

Geslaagd in het vak

Leren en werken effectief verbinden

De inzet van de gemeente Den Haag

voor een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt

Den Haag, september 2011

Voorwoord

Aan de slag! Dat is het motto van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Den Haag. Daar kunt u ons op aanspreken en daar spreken wij de stad op aan. De uitdagingen waar Den Haag voor staat, zijn alleen samen succesvol aan te pakken.

Met deze beleidsagenda leggen we u zo'n forse uitdaging voor: de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Die aansluiting is niet optimaal en dat kunnen we ons als stad en als regio eenvoudigweg niet veroorloven. Denkt u maar aan de toenemende vergrijzing tegenover het krimpende personeelsaanbod om het werk in de zorg te doen. Of neem de dreigende tekorten aan personeel op scholen, terwijl onze jeugd vandaag goed onderwijs nodig heeft en niet kan wachten tot morgen. Denk ten slotte aan de afnemende interesse voor techniekonderwijs, terwijl de sector techniek en de samenleving zitten te springen om technisch goed opgeleide mensen.

Dit zijn forse knelpunten en het vereist daadkracht, kennis en creativiteit om ze aan te pakken. Om deze beleidsagenda uit te voeren, doen we daarom een dringend beroep op u. Laten we met elkaar creatief en innoverend alle kaders verkennen.

Wie zijn problemen wil oplossen, moet zijn kracht optimaal benutten. Als gemeente Den Haag willen we daarom onze sterke positie in de sectoren Vrede&Recht en Veiligheid optimaal benutten. Voldoende aanbod van hoogopgeleid personeel is daarvoor een randvoorwaarde. Den Haag zet daarom in op het werven van talent en het scholen van kenniswerkers. Dat levert banen op, ook voor laaggeschoolden.

We willen verder en dat willen we gezamenlijk met u! Met vertegenwoordigers van het beroeps- en universitair onderwijs, grote internationale ondernemingen en instellingen, het midden- en kleinbedrijf, branche- en koepelorganisaties, andere overheden in Haaglanden en de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag. Met scholieren, studenten en ouders. Met iedereen die zich begaan voelt met het onderwerp van deze beleidsagenda. We nodigen u van harte uit om samen te denken, elkaar te inspireren en samen te werken aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Doet u mee?

Ingrid van Engelshoven,
wethouder Onderwijs en
Dienstverlening



Henk Kool,
wethouder Sociale Zaken,
Werkgelegenheid en Economie



Inhoudsopgave

1. Leren en werken effectief verbinden	4
De ambitie in zeven speerpunten	4
Actieplan in co-productie met stad en regio	6
Opzet van deze beleidsagenda	6
2. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: een forse uitdaging	7
Onze arbeidsmarkt: werk aan de winkel!	7
Beroepsonderwijs: van leverancier naar partner	8
De kwaliteiten van Den Haag	10
3. Speerpunten	12
Speerpunt 1 Leren en werken in de techniek aantrekkelijker maken	12
Speerpunt 2 Personeelstekorten in de zorg aanpakken	14
Speerpunt 3 Personeelstekorten in het onderwijs aanpakken	16
Speerpunt 4 Kansrijke clusters, Vrede & Recht en Veiligheid versterken via onderwijs	18
Speerpunt 5 Ondernemerschap stimuleren via onderwijs	21
Speerpunt 6 Jongeren helpen met een goede loopbaanstart	23
Speerpunt 7 Stimuleren dynamiek op de arbeidsmarkt	25
4. Financiën	26
Bijlage Bronvermelding	27

1. Leren en werken effectief verbinden

Een economie die groeit en banen schept, goede publieke voorzieningen met voldoende en gekwalificeerd personeel, jongeren die een passende opleiding vinden en hun talent en motivatie kwijt kunnen in een eerste baan, werkgevers die personeelstekorten te lijf gaan door nieuwe doelgroepen aan te trekken. Dit zijn stuk voor stuk facetten van een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Onze welvaart en kwaliteit van leven worden er sterk door bepaald. Een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt is hiervoor van groot belang. Deze beleidsagenda heeft tot doel de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt in Den Haag en omgeving te verbeteren.

Deze agenda is een uitnodiging voor iedereen die in Den Haag en omgeving een rol vervult in de dagelijkse praktijk van leren en werken. Samenwerkingsrelaties tussen werkgevers en onderwijs zijn daarbij het uitgangspunt. Die relaties zijn de basis om leren en werken dichter bij elkaar te brengen. De ambitie van deze beleidsagenda is om meer dynamiek te brengen in die samenwerking, zodat bestaande initiatieven optimaal effect sorteren en nieuwe initiatieven ontstaan. Er is immers nog veel te bereiken in het samenspel van leren en werken. Daar komt bij dat de snel veranderende arbeidsmarkt een krachtiger en flexibeler inzet vraagt van betrokkenen. Een breed draagvlak is van belang om samen goede en realistische plannen te kunnen maken om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren. De gemeente ziet voor zichzelf vooral een signalerende, agenderende en stimulerende rol weggelegd. Deze agenda is onze inzet daarvoor.

De ambitie in zeven speerpunten

De gemeente Den Haag wil de dialoog aangaan over een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de stad, in de Haagse regio en in de Metropoolregio Rotterdam–Den Haag. Met 2,2 miljoen inwoners binnen een straal van 25 kilometer vormen Rotterdam en Den Haag samen een sterke internationale economische uitgangspositie. Door de kwaliteiten van de stedelijke regio's te bundelen, dragen beide steden bij aan de versterking van de Randstad.

De agenda bevat zeven speerpunten. Wij zijn tot deze zeven speerpunten gekomen door gesprekken in het veld en na analyse van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het coalitieakkoord (*Aan de slag!*) en onze nota's voor economisch beleid (*De Kracht van kwaliteit, Economische Visie Den Haag 2011*) en onderwijsbeleid (*Haagse Educatieve Agenda 2010-2014*) vormen de basis voor de zeven speerpunten.

Samen vormen de speerpunten een concrete ambitie voor de komende drie jaar. Wij willen bereiken dat sectoren met personeelstekorten *meer* (jonge) mensen aan zich weten te binden, dat opkomende sectoren kunnen groeien dankzij bijpassend onderwijs, dat *meer* mensen de stap naar ondernemerschap zetten, dat de in- en doorstroom op de arbeidsmarkt groter wordt en dat *meer* jongeren succes hebben op hun route naar hun eerste baan en dat meer mensen die nog buiten het arbeidsproces staan succesvol worden bijgeschoold en een baan verwerven. Het resultaat moet zijn dat *meer* mensen bekwaam en gemotiveerd een vak uitoefenen dat bij hen past. Daarin hebben werkgevers, werknemers en het onderwijs allemaal een rol te vervullen.

1. Leren en werken in de techniek aantrekkelijker maken

De vraag naar technisch personeel in Haaglanden neemt toe, doordat veel oudere werknemers uitstromen en de vraag naar technisch personeel groeit. Tegenover deze groeiende vraag staat een gering aanbod van technici, want de instroom in het techniekonderwijs is zeer laag. Bedrijven kunnen daardoor steeds moeilijker aan goed personeel komen, waardoor het noodzakelijke lokale aanbod aan technische dienstverlening (service, onderhoud, reparatie) in gevaar komt. Ook

bestaat het risico dat daardoor meer productieactiviteiten uit de regio verdwijnen. Het techniekonderwijs verkeert daarom in moeilijke tijden. Dit geldt in de regio Haaglanden, maar ook elders in Nederland. Het risico is groot dat bij ongewijzigd beleid de scholingsinfrastructuur voor techniek verder verschaalt en er een neerwaartse spiraal ontstaat. Gemeente Den Haag stelt voor om te komen tot brede techniekopleidingen en technische opleidingen die nadrukkelijk aansluiten bij de Veiligheidssector, een economisch krachtige sector. Samenwerking binnen de Metropoolregio biedt hierbij nieuwe kansen.

2. Personeelstekorten in de zorg aanpakken

In de sector zorg en welzijn moeten we het fundament leggen voor een robuuste personeelsvoorziening. De voorzichtige inschatting is dat Haaglanden rond 2025 een tekort heeft aan 12.000 medewerkers in de zorg. Landelijk zijn twijfels uitgesproken over de mogelijkheid om te voorzien in deze enorme behoefte. Naast het opleiden van zoveel mogelijk mensen zal de zorgsector daarom ook moeten inzetten op het ontwikkelen van arbeidsbesparende innovaties. De zorg kent al diverse initiatieven, maar het is de vraag of dit genoeg is. De sector zorg moet bovendien sterker verbonden worden met de technische sector. Het is de moeite waard om te verkennen of er binnen de regio op dit gebied meer (innovatieve) samenwerking tussen de sectoren zorg, techniek en ICT kan worden gerealiseerd.

3. Personeelstekorten in het onderwijs aanpakken

Het tekort aan onderwijsgevend knelt met name in het voortgezet onderwijs en naar verwachting ook in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Deze tekorten willen we te lijf gaan door onbevoegden bij te scholen tot bevoegde leraren, starters op te leiden tot tweedegraads leraar in het voortgezet onderwijs en de stille reserve en zij-instromers te interesseren voor het leraarsvak en hiertoe bij en om te scholen.

4. Kansrijke clusters Vrede & Recht en Veiligheid versterken via onderwijs

Vrede & Recht en Veiligheid en zijn twee sterke en kansrijke sectoren in de Haagse economie. Beide clusters bieden economisch veel potentie. Er moeten bijpassende opleidingen ontwikkeld worden om de kansen te benutten. Dit geldt ook voor andere sterke clusters als het openbaar bestuur, pensioenen en verzekeringen.

5. Ondernemerschap stimuleren via onderwijs

Het is primair een taak van de onderwijsinstellingen om aandacht te schenken aan ondernemerschap in het onderwijs. De gemeente pleit voor meer aandacht voor ondernemerschap binnen de loopbaanoriëntatie en binnen opleidingen die aansluiten op een arbeidsmarkt waarin kleine bedrijven en zelfstandigen zonder personeel een groeiend aandeel vormen.

