



ALBLASSERWAARD-VIJFHEERENLANDEN

MARKTBEWERKINGSPLAN 2017

# Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt

*Actualisatie juli 2017*

## Colofon

Deze uitgave is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen Avres, UWV, de gemeenten in de ARG en het Werkgevers Service Punt Alblasserwaard-Vijfheerenlanden.

De eerste editie verscheen in april 2016.

De actualisatie en vereenvoudiging is uitgevoerd door Maarten Lührman (UWV), Diderik van Beusekom (Avres), Werkgevers Service Punt Alblasserwaard-Vijfheerenlanden.

Het marktbeperkingsplan 2017 is gerealiseerd dankzij tekstbijdragen Jan van Arkel, Ricardo Choenni, Jacqueline Toxopeus, Sjoerd Veerman en Leonie van Rossem.

*Gorinchem, juli 2017*

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Leeswijzer</b>	<b>5</b>
<b>1. Arbeidsmarktregio Gorinchem</b>	<b>6</b>
1.1 Vormgeving van de Arbeidsmarktregio	6
1.2 Uitdagingen voor Arbeidsmarktregio Gorinchem in perspectief	7
1.3 Drieslag op korte termijn	9
1.3.1 Intensivering dienstverlening – Slag 1	9
1.3.2 Mise en place courante vakmensen i.c.m. baangaranties bedrijfsleven – Slag 2	9
1.3.3 Het ontwikkelen van Triple Helix samenwerkingsarrangementen – Slag 3	10
1.3.4 Bijzondere uitdaging = Zorg & Welzijn	11
<b>2. Analyse kansrijke sectoren</b>	<b>12</b>
2.1 Ontwikkelingen langere termijn	12
2.2 Ontwikkeling vacatures korte termijn	13
<b>3. Analyse werkzoekendenbestand</b>	<b>15</b>
3.1 Ontwikkeling uitkeringsbestand UWV	15
3.1.1 WW	15
3.1.2 Wajong	17
3.2 Ontwikkeling uitkeringsbestand gemeenten ARG	18
3.2.1 WWB/Bijstand 2017	18
3.2.2 Werknemers Wet sociale werkvoorziening	19
<b>4. Vraag en aanbod bij elkaar brengen</b>	<b>21</b>
4.1 Dienstverlening	21
4.2 Uitvoering: wat gaan we doen	22
4.3 Wat moet het opleveren: beoogde resultaten	24
<b>5. Contactgegevens</b>	<b>26</b>

## Inleiding

Voor u ligt het marktwerkingsplan van de Arbeidsmarktregio Gorinchem (ARG) voor het jaar 2017. Het marktwerkingsplan bevat in een notendop een analyse van de arbeidsmarkt in deze regio, de resultaten die we beogen en de wijze waarop we die resultaten willen bereiken.

Het is een levend document en een plan dat een nadrukkelijke leidraad vormt voor de geplande activiteiten in het algemeen en voor de daarmee samenhangende werkgeversdienstverlening in het bijzonder.

Onderhavig marktwerkingsplan kunt u lezen als een praktische strategie, waarin het operationele marktwerkingsplan van het werkgeversservicepunt in de bredere strategische context van de regionale arbeidsmarkt is geplaatst. Deze notitie is derhalve geen SMART geformuleerd plan met harde kengetallen wat betreft resultaten in termen van het aantal banen dat wordt ingevuld en het aantal kandidaten dat uit de te onderscheiden doelgroepen wordt geplaatst.

De Arbeidsmarktregio wordt gevormd door organisaties en instanties vanuit de overheid, het onderwijs (School & Bedrijf Ablasserwaard-Vijfheerenlanden) en ondernemers, de geledingen binnen de zogenaamde Triple Helix. De bestuurlijke structuur, welke u verderop in deze notitie in schematische weergave aantreft, kent een aantal gremia, waarin de gemeenten Giessenlanden, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard en Zederik vertegenwoordigd zijn alsook het UWV, Avres, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het onderwijs. Dit plan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen de verschillende partijen.

## Leeswijzer

In de hoofdstukken en paragrafen die hierna volgen, kunt u het volgende lezen:

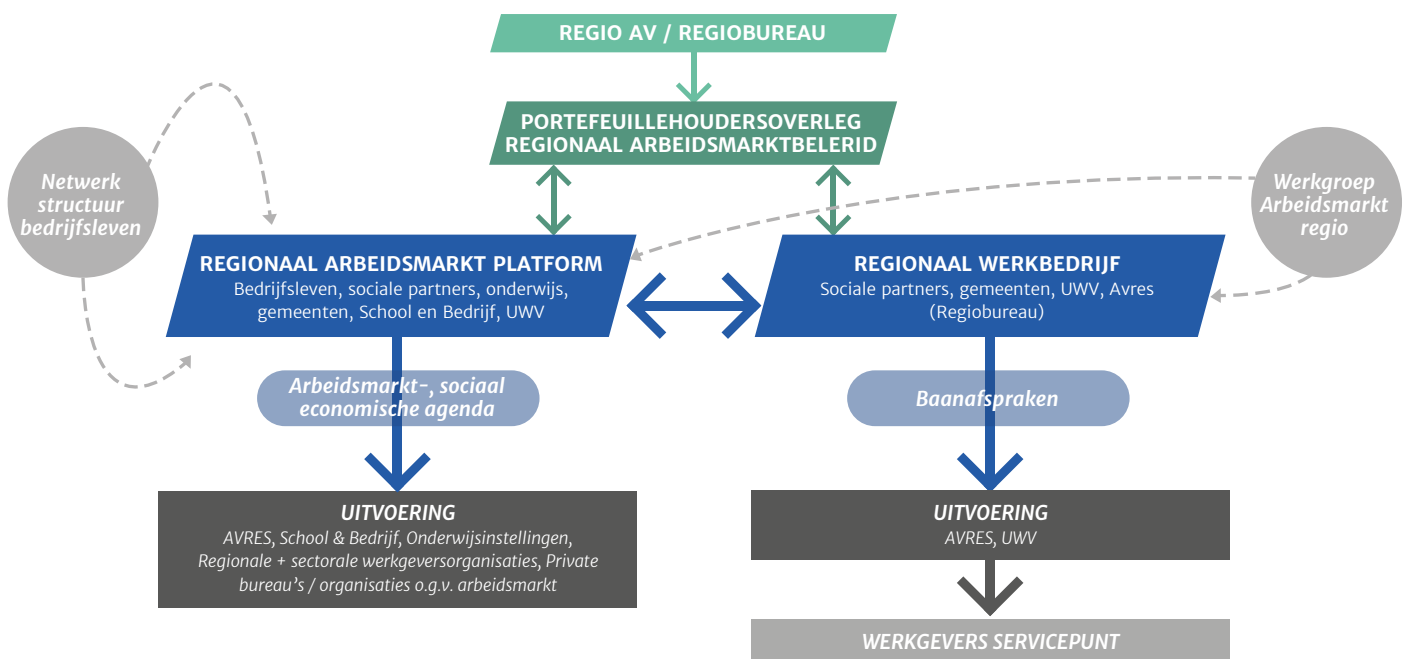
- **Hoofdstuk 1** beschrijft hoe de Arbeidsmarkt Gorinchem is vormgegeven en welke structuur daardoor is ontstaan.
- **Hoofdstuk 1, paragraaf 1** biedt inzicht in de uitdagingen waar de Arbeidsmarkt Gorinchem voor staat en wordt een doorkijkje geboden naar hoe we die nu op de korte termijn gaan aanpakken, daarbij de lange termijn scherp in het oog houdend.
- **Hoofdstuk 1, paragraaf 2** geeft in *Drieslag op korte termijn* weer wat we moeten doen om nu successen te kunnen boeken aan de vraag en aanbodzijde van de arbeidsmarkt en tevens wat we nu moeten doen om straks succesvol te kunnen zijn. De symbolische stip op de horizon vraagt om nu te zaaien en te verzorgen, om straks te kunnen oogsten. Daar gaat vooral Slag 3 over, *Het ontwikkelen van Triple Helix samenwerkingsarrangementen*. Verder aandacht voor Zorg & Welzijn in de Arbeidsmarktregio Gorinchem.
- **Hoofdstuk 2 en 3** gaan over een analyse van de vraagkant en de aanbodkant van de arbeidsmarkt, waarbij de kansen en mogelijkheden worden geduid voor zowel werkgevers als werkzoekenden.
- **Hoofdstuk 4** behandelt wat we gaan doen, vooral vanuit het perspectief van de rol en verantwoordelijkheid van Avres en UWV als uitvoeringsorganisaties en de gezamenlijke werkgeversdienstverlening, gericht op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod.
- **Hoofdstuk 5** biedt praktische informatie over de structuur van de Arbeidsmarkt Gorinchem. Naast de namen van de deelnemende organisaties en personen die met hun contactgegevens zijn opgenomen, treft u tevens de e-mailadressen en telefoonnummers aan van de adviseurs van het Werkgeversservicepunt Alblasterwaard-Vijfheerenlanden. Werkgevers kunnen rechtstreeks contact met hen opnemen, indien zij van de dienstverlening van dit Werkgeversservicepunt gebruik wensen te maken.
- De belangrijkste brondocumenten voor dit plan zijn de arbeidsmarktanalyses van UWV en de samenvatting van de Economische Transformatie-monitor. Deze documenten worden als digitale bijlagen bij deze notitie aangeboden en kunnen op onderstaande sites worden gedownload. Voorts is dit plan gebaseerd op de uitkomsten van de arbeidsmarktconferentie Koersen op Kansen 2016.

# 1. Arbeidsmarktregio Gorinchem

## 1.1 Vormgeving van de Arbeidsmarktregio

De bestuurlijke en organisatorische vormgeving van de arbeidsmarktregio is de uitkomst van een proces dat medio 2014 werd gestart, waarmee invulling is gegeven aan de wettelijke rol en verantwoordelijkheden die de nieuwe status (sinds 2013) van zelfstandige arbeidsmarktregio met zich meebrengt. De regiogemeenten hebben gekozen voor een structuur met een Werkgevers Service Punt (WSP AV) en een Regionaal Arbeidsmarkt Platform (RAP). Gorinchem is als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio formeel verantwoordelijk en aansprakelijk in de relatie met de Rijksoverheid. Echter, zij heeft haar bevoegd- en verantwoordelijkheden per september 2014 gedeeld met de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden. Op

deze wijze werden alle gemeenten actief betrokken in het proces van de totstandkoming van de arbeidsmarktregio en is nu de politiek bestuurlijke betrokkenheid van en aansturing door de gezamenlijke gemeenten van de arbeidsmarktregio belegd. Het Portefeuillehouders overleg Arbeidsmarktbeleid is een structureel overleg, waarbinnen strategische en beleidsmatige afwegingen worden gemaakt voor de invulling van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Bij de ontwikkeling van strategie en beleid zijn ook het onderwijs, het bedrijfsleven en UWV nauw betrokken en structureel aangesloten door middel van het RAP (en de periodieke conferentie Koersen op Kansen) en het WSP AV.



