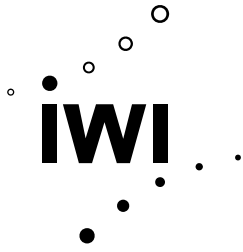


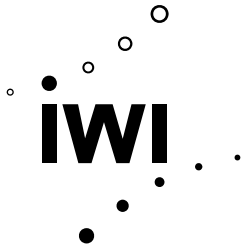
Regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid

Verkennde studie

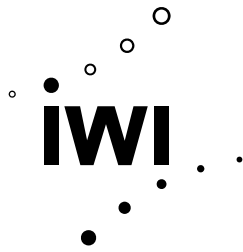


Regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid

Verkennde studie

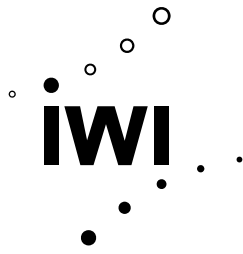


V08/01, juni 2008



Inhoud

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inleiding | 5 |
| 1.1 | Aanleiding onderzoek | 5 |
| 1.2 | Aanpak | 6 |
| 2 | Bevindingen | 9 |
| 2.1 | Voortrekkersrol gemeenten | 9 |
| 2.2 | Beleid en afspraken | 11 |
| 3 | Conclusies | 13 |
| | Lijst van afkortingen | 15 |
| | Bijlage 1 Aandachtspunten regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid | 17 |
| | Bijlage 2 Vragenlijst regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid | 19 |





1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Het kabinet Balkenende IV wil dat binnen regio's in Nederland beter wordt samengewerkt bij het vervullen van vacatures, zodat werkgevers zo snel mogelijk in contact komen met geschikte kandidaten. In het beleidsprogramma 'Iedereen doet mee' is het bevorderen van regionale samenwerking een uitgangspunt en middel om te komen tot betere afstemming van werkzaamheden en verbetering van kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Het doel is dat overall in Nederland regionaal arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd dat aansluit op de 'natuurlijke schaal' van de lokale/regionale arbeidsmarkt.¹

De economische en maatschappelijke noodzaak om regionale samenwerking zo te organiseren dat knelpunten op de lokale/regionale arbeidsmarkt worden opgelost, is aanwezig.

Om vraag en aanbod op het individuele niveau goed te kunnen 'matchen', is het van belang dat de dienstverlening goed aansluit op het regionaal participatie- en arbeidsmarktbeleid. Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is er "*...een logische voortrekkersrol weggelegd voor gemeenten bij de totstandkoming van dit beleid in een regio en het bij elkaar brengen van partijen. Het invullen van de beoogde voortrekkersrol vergt dat gemeenten hun beleids- en organisatiekracht niet alleen regionaliseren maar ook versterken. De gemeenten hebben daar ook belang bij, bijvoorbeeld op het gebied van re-integratie, waarvoor een context van regionaal participatie- en arbeidsmarktbeleid duidelijk meerwaarde heeft. De gemeentelijke voortrekkersrol doet niets af aan het uitgangspunt dat de vormgeving van de uitvoering binnen de locaties werk en inkomen een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.*"²

In het Bestuursakkoord Rijk en gemeenten 'Samen aan de slag' is onder het deelakkoord participatie opgenomen dat "*SZW en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) streven naar het samenbrengen van het decentraal arbeidsmarktbeleid en re-integratie in één loket op lokaal/regionaal niveau. Dat versterkt de mogelijkheden voor gemeenten om een vraaggericht re-integratiebeleid te voeren. Gemeenten gaan verder met deze ontwikkeling en spannen zich in om werkgevers, onderwijs, werknemers, het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) op het niveau van de regionale arbeidsmarkt bijeen te brengen en concrete prestatieafspraken te maken over de wederzijdse inzet, kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Om tot een regionaal arbeidsmarktbeleid te komen en te kunnen functioneren als slagvaardige gesprekspartners van regionaal opererende partijen, zullen gemeenten hun beleids- en/of organisatiekracht regionaliseren.*"³

¹ Regionaal arbeidsmarktbeleid bestaat uit het op elkaar aansluiten van gemeentelijke visies op de regionale arbeidsmarktproblemen en het verbinden van initiatieven van zowel gemeenten als partners die in de regio plaatsvinden in het licht van deze regionale visie. Praktisch gezien kan deze verbinding leiden tot samenwerking- of prestatieafspraken, afstemming van instrumenten of het samen ontwikkelen van een nieuw instrumentarium, uit: Ruimte voor de regio, VNG, juli 2007.

