



De regio Haaglanden

DE PARTNERS

De arbeidsmarktregio Haaglanden omvat (geografisch) de gemeenten Den Haag, Rijswijk, Delft, Midden-Delfland en Westland. Naast de genoemde gemeenten zijn UWV, ROC Mondriaan, VNO-NCW, MKB Den Haag, CNV, FNV, VCP, SBB, ABU en Pro-VSO partners in de regionale samenwerking.

MISSIE

Toegankelijkheid en plezier in werken en ontwikkelen voor iedereen, waar inclusie de norm is met een focus op zowel vraaggerichte als preventieve ondersteuning van werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

VISIE

Een toekomst waarin mensen en bedrijven wendbaar en weerbaar zijn op de arbeidsmarkt. Voor eenieder die dat nodig heeft zetten we in op een drempelloze toegang tot ontschotter dienstverlening waarmee een leven lang ontwikkelen voor een ieder die dat wenst beschikbaar is en waar duurzaam werk centraal staat.

DE MEERJARENAGENDA

Dit is de eerste Meerjarenagenda van AMR Haaglanden in het kader van de Hervorming Arbeidsmarkt Infrastructuur. Het document legt de basis onder de samenwerking in de regio voor de komende jaren. Vanuit die basis werkt de regio aan projecten waarvan gezamenlijk is vastgesteld dat ze bijdragen aan de strategische doelen. De Meerjarenagenda is gebaseerd op een gezamenlijke arbeidsmarkt analyse, sessies met partners en gesprekken met een groot aantal collega's in de regio.

De arbeidsmarkt

STRUCTURELE KRAPTE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarktregio Haaglanden kent een complex en dynamisch beeld, gekenmerkt door snelle demografische veranderingen, een groeiende bevolking en een toenemende druk op de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt is en blijft hoog. Dit ligt onder meer aan de vergrijzing en de mantelzorgtaken voor een steeds grotere groep inwoners. De relatief jonge bevolking van Haaglanden doet daar niets aan af.

De krapte wordt versterkt door de mismatch in vraag en aanbod op opleidingsniveau en -richting. De verwachte instroom van studenten zal onvoldoende soelaas bieden. Daarnaast is het volume aan onbenut arbeidspotentieel gedaald. De krapte werkt twee kanten op: te weinig geschikt personeel voor werkgevers en te weinig banen voor lager geschoolden en niet direct inzetbare inwoners.

KWETSBARE INWONERS (BEREIKEN)

De regionale arbeidsmarkt ondersteunt al haar inwoners en heeft daarbij extra aandacht inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, samenhangend met kenmerken:

- Jonge leeftijd
- een uitkering, laag inkomen of bestaansonzekerheid
- schulden of multiproblematiek
- lagere basisvaardigheden of leerbaarheid



- (psychische) gezondheidsproblemen
- Nieuwkomers zijn en/of (arbeids)migranten die moeite hebben met integratie en toegang tot voorzieningen

Voor een groot deel van de inwoners hebben de partners instrumenten beschikbaar. Nog niet alle inwoners hebben daar kennis van of toegang toe. Inwoners weten de weg niet, of durven niet altijd binnen te stappen bij “de instanties”.

LEEFBAARHEID EN CRUCIALE SECTOREN

De leefbaarheid van AMR Haaglanden staat onder druk. De gevolgen hiervan raken de minder zelfredzame en kwetsbare inwoners bovengemiddeld. Een aantal sectoren, zoals bijvoorbeeld zorg en onderwijs, is cruciaal om de leefbaarheid van de regio op niveau te houden/brengen.

ZZP'ERS

Het aantal inschrijvingen bij de KVK is gedaald. Vermoedelijk wordt dat veroorzaakt door de dreigende handhaving van de wet DBA. Den Haag heeft echter een bovengemiddeld sterke stijging van het aantal ZZP'ers in de akker- en/of tuinbouw, aanleg van elektriciteits- en telecommunicatiekabels en burgerlijke en utiliteitsbouw. Vermoedelijk zijn dit inschrijvingen van arbeidsmigranten, die als gevolg van de veranderende wetgeving door uitzendbureaus naar een ZZP-schap worden geleid.

WERKGEVERS EN REGIONAAL

Werkgevers acteren vaak (inter)regionaal, bijvoorbeeld omdat zij meerdere vestigingen in de regio hebben of medewerkers in dienst hebben uit verschillende gemeenten. Zij hebben dan te maken met verschillende loketten en regelingen (van UWV en gemeenten).