6. Jongeren helpen met een goede loopbaanstart

Veel jongeren vinden het moeilijk om een realistisch beeld te vormen van hun toekomstige beroep en daarvoor de juiste opleiding te kiezen. Een goede loopbaanoriëntatie moet gebaseerd zijn op reële informatie over beroepen en kansen op werk. Daarom richten we met de gemeenten in Haaglanden en de onderwijsinstellingen een goede website in. Een tweede initiatief bij dit speerpunt is een debat over transparantie in de studievoorziening over de arbeidsmarktperspectieven en het publiceren van het beschikbaar aantal plaatsen op een opleiding. Behalve een goede loopbaanoriëntatie vraagt een goede loopbaanstart ook om een passende stage- of leerarbeidsplaats. Het stage- en leerbanenbeleid moet steviger verankerd zijn in een hechte samenwerking tussen scholen en werkgevers. Het gaat hierbij niet alleen om reguliere stages en leerbanen, maar ook om stages op maat voor leerlingen die meer moeite hebben om de competenties te verwerven. Gemeente Den Haag wil graag met werkgevers en scholen bespreken hoe deze knelpunten kunnen worden opgelost.

7. Stimuleren dynamiek op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt is op termijn iedereen nodig. Om knellende tekorten in de techniek, de zorg en het onderwijs zo veel mogelijk te voorkomen, is het nodig om ook de stille reserves te gaan benutten: mensen met de juiste opleiding die niet werkzaam zijn. Daarnaast is het van belang om werknemers in sectoren met boventallig personeel, die naar een andere baan om moeten zien, te interesseren voor een baan in een tekortsector: de techniek, de zorg of het onderwijs. Op dit speerpunt kan Den Haag - als stad met veel overheidspersoneel - dicht bij huis beginnen. Door diep ingrijpende bezuinigingen op het ambtenarenapparaat, ontstaat er ook in onze eigen geledingen een surplus aan personeel. De vraag is hoe we de dynamiek kunnen vergroten.

Deze zeven speerpunten vragen primair om inzet binnen branches of binnen kringen van specifieke beroepsgroepen zoals decanen en stagecoördinatoren. Tal van bestaande overlegstructuren (onder andere het Regionaal Platform Arbeidsmarkt, Contactorgaan Bedrijven – Onderwijs, Kamer van Koophandel, Stuurgroep Leren en Werken, Business in the Community) kunnen een bijdrage leveren. Maar wat vooralsnog mist, is een platform met het karakter van denktank (om koppelingen te leggen tussen initiatieven), aanjager en doordouwer voor de uitvoering (om haperende initiatieven vlot te trekken).

Om bovengenoemde zeven speerpunten te kunnen realiseren is commitment en inspanning nodig van vele partijen. Om de speerpunten te vertalen naar concrete projecten en initiatieven te koppelen aan betrokken partijen, zetten we komend najaar een dialoog in gang.

Actieplan in co-productie met stad en regio

Om de betrokken partijen te horen, gaan de wethouders Van Engelshoven en Kool in het najaar van 2011 aan de slag met relevante partijen in de stad en in de regio. Daartoe organiseren zij een reeks bijeenkomsten, waarvoor scholen en werkgevers uit de verschillende beroepsvelden worden uitgenodigd, en iedereen die deelgenomen heeft aan de verkenningen voor deze beleidsagenda.

Op basis van de reacties en de inbreng in de bijeenkomsten wordt een Actieplan 2012-2015 (of langer) opgesteld. Dit Actieplan zal samen met een bundeling van de reacties worden geagendeerd in de gemeenteraad van Den Haag voor een debat.

Opzet van deze beleidsagenda

In deze beleidsagenda draait het om de zeven speerpunten, die we hebben samengevat in dit inleidende hoofdstuk. In het volgende hoofdstuk leest u waarom het thema van deze agenda - de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt - zo'n uitdaging is. We belichten dit zowel vanuit de arbeidsmarkt als vanuit het beroepsonderwijs.

Daarna komen de zeven speerpunten een voor een aan bod. Per speerpunt leest u wat we willen bereiken, waarom dit belangrijk is, wat er al gebeurt, wat er moet gebeuren en wie er naar ons idee primair aan zet zijn. Daarbij gaan we er vanuit dat we met zijn allen de schouders er onder zetten. Als gemeente zijn we bereid in elk van deze zeven speerpunten te investeren, maar voorwaarde is daarbij wel dat alle betrokken partijen zich committeren aan de aanpak.

In de bijlage vindt u nadere informatie per speerpunt en de onderzoeksbronnen die de urgentie van dit thema onderbouwen.

2. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: een forse uitdaging

Een goed functionerende arbeidsmarkt is de kurk waarop de economie drijft. Het (beroeps)onderwijs moet ervoor zorgen dat de juiste mensen beschikbaar zijn voor de toekomstige vraag en dat ze adequaat worden opgeleid voor de banen die beschikbaar komen. Zo staan arbeidsmarkt en onderwijs in onlosmakelijk verband met elkaar, ook op niveau van de Metropool Rotterdam-Den Haag, en staan ze dus ook samen voor de uitdaging om de onderlinge aansluiting te verbeteren. Daarbij kunnen ze profiteren van de sterke kanten van de Haagse economie.

Onze arbeidsmarkt: werk aan de winkel!

De kwaliteit van het arbeidsaanbod wordt in de nabije toekomst nog doorslaggevender, want die bepaalt hoe het bedrijfsleven functioneert en of nieuwe bedrijven en instellingen zich in de stad willen vestigen. Bij de kwaliteit van arbeid speelt de beschikbaarheid van toptalent een rol, maar evenzeer de vergrijzing, ontgroening, schaarste aan vakmensen en het gebrek aan kenniswerkers.

Vraag: aantal banen in Den Haag blijft achter

Het aantal banen in Den Haag groeide de afgelopen vijf jaar met gemiddeld 1,2 procent per jaar, wat langzamer is dan de landelijke trend. Daarnaast is met de banengroei ook werkgelegenheid verschoven van werknemers naar zelfstandigen zonder personeel en van voltijders naar deeltijders en van loondienst naar zelfstandig ondernemerschap (zzp) met minder effectieve uren.

De ongunstige ontwikkeling op de arbeidsmarkt komt mede doordat de overheidssector beeldbepalend is in Den Haag en in die sector nam het aantal banen af. Voor de komende jaren wordt verwacht dat dit aantal nog sterker zal dalen. De banengroei zal vooral moeten komen van handel, zakelijke dienstverlening en zorg en welzijn. De vervangingsvraag zal in alle sectoren toenemen, doordat meer ouderen de arbeidsmarkt verlaten.

Aanbod: te weinig mensen aan het werk in Den Haag en Rotterdam

Het aanbod op de arbeidsmarkt wordt bepaald door hoeveel mensen kunnen werken en hoeveel mensen dit ook echt doen. De potentiële beroepsbevolking in Den Haag (de mensen die kunnen werken) zal nog iets groeien, maar daarna afnemen. In verhouding tot deze potentiële beroepsbevolking nemen de niet-actieve leeftijdsgroepen (jongeren en ouderen) in omvang toe. De beroepsbevolking moet toenemen om deze verhouding niet scheef te laten groeien. Daarnaast is het nodig dat er meer mensen werken. De participatiegraad in Den Haag en Rotterdam blijft echter sterk achter bij de landelijke trend.

De komende vijftien jaar zullen niet-westerse allochtonen en ouderen een steeds groter aandeel vormen van de potentiële beroepsbevolking in Den Haag en Rotterdam. Als de participatiegraad van deze groepen niet toeneemt, zal de beroepsbevolking verder krimpen. Vooral bij vrouwen, laagopgeleiden en ouderen kan de participatiegraad omhoog. Er werken overigens niet weinig vrouwen, maar de vrouwen die werken, maken gemiddeld weinig uren. In de afgelopen vijftien jaar is de participatiegraad onder ouderen sterk toegenomen, onder andere doordat regelingen voor vervroegde uittreding zijn afgeschaft. Die groei zal zich in de toekomst echter niet automatisch doorzetten.

Er is ook een stille reserve op de arbeidsmarkt: mensen die beschikken over diploma's waarmee ze aan de slag zouden kunnen in bijvoorbeeld onderwijs of zorg. Ze doen dit echter niet, omdat ze niet actief zijn op de arbeidsmarkt of omdat ze in een andere sector werken. En er is nog steeds een grote groep mensen met een uitkering, die zo nodig met bijscholing, aan het werk kunnen.

Vraag en aanbod: onvoldoende aansluiting

De aansluiting tussen vraag en aanbod op de Haagse en regionale arbeidsmarkt staat onder druk door een aantal factoren:

Veel laaggeschoolden en arbeidsbeperkten

Veel Hagenaars met een lage opleiding en/of een arbeidsbeperking hebben geen baan. Den Haag telt veel inwoners in deze categorie. De vooruitzichten voor de komende jaren zijn ongunstig, want er zijn in de regio relatief weinig sectoren met arbeidsplaatsen voor een lage scholingsgraad. Mensen met een lage opleiding en/of een arbeidsbeperking zijn ook vaak moeilijk bemiddelbaar; bij een deel van de groep ontbreekt de juiste attitude en motivatie. Daardoor is de werkloosheid in deze groep hoog en bestaan er daarnaast personeelstekorten voor laaggeschoolde arbeid. De gemeente Den Haag doet (via het Werkgeversservicepunt en Startbaan, een onderdeel van Sociale Zaken Den Haag, waar mensen geholpen worden in een traject dat hen helpt naar scholing en een baan) veel moeite om langdurige werklozen te laten participeren op de arbeidsmarkt. Graag wil de gemeente deze samenwerking uitbouwen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen.

Vacatures in de zorg

In de sector zorg ligt het aantal moeilijk vervulbare vacatures in Den Haag bijna tien procentpunten hoger dan gemiddeld in Nederland. Als vacatures moeilijk vervuld worden, sluiten vraag en aanbod onvoldoende op elkaar aan. Hoe hoger het vereiste opleidingsniveau, hoe hoger het aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Dit speelt in Den Haag vooral een rol in de zorg.

