

# SamenGevat

**Themanummer:  
Arbeidsmarktbeleid**

**Adri de Roon – portefeuillehouder Sociale Agenda**

## “Arbeidsmarktbeleid van belang voor economisch succes Holland Rijnland”

“Het arbeidsmarktbeleid is een terrein waarop samenwerking van de twaalf Holland Rijnland-gemeenten een duidelijke meerwaarde heeft. Bovendien is het van het grootste belang dat de regio, zeker gezien de plannen voor Greenport en life- en space-sciences, werk maakt van een gezonde arbeidsmarkt. Het economisch succes van onze regio staat of valt daarmee.”

**D**at zegt Adri de Roon, die als portefeuillehouder Sociale Agenda bestuurlijk verantwoordelijk is voor het arbeidsmarktbeleid in Holland Rijnland. “Ruim een jaar geleden hebben we in het kader van de Agenda2010 gediscussieerd over de vraag welke taken Holland Rijnland de komende jaren moet uitvoeren. Arbeidsmarktbeleid is toen als een van de speerpunten gekozen. Inter-gemeentelijke samenwerking heeft hier een duidelijke meerwaarde. Met uitzondering van de gemeente Leiden zijn de Holland Rijnland-gemeenten te klein om elk afzonderlijk een effectief arbeidsmarktbeleid te voeren. Bovendien heeft zo’n beleid



alleen maar zin als je het op regionaal niveau, dus over de grenzen van de gemeenten, uitvoert. Werkgevers en werkzoekenden kijken bij arbeid niet naar de eigen gemeentegrenzen. En veel scholieren, die zich voorbereiden op een plaats op

de arbeidsmarkt, volgen buiten hun eigen woonplaats een opleiding.”

### Keuze

“Twee jaar geleden heeft de Raad voor Werk en Inkomen een advies uitgebracht over hoe regionale over- ▶

## Holland Rijnland en de arbeidsmarkt

**H**et onderzoek van Research voor Beleid naar de toekomst van de arbeidsmarkt in Holland Rijnland bevat verontrustende cijfers: bij ongewijzigd beleid krijgt de arbeidsmarkt in onze regio met grote tekorten te maken. Werk aan de winkel dus!

In dit nummer van SamenGevat de resultaten van het onderzoek en de visie van bestuurders en vertegenwoordi-

gers van onderwijs en bedrijfsleven op de toekomst van de arbeidsmarkt. Portefeuillehouder Sociale Agenda Adri de Roon gaat in op de relatie van de twaalf Holland Rijnland-gemeenten met de arbeidsmarkt. Holland Rijnland heeft het tegengaan van voortijdig schoolverlaten en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven tot speerpunten van de Sociale Agenda bestempeld. Met het

Regionaal Bureau Leerplicht hebben de twaalf gemeenten een effectief instrument in handen om deze problemen aan te pakken.

### Moeite

Vooral zorg, techniek, commerciële dienstverlening en onderwijs moeten in de toekomst steeds meer moeite doen om medewerkers te vinden. Hoe gaan lifesciences, ruimtevaarttechniek ▶



heden de problemen op de arbeidsmarkt het best kunnen aanpakken. Daarbij gaat het om re-integratie, het verbeteren van de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs en het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. De re-integratie is al effectief in handen van de sociale diensten in Holland Rijnland. Daarom heb ik voorgesteld dat de twaalf Holland Rijnland-gemeenten zich concentreren op de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs en het voortijdige schoolverlaten. Die keuze sluit goed aan bij een andere ontwikkeling. Eind 2006 is het Regionaal Bureau Leerplicht integraal onderdeel geworden van Holland Rijnland. Daarmee hebben we een instrument in handen om met name het voortijdige schoolverlaten effectief aan te pakken. Twee recente ontwikkelingen versterken bovendien de mogelijkheden voor een doeltreffend arbeidsmarktbeleid. De invoering van de 'kwalificerende leerplicht', waarbij jongeren worden aangezet om bepaalde startkwalificaties te halen, en het regeringsplan om bijstandsuitkeringen voor jongeren tot 27 jaar – in



ruil voor werk of een opleiding – af te schaffen, bieden ons de mogelijkheid om concreet aan de slag te gaan. Er is nu een samenhangend pakket waarmee we naar mijn idee echt iets kunnen bereiken.”

### Onderzoek

“Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is het noodzakelijk dat je eerst weet hoe de arbeidsmarkt er uitziet en voor welke ontwikkelingen we staan. Daarom hebben we Research voor Beleid opdracht gegeven hier onderzoek naar te doen. Ik vind het rapport duidelijk. Er zijn op dit moment weliswaar nog weinig acute problemen op de arbeidsmarkt, maar bij ongewijzigd beleid streven we af op grote tekorten. Vooral het tekort aan werkenden met een mbo- of hbo-diploma moet ons tot nadenken stemmen. Nu het rapport er ligt kunnen we concrete maatregelen uitwerken. Bij het tegengaan van voortijdig schoolverlaten liggen die maatregelen voor de hand. Het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven is wat ingewikkelder. Een bedrijf dat de ene dag een tekort constateert, moet er niet op rekenen dat er de andere dag geschoolde medewerkers voor de deur staan. Met het inventariseren van de behoefte, het starten van nieuwe opleidingen en het opleidingstraject zelf is veel tijd gemoeid. Soms wel enkele jaren. Ik zie onze rol hier vooral in het bijeenbrengen van partijen en het stimuleren van opleidingstrajecten, bijvoorbeeld met de inzet van educatiegelden. Verder denk ik dat we moeten streven naar meer duale systemen, waarbij werken en leren worden gecombineerd. Voor het bedrijfsleven is dat interessant omdat ze meteen nieuwe medewerkers hebben die tegelijkertijd hun kennis en vaardigheden verbeteren. Voor scholen is het interessant omdat ze nieuwe vormen van onderwijs of modules kunnen inbedden in bedrijfssituaties. De krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons in elk geval om nieuwe en innovatieve combinaties van onderwijs en werk te bedenken.”

### Leertrajecten

“De in het rapport voorspelde krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons ertoe

iedereen die kan werken ook aan werk te helpen. Daarbij denk ik vooral ook aan ouderen en herintreders. Bedrijven moeten hun vooroordelen over oudere werknemers over boord zetten. We moeten leertrajecten bedenken die ouderen en herintreders optimaal inzetbaar maken. Bedrijven hebben geen andere keuze. Een oudere werknemer met diploma's en veel ervaring verdient de voorkeur boven niets. Voor herintreders denk ik aan speciale arrangementen die hen in staat stellen werk te combineren met bijvoorbeeld de zorg voor (kleine) kinderen. In andere delen van het land zijn daar positieve ervaringen mee opgedaan.”

### Verweven

“We moeten de speerpunten van ons arbeidsmarktbeleid nauw verweven met de economische agenda van de regio. Ik noem dat wel eens 'zwaluwstaarten'. We willen in Holland Rijnland de Greenport en de life- en space-sciences alle ruimte geven. Maar dat kan alleen als er een gezonde arbeidsmarkt is. Verder wil ik ook extra aandacht vragen voor de zorg. Door de vergrijzing groeit de vraag naar zorg. Tegelijkertijd is er een sterke daling van het aantal leerlingen dat voor een zorgopleiding kiest. We moeten met het onderwijs overleggen hoe we het tij kunnen keren. Een voldoende en kwalitatief hoogwaardig aanbod van zorg is van direct belang voor onze inwoners.”

### RPA

“Tot slot vind ik ook dat we als regio nog eens moeten nadenken over onze deelname aan het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Rijn en Gouwe. Het is een belangrijk platform, waar overheid, werkgevers, onderwijs en andere partijen elkaar ontmoeten en informatie en ideeën uitwisselen. Het platform speelt een belangrijke coördinerende en bemiddelende rol bij allerlei subsidies ter stimulering van de arbeidsmarkt. Op voorwaarde dat wij als Holland Rijnland onze speerpunten op het gebied van voortijdig schoolverlaten en de aansluiting onderwijs-bedrijfsleven voldoende tot hun recht kunnen laten komen, ben ik er wel voorstander van om bij te dragen aan dit platform.”

Vervolg van  
voorpagina

en Greenport – de drie economische speerpunten van de regio – om met dit probleem? In dit nummer enkele interviews. Verder een verslag van de conferentie Leren en Werken, die op 25 september is gehouden bij Centocor in Leiden. Onder voorzitterschap van ex-staatssecretaris Anette Nijts van Onderwijs gaven deskundigen hun visie op de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven en waren er workshops en discussies. Hoe gastheer Centocor zelf de problemen oplost, komt aan de orde op pagina 17.

### Civil Society

Verder in dit nummer van SamenGevat twee andere onderwerpen. Allereerst een verslag van de bijeenkomst van 15 oktober in Lisse over de relatie tussen de Wmo en de civil society. En tot slot in deze uitgave een interview met Nico Schoof, voorzitter van het Rijnstreekberaad, over de mogelijke vervlechting van het Rijnstreekberaad met Holland Rijnland. ■



*Douwe Grijpstra – Research voor Beleid*

## “Samen werken aan tekorten arbeidsmarkt Holland Rijnland”

**Overheid, bedrijfsleven en onderwijs moeten samen aan het werk om mogelijke toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt in de regio aan te pakken. Daarbij moeten ‘trekkers’ worden aangewezen die met concrete projecten aan de slag gaan en daarop ook worden afgerekend. Dat zegt Douwe Grijpstra, die als directeur van Research voor Beleid aan de basis heeft gestaan van de ‘foto’ en toekomstvisie voor de arbeidsmarkt in Holland Rijnland.**

In het onderzoeksrapport ‘De arbeidsmarkt van Holland Rijnland’ presenteert Research voor Beleid een ‘foto’ van de huidige situatie op de arbeidsmarkt en geeft het bureau een schets van de ontwikkelingen tot 2012. Grijpstra: “We hebben vooral veel cijfers uit allerlei bronnen op een rij gezet en daar de nodige analyses op losgelaten. Dat zijn de cijfers van bekende bronnen als het CBS, het CWI en het ministerie van Onderwijs, maar ook een specifieke databron als Nielsen Media-research. Dat bedrijf inventariseert personeelsvacatures in kranten en op internet, waardoor je een goed beeld krijgt van welke banen er buiten het CWI en andere instanties beschikbaar zijn. Het gaat daarbij vooral om vacatures in het hogere segment. We hebben eind 2005 en eind 2006 tegen het licht gehouden, zodat er ook trends zichtbaar worden.”

“We hebben bij ons onderzoek nadrukkelijk gekeken naar de speerpuntclusters die Holland Rijnland voor zijn economische beleid heeft benoemd, zoals de life- en space-sciences, de Greenport, zorg, detailhandel en toerisme. Op basis van de cijfers heeft onderzoeksbureau EIM geprobeerd nauwkeurige voorspellingen te doen over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de komende jaren. Daarbij hebben we gebruikgemaakt van modellen die ook in andere delen van het land zijn toegepast.”

### Bijzonderheden

“De arbeidsmarkt in Holland Rijnland ziet er in grote lijnen hetzelfde uit als elders in Nederland, maar

heeft toch wel enkele bijzonderheden. Zo is de quataire sector (landbouw, detailhandel, horeca en groothandel) relatief sterk vertegenwoordigd in onze regio en de commerciële dienstverlening juist weer wat minder. Er is relatief weinig werkloosheid, ook al zijn er in de Leidse regio wat meer hoger opgeleide werkzoekenden dan elders in het land. De percentages van voortijdige schoolverlaters liggen lager dan in bijvoorbeeld Amsterdam en Den Haag. Met uitzondering van de techniek slagen bedrijven en zorginstellingen er nog steeds in om hun vacatures vervuld te krijgen. Soms weet men tekorten op de arbeidsmarkt creatief op te lossen, zoals in de bollen- en bloemensector, die hiervoor op grote schaal Poolse werknemers inhuurt. Opmerkelijk is verder dat veel inwoners van Holland Rijnland hun werk buiten de regio vinden. Er is een forse pendel naar Schiphol en Amsterdam en de Haagse regio. Veel mensen hebben weliswaar hun huis in Holland Rijnland, maar werken elders.”