MVO EN MKB

MVO en sociaal ondernemerschap zijn relevant voor het creëren van kansen voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het inzicht in wie deze ondernemers zijn is nog beperkt. Daarnaast heeft regio Haaglanden, ondanks het grote aandeel “Openbaar Bestuur”, een bovengemiddeld hoog aantal MKB-bedrijven.

INSTRUMENTEN & AANPAK

De voor werkgevers beschikbare instrumenten (Instrumentengids DENNIS) zijn nog relatief onbekend. Het aantal aanvragen voor innovatiegerichte subsidies is in Haaglanden lager dan gemiddeld. Contacten met werkgevers zijn nog regelmatig operationeel van aard (gericht op plaatsing of een specifieke regeling).

TECHNIEK: DISRUPTIE ÉN MOGELIJKHEDEN

Technische mogelijkheden, van robotisering en automatisering tot AI, zal “het werk” in een steeds hoger tempo veranderen. En niet altijd op een voorspelbare manier. De verwachting is dat nieuwe technieken bij het grootbedrijf in eerste instantie zullen leiden tot een daling van de werkgelegenheid.

Nieuwe techniek biedt echter ook nieuwe kansen, waarbij het voor kleinere werkgevers vaak lastiger is om die kansen te pakken. Het verkennen en inzetten van nieuwe technieken vraagt middelen die het MKB niet altijd ter beschikking heeft (tijd, geld, kennis). Dit vergroot het verschil tussen het MKB en het grootbedrijf in de regio.

POLITIEK

Vanuit de landelijke politiek zijn vooral de Ontwikkelpaden, de wet van School naar Duurzaam Werk, Participatiewet in Balans en de Hervorming Arbeidsmarkt Infrastructuur van belang. Regionaal kunnen de gemeenteraadsverkiezingen van 2026 leiden tot herziene keuzes.



Nu kiezen voor de toekomst

Het maken van **toekomstgerichte keuzes** vraagt om inzicht en lef. AMR Haaglanden handelt vanuit de inzichten dat de krapte op de arbeidsmarkt langdurig is en dat de leefbaarheid van de regio onder druk staat. Daar staat tegenover dat de financiële ruimte beperkt is. Binnen die ruimte kiest AMR Haaglanden bewust voor de langere termijn en gedegen oplossingen.

De strategische keuzes van AMR Haaglanden zijn:

- *AMR Haaglanden kiest voor laagdrempelige en eenduidige toegang tot alle dienstverlening (m.b.t. werk en opleiding) voor inwoners en werkgevers door ruime on- en offline aanwezigheid van het Werkcentrum in de regio.*
- *AMR Haaglanden kiest ervoor om de kwetsbare inwoners prioriteit te geven, zoals bijvoorbeeld jongeren, arbeidsmigranten, NUG'ers, inwoners met beperktere basisvaardigheden en/of geletterdheid en inwoners met een psychische kwetsbaarheid.*
- *AMR Haaglanden kiest ervoor om maximaal in te zetten op cruciale sectoren en beroepen die een bijdrage leveren aan de leefbaarheid van de regio. Tegelijk worden niet-cruciale sectoren en beroepen (doorgaans op bedrijfs- of subsectorniveau) die voor inwoners toch heel relevant blijken, niet uitgesloten. Dit houdt in dat inwoners altijd helpen, maar dat niet alle instrumenten voor alle sectoren beschikbaar zijn (zoals vergoeding van opleidingskosten)*
- *AMR Haaglanden kiest ervoor om inwoners én werkgevers te ondersteunen met de inzet van (nieuwe) technieken met als doel (de ontwikkeling naar) werk en/of opleiding toegankelijker te maken voor de inwoners en gekwalificeerd personeel te behouden of vinden voor werkgevers*
- *AMR Haaglanden kiest voor gezamenlijk optrekken richting werkgevers, en te zorgen voor synergie in de dienstverlening en de eigen processen.*

De strategische doelen 2026-2030

De **strategische doelen** in deze paragraaf zijn te zien als de doorbraken die AMR Haaglanden in de komende jaren wil realiseren. Alle projecten die lopen of starten, worden getoetst op hun (concrete en meetbare) bijdrage aan deze doelen.

