

NR	Gemeente	Zienswijze/reactie ontvangen	Zienswijze/reactie	Verwerking
1.	Blaricum	Ja	In het plan kan worden gelezen dat het project Schoonhuis wellicht niet zal worden gecontinueerd. Dit terwijl de vraag naar werknemers in de zorg alleen maar toeneemt. Het verzoek is om bij het besluit om al dan niet het project Schoonhuis te continueren eveneens rekening te houden met de vraag naar werknemers in de zorg in bredere zin.	Het is zeker de bedoeling om de evaluatie van Schoonhuis in een brede context uit te voeren. Het gaat bij de evaluatie dus niet alleen om de resultaten die met Schoonhuis zijn geboekt, maar ook de bredere context in de zorgsector wordt meegewogen. Daar waar er in 2014-2015 sprake was van massa-ontslag in de zorg, zien we nu een massaal tekort aan zorgpersoneel. Tegelijkertijd maakt de stijgende vraag naar huishoudelijke hulp via de Wmo (onder andere wegens de invoering van het abonnementstarief) dat gemeenten na moeten denken over alternatieven op de huishoudelijke hulp. Dit om geïndiceerde hulp toegankelijk en betaalbaar te houden. Ook dit aspect zal meegenomen worden in de evaluatie. We hebben in het plan extra benadrukt dat we van deze brede scope uitgaan.
2.	Blaricum	Ja	Het plan bestrijkt een periode van 4 jaar. Kort wordt gesproken over hoe de arbeidsmarkt er in de toekomst uit zal zien, bijvoorbeeld een toename van robotisering van banen voor lager opgeleiden. In het plan wordt bij de actielijnen geen verdere aandacht aan dit perspectief gegeven.	Op dit punt twee reacties: 1. De arbeidsmarkt verandert snel. Kijk naar het hierboven omschreven punt over de verschuiving van een groot overschot aan personeel in de zorgsector naar een groot tekort.  We hebben in het plan expliciet gemaakt dat we voortdurend op veranderingen en ontwikkelingen blijven inspelen. Het plan is niet statisch. De ambities uit het plan worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Zo borgen we dat we altijd anticiperen op ontwikkelingen, in plaats van dat we door ontwikkelingen

				<p>worden ingehaald. We rapporteren jaarlijks over de voortgang en eventuele bijstellingen.</p> <p>2. In het plan hebben we acties beschreven waarmee we n inwoners die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben/dreigen te krijgen duurzaam equiperen om op de arbeidsmarkt mee te doen. Het gaat hierbij hoofdzakelijk om:</p> <p>a. Het stevig inzetten op om- en bijscholing en begeleiding van inwoners. Zodat inwoners met kun kennis en vaardigheden constant aansluiting blijven hebben met de arbeidsmarkt.</p> <p>- Het versterken van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Als toenemende robotisering leidt tot een andere scholingsbehoefte van werkenden en werkzoekenden, dan moet het opleidingsaanbod van onderwijsinstellingen hierop inspelen.</p>
3.	Blaricum	Ja	<p>Het plan omschrijft op hoofdlijnen omschrijft waar de kansen liggen op de arbeidsmarkt en hoe de komende 4 jaar de match kan worden gerealiseerd met de werkzoekende. De Participatiewet stelt dat iedereen moet werken naar vermogen. Deze opdracht aan gemeenten wordt onvoldoende benadrukt in het plan. Er wordt te veel uitgegaan van de maakbaarheid van onze samenleving in het algemeen en onze werkzoekenden in het bijzonder. Onvoldoende wordt in het plan benadrukt hoe aan de verplichtingen uit de Participatiewet wordt vormgegeven.</p>	<p>Op grond van de Participatiewet heeft de gemeente de opdracht om duurzame uitstroom te realiseren van inwoners zonder werk. Ongeacht of zij wel of geen uitkering ontvangen van de gemeente. In het arbeidsmarktbeveiligingsplan geven wij per maatregel aan voor welke doelgroepen de investeringen van toepassing zijn. U kunt zien dat alle werkgelegenheidsmaatregelen in de eerste instantie gelden voor inwoners die onder de Participatiewet vallen.</p>
4.	Eemnes	Ja	<p>Dit project is gestart in 2016 en voortgekomen uit een periode waarin de werkgelegenheid in de thuiszorg een</p>	<p>Dit is zeker de bedoeling. Zie de reactie op zienswijze nummer 1.</p>