### Tekorten

“Ons onderzoek maakt duidelijk dat het huidige relatieve evenwicht geen stand houdt. Vooral de vraag naar technisch opgeleid personeel en hbo’ers zal de komende jaren sterker stijgen dan het aanbod. We hebben berekend dat de regio in 2012 waarschijnlijk een tekort heeft van 3800 hbo’ers. Verschillende sectoren zullen daarmee te maken krijgen. In eerste instantie de zorg. Door de vergrijzing neemt de vraag naar personeel sterk toe. Zelfs zie-

kenhuizen, die nu nog redelijk aan personeel kunnen komen, komen in de problemen. Daarbij gaat het niet alleen om vacatures op hbo-, maar ook op mbo-niveau. De situatie in de technische beroepen blijft even problematisch als die nu al is. Hoewel de belangstelling voor techniek op scholen weer wat toeneemt, blijft er een groot tekort aan technisch opgeleide personeelsleden. Uiteindelijk zullen ook de lifescience-bedrijven, die vooral hoger opgeleide medewerkers werven, daarmee te maken krijgen.

We voorzien ook tekorten in de commerciële dienstverlening. Landelijk

*Douwe Grijpstra:*  
 “Vooral de vraag naar technisch opgeleid personeel en hbo’ers zal de komende jaren sterker stijgen dan het aanbod.”



groeit deze sector sterk. Hoewel de sector op dit moment is ondervertegenwoordigd in Holland Rijnland, zal ook hier het aantal vacatures toenemen. Ook al omdat veel publieke organisaties bij hun speurtocht naar klantgerichte medewerkers een beroep zullen doen op het potentieel aan commercieel opgeleide nieuwkomers op de arbeidsmarkt.”

“De tekorten op de arbeidsmarkt kunnen grote gevolgen hebben voor Holland Rijnland. Zo zet ik persoonlijk mijn vraagtekens bij de plannen voor nieuwe kantoorlocaties en bedrijventerreinen in de regio. Zijn er straks wel voldoende personen die daar kunnen werken? Daarbij komt nog dat de zuigende werking van Schiphol, Amsterdam en Den Haag de komende jaren alleen maar toeneemt. Holland Rijnland is niet de enige regio waar zich tekorten op de arbeidsmarkt gaan voordoen.”

### Voorstellen

“We doen verschillende voorstellen om de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. De ‘reserves’ op de arbeidsmarkt zijn beperkt. Afgezien van een iets grotere groep hoger opgeleide werkzoekenden zijn er nog weinig uitkeringsgerechtigden over die in aanmerking komen voor een baan. Een kleine reserve is misschien nog te vinden onder herintredende vrouwen, vooral

in de Duin- en Bollenstreek. Allochtonen vinden in elk geval steeds beter een baan. Wellicht kan Holland Rijnland nog wat putten uit het potentieel aan allochtonen in de regio Den Haag. Van het binnenhalen van meer buitenlanders hoeven we denk ik weinig te verwachten. Als de welvaart in Polen stijgt, zal het aantal werknemers dat naar ons land komt waarschijnlijk sterk dalen.”

“Er moet een grote slag worden gemaakt in het onderwijs. Overheid en onderwijs moeten keihard werken aan de aanpak van het voortijdige schoolverlaten. Leerlingen moeten worden gestimuleerd zo lang mogelijk door te leren. Onderwijs en bedrijfsleven moeten de stagemogelijkheden verbeteren en stagiaires dingen laten doen waar ze iets aan hebben. Als leerlingen de kans krijgen zich daadwerkelijk te verbeteren, zijn ze sneller geneigd om zich na de afronding van hun opleiding aan een bedrijf te binden. Scholen moeten zich meer richten op opleidingen waar in het bedrijfsleven behoefte aan is. Ik kan me voorstellen dat mbo's bijvoorbeeld een numerus fixus instellen voor populaire maar weinig gevraagde opleidingen als kapster of automonteur. Op sommige scholen gebeurt dat al. Het klinkt misschien hard, maar we zullen er niet aan ontkomen om leerlingen met de zachte hand een bepaalde richting op te duwen.”

“Een oplossingsrichting die we ook presenteren is het mobiliseren en opleiden van werkenden. Als we werkenden mobieler maken dan ze nu zijn, worden ze weerbaarder en zijn ze breder inzetbaar. Hier ligt vooral een taak voor het bedrijfsleven. Ook oudere werknemers moeten weer volop kans krijgen om zich door middel van scholing en opleiding verder te ontwikkelen. En dan niet met een eenvoudig cursusje, maar met een volwaardige vakopleiding, waarmee ze echt verder komen. Het zal in de toekomst handiger en efficiënter zijn om mensen op te leiden van een mbo2- naar een mbo3- of zelfs hbo-niveau, dan pogingen te doen om nieuwe goed opgeleide medewerkers aan te trekken.”

### Samen

“Overheid, bedrijfsleven en onderwijs moeten samen hun verantwoordelijkheid nemen. Elke sector heeft zijn eigen taken en verantwoordelijkheden. Overheid en scholen zijn verantwoordelijk voor het tegengaan van schoolverzuim. Het bedrijfsleven moet zich toeleggen op het verbeteren van de stagemogelijkheden en het opleiden van de eigen medewerkers. Er moeten ‘projecteigenaren’ of ‘trekkers’ komen die duidelijke plannen maken en daar ook op worden afgerekend. Het mag niet vrijblijvend zijn, want dan gebeurt er niets. Organisaties moeten zich open naar elkaar opstellen. Dat betekent bijvoorbeeld dat ROC's niet proberen elkaar te beconcurreren, maar in samenwerking en overleg opleidingen opzetten waar in het bedrijfsleven daadwerkelijk behoefte aan is. Het bedrijfsleven moet stageplaatsen die nu nog verborgen zijn opsporen en aanbieden aan het onderwijs. Het economisch belang van de regio is ermee gediend dat partijen samenwerken. Zonder samenwerking komen we er niet.”

Douwe Grijpstra tijdens de presentie op het congres van 25 september.



Het rapport “De Arbeidsmarkt van Holland Rijnland” staat ook op de website van Holland Rijnland. Zie hiervoor: [www.hollandrijnland.net](http://www.hollandrijnland.net) > Sociale Agenda > Participatie

## Conferentie over Leren en Werken bij Centocor in Leiden

# Naar een 'gouden driehoek' van economie, onderwijs en werkgelegenheid

Hoe kan de driehoek tussen economie, onderwijs en werkgelegenheid worden omgebouwd tot een 'gouden driehoek'? Met andere woorden: hoe kunnen onderwijs, bedrijven en overheid gezamenlijk iets doen aan de dreigende tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de komende tien tot vijftien jaar? Dat was een van de centrale vragen tijdens de Conferentie Leren en Werken, die dinsdag 25 september op initiatief van *Leerwegen in Rijnland* is gehouden in de vestiging van Centocor op het biosciencepark in Leiden.

De bijeenkomst bestond uit twee delen. Het middagdeel was bedoeld voor bestuurders en beleidsmakers van bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Het avonddeel was bedoeld voor directeuren en P&O-medewerkers van bedrijven, dekanen en docenten. Dit deel bestond uit een informatiemarkt, twee rondes van workshops en de afsluiting van het MKB-leerbanenproject. In totaal woonden meer dan 200 personen het congres bij.



*Douwe Grijpstra* van Research voor Beleid presenteerde de resultaten van het onderzoek dat zijn bureau heeft gedaan naar de (toekomst van) de arbeidsmarkt in Holland Rijnland. Grijpstra voorspelt dat bedrijven en instellingen in de regio de komende jaren te maken krijgen met een groot tekort aan werknemers, vooral op mbo- en hbo-niveau. Vooral zorg, techniek, commerciële dienstverlening en onderwijs moeten steeds meer moeite doen om medewerkers te vinden. Grijpstra hield de aanwezigen vier oplossingen voor om het tekort aan werkkrachten te lijf te gaan. In het onderwijs moet worden gewerkt aan het opleiden van meer mbo'ers en de doorstroming van mbo naar hbo. Ten tweede moeten reserves onder oudere hoogopgeleiden worden aangesproken. Daarbij gaat het vooral om vrouwen. Verder moet zittend personeel worden gestimuleerd om zich te scholen. Tot

slot moeten overheid, scholen en bedrijfsleven samenwerken om de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven te optimaliseren.

### Eigen hand

*Corrie Scholman*, human resource manager Supply Chain & Business Support van Heineken in Zoeterwoude, maakte aan de hand van een praktijkvoorbeeld duidelijk hoe de bierbrouwer zelf de opleiding van medewerkers ter hand heeft genomen en tegen welke obstakels het bedrijf daarbij opliep. Het bedrijf besloot 155 nauwelijks geletterde medewerkers op te leiden en beter inpasbaar te maken in de moderne bedrijfspraktijk. Heineken werkte voor de tweejarige opleiding samen met enkele scholen, wat overigens niet altijd soepel verliep. Uiteindelijk haalden 108 van de 155 medewerkers hun diploma. Veertig medewerkers stroomden uit, onder andere naar de VUT. Slechts zeven medewerkers verloren hun baan.

Heineken beschouwde de opleiding als een succes. Het bedrijf kreeg de beschikking over breder inzetbare medewerkers, die meer weten en zelf problemen oplossen. De medewerkers waren trots op hun diploma en het leertraject bleek een grote uitstraling te hebben naar collega's, inclusief leidinggevenden.

### Werkend leren

*Paul van Maanen*, voorzitter van het college van bestuur van de Hogeschool Leiden, hield een pleidooi voor werkend leren / lerend werken, waarbij medewerkers werk en leren combineren. De voorzitter constateerde dat zijn school nog nauwelijks deeltijd- of duale opleidingen aanbiedt. Dat is verontrustend, want door de demografische ontwikkelingen neemt het aantal leerlingen alleen nog maar af. Bedrijven op het Leidse biosciencepark hebben nu al gemiddeld een personeelstekort van tien procent. "Wanneer stijgt het water de bedrijven zo naar de lippen, ►

*Leerwegen in Rijnland is een samenwerking van overheid, bedrijfsleven en onderwijs. Tot de partners behoren de Kamer van Koophandel Rijnland, bv.leiden.nl, VNO-NCW West, MKB Leerbanen, Hogeschool Leiden, ROC Leiden, Da Vinci College, Holland Rijnland, de gemeente Leiden en RPA Rijn Gouwe.*

dat we automatisch gesprekspartner worden,” vroeg Van Maanen zich af. De voorzitter pleitte voor co-creatie, waarbij onderwijs en bedrijfsleven in gezamenlijk overleg bepalen welke opleidingen er nodig zijn en samenwerken bij de uitvoering.

### Gouden driehoek

Ook de Roosendaalse wethouder Economische Zaken Jan Pelle bepleitte een intensieve samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid om daarmee de driehoek van economie, onderwijs en werkgelegenheid om te vormen tot een ‘gouden driehoek’. De overheid moet investeren in een veranderende economie, waarin globalisering een steeds grotere rol speelt. Om dat te bereiken, moet er allereerst een eind komen aan de verkokering van politiek en bestuur. Onderwijs is niet gewend te denken vanuit de markt. Gemeenten moeten hun portefeuilles Economische Zaken, Sociale Zaken en Onderwijs samenvoegen. Ten tweede moeten onderwijs en bedrijfsleven in de visie van Pelle ‘vitale coalities’ smeden, waarbij actieplannen worden opgesteld en duidelijke afspraken worden gemaakt. Ten derde pleitte de Roosendaalse wethouder voor het strategisch inzetten van middelen. Daarbij moet een grote plaats worden ingeruimd voor onder andere leren op locatie en leer-/werklandschappen, waarbij onderwijs en bedrijfsleven worden gecombineerd.