Bovenstaande figuur: Schematische weergave bestuurlijke en organisatorische vormgeving ARG

Arbeidsmarktregio Gorinchem (ARG) heeft conform de opdracht van het ministerie SZW en de AMvB per januari 2015 een werkbedrijf opgezet en is medio maart begonnen met de ontwikkeling van een lange termijn arbeidsmarktagenda, een strategische agenda. De opdracht en de focus van het werkbedrijf is gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Het bredere, meeromvattende belang van een strategische arbeidsmarktagenda, is belegd bij het RAP, waarin ook het onderwijs en werkgevers participeren. De

opdracht van het Regionaal Werkbedrijf, waarbij Avres nadrukkelijk is betrokken, is mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. De opdracht van het RAP is een strategische agenda ontwikkelen en (laten) uitvoeren voor een goed functionerende arbeidsmarkt die zorgt voor economische en sociaal economische groei in de regio: meer banen en meer regionaal inkomen.

Het scheppen van baanopeningen bij bedrijven voor

de onderkant van de arbeidsmarkt hangt samen met de ontwikkeling van de regionale economie en werkgelegenheid.

De uitvoering van het Sociaal Akkoord en de Participatiewet zijn niet alleen afhankelijk van economische groei, maar zeker ook van het inzicht en de bereidheid van werkgevers om het werk zo te organiseren dat van de onderkant van de arbeidsmarkt gebruik wordt gemaakt. Niettemin biedt vooral de groei van de economie en werkgelegenheid meer kansen en mogelijkheden voor de entree van mensen met een arbeidsbeperking. Dit komt doordat het volume aan arbeidsplaatsen dan in absolute zin toeneemt, en door de nieuwe banen die dan in de sfeer van toelevering en dienstverlening ontstaan. De uitdaging van de arbeidsmarktregio ligt op dat snijvlak en we willen werkgevers zodanig bedienen dat de groeipotentie van het regionaal bedrijfsleven kan worden gerealiseerd, waarbij dienstverlening wordt geboden die werkgevers helpt om hun verantwoordelijk te (kunnen) nemen.

Hiervoor is de gezamenlijke werkgeversbenadering ontwikkeld die door UWV en Avres is georganiseerd in het WerkgeversServicePunt (WSP). De adviseurs van

het WSP ondersteunen en ontzorgen werkgevers om de entree van werkzoekenden met een arbeidsbeperking mogelijk te maken. Het WSP beschikt echter over gekoppelde bestanden met de gehele geregistreerde regionale arbeidsreserve, waardoor zij niet alleen kandidaten aan de onderkant, maar in principe binnen de gehele range van de arbeidsmarkt kan leveren.

Om de ontwikkelde dienstverlening effectief te kunnen aanbieden, wordt jaarlijks een marktwerkingsplan gemaakt. Het oogmerk van dit (onderhavige) plan is om een optimale combinatie te maken van de autonome opdracht werkgevers te bewegen en in staat te stellen mensen met een arbeidsbeperking een baan te bieden en in te spelen op de actuele, manifeste en toekomstige, latente personeelsvraag van bedrijven. De actuele vraag wordt voor een belangrijk deel geregistreerd door UWV als vacature. De toekomstige personeelsvraag (tot 2025) is onderzocht met de Economische Transformatie Monitor (ETM) die in opdracht van het RAP is uitgevoerd. De kansrijke sectoren en bedrijven die hierdoor geïdentificeerd kunnen worden, zijn leidend voor de opzet en uitvoering van het marktwerkingsplan door het WSP.

## 1.2 Uitdagingen voor Arbeidsmarktregio Gorinchem in perspectief

Waar het werkelijk om gaat in dit marktwerkingsplan, is de verbinding die we proberen te maken tussen het benutten van de kansen op de korte termijn en het ontwikkelen van perspectieven op de langere termijn. Het vertrekpunt daarbij is steeds de werkgeversvraag, omdat het primaat van de economische ontwikkeling en daaruit voortvloeiend de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij het bedrijfsleven ligt. Een tweede uitgangspunt is dat we – de vraag van het bedrijfsleven op waarde schattend – uitgaan van de eigen kracht en mogelijkheden die de gemeenten, UWV en Avres hebben om een belangrijke partner in de personeelsvoorziening voor bedrijven te zijn. Ook het onderwijs in de regio speelt daarbij een belangrijke rol op het niveau van het toeleveren van schoolverlaters c.q. toekomstige vaklieden die beantwoorden aan de kwaliteit en het volume van de vraag van het bedrijfsleven. Gemeenten en UWV hebben inzicht en mogelijkheden om het gehele bestand van niet werkende werkzoekenden, ongeacht de uitkeringsstatus, te ontsluiten en beschikbaar te stellen aan werkgevers. Bovendien hebben gemeenten en UWV

mogelijkheden in de vorm van tal van instrumenten om te investeren in zowel de skills van werkzoekenden als de condities waaronder kandidaten kunnen worden aangeboden aan werkgevers. Die investeringsmogelijkheden zijn de laatste jaren door Rijksbeleid en aanpassingen van wetgeving (bezuinigingen) echter fors beperkt. Niettemin vormen gemeenten, UWV én de regionale onderwijsinstellingen de belangrijkste bron van nieuwe arbeidskrachten voor het bedrijfsleven. Dit laat onverlet dat werkgevers in de regio op basis van hun eigen bedrijfsstrategie en het daarop gebaseerde HR-beleid hun eigen afwegingen maken bij het werven en selecteren van nieuwe vakmensen. Het is aan de partijen binnen de arbeidsmarktregio om gezamenlijk voor het regionale bedrijfsleven interessante proposities te ontwikkelen die maken dat zij ook daadwerkelijk die belangrijke HR-toeleverancier, zo niet de belangrijkste leverancier, worden voor nieuwe medewerkers. Dit vraagt uiteraard ook het (door) ontwikkelen van de relaties en de samenwerking met bedrijven, waarbij van werkgevers commitment verwacht moet kunnen worden: bereidheid tot

samenwerken, tot samen investeren en tot samen duurzame afspraken maken over het werven, selecteren, ontwikkelen en plaatsen van kandidaten

die in principe tot de maatschappelijke en financiële<sup>1</sup> verantwoordelijkheid van alle genoemde partijen behoren.

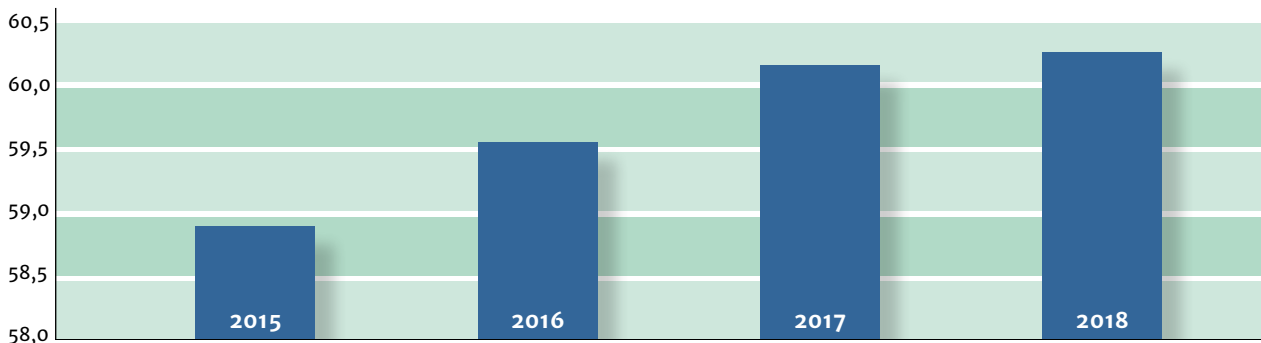
### Verdeling werkgelegenheid per sector regio Gorinchem



De industrie biedt in de Arbeidsmarktregio Gorinchem de meeste banen (21% van alle banen), gevolgd door de detail- én groothandel (samen goed voor 17% van alle banen). De gezondheidszorg is de 3e grote sector

in de regio. Voor 2017 – 2018 wordt er, voor de regio Gorinchem, een lichte groei in de werkgelegenheid verwacht.

### Banen van werknemers, regio Gorinchem



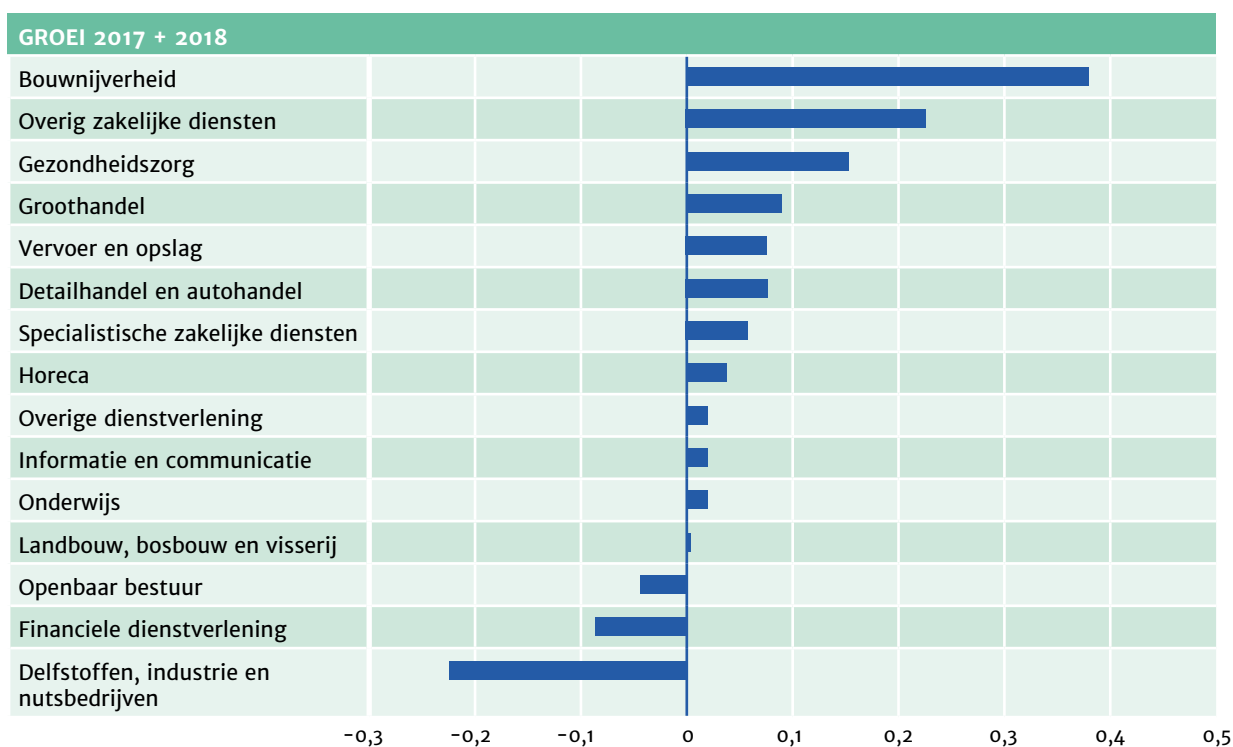
Het beeld per sector is groei in bijna alle sectoren in 2017 en 2018.

De industrie is de grootste sector in de regio. De krimp in de werkgelegenheid is een structurele trend die 20 jaar geleden al is ingezet (automatisering, goedkope productie landen etc). Dit betekent niet dat er geen baanopeningen ontstaan. Integendeel, door de verbeterde economie wordt de productie meer en weer opgeschroefd en ontstaan er veel vacatures in de technische beroepen.

De krimp in de financiële diensten is te wijten aan toenemende digitalisering in deze sector. Na een periode van krimp zit de bouwsector weer in de lift. Dit is voor de Arbeidsmarktregio Gorinchem goed nieuws, aangezien de bouw 10% van de werkgelegenheid inneemt. Ook de transportsector profiteert hiervan.