WERKCENTRUM HAAGLANDEN: WAARDEVOL EN LAAGDREMPELIG

Eén van de allerbelangrijkste doelen van de regio is laagdrempelig helpen van inwoners en werkgevers met vragen over werk en opleiding door het verder ontwikkelen van Werkcentrum Haaglanden. De rol en het bereik worden vergroot o.a. door het inrichten van meer Pop-Up locaties. Werkcentrum Haaglanden is in 2030 een begrip in de regio bij alle werkgevers en inwoners die een vraag hebben over werk of opleiding en het vinden of behouden van medewerkers.

De samenwerking tussen de kernpartners wordt versterkt en uitgebouwd. De overdrachtsprocessen tussen de partners wordt verder geprofessionaliseerd. Bezoekers ervaren het proces van warme overdracht als een natuurlijke en logische vervolgstap op hun bezoek/telefoongesprek.

Het dienstverlening van het Werkcentrum wordt ervaren als professioneel door de kennis en kunde van de gidsen en de samenwerkende partijen.



STERKE REGIONALE LLO-INFRASTRUCTUUR

Een ander strategisch doel is het ontsluiten en waar nodig aanvullen van het complete LLO aanbod door het inrichten van een complete LLO-infrastructuur met een integraal, inclusief en toekomstgericht aanbod. Daarmee wordt de ontwikkelbehoefte van relevante doelgroepen bediend met een samenhangend pakket van leer- en ontwikkelmogelijkheden. Het aanbod omvat formeel onderwijs (cursussen, certificaten, modules, praktijkverklaringen, diplomaroute), informeel leren (coaching, praktijkleren) en digitale platforms die leren toegankelijk maken. Het programma levert een bijdrage aan het vergroten van taal- en basisvaardigheden (bij toekenning van de hiervoor aangevraagde subsidie).

Het LLO-aanbod is laagdrempelig toegankelijk en houdt rekening met de basisvaardigheden van de doelgroep. Het aanbod is gebaseerd op een intensieve samenwerking tussen onderwijs, overheid en het bedrijfsleven (o.a. aanbod sectoren en O&O fondsen). Het aanbod stelt iedereen in staat zich gedurende de hele loopbaan te blijven ontwikkelen.

VOLWAARDIG MEEDOEN VOOR IEDEREEN

Ten aanzien van de inwoners heeft AMR Haaglanden als doel het vergroten van de kansen op een betere kwaliteit van leven, een sterkere positie in onze samenleving en het vergroten van de kans op duurzaam werk voor de kwetsbare inwoners.

SYNERGIE IN WERKGEVERSDIENSTVERLENING

AMR Haaglanden heeft ook als doel het kunnen vinden en toepassen van aanbod voor werkgevers laagdrempeliger en meer uniform te maken. Dit wordt uitgewerkt in een meer gezamenlijke benadering van de werkgevers. Regionale werkgevers krijgen idealiter één (primaire) contactpersoon die zowel de gemeentelijke als UWV regelingen kent en waar nodig tijdig bredere contacten legt. Er is extra aandacht voor werkgevers die MVO/sociaal ondernemen hoog in het vaandel hebben.

UWV en gemeenten zoeken naar een zo goed mogelijke combinatie van hun instrumenten en werken toe naar een uniforme, regionale toolbox met aanbod van/via alle partners in de regio. Accountmanagement kenmerkt zich door het aangaan van langdurige relaties met werkgevers en het voeren van adviesgesprekken.

De uitwerking van de werkgeversdienstverlening ligt in handen van het Kernteam Uitvoeringsdirecteuren, in overleg met de betrokken partners (zoals SBB, de vakbonden en werkgeversorganisaties).

INZET VAN (AI) TECHNIEK OM WERK TOEGANKELIJKER TE MAKEN

AMR Haaglanden wil bijdragen aan een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt. Daarvoor wordt actief ingezet op het actief verkennen en stimuleren van technologische innovaties, waaronder kunstmatige intelligentie, robotisering en digitale automatisering. De regio stimuleert de ontwikkeling en inzet van technieken die aantoonbaar leiden tot het toegankelijker maken van werk.

Bij alle initiatieven staat een zorgvuldige afweging van maatschappelijke effecten, ethische kaders en inclusiviteit centraal, zodat technologische vooruitgang ten goede komt aan de inwoners die aan het werk willen gaan of blijven.

BOOST CRUCIALE SECTOREN

Om de regio leefbaar te houden wil de regio de cruciale sectoren een boost geven. Dit is een doel dat niet alleen wordt bereikt door separate projecten, maar ook door het vervlechten ervan in andere projecten. Het streven is om de projecten in elkaars verlengde te laten werken en zo meer resultaten te boeken.