

De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid

Een discussienotitie van de
Raad voor Werk en Inkomen

Raad voor Werk en Inkomen
Den Haag
maart 2006

Managementsamenvatting

De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid Een discussienotitie van de Raad voor Werk en Inkomen

Er is behoefte aan bestendige, regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid. Dit geldt zeker voor werkgevers en gemeenten die voor steeds weer een andere doelgroep door steeds weer een nieuwe taskforce worden benaderd om vraag en aanbod in de regio te matchen.

Nu de financiële Stimuleringsregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor de Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) is stop gezet, is het voortbestaan van de RPA's onzeker geworden. Probleem is dat partijen in de regio elkaar niet vanzelfsprekend weten te vinden, terwijl zij daar wel degelijk belang bij hebben. De vraag is hoe het organiserend vermogen in de regio's versterkt kan worden.

De staatssecretaris van SZW heeft de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) hierover eind december 2005 om advies gevraagd. Belangrijkste vraag: hoe kan het regionaal arbeidsmarktbeleid succesvoller worden, zonder daarbij de huidige structuur uit het oog te verliezen?

Het belang van regionaal arbeidsmarktbeleid

Het landelijk arbeidsmarktbeleid is grotendeels gericht op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor het lokale beleid. In beide gevallen richt de aandacht zich vooral op het wegnemen van belemmeringen voor werkzoekenden. De vraagkant van de arbeidsmarkt, de personeelsbehoefte van werkgevers, komt nauwelijks aan bod. Een gemiste kans, want voor het matchen van vraag en aanbod is inzicht in de beschikbare vacatures noodzakelijk. Omdat de vraag naar personeel zich bij uitstek manifesteert op regionaal niveau, is samenwerking binnen de regio een noodzakelijke voorwaarde voor succesvol arbeidsmarktbeleid.

Huidige situatie

Het huidige regionale arbeidsmarktbeleid is niet optimaal georganiseerd. Zo is de huidige SUWI-structuur gericht op het versterken van het aanbod van moeilijk plaatsbare cliënten. Het sturend mechanisme van de reïntegratiemarkt heeft het principe van regionale afstemming vervangen. Daarnaast is het aantal partijen dat bij regionale samenwerking betrokken is, vaak erg groot. Bovendien lopen de belangen niet altijd synchroon. Partijen opereren in werkingsgebieden die niet op elkaar aansluiten en in verschillende kaders van wet- en regelgeving en financiering. De belanghebbende partijen zijn op zoek naar hun eigen rol in de regio en weten elkaar niet makkelijk te vinden. Dit heeft tot gevolg dat initiatieven in de regio niet spontaan tot stand komen of problematisch verlopen. De vraag blijft: hoe een betere allocatie van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt op een *bestendige* manier versterkt kan worden.

Aanpak knelpunten door regionale samenwerking

Wat kan regionaal arbeidsmarktbeleid toevoegen aan het bestaande landelijke en lokale beleid? Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van een analyse van drie knelpunten op de arbeidsmarkt: de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, vraaggerichte reïntegratie en het voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid.

Het is de bedoeling dat de mogelijke afspraken die in de regio gemaakt kunnen worden, tijdens de regionale bijeenkomsten over deze discussienotitie nader ingevuld en geconcretiseerd worden.

1. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

De werelden van leren en werken zijn de afgelopen decennia steeds verder uit elkaar gegroeid. Het probleem is vooral dat het beroepsonderwijs niet 'arbeidsnabij' genoeg is. Gevolg: de

aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is verre van optimaal. Opnieuw een gemiste kans, want alle partijen - werkgevers, scholen, gemeenten en scholieren - hebben belang bij een betere aansluiting tussen het onderwijs en de regionale arbeidsmarkt.

Landelijk beleid

De overheid probeert de regionale oriëntatie van het beroepsonderwijs te versterken: via de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs, via diverse financiële stimuleringsregelingen en via de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

Lokaal beleid

Ook gemeenten pakken de jeugdwerkloosheid aan. De oprichting van jongerenloketten heeft geleid tot meer samenwerking in de 'keten', en dan met name tussen gemeenten en het CWI. Daarnaast proberen gemeenten via leerplichtambtenaren en de regionale meld- en coördinatiecentra (RMC's) het voortijdig schoolverlaten te beperken.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

Volgens de RWI kan de koers die op landelijk en lokaal niveau is ingezet, worden versterkt door de volgende activiteiten:

Beter inzicht in vraag/aanbod leerlingen op de regionale arbeidsmarkt

Partijen hebben te weinig inzicht in de vraag naar en het aanbod van leerlingen uit het (beroeps)onderwijs (ook stages en leerwerkplekken!). Door het CWI ook vacatures voor stages en leerwerkplekken te laten registreren en bemiddelen, worden de stromen op de hele regionale arbeidsmarkt transparanter en krijgen werkgevers één aanspreekpunt voor vacatures én stages en leerwerkplekken. Een andere, minder ingrijpende, oplossing is: meer regionaal overleg tussen CWI en KBB's aan de vraagzijde en gemeenten (RMC's) en scholen aan de aanbodzijde over vraag en aanbod van leerwerkplekken, over de werving van leerwerkplekken én over de begeleiding van jongeren.

Regionale afspraken: niet vrijblijvend en concreet

De kennis van de regionale arbeidsmarkt moet leiden tot concrete samenwerkingsafspraken. Zo moeten scholen samen met regionale sociale partners, het regionale bedrijfsleven en de KBB's de afstemming tussen vraag en aanbod verbeteren. Gemeenten (RMC's) moeten samen met scholen in de regio de uitgevallen jongeren terugleiden naar het onderwijs. Aangezien één ROC in de regio met vele gemeenten te maken heeft, zouden gemeenten in de regio ook onderling moeten samenwerken. Gemeenten en CWI moeten voor de reïntegratie en scholing van volwassen werkzoekenden afspraken maken met scholingsinstituten en bedrijfsleven.

Meer gecoördineerde aanpak vanuit het Rijk

De top-down aanpak vanuit het Rijk om de samenwerking in de regio te stimuleren, moet meer ruimte bieden voor bestaande regionale initiatieven. Daarnaast is het beleid niet altijd even eenduidig. Alleen al voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn diverse stimuleringsregelingen in het leven geroepen. Voorstel is deze regelingen te 'ontschotten' en het stimuleringsbeleid te uniformeren.

2. Vraaggerichte reïntegratie

Alle partijen hebben belang bij vraaggerichte reïntegratie. Werkgevers kunnen op die manier hun vacatures vervullen en de scholing van kandidaten gedeeltelijk uit publieke middelen financieren. Gemeenten, CWI en UWV kunnen kandidaten naar een echte vacature toeleiden en die scholing deels financieren met sectorale middelen. Kandidaten krijgen een vakopleiding en in sommige gevallen een leerbaan met perspectief op een vaste aanstelling.

Knelpunten

De volgende knelpunten staan het opstarten van vraaggerichte reïntegratieprojecten in de weg:

- bedrijven en instellingen hebben (nog) geen moeite om hun vacatures te vervullen
- sectoren en O&O-fondsen die de vraagknelpunten op de langere termijn zien aankomen, willen niet altijd investeren in de relatie met gemeenten
- gemeenten hebben een voorkeur voor aanbesteding aan reïntegratiebedrijven én voor de workfirst aanpak
- sectoren willen met UWV zaken doen op het gebied van vraaggerichte reïntegratie, maar UWV heeft (in RWI-projecten) geen mankracht op een vraaggericht reïntegratieproject kunnen inzetten
- als werkgevers vacatures melden, is het voor bijvoorbeeld gemeenten moeilijk om geschikte kandidaten uit het bestand te halen; dit heeft niet alleen te maken met de beperkte klantkennis, maar ook met het niveau van de werkzoekenden in de bestanden
- de knip in de uitvoering: het CWI ontfermt zich over cliënten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt, UWV en gemeenten over werkzoekenden met een grotere afstand
- de financiering is complex en vereist specifieke expertise op het gebied van subsidies

Landelijk beleid

Na het afschaffen van de landelijke, vraaggerichte subsidieregeling SVWW wordt er geen landelijk beleid meer gevoerd om vraaggerichte reïntegratie te stimuleren. In het Algemeen Ketenoverleg van CWI, Divosa, UWV en VNG (AKO) staat een meer vraaggerichte reïntegratie van werkzoekenden en een gecoördineerde werkgeversbenadering wel op de agenda.

Lokaal beleid

Lokaal wordt in een aantal gemeenten en sectoren meegewerkt aan RWI-pilots met vraaggerichte reïntegratie. De Taskforce Jeugdwerkloosheid werkt in navolging van de RWI-pilots met gemeenten en O&O-fondsen aan het 'O&O-Jeugdmodel', waarbij jongeren door een gezamenlijke inspanning van gemeenten en sectoren een tweede kans krijgen een vakopleiding te doen.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

Welke afspraken op regionaal niveau kunnen de kansen voor vraaggerichte reïntegratie verbeteren?

De vraag moet centraal staan

Het CWI zou zich meer moeten richten op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Concreet betekent dat: meer persoonlijke dienstverlening aan werkgevers, meer actieve en intensieve bemiddeling van werkzoekenden en meer marktgerichte vacaturewerving. Ook gemeenten moeten in hun reïntegratiebeleid meer vraaggericht werken. Onderdeel van goede dienstverlening aan werkgevers is de gecoördineerde werkgeversbenadering.

Gecoördineerde werkgeversbenadering

Voorstel van de RWI is de werkgeversbenadering in de regio als taak bij het CWI te beleggen. Gemeenten zullen, t.b.v. de reïntegratie van WWB-cliënten, lokaal contacten onderhouden met werkgevers en kunnen deze contacten ook benutten voor het creëren van kansen voor werklozen. Echter, het systematisch bewerken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt kan beter op regionaal niveau georganiseerd worden. Die taak past bij het CWI.

Gemeenten doen er goed aan om, in aanvulling op de lokale werkgeversbenadering, onderling samenwerking te zoeken en nauw samen te werken met het CWI dat in de regio de contacten met de vraagzijde van de arbeidsmarkt onderhoudt. Het CWI zoekt aan de vraagkant ook

samenwerking met de uitzendbureaus: deze bureaus hebben een vanzelfsprekende toegang tot werkgevers.

Afspraken onderling samenwerkende gemeenten met sectoren

Gemeenten moeten gezamenlijk optrekken en hun beleid op elkaar afstemmen. Het is voor een sector ondoenlijk om binnen één regio afspraken te maken met twintig verschillende gemeenten, die ieder hun eigen beleid voeren. Gemeenten moeten ook samenwerken met CWI en UWV om voldoende kandidaten te leveren die kwalitatief aansluiten bij de vraag van de werkgever of sector.

3. Voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid

De financiële verantwoordelijkheid voor uitval van de werknemer is de laatste jaren steeds meer bij de individuele werkgever komen te liggen. Werknemers die dreigen uit te vallen door ziekte of ontslag, vormen voor de werkgever een aanzienlijk financieel risico. Samenwerking tussen werkgevers in de regio kan dit risico mogelijk afwenden. Op die manier kan de expertise van de betrokken werknemers wellicht behouden blijven voor de arbeidsmarkt en hoeft geen beroep op een uitkering te worden gedaan. Belanghebbende partijen zijn werkgevers, werknemers, sectoren en branches, arbodiensten, reïntegratiebedrijven én gemeenten.

Landelijk beleid

De overheid richt zich op de employability van werkenden én werkzoekenden van 23 jaar en ouder, onder meer door het oprichten van leerwerkklonken in de regio en het organiseren van duale trajecten via de *Tijdelijke stimuleringsregeling leren & werken*. Deze maatregelen kunnen bijdragen aan het voorkomen van uitval door ziekte of ontslag. Daarnaast stimuleert het kabinet het langer doorwerken van oudere werknemers via de *Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbenuut beleid*. Ook is SZW onlangs met een aantal pilots gestart om de mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit in kaart te brengen.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

Een aantal opvallende regionale initiatieven waarbij ‘reïntegratie tweede spoor’ succesvol toegepast wordt, zoals het Poortwachtercentrum in Noord-Holland Noord, doet de volgende vraag rijzen: (hoe) kunnen deze voorbeelden ook in andere regio’s tot samenwerking tussen werkgevers leiden? Daarvoor zijn twee voorwaarden:

- een bedrijf (of bedrijvenkring) moet het initiatief nemen om werkgevers in de regio te mobiliseren voor van-werk-naar-werk-trajecten, en ook de lokale overheid erbij betrekken
- werkgevers moeten op de hoogte zijn van wet- en regelgeving en van de beschikbaarheid van (ESF-)subsidies; professionele ondersteuning is noodzakelijk

Hoe kan het regionaal arbeidsmarktbeleid versterkt worden?

De analyse in deze discussienotitie laat zien dat activiteiten op regionaal niveau een belangrijke meerwaarde kunnen hebben voor het oplossen van specifieke arbeidsmarktproblemen.

Maar: regionale samenwerking komt niet vanzelf tot stand. Ook niet als er voor alle partijen een duidelijke meerwaarde is bij samenwerking. De RWI adviseert de diverse arbeidsmarktpartijen dan ook de regionale dimensie meer aandacht te geven.

De RWI constateert dat het Rijk de regio onderwaardeert. De houding “de regio is van de partijen zelf” van het Rijk acht de Raad te terughoudend. Het Rijk heeft door het instellen van de Projectdirectie Leren & Werken zelf een eerste stap gezet en erkend dat regionaal organiserend vermogen een (financiële) steun in de rug nodig heeft. Deze goede, eerste stap dient echter een gestructureerd vervolg te krijgen. Een structurele stimuleringsregeling acht de Raad dan ook gewenst. Daartoe kunnen de bestaande, tijdelijke stimuleringsregelingen van het Rijk worden

gebundeld en ontschot. De gelden zijn bedoeld om regionale actiepunten uit te kunnen voeren. De gelden kunnen ter beschikking worden gesteld als aanvragen worden gedaan door samenwerkingsverbanden van gemeenten, bedrijfsleven, CWI en UWV. Het kan aan de regio worden overgelaten welke activiteiten via de stimuleringsregeling worden gefinancierd. Voorwaarde is dat steeds een concrete doelstelling wordt nagestreefd en bereikt: een x-aantal stageplekken, duale trajecten, opleidingen, succesvolle reïntegratietrajecten etc. afgerond.

Te denken valt aan:

- het bij elkaar brengen van onderwijs, bedrijfsleven en KBB's t.b.v. de kwalitatieve en kwantitatieve aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt (en niet in de laatste plaats de beschikbaarheid van voldoende stageplekken)
- het bij elkaar brengen van gemeenten, CWI en onderwijs, voor het bestrijden van voortijdige schooluitval en jeugdwerkloosheid, en voor het vraaggericht scholen van volwassen werkzoekenden
- het faciliteren van een werkgeversinitiatief à la het Poortwachterscentrum in Noord-Holland Noord
- het bij elkaar brengen van gemeenten, CWI, UWV en sectoren t.b.v. samenwerking op het terrein van vraaggerichte reïntegratie
- het bij elkaar brengen van samenwerkende gemeenten, CWI en private partijen t.b.v. het organiseren van een gecoördineerde werkgeversbenadering in de regio
- etc.

1. Inleiding

Aanleiding

Er is behoefte aan bestendige, regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid. Dit geldt zeker voor werkgevers¹ en gemeenten die voor steeds weer een andere doelgroep door steeds weer een nieuwe taskforce worden benaderd om vraag en aanbod in de regio te matchen.

Nu de financiële Stimuleringsregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is stop gezet, gaat een aantal Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) door met financiële steun van partijen in de regio. Van andere RPA's is het voortbestaan nog onzeker. Probleem is en blijft dat partijen in de regio – gemeenten, bedrijfsleven, onderwijs – elkaar niet vanzelfsprekend weten te vinden, terwijl zij daar wel degelijk belang bij hebben. De betrokken partijen moeten dus op zoek naar een manier om het organiserend vermogen in de regio's te versterken.

Op 22 december 2005 heeft de staatssecretaris van SZW bij de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) een adviesaanvraag ingediend (zie bijlage 1). Onderwerp: regionaal arbeidsmarktbeleid. De staatssecretaris wil laten uitzoeken hoe het regionaal arbeidsmarktbeleid succesvoller kan worden, zonder daarbij de huidige structuur uit het oog te verliezen.

Ondanks praktische handreikingen van SZW en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) komt het regionaal arbeidsmarktbeleid onvoldoende van de grond, aldus de adviesaanvraag: 'Het is dus van belang dat er een helder beeld komt over de mogelijkheden en onmogelijkheden van regionaal beleid en de rol van diverse partijen daarbij. Juist om deze reden vraag ik de Raad voor Werk en Inkomen om advies over hoe te komen tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid.' De staatssecretaris ziet het advies van de Raad graag in april 2006 tegemoet.

Het thema regionaal arbeidsmarktbeleid staat bij de geleidingen van de Raad hoog op de agenda. Dit blijkt uit de conceptnota *Gezamenlijke visie gemeentelijk arbeidsmarktbeleid* die SZW en VNG gezamenlijk hebben opgesteld. Het blijkt ook uit de *Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk*, de afspraken die kabinet en sociale partners gemaakt hebben tijdens de Werktop in december 2005. Met het advies over regionaal arbeidsmarktbeleid – zowel aan de staatssecretaris als aan partijen in de regio – geeft de RWI ook invulling aan de accentverschuiving in haar wettelijke taken. De nadruk komt meer te liggen op samenwerking tussen sociale partners en gemeenten en op de expertiserol van de Raad.

Leeswijzer

Paragraaf 2 behandelt het belang van regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid en organiserend vermogen in de regio. Voornaamste vraag: wat is de toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid ten opzichte van het landelijk arbeidsmarktbeleid van kabinet, en het lokale beleid van gemeenten?

Paragraaf 3 geeft een beeld van de huidige stand van zaken. Na een korte voorgeschiedenis van de betrokkenheid van gemeenten en sociale partners bij het arbeidsvoorzieningsbeleid in Nederland, schetst de Raad de huidige situatie. Dit gebeurt door de rol van verschillende spelers in het regionale arbeidsmarktbeleid – gemeenten, UWV, CWI, werkgevers en sectoren, scholen, Taskforces en RPA's – te belichten.