² Nota Sturing en monitoring integrale dienstverlening d.d. 13 maart 2008, directie Uitvoeringsbeleid SZW.

³ Bestuursakkoord Rijk en Gemeenten 'Samen aan de slag', 4 juni 2007.



Op grond van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) hebben SUWI-partners al de opdracht “...*samen te werken met elkaar en met andere diensten en instellingen die werkzaamheden verrichten die verband houden met de uitoefening van hun taken...*”, dat wil zeggen voor de bevordering van de inschakeling van uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden in het arbeidsproces. De opdracht tot samenwerken is dus niet nieuw, maar een voortzetting van staand beleid.⁴

De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) heeft op basis van de plannen van het kabinet en op basis van de uitkomsten van eigen onderzoek een monitor regionale samenwerking opgenomen in haar werkprogramma⁵. Een van de beoogde effecten van de monitor is een bijdrage leveren aan de verbetering van regionale samenwerking ten behoeve van versterking van het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van economische participatie.

De geplande activiteiten van IWI lopen door tot en met 2010. De minister en staatssecretaris hebben beleid (regionaal accountmanagement), uitvoering (VNG) en toezicht (IWI) verzocht om medio 2008 inzicht te bieden in de voortgang van regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Het eerste ‘fotomoment’ is juni 2008.⁶ De voortgang van de implementatie van integrale dienstverlening maakt daar ook deel van uit.⁷ IWI levert een overzicht van leerpunten ter versnelling en verbetering van het proces en de resultaten van integrale dienstverlening en regionale samenwerking.

De vraag die IWI wil beantwoorden voor de gehele looptijd van de monitor, dus tot en met 2010, is: *Verbeterd de vraaggerichte werkgeversbenadering en participatie van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt en in hoeverre levert het instrument regionale samenwerking onder regie van de gemeente hieraan een bijdrage?*

De rapportage kan deze vraag niet beantwoorden, maar bevat de eerste ontwikkelingen in de regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid.

1.2 Aanpak

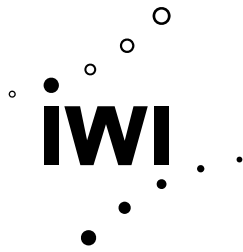
Voor deze rapportage heeft de inspectie een aandachtspuntenlijst opgesteld en een vragenlijst (zie bijlagen 1 en 2). Voor de vragenlijst zijn, in overleg met de beleidsdirecties van SZW, hun vragen als vertrekpunt gehanteerd.

⁴ De opdracht aan colleges tot samenwerking met UWV en CWI is vastgelegd in artikel 7.

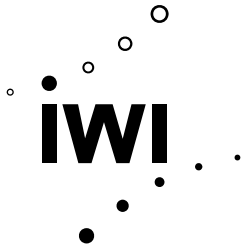
⁵ Onderzoek IWI: Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, januari 2008.

⁶ Nota Sturing en monitoring integrale dienstverlening, directie Uitvoeringsbeleid SZW, 13 maart 2008.

⁷ Onderzoek IWI naar de vraag van ketenpartijen zelf, te weten: hoe kunnen lokale ketenpartners integrale, ontschotter en klantgerichte dienstverlening zodanig invoeren dat dit zo snel mogelijk leidt tot arbeidsparticipatie en andere vormen van participatie?



In de periode februari tot april 2008 zijn interviews gehouden bij negen voortrekkersgemeenten en vier gemeenten die niet deze rol op zich hebben genomen. Het gaat om gemeenten van verschillende grootteklassen, zowel in de Randstad als daarbuiten. Per gemeente heeft de inspectie gesproken met actoren uit het gemeentelijke domein, CWI/UWV, scholingsinstituten en werkgevers(organisaties). De vragen die we hebben gesteld, zijn weergegeven in bijlage 2. Op basis van deze eerste analyse zal de inspectie nog besluiten over een eventueel verdiepend onderzoek naar specifieke onderdelen.