Personeelstekorten in de nabije toekomst

De komende tien tot vijftien jaar dreigen in veel sectoren personeelstekorten, doordat meer oudere werknemers uitstromen en minder jongeren instromen op de arbeidsmarkt. De grootste tekorten worden voorzien in de techniek en de zorg. In de zorg speelt een hoge uitbreidingsvraag. Bij de techniek speelt dat veel jongeren in het voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs (vmbo) en mbo de voorkeur geven aan economisch-administratieve opleidingen boven technische opleidingen, wegens de hogere status die men geneigd is daaraan te verbinden. In grote steden als Den Haag en Rotterdam geldt dit zelfs nog sterker.

Werkenden en inwoners: verschillende beroepenstructuur

De beroepenstructuur van de mensen die in Den Haag wonen, is een heel andere dan die van de mensen die er werken. Dat is in Rotterdam ook zo. Dit zie je het sterkst in beroepen in de agrarische sector (de glastuinbouw in het Westland). Ook in de veiligheidssector werken er veel meer mensen in de stad dan dat ze er wonen. Zelfs op het niveau van de regio Haaglanden en stadsregio Rotterdam zijn deze verschillen groot. Steeds meer mensen, vooral de hoogopgeleiden, pendelen tussen beide regio's.

De Metropoolregio functioneert op het niveau van het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs steeds meer als één arbeidsmarkt. Dit kan een impuls krijgen door een gezamenlijk vestigingsbeleid voor hoogopgeleiden te ontwikkelen. Haaglanden en stadsregio Rotterdam kunnen elkaar versterken en zich ontwikkelen naar één arbeidsmarktgebied, door verdere verbetering van de bereikbaarheid en het onderwijs – en arbeidsmarktbeleid.

Beroepsonderwijs: van leverancier naar partner

Voor de voorziening van de arbeidsmarkt is het beroeps- en volwassenenonderwijs een belangrijke speler. Welke ontwikkelingen spelen in die sector? En wat is er nodig om leren effectiever te laten aansluiten op werk?

Onderwijs en scholing: prioriteit vereist

Het opleidingsniveau van mensen is bepalend voor hun succes op de arbeidsmarkt. Daarom beveelt het Sociaal Economisch Onderzoeksinstituut (SEOR) in zijn arbeidsmarktverkenning (uitgevoerd in opdracht van de gemeente Den Haag) aan om prioriteit te geven aan onderwijs en scholing door onder andere:

- *Goede voorlichting over onderwijskeuze*
De komende periode zal veel vraag ontstaan in beroepen met specifieke opleidingseisen (techniek, zorg), waarvoor een startkwalificatie vereist is op minimaal mbo-2-niveau. Vooral in allochtone gezinnen is behoefte aan meer voorlichting over de onderwijskeuze en arbeidsmarktperspectieven van de kinderen.
- *Scholing als re-integratie*
Scholing is een effectief instrument in re-integratiebeleid, vooral voor oudere werklozen. Werkgevers zijn echter vaak huiverig om dit instrument in te zetten en hebben aarzeling om mensen uit deze doelgroep een hernieuwde kans te geven.
- *Ondernemerschapsonderwijs*
Ondernemerschap is een belangrijke economische motor en een bron van werkgelegenheidsgroei. Onderwijs kan ertoe bijdragen dat meer jongeren, direct of na een start in loondienst na enkele jaren, voor zelfstandig ondernemerschap kiezen en hierin succesvol zijn.
- *Doorstroming onder laagopgeleiden*
Als laagopgeleide werknemers worden geschoold en doorstromen naar (iets) hogere functies, komen er meer arbeidsplaatsen vrij voor laagopgeleide werklozen en inactieven die niet met scholing kunnen worden bereikt.

Aanbod aan beroepsonderwijs belangrijk voor jong en oud

Het mbo en het hbo leiden vooral jongeren op in de initiële fase. Door demografische ontwikkelingen in Haaglanden (ontgroening, minder jongeren) staan de financiering en het bestaan van deze opleidingen onder druk. Dit wordt het sterkst gevoeld in de technische sector in het mbo, met zijn grote verscheidenheid aan opleidingen.

Sinds jaar en dag volgen ook veel volwassenen mbo-opleidingen in techniek en zorg. Het kabinet heeft echter besloten om de financiering van deze opleidingen voor deelnemers van 30 jaar en ouder aan scherpere voorwaarden te verbinden. Daarnaast heeft het kabinet forse wijzigingen voor het mbo op stapel gezet, onder de noemer 'Focus op vakmanschap'. Op termijn is iedereen nodig op de arbeidsmarkt. Werkgevers redden het niet met instroom van jongeren alleen. Ook volwassenen zullen moeten instromen. Dat vraagt om een scholingsinfrastructuur die niet alleen jongeren opleidt, maar ook volwassenen kan om-, her- en bijscholen. Dit kan bijvoorbeeld in praktijkcentra, waar jongeren en volwassenen opgeleid worden in techniek.

Zicht nodig op effectiviteit samenwerking beroepsonderwijs-bedrijfsleven

Regionale Opleidingcentra (ROC's) en hogescholen moeten inzichtelijk maken hoe hun opleidingen aansluiten bij de beroepspraktijk en hoe werkgevers oordelen over wat hun afgestudeerden weten en kunnen. Hiertoe werken opleidingsinstituten en werkgevers samen in vele formele kaders en verbanden en op diverse schaalniveaus. Er is echter geen overzicht van al deze verbanden en er is ook geen zicht op hoe effectief ze zijn.

Relatie onderwijs-arbeidsmarkt behoeft meer dynamiek

Er is meer dynamiek nodig in de relatie tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, om economische groei te stimuleren, werkgelegenheid te creëren en ruimte te scheppen voor innovaties. De Kamer van Koophandel Den Haag draagt hier verschillende mogelijkheden voor aan. Zo zou het bedrijfsleven een explicietere rol moeten krijgen als actieve partner in het onderwijs. Stages voor vmbo-, mbo- en hbo-leerlingen zouden professioneler en uitdagender gemaakt moeten worden en goed ingebed moeten worden in het curriculum en in een doorgaande leerlijn. Vakscholen (structureel samenwerkingsverband tussen vmbo en

mbo van waaruit doorlopende leerlijnen worden aangeboden) en andere expertisecentra in het mbo dienen volgens de Kamer van Koophandel gestimuleerd te worden.

Ook een belangrijk punt om de relatie beroepsonderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren, is de praktijkervaring en kennis van het docentenvak te verhogen, bijvoorbeeld door duobanen te realiseren, waarin docenten deels in het bedrijfsleven werken en deels in het onderwijs. Het sterk gedifferentieerde opleidingsaanbod in het beroepsonderwijs lijkt zijn langste tijd gehad te hebben. Nu wordt gepleit voor brede opleidingen binnen de vakdomeinen van het beroepsonderwijs. Die moeten een goede basiskennis bieden en studenten goede vaardigheden bijbrengen op ondernemerschap, klantgerichtheid en projectmatig werken.

De kwaliteiten van Den Haag

Den Haag heeft een goede economische uitgangspositie, door zijn aantrekkelijke vestigingsklimaat, belangrijke gevestigde bedrijven en uitstekende kennis- en onderwijsinfrastructuur. Daar haakt de gemeente Den Haag graag bij aan. In mei presenteerden we de *Kracht van Kwaliteit, Economische Visie Den Haag*, waarover we nu in gesprek zijn met stakeholders in stad en regio. In dit visiedocument hebben we de kwaliteiten van Den Haag benoemd. Dat zijn met name: het unieke profiel van internationale stad van Vrede en Recht, het aangename woon- en leefklimaat dat kenniswerkers trekt (*Quality of Life*), de attractiviteit van centrum en kust voor toeristen en bezoekers en sterke economische clusters. Deze kwaliteiten vormen de kracht van de stad. We willen deze kracht benutten om de Haagse economie te stimuleren.

Internationale stad van Vrede en Recht

Den Haag heeft als internationale stad van Vrede en Recht een hoogstaand internationaal georiënteerd werk- en leefmilieu en een sterke, kennisintensieve dienstensector. Daarom is Den Haag aantrekkelijk voor (hoofd)kantoren, internationale bedrijven en instellingen. Die organisaties willen zitten waar de goedopgeleide mensen zitten. Het aanbod van kenniswerkers wordt steeds belangrijker en is het beste te benutten op de schaal van de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag. Op dit niveau kunnen we de concurrentie aan met andere Europese stedelijke regio's. Daarbij is het zaak specialisaties en topsectoren te benutten en een meer integrale regionale arbeidsmarkt te realiseren.

Kracht van de stad

Steden worden economisch krachtiger naarmate ze aantrekkelijker zijn om te wonen en te werken. Daarom doet Den Haag er alles aan zijn woon-, werk- en leefklimaat te optimaliseren, ook als bijdrage aan de regio. Den Haag versterkt zijn positie als tweede toeristische stad van Nederland. Zowel strand als binnenstad hebben nog potentie om extra bezoekers te trekken. Toeristen brengen inkomen naar de stad, net als de expats en kenniswerkers. Hun bestedingen in winkels, horeca en vrijetijdssectoren leveren relatief veel banen op voor lager geschoolde arbeidskrachten. Het midden- en kleinbedrijf is een belangrijke werkgever in de stad. Wijkeconomie, en daarbinnen vooral ambachtelijke bedrijvigheid, is cruciaal voor de praktische dienstverlening aan mensen en bedrijven en voor de werkgelegenheid van laaggeschoolden.

Het samenspel tussen grote bedrijven en lokale bedrijvigheid is een van de succesfactoren van een vitale stedelijke economie. Daarom combineert Den Haag zijn inzet op internationale instellingen en zakelijke dienstverleners met veel aandacht voor kleine en middelgrote bedrijven. Dit doen we zowel in de economische kerngebieden als in de wijken.

Sterke clusters

Met de Veiligheidssector beschikt de Haagse regio over een innovatief en snel groeiend cluster. Den Haag ontwikkelt dit cluster onder de noemer *The Hague Security Delta*. Daarnaast bieden de energiesector, de ICT- en telecomsector en de zakelijke en financiële dienstverlening veel mogelijkheden voor ontwikkeling en innovatie. Ook de creatieve industrie heeft een bijzondere positie in Den Haag.