<sup>1</sup> Het financieel belang van gemeenten om mensen uit de bijstand bij bedrijven te plaatsen is groot, maar evenzeer is de verantwoordelijkheid van werkgevers om kandidaten in het kader van het Sociaal Akkoord op werk te plaatsen met op de achtergrond de Quotumwet. Zo leidt het onderwijs op om leerlingen een zo'n hoog mogelijke arbeidsmarktrelevante kwalificatie te laten behalen en optimaal te anticiperen op de *future skills* die vooralsnog geen deel uit maken de huidige werkcompetenties van vaklieden. UWV op haar beurt levert transparante arbeidsmarktinformatie en ontsluit vrijwel de gehele arbeidsreserve met courante vakmensen op alle niveaus (WW) tot en met arbeidsgehandicapten en niet uitkeringsgerechtigden.





### 1.3 Drieslag op korte termijn

#### 1.3.1 Intensivering dienstverlening – Slag 1

In het licht van de actuele regionale situatie moeten we aan de slag met een intensivering van de dienstverlening aan werkgevers om op basis van geregistreerde vacatures, kandidaten uit de WWB en WW bestanden voor te stellen. Dit dient meerdere doelen, namelijk:

1. het benutten van de mogelijkheden om tot directe vacatureervulling te komen met passende, matchbare kandidaten die als courant zijn aan te merken;
2. het daardoor tegelijkertijd, impliciet het op orde brengen c.q. beoordelen van bestanden wat betreft de kwaliteit van kandidaten in relatie tot de actuele marktvrage;
3. het versterken van de relatie met werkgevers en de mogelijkheid benutten om ook eerder niet bekende, latente vacatures of beschikbaar werk te inventariseren;
4. daarmee tevens een beeld kunnen vormen van de mogelijkheden en bereidheid om op beschikbaar werk kandidaten met een arbeidsbeperking c.q. het doelgroep register te kunnen plaatsen.

Voor de sectoren en bedrijven die het hier betreft is de vacatureregistratie van het UWV en wat additioneel

wordt geïnventariseerd door de adviseurs van het WSP AV het vertrekpunt. Met stip op 1, staan de vacatures in de sector Techniek en Industrie van elementair tot academisch niveau: 463 beschikbare banen in de Arbeidsmarktregio Gorinchem.

TECHNIEK EN INDUSTRIE	
Elementair	38
LBO / VMBO	102
MBO	261
HBO / WO	62
<b>Totaal</b>	<b>463</b>

Voor verdere notering en prioritering zie onder meer de tabel 'online vacatures UWV' (hoofdstuk 2).

#### 1.3.2 Mise en place courante vakmensen i.c.m. baangaranties bedrijfsleven – Slag 2

Het goed op begrip brengen en scherp krijgen van de personeelsvraag helpt zoals eerder gezegd bij het kunnen kwalificeren van de kandidaten in de bestanden. Van belang hierbij is om ook goed in kaart te brengen wat de minder acute P-vraag is, de "middellange termijn" vacatures of nieuw/meer

werk dat binnen een bestek van enkele maanden tot een jaar ontstaat, maar tevens de bereidheid van werkgevers om afspraken te maken over de mogelijke toelevering van kandidaten daarvoor. Dat is namelijk een basis waarop vanuit het werkzoekendenbestand een ‘mise en place’ gemaakt kan worden van kandidaten die potentieel hebben om geplaatst te kunnen worden. Het gaat hier in eerste instantie om kandidaten met in principe een kleine afstand tot de arbeidsmarkt, waarvan kan worden vastgesteld dat het gemis aan competenties overbrugbaar is en die dus ontwikkelvermogen of leervermogen hebben. Met Avres en de regionale onderwijsinfrastructuur hebben we opleidingsmogelijkheden en kunnen we eventuele scholingsprogramma’s ontwikkelen en uitvoeren om kandidaten ‘vacaturefit’ te maken. Het spreekt vanzelf dat de omvang en de kosten van de brug die in dat licht geslagen moet worden, bepalend is voor inhoud van de afspraken en overeenkomsten die van tevoren met werkgevers moeten worden gemaakt. Baangaranties zijn bepalend voor het ondernemersrisico dat je met de investering kunt nemen. Een pragmatische insteek voor een bestandsanalyse die noodzakelijk en voorwaardelijk is om HR-supplier van het regionale bedrijfsleven te kunnen worden.

Wat betreft relevante en kansrijke sectoren kunnen hier Transport en Logistiek worden genoemd, met nagenoeg 100 banen gebaseerd op gestelde vacatures en de geïdentificeerde groeipotentie van alleen al de Logistiek<sup>2</sup> met een P-vraag nu en op termijn (2025) van 1220 FTE. Concrete directe aanknopingspunten zijn er ook in kleinere aantallen voor andere sectoren, zoals opvallend genoeg de economisch administratieve sector op m.n. MBO-niveau (108 vacatures) en ook werk binnen de Verzorgende en Dienstverlenende branche(s) voor 50 mensen die daar worden gezocht.

### **1.3.3 Het ontwikkelen van Triple Helix samenwerkingsarrangementen – Slag 3**

Op basis van de lange termijn agenda die besloten ligt in de opbrengsten van de ETM en geëxpliciteerd is in de regionale ambitie en de strategische RAP-

agenda, is het zaak dat we in de vorm van wisselende bondgenootschappen samenwerkingsarrangementen bouwen. Hier binnen moeten gezamenlijk projecten worden opgezet die beogen invulling te geven aan de personeelsvraag op de lange termijn. Dit zijn in principe loopbaantrajecten die in eerste instantie werkloze werkzoekende inwoners van de Arbeidsmarktregio Gorinchem krijgen aangeboden van de regionale sectorale coalitie. Deze coalitie werkt op basis van een samenwerkingsovereenkomst en een uiteindelijke businesscase en draagt gezamenlijk projectverantwoordelijkheid. Afhankelijk van risico en belang kan hierbij het ontwikkelen van een specifieke entiteit wenselijk zijn.

Kernelementen in deze projecten zijn:

- campagne, werving & selectie, matching
- individuele loopbaanovereenkomst op kandidaatsniveau
- scholing en coaching
- stage, werkervaringsplaatsen en BBL
- definitieve plaatsing
- gezamenlijke bekostiging
- financial engineering met inzet van sectorgelden, O&O-fondsen, Europese middelen, investeringsruimte Werk en Inkomen +P-wet en UWV-instrumentarium.

Het is niet in de laatste plaats deze aanpak die onderdeel is van de operationalisering van de strategische agenda van het RAP.

Hier betreft het de prioritaire stuwende sectoren die van groot belang zijn voor de groei en continuïteit van de regionale economie, waarbij vanuit het RAP en binnen de tijdens de arbeidsmarktconferentie Koersen op Kansen 2015 vastgestelde ambitie is bepaald dat ingezet moet worden op:

- a. Maritieme en overige maakindustrie
- b. Agrifood<sup>3</sup>
- c. Waterbouw & Deltatechnologie.

Er moet invulling gegeven worden aan een zich ontwikkelende personeelsvraag van 4.000 FTE tot 2025.

---

<sup>2</sup> Hierbij moet niet alleen gedacht worden aan de meer traditionele logistiek, maar vooral ook aan *warehousing* - opslag, overslag en orderbeheer tot en met assemblage, facturering en beheer van voorraden voor opdrachtgevers en *E-commerce*, de onzichtbare achterkant van de internetwinkels. De internetwinkel is “slechts” de portal i.c. de digitale gevel of *salesoutlet* van de opdrachtgever die het gehele verdere proces heeft uitbesteed aan het logistieke bedrijf.

<sup>3</sup> Niet minder kenmerkend voor deze sector waar landbouwproducten worden verwerkt, is de productiewijze van de industrie: procesindustrie. Gerationaliseerde, hoogwaardige productiewijzen met een ver doorgevoerde automatisering waar de vakman procesoperator is, gesteund door de onderhoudsmonteur die verantwoordelijk is voor de continuïteit van het proces.

### 1.3.4 Bijzondere uitdaging = Zorg & Welzijn

Zorg & Welzijn mag dan niet tot de stuwende sectoren worden gerekend, dat maakt het belang van deze sector voor de regio er om tal van redenen niet minder om. Met meer dan 8.000 banen en op de industrie na de grootste werkgelegenheidsverschaffer in de ARG, is Z&W een economische factor van betekenis. Vanuit economisch perspectief kan worden gesteld dat er kansen liggen voor regionale bedrijven en sectoren met innovatievermogen om bij te dragen aan zowel de vernieuwingen die zich in de uitvoeringspraktijk van deze branche voltrekken als de oplossingen waarnaar de sector op zoek is. In de daarmee samenhangende latente vraag naar zowel slimmere producten en processen, welke ook kunnen bijdragen aan het personeelstekort dat wordt voorzien, zou het bedrijfsleven (m.n. Smart Industries) een rol kunnen spelen. Het voert in dit bestek te ver om hier uitvoerig op in te gaan, maar het belang van de sector is evident en

derhalve zal in de verdere uitvoering van onderhavig scenario daar expliciet aandacht aan worden geschonken, waarvoor de samenwerking wordt opgevoerd met de werkgeversorganisatie Zorg & Welzijn Zuid-Holland Zuid en instellingen in de regio. Een goed voorzieningenniveau voor de regio mede in licht van de demografische ontwikkelingen is uiteindelijk van vitaal belang. Ter illustratie van de ontwikkelingen treft u onderstaand een dia aan uit de presentatie van de sector tijdens Koersen op Kansen 2016 (zie ook de brochure Fact & Figures van de regionale arbeidsmarkt van de zorg).

#### Toelichting onderstaande tabel

Deze tabel is in de workshop Uitdagingen in de Zorg tijdens voornoemde arbeidsmarktconferentie op 30 november 2015 gepresenteerd. De cijfers zijn ook in bovengenoemde brochure Facts & Figures opgenomen.

KRIMP ZORGSECTOR ZHZ KORTE TERMIJN			
VVT tot en met 2017	2017	Uitkomst	# in dienst
Huishoudelijke hulp niveau 1	-850	Overschot	1.150
Zorghulpen niveau 1	-1.250	Overschot	1.750
Helpende niveau 2	50	Tekort	1.000
Verzorgende niveau 3	500	Tekort	2.900
Verpleegkundigen niveau 4/5	350	Tekort	1.700
<b>Netto resultaat</b>	<b>-1.200</b>	<b>Overschot</b>	<b>8.500</b>
Ziekenhuizen	-450	Overschot	5.050
Gehandicaptenzorg	-600	Overschot	3.550
GGZ	-200	Overschot	1.000
	<b>-1.250</b>	<b>Overschot</b>	<b>9.600</b>

Mismatch lager/hoger opgeleiden



Workshop Uitdagingen in de zorg 30 november 2015

## 2. Analyse kansrijke sectoren

### 2.1 Ontwikkelingen langere termijn

Op basis van de uitkomsten van de Economische Transformatie Monitor is vastgesteld welke sectoren de dragers van regionale economie zijn en welke sectoren de meeste potentie hebben om de structuur

van de economie en werkgelegenheid duurzaam te versterken. In de vorm van een nulmeting en een potentiescenario zijn hieruit de volgende sectoren naar voren gekomen.