2 Bevindingen

2.1 Voortrekkersrol gemeenten

In het bestuursakkoord tussen Rijk en gemeenten is overeengekomen om gemeenten meer regie te geven. Dat is nodig om tot goede netwerken voor arbeidsmarktbeleid te komen, waardoor verbanden worden gelegd die nu nog onvoldoende ontwikkeld zijn. Het ontwikkelen van een netwerk of uitbreiden daarvan naar alle partijen die betrokken zijn bij arbeidsmarktbeleid, draagt bij aan het vergroten van de effectiviteit, dat wil zeggen betere aansluiting van vraag en aanbod wat ten goede komt aan de participatiedoelstellingen. Op basis van dit uitgangspunt heeft de VNG 50 tot 60 gemeenten gevraagd om als 'voortrekker' of 'ambassadeur' te fungeren voor de vorming en uitvoering van arbeidsmarktbeleid.⁸ In juli 2007 is een bijeenkomst belegd met beoogde voortrekkergemeenten. Naar aanleiding hiervan hebben 57 gemeenten zich aangemeld.

De samenwerking komt niet overal in dezelfde mate op gang. Wel zijn er verschillende initiatieven genomen en plannen gemaakt. Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen.

Regievoering

IWI heeft gevraagd hoe de voortrekkergemeenten hun regiefunctie vormgeven. De bevindingen laten zien dat zij voor een faciliterende, stimulerende rol kiezen, ook wel faciliterend regisseur genoemd.⁹ Bij deze vorm van regie stimuleert en ondersteunt de gemeente andere partijen om samen te werken. Dit komt in wisselende samenstelling (Hogescholen, ROC, werkgevers) voor op bestuurlijk niveau, institutioneel niveau en uitvoerend niveau, of een combinatie daarvan.

Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA) en Platforms Onderwijs Arbeidsmarkt (POA) zijn voorbeelden van bestuurlijke en institutionele samenwerking, waarbij het niet altijd vanzelfsprekend is dat de voortrekkergemeente ook de regie heeft. Meestal is sprake van een gezamenlijke regie op de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid en is op institutioneel niveau sprake van mandatering of delegatie van taken. Het gaat dan vaak om uitvoerende taken in de vorm van gezamenlijke projecten.

Daar waar nog geen samenwerking bestond op regionaal arbeidsmarktterrein, zijn de voortrekkergemeenten zich nog aan het oriënteren op een aanpak of wil men bestaande samenwerkingsvormen voorzichtig uitbreiden met een gezamenlijke aanpak voor arbeidsmarktbeleid. Gemeenten willen vooral de bestuurlijke en ambtelijke verhoudingen niet verstoren. Hierdoor trekken zij de regie ook niet nadrukkelijk naar zich toe. Gemeenten die al intensief regionaal samenwerken zijn gewend om landelijk beleid te vertalen naar regionale praktijk en komen daardoor ook sneller met een regionale aanpak arbeids-

⁸ Notitie Ruimte voor de regio, VNG juli 2007.

⁹ De gemeente als regisseur, lokale daadkracht mobiliseren, ministerie van Binnenlandse Zaken en koninkrijksrelaties, november 2006.



marktbeleid. Dit zijn gemeenten die via een intergemeentelijk samenwerkingsverband of een gezamenlijke regioraad en regiobestuur al een grote mate van samenwerking kennen. Deze gemeenten vullen de regiefunctie veel meer vanuit een gezamenlijke visie in.

IWI heeft bij deze gemeenten gezien dat er projecten of werkgroepen zijn gestart om de regionale ambitie voor het arbeidsmarktbeleid uit te werken. Deze gemeenten vragen ook om beleidsmatige en of instrumentele ondersteuning of samenwerking met het Rijk en de provincie. Het gaat hierbij om ondersteuning vanuit de ministeries SZW en OCW in het kader van 'een leven lang leren', en vanuit de provincie voor projecten over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

In de meeste door IWI onderzochte regio's waar in enigerlei vorm wordt samengewerkt op het terrein van arbeidsmarktbeleid, bestond deze samenwerking er al voor het huidige Coalitieakkoord en Bestuursakkoord.