### Forum

Het middaggedeelte van de conferentie werd afgesloten met een forumdiscussie met bestuurders van bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Namens het bedrijfsleven namen Arie Balkenende (voorzitter Katwijkse Ondernemers Vereniging) en Jan van Aartrijk (directeur KAVB) aan de discussie deel. Het onderwijs werd vertegenwoordigd door Hans Snik (Da Vinci College) en Marieke Jas (ROC Leiden). Adri de Roon (portefeuillehouder Sociale Agenda Holland Rijnland) en Jan Pelle (wethouder gemeente Roosendaal) vertegenwoordigden de overheid. Centrale vraag was hoe onderwijs en bedrijfsleven elkaar kunnen vinden en daarmee een bijdrage kunnen leveren aan de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt. Tijdens de discussie bleek dat scholen en bedrijven (nog) niet altijd goed op de hoogte zijn van wat zij voor elkaar kunnen betekenen.

### Workshops en informatiemarkt

Het avonddeel van de conferentie bestond uit twee rondes workshops en een informatiemarkt. Tijdens het drukbezochte buffetgedeelte ontmoetten ondernemers en onderwijs elkaar en werd nagepraat over de indrukken van de middag. Annette Nijs gaf in haar openingswoorden een korte samenvatting van het middagdeel. Mariëtte Barn-

hoorn, medevoorzitter van de Leidse ondernemersvereniging [bv.leiden.nl](http://bv.leiden.nl), nodigde vervolgens de aanwezigen uit om zich te verspreiden door het gebouw om de workshop van hun keuze bij te wonen.

In twee rondes konden de aanwezigen kiezen uit diverse workshops. Ondernemers, onderwijzers en dienstverleners gaven een kijkje achter hun schermen bij de werving en selectie van nieuw personeel, de begeleiding van personeel op leerplekken of de aanpak van laaggeletterdheid van personeel. Elke sector heeft zijn eigen problemen. De specifieke praktijkvoorbeelden die de verschillende aanwezigen en workshopbegeleiders konden voorleggen waren bijzonder inspirerend.

### MKB-leerbanen en Tjomme van Nordenbokaal

De avond werd afgesloten met de overhandiging van de Tjomme Van Nordenbokaal. Het MKB-leerbanenproject is ooit gestart door Henny Werter en Tjomme Van Norden. De prijs, bedoeld voor de persoon of onderneming die zich het meest heeft ingezet voor het leerbanenproject en de jongeren, is als erbetoon vernoemd naar Tjomme Van Norden, die enige tijd geleden is overleden. De dochter van Tjomme Van Norden vertelde in haar toespraak hoe belangrijk de inzet voor jongeren voor haar vader was geweest en op welke manier haar vader de ontmoetingen tussen ondernemers en jongeren wilde stimuleren. De prijs werd overhandigd aan René van Leeuwen, die de cheque van 5000 euro namens prijswinnaar Berk Accountants in ontvangst nam. Hij zegde daarbij toe dat het geldbedrag geheel in de geest van Tjomme Van Norden wordt besteed aan een goed doel waarbij jongeren worden ondersteund in hun werk.

In zijn afsluitende woorden kon Frits de Jongh, voorzitter van Leerwegen in Rijnland, terugblikken op een geslaagde conferentie. Er was een begin gemaakt met de ontmoetingen tussen ondernemers en onderwijs. Workshopleiders, mensen achter de organisatie, sprekers en gastheer Centocor werden van harte bedankt. ■

*Het complete verslag van de bijeenkomst is ook te vinden op de website van Holland Rijnland, [www.hollandrijnland.net](http://www.hollandrijnland.net) > Sociale Agenda > Participatie*

*Toespraak bij de uitreiking van de Tjomme van Norden-prijs.*



## Onderwijs en werk: wat doet Holland Rijnland?

Zo eenvoudig als het voor de een is om een nieuwe baan te vinden, zo lastig kan het zijn voor de ander. Voor groepen die moeite hebben met het vinden van een nieuwe werkkring worden speciale projecten georganiseerd. Op de volgende pagina's komen twee van deze projecten aan de orde: het Talent 45+ programma van het CWI in Leiden en het project van de Intergemeentelijke Sociale Dienst Bollenstreek om langdurig werklozen aan een baan te helpen. Behalve infor-

matie van de betrokken organisaties, ook twee interviews met werkzoekenden die via de projecten aan een baan zijn gekomen.

Op deze pagina verder informatie over enkele projecten waarbij de Holland Rijnland-gemeenten zijn betrokken, vooral waar het gaat om onderwijs en de relatie onderwijs-bedrijfsleven: de aanpak van het voortijdig schoolverlaten, het Jongerenloket Holland Rijnland en de kwalificatieplicht.

# Holland Rijnland: aanpak voortijdig schoolverlaten en kwalificatieplicht

**Het Dagelijks Bestuur van Holland Rijnland en de portefeuillehouders Sociale Agenda hebben in 2006 uitgesproken dat arbeidsmarktbeleid een speerpunt moet zijn voor de Holland Rijnland-gemeenten. Naast de verbetering van de aansluiting onderwijs-bedrijfsleven, gaat daarbij in het bijzonder de aandacht uit naar de aanpak van het voortijdig schoolverlaten.**

**M**et het regionale bureau leerplicht en de regionale melden coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC) hebben de Holland Rijnland-gemeenten per 1 januari 2007 belangrijke instrumenten in huis om een bijdrage te leveren aan het terugdringen van schoolverzuim en schooluitval. Holland Rijnland kan dat niet alleen, maar werkt nauw samen met andere organisaties, zoals het onderwijs, zorginstellingen, gemeentelijke sociale diensten, CWI's en werkgevers. De regionale aanpak krijgt gestalte in een nieuwe regionale regiegroep Aanpak Voortijdig Schoolverlaten, die op 1 oktober aan de slag is gegaan.

Onder de verantwoordelijkheid van de nieuwe regiegroep start per januari 2008 ook het Jongerenloket Holland Rijnland. Op dit moment is er al een Jongerenloket voor onderwijs en werk voor de Leidse regio. Dit wordt omgevormd tot een jongerenloket voor geheel Holland Rijnland, met een dependance bij het CWI in Lisse. Het jongerenloket Holland Rijnland draait gedurende twee jaar als proefproject. Na twee jaar volgt een evaluatie, waarna wordt besloten over voortzetting. Het jongerenloket is gericht op voortijdige schoolverlaters tot 23 jaar die geen startkwalificatie hebben behaald en niet meer naar school gaan.

Bij het terugdringen van voortijdig schoolverlaten gaat veel aandacht uit naar het mbo (inclusief de ROC's). Dit schooltype heeft het meest te maken met uitval. In de praktijk gaan veel leerlingen liever zo snel mogelijk aan het werk dan dat ze nog langer op school zitten. Daarnaast is er sprake van 'groenpluk': werkgevers nemen het liefst jonge en dus goedkope arbeidskrachten in dienst, om daarmee de kosten laag te houden. Om uitval en 'groenpluk' tegen te gaan is het dus belangrijk om afspraken te maken met mbo's en werkge-

vers. Een van de aandachtspunten daarbij is het bevorderen van duale trajecten, zodat leerlingen naast werken ook hun diploma kunnen halen.

Op 1 augustus 2007 is de kwalificatieplicht van kracht geworden. Leerlingen, die na de volledige leerplicht nog geen startkwalificatie hebben, worden verplicht een volledig programma van onderwijs te volgen totdat ze de startkwalificatie hebben behaald. Een startkwalificatie is een diploma mbo2, havo of vwo (een vmbo-diploma is dus onvoldoende).

Voor het handhaven van de kwalificatieplicht stelt het Rijk geld beschikbaar. In Holland Rijnland gaat dat geld naar Leiden, omdat Leiden ook RMC-gemeente is. Het is de bedoeling het geld voor de kwalificatieplicht bij het regionaal bureau leerplicht te gebruiken voor de uitbreiding van het aantal leerplichtambtenaren. Daarnaast zal met deze middelen mogelijk ook de administratie moeten worden uitgebreid, omdat het aantal meldingen van mbo-instellingen fors zal toenemen. Momenteel melden de mbo-instellingen nauwelijks verzuim; met de invoering van de kwalificatieplicht komt daar verandering in. Het regionaal bureau leerplicht maakt komend schooljaar een aantal leerplichtambtenaren vrij om de mbo-instellingen te helpen bij het verbeteren van de verzuimregistratie en -meldingsprotocollen. Tevens loopt een project om zorg- en adviesteams (ZAT's) bij de mbo-instellingen op te zetten, waarbij de scholen gebruik kunnen maken van de deskundigheid en inzet van onder andere leerplicht, maatschappelijk werk en jeugdzorg voor leerlingen waar zij zorgen over hebben. ■

*Meer informatie over leerplicht en het tegengaan van voortijdig schoolverlaten is te vinden in SamenGevat van december 2006. Zie hiervoor de website van Holland Rijnland: <http://www.hollandrijnland.net> > Algemeen > Communicatie > Holland Rijnland SamenGevat*

*Meer informatie over de kwalificatieplicht is te vinden op de website van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: <http://www.minocw.nl/leerplicht/452/Kwalificatieplicht.html>*

Frans Siemer – directeur Intergemeentelijke Sociale Dienst Bollenstreek

## “Sociale diensten moeten samenwerken op regionaal niveau”

De sociale diensten in de twaalf Holland Rijnland-gemeenten moeten alle activiteiten om mensen met een WWB-uitkering (Wet werk en bijstand) naar een baan te begeleiden regionaal uitvoeren. Alleen op dat niveau zullen de sociale diensten in de regio in staat zijn om grotere projecten – vooral voor mensen met een ‘meervoudige problematiek’ – effectief uit te voeren. Dat zegt Frans Siemer, directeur van de Intergemeentelijke Sociale Dienst (ISD) Bollenstreek.

“Ik begrijp heel goed dat wat ik nu zeg politiek gevoelig ligt, maar als je kijkt voor welke uitdagingen we de komende jaren staan, dan denk ik dat we die als ISD Bollenstreek op klein regionaal niveau niet voldoende aankunnen. Daar komt bij dat onze ‘ketenpartners’ CWI en UWV op dit moment ook denken over opschaling. Het zou mooi zijn als wij daarbij kunnen aansluiten. Ik kan

Frans Siemer:  
“Uitdagingen op  
regionaal niveau  
oplossen.”

me goed voorstellen dat bestuurders en gemeenteraden een eigen regie willen voeren over het beleid van hun sociale diensten. Maar als afzonderlijke gemeente en zelfs als tamelijk kleine regionale sociale dienst krijg je vaak weinig voor elkaar. Als we samenwerken, zijn we krachtiger en kunnen we een steviger positie innemen naar bijvoorbeeld opleidingsinstellingen en werkgevers.”

### Regionaal project

De intergemeentelijke samenwerking van de sociale diensten heeft al vorm gekregen bij een project voor de re-integratie van WWB'ers met een zogeheten ‘meervoudige problematiek’. Siemer: “Daarbij gaat het om uitkeringsgerechtigden die al diverse jaren werkloos zijn, vaak financiële en medische problemen hebben, in de loop der tijd schulden hebben opgebouwd bij bijvoorbeeld postorderbedrijven en woningbouwcorporaties en soms zelfs dak- en thuisloos zijn. Door hun jarenlange bijstandsafhankelijkheid ontbreekt het deze mensen soms aan de meest basale vaardigheden, zoals 's morgens op tijd opstaan om naar het werk te gaan. Het is een complexe en diverse groep. Als we daarvoor per individuele gemeente gespecialiseerde re-integratiebedrijven inhuren, rijzen de kosten de pan uit. Daarom hebben de Holland Rijnland-gemeenten eind 2005 een Europese aanbesteding gedaan voor een regionaal project. De gemeente Katwijk is daarbij penvoerder geweest. De ISD stelt, net als Katwijk, consulenten beschikbaar en de sociale dienst van Leiden consulenten en een coördinator. Wij starten het project in onze regio met 100 tot 120 mensen. We hebben drie re-integratiebedrijven gevonden die de komende twee jaar aan de slag gaan. Over twee jaar moeten de mensen een baan hebben gevonden of zo ver zijn dat ze voor plaatsing kunnen worden over-

gedragen aan het CWI. We hebben dit project begin 2007 gestart. Het is nu nog te vroeg om er iets over te zeggen. Maar het is mij wel opgevallen dat de sociale diensten in onze regio zeer bereid waren om samen te werken en van dit project een succes te maken. Dat is wel eens anders geweest. Ik bespeur nu duidelijk de bereidheid om naar elkaar te luisteren en samen aan de slag te gaan. Daar moeten we in de toekomst mee verder.”