¹ In deze notitie wordt veel gesproken over werkgevers, bedrijfsleven, sectoren etc. Hierbij wordt ook bedoeld op overheidssectoren. Met het oog de leesbaarheid van de notitie wordt het onderscheid private / publieke sector niet apart vermeld.

In paragraaf 4 vervolgens wordt verkend hoe samenwerking in de regio kan bijdragen aan het oplossen van concrete knelpunten op de arbeidsmarkt. Welke regionale afspraken hebben een toegevoegde waarde ten opzichte van het bestaande landelijke en lokale beleid? Hoe liggen de belangen? Welke (institutionele) belemmeringen hebben tot gevolg dat regionale partijen onderling geen afspraken maken, terwijl ze daar wél belang bij hebben?

Tot slot in paragraaf 5 aandacht voor een aantal noodzakelijke randvoorwaarden die volgens de RWI kunnen bijdragen aan een succesvoller en vooral meer bestendig regionaal arbeidsmarktbeleid.

Vervolg

Op basis van deze discussienotitie wil de RWI gaan praten met betrokken partijen in de regio. Gezamenlijk moet bezien worden of de analyse en de gepresenteerde oplossingsrichtingen aansluiten bij de praktijk van de regionale arbeidsmarkt. Daartoe organiseert de Raad een aantal regionale bijeenkomsten. Vervolgens zal de RWI – mede op basis van de inbreng van regionale partijen – een definitief advies vaststellen.

2. Landelijk, lokaal én regionaal arbeidsmarktbeleid

Landelijk arbeidsmarktbeleid

Het landelijke arbeidsmarktbeleid van het ministerie van SZW² is gericht op het wegnemen van belemmeringen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. SZW zet daarbij in op de activerende werking van de sociale zekerheid, de aanpak van de armoedeval en de Wet arbeid en zorg. Ook is SZW 'systeemverantwoordelijk' voor de SUWI-structuur en voor de uitvoering van bemiddeling en reïntegratie door Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV), het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en gemeenten.

Daarnaast voert het ministerie ook aanvullend beleid, dat gericht is op specifieke doelgroepen. Dit beleid is agenderend, innovatief en tijdelijk van aard. Of zoals SZW het uitdrukt: 'Aanvullend arbeidsmarktbeleid vult het algemene arbeidsmarktbeleid aan daar waar het (nog) onvoldoende effectief is en creëert een *sense of urgency* bij alle betrokken partijen voor een specifieke problematiek.' Concreet betekent dit dat een taskforce voor een bepaalde doelgroep (jongeren, allochtone vrouwen, ouderen) de kansen op de arbeidsmarkt moet vergroten.

Lokaal arbeidsmarktbeleid

Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) is het belang van het decentrale arbeidsmarktbeleid toegenomen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de sociale activering en reïntegratie van bijstandsccliënten en voor de reïntegratie van werkloze, werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden. Voor een deel van de WWB-populatie is uitstroom naar werk mogelijk³. Voor de 'onderkant' van het bestand gaat het om het bevorderen van de participatie.

Gemeenten kunnen bij de uitvoering van hun participatiebeleid het traditionele reïntegratiebeleid verbreden en verbindingen leggen met de gemeentelijke portefeuilles economische zaken, onderwijs en zorg. In het rapport *Gezamenlijke visie gemeentelijk arbeidsmarktbeleid*⁴ geven SZW en VNG ook aan dat arbeidsmarktbeleid breder is dan reïntegratiebeleid en dat gemeenten sociale zaken moeten verknopen met economische zaken en onderwijs.

Gemeenten onderhouden vanuit hun portefeuille economische zaken contacten met werkgevers. Daarbij staan onder meer zaken als vergunningen, aanbestedingen en bedrijventerreinen op de agenda (al dan niet in de vorm van een ondernemersloket). Burgemeester en wethouders kunnen werkgevers in dat kader ook aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om bijstandsccliënten die willen én kunnen werken, aan te nemen. Bij de verknoping van sociale zaken met onderwijs gaat het bijvoorbeeld om een gezamenlijke aanpak van jeugdwerkloosheid en voortijdig schoolverlaten, maar ook om het realiseren van leerwerkplekken en de inzet van de educatiegelden.

Regionaal arbeidsmarktbeleid

Opvallend is dat zowel het landelijke als het gemeentelijke reïntegratie- en arbeidsmarktbeleid zich richt op versterking van de aanbodkant van de arbeidsmarkt. SZW en gemeenten bekommeren zich vooral om het wegnemen van belemmeringen voor werkzoekenden met enige afstand tot de arbeidsmarkt. De vraagkant van de arbeidsmarkt, de personeelsbehoefte van werkgevers, komt daarbij nauwelijks aan bod. Als het al gebeurt, is het vaak aan het eind van een reïntegratietraject.

² SZW *Visie arbeidsmarktbeleid*, april 2004.

³ Via de work first aanpak en reïntegratietrajecten; gemiddeld werkhervattingspercentage G4/G27: 5%. NB: dit cijfer bevat alle gevallen van werkhervatting zonder duurzaamheidstoets, Bron: *Kernkaart Werk en Bijstand*, Gemeenteloket SZW, december 2005.

⁴ Zie bijlage 2 voor de concrete afspraken tussen SZW en de VNG in de (concept-) *Gezamenlijke visie gemeentelijk arbeidsmarktbeleid*.

De vraag naar personeel manifesteert zich juist bij uitstek op regionaal niveau. De arbeidsmarkt is een regionale markt. Veel werknemers werken buiten hun woongemeenten. In sommige regionale arbeidsmarktanalyses is de regionale pendel in beeld gebracht. Zo werkt in de Rijnmond tussen de 35 en 60% van de werkenden buiten de woongemeente (zie tabel 1).

Tabel 1: Werkgebied van de in deelgebieden wonende werkzame personen in de Rijnmond		
Woongebied	Werkt in woongebied	Belangrijkste andere werkgebieden
Drechtsteden	64%	14% Rotterdam, 11% overig Nederland en 6% overige Stadsregiogemeenten
Hoeksche waard	46%	27% Rotterdam, 9% overige Stadsregiogemeenten en 8% overig Nederland
Alblasserwaard / Vijfheerenland	60%	24% overig Nederland, 11% Drechtsteden en 4 % Rotterdam
Goeree Overflakkee	59%	15% Rotterdam, 9% overig Nederland en 8% Voorne-Putten/Rozenburg
Nieuwe Waterweg Noord	49%	25% Rotterdam, 19% overig Nederland en 4% overige Stadsregiogemeenten
Voorne-Putten / Rozenburg	40%	42% Rotterdam, 7% overig Nederland en 5% overige Stadsregiogemeenten
Overige Stadsregiogemeenten	37%	38% Rotterdam, 16% overig Nederland en 5% Drechtsteden
Rotterdam	67%	17% overig Nederland, 9% overige Stadsregio, 3% Nieuwe Waterweg Noord

Bron: *Werk in uitvoering; sferbeeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Rijnmond – 2005* / CBS Bureau Louter.

Het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is dus bij uitstek een regionale aangelegenheid.

Om die match succesvol uit te voeren, is het noodzakelijk dat partijen inzicht hebben in de ontwikkeling van de vraag. Kennis van en inzicht in de vraagkant van de regionale arbeidsmarkt maken het makkelijker om vraag en aanbod in de regio bijeen te brengen. Hierbij gaat het uitdrukkelijk om arbeidsmarktbeleid in brede zin en niet alleen om de reïntegratie van werkzoekenden.

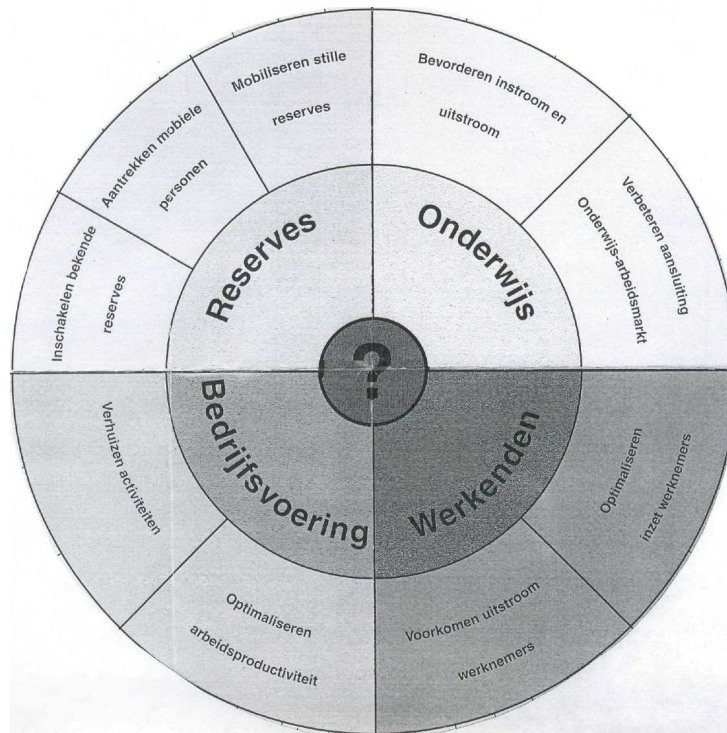
Werkgevers die kampen met een tekort aan personeel, hebben verschillende opties om hun vraag naar arbeidskracht te vervullen (zie ook de arbeidsmarktcrinkel van Stimulus hieronder⁵):

1. Werkenden:
 - a. Voorkomen van uitstroom van werknemers
 - b. Optimalisering van de inzet van de werknemers
2. Onderwijs:
 - a. Instroom uit het (beroeps-)onderwijs
 - b. Verbetering aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
3. Bedrijfsvoering:

⁵ Figuur en toelichting op de arbeidsmarktcrinkel ontleend aan Vermeulen, M., Havekes, H. *Markt- en systeemimperfecties; Is marktsturing alleen voldoende voor een goed functionerende (regionale) arbeidsmarkt*, IVA Tilburg, Eindhoven/Tilburg, juli 2002, pp. 26-29.

- a. Verhuizing van activiteiten (bijvoorbeeld naar het buitenland)
 - b. Optimaliseren van de arbeidsproductiviteit (bedrijfsprocessen, technische innovatie)
4. Reserves:
- a. Mobiele reserves aanboren (schoolverlaters, maar ook buitenlandse werknemers)
 - b. Stille reserves mobiliseren
 - c. Bekende reserves aanspreken (werklozen)

Figuur 1 Arbeidsmarktciikel Stimulus



Het vraagteken in het midden van de arbeidsmarktciikel vormt de plek waar de initiatieven uit de 4 kwadranten van de cirkel bij elkaar komen. Het is de vraag in hoeverre betrokken regionale partijen in staat zijn relevante informatie uit te wisselen. Is er voldoende organiserend vermogen om tot afstemming en samenwerking in de regio te komen? Om aansluiting te vinden bij wat er landelijk en lokaal al gebeurt?

Is in de regio duidelijk waar de grootste behoefte aan personeel bestaat? Wat zit er in de pijplijn? Met andere woorden: wat is de kwantitatieve en kwalitatieve instroom van jongeren vanuit het onderwijs? Wat is nodig om het zittende personeel te behouden en te kwalificeren? Vervolgens: is er nog ruimte voor werkzoekenden? Of voorzien werkgevers in hun vraag naar personeel door de arbeidsproductiviteit te verhogen, buitenlandse werknemers aan te trekken of de productie te verplaatsen naar het buitenland?

Bij het voeren van regionaal arbeidsmarktbeleid moeten deze vragen in hun samenhang gezien worden. Door bij de vraag aan te sluiten, kunnen kansen benut worden. Kortom: regionale samenwerking is een noodzakelijke voorwaarde voor het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

3. Huidige situatie regionaal arbeidsmarktbeleid

Regionale samenwerking is dus een noodzakelijke voorwaarde voor het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In de praktijk blijkt het lastig om die samenwerking tot stand te brengen. De huidige situatie rond het regionale arbeidsmarktbeleid is pas goed te begrijpen door de geschiedenis van het arbeidsmarktbeleid in Nederland te schetsen. Daarna wordt de huidige situatie geschetst aan de hand van de rol van verschillende spelers in het regionale arbeidsmarktbeleid: gemeenten, CWI, UWV, werkgevers, Regionale Opleidingscentra (ROC's), Taskforces en RPA's.

3.1 Korte geschiedenis van het arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid was in Nederland aanvankelijk een gemeentelijke aangelegenheid. In 1902 ging de eerste gemeentelijke arbeidsbeurs van start in Schiedam. Opdracht: het bemiddelen van werklozen. Na deze eerste beurs overwoog de gemeente Schiedam werknemers en werkgevers uit te nodigen voor het bestuur van de arbeidsbeurs. De gemeenteraad stemde echter met een nipte meerderheid tegen dit besluit. Na Schiedam richtten ook andere gemeenten een arbeidsbeurs op. In 1930 werd de Wet op de Arbeidsbemiddeling van kracht. Deze wet verplichtte grote gemeenten een arbeidsbeurs in te stellen en de sociale partners in een Commissie van Toezicht op te nemen.

In de Tweede Wereldoorlog maakte de Duitse bezetter van de bemiddeling een rijkstaak, gemodelleerd naar de arbeidsbemiddeling in Duitsland. Arbeidsbeurzen werden arbeidsbureaus, aangestuurd vanuit het ministerie van Sociale Zaken. De sociale partners kregen geen toezichthoudende, maar een adviserende rol in Commissies van Advies.

In de jaren '80 werd naoorlogs Nederland voor het eerst getroffen door een grote golf van werkloosheid. Arbeidsvoorziening bleek nauwelijks in staat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te matchen. De arbeidsbureaus werden gezien als administratiekantoren voor werklozen die voor een uitkering in aanmerking willen komen.

In 1980 vroeg het kabinet advies aan de Sociaal-Economische Raad (SER) over een nieuwe Wet Arbeidsvoorziening. De adviesaanvraag had betrekking op de deelname van sociale partners in het centrale bestuur, en van de gemeenten in de regionale besturen. Het advies van de SER, dat in 1985 verscheen, leidde uiteindelijk tot een nieuwe Arbeidsvoorzieningswet in 1991. In totaal 28 Regionale Besturen's Arbeidsvoorziening (RBA's) werden opgericht, met een tripartiet bestuur en vrijheid om in de eigen regio beleid te maken. Daarboven een centraal bestuur: het Centraal Bureau voor de Arbeidsvoorziening (CBA), bestaande uit de overheidsgeleding (SZW, EZ en OCW), sociale partners en de VNG als adviseur.

Ondertussen kregen gemeenten in de jaren '90 een steeds grotere financiële en bestuurlijke verantwoordelijkheid om de participatie van hun inwoners te bevorderen, beginnend met de Banenpool en Jeugdwerkgarantiewet (JWG), en vervolgens de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW), de Melkertbanen etc.

In 1995 evalueerde de Commissie-Van Dijk de Arbeidsvoorzieningswet. De evaluatie was met name kritisch over het CBA, over het functioneren van de RBA's waren Van Dijk c.s. niet ontevreden. Daarnaast vond de commissie ook dat de draaggolfgedachte (zoveel mogelijk vacatures vervullen en af en toe ook een moeilijke klant plaatsen) losgelaten moest worden. Ook moesten de maatregelen selectiever ingezet worden voor doelgroepen.

In de nieuwe Arbeidsvoorzieningswet (1997) werden de besturen op grotere afstand gezet. De ministeriële vertegenwoordigers verdwenen uit het CBA. De rijksbijdrage werd gesplitst in een

basisbudget voor de publieke dienstverlening en een prestatiebudget voor de bemiddeling van kansarme werkzoekenden.

Deze koers werd voortgezet met de invoering van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) in 2002. Deze structuur staat op hoofdlijnen nog steeds overeind.

Arbeidsvoorziening werd opgesplitst in vijf onderdelen, waaronder een deel voor publieke dienstverlening (CWI) en voor bemiddeling (Kliq). Met SUWI werd de private reïntegratiemarkt ingericht, en Kliq kon als reïntegratiebedrijf meedingen naar opdrachten van gemeenten en UWV. Het CWI wordt centraal aangestuurd, maar heeft 130 vestigingen in het land om recht te doen aan de één-loketgedachte. Samen met gemeenten en UWV vormt het CWI de 'keten voor werk en inkomen'.

De reïntegratie van de moeilijk bemiddelbaren (fase 2, 3 en 4) is de taak van gemeenten en UWV. Zij kunnen reïntegratietrajecten inkopen op de reïntegratiemarkt. Het CWI is verantwoordelijk voor het 'vlottende' bestand: de fase 1-werkzoekenden met korte afstand tot de arbeidsmarkt. De dienstverlening aan groepen werkzoekenden is dus in tweeën geknipt.

Op grond van SUWI kregen gemeenten de verantwoordelijkheid voor de afstemming van de regionale arbeidsmarkt. Vooruitlopend op deze wijziging richtten gemeenten vanaf 2001 de Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) op. Deze RPA's werden met tijdelijke financiële steun van SZW (Stimuleringsregeling) tot stand gebracht. Nu deze steun van het ministerie is vervallen, blijkt dat een aantal RPA's met regionale financiële middelen een doorstart maakt, maar ook dat de toekomst van een aantal RPA's onzeker is.

Tot slot: met de invoering van de WWB in 2004 zijn gemeenten ook financieel verantwoordelijk voor de verstrekking van de bijstandsuitkering en de begeleiding naar werk. Daarmee is het arbeidsmarktbeleid voor de gemeentelijke populatie in feite gedecentraliseerd.

Sociale partners en gemeenten zijn ook landelijk op verschillende manieren betrokken bij de beleidsvorming op het terrein van arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. De gezamenlijke betrokkenheid van gemeenten en sociale partners op landelijk niveau komt tot stand via de RWI.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat:

- de (financiële) verantwoordelijkheid van gemeenten voor de participatie van haar burgers sinds het begin van de jaren '90 sterk in betekenis is toegenomen;
- marktwerking als sturend mechanisme de rol van regionale afstemming heeft overgenomen;
- de nadruk van het arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid is komen te liggen op aanbodversterking van moeilijke doelgroepen.