			enorme afname kende. Onduidelijk is of het huidige project nog aansluit bij de huidige en toekomstige situatie in de (thuis)zorg. Bij de evaluatie van het project dient hier rekening mee gehouden te worden.	
5.	Eemnes	Ja	Het plan beschrijft welke doelgroepen binnen de HBEL werkzoekend zijn. Een groot deel is ouder dan 50 jaar. Daarnaast is ca. 25 % van het bestand statushouder. Ook het aantal Zzp-ers stijgt de komende jaren in onze regio. In het plan komt onvoldoende duidelijk naar voren welke middelen kunnen worden ingezet om deze specifieke doelgroepen naar werk toe te leiden.	<p>De specifieke inzet van middelen gebeurt in principe op basis van individueel maatwerk. Hierover twee punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De analyse laat zien dat het bijstandsbestand van gemeenten vooral bestaat uit inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. <ul style="list-style-type: none"> <li>a. In de regio Gooi en Vechtstreek heeft ruim 44% van de bijstandsgerechtigden geen opleiding afgerond en/of geen startkwalificatie. Wij denken dat wij de afstand die hierdoor ontstaat kunnen overbruggen door stevig in te zetten op bij de doelgroep passende werkgelegenheidsprojecten, stevig in te zetten op om en bijscholing (waaronder scholing op het gebied van taalvaardigheid) en vanuit de capaciteiten en affiniteiten van inwoners (via het Werkgeversservicepunt) baankansen moeten creëren voor deze inwoners.</li> <li>b. De analyse laat ook zien dat het bijstandsbestand voor een groot deel bestaat uit inwoners met sociale problematiek. Denk aan verslaving, psychische problemen, verstandelijke beperkingen en een lage sociale en maatschappelijke zelfredzaamheid. Ook zien we mensen met een bijstandsuitkering in toenemende mate in financiële problemen raken. Financiële problemen leiden veelal tot andere problemen op het sociale en persoonlijk gebied: Sociale netwerken brokkelen af en gezinnen worden afhankelijk van hulp van familie, vrienden en de hulpverlening.</li> </ul> </li> </ul>

				Deze inwoners hebben veel meer begeleiding en ondersteuning nodig om gericht aan het werk te worden geholpen. Daarom investeren we in het voorliggend plan in goede begeleiding van inwoners. Deze begeleiding kan gaan primair om begeleiding op het werk om inwoners te helpen bij het daadwerkelijk uitvoeren van de werkzaamheden.
6.	Eemnes	Ja	Het plan gaat voornamelijk uit van regionale werkgelegenheidsprojecten in kansrijke sectoren (actielijn 2). In het plan zou daarnaast meer aandacht moeten zijn voor meer bescheiden projecten bij kleinere lokale bedrijven.	Het maken van afspraken met lokale bedrijven en meer bescheiden projecten is reeds een kerntaak van het Werkgeversservicepunt. Daarom hebben gemeenten gekozen voor de lokale positionering van de medewerkers van het Werkgeversservicepunt. Wanneer de gemeente de investering in werkgelegenheidsafspraken met lokale werkgevers wilt versterken, dan kan dit binnen het voorliggend arbeidsmarktbewerkingsplan. In het plan zijn middelen beschikbaar gesteld om lokale initiatieven en werkwijzen te versterken. Hoe het budget hiervoor daadwerkelijk wordt besteed, is een lokale afweging.
7.	Eemnes	Ja	Tomingroep is een belangrijke re-integratiepartner van de regiogemeenten en zou dan ook een plek moeten hebben in dit plan. Meer zou naar voren moeten komen welke rol Tomingroep kan spelen bij verschillende re-integratiemaatregelen.	Er is een beschrijving opgenomen van de rol van Tomingroep.
8.	Gooise Meren	Ja	Onduidelijk is of de initiële doelstellingen van school thuis nog actueel is en ook voor de komende periode een maatregel is die aansluit op de huidige en verwacht de situatie in de thuiszorg. Voorgesteld wordt om voor een van de geplande evaluaties periodiek inzicht te geven in	De evaluatie van schoonthuis is in mei/juni gereed. Wij zullen desgewenst in april een informatiebrief opstellen over de voortgang van Schoonthuis.