Ze heeft een forse banengroei laten zien afgelopen jaren en kent een aantal bijzondere maatregelen gericht op versterking van de aansluiting opleiding – arbeidsmarkt, ondernemerschap en binden van talent aan de stad (onder andere een beurs voor toptalent, stimuleringsfonds, presentatiebudget). Deze clusters maken deel uit van de economische structuur van de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag. Voor de Zuidvleugel van Zuid-Holland is een Economische Agenda opgesteld, waarin voor negen sectoren zogeheten schaa sprongprogramma's worden ontwikkeld, die ruim baan moeten maken voor innovaties en kansrijke initiatieven.

3. Speerpunten

In dit hoofdstuk worden de zeven speerpunten toegelicht. Wij zijn tot onderstaande zeven speerpunten gekomen na analyse van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en gesprekken met relevante partijen. Het coalitieakkoord (*Aan de slag!*) en onze nota's voor economisch beleid (*De Kracht van kwaliteit, Economische Visie Den Haag 2011*) en onderwijsbeleid (*Haagse Educatieve Agenda 2010 - 2014*) vormen de basis voor de zeven speerpunten.

Speerpunt 1

Leren en werken in de techniek aantrekkelijker maken

Wat willen we bereiken?

- Bedrijven en instellingen kunnen nu en in de toekomst beschikken over voldoende personeelsaanbod in de technische beroepen.
- Een verbeterd imago van de technieksector bij jongeren, allochtonen en vrouwen.

Hoe willen we dit bereiken?

- Techniekopleidingen behouden in een omvang die past bij de technische sector in Haaglanden en de Metropool Rotterdam-Den Haag.
- De vele gedifferentieerde technische opleidingen bundelen in enkele brede opleidingen, gericht op de werkzaamheden in technische bedrijven die productie en service leveren.
- Een *Centre of Excellence* van de technische opleidingen opzetten, dat wordt gekoppeld aan de groeipotentie van het cluster Veiligheid (zie ook speerpunt 4).
- Inzicht in de mogelijkheden van ICT-techniekopleidingen om kwalitatief en kwantitatief beter aan te sluiten op de arbeidsmarkt.
- Werkgevers aanmoedigen om hun vak aantrekkelijker te maken, gericht op een grotere instroom en behoud van talent voor de sector.
- Arbeidsbesparende innovaties in de zorg ontwikkelen, door potentieel in de technische sector te benutten (zie ook speerpunt 2).
- Vrouwen laten instromen in technische functies, waar nodig via leren-werkenroutes zoals Work4Women (een initiatief om vrouwen boven de 30 met kinderen (weer) aan werk te helpen).
- Jongeren nadrukkelijk informeren over de loopbaanmogelijkheden in de techniek.

Waarom is dit belangrijk?

Het personeel in de sector techniek vergrijsst, waardoor er continu vraag is naar personeel. De vraag naar technisch personeel in Haaglanden zal de komende periode op peil blijven en waarschijnlijk toenemen. Tegenover deze vraag staat een gering aanbod. Er stromen heel weinig jongeren in het techniekonderwijs in en een deel van de werknemers verlaat de technieksector na hun eerste baan. Er stromen weinig meiden in de techniekopleidingen in, al is er een stijgende lijn in het mbo en hbo. Om in Haaglanden over voldoende technisch personeel te blijven beschikken, zullen we naast jongeren ook volwassenen moeten opleiden: de stille reserve, werkzoekenden en loopbaanswitchers.

Het mbo biedt een uitgebreid scala aan techniekopleidingen. Bij geringe instroom is het lastig om al die opleidingen kostendekkend te draaien. Het techniekonderwijs in de regio Haaglanden verkeert hierdoor in moeilijke tijden. Actie en gericht beleid zijn nodig om de scholingsinfrastructuur voor techniek te vitaliseren en goed af te stemmen op de vraag uit de arbeidsmarkt.

De gemeente Den Haag heeft de problematiek met techniekonderwijs in Haaglanden laten onderzoeken door Bureau KBA. Behalve de problemen rond vraag en aanbod van personeel, kwamen hier de volgende knelpunten uit:

- Een van de belangrijkste oorzaken voor de dalende instroom in technische opleidingen is het negatieve imago van de sector techniek, dat gebaseerd is op achterhaalde beelden van beroepen.
- Decanen en docenten hebben weinig kennis van de opleidingen techniek.
- Het techniekonderwijs sluit weinig aan op de competenties die in het werkveld worden gevraagd.
- Het techniekonderwijs sluit onvoldoende aan bij de belevingswereld van jongeren.
- Scholen en bedrijven in de techniek werken niet soepel genoeg samen.
- Techniekbedrijven werken regionaal onvoldoende samen.
- Binnen de sector techniek is weinig aandacht voor Leven Lang Leren.
- In de opleidingen is geen aandacht voor ondernemerschap, terwijl op de in toenemende mate flexibiliserende arbeidsmarkt juist vraag is naar zzp'ers.

Wat wordt hier al aan gedaan?

- Voor die jongeren die niet terug kunnen naar school is er in samenwerking met Startbaan, ROC Mondriaan en werkgevers het project Werkmaat. Hier worden jongeren in een praktijksetting in de techniek opgeleid.
- Het Werkgeversservicepunt van gemeente Den Haag organiseert samen met werkgevers in de techniek diverse werkgelegenheidsprojecten waarin werkzoekenden in de praktijk een opleiding krijgen, met baangarantie.

Wat moet er gebeuren?

Techniek richten op productie en service

Om de economie draaiend te houden, zijn veel mensen nodig in basale technische functies in de bouw, de installatietechniek, het onderhoud en de serviceverlening. Naar deze functies, op mbo-niveau 2 en 3, is vraag in alle economische geledingen. De techniekopleidingen moeten aansluiten op deze behoefte. Om de basisinfrastructuur voor technische opleidingen in stand te houden, moet het mbo een omslag maken van het huidige gedifferentieerde aanbod naar brede techniekopleidingen. Hierbij is samenwerking gewenst in een groter gebied: dat van de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag. De gemeente roept de ROC's in de metropoolregio op deze handschoen op te nemen.

Techniek richten op economische speerpunten

De techniekopleidingen moeten proactief inspelen op de economische vraag in de regio. De sector veiligheid en de ICT-sector bieden hiervoor goede kansen. Zowel de *Economische Visie Den Haag* als de Economische Agenda van de Zuidvleugel benoemen de sector veiligheid als speerpunt voor de economische ontwikkeling. Ook de potentie van de ICT-sector wordt binnenkort regionaal in kaart gebracht, omdat er tekorten aan ICT'ers lijken te ontstaan. Aan de hand van de uitkomsten moet bekeken worden hoe het techniekonderwijs hierop kan inspelen.

Technische kennis benutten voor innovaties in de zorg: een dwarsverband

Potentieel in de technische sector (bedrijven, kennisinstellingen en onderwijs) kan worden benut om arbeidsbesparende innovaties te ontwikkelen in de zorg. Deze optie komt nader aan de orde in speerpunt 2.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

Gemeente Den Haag wil graag samenwerken aan het behoud van het techniekonderwijs met de werkgevers(organisaties) in de technische sector, de onderwijsinstellingen, de sector veiligheid en de sector zorg en de jongerenambassadeurs en komen tot een gezamenlijk actieplan. Een werkconferentie met betrokkenen moet leiden tot dit actieplan. De gemeente is bereid mee te investeren aan bijvoorbeeld een haalbaarheidsonderzoek of een bijdrage voor het doorvoeren van de vernieuwingen.

Speerpunt 2

Personeelstekorten in de zorg aanpakken

Wat willen we bereiken?

- Fors terugdringen van de te verwachten tekorten aan personeel in de zorg.

Hoe willen we dit bereiken?

- Mensen via een combinatie van leren en werken in de komende vijf jaar aan de slag helpen, samen met de werkgevers in de ouderenzorg.
- De initiatieven vakcolleges zorg en Studie Route Net Gezondheid (STRONG) uitbouwen, om een loopbaan in de zorg aantrekkelijker te maken voor jongeren.
- Potentieel in de technische sector (bedrijven, kennisinstellingen en onderwijs) benutten om arbeidsbesparende innovaties te ontwikkelen in de zorg.

Waarom is dit belangrijk?

De vraag naar zorg groeit sterk en het aanbod aan zorgkrachten stagneert. Dit stelt de samenleving voor een probleem en de zorgsector voor een gigantische uitdaging. Het Zorginnovatieplatform bracht hierover in 2009 het advies *Zorg voor mensen, mensen voor de zorg* uit aan de minister en staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Dit platform signaleert drie trends:

- Door vergrijzing van de bevolking neemt de vraag naar zorg toe. Bovendien wordt de vraag ook complexer.
- Door deze vergrijzing in combinatie met ontgroening van de beroepsbevolking zullen er in 2025 nauwelijks méér arbeidskrachten zijn dan in 2007. Bij ongewijzigd beleid en een groei van de zorgvraag van circa twee procent per jaar zijn er, tot 2025, landelijk echter 470.000 extra krachten nodig.
- Het aanbod van mensen die zich op de arbeidsmarkt melden, en dus ook in de zorg, wordt steeds gevarieerder.

In Haaglanden is de werkgeverskoepel ZW Haaglanden actief op dit speerpunt. ZW Haaglanden en onderzoeksbureau Prismant hebben een *Regioportret Zorg en Welzijn* van Haaglanden laten maken en concluderen dat de problemen op de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn op dit moment minder groot zijn door de recessie. Dit biedt kansen om een stevig fundament te leggen voor de toekomstige robuuste vraag naar personeel in zorg en welzijn. Rond 2025 zal de zorg in Haaglanden naar schatting kampen met een tekort aan 12.000 medewerkers.