Zoals eerder gesteld werken gemeenten samen op verschillende beleidsterreinen. Zo zijn er in diverse regio's portefeuillehoudersoverleggen tussen gemeenten, zoals overleggen over de portefeuilles werk en inkomen, werkgelegenheid en onderwijs/arbeidsmarkt. Echter de verplechting van een gemeenschappelijk beleidskader met een koers voor een gezamenlijk arbeidsmarktbeleid moet bij de onderzochte gemeenten nog starten. Op de diverse beleidsterreinen werken gemeenten samen met andere partijen die voor het realiseren van de beleidsdoelstellingen van belang zijn. IWI heeft geconstateerd dat de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid nog in de denk-/planfase zit. Enerzijds zeggen gemeenten dat dit komt doordat arbeidsmarktbeleid veel raakvlakken heeft met andere beleidsterreinen. Zij vinden het lastig om alle actoren bij elkaar te brengen en een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen. Toch bestaat er een behoefte aan samenhangend beleid om knelpunten op te lossen. Gemeenten kiezen daarbij voor de ontwikkeling van onderop, aansluitend bij een bestaande samenwerkingsstructuur. IWI heeft dan ook verschillende vormen van samenwerking aangetroffen, met betrokkenheid van verschillende actoren vanuit verschillende beleidsterreinen, zowel publiek als privaat en met behoud van de eigen autonomie of rol.

Samenwerking binnen gemeenten

Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat ook samenwerking binnen gemeenten nodig is.¹⁰ Door samenwerking binnen gemeenten tussen afdelingen economische zaken en sociale zaken bijvoorbeeld, ontstaan er mogelijkheden om het vestigingsbeleid van bedrijven te verbinden met het arbeidsmarktbeleid. Een voorbeeld van een dergelijke verbinding is contract compliance, waarbij in het geval van de vestiging van een bedrijf wordt overeengekomen dat het bedrijf ook een aantal werkzoekenden in dienst neemt.

Uit het onderzoek blijkt dat het terrein van werkgelegenheidsbeleid en arbeidsmarktbeleid nog veelal gescheiden werelden zijn. Het werkgelegenheidsbeleid (stimuleren en voorwaarden-scheppend zijn voor het bedrijfsleven) is vooral belegd bij de afdelingen economische zaken en het arbeidsmarktbeleid (gekoppeld aan de inzet van instrumenten voor uitkeringsgerechtig-

¹⁰ Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, IWI januari 2008; De Regio centraal, Raad voor Werk en Inkomen, juni 2006; Organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid, succesfactoren en handreikingen, Ecorys-Nei, 13 december 2004.

den die aan het werk geholpen moeten worden) ligt vooral bij afdelingen sociale zaken en welzijn (onderwijs, jeugd).

Bij ongeveer de helft van de onderzochte gemeenten is sprake van vormen van samenwerking tussen gemeentelijke afdelingen waarbij het vooral gaat om de samenwerking tussen de afdelingen sociale zaken en economische zaken. Een voorbeeld van de invulling van een dergelijke samenwerking is het benutten van elkaars netwerk en elkaars financiële middelen. Voorts zijn er twee gemeenten die hebben aangegeven de intentie te hebben die samenwerking in gang te zetten.

Op een enkele uitzondering na is er nog geen sprake van het integreren van de sociale en economische componenten in het arbeidsmarktbeleid.

Op andere beleidsterreinen zoals ruimtelijke ordening en verkeer en vervoer is de samenwerking of nog niet van de grond gekomen of nog in een pril stadium. Bij een aantal samenwerkende gemeenten in een regio is het verkeersprobleem als gevolg van het woon/werkverkeer (werknemers wonen in de ene gemeente, maar werken in de andere gemeente), op de agenda gezet. Daarbij speelt een rol dat voor het goed organiseren van het arbeidsmarktbeleid in de regio, inzicht in de mobiliteit van de beroepsbevolking mede bepalend is.

