

De Regio Centraal

Advies over afstemming en samenwerking op
regionale arbeidsmarkten

**Raad voor Werk en Inkomen
juni 2006**

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Advies	5
A. Advies aan de staatssecretaris van SZW	5
B. Advies aan partijen betrokken bij regionaal arbeidsmarktbeleid	7
3. Landelijk, lokaal én regionaal arbeidsmarktbeleid	11
4. Huidige situatie regionaal arbeidsmarktbeleid	15
4.1 Korte geschiedenis van het arbeidsmarktbeleid	15
4.2 Huidige situatie	16
4.3 Conclusie	24
5. Aanpak knelpunten op de arbeidsmarkt door regionale samenwerking	28
5.1 Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	28
5.2 Vraaggerichte reïntegratie	31
5.3 Voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid	34
Bijlage 1 Adviesaanvraag SZW	38
Bijlage 2 Concrete afspraken gemeentelijk arbeidsmarktbeleid SZW en VNG	40
Bijlage 3 Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken	44
Bijlage 4 Wettelijke taken CWI	45
Bijlage 5 RWI voorstellen Evaluatie Vacatureoffensief	46
Bijlage 6 Advies Landelijke Cliëntenraad	47
Bijlage 7 Overzicht gesprekspartners	49
Literatuur	50

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.

De financiële Stimuleringsregeling Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), die tot doel had het bevorderen van een goed werkende regionale arbeidsmarkt, is stopgezet in 2003². Een aantal Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) gaat 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 staatssecretaris Van Hoof 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.'

Het thema regionaal arbeidsmarktbeleid staat bij de geleidingen van de RWI hoog op de agenda. Dit blijkt uit de nota *Verder in verbinding - Een gezamenlijke visie op het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid*, (zie bijlage 2) 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 dit advies over regionaal arbeidsmarktbeleid – zowel aan de staatssecretaris als aan partijen in de regio – geeft de RWI ook invulling aan de accentverschuiving in zijn wettelijke taken. De nadruk komt meer te liggen op samenwerking tussen sociale partners en gemeenten en op de expertiserol van de Raad.

Bij de totstandkoming van dit advies heeft de RWI dankbaar gebruik gemaakt van de beschikbare expertise in de regio. Dit gebeurde via gesprekken met sleutelfiguren, de regionale expertmeetings in Noord-Holland Noord en Zuid-Oost Brabant en door consultatie van het RWI Gemeente- en Werkgeverspanel.

Ook is de Landelijke Cliëntenraad (LCR) in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen, hetgeen zij heeft gedaan in een brief van 9 mei 2006 (zie bijlage 6). De LCR onderschrijft in hoofdlijnen de oplossingsrichtingen die door de RWI in de discussienotitie *De toegevoegde waarde van regionaal*

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

² In 2004 was er nog budget voor projecten.

arbeidsmarktbeleid zijn gepresenteerd. De RWI heeft bij de totstandkoming van het definitieve advies dankbaar gebruik gemaakt van de specifieke opmerkingen van de LCR.

Leeswijzer

Paragraaf 2 beantwoordt de adviesaanvraag van de staatssecretaris van SZW, door zowel aan de staatssecretaris als aan regionale partijen aanbevelingen te doen over de afspraken en maatregelen die kunnen bijdragen aan een succesvoller en vooral meer bestendig regionaal arbeidsmarktbeleid.

Paragraaf 3 behandelt het belang van regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid en organiserend vermogen in de regio. Voornaamste vraag is: wat is de toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid ten opzichte van het landelijke arbeidsmarktbeleid van kabinet, en het lokale beleid van gemeenten?

Paragraaf 4 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, wordt de huidige situatie beschreven. 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. Ook worden in deze paragraaf de bevindingen van de regionale expertmeetings die de RWI organiseerde in Noord-Holland Noord en Zuid-Oost Brabant beschreven.

In paragraaf 5 wordt ten slotte 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?

2. Advies

In zijn adviesaanvraag aan de RWI stelt de staatssecretaris van SZW (zie ook bijlage 1):

‘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.’

In *De Regio Centraal. Advies over afstemming en samenwerking op regionale arbeidsmarkten* adviseert de RWI zowel aan de staatssecretaris van SZW als aan regionale partijen over de afspraken en voorwaarden die kunnen bijdragen aan een succesvoller en vooral meer bestendig regionaal arbeidsmarktbeleid.