Het is de vraag of we kunnen voorzien in deze toekomstige personeelsbehoefte. Daarom pleit de Raad voor de Volksgezondheid & Zorg in zijn advies van december 2010 ervoor om ook in te zetten op arbeidsbesparende innovaties. Betrokken partijen zouden ontwikkelcapaciteit moeten vrijmaken om deze innovaties uit te vinden en te testen en om werkende oplossingen te verspreiden.

Werkgevers, opleidings- en kennisinstellingen staan dus voor forse uitdagingen, die een nauwe samenwerking vereisen. Reden voor ZW Haaglanden om in 2010 een inventarisatie te maken van de knelpunten en oplossingen voor de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt in zorg en welzijn in de regio Haaglanden. Dit rapport getiteld *Naar een betere match* doet werkgevers en opleidingen verschillende aanbevelingen om deze aansluiting te verbeteren.

Het Zorginnovatieplatform bepleit om voor de zorgsector op regionaal niveau actief vorm te geven aan humanresourcesmanagement, omdat de arbeidsmarkt regionaal van karakter is en per regio sterk kan verschillen. Binnen de zorg speelt ondernemerschap een steeds grotere rol. Ook daarop moet het onderwijs inspelen.

Wat wordt hier al aan gedaan?

Er zijn al verschillende initiatieven van de grond gekomen:

- In Den Haag worden vier vakcolleges Zorg vmbo-mbo opgericht door vier vmbo-scholen, samen met ROC Mondriaan en zorginstellingen in de stadsdelen.
- Op initiatief van ROC Mondriaan bundelen vier opleidingsinstituten en meer dan vijftien werkgevers hun krachten voor het Studie Routenet Opleidingen Gezondheid (STRONG). Doel is het zorgonderwijs beter af te stemmen op de praktijk, op zo'n manier dat ook jongeren uit aanpalende opleidingen makkelijker kunnen overstappen naar een functie in de zorg.
- Bij het gemeentelijke instituut Startbaan, zijn re-integratie trajecten richting de zorg opgezet voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak fungeren deze trajecten als voorloper van een mbo-opleiding.
- Het werkgeversservicepunt kent diverse werkgelegenheidsprojecten, die aan werkzoekenden een praktijkgerichte opleiding met baangarantie bieden.
- Per 2011 is het Platform Zorg en Welzijn Haaglanden van start gegaan. Dit platform kiest de gezamenlijke strategische thema's en ontwikkelt een visie voor de aanpak.
- In de Tafel van Kwaliteit werkt de gemeente Den Haag samen met zorginstellingen aan verantwoorde zorg in verzorgings- en verpleeghuizen. Eén van de aandachtspunten binnen de Tafel van Kwaliteit is het tekort aan zorgpersoneel.
- Vijf zorgwerkgevers (Woongroep Haaglanden, Florence, Pieter van Foreest, Triodus en de Vierstroom) hebben ruim 115 plaatsen beschikbaar gesteld voor mensen die met behoud van uitkering een opleiding gaan volgen. Deze plaatsen worden gevuld met kandidaten van het UWV en de Haaglanden-gemeenten.
- De Kamer van Koophandel heeft een netwerk opgezet van ondernemers die actief willen zijn in de zorg.

Wat moet er gebeuren?

Gemeente Den Haag juicht initiatieven als deze toe en hoopt dat ze zullen inspireren tot nog meer actie, gezien de urgentie van dit speerpunt. In een eerste bijeenkomst verkennen we daarom of de ingezette acties volstaan in relatie tot de omvang van het probleem en wat meer nodig is.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

De gemeente Den Haag wil graag samenwerken aan de aansluiting van het zorgonderwijs op de arbeidsmarkt met:

- ROC Mondriaan; ROC ID College;
- Haagse Hogeschool; Hogeschool Inholland;
- werkgevers in de zorg en ZW Haaglanden;
- deelnemers Platform Zorg Welzijn Haaglanden
- netwerk van zorgondernemers onder de paraplu van de Kamer van Koophandel;
- kennisinstellingen en bedrijven die arbeidsbesparende werkwijzen ontwikkelen;
- uitzendbureaus in de medische sector.

We gaan na of we de beleidsagenda kunnen agenderen op een bijeenkomst van de sector van verpleeghuizen en verzorgingshuizen (als onderdeel van de al functionerende Tafel van Kwaliteit Ouderenzorg) en we sluiten aan bij een van de bijeenkomsten van het Platform Zorg en Welzijn Haaglanden, waarin werkgevers en opleidingsinstellingen met elkaar afstemmen welke initiatieven opgepakt moeten worden. Via deze gremia hebben we de ambitie om commitment en concrete acties van de grond te krijgen, wat moet resulteren in een actieplan. Ook vragen we het netwerk van de Kamer van Koophandel om een reactie.

Speerpunt 3

Personeelstekorten in het onderwijs aanpakken

Wat willen we bereiken?

Het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in de Haagse regio beschikken over voldoende geschoold en bevoegd personeel.

Hoe willen we dit bereiken?

Concreet stellen we voor om opleidingsmogelijkheden voor (toekomstige) leraren in Den Haag te creëren, te weten:

- starters op te leiden tot leraar in het voortgezet onderwijs.
- onbevoegde en onderbevoegde leraren bij te scholen.
- de stille reserve en zij-instromers bij en om te scholen.
- het behalen van een pedagogisch- didactische aantekening voor het middelbaar beroepsonderwijs.

Waarom is dit belangrijk?

Zonder goede leraren, geen succesvol onderwijs. Daarom is het cruciaal hoe de regionale onderwijsarbeidsmarkt zich zal ontwikkelen tot 2020. Onderzoeksbureau Ecorys heeft dit uitgezocht voor het voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Hierna volgt een aantal uitkomsten.

Voortgezet onderwijs

Het voortgezet onderwijs kampt al jaren met een aanzienlijk kwalitatief tekort aan leraren. Om scholieren onderwijs te kunnen bieden, hebben scholen er noodgedwongen voor gekozen om onbevoegd en/of onderbevoegd personeel aan te stellen. Onder de gegeven omstandigheden is dit een begrijpelijke keuze, maar het is tijd voor een structurele oplossing.

De eerstkomende jaren wordt in het voortgezet onderwijs een stijging van het leerlingaantal verwacht. Daarnaast speelt de vergrijzing een grote rol, waardoor de vervangingsvraag zal stijgen. Ook ondervindt het voortgezet onderwijs sterkere concurrentie van andere sectoren. Zowel voor Den Haag als voor de regio Haaglanden ontstaan over een paar jaar knelpunten in het werven van voldoende en gekwalificeerde leraren. De onvervulde vraag neemt de komende jaren toe tot een hoogtepunt in 2016 van 113 fte in Den Haag en 146 fte in Haaglanden.

Middelbaar beroepsonderwijs

In het mbo speelt in Den Haag de vergrijzing van het personeelsbestand een dominante rol, terwijl voor de regio Haaglanden de uitstroom naar de stille reserve relatief belangrijk is. Het mbo is minder afhankelijk van de instroom vanuit de lerarenopleidingen dan de andere onderwijssectoren en kan putten uit een grotere potentiële arbeidspool. Het wordt de komende jaren belangrijker om het personeelsbestand op peil te houden.

Het werken in deze sector moet aantrekkelijker gemaakt worden om zittend personeel te behouden, wat vooral belangrijk is voor de regio Haaglanden. In tegenstelling tot het primair en voortgezet onderwijs kunnen leraren in het mbo ook lesgeven zonder specifieke onderwijsbevoegdheid. Ze hebben alleen een pedagogisch-didactische aantekening nodig. Hierdoor is het lastig om het aanbod vast te stellen en kan geen inzicht gegeven worden in de onvervulde vraag.

Andere sectoren

Voor het primair onderwijs blijkt uit de kwantitatieve analyse dat de knelpunten beperkt zijn. Van het hoger onderwijs zijn geen kwantitatieve gegevens beschikbaar. De verwachting is echter dat de wervingsproblematiek in deze sector gering is.

Wat wordt hier al aan gedaan?

- De Rode Loper omvat projecten om het kwantitatieve en kwalitatieve lerarentekort te bestrijden in het voortgezet onderwijs van de Haagse regio.
- Het HCO (onderwijsadviesbureau voor scholen in Den Haag en omgeving) gaat in samenwerking met de gemeente Den Haag en een aantal schoolbesturen in het primair onderwijs onderzoeken of het haalbaar is om een TOP-opleiding op te zetten. Beginnende basisschoolleraren in Den Haag kunnen modules volgen om hun vaardigheden te verbeteren.
- Als eerste gemeente in Nederland ontwikkelt Den Haag samen met het onderwijsveld een lerarenregister, vooralsnog voor het voortgezet onderwijs, maar uiteindelijk ook voor de andere onderwijssectoren. Het doel van dit register is het imago van het leraarsvak te verbeteren en deskundigheidsbevordering is het uitgangspunt.

Wat moet er gebeuren?

Voortgezet onderwijs

- Om in de komende jaren de vacatures vervuld te krijgen, wordt de stille reserve steeds belangrijker. Het aanbod kan ook vergroot worden door het dienstverband van zittende leraren uit te breiden.
- Opleidingsmogelijkheden voor (toekomstige) leraren in Den Haag kunnen bijdragen aan meer instroom.

Middelbaar beroepsonderwijs

Voor behoud van leraren in het mbo is goede coaching en begeleiding belangrijk. Daarnaast kan personeel in onderwijsondersteunende functies doorgroeien naar onderwijsfuncties en kan de contractomvang van het zittende onderwijspersoneel worden uitgebreid.

Primair onderwijs

- Voorop staat stimuleren van nieuwe instroom van studenten aan lerarenopleidingen. Om hen aan te trekken en te behouden zijn voldoende opleidingsscholen nodig voor stages, en een goede begeleiding en coaching.
- Scholen voor primair onderwijs kunnen hun meer ervaren leraren vasthouden, door hun middelen voor personeelsbeleid, zoals functiemix, gericht in te zetten.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

Bestuurders van scholen en onderwijsinstellingen in het vo en mbo hebben als werkgever de eerste verantwoordelijkheid voor de (werving van) hun personeel.