### Onderhandelingspartner

Volgens Siemer past de samenwerking van de sociale diensten uitstekend in het streven van de Holland Rijnland-gemeenten om tot een regionaal arbeidsmarktbeleid te komen. “Als we samen optrekken, inclusief het CWI en het UWV, zijn we een sterkere onderhandelingspartner en krijgen we meer voor elkaar. Als een bedrijf mij nu vraagt drie lassers te leveren, lukt het mij als ISD Bollenstreek niet om voor slechts drie WWB'ers een scholingstraject te organiseren. Dat is veel te omslachtig en kost per deelnemer te veel geld. Op de schaal van de regio kunnen we dat wel oppakken. Dan kunnen we met een ROC of andere school om tafel gaan zitten en lossen we het probleem van de werkgever op een fatsoenlijke manier op.”

“Dan is er nog een andere reden waarom intergemeentelijke samenwerking van groot belang is,” zegt Siemer. “Sinds de invoering van de WWB in 2004 hebben gemeenten een grote beleidsvrijheid. Dat is natuurlijk prima, maar het heeft ook negatieve neveneffecten. Een bekend voorbeeld daarvan zijn de loonkostensubsidies. Die verschillen per gemeente. In de praktijk leidt dat ertoe dat werkgevers “shoppen” en in zee gaan met de sociale dienst waar ze de meeste subsidie krijgen. Dat is wel heel erg zuur voor een langdurig werkloze die op zich geschikt is, maar wiens gemeente minder loonkosten-





subsidie verstrekt. Zo'n situatie kun je alleen maar voorkomen als je op regionaal niveau afspraken maakt."

### Mythe

In het rapport van Research voor Beleid wordt de re-integratie van langdurig werklozen genoemd als een van de oplossingen voor het dreigende tekort aan arbeidskrachten in de regio. "Ik ben het daar helemaal mee eens," zegt Siemer. "Maar in de praktijk is het lastig om langdurig werklozen – zeker als er een 'vlekje' aan zit – aan een baan te helpen. Het is

een mythe te denken dat werkgevers door de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt nu ook genoeg nemen met minder gekwalificeerde werknemers. Wij zijn voor het aan werk helpen van WWB'ers afhankelijk van de onderkant van het loongebouw. Maar de functies daar worden nu vaak ingevuld met Oost-Europeanen. Ik moet het heel voorzichtig zeggen, maar het lijkt erop dat er hier sprake is van verdringing. Kortom, hier liggen grote uitdagingen. En ik denk dat we die vooral op regionaal niveau moeten oplossen." ■

De Intergemeentelijke Sociale Dienst Bollenstreek werkt voor Hillegom, Lisse, Noordwijkerhout en Teylingen en vanaf volgend jaar ook voor Noordwijk. Hoofdtaken van de ISD zijn de uitvoering van de Wet werk en bijstand (WWB) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), waar het gaat om de verstrekking van rolstoelen, aanpassingen in huis, rolstoelvervoer en hulp in de huishouding.

Adres: Hobahostraat 92, 2161 HE Lisse  
tel. (0252) 34 50 50  
Internet: [www.isdbollenstreek.nl](http://www.isdbollenstreek.nl)

## Janie Blonk – CWI Leiden

# "Oudere werkzoekende vaak zeer gemotiveerd om aan de slag te komen"



**De economie bloeit. De werkloosheid is op het laagste niveau sinds jaren. Toch slagen werkzoekenden tussen de 45 en 65 er nog steeds moeilijk in een nieuwe baan te vinden, constateert Janie Blonk, consulent van CWI Leiden.**

Onder de naam "Talent 45+" heeft het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) een project gestart om werkzoekenden van boven de 45 met gerichte trainingen, testen en begeleiding aan een nieuwe baan te helpen. Met succes. Sinds de

start van het project hebben in de Leidse regio zo'n 575 oudere werkzoekenden een nieuwe werkkring gevonden.

### Terughoudend

Blonk: "We bespeuren bij werkgevers een zekere terughoudendheid om oudere werkzoekenden in dienst te nemen. Er bestaat het beeld dat 45+'ers te duur zijn, zich vaker ziek melden dan jongeren en weinig flexibel zijn. De praktijk is echter anders. Ouderen zijn juist zeer loyaal en melden zich niet vaker ziek dan jongere werknemers. In de contacten met werkgevers proberen we dat beeld bij te stellen. We proberen werkzoekenden ook zodanig te trainen dat ze zich positief presenteren en daarmee de vooroordelen die er bestaan weerleggen."

### Pakket

"We bieden de werkzoekenden een pakket van maatregelen aan, zoals workshops, testen en frequente, concrete bemiddeling naar werk. Met de testen proberen we duidelijkheid te krijgen over de competenties van de werkzoekende, over wat de werkzoekende motiveert, over welk werk- en denkniveau de werkzoekende beschikt en welke beroepen daarbij passen."

"De werkzoekenden zijn over het algemeen zeer gemotiveerd. Ze willen graag weer aan de slag. Werkgevers twijfelen vaak over de kwaliteiten van de oudere werkzoekende. In deze situaties heeft de werkgever de mogelijkheid van een proefplaatsing van maximaal drie maanden. Tijdens de proefplaatsing wordt geen loon betaald, de uitkeringinstanties betalen de uitkering door. Uiteraard moet er de intentie zijn om aansluitend een contract af te sluiten. Tijdens deze proefplaatsing is er frequent overleg/begeleiding met de adviseur van het CWI. In bepaalde situaties kan er een loonkostensubsidie worden verstrekt."

### Water bij de wijn

"Het vinden van een nieuwe baan vraagt natuurlijk ook van de werkzoekende dat hij of zij bereid is water bij de wijn te doen. Sommige oudere werkzoekenden hebben een verantwoordelijke baan gehad met een goed salaris. Zij zullen vaak een stapje terug moeten doen. Werkgevers schrikken soms terug als zij met zo'n 'zware jongen' worden geconfronteerd, maar ik ken ook werkzoekenden die zo gemotiveerd waren, dat ze zonder problemen genoeg namen met een salaris dat lager was dan hun uitkering." ■

### “Dolblij dat ik weer aan het werk ben”

**Ton van de Water (56) uit Voorschoten is een van de werkzoekenden die via het Talent 45+-programma van het CWI in Leiden op zoek is gegaan naar een nieuwe baan. Inmiddels werkt hij via een proefplaatsing van het UWV als werkvoorbereider bij GTI/OMC in Schiedam.**



“In 2004 verloor ik mijn baan. Ik heb 13,5 jaar met groot plezier gewerkt bij MAN/Rollo in Zoetermeer. Ik had een erg veelzijdige baan als technisch, commercieel en administratief medewerker voor onder andere de afdeling die VW-industriemotoren verkoopt op de Nederlandse markt. Ik kocht de motoren in, verkocht die aan klanten en deed de nazorg. Ik reisde door het hele land en ging vaak naar Duitsland. In 2004 moest het bedrijf reorganiseren. Zestien medewerkers gingen eruit. Daar was ik ook bij. De ontslagprocedure was niet prettig. Toen ik ging solliciteren dacht ik, gezien mijn ervaring en technische kennis, binnen de kortste keren weer een baan

te vinden. Maar dat bleek toch behoorlijk lastig. De technische wereld is zeer gespecialiseerd. Als je van een bedrijfstak verstand hebt, wil dat nog niet zeggen dat je meteen bij een ander bedrijf terecht kunt. Verder vonden bedrijven me gewoon te oud. Dat zeggen ze je niet direct, maar als je doorvraagt blijkt dat dan de reden van de afwijzing. In een enkel geval was ook het gevraagde salaris een struikelblok.

Ik ben super gemotiveerd om aan de slag te gaan. Ik werk nu via een proefplaatsing van het UWV bij ingenieursbureau Chain Technology, dat mij als werkvoorbereider heeft uitgeleend aan GTI/OMC in Schiedam. Tijdens de proefplaatsing wordt mijn uitkering doorbetaald. Het is wel de bedoeling dat de proef uiteindelijk wordt omgezet in een contract. Maar ik weet nog niet of dat echt gaat lukken. Daarom solliciteer ik in de tussentijd ook naar andere banen. Je kunt beter van een baan naar een baan solliciteren, dan vanuit een werkloosheidsituatie. Dan heb je toch een achterstand. Ik heb zelf twee jaar geen werk gehad, en zelfs dan merk je hoeveel er in die tijd verandert. In mijn nieuwe baan kan ik weer cursussen volgen. Dat ik daarvoor zelf de reiskosten moet betalen, neem ik maar op de koop toe. Ik ben dolblij dat ik weer aan het werk ben. Ik moet er niet aan denken om nog negen jaar thuis te zitten. Ik blijf positief. Bij sollicitaties probeer ik mezelf zo goed mogelijk te presenteren.”

### “Ik ben er altijd van uitgegaan dat ik weer een baan zou vinden”

**Harry Reijnders (56) werkt sinds een jaar als archiefmedewerker bij de Intergemeentelijke Sociale Dienst Bollenstreek in Lisse. Daarvoor is hij als uitkeringsgerechtigde vijf jaar op zoek geweest naar een nieuwe werkring. “Ik ben er altijd van uitgegaan dat het mij zou lukken weer een baan te vinden,” zegt hij.**

“Ik heb rechten gestudeerd. Dankzij een erfenis hoefde ik na mijn afstuderen niet meteen te gaan werken. Dat is leuk, omdat je jezelf helemaal kunt ontplooien zonder dat je wordt gehinderd door een baan. Maar je wordt er ook wel een beetje gemakzuchtig van. Daarom ben ik weer gaan studeren. Ik heb diverse talen geleerd en belastingrecht gestudeerd. Daarna heb ik veertien jaar als vrijwilliger in de Belastingwinkel Amsterdam gewerkt. Dat was leuk werk. We hielpen allerlei mensen met een inkomen tot de ziekenfondsgrens met hun belastingproblemen. Het was een mooie mogelijkheid om de kennis van mijn vak op peil te houden.”

“Toen ik 50 werd, was het geld van de erfenis op en moest ik een uitkering vragen. Daarmee werd ik ook verplicht een baan te zoeken. Dat was niet makkelijk. Ik heb vaak gesolliciteerd, ook bij de Belastingdienst, maar zonder resultaat. Men vond mij te oud en deed vaak een beetje besmuikt over het feit dat ik dertig jaar niet had gewerkt in een reguliere baan. Potentiële werkgevers waren bang dat ik mij niet zou kunnen inpassen in een betaalde baan. Ik heb de moed nooit opgegeven. Ik was ervan overtuigd dat het mij weer zou lukken een baan te vinden. Na twee jaar startte een re-integratieproject. Dankzij dat project vond ik een baan als havenmeester in Warmond. Dat was leuk werk. Je ontmoet mensen van allerlei slag. Een collega van mij kreeg een baan bij de ISD Bollenstreek. Hij tipte mij dat de ISD iemand zocht voor het archief. Ik heb meteen gesolliciteerd en na enkele gesprekken kreeg ik de baan. Ik vind het werk erg leuk. Na een week kende ik al iedereen in het gebouw. De werksfeer is uitstekend.