Niet-voortrekker gemeenten

Twee niet-voortrekker gemeenten richten zich op hun eigen gemeentegebied en geven geen prioriteit aan regionaal arbeidsmarktbeleid. De aandacht ligt op lokaal niveau op het ontwikkelen van eigen instrumenten voor het bevorderen van startkwalificaties en de inkoop van re-integratie instrumenten. Zij menen een beter overzicht van de arbeidsmarkt te hebben, van de knelpunten die daar zijn en welke aanpak daarbij hoort. Desgevraagd hebben deze gemeenten bevestigd dat zij zich daarmee beperkingen opleggen in het benutten van vraag en aanbod over de gemeentegrenzen heen.

De andere twee onderzochte niet-voortrekker gemeenten zijn aangesloten met andere gemeenten en partijen in een RPA of in een POA. De gemeentelijke taken op het terrein van arbeidsmarktbeleid zijn vaak uitbesteed aan deze RPA's en POA's. Meestal gaat het om het opzetten en uitvoeren van projecten. Het is niet zo gewoon om de beleidsvorming neer te leggen bij deze samenwerkingsverbanden. In twee van de bezochte regio's hebben de niet-voortrekkinggemeenten gemeld, dat zij nog niet door de andere gemeenten benaderd zijn om de samenwerking op te pakken.

2.2 Beleid en afspraken

Inzicht in de regionale arbeidsmarkt

Om tot regionaal arbeidsmarktbeleid te komen is het van belang dat partijen inzicht hebben in die arbeidsmarkt en weten welke knelpunten er bestaan. Gegevens over de regionale arbeidsmarkt zijn bekend bij het CWI. Niet alle gemeenten maken gebruik van de CWI-informatie dan wel is niet op de hoogte van de beschikbaarheid van deze informatie. Gemeenten die er wel over beschikken, bewerken dit nog met informatie die zij op andere wijze hebben verkre-

gen, bijvoorbeeld uit het bedrijvenregister of een bedrijvenenquête. Daar waar Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA) actief zijn, leveren ook deze arbeidsmarktinformatie aan.

Ontwikkeling gezamenlijk beleid

Er zijn slechts enkele gemeenten die op basis van een arbeidsmarktanalyse een actieplan hebben geformuleerd. Een van de onderzochte gemeenten heeft de provinciale, economische ontwikkelingen en de ontwikkelingen in het arbeidspotentieel geanalyseerd. Op basis van die ontwikkelingen en de analyse daarvan concludeert men dat er sprake is van een regionale mismatch tussen vraag en aanbod van arbeidskrachten. Vervolgens zijn in een plan de inspanningen benoemd die regionaal of lokaal opgepakt moeten worden. De doelstellingen die men zich stelt zijn onder meer het benutten van de reserves op de arbeidsmarkt, het aantrekkelijk maken van de regio als vestigingsplaats voor bedrijven, het bevorderen van het opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking en het inzetbaar houden van de oudere werknemers.

Een andere gemeente heeft een visiedocument opgesteld over integraal arbeidsmarktbeleid, gericht op een betere afstemming en functionering van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, het stimuleren van de werkgelegenheid in de randvoorwaardelijke sfeer, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het ontwikkelen van specifieke projecten (bijvoorbeeld voor de moeilijker bemiddelbare doelgroepen). Dit visiedocument bevat tevens een actieplan, waarin concreet de acties worden benoemd van de deelnemende partijen.

Een andere variant van vastleggen van arbeidsmarktbeleid is een regionale agenda. Hierin is voor een periode van vier jaar vastgelegd op welke wijze in die periode de knelpunten op de regionale arbeidsmarkt zullen worden aangepakt. Deze agenda, in RPA-verband tot stand gekomen, is gebaseerd op de collegeprogramma's van de deelnemende gemeenten. Deze agenda is vervolgens weer uitgewerkt in jaarlijkse activiteiten.