Hoe groot het kwalitatieve tekort precies is, wordt onderzocht door De Rode Loper, een samenwerkingsverband van 41 scholen voor voortgezet onderwijs in Den Haag, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg. Dit zal sowieso resulteren in een plan van aanpak van de schoolbesturen.

De gemeente wil vervolgens samen met het onderwijsveld het lerarentekort aanpakken en is bereid mee te investeren in de totstandkoming van opleidingsfaciliteiten. Bijvoorbeeld door middel van haalbaarheidsonderzoek, pilotprojecten of dekking van een startfase. Een werkconferentie met het vo, De Rode Loper en het mbo moet leiden tot een gezamenlijke aanpak.

Speerpunt 4

Kansrijke clusters Vrede & Recht en Veiligheid versterken via onderwijs

Wat willen we bereiken?

- Internationale instellingen voor Vrede en Recht en beschikken over een ruim aanbod van gekwalificeerd personeel, toegespitst op de behoefte van de sector.
- Er komt nieuw onderwijsaanbod voor de veiligheidssector en bestaande initiatieven (*Stepping Stones for Safety and Security*) worden uitgebouwd die aansluiten bij recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in deze sector.

Hoe willen we dat bereiken?

- Versterking van het aanbod aan hoger onderwijs rondom juridische thema's. Hiervoor maken Internationale instellingen voor Vrede en Recht en onderwijsinstellingen samen een onderwijs-arbeidsmarktplan 2025.
- Versterking van het onderwijsaanbod en verbetering van de aansluiting tussen opleidingen. Er komen nieuwe opleidingen en bestaande initiatieven (*Stepping Stones for Safety and Security*) worden uitgebouwd die aansluiten bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Veiligheidssector.

Cluster Vrede en Recht

Waarom is dit belangrijk?

Den Haag manifesteert zich als internationale stad van Vrede en Recht, met de VN-tribunalen, arbitrage-instellingen, Europese organisaties, non-gouvernementele organisaties en daarmee samenhangende kennisinstellingen. De mondiale positie die Den Haag op dit vlak bekleedt, heeft een unieke sector opgeleverd, met een directe werkgelegenheid in de Haagse regio van 18.000 banen (Decisio-onderzoek 2010-2011). Ook voor de toekomstige ontwikkeling van de Haagse economie biedt deze sector grote kansen.

Om deze kansrijke sector op volle sterkte te behouden, moet Den Haag ook hoogopgeleide kenniswerkers trekken, behouden en ook zelf opleiden. De sector Vrede en Recht vraagt veelal om personeel uit het topsegment. Dit vraagt van Den Haag een proactieve houding om onze ambities om hierin te kunnen voorzien, naar voren te brengen bij onderwijsinstellingen en internationale organisaties. Een gespecialiseerd internationaal kennisinstituut op topniveau vormt hierin een onmisbare schakel. Gemeente Den Haag heeft hiervoor de oprichting van *The Hague Institute for Global Justice* mede mogelijk gemaakt. Bij de academische instellingen ligt nu de uitdaging om de krachten te bundelen en te investeren in multidisciplinaire producten en diensten ter bevordering van de rechtsorde wereldwijd.

Ook de mogelijke fusie van de universiteiten van Rotterdam, Leiden en Delft creëert kansen om in Den Haag onderwijsinitiatieven te ontwikkelen, die aansluiten bij het profiel van Vrede en Recht of bij andere grote clusters in de Haagse economie. Ook de uitbreiding van de Haagse Campus en het Leiden University College (LUC) komt heel goed uit. Het *Living Lab The Hague* kan ontwikkeld worden, want de Europese subsidie hiervoor is toegekend. Met dit *Living Lab* creëert het LUC een innovatieve virtuele academische leer- en onderzoeksomgeving op het terrein van Vrede en Recht. De ambitie is om hier meer (internationale) studenten, onderzoekers en kenniswerkers mee te trekken en nieuwe werkgelegenheid te creëren. De ambities van Den Haag sluiten aan bij de ambities van het Haagse hoger onderwijs om de kwaliteit van dat onderwijs te verhogen door onder andere duidelijke profielkeuzes en door ruimte te creëren voor selectie en talent.

Het gemeentelijke programma 'Haagse Brug' is speciaal gericht op het verbinden van de Haagse bevolking met en het via onderwijs versterken van de internationale stad van vrede en recht.

Wat willen we bereiken?

Gemeente Den Haag wil de hierboven beschreven ontwikkelingen een flinke zet geven binnen de sector Vrede en Recht. Onderwijsinstellingen kunnen in hun curriculum aansluiten op de arbeidsvraag van dit cluster en ook specifieke (aanvullende) opleidingen gaan ontwikkelen en aanbieden, in samenspel met werkgevers in het cluster Vrede en Recht.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

Gemeente Den Haag wil graag samenwerken om de groeipotentie van het cluster Vrede en Recht optimaal te kunnen benutten. Samenwerking vindt plaats met de onderwijsinstellingen die lid zijn van de Haagse Academische Coalitie (HAC) en The Hague Institute for Global Justice (HIGJ), met internationale instellingen (onder andere internationale organisaties en NGO's), het Ministerie van Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking en bedrijven die de 'afnemers' van goedopgeleide mensen zijn. We organiseren een bijeenkomst voor het cluster Vrede en Recht in het najaar waarin concrete activiteiten worden geïnitieerd om het onderwijsaanbod nog beter af te stemmen op de vraag van de (internationale) organisaties die werkzaam zijn op het terrein van Vrede en Recht.

Cluster Veiligheid

Waarom is dit belangrijk?

Het Veiligheidscluster omvat innovatieve bedrijven en instellingen in de Haagse regio. Dit cluster onderscheidt zich van het cluster Vrede en Recht, door zijn overwegend commerciële karakter en de dominantie van andere beroepsgroepen, maar profiteert van het Haagse imago van World Legal Capital. Het Veiligheidscluster is met 10.000 banen het grootste van Nederland, groeit nog steeds en biedt veel potentie voor stad en regio (B&A Consulting, 2011). Het is van vitaal belang dat het beroepsonderwijs, vooral de opleidingen Veiligheid, maar ook het techniekonderwijs en ICT-opleidingen, aansluiting zoekt bij de ontwikkelingen in de veiligheidssector. Dwarsverbanden tussen verschillende opleidingen, bijvoorbeeld gedrag en techniek, kunnen deze aansluiting verbeteren. Ook goed doorlopende leerlijnen, van vmbo tot hbo en wetenschappelijk onderwijs, zijn hiervoor een belangrijke voorwaarde.

Wat wordt hier al gedaan?

- Met het programma *The Hague Security Delta* zetten grote instellingen, bedrijven en gemeente Den Haag in op de uitbouw en versterking van het Veiligheidscluster. De focus ligt daarbij op de vier deelgebieden waar de regio Den Haag sterk in is:
 - beveiliging vitale infrastructuur: voorkomen van maatschappelijke ontwrichting;
 - cyber security: beveiliging van de ICT-infrastructuur en van de informatie zelf;
 - forensics: sporenonderzoek ten behoeve van strafrechtelijk onderzoek;
 - urban security: beveiliging van het publieke stedelijke domein.
- In de tweede helft van 2011 wordt er een regionaal programma Veiligheid voorgesteld. Dit programma maakt deel uit van de Economische agenda voor de Zuidvleugel van Zuid-Holland en is bedoeld om de innovatieve kracht van een sector te vergroten en stevig uit te bouwen.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

We ontwikkelen opleidingen die hierop aansluiten. Dit betekent dat we het aanbod willen uitbreiden op meer niveaus, met tweetalige of Engelstalige (naar gelang de vraag van de markt) en multidisciplinaire opleidingen. Hier wordt al aan gewerkt in het project *Stepping Stones for Safety and Security*. Verbreding van de initiatieven in dit project naar academische studies wordt onderzocht.

De partners van Security Delta werken samen aan het benutten van de groeipotentie van het Veiligheidscluster. Belangrijke partijen daarbij zijn:

- TNO
- CPNI, het Nederlandse platform voor cyber security
- Fox-IT, IT security bedrijf
- NFI Academy, het opleidings- en kenniscentrum van het Nederlands Forensisch Instituut
- Campus Den Haag
- IB Consultancy
- ROC Mondriaan
- Haagse Hogeschool
- TU Delft

Met bovengenoemde partijen organiseren we een bijeenkomst waarin we toewerken naar commitment voor een aanpak en actieplan.

Speerpunt 5

Ondernemerschap stimuleren via onderwijs

Wat willen we bereiken?

- Meer leerlingen kiezen, direct of binnen enkele jaren na het afstuderen, voor zelfstandig ondernemerschap

Hoe willen we dit bereiken?

- Aandacht voor ondernemerschap in de loopbaanoriëntatie (zie speerpunt 6)
- Meer aandacht bij studievoorzichting tijdens de (hbo-)opleiding over de mogelijkheden van ondernemerschapsonderwijs (zoals minors ondernemen, mini-ondernemingen)
- Aandacht voor ondernemerschap vanaf het voortgezet onderwijs. In het beroepsonderwijs, vooral in de technische en zorgopleidingen (zie speerpunten 1 en 2)
- Een goed informatiepunt over ondernemerschapsonderwijs

Waarom is dit belangrijk?

De gemeente Den Haag heeft laten inventariseren wat er al gebeurt aan ondernemerschapsonderwijs op lokaal, regionaal en landelijk niveau en hoe belanghebbenden tegen het onderwerp aankijken. Dit heeft geresulteerd in het rapport *Ondernemerschapsonderwijs in Den Haag. Wat te doen?* Hieruit blijkt dat ondernemerschap voor het merendeel van de geïnterviewden hoort bij de reguliere taken van onderwijsinstellingen. De meeste onderwijsinstellingen in Haaglanden stimuleren ondernemendheid en soms ook ondernemerschap bij hun studenten en leerlingen. Een relatief kleine groep studenten krijgt ondernemerschapsonderwijs, vaak in de vorm van minors ondernemen of educatieve programma's, bijvoorbeeld over hoe je een mini-onderneming opzet.