3.2 Huidige situatie

Gemeenten

Met de invoering van de WWB is het belang van het decentrale arbeidsmarktbeleid toegenomen. De financiële verantwoordelijkheid van gemeenten is groter geworden – en wordt nog eens versterkt door de wijzigingen in de WW en WAO. De WWB heeft er ook toe geleid dat gemeenten niet langer alleen het publieke belang, maar ook het eigen belang dienen: de plaatselijke werkgelegenheid, de participatie van de eigen inwoners en de vermindering van de uitkeringslasten.

Grotere gemeenten hebben een dubbele pet op gekregen: als onafhankelijk regisseur in de regio (bestuurlijke samenwerking met andere gemeenten in het arbeidsmarktbeleid) én als lokaal uitvoerder WWB (als opdrachtgever voor reïntegratie). Lokale en regionale belangen lopen niet

altijd synchroon. Dit maakt de positie van de (centrum)gemeente als regisseur in de regio er niet eenvoudiger op.

Samenwerkende gemeenten: RPA West-Brabant

Samenwerking tussen gemeenten is eenvoudiger als het gezamenlijke belang evident is en als de gemeenten kunnen aansluiten bij een bestaand samenwerkingsverband. Dit is het geval in West-Brabant, waar 18 gemeenten in de regio's Breda en Roosendaal samenwerken in de Gemeenschappelijke regeling Sociaal Economische Samenwerking (SES) West-Brabant. Doel: het aantrekken van bedrijvigheid naar de regio. Toen er bij de invoering van SUWI een stimuleringsregeling kwam om een RPA op te richten, werd deze eenvoudigweg aan het SES gekoppeld. De taken van het RPA zijn:

- arbeidsmarktanalyse;
- middelencoördinatie;
- vraaggerichte projecten uitvoeren.

Nu de stimuleringsregeling is vervallen, worden de taken van het RPA weer in het kader van het SES uitgevoerd. Gemeenten dragen daartoe bij op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Het RPA zorgt zelf voor cofinanciering voor projecten van provincie, Rijk en O&O-fondsen.

In de keten hebben gemeenten te maken met de 130 CWI's die landelijk worden aangestuurd: in sommige grote steden zijn meerdere CWI's actief, kleinere gemeenten delen 'hun' CWI met andere gemeenten. De samenwerking met het CWI is cruciaal voor gemeenten, omdat de CWI de intake doet voor de WWB, terwijl de gemeente financieel verantwoordelijk is. Gemeenten hebben daarnaast ook te maken met het landelijk aangestuurde UWV.

CWI

Het CWI heeft een centrale rol in het arbeidsmarktbeleid, gegeven haar wettelijke taken om: werkzoekenden en vacatures te registreren en matchen en daarmee uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen of bekorten; het verzamelen en analyseren van informatie t.b.v. de betere werking van de arbeidsmarkt, en deze informatie ook toegankelijk te maken voor betrokken partijen; en het verrichten van de intake voor uitkeringen, zowel voor de bijstand als de WW⁶. Door een goede uitvoering van haar rol als "poortwachter" van de sociale zekerheid en door effectieve bemiddeling van werkzoekenden naar vacatures kan het CWI een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid.

De aandacht van het CWI was in de beginfase van SUWI relatief sterk gericht op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en op de samenwerking met de ketenpartners. Vanwege de oplopende werkloosheid moest het CWI bovendien veel investeren in de intake van uitkeringsaanvragen. Het vacatureoffensief heeft een impuls gegeven aan een veel meer vraaggerichte oriëntatie van het CWI en aan de verbetering van de dienstverlening aan werkgevers. Uitstekende dienstverlening van het CWI aan de werkgever (de klant) is een noodzakelijke randvoorwaarde voor het (opnieuw) betrekken van werkgevers bij het regionaal arbeidsmarktbeleid.

Verbetering dienstverlening aan werkgevers

In lokale samenwerkingsverbanden wordt op verschillende plaatsen in Nederland gewerkt aan het verbeteren van de dienstverlening aan werkgevers. De Vacatureservice Amsterdam en DAAD in het Rotterdamse zijn voorbeelden van een samenwerkingsverband tussen gemeente en CWI om de dienstverlening aan werkgevers te stroomlijnen. Werkgevers krijgen in elk geval binnen 72 uur te horen of aan hun vraag naar personeel kan worden voldaan.

⁶ zie voor het volledige overzicht bijlage 4.

In de Regio Rivierenland is onlangs het Werkgevers Adviespunt Rivierenland van start gegaan. Aanleiding voor betrokken partijen was de mismatch tussen vraag en aanbod op de vacaturemarkt. Op initiatief van de gemeenten in de regio, de Kamer van Koophandel, het CWI Tiel en ROC Rivor is een adviespunt opgericht dat werkgevers kan bijstaan bij vragen of wensen over personeel, vacatures, scholing/onderwijs, en leerwerkbanen. Kortom: bij vragen op het brede terrein van onderwijs / arbeidsmarkt. Werkgevers worden door de consultants van het adviespunt actief benaderd. Consultants gaan als ze op bezoek zijn bij de bedrijven meteen na welke vacatures, stageplaatsen en/of leerwerkbanen nu of op korte termijn beschikbaar zullen zijn. p die manier kan desgewenst tijdig een passend aanbod worden gedaan.

Zoals gezegd is in SUWI een knip gemaakt tussen de bemiddeling van het vlottende bestand (CWI) en de reïntegratie van moeilijke groepen (UWV, gemeenten die als opdrachtgevers private reïntegratiebedrijven inschakelen). Gevolg is dat werkgevers op dit moment door gemeenten, CWI, reïntegratiebedrijven, uitzendbureaus, ROC's én landelijke Taskforces benaderd worden voor dezelfde stage, leerwerkplek of vacature. Werkgevers worden niet benaderd met werkzoekenden die passen bij zijn vacature, maar met werkzoekenden die de benaderende instantie toevallig in portefeuille heeft: een risicjongere, een fase 1-werkzoekende, een leerling, een allochtone vrouw, een fase 2/3/4 cliënt van de gemeente, etc.

De ongecoördineerde werkgeversbenadering is een knelpunt bij het goed bedienen van werkgevers in de regio.

In het AKO Ketenprogramma 2006 wordt het belang van een gecoördineerde werkgeversbenadering benadrukt⁷. Daartoe willen de ketenpartners in het AKO een afgestemde werkgeversbenadering per regio organiseren. Die gezamenlijke werkgeversbenadering wordt door het AKO ontwikkeld, waarbij men constateert dat:

“Gemeentelijke werkgeversbenaderingen vaak voortkomen uit het belang om meer vacatures, stages en leerwerkbanen te werven voor WWB-ers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor kan er concurrentie ontstaan tussen de partijen over acquisitie van en matching op vacatures. De vraag naar het primaat van de werkgeversbenadering is minder interessant dan de vraag wat de win-win is van afstemming en samenwerking voor alle betrokken partners.”⁸

UWV

Het UWV is betrokken bij het arbeidsmarktbeleid via haar rol als opdrachtgever voor reïntegratie van werklozen en arbeidsongeschikten.

Bij UWV is een belangrijke ontwikkeling gaande: de landelijke aanbesteding van reïntegratietrajecten voor werklozen en arbeidsgehandicapten op de reïntegratiemarkt wordt spectaculair ingehaald door de opkomst van de individuele reïntegratieovereenkomst (IRO)⁹. In de eerste vijf maanden van 2005 is van de ruim 7.000 trajecten voor arbeidsgehandicapten 29% in de vorm van een IRO ‘weggezet’. Voor WW’ers is meer dan de helft (51%) van de 13.000 trajecten in de vorm van een IRO. Met andere woorden: er zijn meer WW’ers die een IRO afsluiten dan WW’ers die een regulier traject volgen. Het aantal reïntegratiebedrijven waarmee UWV een contractrelatie heeft, is gestegen van 40 naar 1.200 reïntegratiebedrijven. Veel van de IRO-bedrijven opereren voornamelijk regionaal.

Werkgevers / werknemers / sectoren

Werkgevers willen nu en in de toekomst verzekerd zijn van goed gekwalificeerd personeel. Uit arbeidsmarktanalyses van de RWI blijkt dat de vervangingsvraag in bepaalde sectoren op korte

⁷ SUWI Ketenprogramma 2006; *Samen voor onze klanten*, AKO, 5 oktober 2005.

⁸ *Goed bekeken! Praktijken van ketensamenwerking*, AKO, 19 december 2005, p. 45

⁹ RWI, *Tussenrapportage Reïntegratiemarkt*, december 2005, pp. 15-16.

termijn tot knelpunten kan leiden. Dit punt staat bij sectoren wel degelijk op de agenda (zie in het kader het samenwerkingsinitiatief van sociale partners in de groen sector).

Het is echter de vraag of dit besef ook leeft bij individuele werkgevers. Zij denken wellicht dat toekomstige knelpunten makkelijk opgelost kunnen worden met uitzendkrachten, *outsourcing* of het inhuren van werknemers uit Oost-Europa. In de huidige situatie zijn individuele werkgevers over het algemeen niet of nauwelijks betrokken bij het regionale arbeidsmarktbeleid. Ze hebben in principe geen problemen met de personeelsvoorziening. En als die er wel zijn, lossen ze die zelf gemakkelijk op.

Werknemersorganisaties hebben zich, na het verdwijnen van de RBA's, steeds meer teruggetrokken uit de regio en zich met name op centraal niveau georganiseerd. De vakbeweging is wel betrokken bij sectorstichtingen die regionaal opereren voor een specifiek doel (zoals *Alles voor groene arbeid* in het kader hieronder). De sectorstichtingen zijn vooral actief in sectoren waarin men al met personeelstekorten te maken heeft of die op korte termijn verwacht, zoals de zorg, de techniek en de agrarische sector.

Alles voor groene arbeid

Alles voor groene arbeid is een samenwerkingsverband van sociale partners (CNV BedrijvenBond, FNV Bondgenoten, Limburgse Land en Tuinbouw Bond –LLTB- en de Zuidelijke Land en Tuinbouworganisatie –ZLTO-) en overheidsinstanties in Zuid Nederland (Limburg, Noord-Brabant en Zeeland) om de werking van de arbeidsmarkt in de groene sector te verbeteren. Sinds vorig jaar is ook het Groen Servicepunt Noord actief, op initiatief van LTO Noord, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

Het groenservicepunt verricht operationele taken ten behoeve van ondernemers en werknemers op het gebied van personeelsbeleid (HRM). Daarnaast voert het projecten uit die gericht zijn op het oplossen van knelpunten op het gebied van de arbeidsmarkt voor de agrarische sector. Projecten zijn gericht op employability, arbobeleid, aanpak van de jeugdwerkloosheid, leeftijdsbewust personeelsbeleid en seizoensarbeid (samen met het CWI).

Alles voor groene arbeid onderscheidt zich van andere initiatieven door de duidelijke sectorale én regionale invalshoek. Ontwikkelingen op de (agrarische) arbeidsmarkt in Zuid- en Noord-Nederland bieden het kader voor de activiteiten, waarbij *Alles voor groene arbeid* de arbeidsmarktcrinkel – dus arbeidsmarktbeleid in brede zin – als uitgangspunt neemt: optimaliseren van de inzet van werkenden; verbeteren van de bedrijfsvoering; versterken van het onderwijs; en inschakelen van reserves.

Bron: Regionaal sectorplan en programma 2005-2007 arbeidsmarktactiviteiten agrarische sector Zuid-Nederland

ROC's

Ook het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) heeft de regio ontdekt. OCW probeert via de nota *Koers BVE: Het regionale netwerk aan zet* de regionale oriëntatie van het beroepsonderwijs te versterken. In de nota constateert het ministerie dat regionale netwerkvorming van groot belang is. Met regio wordt het regionale netwerk van het ROC bedoeld: kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (KBB's), regionale sociale partners, gemeenten, vmbo/hbo-instellingen, de Regionale Meld- en Coördinatiecentra voortijdig schoolverlaten (RMC's), CWI's en Riaggs. In de nieuwe besturingsfilosofie moet de overheid vooraf helder maken welke concrete prestaties zij van het ROC verwacht. De ROC's moeten op hun beurt in overleg met hun regionale netwerk tot afspraken te komen over ambities op regionaal niveau.

De regionale oriëntatie en netwerkvorming lopen echter niet op rolletjes. Het is voor ROC's vaak niet duidelijk wie het eerste aanspreekpunt is: het Rijk (met zijn eenduidige regelgeving, prestatieafspraken) of de regio (en ruimte om maatwerk afspraken te maken)? Ook staat de

ontwikkeling waarbij ROC's meer marktgericht moeten werken (bijvoorbeeld bij educatie), op gespannen voet met het aangaan van samenwerking in de regio¹⁰.

Taskforces

Met de inrichting van het SUWI-stelsel is de nadruk meer komen te liggen op de reïntegratie van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. Toch is het blijkbaar nog steeds nodig om voor de écht moeilijk bemiddelbaren een 'aanjaagclub' op te richten die de doelgroep op de agenda zet en tijdelijk extra acties entameert. Het ministerie van SZW heeft de afgelopen jaren een aantal van zulke taskforces opgericht om de match tussen vraag en aanbod voor doelgroepen te bevorderen. Zulke taskforces waren onder meer op de volgende terreinen actief: minderhedenconvenant, herintreders, jeugdwerkloosheid en arbeidsgehandicapte jongeren.

Als voor een bepaalde doelgroep een extra inspanning geleverd moet worden, volstaat een oproep aan gemeenten en ZBO's blijkbaar niet. Ook werken de prikkels in WWB en SUWI kennelijk niet voldoende. De minister kan de ZBO's via de meibrieven en prestatieafspraken aansturen. Maar gemeenten kunnen op basis van de WWB hun eigen beleidsprioriteiten bepalen. De prikkel voor gemeenten om veel geld te steken in groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, of in niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, is niet groot.

Een taskforce vraagt én levert een tijdelijke extra inspanning, zonder dat dit structureel effect heeft op de samenwerking in de regio. Het lijkt dan ook raadzaam om het matchen van vraag en aanbod in de regio, ook voor doelgroepen, op een meer bestendige manier te organiseren.

Projectdirectie Leren & Werken: samenwerking met de regio

De nieuwe Projectdirectie Leren & Werken van de ministeries van SZW en OCW wil in het kader van het Actieplan leven lang leren het werkend leren en lerend werken bevorderen. De ambitie is:

- 15.000 duale trajecten realiseren voor begin 2007
- het oprichten van leerwerkloketten in de regio, met als resultaat het 7.500 uitgevoerde EVC¹¹ procedures in 2006 en 12.500 in 2007
- bestaande financiële middelen voor 'leven lang leren' toegankelijk maken en vernieuwende initiatieven opsporen en deze op grotere schaal toepassen.

De projectdirectie gaat dit niet zelf realiseren, maar gaat werkgevers, werknemers, burgers, bedrijfsleven, onderwijsaanbieders, gemeenten en regio's faciliteren en stimuleren om deze stappen te realiseren. Dit moet uiteindelijk een structureel positief effect hebben op de samenwerking in de regio. Daarnaast is het positief dat door de vormgeving van de projectdirectie de beleidsterreinen sociale zaken en onderwijs worden verknoopt.

Bron: *Leren & Werken versterken; Plan van aanpak 2005 – 2007*. Zie Bijlage 3 voor de *Tijdelijke stimuleringsregeling leren & werken*.

Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid

De RPA's hebben hun SUWI-taak – afstemming van de regionale arbeidsmarkt tussen gemeenten, sociale partners, UWV en de CWT's – met wisselend succes uitgevoerd. Het werkelijk coördineren van het regionale arbeidsmarktbeleid, en het dichterbij elkaar brengen van vraag en aanbod in de regio, is er in veel regio's niet van gekomen.

¹⁰ Bakker, M. et.al. *ROC's en hun regio; Een verkenning naar de bestuurlijke positie van de ROC's en de rol van de regio*, Amsterdam, 2004.

¹¹ EVC-procedure: het toetsen van elders verworven competenties.

Aan het Landelijk Overleg RPA's (LORPA) is gevraagd om een 'foto' te maken van het functioneren de RPA's¹². Het LORPA concludeert dat een groot aantal RPA's ook na het stopzetten van de financiële steun vanuit SZW doorgaat (zie kader hieronder). Deze RPA's worden gefinancierd door gemeenten en provincies, maar kennen vaak wel een minimale personele bezetting. Het bedrijfsleven is bereid te investeren in concrete regionale projecten, maar niet in een regionale samenwerkingsstructuur. De RPA's oriënteren zich binnen het LORPA op de doorontwikkeling van regionale samenwerking.

Stand van zaken RPA's maart 2006

De RPA's West Brabant, Fryslân, Eemland, Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer, Zutphen) en Zuid- en Midden Drenthe gaan voort op basis van de inzet van gemeenten. In Groningen ondersteunt sinds 2005 de Provincie het RAP, als koepel over RAP Centraal en de twee subregionale platforms Oost en Noord-Groningen. In Flevoland neemt de provincie al sedert 2004 het platform voor haar rekening. In Friesland gaan de gemeenten zich in 2006 opnieuw uitspreken over een meerjarige aanpak.

De RPA's in Zuid-Holland hebben dankzij het convenant met de Provincie een perspectief tot en met 2007. Rijnmond is echter op weg naar een opdeling in kleinere clusters, rond CWI-vestigingen, en Rijn en Gouwe krijgt te maken met een afsplitsing vanuit Leiden. De consequenties op termijn voor het organiserend vermogen in deze RPA-regio's zijn nog niet duidelijk.

RPA Noord-Holland Noord voert voor de regio de regie over de uitvoering van de Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken. In Zuidelijk Noord-Holland gaat voorshands Amsterdam verder in het Platform Arbeidsmarkt Onderwijs (PAO).