In de meeste gevallen staat verhoging van de arbeidsparticipatie zoals het kabinet dat voorstaat wel op de agenda van de verschillende partijen. Ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid blijft echter nog beperkt tot het formuleren van uitgangspunten, het tekenen van een intentieverklaring of vaststellen van een plan dat uitgewerkt moet worden in projecten. Of er wordt samengewerkt aan projecten voor doelgroepen als ouderen, niet-uitkeringsgerechtigden, of aan een vraaggerichte werkgeversbenadering, maar niet vanuit een visie op regionaal arbeidsmarktbeleid. In twee onderzochte regio's verkeert zelfs de samenwerking tussen SUWI-partners nog in de beginfase.

Afspraken en uitvoering

Volgend uit het ontwikkelingsstadium zoals hierboven geschetst, is nog nauwelijks sprake van concrete (prestatie)afspraken over de 'wederzijdse inzet, kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden'. De activiteiten en doelen in bestaande (keten)jaarplannen of meerjarenplannen, en marktwerkingsplannen moeten nog worden uitgebouwd en uitgewerkt.



3 Conclusies

Voortrekkersrol (ambassadeurs) gemeenten

IWI constateert dat bij de onderzochte voortrekkersgemeenten het initiatief om gemeentelijke partijen bij elkaar te brengen om tot één visie voor regionaal arbeidsmarktbeleid te komen nog in de planfase zit. Dit wordt bevestigd door het feit dat bij de recente ‘regiowerktoppen’ intentieverklaringen zijn ondertekend. Deze moeten leiden tot plannen om knelpunten op de regionale arbeidsmarkt op te lossen.

Als er al een actieplan of programma regionaal arbeidsmarktbeleid is, dan is deze ontwikkeld in een bestaande samenwerkingsvorm zoals een RPA of POA. Gemeenten zijn meestal één van de actoren op het terrein van arbeidsmarktbeleid, waarbij sprake is van een gezamenlijke regie. In deze bestaande samenwerkingsvormen trekt de gemeente de regie niet naar zich toe, maar blijft uitgaan van de afspraken die op bestuurlijk niveau zijn gemaakt tussen partijen. Deze samenwerkingsvormen bestonden ook al voordat afspraken zijn gemaakt in het kader van het Bestuursakkoord met gemeenten.

Waar nog geen samenwerking bestond, zijn gemeenten zich aan het oriënteren op een aanpak of wil men bestaande samenwerkingsvormen van onderop uitbreiden met een gezamenlijke aanpak voor arbeidsmarktbeleid. IWI constateert dat de samenwerking nog beperkt blijft tot het uitspreken van intenties. De faciliterende rol die gemeenten aannemen leidt nog niet tot totstandkoming van een gezamenlijke visie en aanpak op regionaal arbeidsmarktbeleid. De vrees om ambtelijke en bestuurlijke verhoudingen niet te verstoren door de regie aan zich te trekken, is volgens IWI een van de hoofdoorzaken waardoor bij de onderzochte gemeenten nog weinig terechtgekomen is van regionaal arbeidsmarktbeleid. Het beperkt gemeenten samenwerking te zoeken met andere actoren.

Samenwerking tussen gemeentelijke afdelingen en tussen gemeenten in de regio is vaak nog per beleidsterrein georganiseerd. Daardoor komen gemeenten zowel intern als extern nog niet tot een samenhangende visie op terrein van regionaal arbeidsmarktbeleid. Arbeidsmarktbeleid is vaak nog belegd bij Sociale Zaken en gericht op het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, met accent op het aanbod. Werkgelegenheidsbeleid is vaak een zaak van afdelingen economische zaken, die verantwoordelijk zijn voor het vestigingsbeleid van bedrijven. Gemeenten zien wel de noodzaak tot verbinden, maar komen nog niet overal in actie, mede omdat het verbinden van de beleidsterreinen als complex ervaren wordt en ze nog niet voor zich zien hoe dat moet. Bovenstaande geldt in sterkere mate voor de beleidsterreinen ruimtelijke ordening en verkeer en vervoer.