Uit bovengenoemd rapport blijkt ook dat ondernemerschap in het onderwijs door verschillende factoren wordt belemmerd:

1. De wet- en regelgeving leidt tot een gefaseerde en gestructureerde onderwijscultuur, wat op zich niet nadelig is, maar die de ondernemendheid van studenten niet altijd stimuleert.
2. Informatie, activiteiten en faciliteiten over ondernemerschap zijn te weinig transparant en toegankelijk voor ondernemende jongeren en voor onderwijsinstellingen.
3. Onderwijsinstellingen werken nog te weinig samen met het bedrijfsleven. Meer interactie kan ervoor zorgen dat docenten een goed beeld krijgen van het zelfstandig ondernemerschap en de dagelijkse praktijk in het bedrijfsleven.
4. Het ondernemerschapsonderwijs is onvoldoende verankerd in het curriculum. Hoewel velen het belang van borging erkennen, blijft deze een van de grootste uitdagingen.

Wat wordt hier al aan gedaan?

Ondernemerschap is de motor voor de economie en kan vanuit het onderwijs uitstekend gestimuleerd worden. Den Haag heeft landelijk gezien de meeste startende ondernemers in relatie tot de beroepsbevolking en staat op de derde plaats met het aandeel zzp'ers van de beroepsbevolking (Atlas voor gemeenten, 2009). De landelijke overheid stimuleert ondernemerschapsonderwijs al sinds 2001 met maatregelen en programma's en constateert in voortgangsrapporten dat het een ontluikend thema is in het onderwijs. Ook de gemeente Den Haag is actief op dit terrein, deels via de Haagse Educatieve Agenda, deels via het beleid voor startende ondernemers.

Gemeente Den Haag heeft een breed palet aan faciliteiten opgezet om (startend) ondernemerschap te bevorderen. Veel hiervan zijn ook relevant voor studenten en jongeren.

Er wordt ondersteuning geboden bij het opzetten van een eigen bedrijf via starterstrajecten; voor mensen in de bijstand via specifieke trajecten. Om de start van een bedrijf te financieren worden microkredieten en startersfondskredieten verleend. Voor creatieve starters is er de toptalentbeurs. De gemeente stimuleert netwerkvorming van ondernemen en biedt betaalbare, kleinschalige bedrijfsruimte in verzamelgebouwen en ateliers. Het ondernemershuis aan de Vaillantlaan, vormt een *one stop shop* waar gemeente, Kamer en kredietverleners gebundeld hun informatie en dienstverlening laagdrempelig aanbieden. Jaarlijks wordt de startersprijs "Haaglanden babytycoon" uitgereikt. De gemeente financiert de minor ondernemen van de Haagse Hogeschool getiteld "Ondernemen en Innoveren" en ondersteunt het Innovatiesportlab in Scheveningen, dat mede een impuls biedt aan nieuw ondernemerschap.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

Gemeente Den Haag wil graag met de partners in de stad van gedachten wisselen over de vraag hoe we in Den Haag het ondernemerschapsonderwijs kunnen stimuleren. We willen graag samenwerken met: scholen voor voortgezet onderwijs tot en met hoger onderwijs; organisaties als de Kamer van Koophandel; jongerenorganisaties; (jonge) ondernemers, en (onderwijs)media. De gesprekken hierover moeten niet alleen gaan over de concrete voorbereiding op ondernemerschap, maar ook over hoe leerlingen en studenten aankijken tegen het ondernemerschap en over de rol van loopbaanoriëntatie bij ondernemerschap. Graag willen we komen tot een actieplan hiervoor. Daarom organiseren we een werkconferentie.

Speerpunt 6

Jongeren helpen met een goede loopbaanstart

Wat willen we bereiken?

- Jongeren maken beter onderbouwd een keuze voor studie en loopbaan.
- Verbetering van effectieve combinaties van leren en werken leidt tot vergroting van het aantal succesvol afgeronde opleidingen.
- Hiermee de kans op werk voor jongeren vergroten, met name voor de tekortsectoren.

Hoe willen we dit bereiken?

Loopbaanoriëntatie

- Structureel meer aandacht voor loopbaanoriëntatie voor jongeren.
- Een (landelijke) code voor de kwaliteitseisen, waaraan marketing voor opleidingen moet voldoen om een reëel beeld te schetsen van de opleiding en de mogelijke beroepen.
- Binnen loopbaanoriëntatie expliciete aandacht voor de sectoren techniek, zorg en onderwijs.
- Binnen loopbaanoriëntatie expliciete aandacht voor ondernemerschap.
- Binnen loopbaanoriëntatie expliciet aandacht voor de arbeidsmarktperspectieven en het publiceren van het beschikbare aantal opleidingsplaatsen.

Stageplaatsen en leerbanen

- Voldoende stageplaatsen en leerbanen voor jongeren, door in te zetten op stagebeleid als structureel onderdeel van personeelsbeleid bij werkgevers (ook de overheid als werkgever).
- De kwaliteit van de stageplaatsen en leerbanen verbeteren door te investeren in de begeleiders op de werkvloer en door goede afspraken over de begeleiding vanuit de school.

Waarom is dit belangrijk?

Loopbaanoriëntatie

Jongeren vinden het lastig om een beroepskeuze te maken en daar een geschikte opleiding bij te kiezen. Vooral in allochtone gezinnen is behoefte aan meer voorlichting over de onderwijskeuze van de kinderen. Het beroepsonderwijs maakt dit niet gemakkelijker, want het biedt een breed scala aan opleidingen. Op school wordt wel aandacht besteed aan beroepenoriëntatie, maar de tijd en ruimte om alle ontwikkelingen in werk en vervolgoedingen bij te kunnen houden is beperkt.

Een beroepskeuze komt ook over een lange periode tot stand: jongeren tussen de 14 en 25 jaar zijn hier zelf veel mee bezig en praten er thuis, met leeftijdgenoten en op school over. Het is zaak om deze zoektocht te ondersteunen en jongeren hier hulpmiddelen bij aan te reiken.

De stage- en leerbanenmarkt

De markt voor stages en leerbanen is onderdeel van de arbeidsmarkt en ook onderhevig aan de ontwikkelingen binnen die markt. In sommige sectoren is het aanbieden van stages en leerbanen onder druk komen te staan door de economische crisis, bijvoorbeeld in de bouw en de autotechniek.

Stages en leerbanen vormen een onontbeerlijk onderdeel van beroepsopleidingen. Er is een grote groep kandidaten, variërend van jongeren van 14 jaar op het vmbo tot volwassenen, die zich omscholen. Opleidingen voor vmbo, mbo, hbo, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, richten de stagecomponent in de opleiding heel verschillend in. Een reguliere stageplaats of leerbaan voldoet bijvoorbeeld lang niet altijd voor kwetsbare

jongeren. Zij hebben maatwerk nodig om onderwijsprestaties te kunnen leveren, bijvoorbeeld een langere leertijd, extra begeleiding of clementie met een arbeidshandicap.

Zicht op arbeidsmarktperspectieven noodzakelijk

De arbeidsmarktontwikkelingen enerzijds en de beroeps- en opleidingskeuze van jongeren anderzijds leiden voortdurend tot fricties. In sommige sectoren staan stageplaatsen en leerbanen open, terwijl er in andere sectoren juist een tekort aan is. De kans op werk die de opleiding biedt en de omvang van het beschikbaar aantal plaatsen op een opleiding zou tijdig kenbaar gemaakt moeten worden aan leerlingen. Om beter duidelijk te maken dat er in sommige richtingen weinig werk is, vinden wij transparante voorlichting wenselijk. Omdat de arbeidsmarkt regionaal functioneert, ligt het voor de hand om dit te organiseren op de schaal van de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag. Ook gemeente Rotterdam is hierin geïnteresseerd.

Wat wordt hier al aan gedaan?

- Inspanningen door vmbo en mbo
De vmbo-scholen en ROC Mondriaan hebben de afgelopen jaren een flinke impuls gegeven aan loopbaanoriëntatie. Er wordt ingezet op een doorlopende leerlijn van 2 vmbo tot aan mbo. De beroepenmanifestatie 'Spots on Jobs' en proefstuderen op het mbo maken daar deel van uit.
- Regionale website op stapel
Op initiatief van de gemeente Den Haag richten het beroepsonderwijs, de kenniscentra en de gemeenten in Haaglanden samen een regionale website in, met informatie over arbeidsmarktontwikkelingen, loopbaanoriëntatie en stages. Deze site vervangt vier bestaande sites en wordt in september 2011 gelanceerd. Vervolgens vinden er workshops plaats om de mogelijkheden van de site over te brengen en in de toekomst de daaraan gekoppelde sociale media te benutten. Na een jaar wordt gekeken of de site de beoogde functie vervult en of aanpassingen nodig zijn.
- Champs on Stage
Het project Champs on Stage is een stageverbeteringsproject in het vmbo, opgezet op initiatief van de Nederlands-Amerikaanse Kamer van Koophandel. Het wordt voor de helft door de bedrijven gefinancierd en voor de helft door de gemeente Den Haag.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

Gemeente Den Haag wil graag samenwerken aan loopbaanoriëntatie en voldoende stageplaatsen en leerbanen met:

- scholen voor beroepsonderwijs (vmbo, mbo en hbo) in Haaglanden;
- praktijkscholen;
- scholen voor voortgezet speciaal onderwijs;
- kenniscentra voor het beroepsonderwijs en Colo;
- Champs on Stage;
- de werkgevers(organisaties);
- Kamer van Koophandel.

Tijdens een bijeenkomst over dit thema wordt met de genodigden gewerkt aan een actieplan met concrete initiatieven hierover. Aangezien loopbaanoriëntatie en stages ook bij de andere speerpunten aan de orde komen, zullen we in de bijeenkomst hierover vooral de inbreng van jongeren en werkgevers willen horen.

Speerpunt 7

Stimuleren dynamiek op de arbeidsmarkt

Wat willen we bereiken?

- Vergroting van het personeelsaanbod voor de tekortsectoren in de regio Haaglanden: techniek, zorg en onderwijs.
- Vergroting van de arbeidsparticipatie.

Hoe willen we dit bereiken?