POTENTIESCENARIO: OPGAVE PEOPLE 2025					
	Aandeel BRP 2025	Arbeidsprod. 2025	Aantal fte benodigd	Aantal fte 2013	Extra fte 2025
Agrifood	378	€ 152.000	2.490	2.270	220
Water en deltatechnologie	583	€ 164.000	3.550	2.100	1.450
Maritieme maakindustrie	766	€ 163.000	4.690	3.020	1.670
Overige maakindustrie	385	€ 105.000	3.650	3.000	650
Bouwnijverheid	594	€ 80.000	7.430	7.050	380
Logistiek	347	€ 82.000	4.230	3.010	1.220
Toerisme & recreatie	94	€ 45.000	2.090	1.990	100
Overig	3.042	€ 96.000	31.630	31.630	0
<b>Totaal</b>	<b>6.189</b>		<b>59.760</b>	<b>54.070</b>	<b>5.690</b>

Op basis van het potentiescenario heeft het RAP een regionale ambitie geformuleerd die zij met stakeholders in de regio heeft gedeeld tijdens de arbeidsmarktconferentie Koersen op Kansen eind vorig jaar. Dit betekent dat wordt ingezet op het realiseren van een optimale, duurzame economische ontwikkeling van dit gebied die zorgt voor werkgelegenheid, waarbij de banen zo veel mogelijk worden ingevuld met mensen uit de regio. Daarbij richten we onze pijlen op de stuwende economische sectoren die de hoogste bijdrage leveren aan de regionale inkomsten, innovatief vermogen hebben, gericht zijn op export en een belangrijke spin off hebben voor andere sectoren, zoals de toelevering en de dienstverlening. Het MKB levert daar een substantiële bijdrage aan. De top 4 van de 7 hiertoe behorende sectoren krijgt prioriteit, omdat het de essentiële onderdelen zijn van de economische motor waar de grootste groei wordt voorzien en waarmee de regio een onderscheidend profiel krijgt. De hieruit voortvloeiende opgave is waar en hoe we de komende jaren 3.990 vakmensen vinden van de totaal benodigde 5.690 vakmensen die randvoorwaardelijk zijn om de

economische groeimogelijkheden in de regio maximaal te kunnen benutten. Dit biedt kansen op werk voor werklozen, wanneer we de werkgelegenheidspotentie weten te verzilveren door de latente en manifeste personeelsvraag nu en straks in te vullen met werkzoekenden. Waar we de werkgeversvraag leidend laten zijn, kijken we hierbij in eerste aanleg naar de gehele arbeidsreserve van de arbeidsmarktregio die voor een substantieel deel geregistreerd is als werkzoekende bij UWV. Bij het benutten van het bestand van niet werkend werkzoekenden (NWW) is derhalve niet de uitkeringsstatus, maar de kwaliteit van het profiel van de kandidaat maatgevend bij de koppeling naar een baan. Het gros van het NWW-bestand is echter uitkeringsafhankelijk. Bovendien heeft de uitkeringsstatus een relatie tot de investeringsmogelijkheden<sup>4</sup> in het passend kunnen maken van de kandidaat op een vacature en bij jobcreation waar werkgevers worden ondersteund bij het vormgeven van beschikbaar werk in af te bakenen en functies. Voor een nadere duiding van de baan- of werkkansen voor werkloze inwoners in de ARG is het van belang het profiel van de

<sup>4</sup> Participatiewet, Werkdeel WWB; re-integratiebudget, geprognosticeerde besparingen I-deel WWB o.b.v. verantwoord ondernemingsrisico worden ingezet, doelgroepenmiddelen ESF etc.

werkloze beroepsbevolking in oenschouw te nemen in relatie tot het opleidingsniveau van de nieuwe werkgelegenheid. Onderstaande tabel geeft onder het kopje *Zij-instroom* een beeld van waar de ruimte en de kansen liggen voor werklozen.

Gelet op het relatief lage opleidingsniveau van de werkloze beroepsbevolking in de regio, zijn er in

principe aanknopingspunten bij 1.780 banen van een lager en middelbaar opleidingsniveau voor een gelijk aantal inwoners. Uitgangspunt hierbij is de ambitie om de arbeidsparticipatie op te waarderen van 67% (2013) naar 70% netto participatiegraad, dat is ook de doelstelling van de Nederlandse overheid (2020).

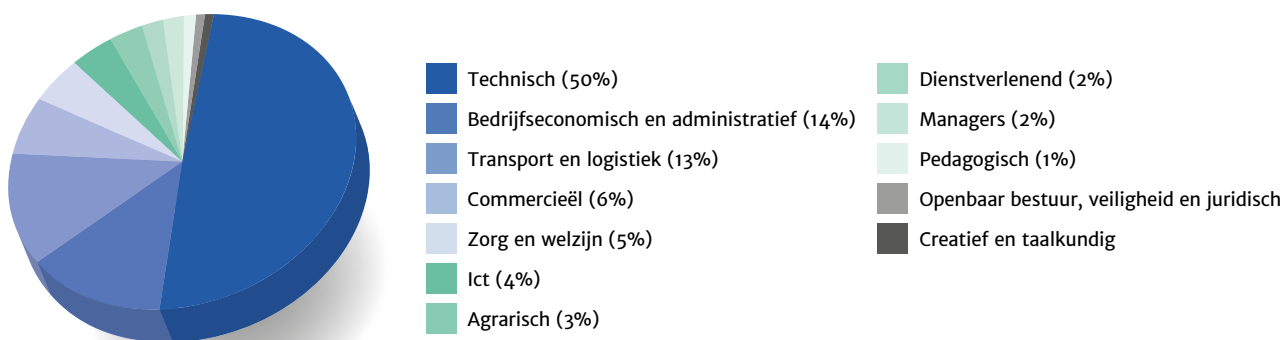
MENSEN: OPGAVE VOOR 2025 (NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE 70%)							
	Zij- instroom	Talent behouden	Overig NL	Pendel	Overig EU	Mondiaal	Totaal
Laag opgeleid	480	390	0	30	110	0	1.010
Middelbaar opgeleid	1.300	790	70	210	290	70	2.730
Hoog opgeleid	930	260	100	260	200	200	1.950
<b>Totaal</b>	<b>2.710</b>	<b>1.440</b>	<b>170</b>	<b>500</b>	<b>600</b>	<b>270</b>	<b>5.690</b>

## 2.2 Ontwikkeling vacatures korte termijn

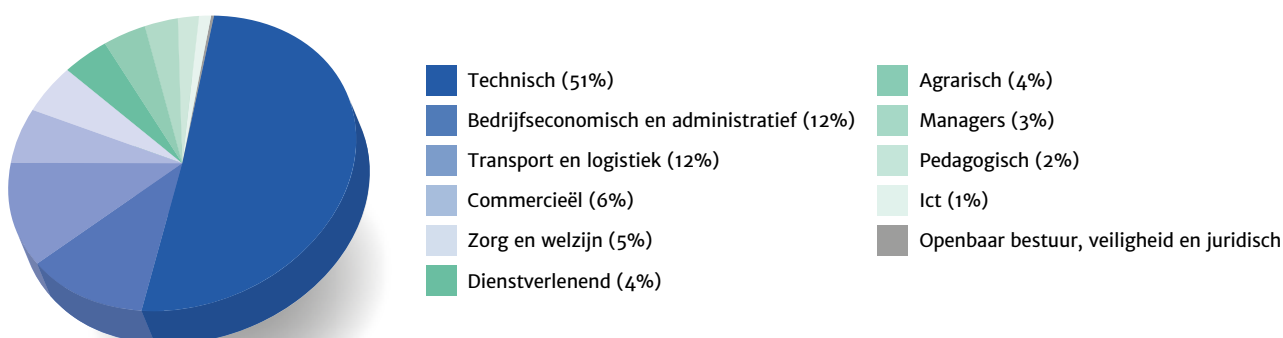
Volgens de arbeidsmarktprognose 2015 – 2016 van UWV ontstaan in 2016 de meeste vacatures in de Detailhandel en Zorg & Welzijn. Ook in specialistische Zakelijke Diensten, Industrie en Horeca worden veel vacatures verwacht. In het openbaar bestuur ontstaan in 2016 weinig vacatures.

Sectoren met de grootste werkgelegenheidsgroei zijn niet altijd gelijk aan de sectoren met de grootste vacaturegroei. Dit komt doordat de meeste vacatures niet ontstaan door een groeiende werkgelegenheid, maar het gevolg zijn van vrijgekomen banen doordat werknemers zich van de arbeidsmarkt terugtrekken of van baan wisselen.

### Nieuw ontstane vacatures stand per 1 juni 2017



### Openstaande vacatures stand per 1 juni 2017



**Noot:**

Voor de Arbeidsmarktregio Gorinchem geldt voor wat betreft de online vacatures dat in de techniek de meeste vacatures ontstaan en openstaan. Op gepaste afstand gevolgd door bedrijfseconomische en administratieve, transport, logistieke en commerciële beroepen. Ook Zorg en Welzijn draagt haar steentje bij.

In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op hoe we de kansen willen verzilveren, die zich niet beperken tot bovenstaande sectoren.

## 3. Analyse werkzoekendenbestand

### 3.1 Ontwikkeling uitkeringsbestand UWV

#### 3.1.1 WW

De potentiële beroepsbevolking in de arbeidsmarkt Gorinchem is in 2015 (-2,1%) afgenomen, ook in 2016 (-0,1%) zal deze trend doorzetten. Een deel van deze personen is, om welke reden dan ook, niet beschikbaar voor arbeid. De personen die wel werken of willen werken worden tot de beroepsbevolking gerekend. De bruto arbeidsparticipatie in de arbeidsmarkt Gorinchem (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) blijft in 2016 op 70%. Het aantal personen dat beschikbaar is op de arbeidsmarkt in Gorinchem wordt dus kleiner.

Het WW-percentage (de WW-uitkeringen ten opzichte van beroepsbevolking) bedraagt voor Gorinchem 3,6%, dit is aanzienlijk lager dan het landelijke WW-percentage van 4,6%. De gemeenten met het hoogste

WW-percentage in de arbeidsmarkt Gorinchem zijn Gorinchem (5,0%) en Leerdam (4,7%). In de overige gemeenten ligt het WW-percentage (ruim) onder het landelijk gemiddelde. Het laagste aandeel WW-uitkeringen kenden de gemeenten Molenwaard (2,3%), Zederik (2,9%) en Hardinxveld-Giessendam (3,0%). Als gevolg van het economisch herstel gaat het aantal WW-uitkeringen, na een aantal jaren van stijging, in de arbeidsmarkt Gorinchem verder dalen. In heel Nederland worden eind 2016 398.000 WW-uitkeringen verwacht; in de arbeidsmarkt Gorinchem 2.700. Voor de afzonderlijke gemeenten zijn geen prognoses beschikbaar. Hoe sneller de economie aantrekt hoe groter ook de dynamiek op de arbeidsmarkt. Bij een hoge dynamiek is de WW-populatie een kansrijke groep om aan het werk te komen. Belangrijk is daarbij wel de vraag hoe recent hun werkervaring nog is.