De RPA's Achterhoek, Twente, Limburg en Zeeland hebben dit jaar nieuw meerjarig commitment verworven. In de Achterhoek is een fusie tot stand gekomen tussen het RPA en het POA (Platform Onderwijs Arbeidsmarkt), waarbij gemeenten, bedrijfsleven en beroepsonderwijs de verantwoordelijkheid hebben genomen voor een aantal projecten, waaronder Leren en Werken. In Twente heeft de Regio zich sterk gemaakt vanuit het Sociaal Economisch Overleg Twente. In Limburg functioneert vanouds het Vertrouwenspact. In Zeeland hebben gemeenten en provincie een fundament gelegd tot en met 2008.

RPA De Vallei (Veluwe) kent momenteel een lichte uitvoering van een overlegplatform met een ambtelijke werkgroep en een jaarlijkse conferentie. De KvK is gevraagd om het initiatief te nemen voor een meer werkgeversgerichte aanpak. In Rivierenland is deze slag al gemaakt. De gelijknamige Regio heeft het RAAK-project opgezet: een samenwerkingsverband met de andere arbeidsmarktpartijen, met een in uren relatief beperkte ambtelijke inzet en een extern projectbureau op ad hoc basis.

De RPA's Gooi en Vechtstreek, IJssel-Vecht en Zuidoost Brabant verkeren nog min of meer in een onzekere fase over hoe de regionale samenwerking voort te zetten. In Midden Brabant gaan de gemeenten niet verder met de RPA-organisatie, maar wordt onder leiding van de gemeente Tilburg onderzocht of een samenwerking van gemeenten, Provincie, KvK en ROC beter bij de actuele aanpak van arbeidsmarktproblemen past.

Bron: Inventarisatie LORPA, maart 2006.

3.3 Conclusie

Uit de beschrijving van de voorgeschiedenis en de huidige situatie in paragraaf 3 kan een aantal conclusies worden getrokken. Ten eerste: de huidige SUWI-structuur is ingericht op aanbodversterking van de meest moeilijk plaatsbare cliënten. Het sturend mechanisme van de reïntegratiemarkt (en het opdrachtgeverschap van gemeenten en UWV) heeft het principe van regionale afstemming vervangen. Ten tweede: het aantal partijen dat bij regionale samenwerking betrokken is, is vaak groot. Bovendien lopen de belangen niet synchroon. Partijen opereren in werkingsgebieden die niet op elkaar aansluiten en in verschillende kaders van wet- en regelgeving en financiering.

¹² Ton Jansen, *Ronde RPA's februari 2006*, LORPA.

Door de financiële prikkels in de WWB is (of lijkt) het voor gemeenten niet altijd aantrekkelijk om samenwerking met andere gemeenten aan te gaan. In de SUWI-keten moet een lokale partij als de gemeente samenwerken met landelijk aangestuurde partijen als het CWI en UWV. Werkgevers hebben (nog) geen problemen met het recruterende van hun personeel; de bereidheid en behoefte om in de regio samen te werken is dan ook beperkt. Regionale samenwerking staat wel op de agenda van sommige, veelal landelijk georganiseerde, sectoren. ROC's zijn zich aan het bezinnen op hun rol in de regio en ten opzichte van het ministerie van OCW. Taskforces bieden een tijdelijke investering in het bijeenbrengen van vraag en aanbod, die bovendien vanuit het landelijke niveau aan de regio's wordt opgelegd. De RPA's zijn noodgedwongen veel tijd kwijt aan het organiseren van (hun eigen) organiserend vermogen, en komen daardoor minder toe aan inhoudelijke taken. Kortom: belanghebbende partijen zijn op zoek naar hun eigen rol in de regio en weten elkaar niet vanzelfsprekend te vinden. Illustratief in dit kader is de vraag om advies die de RWI bereikte uit Noord-Holland:

'Ongeveer 550 hectare terrein wordt uitontwikkeld, voor het grootste deel agribusiness en transport. Het gaat om ongeveer 2.500 nieuwe banen, die in een periode van vier jaar ingevuld moeten worden. De eigenaar heeft een convenant gesloten met de gemeente en er is een taskforce in het leven geroepen om zoveel mogelijk mensen uit de regio in te zetten. We zijn er mooi op tijd bij. In november volgend jaar moeten de eerste 265 mensen aan de slag. Alleen...

We zoeken financiering voor het voorbereidende werk: het organisatorisch vermogen. Hiervoor kunnen we geen financiering vinden, terwijl het voor het slagen van het project noodzakelijk is om op tijd te beginnen. We hebben niet veel nodig: ongeveer 250.000 euro om een jaar lang een klein projectteam samen te stellen dat het loket bemand en de samenwerkingsverbanden gaat starten en de scholing inregelt. Eenmaal opgetuigd kunnen de projecten gewoon gebruik maken van de reguliere middelen als O&O en eventueel ESF.

Op zich vind ik dit een heel leuk project. Ondernemers en overheid gaan samen in een vroeg stadium samenwerken. Maar wie kan de eenmalige startkosten voor zijn rekening nemen?'

In *Markt- en systeemimperfecties*¹³, een onderzoek van het aan de universiteit van Tilburg gelieerde onderzoeksinstituut (IVA), werd al in 2002 geconcludeerd dat organiserend vermogen in de vorm van projectontwikkeling en –uitvoering in de lucht is komen te hangen. Dit geldt zeker voor projecten die regionaal, sectoroverschrijdend en meer structureel van aard zijn. In die studie, gemaakt in opdracht van het ministerie van Economische Zaken (EZ), is haarfijn uitgelegd waarom initiatieven in de regio niet spontaan tot stand komen of problematisch verlopen. De volgende factoren spelen daarbij een rol:

1. Verschil in werkingsgebied van de verschillende initiatieven: de sector (bedrijven, branches), de gemeente (aanbod werkzoekenden) of de regio (ROC's)
2. Verschil in financieringsregimes: publiek/privaat, regelgeving rond de aanwending van budgetten
3. de toenemende druk voor partijen om (eigen) resultaten te halen staat op gespannen voet met een meer integrale aanpak
4. verschil in kaders wet- en regeling (onderwijs: landelijke kwalificatiestructuren, sociale zekerheid: SUWI, materiewetgeving, WWB, fiscale afspraken, mededingingswetgeving, etc)

In de *Gezamenlijke Beleidsagenda Gemeentelijk Arbeidsmarktbeleid* hebben SZW en VNG afgesproken een aantal onderzoeken uit te laten voeren naar de praktijk van gemeentelijk en regionaal

¹³ Vermeulen, M., Havekes, H. *Markt- en systeemimperfecties; Is marktsturing alleen voldoende voor een goed functionerende (regionale) arbeidsmarkt*, IVA Tilburg, Eindhoven/Tilburg, juli 2002.

arbeidsmarktbeleid¹⁴. In de rapporten (2004) wordt aangegeven onder welke voorwaarden de partijen in de regio bij elkaar gebracht kunnen worden. Dat lukt als partijen een duidelijk gezamenlijk belang hebben, als ze aansluiting kunnen vinden bij bestaande samenwerkingsverbanden, als ze bereid zijn de blik naar buiten te richten, en als ze ‘gewoon’ klein beginnen en ‘niet praten maar doen’ (zie kader)¹⁵.

Beleidsagenda onderzoeken VNG/SZW: succes- en faalfactoren regionale samenwerking

1. Gezamenlijk belang: Alle deelnemers moeten overtuigd zijn van de meerwaarde van de samenwerking voor de eigen organisatie. Dat wil ook zeggen dat werkgevers niet alleen moeten worden aangesproken op maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Arbeidsmarktanalyses kunnen een middel zijn om de gezamenlijke belangen in beeld te krijgen.
2. Aansluiting zoeken: Sluit met de samenwerking aan bij bestaande structuren en de intuïtief ervaren omvang van de economische regio. Sluit aan bij bestaande of stimuleer intergemeentelijke samenwerking. Als er geen intergemeentelijk samenwerkingsverband is, hebben centrumgemeenten een voortrekkersrol: zij beschikken over meer mankracht en financiële middelen. Maar zij moeten wel met andere gemeenten samenwerken op basis van gelijkwaardigheid. Zoek ook aansluiting bij bestaande integrale beleidskaders op regionaal, provinciaal en landelijk niveau.
3. Draagvlak: zorg voor commitment van de meest invloedrijke politici en bestuurders, hun ambtelijk apparaat, en de achterbannen van de deelnemende partijen aan het samenwerkingsverband. Daarvoor is verknoping van de gemeentelijke portefeuilles sociale zaken, economische zaken en onderwijs gewenst: voor een breed commitment heb je een breed arbeidsmarktbeleid nodig. Verknoping van sociale met economische zaken gaat het om zaken als: gezamenlijk relatiebeheer; koppeling werkgelegenheid aan bedrijventerreinen, een afgestemd startersbeleid, contract compliance, stimuleren werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, vraaggerichte reïntegratie. Verknoping sociale zaken met onderwijs: gezamenlijke initiatieven voortijdig schoolverlaters, inzet educatiegelden, afstemming inburgering en WWB, verbetering aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt.
4. Blik naar buiten/gemeente als regisseur: Neem als gemeente een vragende houding aan richting werkgevers, stel je dienstbaar op. Stuur op het proces (de gemeente als trekker/makelaar), en geef inhoudelijke zaken zaken uit handen (aan CWI, ROC etc). Belangrijk is de verantwoordelijkheidsverdeling zuiver te houden: de gemeente moet niet op de stoel van een ander, bijvoorbeeld het CWI gaan zitten.
5. Organisatie: Stel in de beginfase procesdoelen centraal, en richt je in mindere mate op inhoudelijke doelen. In de beginfase is de trekker iemand die in staat is partijen met elkaar te verbinden. Begin gewoon, en begin klein. Maak het niet te ingewikkeld. Voor de doorgroefase heb je iemand nodig die inhoudelijk het project trekt. Aanvankelijk niet teveel nadruk op monitoring & evaluatie: dat beperkt de creativiteit. Afspraak is afspraak: vooraf helderheid over de doelstellingen en mogelijkheden.

Als er op regionaal gebied samengewerkt wordt, zijn de partijen er in geslaagd de vaak aanzienlijke institutionele belemmeringen te overwinnen. Vaak is het initiatief tot samenwerking afhankelijk van de activiteiten van de partijen zelf of van enthousiaste, doortastende personen die elkaar een beetje liggen en elkaar vertrouwen, bijvoorbeeld een actieve wethouder, een doorgestart RPA of een betrokken werkgever met vacatures.

¹⁴Arents, M., Van Geffen, L., Van Velden, J., Zoon, C. *Organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid; succesfactoren en handreikingen*, ECORYS-NEI, Rotterdam, 2004.

Bunt, S., Van der Aalst, M. *Effectief lokaal arbeidsmarktbeleid door synergie tussen beleidsterreinen; Ideeën voor verknoping van beleid tussen Sociale Zaken, Economie en Onderwijs*, Research voor Beleid, Leiden, 2004.

Smit, A.A., Andriesen, S., Sanders, J. *Meer werk door samenwerking; Aanbevelingen en praktijkvoorbeelden voor gemeenten die (meer) willen samenwerken met werkgevers bij het arbeidsmarktbeleid*, TNO, Hoofddorp, 2004.

¹⁵ Het spreekt vanzelf dat in deze rapporten de rol die de gemeente kan spelen centraal staat.

De huidige situatie van het regionale arbeidsmarktbeleid kan betiteld worden als ‘duizend bloemen bloeien’. Of beter gezegd: bloeien niet. Afhankelijk van de inzet en de bereidheid van partijen in de regio wordt er meer of minder goed samengewerkt. Er is een grote diversiteit in samenwerkingsvormen en regionale trekkers en initiatiefnemers.

De vraag blijft: (hoe) kan het regionaal arbeidsmarktbeleid op een *bestendige* manier versterkt worden? Hoe krijgen we het voor elkaar dat belanghebbende partijen op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs hun beleid en uitvoering zo gecoördineerd ontwikkelen en inzetten dat alle partijen de eigen beleidsdoelstellingen kunnen realiseren? Wat moet daarvoor worden afgesproken of georganiseerd tussen welke partijen in ‘de’ regio?

4. Aanpak knelpunten op de arbeidsmarkt door regionale samenwerking

Welke landelijke en lokale maatregelen zijn en worden al genomen? Welke afspraken tussen belanghebbende partijen in de regio zouden kunnen bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt? Deze vragen worden in paragraaf 4 beantwoord aan de hand van een nadere inhoudelijke analyse van drie knelpunten op de arbeidsmarkt. De volgende thema's komen hierbij aan bod:

- aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (paragraaf 4.1);
- vraaggerichte reïntegratie en scholing (paragraaf 4.2);
- het voorkomen van uitval van werknemers door ziekte en werkloosheid (paragraaf 4.3).

Per thema worden de knelpunten beschreven. Vervolgens wordt het landelijke en lokale beleid beschreven. Daarna wordt bezien op welke wijze regionale afspraken en regionaal beleid hier een zinvolle aanvulling op kunnen zijn. Het is de bedoeling dat de afspraken die in de regio gemaakt kunnen worden, tijdens de regionale bijeenkomsten over deze discussienotitie nader ingevuld en geconcretiseerd worden.

4.1 Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Knelpunten op de regionale arbeidsmarkt

Werkgevers, scholen én gemeenten hebben belang bij een betere aansluiting tussen het onderwijs en de regionale arbeidsmarkt. De jongeren die zich vanuit het (beroeps-)onderwijs aanbieden op de arbeidsmarkt, moeten aansluiting vinden bij de vraag op de regionale arbeidsmarkt. Zowel kwantitatief (de regio Rijnmond zit niet te wachten op nog een dozijn gymleraren en kappers) als kwalitatief (de kwalificaties moeten aansluiten bij de vraag in het bedrijfsleven).

Werkgevers willen zich verzekeren van voldoende goed opgeleide potentiële arbeidskrachten (instroom). Het beroepsonderwijs is regionaal georganiseerd. ROC's zijn bij de vormgeving van het beroepsonderwijs sterk afhankelijk van samenwerking met het bedrijfsleven. Dat geldt zowel voor stages voor BOL-leerlingen als voor leerwerkplekken voor BBL-leerlingen. Scholen hebben ook belang bij goede contacten met het regionale bedrijfsleven, zodat ze hun leerlingen kunnen opleiden volgens de kwalificaties van het steeds innoverende bedrijfsleven. Aantrekkelijk, praktijkgericht onderwijs is van groot belang om het aantal voortijdig schoolverlaters terug te dringen.

Ook gemeenten hebben belang bij een goede aansluiting omdat zij verantwoordelijkheid zijn voor het tegengaan van voortijdig schoolverlaten¹⁶, en vanuit hun verantwoordelijkheid voor en belang bij de participatie van hun (jonge) inwoners. Investeren in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is voor gemeenten ook preventief beleid: jongeren die de aansluiting missen zijn de (jeugd-)werklozen en WWB-cliënten van de toekomst.

In *Beroepswijs beroepsonderwijs* (2004), een advies aan de minister van OCW, stellen de auteurs (onder wie Frans Leijnse) een aantal maatregelen voor om het beroepsonderwijs te vernieuwen. Om het beroepsonderwijs meer 'arbeidsnabij' te maken. Leijnse analyseert de scheiding tussen de werelden van leren en werken:

Probleem is dat de werelden van leren en werken de afgelopen decennia steeds verder institutioneel zijn gescheiden. Veelal bestaat de relatie tussen de genoemde werelden uit wettelijke vastgestelde kwalificatiestructuren, leerwegen met vastgelegde praktijkonderdelen en gereguleerde overlegvormen op landelijk niveau. Deze statische en

¹⁶ Gemeenten hebben in het kader van de RMC-wet de taak alle voortijdig schoolverlaters te registreren en ervoor te zorgen dat ze terugkeren naar het onderwijs zodat ze alsnog een startkwalificatie kunnen halen.

gecentraliseerde wijze van organiseren van het onderling verkeer leidt tot grote ongemakkelijkheid aan weerskanten: ‘verankerde’ leerwegen bemoeilijken het vormgeven van contextrijk onderwijs, en scholen voelen zich niet vrij of in staat om zelf hun opleidingen aan te passen aan de vraag van de regionale arbeidsmarkt.’ (p. 6)

Landelijk beleid

In het kader van de Koers Bve krijgen scholen van het ministerie van OCW meer ruimte om regionale afspraken te maken. Een belangrijke ontwikkeling in het kader van Koers Bve is de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs: een kwalificatiestructuur die sneller kan inspelen op actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook is het de bedoeling dat het onderwijs aantrekkelijker wordt zodat minder leerlingen voortijdig uitvallen¹⁷.

Hoewel alle partijen er belang bij hebben om samen te werken, hebben ze een zetje in de rug nodig om daadwerkelijk tot een gezamenlijke aanpak te komen. Ook moet een van de partijen ‘verleid’ worden de rol van ‘trekker’ in de regio op zich te nemen. Deze conclusie wordt onderschreven door de ministeries van OCW en SZW, die eigen stimuleringsregelingen hebben ontwikkeld om partijen in de regio te stimuleren tot samenwerken.

Neem de *Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken*, een gezamenlijk initiatief van OCW en SZW (Projectdirectie Leren & Werken). Deze regeling richt zich alleen op werkenden en werkzoekenden van 23 jaar en ouder. Uit de opzet van de Stimuleringsregeling blijkt dat de ministeries het noodzakelijk vinden de samenwerking in de regio met een subsidie voor organiserend vermogen te stimuleren (zie bijlage 3).

OCW heeft geld beschikbaar gesteld voor innovatieve afspraken tussen scholen en regionaal bedrijfsleven. Dit bedrag van € 81 miljoen is echter voor inhoudelijke doelen bestemd en niet voor organiserend vermogen in de regio. Zo mag het geld besteed worden aan digitale leermiddelen, docentstages en maatwerktrajecten voor voortijdig schoolverlaters.

Daarnaast is de Taskforce Jeugdwerkloosheid actief, die lokaal en regionaal partijen benadert om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Deze Taskforce gaat nu haar laatste jaar in. De Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft een curatieve en preventieve doelstelling: jongeren aan het werk helpen, maar deze jongeren zo mogelijk ook binnenboord houden op school. Volgens het Actieplan 2006¹⁸ verschuift de aandacht in 2006 van werk naar de school. De Taskforce gaat zich richten op beroepskeuzevoorlichting aan jongeren, omdat uit onderzoek blijkt dat veel jongeren niet weten wat ze willen.