Ik heb er geen moeite mee gehad om fulltime te gaan werken. Ik heb mijzelf altijd een streng ritme opgelegd, ook tijdens mijn studie. Ik wil hier nog negen jaar blijven werken. En na mijn pensionering wil ik weer aan de slag in een wetswinkel. Het is leuk om mensen te helpen en ik vind het niet erg om tot op hoge leeftijd te werken. Dat zit nu eenmaal in de familie...”

## “Nog geen acuut probleem bij vervullen vacatures”



huizen en de thuiszorg,” zegt Ronald Berghouwer, adviseur HRM Arbeidsmarktcommunicatie. “Die sectoren zijn sterker afhankelijk van leerlingen met een diploma helpende/verzorgende of mbo-verpleegkunde. Maar helaas is juist bij deze opleidingen de uitval hoog. Wij verzorgen de mbo- en hbo-opleidingen verpleegkunde in duaal verband: in samenwerking met opleidingsinstellingen, maar met meer praktijkturen in eigen huis. Dat is een belangrijk voordeel omdat we daarmee mensen beter kunnen volgen en vasthouden.”

Doove: “Het is van groot belang dat ook buiten de ziekenhuizen de zorg goed is geregeld. We gaan steeds meer toe naar zorgketens, waarbij bijvoorbeeld een ziekenhuispatiënt voor revalidatie naar een verpleeg- of verzorgingshuis gaat. Als de zorg daar niet op orde is, hebben we uiteindelijk ook zelf een probleem.”

### Aantrekkelijk

Het LUMC – tien jaar geleden ontstaan uit de samensmelting van de medische faculteit en het academisch ziekenhuis – telt circa 7000 medewerkers, waarvan ongeveer 1300 verpleegkundigen en 600 artsen. Het overige personeel is betrokken bij onderwijs, onderzoek en ondersteunende taken.

Doove: “Het verplegend en ondersteunend personeel komt vooral uit de regio. Artsen en onderzoekers zijn afkomstig uit het hele land, soms zelfs uit andere werelddelen. Het is voor ons belangrijk om telkens nieuwe mensen binnen te krijgen en te houden. Als topinstelling op het gebied van onderwijs, onderzoek en zorg hebben we hier wel een streepje voor, maar we moeten er alles aan doen een aantrekkelijke werkgever te blijven, die zich voortdurend aanpast aan de omgeving.”

Berghouwer: “In het bedrijfsleven is men al veel eerder tot de conclusie gekomen dat je een aantrekkelijke werkgever moet zijn om personeel te binden. Wij hebben daar als zorginstellingen de laatste jaren een behoorlijke inhaalslag gemaakt.”

Volgens het rapport van Research voor Beleid krijgt vooral de zorg te maken met een tekort aan medewerkers. De meningen van Ted Doove en Ronald Berghouwer van het LUMC en Chris Boeijinga van STAG Rijnstreek.

### Onderzoekers

“Op het gebied van de medisch specialisten zijn er weinig problemen met vacaturevervullingen,” zegt Doove. “Vacatures voor onderzoekers zijn een groter probleem, vooral bij gesubsidieerde projecten met een aanstelling voor vier of vijf jaar. Ook onderzoekers hechten op een gegeven moment aan de zekerheid van een vast contract. Bovendien is het soms moeilijk om gespecialiseerde onderzoekers op een bepaald gebied te vinden. Complicerende factor is ook dat onderzoeksinstituten over de hele wereld voor bepaalde specifieke specialismen in dezelfde vijver vissen.” Berghouwer: “Daarnaast wordt het moeilijker analisten te vinden. Minder leerlingen kiezen voor een middelbare of hogere laborantenopleiding. Er zijn zelfs enkele scholen gesloten. We gaan nu zelf naar scholen en zoeken actief mensen om vacatures voor laboranten vervuld te krijgen.”

### Woningbouw

In de regio wordt veel gesproken over het bouwen van woningen in duurdere prijsklassen om hoger opgeleide kenniswerkers aan de regio te binden. Berghouwer: “Wij horen nauwelijks over problemen met het vinden van geschikte woonruimte. Leiden en de directe omgeving hebben op dat gebied voldoende te bieden. We horen wel dat woonruimte duur is, maar dat geldt eigenlijk voor de hele Randstad.”

Doove: “De regio moet wel meer werk maken van de eigen promotie. Zeker bij het aantrekken van buitenlandse kenniswerkers. Het Bioscience park en de universiteit pakken dat nu op beperkte schaal op, maar dat zou wel wat beter kunnen.”

Door de vergrijzing neemt de vraag naar medische zorg de komende jaren toe. Tegelijk daalt het aantal jongeren dat voor een opleiding in de zorg kiest. Toch ondervindt het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC) nog geen grote problemen bij het vervullen van vacatures. Het imago van het LUMC als topinstelling op het gebied van onderwijs, onderzoek en zorg, het feit dat de organisatie enkele opleidingen in eigen huis verzorgt, en het niveau van de vacatures spelen daarbij een belangrijke rol.

“W e weten natuurlijk niet precies hoe de situatie zich de komende jaren zal ontwikkelen, maar op dit moment hebben we nog geen acuut probleem, zegt mevrouw Ted Doove, directeur human resource management van het LUMC. “In samenwerking met andere zorg-werkgevers doen we er in elk geval alles aan om ook in de toekomst verzekerd zijn van voldoende medewerkers. We werken samen met de andere ziekenhuizen in de regio en we nemen deel aan het Platform Arbeidsmarkt Zorg (PAZ). Onlangs hebben we in samenwerking hiermee een convenant gesloten voor een intensieve bewerking van de markt in de komende jaren.” “De problemen zitten op dit moment vooral bij verpleeg- en verzorgings-

Chris Boeijinga – STAG Rijnstreek

## “Andere benadering arbeidsmarkt is nodig”

Werkgevers en werknemersorganisaties in de gezondheidszorg hebben zo'n 15 jaar geleden organisaties opgericht met als voornaamste doel de voorwaarden te scheppen waarmee de zorgsector over voldoende gekwalificeerd personeel kan beschikken. Omdat de arbeidsmarkt vooral regionaal wordt bepaald, hebben werknemers en werkgevers in de zorg vervolgens regionale organisaties in het leven geroepen, waaruit STAG Rijnstreek is voortgekomen. STAG staat voor Stimulering Arbeidsmarkt Gezondheidszorg, en is gevestigd in Waddinxveen.

*Chris Boeijinga: "Werkgevers moeten zich niet alleen blijven focussen op wervingscampagnes, die over een aantal jaren nog maar nauwelijks effect zullen sorteren."*

**D**e zorgsector staat de komende jaren voor een grote uitdaging. Als gevolg van de vergrijzing is er meer personeel nodig, terwijl de groei van de beroepsbevolking daar bij lange na geen gelijke tred mee zal houden. STAG-directeur Chris Boeijinga: "In het verleden kwam het wel eens voor dat in het ene jaar veel mensen werden aangenomen,

die korte tijd later als gevolg van bezuinigen weer overbodig waren. Dergelijke situaties wilde men in het vervolg voorkomen."

Zorgen voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel betekent dat STAG Rijnstreek zich richt op arbeidsmarktonderzoek voor de zorg, werving en behoud van personeel en scholing, hoewel STAG dit laatste niet zelf uitvoert. Daarnaast heeft STAG sinds enige tijd een mobiliteitscentrum, Care2Care, waar werkzoekenden en werkgevers in de zorg met elkaar in contact worden gebracht. Care2Care heeft een vacaturebank en richt zich op werving en selectie en is ook het uithangbord waarmee de arbeidsmarkt in de zorg voor werkzoekenden overzichtelijker wordt gemaakt. "Iemand die een baan zoekt in de zorg hoeft nu niet meer 25 verschillende instellingen aan te schrijven," aldus Boeijinga. "Wij kunnen in ons gegevensbestand zien waar iemand op z'n plek kan zijn. Dit is een belangrijke uitvoerende taak voor ons. Maar STAG is nadrukkelijk geen uitzendbureau. Wij bemiddelen slechts tussen werknemer en werkgever."

### Eigen mensen behouden

STAG Rijnstreek bestrijkt een gebied dat zich globaal uitstrekt van Schoonhoven tot Hillegom. "In dit gebied zijn 52.000 mensen werkzaam in de zorg. Dat zijn niet alleen de handen aan het bed, maar ook de mensen die in de keuken werken, op het secretariaat of op de ict-afdeling. Onderzoeken wijzen uit dat er over 15 jaar landelijk 600.000 mensen extra in de zorg zouden moeten werken, terwijl de arbeidsmarkt maar met 60.000 mensen toeneemt. Dat houdt in dat straks één op de vier mensen in de zorg moet werken. Dat is natuurlijk onmogelijk. Dat betekent dat we op een andere manier naar de werkgelegenheid moeten gaan kijken. De arbeidsproductiviteit moet omhoog. En we moeten slimmer omgaan met het bestaande

arbeidspotentieel. Werkgevers moeten zich niet alleen blijven focussen op wervingscampagnes, die over een aantal jaren nog maar nauwelijks effect zullen sorteren en waarmee je straks alleen nog maar resultaat kunt boeken door personeel bij andere zorginstellingen weg te kapen. Je zult je veel meer om de mensen die je hebt heen moeten vormen, zodat je ze voor jaren voor je eigen organisatie kunt behouden." Volgens Boeijinga mag die cultuuromslag niet te lang op zich laten wachten. De tekorten zijn nu nog niet dramatisch, maar wanneer er niets gebeurt zal er binnen een aantal jaren al een groot tekort aan personeel ontstaan in de thuiszorg en verpleeg- en verzorgingshuizen. De tekorten zullen zich vooral op niveau 3 (verzorgenden) voordoen. Boeijinga: "De extramurale zorg gaat problemen geven. Je kunt je afvragen of we ons niet moeten herbezinnen op het streven om mensen zo lang mogelijk thuis te laten wonen. Enerzijds is dat namelijk uit het oogpunt van de zorg zeer inefficiënt, omdat er veel tijd verloren gaat door het reizen naar de cliënten. Anderzijds belemmert het ook de doorstroming op de woningmarkt. En dat heeft ook gevolgen voor de werknemers in de gezondheidszorg, want ook die wil je graag een woonruimte kunnen bieden als je op zoek bent naar personeel." Want de mobiliteit is vooral in de Duin- en Bollenstreek een groot probleem, onderkent Boeijinga.

### Geen slachtofferrol

Boeijinga benadrukt dat het geen zin heeft om naar Den Haag te kijken voor een financiële oplossing om de tekorten in de toekomst weg te werken. "De zorgsector moet niet in een slachtofferrol gaan zitten. Er is een omslag gekomen waardoor de zorgsector nu veel bedrijfsmatiger te werk gaat. En dan moet je op je eigen verantwoordelijkheid vertrouwen, mits de regelgeving daartoe voldoende ruimte biedt." ■



Victor Salman – Vereniging Bedrijfsleven Duin- en Bollenstreek

## “Bedrijfsleven in regio moet ook verantwoordelijkheid nemen voor arbeidsmarkt”

“Ik ben een rasoptimist. Ondernemers zijn gewend om adequaat in te spelen op ontwikkelingen. Daarom ben ik niet bang dat het voorspelde tekort aan gekwalificeerde medewerkers het bedrijfsleven in de Duin- en Bollenstreek of de Greenport in gevaar zullen brengen. Nu we de problemen kennen, kunnen we ook maatregelen nemen om daar wat aan te doen. Daarbij moet wat mij betreft niet alleen de overheid, maar ook het bedrijfsleven in de regio zijn verantwoordelijkheid nemen.”

**D**at zegt Victor Salman, voorzitter van de Vereniging Bedrijfsleven Duin- en Bollenstreek (VBDB), en vertegenwoordiger van zijn organisatie in de stichting Greenport Duin- en Bollenstreek (voorheen ‘Hou Het Bloeiend’). De VBDB is de koepel van zeven ondernemersorganisaties in de regio en vertegenwoordigt in totaal circa 2000 bedrijven.