STAND WW-UITKERINGEN						
	Stand		Overig NL Pendel		Overig EU Mondiaal	
	dec 2016	% ber bev.*	aantal	%	aantal	%
Nederland	411.990	4,6%	2.445	1,0%	-33.889	-8,0%
Arbeidsmarkt regio Gorinchem	2.688	3,6%	58	2,0%	-231	-8,0%

#### Gemeenten arbeidsmarktregio Gorinchem

Lingewaal	234	3,9%	1	0%	-31	-12,0%
Giessenlanden	231	3,0%	9	4,0%	-32	-12,0%
Gorinchem	879	4,8%	26	3,0%	-58	-6,0%
Hardinxveld-Giessendam	286	3,0%	5	2,0%	4	1,0%
Leerdam	448	4,3%	1	0%	-64	-13,0%
Molenwaard	410	2,7%	9	2,0%	-28	-6,0%
Zederik	200	2,7%	7	4,0%	-32	-14,0%

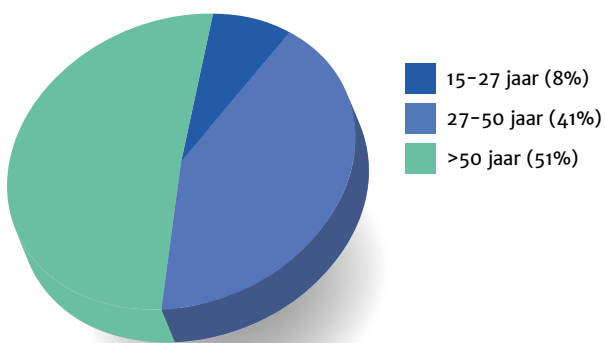
\* Het WW-percentage is het volume WW uitgedrukt als % van de internationale definitie beroepsbevolking. Deze WW-cijfers hebben betrekking op het aantal WW-uitkeringen. Het WW-percentage dient niet te worden verward met het werkloosheidspercentage (CBS).

Bron beroepsbevolking: CBS.

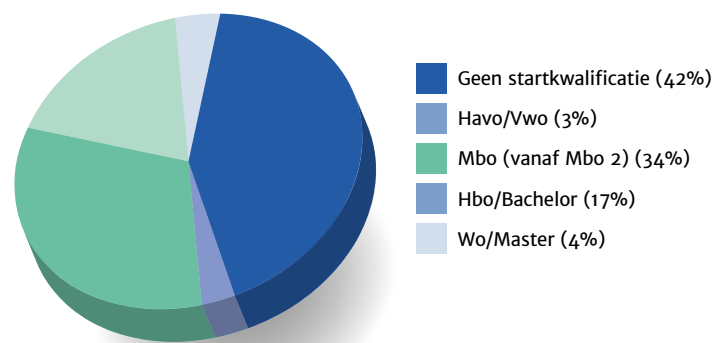
## KENMERKEN WW-UITKERINGEN

	Stand		Mutatie t.o.v. nov 2016		Mutatie t.o.v. dec 2015	
	dec 2016	% aandeel	aantal	%	aantal	%
<b>Geslacht</b>						
Man	1.321	49%	59	5%	-119	-8%
Vrouw	1.367	51%	-1	0%	-112	-8%
<b>Leeftijd</b>						
15 tot 27 jaar	200	7%	9	5%	-31	-6%
27 tot 50 jaar	1.113	41%	12	1%	-94	-8%
50 jaar en ouder	1.375	51%	37	3%	-118	-8%
<b>Verstreken duur</b>						
< 6 maanden	1.259	47%	88	8%	-366	-23%
6 tot 12 maanden	515	19%	-28	-5%	29	6%
1 tot 2 jaar	607	23%	8	1%	33	6%
2 jaar of langer	307	11%	-10	-3%	73	31%
<b>Opleidingsniveau</b>						
Geen startkwalificatie	1.057	39%	17	2%	-208	-16%
Havo / Vwo	82	3%	-2	-2%	-1	-1%
Mbo (vanaf Mbo 2)	855	32%	26	3%	-113	-12%
Hbo f Bachelor	428	16%	-2	0%	-32	-7%
Wo / Master	117	4%	-3	-3%	9	8%

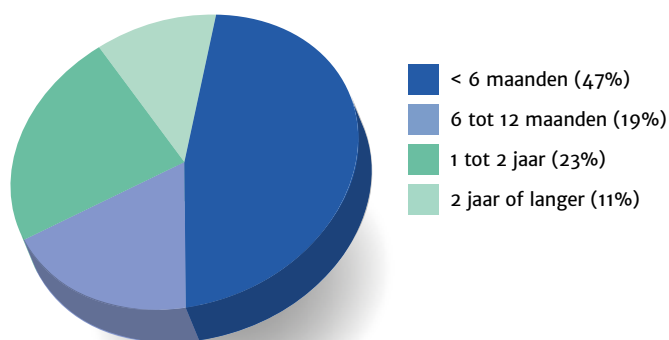
WW aandeel leeftijd



WW-aandeel aandeel opleidingsniveau



WW aandeel verstreken duur





WW-UITKERINGEN NAAR SECTOR						
	Stand WW-uitkeringen		mutatie t.o.v. nov 2016		mutatie t.o.v. dec 2015	
	dec 2016	nov 2016	aantal	%	aantal	%
Bouwnijverheid	136	126	10	8%	-69	-34%
Financiële en zakelijke dienstverlening	831	813	18	2%	-52	-6%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	410	402	8	2%	-36	-8%
Handel	475	473	2	0%	-45	-9%
Horeca	89	84	5	6%	6	7%
Industrie en delfstoffen	460	452	8	2%	5	1%
Landbouw en visserij	24	21	3	14%	-3	-11%
Onderwijs	71	72	-1	-1%	4	6%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	10	11	-1	-9%	-6	-38%
Vervoer en opslag	179	173	6	3%	-37	-17%

Bij de stand WW-uitkeringen worden getallen < 10 met een \* weergegeven.

### Toelichting op de kengetallen in bovenstaande tabellen en diagrammen

De bovenstaande tabellen en grafieken geven de dynamiek maar ook positieve verandering op de arbeidsmarkt weer. Natuurlijk is er een aantal sectoren dat eruit springt, ieder met een eigen verklaring. De daling van de ww-uitkeringen in de bouwsector komt door de aantrekkende economie, dit geldt ook voor de sector Vervoer & opslag. De daling in de sector Openbaar bestuur is vooral te danken aan de vergrijzing in deze sector.

### 3.1.2 Wajong

In heel Nederland ontvingen eind 2016 zo'n 247.000 mensen een Wajong-uitkering. Voor de Arbeidsmarktregio Gorinchem ontvingen 1500 mensen een Wajong uitkering. (Eind december waren er bijna 800 Wajongers in de regio.) Van deze 1500 mensen heeft iets meer dan de helft arbeidsvermogen. In de arbeidsmarktregio werken bijna 300 Wajongers bij reguliere werkgevers.

Van alle Wajongers heeft bijna 60% een ontwikkelingsstoornis, zoals een verstandelijke beperking of autismespectrumstoornis. Een vijfde heeft een psychiatrische aandoening (bijvoorbeeld schizofrenie) en eveneens een vijfde heeft een somatische ziekte.

Naast de hoofddiagnose is er bij ongeveer de helft van de Wajongers sprake van co-morbiditeit. Dit houdt in dat er sprake is van een of meerdere aandoeningen naast de hoofddiagnose.

Ook is er veelal sprake van bijkomende problematiek in de directe omgeving van de Wajonger of gedragsproblematiek. Dit zorgt ervoor dat het functioneren

van een Wajonger in een baan wordt beperkt. Bij de inzet van re-integratieactiviteiten dient ook rekening gehouden te worden met deze complexe achtergrond.

Om het werken bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, zijn wel inspanningen nodig. Bijna 60% van de werkende Wajongers bij reguliere werkgevers krijgt (of kreeg recentelijk) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, en/of loondispensatie, een re-integratietraject of een andere vorm van een voorziening.

Daarnaast krijgen Wajongers ook vaak nog (aanvullende) begeleiding op de werkvloer van hun leidinggevende of collega's en is het werk vaak aangepast wat betreft werktempo, takenpakket of het aantal uren dat gewerkt wordt.

Naast de vaak langdurige ondersteuningsbehoefte zijn er andere factoren om rekening mee te houden bij het vinden en behouden van werk, zoals de vaak beperkte mobiliteit van Wajongers. Jonggehandicapten kunnen vaak niet ver reizen voor hun werk. In uitgestrekte

regio's met een lage bevolkingsdichtheid vinden jongeren soms moeilijker werk, omdat er dicht bij huis minder werk voorhanden is. Het feit dat veel Wajongers alleen dicht bijhuis kunnen werken, maakt dat zij veelal aangewezen zijn op werkgevers binnen de eigen gemeenschap. Sterke sociale verbanden in veelal wat kleinere gemeenschappen, waarbij mensen elkaar kennen, kunnen dan ook bevorderend werken bij

het vinden en behouden van werk door Wajongers. Per 1 januari 2015 is de Wajong 2015 ingegaan. Vanaf deze datum komen alleen jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn nog in aanmerking voor een uitkering bij UWV. De jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen vanaf deze datum onder de doelgroep Participatiewet.

## 3.2 Ontwikkeling uitkeringsbestand gemeenten ARG

### 3.2.1 WWB/Bijstand 2017 (Avres)

Vanaf 2015 is de Participatiewet in werking getreden, die nieuwe doelgroepen met zich meebrengt en kent gemiddeld grotere/ernstigere arbeidsbeperkingen dan de voormalige WWB-doelgroep.

Als gevolg van deze wetwijzigingen is het aantal bijstandsgerechtigden in het 2016 en 2017 ten opzichte van 2015 gegroeid.

De instroom van de nieuwe doelgroepen leidt tot een wijziging in de samenstelling van het werkzoekenden binnen onze gemeenten: Bijv. met werkzoekenden en die tot en met 31 december 2014 een beroep konden doen op de Wajong stromen nu in de Wet Werk Bijstand. Instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening is vanaf 1 januari 2015 helemaal niet meer mogelijk en vallen direct onder de Participatiewet. Tevens is met de komst van de statushouders ook het aantal gegroeid naast de verkorte duur van de WW.

Samengevat: tot nieuwe doelgroepen behoren, naast alle mensen die nu onder de Wet Werk Bijstand vallen, o.a:

- Nieuwe Wajong, die niet duurzaam 100% arbeidsongeschikt zijn
- Wsw doelgroep
- Een uitkering voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
- Een uitkering voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)
- Kandidaten uit de ProVSO. (Mensen van speciaal praktijk onderwijs)
- Werkenden in een ID-baan of WIW-baan (Gesubsidieerde arbeid voor het tewerkstellen van een langdurige werkloze)
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en van wie het UWV op verzoek van de gemeente vaststelt dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen
- Statushouders
- Verhoging van pensioengerechtigde leeftijd.

AANTAL CLIËNTEN PER TREDE LOPENDE WWB-UITKERINGEN (PERSONEN) ARBEIDSMARKTREGIO GORINCHEM						
	Exclusief partner	Inclusief partner	Waarvan geheel of gedeeltelijk ontheven	Totaal incl. en gedeeltelijk ontheven	Man	Vrouw
Trede:	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
trede 1	675	834	48	882	400	482
trede 2	837	946	8	954	366	588
trede 3	173	182	1	183	84	99
trede 4	52	54		54	28	26
trede 5	6	6		6	3	3
(leeg)	243	228	88	316	125	191
<b>Eindtotaal</b>	<b>1986</b>	2250	145	2395	1006	1389

\* Bron: Jaarcijfers 2017 Avres, Afdeling Werk en Inkomen 01-07-2017

De treden geven aan wat de afstand tot de arbeidsmarkt is. Bij trede 1 en 2 gaat het om mensen die (nog) geen arbeidsmogelijkheden hebben en waarvoor zorg en/of maatschappelijke activering wordt ingezet. Bij trede 3 en 4 gaat het om mensen

die wel mogelijkheden hebben voor werk, maar waar nog nodige ondersteuning voor nodig is. Bij trede 5 gaat het om mensen die in staat zijn om op korte termijn regulier werk te aanvaarden, met of zonder ondersteuning.