Lokaal beleid

Lokaal zijn veel gemeenten actief met de aanpak van de jeugdwerkloosheid. De oprichting van jongerenloketten heeft geleid tot een betere samenwerking in de ‘keten’, en dan met name een betere samenwerking met het CWI. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor de aanpak van het voortijdig schoolverlaten. Dat gebeurt via leerplichtambtenaren en de regionale meld- en coördinatiecentra voortijdig schoolverlaten (RMC’s). De leerplichtambtenaren en RMC’s worden ook vaak betrokken bij het jongerenloket.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

¹⁷ Brief van de staatssecretaris van OCW, Koers BVE (27 451, nr. 47), 21 december 2005; *Ruimte voor ambitie en innovatie in het MBO; bestuurlijke agenda 2005 – 2010*, BVE Raad, AOC Raad, OCW, LNV, 24 november 2005.

¹⁸ Taskforce Jeugdwerkloosheid, *Werken aan de Toekomst, Zet de Toekomst aan het Werk*, Actieplan 2006.

Er is al veel in gang gezet om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te optimaliseren. Bovendien wordt door de regionale oriëntatie van de Koers Bve juist ook ingezet op regionale afspraken. Op een aantal punten zou deze koers aangevuld kunnen worden om de regionale arbeidsmarkt beter te laten functioneren.

1. Matchen vraag / aanbod leerlingen onderdeel van regionaal arbeidsmarktbeleid

Inzicht in de vraag naar en het aanbod van leerlingen uit het (beroeps)onderwijs is een voorwaarde voor het realiseren van een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Knelpunten als tekorten aan stages en leerwerkplekken kunnen (deels) voorkomen worden als leerlingen en scholen rekening houden met reële perspectieven op de arbeidsmarkt. Een goede aanpak begint dus met regionale arbeidsmarktinformatie en vervolgens met scholing die aansluit bij de vraag in de regio.

Aan de vraagkant heeft het CWI de wettelijke taak om de arbeidsmarkt transparant te maken door de arbeidsmarktinformatie ook op lokaal en regionaal niveau beschikbaar te stellen. De stages en leerwerkplekken worden daarbij over het algemeen niet in beeld gebracht. De (landelijk opererende) kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (KBB's) hebben de wettelijke taak bij te dragen aan 'het ontwikkelen en onderhouden van een landelijke kwalificatiestructuur, gericht op de aansluiting tussen het aanbod van beroepsonderwijs en de maatschappelijke behoeften daaraan, mede in het licht van de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden, en mede gelet op van belang zijnde ontwikkelingen in internationaal verband.' In het kader van de Werktop-afspraken wordt nu geïnvesteerd in verbetering van het inzicht in de tekorten aan Bpv-plekken en de arbeidsmarktprognoses. Op die manier ontstaat een beeld van opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief.

Zoals gezegd zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de aanpak van het voortijdig schoolverlaten. Gemeenten hebben daarmee vooral zicht op het "aanbod" van jongeren dat voortijdig dreigt uit te vallen. Er zijn 74 RMC-(sub)regio's. Elke gemeente wordt geacht de voortijdig schoolverlaters te melden bij de contactgemeente in de regio, waar o.a. zorg gedragen wordt voor de regionale registratie van de voortijdig schoolverlaters. Voor het terugleiden van deze jongeren naar werk of school is de beschikbaarheid van stages en leerwerkplekken van groot belang.

Er zijn verschillende opties om vraag en aanbod van stages, leerwerkplekken en leerlingen in de regio (beter) te organiseren.

Het CWI heeft de meest uitgebreide wettelijke taak t.a.v. het registreren van werkzoekenden en vacatures, het matchen van vraag en aanbod, het verzamelen en analyseren van informatie t.b.v. de betere werking van de arbeidsmarkt en het geven van beroepskeuzevoorlichting (zie bijlage 4 voor de wettelijke taken van het CWI).

Door het CWI ook vacatures voor stages en leerwerkplekken te laten registreren en bemiddelen, worden de stromen op de hele regionale arbeidsmarkt transparanter en krijgen werkgevers één aanspreekpunt voor vacatures én stages en leerwerkplekken. Het CWI krijgt in deze optie een duidelijke rol om de scholingsbehoefte in de regio in kaart te brengen en ook op dat terrein vraag en aanbod te matchen.

Tweede optie is CWI, KBB's, gemeenten en scholen in de regio afspraken te laten maken over het transparant maken en matchen van vraag en aanbod van stages en leerwerkplekken. Deze optie is minder vergaand en sluit aan bij de inzet van de Werktop om de rol van de KBB's te versterken.

CWI en KBB's kunnen gezamenlijk de vraag naar stages en leerwerkplekken in beeld brengen en werkzoekenden en leerlingen adviseren over scholing met goede kansen op de arbeidsmarkt. CWI en Colo hebben in 2004 een convenant¹⁹ gesloten om via gezamenlijke acties de bestrijding van de jeugdwerkloosheid ter hand te nemen. De afspraken hebben betrekking op:

- het afstemmen van vacaturesgegevens en informatie over leer-werkplaatsen
- samenwerking op het terrein van competentieprofielen (van de KBB's) en EVC
- het afstemmen van cursus- en opleidingsgegevens
- het uitwisselen van arbeidsmarktinformatie

De acties zijn opgepakt door de kenniscentra die al samenwerkten met het CWI: Kenteq, KC Handel, Bouwradius, Lob HTV (horeca, toerisme en voeding), OVDB (zorg) en Ecabo (economisch en administratief).

CWI en KBB's moeten vervolgens in overleg met gemeenten en scholen bezien hoe vraag en aanbod (beter) op elkaar aan kunnen sluiten. Gemeenten hebben via de RMC's goed zicht op de voortijdig schoolverlaters. Zoals gezegd is juist voor deze doelgroep, in meerderheid zonder startkwalificatie, de beschikbaarheid van stages en leerwerkplekken van groot belang zodat de jongeren alsnog de kans krijgen een startkwalificatie te halen. Deze jongeren zijn mogelijk (aanvankelijk) geholpen met een simulatie-leerwerkplek op de school.

2. Regionale afspraken: niet vrijblijvend en concreet

Uitstekende samenwerking tussen CWI, KBB's, ROC's en gemeenten is een noodzakelijke voorwaarde voor het matchen van vraag en aanbod voor stages en leerwerkplekken.

Partijen in de regio moeten de kennis van de vraag op regionale arbeidsmarkt benutten voor concrete samenwerkingsafspraken.

Onderwijs – bedrijfsleven – KBB's

In de Werktop-afspraken wordt gepleit voor niet-vrijblijvende afspraken tussen scholen en bedrijfsleven in de regio. Scholen moeten netwerken vormen met regionale sociale partners, het regionale bedrijfsleven en de KBB's. Vervolgens wordt heel concreet aangegeven welk type afspraken nodig is op regionaal en landelijk niveau om de benodigde afstemming tussen vraag en aanbod te verkrijgen:

- het onderwijsaanbod is afgestemd op de vraag van het regionale bedrijfsleven;
- het bedrijfsleven biedt vervolgens voldoende Bpv-plekken voor de leerlingen;
- jongeren worden bij de opleidings- en beroepskeuze beter geïnformeerd over arbeidsmarktperspectieven.

Gemeenten – CWI – onderwijs

Gemeenten (RMC's) zijn verantwoordelijk voor het bestrijden van voortijdige uitval van jongeren op school. Vanuit die verantwoordelijkheid moeten ze in contact treden met de scholen (met name VMBO en MBO) in de regio. Dit om de uitgevallen jongeren terug te leiden naar het onderwijs. Het is van groot belang dat juist voor de groep voortijdig uitgevallen jongeren snel een aanbod van praktijkgericht onderwijs beschikbaar is. Afspraken met scholen hebben betrekking op het verzuimbeleid van de scholen, op flexibele instroommomenten, het onderwijsaanbod (maatwerk: een leerwerkplek in het bedrijfsleven of een simulatieplek op school) en de begeleiding van de jongeren. Omdat één ROC in de regio met veel verschillende gemeenten te maken heeft, zouden gemeenten in de (ROC-)regio onderling moeten samenwerken en hun beleid moeten coördineren. Ook zouden ze bij voorkeur samen moeten optrekken met het CWI.

¹⁹ *Convenant COLO – CWI inhoudende een aantal acties om gezamenlijk resultaten te boeken op het terrein van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid*, Zoetermeer, 25 oktober 2004.

Gemeenten, UWV en CWI zouden voor de reïntegratie en scholing van volwassen werkzoekenden afspraken moeten maken met scholingsinstituten en bedrijfsleven. Deze werkzoekenden zouden moeten instromen in duale trajecten. Die trajecten moeten aansluiten bij de vraag in de regio: in welke sectoren en bedrijven is er vraag en zijn er kansen voor werkzoekenden?

CWI, UWV en gemeenten willen scholing een centrale plaats geven in het AKO Ketenprogramma 2007. Niet alleen om uitkeringsgerechtigden toe te leiden naar vacatures, maar ook vanuit een bredere visie op arbeidsmarktbeleid en de behoefte aan beter gekwalificeerd personeel in het bedrijfsleven.²⁰

3. Meer gecoördineerde aanpak vanuit het Rijk

Het Rijk stimuleert samenwerking in de regio. De (a.) Taskforce Jeugdwerkloosheid richt zich op de jeugd tot 23 jaar (en richt zich daartoe met name tot de gemeenten), (b.) de Projectdirectie Leren & Werken richt zich op werkenden en werkzoekenden van 23 jaar en ouder, en (c.) het ministerie van OCW koppelt aan de samenwerking in de regio een aantal heel specifieke inhoudelijke doelen.

De aanpak is top-down: de doelstelling wordt landelijk bepaald. Gedurende bepaalde tijd wordt er van lokale en regionale partijen een specifieke inspanning gevraagd. Bijzonder aan de Stimuleringsregeling van de Projectdirectie is dat de subsidie partijen bijeenbrengt om samen een inhoudelijk doel te realiseren.

Het Rijk onderkent dat institutionele belemmeringen de regionale samenwerking in de weg staan en dat een zetje in de rug nodig is om partijen tot elkaar te brengen. Alleen al voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn de drie bovengenoemde regelingen in het leven geroepen. Voorstel van de RWI is deze regelingen in de toekomst te 'ontschotten'. Ook zou het top-down beleid van de landelijke overheid meer ruimte moeten bieden voor bestaande regionale initiatieven.

Dit voorstel sluit aan bij het pleidooi van de Stichting van de Arbeid (STAR) en Het Platform Beroepsonderwijs (HPBO) aan de bewindslieden van OCW en EZ om de diverse regelingen gericht op innovatie in het beroepsonderwijs te stroomlijnen. STAR en HPBO:

“Op dit moment zijn er diverse regelingen waarin innovatie van het beroepsonderwijs aan de orde is. Deze regelingen hebben alle hun eigen systematiek qua toewijzing, verantwoording, ondersteuning en monitoring. De onderlinge samenhang tussen die regelingen ontbreekt, de regelingen hebben veelal een incidenteel karakter, van aansluiting met het primaire proces in onderwijsinstellingen en kenniscentra is in onvoldoende mate sprake, de uitvoerings- en verantwoordingssystemen zijn ongelijksoortig en daarmee ondoorzichtig en de administratieve lasten zijn bijgevolg onevenredig hoog terwijl het zicht op resultaat veelal ontbreekt.”²¹

Naast de stroomlijning van bestaande regelingen van SZW, OCW en EZ zou de staatssecretaris van SZW als verantwoordelijk bewindspersoon in het kabinet nieuw beleid (stimuleringsmaatregelen, taskforces) moeten toetsen: hoe verhoudt de maatregel zich tot het bestaande, integrale regionaal arbeidsmarktbeleid?

4.2 Vraaggerichte reïntegratie

²⁰ Siers, M. *Scholing, werk en inkomen; Focus op scholing in het SUWI – Ketenprogramma 2007*, notitie t.b.v. het AKO, Amsterdam, 1 maart 2006.

²¹ Brief van de STAR en HPBO aan de bewindslieden van OCW en EZ inzake de *Stroomlijning Innovatieregelingen*, 3 maart 2005.

Voorwaarde voor vraaggerichte reïntegratie en scholing is de aanwezigheid van openstaande vacatures. Ook moet bij werkgevers of sectoren de wens bestaan die vacatures samen met CWI, gemeenten en UWV op te vullen. Dit zullen vaak werkgevers en sectoren zijn van wie de personeelsbehoefte enigszins aansluit bij de kenmerken en kwaliteiten van de werkzoekende uitkeringsgerechtigden.

Bij vraaggerichte reïntegratie en scholing is de schaal al snel bovenlokaal. Bij projecten waarbij het gaat om vervulling van een flink aantal vacatures (op een bedrijventerrein, bij een bedrijfsvestiging of bij een grote werkgever), is de kans groot dat een individuele gemeente niet in staat is genoeg geschikte kandidaten uit zijn bestand te selecteren. Samenwerking met andere gemeenten in de regio en met CWI en UWV (de keten) is dan noodzakelijk. Bij projecten waarbij een landelijke sector en/of O&O-fonds betrokken is, is gemeentelijke samenwerking sowieso gewenst. Het is lastig genoeg om vanuit de landelijk werkende sectoren regionale afspraken te maken. Bovendien loont het niet om dat met alle gemeenten apart te doen. Ook scholen (ROC's) spelen een rol bij het bieden van praktijkonderwijs aan werkzoekende volwassenen.

De belangen van werkgevers, sectoren en gemeenten bij vraaggerichte reïntegratie zijn evident: werkgevers/sectoren kunnen hun vacatures vervullen en de (vak)scholing van kandidaten deels uit publieke middelen financieren. Gemeenten, maar ook CWI en UWV, kunnen kandidaten toeleiden naar een echte vacature, en die scholing deels financieren met sectorale middelen. Kandidaten krijgen een vakopleiding en in sommige gevallen een leerbaan met perspectief op een vaste aanstelling. Ondanks de duidelijke voordelen voor alle betrokkenen komen vraaggerichte reïntegratieprojecten in de praktijk heel moeizaam van de grond.

Knelpunten bij vraaggerichte reïntegratie

Uit enkele RWI-pilots waarin gemeenten en sectoren (O&O-fondsen) samenwerkten bij het toeleiden van cliënten naar vacatures, kwamen de volgende knelpunten bij vraaggerichte reïntegratie duidelijk naar voren:

- Bedrijven en instellingen ervaren (nog) geen knelpunten bij de vervulling van vacatures (oplossingen: uitstroom beroepsonderwijs, klanten van het CWI, opscholen zittend personeel, personeel uit nieuwe EU-lidstaten).
- Sectoren en O&O-fondsen, die wel de vraagknelpunten op de langere termijn zien aankomen, zien het belang niet van het investeren in de relatie met gemeenten. Bovendien gaat het voor hen om te veel gemeenten.
- Gemeenten hebben een voorkeur voor aanbesteding aan reïntegratiebedrijven én de workfirst aanpak.
- Sectoren willen met UWV zaken doen als het gaat om vraaggerichte reïntegratie, maar UWV heeft geen menskracht op een vraaggericht reïntegratieproject willen inzetten.
- Als werkgevers vacatures melden, bijvoorbeeld bij gemeenten, is het voor gemeenten heel moeilijk om geschikte kandidaten uit het bestand te halen. Dit heeft te maken met de beperkte klantkennis, maar ook met het niveau van de werkzoekenden in de bestanden.
- Extra complicatie is de knip in de uitvoering voor werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt (CWI) en een grotere afstand (UWV/gemeenten).
- De financiering is complex (middelencoördinatie) en vereist specifieke expertise op het gebied van subsidies.

Deze knelpunten leiden ertoe dat het voor sectorale projecten of individuele bedrijven die vacatures melden bij de gemeente, lastig is voldoende geschikte kandidaten te vinden.

Probleem is dat de partijen met de vacatures – op dit moment althans – de cliënten uit de bestanden van gemeenten en UWV niet nodig hebben om in hun vraag naar werknemers te

voldoen. Het belang van individuele werkgevers, sectoren en O&O-fondsen bij vraaggerichte reïntegratie projecten is (nog) niet evident. Het is lastig partijen te betrekken bij projecten waar zij op voorhand het nut niet van in zien.

Partijen aan de aanbodzijde verkiezen veelal het aanbesteden van reïntegratietrajecten en de *work first* aanpak boven arbeidsintensieve vraaggerichte projecten. Als onderdeel van reïntegratietrajecten worden werkgevers wel veelvuldig en door allerlei partijen benaderd met de vraag of ze vacatures, stages, leerwerkplekken etc beschikbaar hebben. Door deze ongecoördineerde werkgeversbenadering worden werkgevers voor dezelfde vacature of stageplek benaderd door gemeenten, CWI, uitzendbureaus, reïntegratiebedrijven, scholen en taskforces.

Landelijk beleid

Er is geen sprake van landelijk beleid om vraaggerichte reïntegratie te stimuleren. De landelijke, door de RWI uitgevoerde, vraaggerichte subsidieregeling SVWW is afgeschaft.

Binnen de SUWI-structuur is weinig speelruimte voor vraaggerichte projecten. Het systeem is ingericht rond de reïntegratiemarkt en dat staat op gespannen voet met samenwerking in de regio. De spectaculaire groei van het aantal IRO's bij UWV biedt wel de flexibiliteit die nodig is voor een meer vraaggerichte inzet van reïntegratiebudgetten.

Voorbeeld van vraaggerichte inzet reïntegratiebudget met IRO's

Het reïntegratiebedrijf benadert met behulp van telefonistes werkgevers om vacatures te verzamelen. Die vacatures worden uitgezet via Werk.nl en een aantal andere kanalen. Vervolgens vindt er een telefonische selectie plaats van kandidaten die zichzelf hebben gemeld. De beste kandidaten gaan naar de werkgever, waarbij de opleiding eventueel gefinancierd wordt via de IRO. (Een deel van) de rest krijgt een reïntegratietraject aangeboden door het reïntegratiebedrijf. De kandidaten leren telefoontechnieken, het maken van scripts om gericht te solliciteren, en open sollicitaties maken. Ze zitten bij het reïntegratiebedrijf achter een pc en moeten zorgen dat ze adressen krijgen, ze kunnen daar bellen en leren netwerken. Ook de trajecten worden gefinancierd via IRO. Grote werkgevers die al eerder contact hadden gehad met het reïntegratiebedrijf, nemen op eigen initiatief opnieuw contact op om de vacatures te vervullen.