			de resultaten (regionaal en lokaal) van het project en de besteding van € 1,4 miljoen.	
9.	Gooise Meren	Ja	Het succes van “werken aan werk” wordt in belangrijke mate bepaald door de manier waarop inwoners, instanties, bedrijven, etc. worden betrokken bij de uitvoering van de actieagenda. Een innovatiefonds om nieuwe initiatieven te ondersteunen zien wij als sympathieke en mogelijk effectieve maatregel. De vraag is echter of deze maatregel effectief en efficiënt kan worden uitgevoerd. De besteding van € 680.000 aan dit fonds vereist een transparante uitvoering, regionaal toetsingskader, etc. om ervoor te zorgen dat dit bedrag verantwoord en evenwichtig wordt besteed. De vraag is of het budget in verhouding staat tot de bureaucratie die hiervoor ontwikkeld en ingezet moet worden. Vanuit dit oogpunt wordt voorgesteld om regionaal een eenvoudig toetsingskader te ontwikkelen en de uitvoering en verantwoording van de maatregel lokaal te beleggen.	<p>We hebben in de beschrijving van het innovatiefonds benadrukt dat het toetsingskader licht zal zijn met zo weinig als mogelijk bureaucratie.</p> <p>Zoals in het plan beschreven onderzoeken we waar het innovatiebudget het best gepositioneerd kan worden en welke partij het best de financiële toekenningen kan doen (gemeenten/Regio). Hier doen we voorstellen voor aan de colleges van burgemeesters en wethouders van gemeenten.</p>
10.	Gooise Meren	Ja	Deze maatregel beoogt de toenemende vraag naar personeel van werkgevers op te vangen. De vraag is of deze maatregel een oplossing is voor het knelpunt. De indruk bestaat namelijk dat het inzichtelijk maken van het aanbod van inwoners met arbeidsvermogen (van uitkeringsgerechtigden, jongeren en niet-uitkeringsgerechtigde meer inspanning vraagt dan het verwerken van de vraag van werkgevers. Het knelpunt is nu immers, anders dan voorgaande jaren, het aanbod niet zo zeer de vraag van werkgevers. Voorgesteld wordt om het betreffende budget te benutten voor de professionalisering van medewerkers die werkzoekende	<p>Dit punt is verwerkt door de mogelijkheid tot capaciteitsuitbreiding los te koppelen van specifiek de matchingscapaciteit. Het gaat om de versterking van capaciteit binnen het werkgeversservicepunt. Afhankelijk van waar de daadwerkelijke vraag ligt (selectie of matching) worden de middelen daadwerkelijk ingezet.</p>

			inwoners ondersteunen bij het in kaart brengen van competenties, de kansen op werk en de beoordeling van passende voorzieningen.	
11.	Hilversum	Nee, op basis van het verslag van de behandeling in de commissie is de input van de gemeenteraad in het plan verwerkt.	<p>Tijdens de raadsvergadering is aangegeven dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de maatregelen die lokaal nader worden uitgewerkt (denk aan de inzet van opleidingen en begeleiding en het versterken van lokale initiatieven) moeten concreter worden geformuleerd.</li> <li>- de uitwerking van de lokale werkwijze van Hilversum summier is.</li> <li>- De inzet van UWV in termen van middelen van opleidingen moet expliciet worden opgenomen.</li> <li>- in het plan is een inschatting gemaakt van het aantal banen die gerealiseerd worden. Dit moet worden vertaald in het aantal te realiseren FTE.</li> <li>- maatwerk voor inwoners moet leidend zijn bij de uitvoering van werken aan werk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De concretisering van de lokale plannen wordt lokaal opgepakt. In het lokale plan wordt ook de specifieke ambitie voor Hilversum nader uitgewerkt.</li> <li>- De lokale werkwijze is meer uitgebreid beschreven.</li> <li>- In het plan is opgenomen welk bedrag UWV beschikbaar stelt voor de om en bijscholing van inwoners en hoeveel inwoners UWV per jaar beoogt om en bij te scholen.</li> <li>- Het is niet mogelijk om het aantal te realiseren banen te vertalen naar het aantal FTE. Het aantal daadwerkelijke FTE is erg afhankelijk van de mogelijkheden van de werkzoekende en dat is niet op voorhand in te schatten. Een inschatting van het aantal FTE zou te algemeen en daarmee in onze ogen niet voldoende bruikbaar zijn.</li> <li>- Maatwerk is het leidende principe bij de uitvoering van de Participatiewet en dus ook bij 'Werken aan Werk'. Zie de beschrijving van de Participatievisie in het plan.</li> </ul>
12.	Huizen	Nee	Geen input/zienswijze ontvangen.	-
13.	Laren	Ja	Het plan beschrijft helder welke doelgroepen binnen onze regio werkzoekend zijn. In de actielijnen komt echter onvoldoende naar voren welke specifieke middelen worden ingezet om de verschillende doelgroepen naar werk toe te leiden. De actielijnen zijn te algemeen en gaan te weinig in op maatwerk.	Zie het antwoord op zienswijze 5.
14.	Laren	Ja	De actielijnen gaan grotendeels uit van de vraag van de	Hierover 3 punten