AANTAL CLIËNTEN PER TREDE LOPENDE WWB UITKERINGEN (PERSONEN) ARBEIDSMARKTREGIO GORINCHEM							
Per gemeente, exclusief geheel of gedeeltelijk ontheven Totaal 2.250 personen	Trede 1	Trede 1	Trede 1	Trede 1	Trede 1	Trede 1	Onbekend
Gemeente:	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
Giessenlanden	133	58	53	10	2		10
Gorinchem	950	326	425	78	25	3	93
Hardinxveld-Giessendam	205	84	74	16	8		23
Leerdam	420	147	187	28	10		48
Lingewaal	140	61	53	12	3		11
Molenwaard	288	110	110	31	5	3	29
Zederik	114	48	44	7	1		14
<b>Totaal</b>	<b>2250</b>	<b>834</b>	<b>946</b>	<b>182</b>	<b>54</b>	<b>6</b>	<b>228</b>

\* Bron: Jaarcijfers 2017 Avres, Afdeling Werk en Inkomen 01-07-2017

Voor Avres betekent dit dat dit jaar goed in kaart wordt gebracht welke mogelijkheden mensen hebben om aan het werk te komen. Dat is immers de grootste uitdaging: activeren en ontwikkelen van mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben (om wat voor reden dan ook) en zo mogelijk

leiden naar regulier werk. Met betrekking tot dit laatste is de verbinding met de arbeidsmarktregio essentieel en wordt stevig ingezet op de samenwerking met UWV in de werkgeversbenadering onder de naam Werkgeversservicepunt AVregio - via [www.wspavregio.nl](http://www.wspavregio.nl).

### 3.2.2 Werknemers Wet sociale werkvoorziening

Tot en met 2014 konden mensen die alleen onder aangepaste omstandigheden werk konden verrichten, instromen in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Met de komst van de Participatiewet is dit niet meer mogelijk, maar is het hele instrumentarium van de Participatiewet beschikbaar voor mensen die een arbeidsbeperking hebben. Mensen die vóór 2015 zijn ingestroomd, behouden hun rechtspositie. Voor hen geldt wel, net als voorheen, dat passend werk het uitgangspunt blijft: zo regulier mogelijk, passend bij de mogelijkheden van mensen. Ook zij kunnen baat hebben bij de gezamenlijke inspanningen van gemeenten, Avres, UWV en sociale partners binnen de arbeidsmarktregio.

Binnen de Wsw zijn diverse werksoorten en werkvormen denkbaar, van eenvoudig productiewerk tot dienstverlenende beroepen en van werk in een

beschutte omgeving tot werk bij een regulier bedrijf met begeleiding. Op dit moment is dit als volgt verdeeld:

AFDELING	PERSONEN	FTE
Beschut	227	160
Industrieel	87	72,01
Groepsdetachering/Groen	73	65,98
Individuele detachering	62	56,58
Werken op Locatie	118	97,24
<b>Totaal</b>	<b>567</b>	<b>451,8</b>

De kansen voor plaatsing bij externe werkgevers (waarbij de Wsw-doelgroep meetelt voor de 'baanafspraken') zijn het grootst bij mensen die gedetacheerd zijn of op locatie werken. Maar uiteraard wordt er altijd gekeken naar individuele mogelijkheden.

De leeftijdsopbouw ziet er als volgt uit:

LEEFTIJDSCATEGORIE	PERSONEN
< 27 jaar	44
27-35 jaar	69
36-45 jaar	112
46-55 jaar	194
> 55 jaar	148
<b>Totaal</b>	<b>567</b>

Het aantal Wsw-ers zal in de loop van de tijd afnemen, omdat er geen instroom meer mogelijk is. Dit zal zeer geleidelijk gaan gezien de leeftijdsopbouw. De grootste daling is de komende jaren te verwachten bij medewerkers die op dit moment in de beschutte werkomgeving werken. De gemiddelde leeftijd ligt daar hoger dan bij mensen die op locatie of gedetacheerd werken.

## 4. Vraag en aanbod bij elkaar brengen

### 4.1 Dienstverlening

De gezamenlijke werkgeversdienstverlening is één van de belangrijke pijlers van de 35 arbeidsmarktregio's. De dienstverlening van gemeenten en UWV worden aanvullend aan elkaar, wat ten goede komt aan de contacten met werkgevers en uiteindelijk de toeleiding van mensen naar betaald werk.

In de Arbeidsmarktregio Gorinchem wordt de gezamenlijke werkgeversdienstverlening vormgegeven door Avres en UWV. Beide organisatie zijn gehuisvest op het Werkplein in het stadhuis Gorinchem. Avres is de uitvoeringsorganisatie die namens de zeven deelnemende gemeenten de Participatiewet uitvoert. In het sociaal akkoord, dat tussen de Rijksoverheid en de sociale partners is afgesloten, is afgesproken dat werkgevers en overheid samen 125.000 extra banen realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze landelijke doelstellingen zijn vertaald naar een regionale doelstelling voor de korte termijn: binnen de Arbeidsmarktregio Gorinchem moeten er eind 2016 in totaal 145 extra banen zijn gerealiseerd, 120 bij het bedrijfsleven en 25 bij de overheid. Uit de 2e landelijke tussenmeting die eind 2016 is uitgevoerd, blijkt dat het bedrijfsleven landelijk gezien aardig op koers is, maar de overheid achterblijft. Regionaal is een zelfde beeld te zien, zij het dat de overheden minder achterblijven dan landelijk. Hoewel het in principe de werkgevers zelf zijn die aan zet zijn, is het de verantwoordelijkheid voor de uitvoeringsorganisaties om hun dienstverlening zo in te richten dat het ook mogelijk is om die 145 banen te realiseren. De werkkamer heeft de volgende getallen genoemd voor 2017 (194/40), 2018 (262/50) en 2019 (338/60).

De baanafspraken zijn geen doel op zichzelf. Uiteindelijk gaat het er om dat we toegaan naar een *inclusieve arbeidsmarkt*, waar ook voldoende mogelijkheden liggen voor mensen met een arbeidsbeperking. Avres en UWV hebben hier beiden een rol in, samen met de andere partners binnen de arbeidsmarktregio. De betrokkenheid van werkgevers is uiteraard cruciaal. Zeker met het oog op de langere termijn wordt beoogd om partnerships te sluiten met bedrijven, waarbij het mes aan twee kanten snijdt: bedrijven kunnen een beroep doen op het arbeidspotentieel en er worden meer kansen gecreëerd voor mensen die zonder ondersteuning ver van de arbeidsmarkt staan. Daarnaast is het van groot belang dat de dienst-

verlening van Avres en UWV optimaal en toegesneden is op de behoefte van bedrijven. 'Ontzorgen' is daarbij een sleutelwoord. Hieronder wordt ingegaan op de wijze waarop die dienstverlening vorm krijgt.

De gezamenlijke werkgeversdienstverlening wordt gedaan onder de titel "Werkgeversservicepunt regio AV". Werkgeversservicepunt geeft precies aan waar het om gaat: dienstverlening aan de werkgever. Regio AV is toegevoegd om daarmee duidelijk te maken dat we voor de gehele arbeidsmarktregio werken.

In de positionering van de werkgeversdienstverlening is het essentieel om vast te stellen welk voordeel de werkgever hierbij heeft. Kort gezegd: de werkgever weet waar hij terecht kan voor de dienstverlening wanneer hij mensen met een arbeidsbeperking werk wil bieden. Eén aanspreekpunt aan de voorkant; het moet voor hem niet uitmaken hoe we het aan de achterkant geregeld hebben.

Binnen het samenwerkingsverband werken we als het ware vanuit een front office: een toegangspoort voor werkgevers. Er is 1 website, 1 telefoonnummer en 1 fysieke plek waar werkgevers terecht kunnen. Zij kunnen contact opnemen met de adviseurs. Daarnaast zullen werkgevers uiteraard altijd hun eigen contacten met Avres of UWV houden, dus niet alles zal via dit punt binnenkomen. De adviseurs van het samenwerkingsverband zijn in staat om namens zowel Avres als UWV de werkgever te adviseren over bijvoorbeeld de Participatiewet en andere werkgeversvraagstukken. Daarbij moet de totale caseload van werkzoekenden worden ontsloten om de vraag van de werkgever zo goed mogelijk in te vullen. Een eventuele matching of contract met een werkgever verloopt altijd via óf Avres, óf UWV, afhankelijk van de vorm van dienstverlening. Het samenwerkingsverband moet ertoe leiden dat die doelstellingen nog beter bereikt kunnen worden doordat we elkaars dienstverlening kennen en doordat we werkgevers goed kunnen adviseren.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering door het Werkgeversservicepunt regio AV is belegd bij UWV en Avres (respectievelijk de regiomanager en de directeur). Door verder op MT-niveau nauw met elkaar samen te werken, is een eenduidige aansturing van het samenwerkingsverband mogelijk, rekening houdend met ieders afzonderlijke rol.

## 4.2 Uitvoering: wat gaan we doen

De kansrijke sectoren zoals beschreven in de Economische Transformatie Monitor (september 2015) zijn sectoren waar de komende jaren binnen de arbeidsmarktregio volop aandacht voor zal zijn. Ondertussen ligt er een opgave om vooral ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt inspanningen te verrichten, om te zorgen dat mensen die het zelf niet redden op de arbeidsmarkt, te leiden naar werk dat voor hen passend is. Het gaat hierbij onder andere om mensen die in het zogenoemde doelgroepenregister staan, maar ook om anderen die ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen.

Om deze groep aan het werk te helpen, wordt door UWV en Avres gezamenlijk ingezet op een aantal branches. Daarbij gaat het om inspanningen op de korte termijn, met name gericht op de vervulling van vacatures. De uitdaging voor de komende jaren is om de kansen die in kaart zijn gebracht via onder andere de Economische Transformatie Monitor te vertalen naar strategie, beleid en uitvoering. Het doel daarvan is dat het Werkgeversservicepunt pro-actief kan inspelen op de mogelijkheden op de korte en langere termijn.

Dit jaar zijn door UWV en Avres gezamenlijk de volgende speerpunten benoemd (in ieder geval voor wat betreft de gezamenlijke werkgeversdienstverlening in het Werkgeversservicepunt<sup>5</sup>):

### Zakelijke dienstverlening

Er is een verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt, die zeker in de zakelijke dienstverlening zichtbaar is, onder andere door het grote aantal zzp-ers. Ook is er een toenemende specialisatie van dienstverleners. Er is een licht tot sterk aantrekkelijke markt, waar ook laaggeschoold personeel van profiteert. Type werkzaamheden waar met name kansen liggen voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zijn groen en schoonmaak. Ook de afgelopen jaren is hier al veel op ingezet, omdat dit werk is dat blijvend is en zeer geschikt voor de doelgroep.