Bron: gespreksverslagen voorbereiding Najaarscongres RWI

Per 1 januari 2006 is de verplichting voor gemeenten om hun reïntegratietrajecten aan te besteden, vervallen. Dit maakt het eenvoudiger voor gemeenten om voor vraaggerichte projecten met elkaar en met andere sectoren samen te werken.

In het Algemeen Ketenoeverleg van CWI, Divosa, UWV en VNG (AKO) staat een meer vraaggerichte reïntegratie van werkzoekenden wel op de agenda.

Lokaal beleid

Lokaal wordt in een aantal gemeenten en sectoren meegewerkt aan pilots met vraaggerichte reïntegratie. Naar aanleiding van de evaluatie van de SVWW en de evaluatie van een aantal pilots met gemeenten en O&O-fondsen zal de RWI een *Handreiking samenwerking en leerwerktrajecten* opstellen. De Taskforce Jeugdwerkloosheid werkt met gemeenten en O&O-fondsen aan het 'O&O-Jeugdmodel', waarbij jongeren door een gezamenlijke inspanning van gemeenten en sectoren een tweede kans krijgen een vakopleiding te doen.

Het gemeentelijk beleid richt zich vooral op participatie van haar inwoners in brede zin. Dit beleid vindt voor een groot deel lokaal plaats. Lokaal kun je cliënten met behoud van uitkering op participatiebanen inzetten om nuttig werk te doen bij de speeltuinvereniging, op scholen en voor de veiligheid op straat. Lokaal kun je als wethouder plaatselijke ondernemers aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en ervoor zorgen dat werkloze jongeren alsnog een kans

krijgen. Lokaal kan ook een toegevoegde waarde worden gerealiseerd (bijvoorbeeld contract compliance, inrichting bedrijventerreinen, onderhouden werkgeverscontacten, etc) door Economische Zaken en Sociale Zaken met elkaar te verknopen.

Het heeft geen zin dit soort zaken regionaal te coördineren: hooguit kan het uitwisselen van best practices voorkomen dat gemeenten zelf het wiel moeten uitvinden. Maar om planmatig inzicht te krijgen in de vraagzijde van de arbeidsmarkt en deze te bewerken, is de werkgeversbenadering onvermijdelijk een regionale aangelegenheid.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

Welke afspraken zijn nodig in de regio om de kansen voor vraaggerichte reïntegratie in de regio te verbeteren?

1. De vraag (meer) centraal

Het is in deze notitie al eerder geconcludeerd: de SUWI-structuur is gericht op aanbodversterking van moeilijke doelgroepen. In die structuur, waarbij sturing van de reïntegratiemarkt de voorkeur heeft gekregen boven regionale afstemming, is het lastig vraaggericht te werken. Bij regionale samenwerking tussen partijen is het altijd nodig institutionele belemmeringen te overwinnen. Dat geldt in het bijzonder voor vraaggerichte reïntegratie.

Bovendien zijn de partijen die het meest betrokken zijn bij vraaggerichte projecten, werkgevers en gemeenten, nog niet overtuigd van de voordelen van vraaggericht werken. Beide partijen kiezen voor andere manieren om aan personeel te komen en voor het aanbesteden van traditionele, beperkt succesvolle reïntegratietrajecten.

De RWI heeft de minister van SZW al geadviseerd om – binnen de huidige structuur – de dienstverlening van het CWI voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt te verbeteren. Naar aanleiding van de evaluatie van het vacatureoffensief heeft de RWI de minister van SZW in de notitie *Het vizier op de werkgever; Het vacatureoffensief en de dienstverlening van het CWI voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt* (juni 2005) een aantal praktische aanbevelingen gedaan. Samengevat pleit de Raad voor meer persoonlijke dienstverlening aan werkgevers, meer actieve en intensieve bemiddeling van werkzoekenden, en meer marktgerichte vacaturewerving (zie bijlage 5 voor een opsomming van de voorgestelde maatregelen).

Verbetering van de dienstverlening aan de werkgever is een noodzakelijke voorwaarde voor het betrekken van werkgevers bij het arbeidsmarktbeleid. Als werkgevers vertrouwen hebben in de publieke dienstverlening komen vacatures beter in beeld en ontstaan er kansen voor werkzoekenden en vormen van vraaggerichte reïntegratie.

De extra bezuinigingen voor het CWI in 2006, en de reductie van het personeelsbestand op de lokale CWI's die daar het gevolg van is, kunnen belemmerend werken voor de intensivering en verbetering van de dienstverlening aan de werkgevers.

Door de inzet van IRO's kunnen bestaande reïntegratiebudgetten flexibeler en meer vraaggericht ingezet worden. Op dit moment zijn IRO's beschikbaar via UWV, maar niet via gemeenten. De Raad adviseert gemeenten in hun reïntegratiebeleid meer flexibiliteit en ruimte voor vraaggericht werken te genereren.

In het kader van de SUWI-evaluatie kan verschuiving van aanbodversterking naar vraaggericht werken overwogen worden. Daarbij kan gedacht worden aan verschuiving van taken en reïntegratiebudgetten van aanbodversterking naar expertise en dienstverlening aan de vraagkant van de arbeidsmarkt.

2. Gecoördineerde werkgeversbenadering

Vooruitlopend op concrete vraaggerichte projecten is het zaak de werkgeversbenadering in de regio te coördineren. Het planmatig inzicht krijgen in en het bewerken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, is – het is al opgemerkt – onvermijdelijk een regionale aangelegenheid. In het advies dat voorkomt uit de evaluatie van het vacatureoffensief pleit de RWI voor een gecoördineerde benadering van werkgevers, waarbij het CWI in de regio het voortouw neemt. Ook het AKO pleit voor een gezamenlijke werkgeversbenadering.

Voorstel is de werkgeversbenadering in de regio als taak bij het CWI te beleggen.

Gemeenten zullen, t.b.v. de reïntegratie van WWB-cliënten, lokaal contacten onderhouden met werkgevers. De contacten met het lokale bedrijfsleven die de gemeente heeft vanuit de portefeuille EZ kunnen ook benut worden voor het creëren van kansen voor werklozen. Burgemeester en wethouders kunnen lokale ondernemers aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Echter, het systematisch bewerken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, vacatures ophalen, afspraken maken met sectoren over de scholingsvraag in de regio etc., kan beter op regionaal niveau georganiseerd worden. Die taak past bij het CWI. Gemeenten doen er goed aan om (in de voor hen economisch relevante regio) in elk geval onderling samenwerking te zoeken. Dit samenwerkingsverband van gemeenten moet nauw samenwerken met het CWI dat in de regio de contacten met de vraagzijde van de arbeidsmarkt onderhoudt.

Gemeenten kunnen aansluiting zoeken bij bestaande (economische) samenwerkingsverbanden of die oprichten. Als die samenwerkingsverbanden niet bestaan, ligt het voor de hand om de centrumgemeente – op basis van gelijkwaardigheid – een voortrekkersrol te geven in de regio. Dit wordt ook aanbevolen in het rapport van Ecorys-NEI, dat in opdracht van SZW en VNG is opgesteld²².

Het CWI zoekt aan de vraagkant ook samenwerking met de uitzendbureaus: deze bureaus hebben een vanzelfsprekende toegang tot werkgevers en bemiddelen grofweg hetzelfde type klanten als het CWI.

3. Afspraken onderling samenwerkende gemeenten met sectoren

Als zich vraagknelpunten voordoen en sectoren of bedrijven melden zich met vacatures, zouden gemeenten in de regio gezamenlijk moeten optrekken en hun beleid op elkaar moeten afstemmen. Het is voor een sector geen doen om in een regio afspraken te maken met 20 verschillende gemeenten die ieder hun eigen beleid hebben. Gemeenten moeten daarbij ook samenwerking zoeken met het CWI en UWV om voldoende kandidaten te leveren die kwalitatief aansluiten bij de vraag van de werkgever of sector.

4.3 Voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid

Knelpunten op de regionale arbeidsmarkt

De (voorgenomen) wijzigingen in sociale zekerheidswetgeving – Arboret, WAO en WW – leiden ertoe dat de (financiële) verantwoordelijkheid voor eventuele uitval van de werknemer steeds meer verschuift naar de individuele werkgever. Werkgevers moeten in de eerste plaats investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers om onnodige uitval te voorkomen. Ook met het oog op de komende vergrijzing van het personeel hebben werkgevers er belang bij hun werknemers duurzaam gezond en gemotiveerd aan het werk te houden. Als werknemers door ziekte of

²² Arents, M., Van Geffen, L., Van Velden, J., Zoon, C. *Organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid; succesfactoren en handreikingen*, ECORYS-NEI, Rotterdam, 2004.

ontslag tóch dreigen uit te vallen, biedt samenwerking met andere werkgevers in de regio mogelijkheden om deze werknemers in de buurt aan het werk te helpen.

Kortom: werknemers die dreigen uit te vallen door ziekte of ontslag, vormen een knelpunt. Door wijzigingen in de sociale zekerheidswetgeving betekent dit voor werkgevers een aanzienlijk financieel risico. Samenwerking tussen werkgevers in de regio kan dit risico mogelijk afwenden. Op die manier kan de expertise van betrokken werknemers voor de arbeidsmarkt behouden blijven en hoeft geen beroep te worden gedaan op een uitkering. Belanghebbende partijen zijn werkgevers, werknemers, sectoren en branches, arbodiensten en reïntegratiebedrijven. Het belang van gemeenten is wellicht minder evident, maar zeker niet onbelangrijk. Gemeenten hebben belang bij arbeidsparticipatie van hun inwoners in brede zin. Een bedrijfssluiting kan grote consequenties hebben voor een gemeente of regio. En mensen die onnodig uitvallen, lopen kans op den duur bij de gemeente te moeten aankloppen voor een bijstandsuitkering.

Landelijk beleid

De Projectdirectie Leren & Werken richt zich op de employability van werkenden én werkzoekenden van 23 jaar en ouder. Dat gebeurt onder meer door het oprichten van leerwerkloketten in de regio en het organiseren van duale trajecten. Deze maatregelen kunnen bijdragen aan het voorkomen van uitval door ziekte of ontslag. Daarnaast stimuleert het kabinet het langer doorwerken van oudere werknemers. Daartoe is de *Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid* in het leven geroepen. Ook start SZW in maart 2006 een aantal pilots om de mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit in kaart te brengen. Voor scholing van werkenden is veel budget beschikbaar via de ESF-subsidieregeling. De huidige subsidiestop, maar ook de hoogte van het budget en de vormgeving van de ESF-subsidie in de nieuwe planperiode, zijn van invloed op de investeringen van bedrijven en instellingen in de scholing van werkenden.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

Een aantal opvallende regionale initiatieven doet de vraag rijzen of dit soort initiatieven niet in andere regio's kunnen worden overgenomen. Bijvoorbeeld het Philips Werkgelegenheidsplan: bij sluiting van vestigingen of personeelsreducties wordt medewerkers de keuze geboden tussen een bemiddelingstraject met aanvulling op de WW-uitkering of een van-werk-naar-werk-traject, waarbij gezocht wordt naar een arbeidscontract van één jaar bij een nieuwe werkgever. In *De lange weg naar Den Haag: Marktwaarde en kansen op de arbeidsmarkt*²³ is duidelijk aangegeven wat de voordelen zijn van dit soort trajecten. Een van die voordelen is het voorkomen van werkloosheid onder oudere, eenzijdig opgeleide werknemers. Ook gaan de auteurs uitgebreid in op de complex financiering van de trajecten: werknemers worden doorbetaald op hun CAO-loon, maar presteren in feite op WML-niveau en volgen bovendien een opleiding.

Bekend is ook het door de RWI²⁴ onderzochte Poortwachtercentrum in Noord-Holland Noord. In deze regio probeert de Westfriese Bedrijven Groep dwars door alle sectorgrenzen heen arbeidsreïntegratie in het tweede spoor te stimuleren.

Samenwerking tussen werkgevers: Poortwachtercentrum Noord-Holland Noord

Eind 2003 werd in Noord-Holland Noord door de Westfriese Bedrijven Groep het initiatief genomen tot oprichting van het zogenaamde Poortwachtercentrum. In het kader van de Wet Poortwachter moet de

²³ Van der Bruggen, T. *De lange weg naar Den Haag: Marktwaarde en kansen op de arbeidsmarkt*, juni 2004.

²⁴ RWI, *Waar toe leidt het tweede spoor? Innovatie van arbeidsreïntegratie*, Den Haag, mei 2005.

werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer niet meer kan herplaatsen in zijn eigen onderneming ('het eerste spoor'), deze werknemer ondersteunen een passende betrekking elders te vinden. Dit wordt het tweede spoor genoemd. Het Poortwachtercentrum beoogt arbeidsreïntegratie in het tweede spoor te stimuleren, door:

1. Ondersteuning werkgevers bij reïntegratie (eerste en tweede spoor). Ligt herplaatsing bij de eigen werkgever niet voor de hand, dan wordt in een vroeg stadium naar een alternatief gezocht bij een van de aangesloten werkgevers. Hiertoe melden deze werkgevers al hun vacatures bij het Poortwachtercentrum.
2. Inkoop op maat: als het centrum zelf geen diensten kan leveren, worden arbo- en reïntegratiediensten ingekocht.
3. Overleg, informatie en advies: het centrum stimuleert regelmatig arbeidsmarktoverleg tussen de deelnemers, geeft informatie over wettelijke verplichtingen en over de aanpak van reïntegratievraagstukken.
4. Bevordering van mobiliteit en afstemming van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt: in dit kader verricht het centrum studies (bijv. naar de veroudering van het personeelsbestand) en voert men pilots uit.

Het Poortwachtercentrum is een orgaan van en voor werkgevers en wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en de overheid. Intussen zijn zo'n 1.600 bedrijven (35.000 werknemers) uit de regio Noord-Holland Noord aangesloten. Aanmelding is gratis. Werkgevers betalen alleen voor geleverde dienstverlening. Omdat het centrum in de meeste gevallen ESF-subsidie verwerft, kan een korting van 50% op de reguliere tarieven van reïntegratiedienstverlening worden geboden.

Bron: *Waartoe leidt het tweede spoor; innovatie van arbeidsreïntegratie*, RWI, mei 2005.

Het succes van het Poortwachterscentrum staat of valt met de participatie van werkgevers in de regio. Brede steun voor het initiatief is verkregen via bestaande, actieve structuren van onderlinge samenwerking. Daarnaast zijn de initiatiefnemers erin geslaagd enkele grote bedrijven in de regio erbij te betrekken. Ook de gemeente Hoorn, het CWI en UWV doen mee. Een andere succesfactor is de kwaliteit van het kleine, maar professionele bureau dat het Poortwachterscentrum ondersteunt. Dit bureau herbergt kennis op het terrein van wet- en regelgeving, ESF-subsidieaanvragen en heeft informele contacten met het regionaal bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en reïntegratiebedrijven. Net als bij Philips vormen de soms aanzienlijke beloningsverschillen tussen sectoren een knelpunt.

Hoe kunnen deze goede voorbeelden ook in andere regio's tot samenwerking tussen werkgevers leiden?

1. Initiatief en organisatie

Van belang is in de eerste plaats een bedrijf (of bedrijvenkring) dat het initiatief neemt om werkgevers in de regio te mobiliseren voor van-werk-naar-werk-trajecten, en dat ook de lokale overheid erbij betreft.

2. Expertise: kennis van subsidies en wet- en regelgeving

Noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle aanpak is kennis van wet- en regelgeving en van de beschikbaarheid van (ESF-)subsidies. Professionele ondersteuning is ook noodzakelijk. Voor gemeenten en CWI kan het aantrekkelijk zijn expertise en organisatiekosten in te brengen in ruil voor toegang tot het netwerk van regionale werkgevers.

5. Hoe kan het regionaal arbeidsmarktbeleid versterkt worden?

In de vorige paragraaf bleek dat regionaal beleid of regionale afspraken kunnen bijdragen aan het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt (zie kolom 2 in onderstaande tabel voor een samenvatting). Regionale samenwerking komt echter niet vanzelf tot stand. Ook niet als alle partijen zich bewust zijn van de meerwaarde van samenwerking. De inrichting van het SUWI-stelsel met de nadruk op aanbodversterking, op moeilijke doelgroepen en op marktwerking staat regionale afstemming en samenwerking in de weg. Daarnaast is regionale samenwerking erg complex door grote verschillen in financiering, wet- en regelgeving en relevante schaal van het beleid waar de betrokken belanghebbende partijen mee te maken hebben. Ook het feit dat alle partijen op hun eigen resultaten worden afgerekend, staat een soepele samenwerking in de weg. In de praktijk blijkt steeds dat partijen onvoldoende bereid of in staat zijn om over de eigen schotten heen te kijken.

In deze paragraaf presenteren we een aantal oplossingsrichtingen die gelden voor knelpunten op de regionale arbeidsmarkt in het algemeen. Als aan deze randvoorwaarden is voldaan (zie kolom 1 in de tabel), is succesvolle afstemming en samenwerking tussen de verschillende partijen op allerlei beleidsterreinen mogelijk.