Beleid en afspraken

Bij een aantal onderzochte gemeenten blijkt dat deze niet op de hoogte zijn van de gegevens die bij CWI beschikbaar zijn over de knelpunten op de arbeidsmarkt in de regio. Als ze er wel



over beschikken dan worden deze bewerkt door de gemeenten. Doordat uitwisselen en gebruikmaken van gegevens tussen actoren nog niet vanzelfsprekend is, bemoeilijkt dit een gemeenschappelijke aanpak van regionaal arbeidsmarktbeleid.

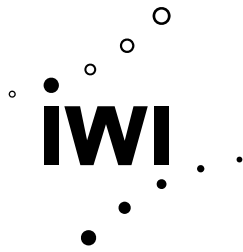
De plannen die er zijn beschrijven meestal wel de knelpunten op de arbeidsmarkt op basis van een arbeidsmarktanalyse van CWI of van gemeenten zelf, zoals IWI heeft aangetroffen bij enkele RPA's en POA's. Soms heeft dit geleid tot concrete actieplannen waarin projecten staan beschreven die aansluiten bij beleidsplannen van het kabinet. IWI stelt vast dat in de meeste plannen bijvoorbeeld de verhoging van arbeidsparticipatie in het plan is opgenomen. De plannen blijken nog sterk te verschillen in mate van concreetheid van (kwalitatieve en kwantitatieve) doelstellingen.

Beleid en uitvoering

IWI constateert dat plannen (als deze er zijn) nog niet tot uitvoering komen. Op regionaal niveau wordt in de keten en met actoren buiten de keten samengewerkt op projectniveau, maar nog niet vanuit een gemeenschappelijke visie op regionaal arbeidsmarktbeleid.

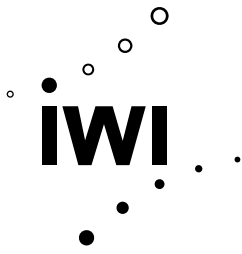
Vervolg

Volgend op het voorliggende onderzoek zal IWI aandacht gaan besteden aan de vraag in hoeverre gemeentebesturen intenties voor regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid te komen, omzetten in een gemeenschappelijk visiedocument met draagvlak bij de andere actoren in de regio. IWI zal ook volgen in hoeverre partijen zich vanuit hun eigen verantwoordelijkheid inzetten om regionaal arbeidsmarktbeleid mogelijk te maken.



Lijst van afkortingen

| | |
|------|--|
| BVG | Bedrijfsverzamelgebouw |
| CWI | Centrum voor Werk en Inkomen |
| LWI | Locaties voor Werk en Inkomen |
| IWI | Inspectie Werk en Inkomen |
| OCW | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap |
| POA | Platform Onderwijs Arbeidsmarkt |
| RPA | Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid |
| SUWI | Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen |
| SZW | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid |
| UWV | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering |
| VNG | Vereniging van Nederlandse Gemeenten |





Bijlage 1

Aandachtspunten regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid

Voortrekkersrol gemeenten

De gemeente heeft initiatieven genomen om gemeentelijke partijen bij elkaar te brengen, om vorm te geven aan regionaal arbeidsmarktbeleid. Dat wil zeggen de beleidsvisies zijn op elkaar afgestemd. Dit moet blijken uit een gemeenschappelijk convenant en/of beleidsnota die door de gemeenten is geaccordeerd op bestuurlijk niveau (college).

De gemeente heeft in samenwerking met andere gemeenten in de regio de voortrekkersrol op zich genomen of heeft deze in samenspraak met andere gemeenten gekregen. De voortrekkersgemeente is een gids voor kleinere gemeenten en zorgt dat kennis wordt gedeeld en overgedragen.

De voortrekkergemeente betreft werkgevers (bv branchevereniging, poortwachtercentrum, bonden), onderwijs, werknemers (bonden, cliëntenraden), CWI en UWV, om samen met de gemeenten het beleid te vormen. De voortrekkersgemeente sluit met de samenwerkingsstructuur waar mogelijk zo veel mogelijk aan op hun gecombineerde eigen structuur. Dit kan zijn een bestuursregio of op het niveau van een LWI (BVG). De voortrekkersgemeente stuurt op het proces (stelt procesdoelen centraal).