A. Advies aan de staatssecretaris van SZW

Ondanks de soms aanzienlijke institutionele belemmeringen, zijn er succesvolle regionale initiatieven: in dit advies worden er enkele genoemd, maar er zijn er veel meer. Deze succesvolle initiatieven moeten volgens de RWI versterkt worden. Er is een maatschappelijk belang bij succesvolle afstemming en samenwerking in de regio.

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.

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.

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. Initiatiefnemers een steun in de rug geven als ze partijen in de regio proberen te bewegen mee te werken aan een gezamenlijk project.

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.

1. Financiële Ondersteuning Regionale Arbeidsmarktinitiatieven (FORA)

De RWI adviseert de staatssecretaris een structurele, financiële regeling voor regionaal arbeidsmarktbeleid in het leven te roepen: de Financiële Ondersteuning Regionale Arbeidsmarktinitiatieven (FORA). Op basis van deze regeling zal de totstandkoming van specifieke, regionale arbeidsmarktprojecten gestimuleerd kunnen worden.

De regeling moet primair de kosten van partijen die een nieuw, gezamenlijk project starten, subsidiëren. De gelden kunnen ter beschikking worden gesteld als aanvragen worden gedaan door

regionale samenwerkingsverbanden zoals genoemd in deel B van dit advies: wisselende combinaties van gemeenten, bedrijfsleven (sectoren, werkgeversverenigingen, vakbeweging, individuele bedrijven), scholen, CWI en UWV. Elk van de genoemde partijen kan als subsidieaanvrager optreden.

Het kan aan de regio worden overgelaten welke specifieke activiteiten worden opgepakt. De RWI denkt hierbij primair aan de 3 in ons advies beschreven aandachtsgebieden:

- aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt;
- vraaggerichte reïntegratie; en
- voorkomen uitval door ziekte en werkloosheid via opscholing en van werk-naar-werk-trajecten.

Voorwaarde is dat steeds een concrete doelstelling wordt nagestreefd en bereikt: een x-aantal vacaturevervullingen, stageplekken, duale trajecten, opleidingen, EVC-procedures, succesvolle reïntegratietrajecten etc.

De regeling bekostigt in ieder geval ook (een deel van) de organisatiekosten. De inhoudelijke kosten van het project, bijvoorbeeld voor scholing en reïntegratie, kunnen wellicht voor een deel uit de reguliere financieringsbronnen bekostigd worden.

Door samenwerkende partijen bij de start van een project een financiële steun in de rug te geven, wordt tevens expliciet beoogd de samenwerking in de regio *structureel* te bevorderen. De gedachte is dat partijen die succesvol hebben samengewerkt aan een concreet project, elkaar ook in de toekomst beter zullen weten te vinden.

De RWI constateert dat het niet wenselijk is om steeds voor een nieuwe doelgroep een Taskforce of regiegroep in het leven te roepen. Taskforces vragen top-down een extra tijdelijke inspanning van de regio, die niet noodzakelijkerwijs aansluit bij de behoefte van de regio op dat moment. Er is behoefte aan bottom-up ondersteuning van de samenwerking in de regio die aansluit bij de arbeidsmarkt in die regio, en die beklijft.

De RWI onderkent dat er vanuit de landelijke politiek altijd de wens zal blijven bestaan om een bepaalde doelgroep tijdelijk hoog op de agenda te zetten en daar extra middelen voor uit te trekken. De RWI bepleit om de (huidige en toekomstige) middelen voor specifieke doelen en doelgroepen beschikbaar te stellen (eventueel via aparte “tranches”) in een structurele regeling regionaal arbeidsmarktbeleid.

De RWI is desgewenst bereid om nadere uitwerking te geven aan de precieze vormgeving van de Financiële Ondersteuning Regionale Arbeidsmarktinitiatieven.

2. Coördinerende bewindspersoon regionaal arbeidsmarktbeleid

De RWI adviseert het kabinet de staatssecretaris van SZW formeel een rol te geven als coördinerende bewindspersoon regionaal arbeidsmarktbeleid.

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 nieuwe maatregel zich tot het bestaande, integrale regionaal arbeidsmarktbeleid?

3. ESF

In de huidige situatie is de mogelijkheid ESF-subsidie aan te vragen een belangrijk ‘smeermiddel’ bij de totstandkoming van regionale projecten.

Het is bekend dat voor de komende planperiode 2006-2013 fors minder budget beschikbaar is: € 740 mln (de helft van het budget in de vorige periode).

Het ministerie van SZW werkt aan het Beleidskader, waarin wordt bepaald wat de kaders zijn voor de Nederlandse subsidieaanvragers: naar verwachting wordt dat Beleidskader in augustus 2006 gepubliceerd. Het budget (in elk geval 75% ervan) mag aangewend worden binnen de kaders van de Lissabondoelstellingen.