Tabel 2

Randvoorwaardelijke oplossingen	Benodigde afspraken in de regio
1. De vraag meer centraal	Beter inzicht vraag / aanbod op de regionale arbeidsmarkt
	Uitbreiding wettelijke taak CWI óf regionale afspraken CWI, gemeenten, scholen en KBB's om vraag en aanbod leerwerkplekken transparant te maken en beter te matchen
	Binnen de huidige structuur: verbetering dienstverlening aan de klant werkgever; meer intensieve bemiddeling werkzoekenden; meer marktgerichte vacaturewerving
	Meer vraaggerichte inzet reïntegratiebudgetten (bijv. via IRO's)
	Verschuiving taken en reïntegratiebudgetten van aanbodversterking naar expertise en dienstverlening aan de vraagkant
2. Samenwerkende gemeenten 3. Stimuleringsregeling regionaal arbeidsmarktbeleid	Gecoördineerde werkgeversbenadering
	Regionale afspraken: niet-vrijblijvend en concreet, tussen: Onderwijs – bedrijfsleven – KBB's Gemeenten – CWI – onderwijs
	Afspraken onderling samenwerkende gemeenten met sectoren, UWV en CWI
	Meer gecoördineerde aanpak vanuit het Rijk
	Initiatief en organisatie
Expertise: kennis van wet- en regelgeving	

Vanwege het belang van regionale samenwerking voor het arbeidsmarktbeleid zou de rijksoverheid regionale samenwerking moeten stimuleren. Uit het beleid van de ministeries van SZW en OCW blijkt dat het Rijk beseft dat regionale samenwerking niet vanzelf tot stand komt, maar een zetje in de rug nodig heeft. Dit besef resulteert in het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt via het inrichten van stimuleringsregelingen en het oprichten van Taskforces.

Oplossingsrichtingen

1. De vraag (meer) centraal

Om knelpunten op de regionale arbeidsmarkt succesvol aan te pakken, moet de vraag weer centraal staan in het arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. Alleen dan kan het beleid aanhaken bij de stromen op de arbeidsmarkt. Alleen dan kunnen werkgevers weer betrokken worden bij het beleid.

Een eerste goede stap is het uitvoeren van het RWI-advies dat uit de evaluatie van het vacatureoffensief voortkomt. De voorstellen dragen ertoe bij dat de ruimte in de huidige SUWI-structuur wordt benut om zoveel mogelijk vraaggericht te werken. Overigens moet bij de evaluatie van SUWI de vraagkant van de arbeidsmarkt in de uitvoering nadrukkelijk op de agenda komen.

Voorwaarde voor vraaggericht werken is inzicht in de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Het CWI heeft hierbij de *lead*. In overleg met de KBB's zou het CWI de transparantie in de beschikbaarheid van stages en leerwerkplekken moeten verbeteren. Een ander belangrijk onderdeel van goede dienstverlening aan werkgevers is de gecoördineerde werkgeversbenadering: de RWI vindt dat het CWI ook hier, samen met de samenwerkende gemeenten in de regio, het voortouw moet nemen.

2. Samenwerkende gemeenten

Samenwerking tussen gemeenten is een noodzakelijke voorwaarde voor regionale samenwerking, simpelweg omdat het voor partijen die landelijk of regionaal opereren geen doen is om met alle verschillende individuele gemeenten in de regio aparte afspraken te maken. Bovendien is het voor gemeenten aantrekkelijk om gezamenlijk schaalvoordelen te behalen en onderlinge beleidsconcurrentie te voorkomen. Gemeenten kunnen aansluiting zoeken bij bestaande economische samenwerkingsverbanden of Wgr-regelingen. Als dergelijke regelingen niet bestaan, kunnen gemeenten onder aanvoering van de centrumgemeente samenwerken.

Het samenwerkingsverband werkt in elk geval samen met het CWI dat in de regio de vraagzijde van de arbeidsmarkt bedient, en met het ROC. Het samenwerkingsverband is aanspreekpunt voor sectoren die met gemeenten zaken willen doen op het terrein van vraaggerichte reïntegratie.

3. Stimuleringsregeling regionaal arbeidsmarktbeleid

Uitgangspunten:

- regionale samenwerking komt niet vanzelf tot stand
- de institutionele belemmeringen die overwonnen moeten worden, zijn aanzienlijk
- ondanks de belemmeringen zijn er succesvolle regionale initiatieven. Deze moeten versterkt worden
- de regionale samenwerking moet bestendig worden. In de huidige situatie is het juist een probleem dat bij vertrek van een actieve trekker in de regio de samenwerking inzakt
- er is een maatschappelijk belang bij succesvolle afstemming en samenwerking in de regio. Succesvolle samenwerking is meer dan de som der deelbelangen van de betrokken partijen in de regio

- met de instelling van de *Tijdelijke Stimuleringsregeling Leren & Werken* wordt ook door SZW en OCW erkend dat subsidiëring van organisatiekosten nodig is om samenwerking in de regio te faciliteren

De RWI wil:

- niet top-down iets opleggen aan de regio's, maar aansluiten bij wat er in de regio gebeurt
- de kracht van bestaande netwerken in de regio versterken
- geen nieuwe regionale overlegstructuur, maar operationele structuren ondersteunen
- bestaande landelijke stimuleringsregelingen SZW, OCW zo mogelijk bundelen en ontschotten
- begrip voor de behoefte van het Rijk om agenda-settend te werken en tijdelijk voor bepaalde doelgroepen een impuls aan het beleid te geven

Stimuleringsregeling regionaal arbeidsmarktbeleid:

- In plaats van specifieke, tijdelijke stimuleringsregelingen voor nauw omschreven doelstellingen, zou gedacht kunnen worden aan één algemene, permanente stimuleringsregeling waar regionale partijen die willen samenwerken, een beroep op kunnen doen.
- Daartoe worden de bestaande stimuleringsregelingen van het Rijk gebundeld en ontschot.
- Uitgangspunt is dat subsidie wordt verstrekt als aanvragen worden gedaan door samenwerkingsverbanden van gemeenten, bedrijfsleven en CWI en UWV
- Voor de vormgeving van de stimuleringsregeling zijn verschillende opties mogelijk. Na de regionale expertmeetings zal de Raad hiervan een nadere uitwerking geven.

Bijlage 1 Adviesaanvraag SZW



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De voorzitter van de Raad voor werk en
inkomen
de heer J.P.C.M. van Zijl
Postbus 16101
2500 BC Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon drs. C. van Trier
Doorkiesnummer 070-3334887
E-mail CvTrier@minszw.nl

Ons kenmerk AM/AKA/05/98982
Datum 22 DEC. 2005

Onderwerp Adviesvraag Regionaal Arbeidsmarktbeleid

Geachte heer Van Zijl,

Zoals aangekondigd in mijn brief aan u (d.d. 4 oktober jl.) leg ik uw Raad bijgevoegd de vraag voor hoe, met in achtneming van de huidige structuur, tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid kan worden gekomen. Ik zie uw reactie op deze vraag graag uiterlijk in april 2006 tegemoet.

Met vriendelijke groet,
de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H.A.L. van Hoof', written over a horizontal line.

(H.A.L. van Hoof)

Bijlage: adviesvraag regionaal arbeidsmarktbeleid



Adviesvraag aan RWI

Hoe te komen tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid?

De Nederlandse arbeidsmarkt is in menig opzicht regionaal. Dat betekent dat voor verschillende nationale arbeidsmarktproblemen en doelstellingen de antwoorden moeten worden gezocht op het regionale niveau. Initiatieven tot samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, scholingsinstellingen en/of andere arbeidsmarktpartijen zoals CWI en UWV kunnen gewenst zijn, daar waar sprake is van gemeentegrenzen overschrijdende vraagstukken, waar schaalvoordelen zijn te halen (betreft vooral samenwerking tussen gemeenten/sociale diensten), of waar ongewenste beleidsconcurrentie (of doublures) dreigt. Zo kan het voor gemeenten bijvoorbeeld lonen om gezamenlijk met andere gemeenten op te treden bij het inkopen van scholing bij ROC's, of op lokaal of regionaal niveau afspraken te maken met bedrijfstakken over leerwerkplaatsen, of bedrijfsverzamelgebouwen op te zetten waarin ook CWI en UWV gehuisvest zijn. Ook kan via afspraken voorkomen worden dat gemeenten elkaar beconcurreren met de subsidiëring van werkervaringsplaatsen.

Maar regionaal arbeidsmarktbeleid¹ vindt over het algemeen nog weinig plaats. Bij het vormgeven van regionale samenwerking is vaak het organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid onvoldoende of het ontbreekt daaraan. Regionale samenwerkingsverbanden (bijvoorbeeld regionale platforms arbeidsmarktbeleid) komen veelal niet toe aan een inhoudelijke agenda. Bovendien ontbreekt het vaak aan één of meer duidelijke trekkers, mensen of organisaties die willen 'sleuren en trekken'.

Ter ondersteuning van gemeenten hebben SZW en VNG handreikingen² laten formuleren voor gemeenten om het organiserend vermogen te ontwikkelen. Ondanks deze handreikingen komt regionaal arbeidsmarktbeleid onvoldoende van de grond. Belangrijke reden hiervoor is dat de deelnemende partijen (gemeenten en andere ketenpartijen, werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen) vaak geen gezamenlijke win-win situaties voor ogen hebben en zelfs indien dat het wel geval is, niet weten hoe deze situaties te operationaliseren. Het is dus van belang dat er een helder beeld komt over de mogelijkheden en onmogelijkheden van regionaal beleid en de rol van de diverse partijen daarbij. Juist om deze reden vraag ik de Raad voor Werk en Inkomen om advies over hoe te komen tot een meer succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid.

¹ Met het regionaal arbeidsmarktbeleid bedoelen wij het beleid dat gericht is op het totstandbrengen van een match tussen vraag naar en aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt op bovenlokaal niveau.

² Arents, M., L. van Geffen, J. van Velden en C. Zoon, *Organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid, Succesfactoren en handreikingen*, ECORYS-NEI i.s.m. Deloitte Consultancy, Rotterdam, december 2004.

Bijlage 2

Gezamenlijke visie gemeentelijk arbeidsmarktbeleid SZW - VNG

Concrete afspraken

SZW en VNG formuleren hier de afspraken die zij op een aantal beleidsterreinen in het kader van de gezamenlijke beleidsagenda gemeentelijk arbeidsmarktbeleid willen maken.

1. Verhouding rijk –gemeenten, aanvullend beleid van de rijksoverheid in relatie tot de regionale agenda en uitvoering

Als SZW aanvullend beleid overweegt voor het wegnemen van participatiebelemmeringen voor groepen op de arbeidsmarkt, zal SZW hierover in gesprek gaan met VNG. Voor de uitvoering van aanvullend beleid zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling, instituties en samenwerkingsverbanden. In het overleg met de VNG zal SZW bezien hoe invulling gegeven kan worden aan het aanvullend beleid en zullen bij de bepaling van de bestemming van financiële middelen voor de aanvullende initiatieven de extra uitvoeringskosten op gemeentelijk niveau worden betrokken.

Tot slot zullen SZW en VNG werken aan een inhoudelijke agenda, waaruit blijkt op welke onderdelen het Rijk aanvullende initiatieven neemt/heeft genomen en de regionale en lokale uitvoering inzetten, zodat gemeenten en hun partners daar bij het bepalen van hun agenda rekening mee kunnen houden.

2. Ondersteuning arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid

SZW en VNG willen gemeenten ondersteunen in het maken van een omslag van regeluitvoerende naar slagvaardige en ondernemende organisaties die weten wat o.a. klanten en ketenpartners verlangen. Zij willen dat doen door goede voorbeelden in beeld te brengen, zodat andere gemeenten van deze voorbeelden kunnen leren én gemeenten die het goed doen gestimuleerd worden in hun voorbeeldrol. Daarbij vindt zoveel mogelijk een bundeling plaats van huidige losse informatiestromen.

Er is specifieke aandacht voor de positie van kleine gemeenten, die behoefte hebben aan meer gerichte ondersteuning. VNG en SZW werken dit uit, waarbij ondermeer gebruik wordt gemaakt van de ervaringen met de stimuleringsregeling samenwerking.

SZW en VNG dragen zorg voor het verspreiden van praktijkervaringen met de inzet van reïntegratie-instrumenten en de resultaten ervan. Waar mogelijk doen zij dat samen met andere partijen zoals het AKO, de RWI, StimulanSZ en Divosa en met behulp van de instrumenten die deze partijen tot hun beschikking hebben. Goede screening op wat een best practice is, is noodzakelijk.

SZW en VNG zullen op basis van de Statistiek Reïntegratie Gemeenten gecombineerd met uitstroomgegevens de resultaten van de gemeentelijke reïntegratiepraktijk volgen om, mocht dat aan de orde zijn, direct in te kunnen spelen op ontwikkelingen die de effectiviteit negatief beïnvloeden. Aandachtspunt hierbij is de inzet van gemeenten om mede invulling te geven aan transparantie van de reïntegratiemarkt.

3. Integraal beleid

SZW en VNG willen integraal beleid door rijk en gemeenten (verder)²⁵ ondersteunen en stimuleren. Voor integraal (arbeidsmarkt)beleid is samenwerking tussen sociale en economische zaken, onderwijs en zorg in gemeenten nodig. SZW en VNG zullen activiteiten organiseren om de gezamenlijke visie en de rapporten 'Effectief lokaal arbeidsmarktbeleid door synergie tussen beleidsterreinen'²⁶ en 'Meer werk door samenwerking'²⁷ onder de aandacht te brengen van de afdelingen/diensten sociale én economische zaken en onderwijs. SZW zal hierbij ook de ministeries van Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap betrekken. Tevens zal SZW bekijken wat de mogelijkheden zijn om een aantal gemeenten op experimentele basis meer ruimte te geven voor meer integrale beleidsvorming. De VNG zal in de aanloop naar de collegevormingen na de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2006, integraal arbeidsmarktbeleid onder de aandacht van gemeenten brengen.

4. Werkgeversbenadering en vraaggericht werken

Wat de samenwerking met werkgevers betreft benadrukken SZW en VNG het belang van een gecoördineerde benadering van werkgevers, ondermeer door één aanspreekpunt voor werkgevers te creëren. De samenwerking tussen gemeenten, onderwijsinstellingen en in het bijzonder CWI is hierbij cruciaal. Met het oog op een gecoördineerde werkgeversbenadering ontwikkelen de ketenpartners een gemeenschappelijk dienstverleningsconcept voor werkgevers.

Voorts is van belang dat gemeenten onderling en met het CWI (en UWV) het aanbod (aan bijvoorbeeld ondersteuning, scholingsfaciliteiten, loonkostensubsidies) aan werkgevers kunnen afstemmen. Werkgevers moeten niet zelf uit hoeven zoeken welke verschillende arrangementen binnen hun arbeidsmarktregio gelden. In het bijzonder centrumgemeenten spelen hierin een cruciale coördinerende rol.

VNG en SZW stimuleren dat gemeenten in samenwerking met andere partijen, zoals CWI en werkgevers, zicht krijgen op de (toekomstige) vraag op de arbeidsmarkt, zodat zicht is op waar werkgelegenheid zich gaat voordoen en proactief scholingstrajecten kunnen worden ingezet. Het benutten van de door het CWI beschikbaar gestelde arbeidsmarktinformatie is hiervoor ook van belang. SZW zal nagaan of en hoe gemeenten ondersteund dienen te worden bij het omgaan met deze informatie.²⁸ Verder zullen de RWI-adviezen en arbeidsmarkttrapportages onder de aandacht van gemeenten en hun partners worden gebracht.

VNG en SZW wijzen er op dat niet alleen gemeenten, maar ook scholingsinstellingen als ROC's en KBB's (Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) meer oog dienen te hebben voor de arbeidsmarktvaart. Het kabinet heeft tijdens de werktop afgesproken dat sociale partners zich in de KBB's zullen inzetten voor macrodoelmatigheidsanalyses op basis waarvan in sectoren kan worden vastgesteld hoeveel BPV-plekken nodig (zullen) zijn. Het kabinet zal de ROC's

²⁵ SZW stimuleert de werkgeversbenadering van gemeenten al via het Innovatieprogramma Werk en Bijstand (IPW). In dat kader worden zes projecten gesubsidieerd (link IPW-projectendatabank), die tot doel hebben door beter contact met werkgevers de personeelsbehoeften van werkgevers inzichtelijk te maken. Hierdoor kunnen gemeenten meer vraaggericht te werk gaan bij reïntegratie. In deze projecten wordt bij het opzetten van de werkgeversbenadering samengewerkt met het CWI. Tevens zijn de zes afzonderlijke projecten, op verzoek van en gesubsidieerd door SZW, een gezamenlijk project aangegaan. Doel van dit project is tweeledig: 1) afzonderlijke projecten kunnen gebruik maken van elkaars ervaringen, 2) tussentijdse en eindresultaten van de afzonderlijke projecten worden gecommuniceerd naar andere gemeenten.

²⁶ S. Bunt en M. van der Aalst, *Effectief lokaal arbeidsmarktbeleid door synergie tussen beleidsterreinen, Ideeën voor verknoping van beleid tussen Sociale Zaken, Economie en Onderwijs*, Research voor Beleid, Leiden, 2004.

²⁷ A.A. Smit, S. Andriessen en J. Sanders, *Meer werk door samenwerking, Aanbevelingen en praktijkvoorbeelden voor gemeenten die (meer) willen samenwerken met werkgevers bij het arbeidsmarktbeleid*, TNO, november 2004.

²⁸ Dit ook uit hoofde van ondersteuning gemeentelijk arbeidsmarktbeleid.

stimuleren genoemde analyses te gebruiken om jongeren te ondersteunen bij het maken van een goede beroeps- en opleidingskeuze en het vinden van BPV-plekken.

5. Jongeren en jeugdwerkloosheid

Om jeugdwerkloosheid terug te dringen en te voorkomen vinden SZW en VNG het van belang zo veel te mogelijk voorkomen dat jongeren zonder startkwalificatie van school gaan en dat inspanningen gericht worden op het in beeld brengen en houden van mensen. Door inzet van gemeenten en met ondersteuning door de Taskforce Jeugdwerkloosheid wordt een flinke slag gemaakt in het terugdringen van jeugdwerkloosheid.