“Als organisatie hebben we onze lobby de afgelopen tien jaar vooral gericht op de aanleg van nieuwe bedrijventerreinen en de verbetering van de infrastructuur in onze regio. Dat is niet voor niets geweest. De regio heeft het probleem van de infrastructuur goed opgepakt. Met het regionale investeringsfonds, waarmee het regiobestuur een waar huzarenstukje heeft geleverd, gaan we nu aan de slag om de grootste problemen op te lossen. Maar nu begint bij steeds meer bedrijven het



Victor Salman: “De grootste bedreiging voor de Greenport Duin- en Bollenstreek is een mogelijk tekort aan hoogopgeleide kenniswerkers.”

befesf door te dringen dat we ook iets moeten doen aan de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. De tijd dat bedrijven nauwelijks moeite hoefden te doen om nieuwe medewerkers te vinden, is definitief voorbij. In sommige sectoren is zelfs al sprake van krapte, vooral in de techniek. Dat er op dit moment zoveel buitenlandse werknemers in onze regio actief zijn, is geen teken van luxe. Slechts een deel van al die (voornamelijk Poolse) werknemers werkt in de Greenport – en dan vaak alleen in de piekperiodes. Ik schat dat meer dan 50 procent werkzaam is in andere sectoren, zoals de bouwnijverheid, in hotels, supermarkten en de vleesverwerkende industrie.”

### Meer hoofden

Salman: “De grootste bedreiging voor de Greenport Duin- en Bollenstreek is een mogelijk tekort aan hoogopgeleide kenniswerkers. Ik zie de Greenport als een kwaliteits-sprong. We worden nog meer dan nu het Silicon Valley van het bollen- en bloemencomplex. In de toekomst zal alles draaien om innovatie, nieuwe producten en verbetering van productie, handel, toelevering en onderwijs. Dat vraagt om mensen die beter en hoger zijn opgeleid. Kort gezegd: minder handen en meer hoofden. Dat wordt een groot probleem. Daarom moeten we ervoor zorgen dat onze regio aantrekkelijk genoeg is, met huizen waar hoger ▶

Er staat op economisch terrein veel te gebeuren in Holland Rijnland. De lifesciences in de Leidse regio en de spacesciences rond Noordwijk maken een gezonde groei door. Daarnaast wordt de Duin- en Bollenstreek Greenport.

Welke gevolgen kunnen de tekorten aan arbeidskrachten hebben voor de diverse economische speerpuntsectoren in Holland Rijnland? En wat kunnen bedrijven zelf doen? De mening van Victor Salman, nauw betrokken bij de Greenport Duin- en Bollenstreek, Barbara ten Berge van HE Space in Katwijk, Roland Haarhuis van Miramap en Wijnand de Valk van het farmaceutische bedrijf Centocor.

opgeleiden kunnen wonen en een infrastructuur die mensen in staat stelt hier te komen werken. Maar ik zie hier ook een belangrijke verantwoordelijkheid voor ondernemers. De banden met het onderwijs moeten stevig worden aangehaald. Er moet een betere afstemming komen tussen onderwijs en bedrijfsleven. De stagemogelijkheden moeten worden uitgebreid, ook voor jonge scholieren die nog geen keuze hebben gemaakt voor een vervolgopleiding. En misschien zullen we bepaalde beroepsgroepen, vooral in de techniek, beter moeten betalen.”

### Koppeling

“Met uitzondering van de regio Katwijk besteden de ondernemers in de Duin- en Bollenstreek nog weinig aandacht aan samenwerking met scholen. Dat moet veranderen. We moeten in de Bollenstreek eens hardop nadenken hoe we een be-

tere koppeling met het onderwijs tot stand kunnen brengen. Jongeren kiezen niet vanzelf voor de bollen- en bloemensector. De sector heeft geen flitsend imago. In Rijnsburg komt de nieuwbouw van het Wellant-college pal naast veiling Flora Holland. Dat is natuurlijk niet voor niets. Daar ligt een directe link. We moeten nadenken hoe we in de Bollenstreek soortgelijke koppelingen tot stand kunnen brengen.”

“De makkelijke oplossing is misschien om tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen met nieuwe werknemers uit Polen en andere landen. Maar dat is structureel niet goed. En als de economie in Oost-Europa aantrekt, gaan velen weer naar huis. Ik wil een beroep doen op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemers in onze regio. Bedrijven moeten eerder bereid zijn om mensen in dienst te nemen die nu nog in de bijstand

zitten. Of meewerken aan ruimere stage- en opleidingsmogelijkheden. We hebben de komende jaren iedereen nodig.”

### Onderwijs

“Van het Rijk, en in mindere mate van de regio, verwacht ik vooral een grotere inzet bij het onderwijs. De huidige kwalificatieplicht, waarbij jongeren worden ‘gedwongen’ een diploma te halen, vind ik een uitstekend initiatief. Ook de aanpak van het voortijdig schoolverlaten is prima. Daarnaast vind ik dat de overheid moet streven naar een betere aansluiting en afstemming van het onderwijs op de feitelijke behoeften in het bedrijfsleven. Kijk waar vraag naar is, en pas de opleidingen daar op aan. Maak opleidingen praktischer en bied leerlingen meer ruimte voor stages bij bedrijven – vooral in de techniek. Ik denk dat we daar een stuk verder mee komen.” ■

## HE Space Operations hoopt op ontwikkeling Space Business Park

HE Space Operations BV in Katwijk is een van de bedrijven die zich rond ESA/ESTEC in Noordwijk hebben gevestigd. De van oorsprong Amerikaanse onderneming recruteert Nederlandse en buitenlandse hoog opgeleide medewerkers uit diverse specialistische disciplines die – vaak in langdurige projecten – voor ESTEC werken. HE Space Operations hoopt zich op afzienbare termijn te vestigen in het Space Business Park in Noordwijk.

**D**e roots van HE Space Operations liggen in Houston, Texas. Barbara ten Berge, Recruitment en Marketing officer: “Oprichter en directeur Scott Millican werkte voor de Amerikaanse ruimtevaartorganisatie NASA. Millican was reeds betrokken bij de eerste NASA ruimtevaart programma’s, zoals Gemini en Apollo. In 1983 werd hij op basis van deze ervaring gevraagd om in Europa de astronauten van Spacelab D1 voor DLR (Duitse ruimtevaartorganisatie) te trainen. In 1992 vestigde het bedrijf zich in Nederland om zich specifiek te richten op ondersteuning



Barbara ten Berge: “Het zou voor ons prettig zijn om gewoon even naar ESTEC te kunnen lopen.”

aan ESTEC in Noordwijk. In 1997 kreeg het bedrijf de huidige naam HE Space Operations BV. Naast onze Nederlandse vestiging hebben wij ook vestigingen in Houston (USA) en Bremen (Duitsland). In Katwijk richten wij ons vrijwel geheel op het werven van deskundigen voor ESA. Onze medewerkers werken op verschillende ESA locaties, zoals ESTEC in Noordwijk, EAC in Keulen, ESOC in Darmstadt en ESAC vlakbij Madrid. Ons bedrijf in Duitsland is vooral toeleverancier aan de lucht- en ruimtevaartindustrie. De vestiging in Houston is betrokken bij projecten waarbij ESA met NASA samenwerkt.”

HE Space Operations begaf zich aanvankelijk vooral op het gebied van de bemande ruimtevaart, bijvoorbeeld de ‘payload safety’. Dat wil zeggen, dat het expertise leverde voor het veilige gebruik van materialen en experimenten in gewichtsloze toestand. Millican is bijvoorbeeld ook mede-oprichter van de International Association for the Advancement of Space Safety (IAASS). Ten Berge: “De disciplines waar HE Space Operations zich tegenwoordig op richt zijn uitermate divers. Payload safety is nog steeds belangrijk, maar de 35 medewerkers van de Nederlandse vestiging zijn nu ook werkzaam als wetenschappers in ruimtemissies, als zeer gespecialiseerde ingenieurs, in public relations en educatie, administratie en software-ontwikkeling.” Naast de 35 medewerkers van HE Space Operations BV in Nederland, heeft de Duitse vestiging HE Space Operations GmbH nog eens zo’n 35 mensen op de loonlijst staan.

### **Veertien nationaliteiten**

De 35 werknemers van HE Space Operations BV vertegenwoordigen op dit moment veertien verschillende nationaliteiten. Toch geldt het bedrijf voor ESA, met het oog op de gecompliceerde rekenformule die voor de financiering door de deelnemende landen wordt gehanteerd, voor 100 procent als een Nederlandse ‘geographical return’. De buitenlandse deskundigen die via HE Space Operations voor ESA werken worden altijd eerst op basis van



een contract aangenomen. Hoewel deze contracten in de beginperiode meestal tijdelijk zijn, zijn de meeste medewerkers van HE Space Operations gedurende lange tijd werkzaam voor ESTEC, waarbij alle regels van de Nederlandse arbeidswetgeving in acht worden genomen. Een Nederlandse wetenschapper werkt op deze manier al niet minder dan zeventien jaar voor ESTEC.

### **Space Business Park**

Hoewel de contractors die HE Space Operations werft, altijd op locatie bij ESA werken en zelden op kantoor in Katwijk komen, hoopt het bedrijf dat het kantoorruimte kan betrekken op het Space Business Park in Noordwijk. “Hierdoor zijn we dichter betrokken bij onze klant en onze medewerkers. Al vanaf 2000 is er sprake van het Space Business Park, maar wanneer dat realiteit kan zijn is nog steeds niet duidelijk. Het zou voor ons erg prettig zijn om gewoon even naar ESTEC te kunnen lopen,” aldus Ten Berge. “We zitten in Katwijk natuurlijk ook vlakbij ESA, maar de ene keer duurt het tien minuten om daar te komen, de andere keer door wegwerkzaamheden soms wel twee keer zo lang.”

### **Huisvesting**

De contractors, die vaak tussen de dertig en vijfenveertig jaar oud zijn,

hebben natuurlijk ook huisvesting nodig. HE Space Operations geeft een vergoeding voor de verhuiskosten en ondersteunt daarnaast de werknemers met informatie over de Nederlandse huizenmarkt. Het vinden van een huis is daarna meestal een zaak van de werknemers zelf. Ten Berge: “Dat is op zich niet zo’n probleem, aangezien onze medewerkers vaak al ervaring hebben in het verhuizen naar een ander land. Het is echter duur om woonruimte te huren in deze omgeving. Gelukkig is de salariering hierop afgestemd. Bovendien kunnen buitenlandse werknemers in aanmerking komen voor een belastingvoordeel van 30 procent van de Nederlandse overheid. Bij het aanvragen daarvan ondersteunen we hen. De gezinnen vestigen zich meestal in Noordwijk of in een van de gemeenten in de regio. Vaak zie je ook dat ze na een paar jaar een huis kopen in plaats van huren. Maar jongeren willen vaak graag in Amsterdam wonen. Dat is erg duur en dan wordt het vaak een kamer of een klein appartementje. De niet altijd optimale bereikbaarheid van de regio is voor de meesten niet zo’n probleem, omdat veel contractors door hun werk aan ruimtemissies toch niet op standaard kantooruren werken.” ■

## Miramap onderzoekt polderdijken met waterscanner voor Mars

In een poging het imago van de ruimtevaart te verbeteren ('het kost veel, maar levert weinig op'), startte ESA/Estec rond 2004 een programma met als doel ruimtevaart-applicaties om te zetten naar praktische toepassingen buiten de ruimtevaart. Een van de deelnemers aan dit zogeheten incubatieprogramma was Roland Haarbrink van het bedrijf MiraMap. Hij bouwde een scanner voor het meten van bodemvocht – ontwikkeld voor onderzoek op Mars – om voor meer aardse toepassingen, zoals het meten van het vochtgehalte in veendijken.