De RWI adviseert de staatssecretaris bij de totstandkoming van het ESF Beleidskader, ESF-subsidiëring te verknopen met de doelstellingen van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Het spreekt vanzelf dat de Raad een koppeling met de FORA-regeling gewenst zou vinden, zodat regionale partijen subsidieaanvragen kunnen combineren en hier in de regio een vliegwieleffect vanuit zou kunnen gaan.

4. 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 meer betrokken worden bij het beleid. Op de reïntegratiemarkt is in 2006 meer aandacht voor de vraag op de arbeidsmarkt, mede als gevolg van de RWI-activiteiten op dit vlak, maar we staan nog maar aan het begin van deze ontwikkeling.

Een goede stap zou zijn het integraal 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.

Vanzelfsprekend wordt in dit advies niet vooruitgelopen op de SUWI evaluatie.

In dit advies worden twee conclusies getrokken die relevant kunnen zijn bij de SUWI evaluatie en de besluitvorming die daarop volgt.

Ten eerste de sterke focus op aanbodversterking in de huidige structuur, en de naar de mening van de RWI (te) beperkte aandacht voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Ten tweede het gegeven dat van partijen die ieder opereren in eigen kaders van wet- en regelgeving en financiering, wordt verwacht dat ze in de regio over die schotten heen stappen en gaan samenwerken. In de praktijk blijkt dat niet eenvoudig te zijn.

De RWI wil de staatssecretaris vragen, gezien de analyse in dit advies over regionaal arbeidsmarktbeleid, bij de SUWI-evaluatie in elk geval als aandachtpunten mee te nemen:

- meer aandacht voor de vraagkant van de arbeidsmarkt; en
- meer ruimte voor de regio's in de aansturing en financiering van de SUWI ketenpartijen.

B. Advies aan partijen betrokken bij regionaal arbeidsmarktbeleid

1. Arbeidsmarktinformatie

De RWI adviseert regionale partijen de beschikbare arbeidsmarktinformatie van CWI, CBS³ en andere partijen te benutten om de vraag van het bedrijfsleven in de regio goed in beeld te krijgen. Zet dat af tegen het beschikbare nieuwe aanbod vanuit het onderwijs:

³ Het CBS beschikt over landelijke, maar ook over regionale en sectorale arbeidsmarktinformatie. De regionale en sectorale uitsplitsingen van de cijfers zijn echter vaak globaal en gedateerd. Het is gewenst dat de regionale en sectorale data van het CBS actueler en meer gedetailleerd beschikbaar komen. Tot die tijd kunnen de data van CBS gecombineerd worden met de meer actuele en gedetailleerde cijfers van CWI.

- Hoe sluit het onderwijs aan op de arbeidsmarkt?
- Waar liggen vervolgens de kansen voor werkzoekenden of met werkloosheid bedreigden? Hebben zij extra scholing nodig of kunnen ze zo aan de slag?
- Hoe kan ‘trek in de schoorsteen’ gecreëerd worden door te investeren in de scholing van werkenden?
- Wat zijn de consequenties voor het economisch beleid en het arbeidsmarktbeleid in de regio voor het beleid van scholen, gemeenten, werkgevers, sectoren en ketenpartijen?

Advies aan het CWI is de beschikbare schat aan arbeidsmarktinformatie beter te ontsluiten voor de regionale partijen.

2. Structuur

De RWI adviseert regionale partijen géén zware overlegstructuur op te tuigen, maar aan te sluiten bij bestaande, flexibele netwerken en samenwerkingsverbanden, van waaruit concrete projecten geïnitieerd kunnen worden.

3. Onderwerpen voor regionale samenwerking

De RWI adviseert regionale partijen om in elk geval op de volgende punten regionale samenwerking te zoeken:

a. Onderling samenwerkende gemeenten

Samenwerking tussen gemeenten is een noodzakelijke voorwaarde voor allerlei vormen van 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, bij een RPA, de Provincie of Wgr-regelingen. Als dergelijke samenwerkingsverbanden niet bestaan, kunnen gemeenten onder aanvoering van de centrumgemeente – maar wel op basis van gelijkwaardigheid – samenwerken.

b. Gecoördineerde werkgeversbenadering

Werkgevers hebben behoefte aan een meer gebundelde benadering en dienstverlening vanuit de SUWI-keten. 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.

De RWI adviseert de werkgeversbenadering *in de regio* als taak bij het CWI te beleggen.