SZW en VNG spreken af:

- Het voorkómen van voortijdige schooluitval²⁹ te stimuleren. Hiervoor is een integrale aanpak nodig binnen de gemeenten en actieve samenwerking met diverse lokale en regionale organisaties, zoals CWI voor de vacatures, ROC's voor de juiste opleidingen, RMC voor het registreren van voortijdige schooluitval en het terugverwijzen naar school, de onderwijsinstellingen voor het stimuleren van een goede beroeps- en opleidingskeuze, bedrijven voor o.a. beroepsbegeleidende leerweg (BBL)-plaatsen, stages, en duale trajecten etc. Het kabinet stelt voor de aanpak van voortijdig schoolverlaten in de begroting van 2006 en 2007 € 400 mln. beschikbaar ten behoeve van o.a. versterking van het praktijkdeel van het VMBO, versterking van het MBO, nog meer praktijkgericht leren, voor- en vroegschoolse educatie en brede scholen.
- Dat in het kader van de uitwerking van de motie Verhagen over leerwerkplicht SZW, OCW en VNG nadere afspraken zullen maken over het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, betere registratie van jongeren en het doen van een goed aanbod aan deze doelgroep.
- SZW zal bij gemeenten het instrument van de leerwerktrajecten nadrukkelijk onder de aandacht brengen. De RWI zal een handreiking vaststellen ten behoeve van gemeenten over de wijze waarop men leerwerktrajecten kan bevorderen.

6. Verbetering arbeidsmarktpositie etnische minderheden

- SZW en VNG zullen bij gemeenten het belang benadrukken van het wegnemen van belemmeringen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt.
- Het Rijk zal een Regiegroep instellen als opvolger van de commissie PaVEM. De Regiegroep heeft als hoofddoel het bevorderen van de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen. Leidend zijn hierin de afspraken die de commissie PaVEM maakte met gemeenten, uitvoeringsorganisaties en werkgevers. De Regiegroep verbindt deze partners met elkaar en zal aansturen op het maken en nakomen van harde afspraken. De Regiegroep zal een werkplan opstellen voor de komende twee jaar (de Regiegroep wordt ingesteld tot eind 2007).
- De commissie PAVEM heeft met 29 gemeenten afspraken gemaakt over participatie van allochtone vrouwen. De komende jaren zullen 20.000 vrouwen extra deelnemen aan onder andere taalcursussen en arbeidsmarkttrajecten in gemeenten. SZW monitort deze afspraken en zal de ervaringen verspreiden onder gemeenten.
- Gemeenten zijn betrokken bij het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding.
- VNG en SZW vinden een goede verspreiding van de ervaringen die bij gemeenten zijn opgedaan met combinatietrajecten waarbij de inburgering gecombineerd werd met reïntegratieactiviteiten van belang. VNG, SZW en Justitie zullen voor deze verspreiding zorgdragen.

²⁹ Voorkomen van voortijdige schooluitval valt uiteen in preventie van uitval uit onderwijs en de aanpak van schoolverlaters terug naar school en/of werk (curatie)

7. Participatiebanen

SZW heeft, in navolging op het RWI-advies 'Omdat iedereen nodig is' over de onderkant van de arbeidsmarkt, de mogelijkheden om te komen tot participatiebanen uitgewerkt. SZW heeft de VNG bij deze uitwerking betrokken. Bij de uitwerking is ernaar gestreefd om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het decentrale karakter van de WWB en gemeenten maximale beleidsvrijheid te laten behouden. Besloten is om de bestaande wettelijke mogelijkheden te vergroten zodat het voor gemeenten mogelijk wordt om uitkeringsgerechtigden maximaal 2 jaar te laten werken met behoud van uitkering. Hierdoor krijgen gemeenten meer mogelijkheden om het moeilijkste deel van hun doelgroep te activeren. De rol van de SZW bij participatiebanen is vooral voorwaardenscheppend. SZW zal het benodigde wetsvoorstel vóór het zomerreces naar de Tweede Kamer sturen, zodat gemeenten vanaf 1 januari 2007 de mogelijkheid hebben om bijstandsgerechtigden een participatiebaan aan te bieden. Het is aan gemeenten om te bepalen of zij dit instrument willen inzetten en indien zij hiervoor kiezen om nadere invulling te geven aan de indicering van deelnemers aan participatiebanen en aan de inhoud van die banen. Voor SZW is tevens een rol weggelegd in het wegnemen van onduidelijkheden over participatiebanen. Dit wil SZW gestalte geven door voorlichting aan gemeenten te geven via het gemeenteloket en de verzamelbrief. Ook zal SZW in overleg treden met de RWI over hoe participatiebanen mee kunnen worden genomen bij de handreiking over de reïntegratieladder.

Bijlage 3

Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken

Doel van de regeling:

1. het starten van 15.000 duale trajecten voor werkenden en werkzoekenden van drieëntwintig jaar en ouder
2. 20.000 EVC-trajecten
3. en het opzetten van een regionale structuur van leerwerkloketten

De werkwijze:

Regio's of branches kunnen via een intentieverklaring aangeven een bijdrage te willen leveren aan de hierboven genoemde doelstellingen. De intenties moeten vervolgens (door de regio of branche) worden uitgewerkt in een activiteitenplan en begroting. In de toelichting bij de stimuleringsregeling staat: "De gedachte hierbij is dat door de samenwerking in een regio of branche te stimuleren en te richten op concrete doelen een blijvende samenwerking gaat ontstaan tussen bedrijfsleven, onderwijs, scholingsinstellingen, gemeenten, CWI, UWV en andere partijen betrokken bij leren en werken. Hierdoor wordt een bijdrage geleverd aan het tot stand komen van een soort infrastructuur die ertoe leidt dat in de toekomst iedere burger leren en werken in zijn loopbaan combineert." (p.4)

De subsidie:

Regio's of branches kunnen op basis van een intentieverklaring in aanmerking komen voor een startsubsidie (€ 25.000), om een activiteitenplan en begroting op te stellen. Als het activiteitenplan is opgesteld kan de regio of branche in aanmerking komen voor een vervolgsubsidie (75% van de subsidiabele kosten, met een maximum), om de activiteiten te gaan uitvoeren. De stimuleringsregeling: "De subsidie is uitdrukkelijk bedoeld om organiserend vermogen te subsidiëren. Dat organiserend vermogen kan ook worden gebruikt om een blijvende samenwerking en 'infrastructuur' voor leren en werken op te zetten". (p. 5)

Dit wordt via de regeling gestimuleerd door als voorwaarde te stellen dat bij de intentieverklaringen tenminste (vertegenwoordigers van) werkgevers of bedrijfsleven, opleidingsaanbieders en gemeenten betrokken zijn.

In totaal is € 12 mln. beschikbaar voor de regio's en branches.

Bron: Staatscourant 16 december 2005, nr. 245 / pag. 22.

Bijlage 4

SUWI-wet Artikel 21. Taken van de Centrale organisatie werk en inkomen

De Centrale organisatie werk en inkomen heeft tot taak:

- a. het registreren van werkzoekenden en van vacatures van werkgevers;
- b. het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures;
- c. het verzamelen en analyseren van informatie ten behoeve van de bevordering van de werking van en het inzicht in de arbeidsmarkt;
- d. zorgdragen voor gevraagde en ongevraagde verstrekking van deugdelijke informatie en advies over de arbeidsmarkt alsmede over de uitvoering van zijn taak, aan werkgevers, werknemers, uitkeringsgerechtigden, verzekerden, werkzoekenden, regionale platforms, bedoeld in artikel 23, en andere belanghebbenden;
- e. het adviseren van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en burgemeester en wethouders van de betrokken gemeente met betrekking tot mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces van moeilijk plaatsbare werkzoekenden;
- f. het innemen van de in artikel 28 bedoelde aanvragen voor uitkeringen, toeslagen en bijstand alsmede aangiften van werkloosheid;
- g. het geven van voorlichting met betrekking tot de keuze van een beroep alsmede de voor een beroep benodigde opleiding;
- h. het aan Onze Minister op zijn verzoek verstrekken van inlichtingen die nodig zijn voor de beoordeling van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- i. het uitvoeren van taken die bij of krachtens deze of enige andere wet aan de Centrale organisatie werk en inkomen zijn opgedragen;
- j. het uitvoeren van bij algemene maatregel van bestuur dan wel bij ministeriële regeling of bij regeling in overeenstemming met Onze Minister aangewezen algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen;
- k. het in opdracht van Onze Minister of uit eigen beweging verrichten van onderzoek met betrekking tot de wettelijke taken van deze organisatie;
- l. het aan Onze Minister op zijn verzoek verstrekken van de inlichtingen die nodig zijn voor de beoordeling van de uitvoerbaarheid van beleidsvoornemens en wettelijke voorschriften, voorzover deze betrekking hebben op onderwerpen als bedoeld in dit artikel;
- m. het voeren van een adequate administratie ten behoeve van de uitoefening van zijn taak.

Bijlage 5

RWI voorstellen Evaluatie Vacatureoffensief

1. Indien vacatures bij de landelijke vacaturelijn worden gemeld, moet worden geregeld dat die per ommekeer ter afhandeling worden doorgesluisd naar het betreffende lokale CWI-vacaturebehandelingssteam.
2. Bij de vacature-intake moeten er tussen werkgever en CWI afspraken gemaakt over de aanpak van de vacaturebehandeling (m.b.t. plaatsing van de vacature op de werk.nl, voorselectie van geschikte kandidaten, persoonlijke introductie van kandidaten door het CWI, etc).
3. Z.s.m. na intake maar uiterlijk binnen 72 uur na melding van de vacature dient de CWI-vestiging in contact te treden met de werkgever en in dat contact aan te geven of en zo ja welke vervullingsmogelijkheden er op welke termijn zijn. Als er geen mogelijkheden zijn de vacature te vervullen, dient de werkgever geadviseerd te worden over alternatieve mogelijkheden.
4. Na de vervulling van de vacature moet er richting werkgever nazorg / aftersales worden ondernomen.
5. De werkgever moet bij de afhandeling van ingediende vacatures te maken hebben met een vaste contactpersoon die zorgt voor de intake, matching en nazorg.
6. Het CWI kan werkgevers ook groepsgewijs tegemoet komen met voorlichtingsbijeenkomsten over de werving en selectie van personeel en door het organiseren van banenmarkten.
7. De bovengenoemde dienstverlening moet op alle CWI-vestigingen op uniforme en herkenbare wijze aangeboden worden.
8. Met sectoren en branches wiens beroepen en functies in substantiële mate aansluiten bij de kenmerken en achtergronden van het CWI-werkzoekendenbestand, kunnen afspraken gemaakt worden over bijvoorbeeld: sectorale wervingsacties, over de koppeling van sectorale vacaturebanken aan Werk.nl en kunnen landelijke samenwerkingsafspraken gemaakt worden tussen CWI en sociale partners over de CWI-dienstverlening en de bijdrage die sectoren daaraan kunnen leveren (bijv. over sectorale kennis bij CWI-adviseurs).
9. Het CWI moet meer investeren in fysiek contact met de klant werkgever en in sectorspecifieke kennis.
10. Nader onderzoek moet uitwijzen of het daarbij raadzaam is dat een groep zich uitsluitend met werkgeversbenadering bezighoudt en een andere groep met werkzoekenden, of dat gekozen moet worden voor een aanpak waarbij de adviseurs beide werkvormen in hun pakket hebben.
11. Het CWI moet vaker onderzoek naar de tevredenheid van werkgevers publiceren, en daarbij in elk geval alle relevante onderdelen van het dienstverleningsproces betrekken: de vacaturemelding, de intake, de matching en de after sales / nazorg.
12. Er moet meer geïnvesteerd worden in de “vervullingsquote”: twee van de drie bij het CWI voor intensieve dienstverlening aangemelde vacatures moeten vervuld worden. Een lage vervullingsquote brengt voor het CWI een (te) hoog afbreukrisico in het vertrouwen van werkgevers met zich mee.
13. De samenwerking tussen CWI en uitzendbureaus moet worden geïntensiveerd (afspraken waarbij bij het CWI gemelde vacatures respectievelijk bij het CWI ingeschreven werkzoekenden door uitzendbureaus worden vervuld respectievelijk geplaatst en omgekeerd; afspraken over detachering van personeel van uitzendorganisaties bij CWI's).
14. Overleg tussen CWI en BOREA om de samenwerking met reïntegratiebedrijven bij bemiddeling van werkzoekenden te verbeteren.
15. Coördinatie werkgeversbenadering: Voortbordurend op de in het SUWI Ketenprogramma 2005 gedane constatering dat het CWI voor de keten het verzamelpunt van vacatures is, ziet de Raad bij de coördinatie van de werkgeversbenadering een belangrijke rol voor de CWI-organisatie weggelegd. Het is van belang dat de CWI-organisatie op korte termijn op lokaal en regionaal niveau in overleg treedt met de daarbij betrokken relevante partijen om afspraken te maken die kunnen bijdragen aan het voor werkgevers ontstaan van een meer doorzichtige situatie op het terrein van vacaturewerving en -vervulling.
16. CWI moet voldoende menskracht en middelen inzetten om werkzoekenden met een bescheiden afstand tot de arbeidsmarkt via intensieve bemiddeling gericht naar bij het CWI gemelde vacatures te verwijzen.
17. Het is gewenst dat het CWI planmatig en systematisch werkgevers benadert om vacatures te werven die niet spontaan bij het CWI worden gemeld, maar die wel nodig zijn om de plaatsingskans van ingeschreven werkzoekenden te vergroten.

Overzicht gesprekspartners

Maria Croonen, RPA Haaglanden

Jouke van Dijk, Rijksuniversiteit Groningen

Piet Göbbels, FNV

Nadine Gooijers, Sociaal Economische Samenwerking West-Brabant

Henry de Groot, Metalektro Arbeidsmarkt en Opleiding

Karin van Helden, VNO-NCW Midden

Guus van den Heuvel, UWV

Ton Jansen, LORPA

Frans Pieters, CWI

Peter van Run, Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (VNO-NCW)

RWI Gemeentepanel

RWI Werkgeverspanel

Martin Siers, CWI

Eise van der Sluis, Aydin Daldal, MKB Randstad Noord

Jos Steegmans, oud-directeur RPA Rijnmond

Marc Veldhoven, ROC Leijgraaf

Literatuur

- Arents, M., Van Geffen, L., Van Velden, J., Zoon, C. *Organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid; succesfactoren en handreikingen*, ECORYS-NEI, Rotterdam, 2004.
- Bakker, M. et.al. *ROC's en hun regio; Een verkenning naar de bestuurlijke positie van de ROC's en de rol van de regio*, Amsterdam, 2004.
- Bunt, S., Van der Aalst, M. *Effectief lokaal arbeidsmarktbeleid door synergie tussen beleidsterreinen; Ideeën voor verknoping van beleid tussen Sociale Zaken, Economie en Onderwijs*, Research voor Beleid, Leiden, 2004.
- Dekker, B. *De klok terugzetten? Arbeidsvoorziening tegen het licht gehouden*, Research voor Beleid, 1995.
- Van Dijk, J. *Honderd jaar arbeidsmarktbeleid*, Aelementair, jrg. 2, nr. 2, maart 2005, pp. 4-7.
- Goed bekeken! Praktijken van ketensamenwerking*, AKO, 19 december 2005.
- Jansen, T., *Bruggen Bouwen; regionale arrangementen arbeidsmarkt en scholing*, Lorpa, juli 2005.
- Kraaijestein, M. *Gemeentelijk werkgelegenheidsbeleid en het Rijk: 1945-1990*, Rotterdam, 1995.
- Leijnse, F., Vos, J.W., Geelhoed, J. *Beroepswijs beroepsonderwijs; voorstellen voor vernieuwing van het beroepsonderwijs*, 8 oktober 2004.
- Marckelbach, L.S., Van Ojen, Q.H.J.M., Slagmolen, R. *Op zoek naar een optimale organisatorische context; Een onderzoek naar succes- en faalfactoren van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsprojecten*, Orbis, Amsterdam, 2002.
- Van Nieuwkerk, T., Wiendels, B. *Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid: gericht op participatie voor iedereen*, VNG, Den Haag, 2003.
- Van Nieuwkerk, T., Linders, G., Van den heuvel, E. *Gemeentelijk participatiebeleid: afstemming onderwijs – arbeid*, VNG, Den Haag, 2004.
- OCW *Koers BVE: Het regionale netwerk aan zet*, Den Haag, juni 2004.
- OCW *Kabinetsreactie Rapport Beroepswijs Beroepsonderwijs*, Den Haag, 3 oktober 2005.
- Ruimte voor ambitie en innovatie in het MBO; bestuurlijke agenda 2005 – 2010*, BVE Raad, AOC Raad, OCW, LNV, 24 november 2005.
- RWI, *Ervaringen met samenwerking tussen sectoren en gemeenten in SVWW-projecten*, Den Haag, 2005.
- RWI, *Het vizier op de werkgever; Het vacatureoffensief en de dienstverlening van het CWI voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt*, Den Haag, 27 juni 2005.
- RWI, *Waartoe leidt het tweede spoor? Innovatie van arbeidsreïntegratie*, Den Haag, mei 2005.

SER, *Opleiden is net-werken: Advies over de koers van het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneducatie*, Den Haag, 17 december 2004.

Siers, M. *Scholing, werk en inkomen; Focus op scholing in het SUWI – Ketenprogramma 2007*, notitie t.b.v. het AKO, Amsterdam, 1 maart 2006.

Smit, A.A., Andriesen, S., Sanders, J. *Meer werk door samenwerking; Aanbevelingen en praktijkvoorbeelden voor gemeenten die (meer) willen samenwerken met werkgevers bij het arbeidsmarktbeleid*, TNO, Hoofddorp, 2004.

SUWI Ketenprogramma 2006; Samen voor onze klanten, AKO, 5 oktober 2005.

SZW, *Visie Arbeidsmarktbeleid*, april 2004.

Taskforce Jeugdwerkloosheid, *Werken aan de Toekomst, Zet de Toekomst aan het Werk*, Actieplan 2006.

Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk, december 2005.

Van der Bruggen, T. *De lange weg naar Den Haag; Marktwaarde en kansen op de arbeidsmarkt*, juni 2004.

Vermeulen, M., Havekes, H. *Markt- en systeemimperfecties; Is marktsturing alleen voldoende voor een goed functionerende (regionale) arbeidsmarkt*, IVA Tilburg, Eindhoven/Tilburg, juli 2002.

C.W.J. Wevers, J. van Glenabeek, *Agenda voor de toekomst; sociale zekerheid en arbeidsmarkt*, TNO, 2005.