### Groot- en detailhandel

De detailhandel maakt momenteel turbulente tijden door en er is sprake van een grote dynamiek binnen deze branche. Grote winkelketens die mede het gezicht van menige binnenstad bepaalden, hebben hun deuren gesloten of verkeren in lastige omstandigheden. Hoewel grote steden hier vooral last van hebben, waar ketens als V&D en Perry Sport gevestigd waren, gaan de consequenties niet aan de ARG voorbij. Niettemin, bestaat zo'n 17% van de regionale werkgelegenheid uit banen binnen de groot- (4.090 = 7%) en detailhandel (6.107 = 10%) op een totaal van 58.500 banen in 2015<sup>6</sup>. Binnen de detailhandel zijn er in principe kansen voor mensen vanuit het doelgroepenregister en/of of 50-plussers. Echter, de wijze waarop deze sector zich ontwikkeld, ook door de impact van de gestaag toenemende internetwinkels, is vooralsnog ongewis, waardoor de expliciete kansen voor die doelgroep onder druk staan. Dit laat onverlet dat er niettemin (beperkt) aanknopingspunten zijn voor voornoemde kandidaten, maar het oorspronkelijke perspectief heeft een stevige knauw gekregen.

Binnen de groothandel liggen vooral kansen voor hoger geschoolde werkzoekenden. Het opleidingsniveau ligt gemiddeld hoog en instroom vindt vooral plaats vanuit andere sectoren.

### Transport en logistiek

Deze sector is één van de belangrijkste speerpunten gezien de verwachte groei, zowel op de korte termijn – een verwachte groei van vacatures in de logistiek dienstverlening in de komende drie jaar – als op de langere termijn, dat ook met de Economische Transformatie Monitor is vastgesteld. Kansen liggen hier vooral voor jongeren zonder werkverleden, maar ook voor mensen met recente werkervaring als bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur of heftruckchauffeur. De logistiek die zich bevindt achter de virtuele gevel van de internetwinkel kent verschillende functies en toenemende aantallen die geschikt zijn voor de doelgroep en waarmee bedrijven binnen de branche ook ervaring hebben.

<sup>5</sup> Bron: presentatie WerkWaard, december 2015

<sup>6</sup> Bron: presentatie UWV, 10 maart 2016 (PHO ARG)

## **Techniek en industrie**

In grote lijnen is er in de techniek en de industrie een groei te verwachten, vanwege zowel een vervangings- als uitbreidingsvraag. Er is sprake van een hoge mate van vergrijzing van het personeelsbestand en er ontstaat een tekort aan vakkrachten, zoals procesoperators en gespecialiseerde lassers. De beste kansen liggen er voor hoger geschoolde werkzoekenden, maar ook voor MBO-ers is er volop perspectief. Hierbij zijn de perspectieven voor MBO 3 en 4 beter dan voor MBO 1 en 2.

## **Bouw en infra**

Op de langere termijn (zie ETM) is een lichte groei te verwachten van de vraag naar personeel. De bouwsector kenmerkt zich onder andere door een gemiddeld laag opleidingsniveau, een grote conjunctuurgevoeligheid, een groei in het aantal zzp-ers en tegelijkertijd traditionele arbeidsverhoudingen. In april 2016 werd een Infra Deal gesloten met Bouwend Nederland, het Rijk (Minister Asscher) en o.a. de Arbeidsmarktregio Gorinchem. Doelstelling is de verantwoordelijkheid die de sector wil nemen om een substantieel aantal werklozen in het kader van Social Return on Investment (SROI) in het algemeen en het Sociaal Akkoord in het bijzonder, op te leiden en in dienst te nemen. Gemeente Leerdam loopt binnen de regio hierin voorop.

## **Horeca**

In de horeca is vooral een groei te zien van de party-catering en fastfoodsector in de afgelopen jaren. Bijna de helft van de werknemers in horeca is jonger dan 23 jaar en is MBO 1 of lager opgeleid. Ook voor de toekomst liggen hier kansen voor laaggeschoold werk, waar bovendien niet altijd een startkwalificatie voor nodig is. De branche kenmerkt zich verder door veel parttime werk en seizoenswerk.

Naast de genoemde speerpunten zijn er in bijna alle branches mogelijkheden voor zowel werkzoekenden uit het doelgroepregister (de doelgroep voor de 'baanafspraken') en voor werkzoekenden die niet als arbeidsbeperkt geregistreerd staan. De mate waarin kan per branche verschillen. Overigens worden bij de matching van vraag en aanbod nooit doelgroepen of werkgevers bij voorbaat uitgesloten. Ook in de ogenschijnlijk 'moeilijke' sectoren kunnen soms mogelijkheden voorbij komen, door middel van bijvoorbeeld functiecreatie. Samen met een werkgever

wordt bekeken welke mogelijkheden er wél zijn.

Om de match tussen vraag en aanbod tot stand te brengen, is het belangrijk dat bedrijven op de hoogte zijn van de dienstverlening van Avres en UWV en dat zij het Werkgeversservicepunt AV ook daadwerkelijk weten te vinden.

Naast de algemene communicatie zal er ook door de adviseurs van het Werkgeversservicepunt AV actief worden ingezet op onder andere het bezoeken van vakbeurzen en netwerkbijeenkomsten in de regio. Wanneer het nodig is.

Op landelijk niveau zijn er afspraken en convenanten met diverse sectoren en grote bedrijven.

Hoewel er branchegerichte activiteiten zijn, zullen er zoals eerder aangegeven geen bedrijven uitgesloten worden. Bij de individuele benadering van bedrijven richten de adviseurs zich op zowel bestaande als nieuwe contacten. Uit ervaring blijkt dat relatief de meeste plaatsingen voorkomen bij bedrijven waar al langer contact mee is. Dit zijn bedrijven die al ervaring hebben met het werken met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor het 'koudwatervrees' niet meer aanwezig is. Relatiebeheer is dan ook een belangrijk speerpunt.

Wanneer een bedrijf geïnteresseerd is, is de aard en omvang van de matching afhankelijk van de vraag van de werkgever. De adviseurs van het Werkgeversservicepunt AV kennen de dienstverlening van zowel Avres als het UWV. Afhankelijk van de vraag worden er met de werkgever afspraken gemaakt. Dat kan bijvoorbeeld een directe plaatsing zijn van een Wajonger met loondispensatie via het UWV, of een werkervaringsplaats of loonkostensubsidie via Avres.

Het Werkgeversservicepunt AV is een belangrijke organisatie om de doelen van de arbeidsmarktregio te bereiken. Daarnaast wordt ook de samenwerking met de andere partijen verder versterkt en uitgebouwd. Bijvoorbeeld met (al dan niet gespecialiseerde) uitzendbureaus voor de bemiddelen van werkzoekenden met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt, brancheverenigingen en kenniscentra, accountmanagers en bedrijvencontactfunctionarissen van gemeenten, Werkgeversservicepunten uit de omliggende regio's, en het onderwijs. Ook de bestuurders van de arbeidsmarktregio vervullen een belangrijke rol, als ambassadeur naar zowel bedrijven als werknemers. Doordat ieder daarin een eigen rol



vervult, moet het steeds ‘normaler’ worden dat ook mensen met een arbeidsbeperking of een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werken naar vermogen.

De eerder genoemde speerpunten worden door het Werkgeversservicepunt omgezet in concrete acties om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Hierboven is beschreven wat daarvoor gedaan wordt om daar

uitvoering aan te geven. Daarnaast wordt voortdurend gezocht naar nieuwe kansen en mogelijkheden, ook gezien eventuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die nu nog niet te voorzien zijn.

Schematisch kan wat we in paragraaf 4.1. en paragraaf 4.2. als voornemens hebben aangegeven als volgt worden samengevat:

<b>Dienstverlening</b>	Korte termijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren 145 banen in het kader van de baanafspraken</li> <li>• Ontzorgen werkgevers</li> <li>• Gezamenlijke werkgeversdienstverlening</li> <li>• Ontsluiten totale caseload werkzoekenden</li> </ul>
	(Middel)lange termijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creëren inclusieve arbeidsmarkt</li> <li>• Sluiten partnerships met bedrijven</li> </ul>
<b>Branchebenadering</b>	Korte termijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zakelijke dienstverlening</li> <li>• Groot- en detailhandel</li> <li>• Transport en logistiek</li> <li>• Techniek en industrie</li> <li>• Bouw en infra</li> </ul>

### 4.3 Wat moet het opleveren: beoogde resultaten

Zoals in de inleiding aangegeven is onderhavig plan geen SMART geformuleerd plan, maar beter te kwalificeren als een marktwerkingsscenario, waarmee wordt ingespeeld op de actuele vraag en mogelijkheden enerzijds en op de toekomstige, geprognosticeerde vraag anderzijds. Het oogmerk van de inzet is geformuleerd in de regionale ambitie die de ARG heeft vastgesteld tijdens de arbeidsmarktconferentie Koersen op Kansen in november 2015. In 2016 zijn een viertal thema's benoemd: Starters, Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt, Arbeidsmobiliteit en vergroten arbeidsparticipatie. Bij het thema Starters is in 2016 onderzoek gedaan hoe hoogopgeleide jongeren te binden aan deze regio. Daarnaast is het AV Ontwikkelingsfonds van start gegaan. Het stichtingsbestuur heeft al diverse aanvragen om een financiële bijdrage van startende ondernemers ontvangen. In het kader van het thema Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt is de komst van een HBO ICT opleiding in Gorinchem per september 2017 positief ondersteund. De Stichting School en Bedrijf is opgericht en diverse projecten worden uitgevoerd zoals GAME ON, Stagealmanak, Afstudeercentrum.

Bij dit thema past ook het RIF-project met de PPS Waterroute.

Onder het thema Arbeidsmobiliteit wordt gewerkt aan het opzetten van een E-platform. Het platform komt er dankzij een brede samenwerking van Avres, VNONCW, regionaal bedrijfsleven, vakorganisaties en gemeenten. Het vergroten van de arbeidsparticipatie in de Arbeidsmarktregio was één van de onderwerpen van de masterclass Arbeidsmarktbeleid die begin 2017 is georganiseerd met de zeven gemeenten. Het opzetten van een BIZ-project in Gorinchem Oost in relatie tot de Participatiewet heeft meer tijd nodig, maar kan wellicht begin 2018 functioneel zijn.

*Ketenpartners van het Leerwerkloket Regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden zijn; UWV, Avres, Arbeidsmarktregio Gorinchem, SBB en het Da Vinci college. Zij vormen de stuurgroep van het Leerwerkloket, daar waar doelstellingen en richtlijnen worden ingesteld om te zorgen dat elke persoon en of werkgever antwoord krijgt op al haar vragen over Leren & Werken.*

Het Leerwerkloket is een adviesloket waar iedereen; jong & oud, werk of opleiding zoekend, werkenden en



werkgevers terecht kunnen met al hun vragen over Leren & Werken.

Een van de belangrijkste doelstellingen van het Leerwerkloket is het promoten van een “Leven Lang Leren”.

Dit doet het Leerwerkloket door voorlichting en advies te geven op het gebied van scholingsmogelijkheden, BBL, BOL, korte scholingstrajecten met baan-garantie, leerwerktrajecten, Loopbaanadvies en subsidiemogelijkheden voor zowel burgers als werkgevers.

Daarnaast is het Leerwerkloket ook een verbinder en bruggenbouwer en heeft als taak een netwerk op te bouwen en te onderhouden waarin Leren & Werken wordt gestimuleerd. Hierin werkt het Leerwerkloket nauw samen met ketenpartner S-BB om vooral BBL bij MKB bedrijven onder de aandacht te brengen. SBB signaleert en agendeert de regionale knelpunten bij de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt en specifiek daarbij het onderwerp Leren en Werken. Zij monitort de implementatie van de SBB dienstverlening in de regio, waaronder het Stage- en leerbanenoffensief. Ook zal het Leerwerkloket netwerkbijeenkomsten gaan organiseren voor werk-, onderwijs-, en zorgprofessionals om zo het netwerk te informeren over de ontwikkelingen en mogelijkheden op het gebied van scholing, kans op werk en subsidies in de regio. Door middel van de netwerkbijeenkomsten wil het Leerwerkloket het (sociale)netwerk in kaart brengen zo dat zij mensen kunnen doorverbinden naar die professional die hen het beste kan ondersteunen of begeleiden.