- De stille reserve op de arbeidsmarkt op regionaal niveau actief interesseren voor functies in de techniek, de zorg of het onderwijs.
- Werknemers in sectoren met boventallig personeel (in Den Haag veel ambtenaren) op regionaal niveau actief een aanbod doen om zich te laten omscholen naar een functie in de tekortsectoren techniek, zorg en onderwijs.

Waarom is dit belangrijk?

Transfers van mensen uit surplussectoren, instroom van mensen uit de stille reserve, vergroting van de arbeidstijd van mensen die in deeltijd werken, instroom van laagopgeleiden via combinaties van leren en werken naar de tekortsectoren techniek, zorg en onderwijs is hard nodig om te voorzien in de vraag. Maar dat gaat niet vanzelf. De omvang en het tempo van de ontwikkelingen in zowel de tekort- als surplussectoren verlangen een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt. Met stimulerende en voorwaardenscheppende maatregelen als gerichte scholing is dat te bewerkstelligen.

De overheid is een van de sectoren die moet inkrimpen. Dit betekent voor Den Haag als ambtenarenstad van Nederland dat de bezuinigingen op het ambtelijk apparaat van gemeente, provincie en ministeries grote gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in de stad. Er zullen ambtenaren zijn die moeten omzien naar een functie buiten de overheid.

Wat wordt hier al aan gedaan?

- De werkgeversorganisatie VNO-NCW brengt de HRM-managers van de leden bij elkaar om na te gaan of zij elkaar kunnen helpen bij vacaturevervulling door bijvoorbeeld uitwisseling van personeel.

Wat moet er gebeuren?

- Gemeente Den Haag stimuleert dat ambtenaren kunnen overstappen naar de sectoren waar zich knelpunten voor gaan doen. Plaatsing buiten de gemeente is immers een belangrijk onderdeel van het gemeentelijke personeelsbeleid. Met behulp van een quick scan moet de vraag uit deze sectoren gespiegeld worden aan de competenties van de medewerkers om te bepalen of er mogelijkheden zijn en zo ja, welke scholing nodig is. De instrumenten die de gemeente nu inzet om ambtenaren toe te leiden naar een andere baan, zouden uitgebreid kunnen worden met scholings- en overstapmogelijkheden naar de tekortsectoren. Uiteraard moeten we deze optie uitwerken met werkgevers in de tekortsectoren en de onderwijsinstellingen.

Hoe pakken we dit speerpunt op?

Gemeente Den Haag is graag bereid om partijen bij elkaar te brengen om de dynamiek op de arbeidsmarkt te vergroten. Aangezien wij verwachten dat dit aspect aan de orde zal komen bij de speerpunten 1 t/m 3, beleggen wij vooralsnog geen aparte bijeenkomst hierover. Mocht tijdens de fase van co-productie met betrokkenen uit het veld en regiogemeenten en de Metropoolregio van het actieplan blijken dat hier behoefte aan is, dan zullen we dit alsnog doen. Wij willen met het Ministerie van Binnenlandse Zaken, de provincie en de regiogemeenten voorstellen uitwerken om hierin samen op te trekken.

4. Financiën

Zoals in de inleiding aangegeven, vormen het coalitieakkoord (*Aan de slag!*) en onze nota's voor economisch beleid (*De Kracht van Kwaliteit, Economische Visie Den Haag*) en onderwijsbeleid (*Haagse Educatieve Agenda*) het decor waarbinnen we de zeven speerpunten hebben gekozen. Op basis van dit beleid zet de gemeente in op onderdelen van deze speerpunten en vanuit het re-integratiebeleid vindt ook inzet plaats. Om u een beeld te geven noemen we vijf voorbeelden, die tevens een goede indruk geven van onze rol binnen deze activiteiten.

Voorbeeld 1. Het Werkgeversservicepunt heeft in nauwe samenwerking met een groot aantal werkgevers in diverse branches, waaronder de techniek en de zorg, laagdrempelige werkgelegenheidsprojecten opgezet. Een werkgelegenheidsproject wordt opgezet als een werkgever veel dezelfde functies heeft openstaan of als er in de branche een grote vraag is naar een bepaald beroep. In samenwerking met de werkgevers en diverse opleiders wordt gekeken of er een project gestart kan worden waarbij kandidaten worden voorbereid, opgeleid en begeleid naar betaalde functies, genoemd onder speerpunt 1 over techniek en 2 over zorg.

Voorbeeld 2. De gemeente draagt in 2011 de kosten van de projectleider van het project STRONG in de zorgsector. Partijen hebben inmiddels een aanvraag ingediend bij het landelijke platform beroepsonderwijs, genoemd onder speerpunt 2 over zorg.

Voorbeeld 3. De gemeente heeft uit het gemeentelijke investeringsprogramma een bedrag aan cofinanciering verstrekt voor het project *Stepping Stones for safety and security*, genoemd in speerpunt 4 over veiligheid.

Voorbeeld 4. De gemeenten in Haaglanden subsidiëren gezamenlijk de nieuwe regionale site over loopbaanoriëntatie en stages, terwijl de scholen inhoudelijke input leveren over de opleidingen en alles wat daar bij komt kijken, genoemd onder speerpunt 6 over loopbaanstart.

Voorbeeld 5. De kosten van het stageverbeteringsprogramma *Champs on stage* voor ruim 600 leerlingen in het vmbo worden gedragen door de bedrijven en de gemeente samen, ieder de helft, genoemd onder speerpunt 6 over loopbaanstart.

We gaan ervan uit dat het ons met de partners in het veld en andere overheden lukt om een goed actieplan te maken. We zijn bereid om onze financiële bijdrage te leveren aan de realisatie van het actieplan. Wel stellen de hoogte van onze bijdrage af op de bereidheid van de andere betrokken partijen om ook hun aandeel te leveren.

Vanuit onze aanjagende en stimulerende rol, zal een eventuele bijdrage het karakter hebben van startbijdrage, stimuleringssubsidie, *seed-money*, financiering van een haalbaarheidsonderzoek en eventueel cofinanciering in het geval een deelplan veel raakvlakken heeft met het gemeentelijke beleid.

Bijlage Bronvermelding

Hoofdstuk 2

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: een forse uitdaging

- Gemeente Den Haag (2011). *De kracht van kwaliteit. Economische visie Den Haag*. Den Haag: gemeente Den Haag.
- Koning, J. de, Zandvliet, K. & Hagen, H. (2011). *Arbeidsmarktverkenning regio Den Haag*. Rotterdam: SEOR Erasmus School of Economics.
- Kamer van Koophandel Den Haag (2010). *Van beleidsstructuur naar marktplein. Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt: speelveld en zes strategische thema's voor CBO en KvK Den Haag*. Url: http://www.kvk.nl/download/Rapport%20Marktplein_tcm73-218471.pdf
- Gemeente Den Haag, *Programma Creatieve Stad*, RV 32 RIS 170136 (2010),

Hoofdstuk 3

Speerpunt 1 Leren en werken in de techniek aantrekkelijker maken

- Raaijman, J., Roelofs, M. & Meijer, K. (2011). *Scenario's voor de toekomst van techniekopleidingen in de regio Haaglanden*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Speerpunt 2 Personeelstekorten in de zorg aanpakken

- Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (2010). *Ruimte voor arbeidsbesparende innovaties in de zorg. Door slimmer werken meer kwaliteit met minder mensen*. Den Haag: RVZ.
- Zorginnovatieplatform (2009). *Zorg voor mensen, mensen voor de zorg. Arbeidsmarktbeleid voor de zorgsector richting 2025*. Den Haag: Zorginnovatieplatform.
- ZW Haaglanden (2009). *Regioportret Zorg en Welzijn Haaglanden*. Utrecht: Prismant.
- ZW Haaglanden (2010). *Naar een betere match. Inventarisatie van knelpunten en oplossingen bij de aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn in regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg-Noord*. Den Haag: ZW Haaglanden.

Speerpunt 3 Personeelstekorten in het onderwijs aanpakken

- Ecorys (2011). *Tekorten onderwijsgevend personeel in Den Haag en Haaglanden*. Rotterdam: ECORYS Nederland.
- CentERdata. *MIRROR-data (ramingen onderwijsarbeidsmarkt)*.
- ResearchNed/Ecorys. *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs*. Rotterdam: ECORYS Nederland.

Speerpunt 4 Kansrijke clusters Vrede&Recht en Veiligheid versterken via onderwijs

- B&A Consulting (2011). *De Veiligheidssector in de regio Den Haag en Nederland*. Den Haag: B&A Consulting.
- Decisio-rapport (2011). *Den Haag internationale stad van Vrede en Recht: economische impact internationale organisaties (actualisering 2010/2011)*.

Speerpunt 5 Ondernemerschap stimuleren via onderwijs

- Voermans, J. & Chihabi, F. (2011). *Ondernemerschapsonderwijs in Den Haag: Wat te doen?* Rotterdam: Lava Legato
- Dienst Stedelijke Ontwikkeling (2011). *Starten van ondernemingen zowel landelijk als in Den Haag*. Den Haag: gemeente Den Haag 2011.387. RIS 179724

Speerpunt 7 Stimuleren dynamiek op de arbeidsmarkt

- Brief aan Tweede Kamer met de kabinetsreactie op het rapport “De grote uittocht”. Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijspersoneel/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/07/11/kabinetsreactie-betreffende-het-rapport-de-grote-uittocht.html>

Verdere broninformatie

- Gemeente Den Haag VVD, CDA, PvdA en D66 (2010). *Coalitieakkoord Aan de Slag!* Den Haag: gemeente Den Haag.
- Gemeente Den Haag, dienst Onderwijs. Cultuur en Welzijn, productgroep Onderwijsbeleid (2010). *De Haagse Educatieve Agenda 2010-2014. Haags talent erkend.* Den Haag: gemeente Den Haag.
- Motivaction (2010). *De grenzeloze generatie op de arbeidsmarkt.* <https://candidate.manpower.com>
- Bestuurlijk Platform Zuidvleugel (2010). *Nieuwe Economische Agenda Zuidvleugel 2010-2020.* Den Haag: Zuidvleugelbureau.