ESA ondersteunde vijftien startende bedrijven, afkomstig uit alle Europese landen. Haarbrink was een van de twee Nederlandse ondernemers. "Ik woonde toen in de Verenigde Staten. In die tijd speelde het probleem van de veendijken, die bij grote droogte instabiel worden en zelfs kunnen inzakken. In Mijdrecht is dat ook echt een keer gebeurd. Het leek me een goed idee om de scanner, die is ontwikkeld voor zoeken van water op Mars, ook in de Nederlandse polders toe te passen. Ik ben naar ESA gestapt en heb mijn plan voorgelegd. Na het doorlopen van de nodige procedures heb ik de moge-

lijkheid gekregen om mijn idee verder uit te werken. Ik ontving van ESA een startkapitaal van 50.000 euro. Verder kreeg ik technische ondersteuning van ruimtevaartspecialisten en mocht ik gebruikmaken van diverse faciliteiten van Estec, zoals de bedrijfsruimte op het terrein, de bibliotheek, workshops en een ruimte voor het ontvangen van (potentiële) klanten. Dat was allemaal uitstekend verzorgd. De bedrijven die tegelijk met mij startten, deden de meest uiteenlopende dingen. Een bedrijf ontwikkelde toepassingen voor de behandeling van borstkanker, een ander maakte computerprogrammatuur voor bedrijfsmanagement en een van de vijftien starters deed zelfs aan ruimtevaartkunst."

### Marketing

"Ik heb twee jaar keihard gewerkt aan mijn plannen. Tegelijkertijd heb ik een marketingplan opgezet en uitgewerkt. Dat kost veel tijd. Als nieuw bedrijf met een innovatief product moet je je eerst bewijzen. Ons eerste project was een opdracht van Rijkswaterstaat. Gedurende drie jaar

maken we opnamen van veendijken in droge en natte periodes. Met de gegevens die dat oplevert kan Rijkswaterstaat verder onderzoek doen." "Na twee jaar was voor ons de tijd rijp om het incubatieprogramma te verlaten en zelfstandig verder te gaan. We hebben de scanner onder andere ingebouwd in een grote modelhelicopter van drie meter lang. Daarmee kunnen we uiterst nauwkeurige opnamen maken voor 3D-modellen, kadastrale kaarten en kaarten met hogeresolutiebeelden. We kunnen de helicopters programmeren, zodat ze geheel automatisch een bepaald vliegplan afwerken. De helicopters passen precies in een bestelbusje, zodat we snel naar locaties in binnen- en buitenland kunnen rijden. Behalve voor Rijkswaterstaat werken we nu ook voor de petrochemische industrie en maken we bijvoorbeeld luchtopnamen van rampenoefeningen."

### Spacepark

"Tijdens het project bij Estec woonde ik in Noordwijkerhout. Sinds kort hebben we een bedrijfsruimte in Culemborg. Dat heeft een puur praktische reden. Mijn vrouw werkt in Utrecht, dus dat is dicht bij huis. Ik wil graag terug naar Noordwijk. Het is voor ons bedrijf goed om in de high tech-omgeving van Estec gevestigd te zijn. Ik heb wel gesproken over een bedrijfsruimte op het Space Business Park tegenover Estec, maar de ontwikkeling van dat park gaat wat moeizaam. Ik heb nu een huurcontract voor drie jaar. Over drie jaar weten we wellicht meer over de mogelijkheden van het Space Business Park. Dan kunnen we alsnog besluiten om naar Noordwijk terug te keren. We doen het bedrijf nu met z'n tweeën. Bij projecten huren we specialisten in – ook uit het buitenland. Ons doel is om in vijf jaar naar tien medewerkers te groeien. Het zou – ook voor de werkgelegenheid in de regio – mooi zijn als dat in de omgeving van Noordwijk kan zijn." ■

Roland Haarbrink bij een door zijn bedrijf gemaakte luchtfoto van snelweg A2 bij Culemborg. De foto is samengesteld uit 64 afzonderlijke beelden. "Wij willen in vijf jaar naar tien medewerkers groeien. Het zou mooi zijn als dat in de omgeving van Noordwijk kan zijn."





Wijnand de Valk – human resources Centocor BV

## “Tekort aan vakmensen te lijf gaan met combinatie werken en leren”



Een opleidingstraject voor ‘technician’ en een eigen ‘bedrijfschool’ zijn twee van de maatregelen waarmee het in Leiden gevestigde farmaceutische bedrijf Centocor tekorten aan gekwalificeerd personeel te lijf gaat. Beide methoden zijn een combinatie van werken en leren waarbij het biofarmaceutische bedrijf op eigen kosten, en in samenwerking met een ROC, toekomstige medewerkers de nodige kwalificaties en diploma’s laat halen.

“Het opleidingstraject voor technician was een groot succes,” zegt senior director human resources Wijnand de Valk. “Een groot deel van de 25 medewerkers die wij het afgelopen jaar hebben opgeleid is doorgestroomd naar een vaste aanstelling in ons bedrijf.”

*Centocor is een biofarmaceutisch bedrijf dat medicijnen maakt met behulp van levende cellen. Met 1100 medewerkers is het een van de grootste (particuliere) werkgevers in de Leidse regio.*

De Valk: “Het grootste probleem waarmee ons bedrijf – en onze collega’s op het biosciencepark – worden geconfronteerd, is het tekort aan laboranten met een mlo-diploma. Dat baart ons echt zorgen. Als je de cijfers van de afgelopen jaren leest, dan zie je dat het aantal leerlingen op mlo’s tussen 1987 en vorig jaar nagenoegd is gehalveerd. En van die leerlingen stroomt een groot deel door naar het hlo, zodat er per saldo

in ons land jaarlijks maar ongeveer 400 mlo’ers beschikbaar zijn. Daar moeten de grote farmaceutische bedrijven en alle ziekenhuizen en andere instellingen in ons land het mee doen. Er is dus, om het netjes uit te drukken, een significant tekort. Voor ons als productiebedrijf is dat extra vervelend, omdat wij in de balans van ons personeelsbestand juist een grote behoefte hebben aan gekwalificeerde mlo’ers.”

“Er is al veel onderzoek gedaan naar de vraag waarom de belangstelling voor het mlo zo sterk is gedaald. Het is waarschijnlijk een kwestie van imago. Onbekend maakt onbemind. Leerlingen weten onvoldoende welke leuke functies je in de medische en farmaceutische sector kunt uitoefenen. We moeten misschien ook meer aan marketing doen. De Amsterdamse school heeft zijn opleiding ‘forensisch’ genoemd en werd meteen drie keer overtekend. Terwijl er aan de opleiding niets wezenlijks is veranderd.”

### Ontwikkelingstraject

De Valk: “De ideale sollicitant met de juiste achtergrond en het juiste vakkenpakket bestaat niet meer. Dat betekent dat je creatiever moet worden. Als de vijver leger wordt, kun je het probleem ook oplossen door de vijver groter te maken. In de praktijk betekent dit dat we nu mensen die niet over de juiste kwalificaties beschikken in eigen huis een ontwikkelingstraject aanbieden. Helemaal nieuw is dat natuurlijk niet, want in andere sectoren met grote tekorten, zoals de bouwnijverheid, bestaat het leer-werk-traject al veel langer. Maar voor onze sector is het vrij nieuw. Bij een opleiding als die voor ‘technician’ snijdt het mes voor ons aan twee kanten. De extra hulp in de fabriek verlicht de taak van de vaste operators en na afronding van de opleiding levert het ons structureel personeel op.”

“In februari 2008 starten we een pilot met wat ik wel een ‘bedrijfs-school’ noem. Daar hebben we lang over gepraat, ook met andere bedrijven op het biosciencepark, maar we gaan er nu mee aan de slag. We starten volgend jaar met tien leerlingen en hopen veel praktijkervaring op te doen. Wij betalen de opleiding. We hebben geprobeerd met andere bedrijven samen te werken, maar dat is helaas niet gelukt. Als je samenwerkt kun je de kosten delen en bied je de bedrijfschool door het grote aantal leerlingen en afnemers meer continuïteit. Alle bedrijven op het park hebben hetzelfde probleem. Het is beter dat samen op te lossen dan elkaar medewerkers af te snoepen.”

### Doordrongen

*Kan de overheid nog een rol spelen bij het aantrekken en vasthouden van nieuwe medewerkers, bijvoorbeeld door goede huisvesting in de regio?*

De Valk: “Huisvesting is voor onze medewerkers nauwelijks een probleem. Ik zie vooral een rol voor de overheid op andere gebieden, zoals een gunstig belastingklimaat, wat voor internationale bedrijven een doorslaggevende factor is bij bedrijfsvestiging. De gemeente Leiden en de regio kunnen daar echter weinig aan veranderen. Het Leidse gemeentebestuur is goed doordrongen van het belang van het biosciencepark voor de regionale economie. De gemeente en de regio voeren een actief beleid om bedrijven aan te trekken en te faciliteren. Leiden ligt vlakbij Schiphol. Dat is een groot pluspunt voor het ontvangen van relaties en de export van onze producten. Over het algemeen is de bereikbaarheid van Leiden echter niet optimaal, zeker op de oost-west-verbinding. We wachten met smart op de geplande tramverbinding van de stad en het station naar het biosciencepark. Het is jammer dat dit soort projecten zo lang moet duren.”

## Bijeenkomst Civil Society en Wet maatschappelijke ondersteuning in Lisse

## Subsidies uitgereikt voor drie samenlevings- en leefbaarheidsprojecten

De projecten M25 en 'Holland Rijnland geeft injectie' uit Leiden en 'Hart voor je buurt' uit Lisse krijgen dit jaar subsidiegeld voor activiteiten die jongeren beter bij de samenleving moeten betrekken en de sociale samenhang in de leefomgeving moeten verbeteren. De organisaties zijn gekozen uit vijf projecten die werden gepresenteerd tijdens de bijeenkomst 'Civil society en de Wet maatschappelijke ondersteuning', die maandag 15 oktober op initiatief van Holland Rijnland is gehouden in Lisse.

De Holland Rijnland-gemeenten hebben in het kader van de Regionale Agenda Samenleving 30.000 euro beschikbaar gesteld voor het uitvoeren van de projecten. Uit handen van een jury bestaande uit Adri de Roon (portefeuillehouder Sociale Agenda van Holland Rijnland), Robert Boersma (directeur Zorgbelang Zuid-Holland) en Jan Laurier (lid van de Eerste Kamer) ontving Jacqueline Schoonwater van M25 een cheque van 15.000 euro. M25 is een project dat jongeren in de leeftijd van 12 tot 17 jaar vraagt zich in te zetten voor bepaalde groepen, zoals ouderen, dak- en thuislozen en gedetineerden. Dat gebeurt met concrete projecten als het ophalen van goederen bij supermarkten die worden verkocht via voedselbanken, het bereiden van maaltijden voor dak- en thuislozen en het organiseren van sportmiddagen voor gedetineerde jongeren. De stichting is nauw verbonden met de diaconie van de protestantse kerk in Leiden en ontleent zijn naam aan het bijbelboek Mattheüs, hoofdstuk 25: "Wat u voor de zwakste heeft gedaan, heeft u voor mij gedaan."

Het project 'Holland Rijnland geeft injectie' en 'Hart voor je buurt' krijgen samen 15.000 euro voor projecten die de sociale samenhang in de buurt moeten verbeteren. 'Holland Rijnland geeft injectie' is actief in de Leidse Hoge Mors-wijk. Het project is een samenwerking van de Leidse Welzijnsorganisatie (LWO) en de stichting Meander. Het probeert

met diverse sociale activiteiten het contact tussen oude en nieuwe Nederlanders te verbeteren en daarmee 'van vreemden bekenden te maken'. 'Hart voor je buurt' is een project van het maatschappelijk werk in Lisse en opereert met steun van onder meer stichting Valent en de gemeente Lisse. Het subsidieert eenmalige en eenvoudige plannen van bewoners die de leefbaarheid in de wijk moeten vergroten. "Kleinschalige projecten met een groot sociaal karakter," zoals vertegenwoordigster Monique van der Weijden de activiteiten van haar organisatie omschreef. 'Hart voor je buurt' is gebaseerd op een project dat in Breda al tien jaar met succes wordt uitgevoerd.