Beleid en afspraken

Het beleid sluit aan op landelijke kaders. Er is draagvlak bij partijen (alle participanten zijn overtuigd van de meerwaarde van de samenwerking voor de eigen organisatiedoelen en alle participanten hebben de gezamenlijke visie en aanpak geaccordeerd). Partijen zetten zich aantoonbaar gezamenlijk in om regionaal arbeidsmarktbeleid te verwezenlijken. Blijkend uit samenwerkingsafspraken over doelen en effecten die prestatiegericht zijn geformuleerd, met als doel verhoging van de arbeidsparticipatie van inwoners in hun regio.

Knelpunten in vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt zijn bekend, op basis van een analyse van de regionale arbeidsmarkt. De regionale arbeidsmarktanalyse brengt daarbij de regionale infrastructuur, het ondernemingsklimaat en de beschikbaarheid van geschoold en gemotiveerd personeel in beeld. De gemeente neemt een “vragende houding” aan richting werkgevers en denkt servicegericht.

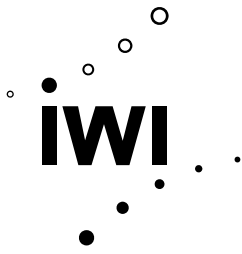
Knelpunten, doel en beoogde resultaten (kwantitatief en kwalitatief) zijn vastgelegd in een plan. In het plan zijn mijlpalen ingebouwd om de koers van de samenwerking te volgen, en te anticiperen op veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt.

Partijen hebben prestatieafspraken vastgelegd over hun inzet en verantwoordelijkheden.

Beleid en uitvoering

Er wordt uitvoering gegeven aan het beleid. Partijen meten en weten het effect van hun beleidsinspanningen. Uitvoering van het beleid levert aantoonbaar de gewenste resultaten.

Vraaggerichte werkgeversbenadering is het uitgangspunt.





Bijlage 2

Vragenlijst regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid

Voortrekkersrol gemeente

- Heeft de gemeente initiatieven genomen om gemeentelijke partijen bij elkaar te brengen?
- Is er samenwerking bij gemeenten intern (tussen de gemeentelijke afdeling)?
- Is er sprake van samenwerking tussen gemeenten (binnen een regio) voor regionaal arbeidsmarktbeleid?
- Is binnen die samenwerking sprake van een voortrekkersgemeente?
- Welke gemeente heeft binnen de samenwerking de regiefunctie?
- Hoe is de regiefunctie vormgegeven? (faciliterend, beheersend, uitvoerend of visiegericht)
- Heeft de voortrekkersgemeente relevante partijen bij elkaar gebracht (vraag/aanbod werk, scholing, zorg)? Zo ja, wat is daarvan het resultaat? Zo nee, waarom niet? Gaat dit alsnog gebeuren? Op welke termijn?

Beleid en afspraken

- Is er een analyse van de regionale arbeidsmarkt en de knelpunten die hier spelen?
- Is een regionaal arbeidsmarktplan geformuleerd? Zo ja: Welke onderwerpen komen hierin aan de orde? Welke doelen zijn gesteld? Hoe denkt men de doelen te bereiken?
- Sluit het plan aan op de kabinetsdoelstelling uitgewerkt in het actieprogramma 'Iedereen doet mee'?
- Welke samenwerkingsafspraken zijn gemaakt met welke partijen?
- Zijn er concrete prestatieafspraken gemaakt over de inzet en verantwoordelijkheid van de betrokken partijen?

Beleid en uitvoering

- Hoe worden de afspraken/doelen vertaald naar de uitvoeringspraktijk?
- Welke instrumenten worden ingezet ter ondersteuning van het regionale arbeidsmarktbeleid?
- Hoe wordt uitvoering gegeven aan de vraaggerichte werkgeversbenadering?
- Hoe wordt gebruik gemaakt van benchmarks/monitors/onderzoekrapporten/adviezen over monitor regionale samenwerking arbeidsmarktbeleid?
- Wat is bekend over resultaten van het regionale arbeidsmarktbeleid? (voortgang beleidsvorming/implementatie, realisatie projecten, ontwikkeling vacaturevulling en uitstroom aanbod)?