Het Leerwerkloket zal een tweetal doelgroepen; voortijdig schoolverlaters en statushouders middels

specifieke aanpak gaan ondersteunen. Op dit moment werkt het Leerwerkloket al intensief samen met Dienst Gezondheid en Jeugd in het project Matchmaker om de VSV-ers te activeren. Zo zal het Leerwerkloket samen met de ketenpartners en het netwerk nieuwe initiatieven ontplooiën om kwetsbare doelgroepen te ondersteunen.

In algemene zin kan worden gesteld dat we met dit plan een constructieve bijdrage willen leveren aan het benutten van de economische en sociaal economische kansen die zich duidelijk aftekenen voor de regio en welke met verschillende onderzoeken, zoals de ETM en de prognoses van UWV, Rabobank en CBS zijn vastgesteld. De spelers aan de publieke zijde, kennis- en onderwijsinstellingen willen hieraan meewerken evenals werkgevers- en werknemersorganisaties om gezamenlijk nader vorm en inhoud geven aan de *Partner in personeelsvoorziening* die zij voor het regionale bedrijfsleven wil zijn. Hierbij willen we maximaal inzetten op het benutten van de beschikbare arbeidsreserve die de ARG kent en speciale aandacht geven de onderkant van de arbeidsmarkt, in het bijzonder de zogenaamde, veelal ondergewaardeerde doelgroep “inwoners met een arbeidsbeperking” waarvoor het Sociaal Akkoord is gesloten en het wettelijk kader van de Participatiewet is ontwikkeld.

Wat betreft de concrete gekwantificeerde doelen van het operationele plan van het Werkgevers Service Punt Alblasserwaard-Vijfheerenlanden, kunt u terecht bij het management en de adviseurs van het WSP, waarvan u de contactgegevens verderop in dit plan aantreft.

## 5 Contactgegevens

### Regionaal Arbeidsmarkt Platform (RAP)

- Hans Freije (voorzitter/wethouder gemeente Gorinchem)  
[h.freije@gorinchem.nl](mailto:h.freije@gorinchem.nl)
- Griedo Bel (wethouder gemeente Lingewaal)  
[g.bel@lingewaal.nl](mailto:g.bel@lingewaal.nl)
- Bart Bruggeman (wethouder gemeente Leerdam)  
[b.bruggeman@leerdam.nl](mailto:b.bruggeman@leerdam.nl)
- Osman Elmaci (bestuurder FNV)  
[o.elmaci@bg.fnv.nl](mailto:o.elmaci@bg.fnv.nl)
- Mireille Horden (voorzitter VNO-NCW Alblasserwaard-Vijfheerenlanden)  
[ch.horden@hccnet.nl](mailto:ch.horden@hccnet.nl)
- Martijn Spijk (directievoorzitter Rabobank Alblasserwaard Vijfheerenlanden)  
[martijn.spijk@av.rabobank.nl](mailto:martijn.spijk@av.rabobank.nl)
- Gerard Jellema (manager UWV Regio Gorinchem en Drechtsteden)  
[gerard.jellema-01@uwv.nl](mailto:gerard.jellema-01@uwv.nl)
- Bert-Jan Kolmer (CVB Stichting OVO)  
[bkollmer@stichtingovo.nl](mailto:bkollmer@stichtingovo.nl)
- Simone Meijer (hoofd P&O Rivas)  
[s.meijer@rivas.nl](mailto:s.meijer@rivas.nl)
- Ed Schobben (bestuurder IKG, directeur eigenaar van Service Support)  
[ed.schobben@servicesupport.nl](mailto:ed.schobben@servicesupport.nl)
- Arjen Smits (CVB Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs)  
[bestuur@csdehoven.nl](mailto:bestuur@csdehoven.nl)
- Arold de Vries (Director Human Resources Damen Shipyards)  
[arold.de.vries@damen.com](mailto:arold.de.vries@damen.com)
- Mans Sterk (bestuurder CNV)  
[m.sterk@casema.nl](mailto:m.sterk@casema.nl)
- Sjoerd Veerman (programmamanager AR-G/Regiobureau AV)  
[sjoerd.veerman@regioav.nl](mailto:sjoerd.veerman@regioav.nl)
- Jeroen Veldboer (directeur P&O Hago)  
[jeroen.veldboer@hago.nl](mailto:jeroen.veldboer@hago.nl)
- Elone van Velthuisen (directeur participatie ROC Da Vinci)  
[evanvelthuisen@davinci.nl](mailto:evanvelthuisen@davinci.nl)
- Peter Vrancken (voorzitter CVB ROC Da Vinci)  
[pvrانcken@davinci.nl](mailto:pvrانcken@davinci.nl)
- Arjan van der Wiel (beleidsmedewerker Economie & Toerisme gemeente Gorinchem)  
[arjan.v.d.wiel@gorinchem.nl](mailto:arjan.v.d.wiel@gorinchem.nl)

### Regionaal Werkbedrijf ARG

- Bart Bruggeman (voorzitter/wethouder gemeente Leerdam)  
[b.bruggeman@leerdam.nl](mailto:b.bruggeman@leerdam.nl)
- Hans Freije (wethouder gemeente Gorinchem)  
[h.freije@gorinchem.nl](mailto:h.freije@gorinchem.nl)
- Griedo Bel (wethouder gemeente Lingewaal)  
[g.bel@lingewaal.nl](mailto:g.bel@lingewaal.nl)
- Sjoerd Veerman (programmamanager Arbeidsmarktbeleid; ambtelijk secretaris RW)  
[sjoerd.veerman@regoav.nl](mailto:sjoerd.veerman@regoav.nl)

- Osman Elmaci (*bestuurder FNV*)  
[o.elmaci@bg.fnv.nl](mailto:o.elmaci@bg.fnv.nl)
- Mans Sterk (*bestuurder CNV*)  
[m.sterk@casema.nl](mailto:m.sterk@casema.nl)
- Mireille Horden (*voorzitter VNO-NCW Alblasserwaard-Vijfheerenlanden*)  
[ch.horden@hccnet.nl](mailto:ch.horden@hccnet.nl)
- Gerard Jellema (*manager UWV Regio Gorinchem en Drechtsteden*)  
[gerard.jellema-01@uwv.nl](mailto:gerard.jellema-01@uwv.nl)
- Saar Spanjaard (*directeur Avres/adviserend lid*)  
[snsanjaard@avres.nl](mailto:snsanjaard@avres.nl)

### Portefeuillehouders Arbeidsmarktbeleid

- Hans Freije (*voorzitter/wethouder gemeente Gorinchem*)  
[h.freije@gorinchem.nl](mailto:h.freije@gorinchem.nl)
- Griedo Bel (*wethouder gemeente Lingewaal*)  
[g.bel@lingewaal.nl](mailto:g.bel@lingewaal.nl)
- Fatih Özdere (*wethouder gemeente Molenwaard*)  
[fatih.ozdere@gemeentemolenwaard.nl](mailto:fatih.ozdere@gemeentemolenwaard.nl)
- Benhard van Houwelingen (*wethouder gemeente Hardinxveld-Giessendam*)  
[bvhouwelingen@gemhg.nl](mailto:bvhouwelingen@gemhg.nl)
- Elisabeth van Leeuwen (*wethouder gemeente Giessenlanden*)  
[e.van.leeuwen@giessenlanden.nl](mailto:e.van.leeuwen@giessenlanden.nl)
- Arie Donker (*wethouder gemeente Zederik*)  
[a.donker@zederik.nl](mailto:a.donker@zederik.nl)
- Bart Bruggeman (*wethouder gemeente Leerdam*)  
[b.bruggeman@leerdam.nl](mailto:b.bruggeman@leerdam.nl)
- Sjoerd Veerman (*programmamanager AR-G/ ambtelijk secretaris*)  
[sjoerd.veerman@regioav.nl](mailto:sjoerd.veerman@regioav.nl)

### Werkgroep Arbeidsmarktregio Gorinchem

- Arjan van der Wiel (*beleidsmedewerker Economische Zaken gemeente Gorinchem*)  
[arjan.v.d.wiel@gorinchem.nl](mailto:arjan.v.d.wiel@gorinchem.nl)
- Jan van Arkel (*regionaal beleidsadviseur SBK UWV*)  
[jan.vanarkel@uwv.nl](mailto:jan.vanarkel@uwv.nl)
- John de Bus (*beleidsmedewerker gemeente Molenwaard*)  
[john.debus@gemeentemolenwaard.nl](mailto:john.debus@gemeentemolenwaard.nl)
- Ton den Breejen (*projectleider School & Bedrijf*)  
[ton@scholenbedrijf.nl](mailto:ton@scholenbedrijf.nl)
- Wilma Janssen (*beleidsmedewerker gemeente Gorinchem*)  
[w.janssen@gorinchem.nl](mailto:w.janssen@gorinchem.nl)
- Bert Hoeven (*beleidsmedewerker AVRES*)  
[bhoeven@avres.nl](mailto:bhoeven@avres.nl)
- Peter Scheffer (*manager werkgeversdienstverlening UWV*)  
[peter.scheffer@uwv.nl](mailto:peter.scheffer@uwv.nl)
- Martin Streefkerk (*beleidsmedewerker gemeente Zederik*)  
[m.streefkerk@zederik.nl](mailto:m.streefkerk@zederik.nl)
- Sjoerd Veerman (*programmamanager ARG/regiobureau AV*)  
[sjoerd.veerman@regioav.nl](mailto:sjoerd.veerman@regioav.nl)
- Alette van der Wouden (*beleidsmedewerker gemeente Leerdam*)  
[a.van.der.wouden@leerdam.nl](mailto:a.van.der.wouden@leerdam.nl)

## Werkgeversservicepunt Alblasserwaard-Vijfheerenlanden



### Voor algemene vragen en informatie

#### Contact

0183 751750 | [info@wspavregio.nl](mailto:info@wspavregio.nl)

[www.wspavregio.nl](http://www.wspavregio.nl)

#### Adviseurs WSP

- Şeref Çelik  
06 11040260 | [scelik@wspavregio.nl](mailto:scelik@wspavregio.nl)
- Els Regter  
06 15179163 | [eregter@wspavregio.nl](mailto:eregter@wspavregio.nl)
- Peggy Verdoorn-van Overdijk  
06 13044022 | [pverdoorn@wspavregio.nl](mailto:pverdoorn@wspavregio.nl)
- Jordan den Boef  
06 30000165 | [jdenboef@wspavregio.nl](mailto:jdenboef@wspavregio.nl)
- Leonie van Rossem  
06 22479048 | [lvanrossem@wspavregio.nl](mailto:lvanrossem@wspavregio.nl)
- Bas van Peer  
06 10082590 | [bvanpeer@wspavregio.nl](mailto:bvanpeer@wspavregio.nl)

### Leerwerkloket Regio Alblasserwaard Vijfheerenlanden

Locatie Gorinchem: Stadhuisplein 30, 4205 AX Gorinchem

#### Contact

- Projectleider Ricardo Choenni  
06-11764943 | [regioav@lerenenwerken.nl](mailto:regioav@lerenenwerken.nl) | <https://regioav.lerenenwerken.nl>