De projecten 'go4it', dat jongeren klusjes laat opknappen in hun woonwijk, en 'Met open ogen', dat kunst- en theaterprojecten organiseert in buurten rond asielzoekerscentra, vielen niet de prijzen. De vijf

gepresenteerde projecten waren in een voorronde gekozen uit in totaal vijftien projecten die na een oproep van Holland Rijnland waren ingediend. De vijftien projecten worden overigens wel opgenomen in een brochure, die binnenkort onder belanghebbenden in de regio wordt verspreid.

## Estafettestokje

De drie verkozen organisaties nemen het estafettestokje over van de Federatie van Huurdersorganisaties Leiden en Omstreken (FHLO), die vorig jaar in aanmerking kwam voor een subsidie. Namens de FHLO en het adviesbureau Blaawberg, die bij het onderzoek hebben samengewerkt, deden respectievelijk Mieke Weterings en Karin Smit verslag van het project. Het onderzoek ging over de rol van huurdersorganisaties bij de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning.



De 'prijswinnaars' en de jury van de civil society-projecten.

## Betrokkenheid

'Civil society' is de verzamelnaam voor projecten en activiteiten die mensen – los van de overheid en zorginstellingen – ondernemen om de leefbaarheid en saamhorigheid te vergroten. Bij civil society gaat het om de betrokkenheid van burgers bij de publieke zaak en het versterken van de gemeenschapszin. 'Civil society' is een van de kernbegrippen van de begin dit jaar ingevoerde Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). De overheid is niet langer de instantie die alles verzorgt en regelt. Er is ruimte ontstaan voor initiatieven van burgers op gebieden die voorheen als taken van de overheid werden gezien. "De civil society staat voor de zorgzame samenleving en burgerschapszin, maar is eigen-



De Roon: "Civil society staat voor zorgzame samenleving en burgerschapszin."

lijk ook wel een beetje een schaamlap voor bezuinigingen op de zorg," stelde portefeuillehouder De Roon in een inleiding op de avond vast.

Jan Laurier, lid van de Eerste Kamer, haakte hier in een voordracht over de samenhang tussen de Wmo en civil society op in. Een van de grote problemen waar gemeenten volgens hem voor staan, is ervoor te zorgen dat de kwaliteit van de zorg die in het verleden werd aangeboden, inclusief de daarbij behorende infrastructuur (zoals thuiszorg), in stand blijft. "Ik kan me voorstellen dat veel mensen zich zorgen maken, want op basis van ervaringen uit het verleden weten we dat bij de overheid de boekhoudersmentaliteit vaak zegeviert boven het instandhouden van zorg." Grote uitdagingen voor gemeenten zijn volgens Laurier er-



Laurier: "Gemeenten staan voor grote uitdagingen."

voor zorgen dat voorzieningen terecht komen bij mensen die ze nodig hebben; het maken van de juiste afweging tussen individuele en collectieve voorzieningen en het geven van een optimale invulling van het begrip 'eigen verantwoordelijkheid'. Dit laatste moet volgens het Eerste Kamer-lid vooral blijken uit het bieden van handelingsmogelijkheden en keuzes aan mensen. "Solidariteit en eigen verantwoordelijkheid sluiten niet op elkaar aan. Gemeenten moeten goed nadenken hoe ze daarvoor in de lokale situatie antwoorden bedenken."

Het volledige juryrapport met een overzicht van alle ingediende projecten is te vinden op de website van Holland Rijnland, [www.hollandrijnland.net](http://www.hollandrijnland.net) > Sociale Agenda > Zorg en welzijn.

## AGENDA

### Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur van Holland Rijnland vergadert op 31 oktober 2007 in het gemeentehuis van Oegstgeest.

De eerstvolgende vergadering is op 19 december 2007. Na afloop van deze vergadering is er een extra bijeenkomst voor raadsleden over de regionale structuurvisie.

### Portefeuillehoudersoverleggen

7 november, 10.00-13.00 uur – Verkeer & Vervoer  
Gemeentehuis Teylingen, locatie Voorhout.

7 november, 13.30-16.30 uur – Economische Zaken  
Gemeentehuis Teylingen, locatie Voorhout.

9 november, 10.00-13.00 uur – Ruimte  
Gemeentehuis Oegstgeest.

9 november, 13.30-16.30 uur – Bestuur & Middelen  
Gemeentehuis Oegstgeest.

## Vergaderdata Algemeen Bestuur voor 2008 vastgesteld

Het Dagelijks Bestuur heeft in de vergadering van 30 augustus het vergaderschema voor 2008 vastgesteld. De vier vergaderingen van het Algemeen Bestuur van Holland Rijnland zijn op woensdagavond 26 maart, 25 juni, 29 oktober en 17 december 2008.

De aan de Algemeen Bestuur-vergaderingen gekoppelde portefeuillehoudersoverleggen worden gehouden in de weken 7, 19, 40 en 45.

Het vergaderschema 2008 is als Excel-bestand te vinden op de homepage van Holland Rijnland.

## Colofon



Regiomagazine SamenGevat is een uitgave van Holland Rijnland en verschijnt minimaal vier keer per jaar.

**Adres:** Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland, Schuttersveld 9, Postbus 558, 2300 AN Leiden, ☎ (071) 523 90 90, 📠 (071) 523 90 99  
[www.hollandrijnland.net](http://www.hollandrijnland.net)

**Redactieadres:** Holland Rijnland, t.a.v. Annemarie van der Schans, e-mail: [avdschans@hollandrijnland.net](mailto:avdschans@hollandrijnland.net), ☎ (071) 523 90 58, 📠 (071) 523 90 99  
**Verzendadministratie:** [secretariaat@hollandrijnland.net](mailto:secretariaat@hollandrijnland.net) of ☎ (071) 523 90 90

**Redactie:** Seashore Media – Cock Koelewijn, Martin van Duijn

**(Eind)redactie, fotografie, vormgeving en realisatie:**

Seashore Media, Katwijk ZH ([www.seashore.nl](http://www.seashore.nl))

Nlco Schoof – Voorzitter Rijnstreekberaad

# “Inhoudelijk grote overlap met Holland Rijnland”

**De gemeenten in de Rijnstreek hebben aangegeven dat ze willen aansluiten bij Holland Rijnland. Deze vraag heeft geleid tot een brief van het Dagelijks Bestuur van Holland Rijnland aan de twaalf gemeenteraden met het verzoek daar voor 1 november op te reageren.**

**Drie vragen aan Nico Schoof, burgemeester van Alphen aan den Rijn en voorzitter van het Rijnstreekberaad.**

*Waarom is het Rijnstreekberaad voorstander van een aansluiting bij Holland Rijnland?*

“De gemeenten van het Rijnstreekberaad, en Alphen aan den Rijn in het bijzonder, zijn altijd voorstander geweest van intergemeentelijke samenwerking. Het leidt tot krachtenbundeling en biedt de mogelijkheid om gemeentegrensoverschrijdende zaken effectiever en goedkoper uit te voeren. Met een samenwerkingsverband dat groter is dan het Rijnstreekberaad kunnen we deze doelen nog beter bereiken. We hebben onderzoek gedaan naar de raakvlakken die wij hebben met het Intergemeentelijk Samenwerkingsorgaan Midden Holland en met Holland Rijnland. Bij Holland Rijnland is er inhoudelijk de grootste overlap. Los daarvan gaat ons samenwerkingsorgaan door recente en toekomstige fusies van zeven naar drie gemeenten. Dat is niet de belangrijkste reden voor een mogelijke samenwerking met Holland Rijnland, maar heeft onze argumenten om naar een groter samenwerkingsverband te streven wel versterkt.”

*Wat is de meerwaarde van het Rijnstreekberaad voor Holland Rijnland? Met andere woorden, wat heeft Noordwijkerhout aan samenwerking met Nieuwkoop?*

“Ik vind het niet juist om op die manier tegen een mogelijke samenwerking aan te kijken. Misschien mag ik een vergelijking trekken met de GGD Hollands Midden. Daarin werken gemeenten samen van de kust tot aan Schoonhoven. Die hebben op zich niets met elkaar te maken, maar inmiddels is de gezondheidszorg in het gebied wel goed geregeld. De vraag moet uiteindelijk zijn of je met elkaar iets kunt bereiken. Wat kun je als gemeenschappelijk bestuur voor elkaar krijgen, zodat de inwoners van alle gemeenten er baat bij hebben? Ik denk daarbij aan heel concrete zaken, zoals een sluitend systeem voor het collectief vraagafhankelijk vervoer (“Regiotaxi”) of de ontwikkeling van het toerisme. Ik vind het uitstekend dat gemeenteraden op een kritische manier naar het samenwerkingsproces kijken. Maar het moet er altijd om gaan hoe we de regio beter kunnen maken voor inwoners, bedrijven en toeristen. Dat moet de inzet zijn.”

“En dan is er nog een tweede aspect. Gezamenlijk kunnen we beter optreden en krachtiger op de trom slaan als het gaat om bijvoorbeeld verkeer en vervoer en het Groene Hart. Een gefuseerde regio is een krachtige speler tussen de Noord- en Zuidvleugel van de Randstad. We kunnen dan zelfstandig een forse bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de Randstad en makkelijker een beroep doen op subsidies voor de ontwikkeling van ons gebied.”



*Het Rijnstreekberaad en Holland Rijnland hebben al veel gemeen. Toch zijn er nog enkele discussiepunten, zoals de investeringsstrategie van Holland Rijnland, de bestuurlijke aansturing en financiering en de gemeenschappelijke woningmarkt. Hoe moet daar bij een eventuele aansluiting mee worden omgegaan?*

“Er zijn inderdaad enkele zaken waarover we nog verder discussie moeten voeren. Ik kan nu nog niet zeggen hoe we die gaan oplossen. Daar willen we ook een klankbordgroep van raadsleden bij betrekken. De bestuursstructuur van Holland Rijnland is goed. Daarover hoeven we verder niet te discussiëren. Ook het punt van de kosten lijkt me wel oplosbaar. Over de diverse inhoudelijke zaken zullen we afzonderlijke afspraken moeten maken. Ik denk bijvoorbeeld niet dat wij gaan bijdragen aan het investeringsfonds voor de vijf grote infraprojecten van Holland Rijnland. Dat is een interne zaak van Holland Rijnland. Omgekeerd zullen wij Holland Rijnland niet vragen bij te dragen aan de investeringen die wij doen voor ons deel van de RijnGouweLijn.

Holland Rijnland en de Rijnstreek hebben nu elk een eigen woningmarkt. Wat mij betreft kan dat zo blijven. Maar het is wel verstandig om samen te werken bij het plannen van nieuwe woningen en bedrijfsterreinen. Als ieder zijn eigen programma maakt, kun je elkaar ook in de weg lopen. Wat mij betreft hadden we al veel eerder samengewerkt, bijvoorbeeld bij de Gebiedsuitwerking van 2005. Holland Rijnland en de Rijnstreek liggen beide vlakbij Schiphol. Er is een constante druk om in onze regio's woningen te bouwen voor mensen die in het Schiphol-gebied werken. Met een gemeenschappelijke opstelling kunnen we de gevolgen daarvan voor woningbouw en infrastructuur in goede banen leiden. We moeten niet bang zijn voor de ontwikkelingen die van buiten op ons afkomen. Met angst en vrees is nog nooit een oorlog gewonnen. We moeten samen kijken naar wat er gebeurt en daarop een eigen antwoord formuleren.”

*Meer informatie: [www.hollandrijnland.net](http://www.hollandrijnland.net) > Bestuur & Organisatie > Rijnstreekberaad*

*Het Rijnstreekberaad is het samenwerkingsverband van de gemeenten Alphen aan den Rijn, Jacobswoude, Nieuwkoop en Rijnwoude.*

*Adres:  
Prins Bernhardlaan 14d, gebouw Rijnstaete  
Postbus 353,  
2400 AJ Alphen aan den Rijn*

*Telefoon:  
(0172) 47 69 61*

*Internet:  
[www.rijnstreekberaad.nl](http://www.rijnstreekberaad.nl)*