			<p>arbeidsmarkt. De oplossing wordt gezocht in het brengen van de werkzoekende naar de baan. De maatregelen die daarbij worden ingezet zijn er voornamelijk op gericht om de werkzoekende geschikt te maken voor de baan. Er is onvoldoende aandacht voor de individuele behoeften en problematiek van de werkzoekende. De toeleiding naar werk zou vanuit het bestand moeten beginnen en niet vanuit de beschikbare banen.</p>	<p>1. Het plan is door de grote inzet op om en bijscholing en begeleiding juist gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie van inwoners.</p> <p>2. Over de vacaturegerichte benadering: het feit dat het werkgeversservicepunt vacatures zoekt die bij inwoners uit het bijstandsbestand passen en werkt aan werkgelegenheidsprojecten die specifiek aansluiten bij de bijstandsgerechtigden, is een vorm van aanbodgericht werken.</p> <p>3. Het werken vanuit de vraag/mogelijkheden/affiniteiten van inwoners en het – los van beschikbare vacatures- creëren van baankansen voor inwoners- is een reguliere kerntaak van het Werkgeversservicepunt.</p> <p>4. Indien u noodzaak ziet om meer te investeren in de aanbodgerichte aanpak van Laren, dan kan hiervoor het budget voor het versterken van lokale initiatieven en werkwijzen worden aangewend.</p>
15.	Laren	Ja	<p>Tomingroep is een belangrijke re-integratiepartner van de regiogemeenten en zou dan ook een plek moeten hebben in dit plan. Meer zou naar voren moeten komen welke rol Tomingroep kan spelen bij verschillende re-integratiemaatregelen.</p>	<p>De rol van Tomingroep is in het plan opgenomen.</p>
16.	Weesp	Ja	<p>De raad maakt zich zorgen over het feit dat schoonhuis ophoudt. De raad vraagt zich af welk nadelig effect mogelijk ontstaat ten aanzien van de werkgelegenheid in de thuiszorg als de inspanningen via werken aan werk ophouden.</p>	<p>We hebben het voornemen om – indien Schoonhuis stopt – de medewerkers naar werk in de zorg te begeleiden. Dit staat uitgewerkt in het plan</p>
17.	Weesp	Ja	<p>Tomingroep wordt niet benoemd. De rol van Tomingroep moet in de actielijnen opgenomen worden.</p>	<p>Punt overgenomen. De rol van Tomingroep op de regionale arbeidsmarkt is uitgewerkt. De actielijnen</p>

				moeten inwoners voorbereiden op werk. Bijvoorbeeld bij de Tomingroep. Over de werkgelegenheid bij Tomingroep zijn reeds afspraken gemaakt. Deze afspraken staan ook uitgewerkt in het strategisch plan van de Tomingroep. In onze ogen is het opnemen van een extra actielijn hierover daarom niet nodig.
18.	Weesp	Ja	Zijn de maatregelen er wel op gericht inwoners om te scholen naar het juiste niveau?	Dit is uiteindelijk wel het doel van de inzet van budgeten voor om en bijscholing.
19.	Weesp	Ja	Vragen over de uitstroom in Weesp.	Deze vraag is lokaal opgepakt.
20.	Wijdmeren	Ja	De Commissie Maatschappelijk en Sociale Zaken heeft aangegeven dat zij graag toegevoegd ziet dat wordt ingezet op de aansluiting van opleidingsaanbod en kansrijke sectoren voor werkzoekenden. De geleverde tekstvoorstellen zijn verwerkt in de conceptzienswijze, met wijziging waar deze aansloten bij de reeds beschreven acties volgens actielijn 7 in het concept plan "Werken aan werk".	Overgenomen. We hebben expliciet gemaakt dat de opleidingen moeten leiden tot werk in kansrijke sectoren.
21.	Wijdmeren	Ja	De Tomingroep wordt in het plan "Werken aan werk" niet specifiek genoemd. De raad realiseert zich dat dit bedrijf een van de werkgevers is die in de actielijnen wel worden beschreven. De regiogemeenten en Tomin hebben zich echter gezamenlijk verbonden aan een aanzienlijke ambitie, zoals verwoord in de Strategienota "Tomin maakt er werk van". Daarom zouden wij graag de rol van de Tomingroep in de actielijnen benoemt willen zien.	De rol van Tomingroep is in het plan opgenomen.
22.	Wijdmeren	Ja	Daarnaast willen wij u meegeven dat de gemeente Wijdmeren bezig is met het vormgeven van een ondernemersloket voor de lokale ondernemers. Wij willen u vragen om, in de toekomst het ondernemersloket van alle gemeenten te betrekken in de uitvoering van de actielijnen waarbij dit mogelijk is.	We hebben een aparte actielijn aan het plan toegevoegd, waarin we aangeven dat we onderzoeken tot aan welke mate en hoe de publieke dienstverlening aan werkgevers op basis van de Participatiewet en economie gebundeld kan worden. Op basis hiervan nemen colleges besluiten

				over het al dan niet bundelen van dienstverlening aan werkgevers (binnen bijvoorbeeld ondernemersloketten).
23.	Wijdmeren	Ja	U geeft in het plan specifiek aan dat de maatregelen op een brede doelgroep werkzoekenden van toepassing kunnen zijn. Wij zijn blij dat u hierin de volgorde van toepassing benadrukt, omdat wij van mening zijn dat wij de verantwoordelijkheid van een instantie als de UWV niet moeten overnemen. Wij hopen daarom dat u in de samenwerking bij uitvoering van de maatregelen het UWV op haar verantwoordelijkheden zal blijven wijzen.	Gemeenten en de Regio zijn op verschillende niveaus regelmatig met UWV in gesprek. Tijdens deze gesprekken kunnen we snel en proactief in partnership met UWV bijsturen als zich ongewenste ontwikkelingen voordoen.
24.	Wijdmeren	Ja	Hierbij hechten wij er tevens aan om te benadrukken dat het belangrijk is bij werkgelegenheidsprojecten ook het beroepsonderwijs actief te betrekken. Wij achten het van belang dat het inhoudelijke opleidingsniveau aansluit bij wat wettelijk wordt verwacht bij de uitstroom naar werk en beroep. Dit om ervoor te zorgen dat mensen ook duurzaam uit kunnen stromen naar werk.	In het plan staat aangegeven dat het onderwijs betrokken wordt bij de ontwikkeling en uitvoering van werkgelegenheidsprojecten. Hieronder valt ook het beroepsonderwijs. Op basis van uw zienswijze hebben wij in het plan expliciet gemaakt dat ook het beroepsonderwijs wordt betrokken.
25.	Wijdmeren	Ja	Wij juichen toe dat wordt ingezet op het ontwikkelen en uitvoeren van publiek-private samenwerking. De rol van het werkgeversservicepunt is en wordt hierin erg belangrijk, om de samenwerking ten behoeve van werkzoekenden te versterken. De gemeenteraad vindt het van belang daarbij te betrekken dat werkgevers bewust worden gemaakt van de mogelijkheden die een gemeente heeft werkzoekenden te ondersteunen. Het bieden van jobcoaching, loonkostensubsidie of scholingsmogelijkheden dragen op dit moment al bij aan de mogelijkheden werkgevers en werkzoekenden aan elkaar te matchen. Het is daarom zaak waar nodig de bekendheid hiervan uit te breiden en hierover goed te	Dit punt valt onder de reguliere dienstverlening van het Werkgeversservicepunt. Het werkgeversservicepunt heeft in haar algemene communicatie stevig geïnvesteerd in het onder de aandacht brengen van de instrumenten die de gemeente beschikbaar heeft. Zo is er een aparte pagina op de website gewijd aan welke instrumenten onder welke omstandigheden kunnen worden ingezet. Zie: <a href="https://www.wspgv.nl/subsidies/">https://www.wspgv.nl/subsidies/</a> . Naast algemene communicatie nemen de medewerkers van het WSP de mogelijkheden van instrumenten standaard mee in hun gesprekken met werkgevers.

			communiceren.	
--	--	--	---------------	--