Gemeenten zullen, ten behoeve van de reïntegratie van WWB-cliënten, *lokaal* contacten onderhouden met werkgevers. Vaak zullen deze werkgeverscontacten met gemeenten gaan over afspraken over de inzet van vormen van gesubsidieerde arbeid. 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 bovendien aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Echter, het systematisch bewerken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, planmatig werkgevers bezoeken, vacatures ophalen en vervullen, afspraken maken met sectoren over de scholingsvraag in de regio en vraaggerichte projecten, kan beter op *regionaal* niveau georganiseerd worden. Dat past bij het regionale karakter van de arbeidsmarkt en bij de wettelijke taken van het CWI. Belangrijk voordeel is dat alle werkzoekenden voor de beschikbare vacatures in beeld zijn, niet

alleen de kandidaten van de gemeente X. De kans dat een werkzoekende past bij de vraag van de werkgever, of dat er een voldoende aantal kandidaten kan worden gevonden voor (vraaggerichte) projecten, is bovendien groter als de kandidaten van andere gemeenten én het UWV ook in beeld zijn.

De regionale marktwerking van het CWI en de lokale werkgeverscontacten van gemeenten kunnen in de visie van de RWI elkaar uitstekend aanvullen, onder voorwaarde van goede afspraken en samenwerking tussen het CWI met de gemeenten in de regio en met gemeenten en UWV in de keten.

Werkgevers hechten vooral aan:

- Goede (telefonische) toegankelijkheid van de dienstverlener;
- Vaste contactpersonen waarmee persoonlijk contact kan worden onderhouden; en
- Interesse van de dienstverlener voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt, vooral via bedrijfsbezoeken, die ook follow up krijgen in de vorm van een persoonlijk contact en aanbod van geschikte kandidaten voor vacatures.

Het CWI zou in de visie van de RWI vooral een faciliterende rol moeten spelen voor alle partijen die zich in de regio met de arbeidsmarkt bezig houden, ook private partijen als reïntegratiebedrijven en uitzendbureaus.

UWV heeft op dit moment vooral contact met werkgevers over specifieke reïntegratiegevallen van zieke en arbeidsongeschikte werknemers, en nauwelijks over de reïntegratie van werkzoekenden. Daar valt dus nog veel winst te boeken.

Vanwege het grote belang van een goed georganiseerde werkgeversbenadering, verdient het aanbeveling om de afspraken tussen de regionaal samenwerkende partijen – tenminste CWI, gemeenten en UWV – vast te leggen (bijvoorbeeld in een convenant) met een duidelijke taakverdeling waarop partijen vervolgens ook onderling aanspreekbaar zijn. De RWI komt hier op terug in zijn advisering aan de staatssecretaris van SZW over de praktische doorwerking van wetten voor de samenwerking binnen de dienstverlening door de SUWI-keten (zomer 2006).

De RWI heeft voor de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en sectoren een handreiking ontwikkeld: *Samen leren werken*, waarin op basis van de ervaringen van de RWI met vraaggerichte projecten praktische aanbevelingen worden gedaan.

c. Onderlinge samenwerking werkgevers

De RWI adviseert werkgevers(-verenigingen) te overwegen om à la het initiatief van het Poortwachterscentrum in Noord-Holland Noord, door onderlinge samenwerking met werkgevers in de regio uitval van werknemers door ziekte of werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen.

Van belang daarbij 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.

Noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle aanpak is kennis van wet- en regelgeving en van de beschikbaarheid van (ESF-)subsidies. Een (klein) bureau dat zorgt voor de 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. Het verdient aanbeveling zo mogelijk de vakbeweging in de regio bij dit soort initiatieven te betrekken.

d. Samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt

De RWI adviseert regionale partijen op het terrein van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt in elk geval op de volgende drie punten samenwerking te zoeken:

- matchen vraag/aanbod leerwerkplekken en stages;
- bestrijden voortijdig schoolverlaten; en
- inzet van scholing bij reïntegratie werkzoekenden.

Ten eerste: bedrijfsleven, KBB's, CWI, ROC's en gemeenten zouden afspraken moeten maken over het matchen van de vraag en het aanbod van stages en leerwerkplekken.

CWI en KBB's hebben beiden een (wettelijke) taak bij het maken van arbeidsmarktprognoses; het CWI voor de hele arbeidsmarkt en de KBB's voor hun branches en sectoren. CWI en KBB's zouden de krachten moeten bundelen om gezamenlijk de vraag naar stages en leerwerkplekken in beeld te brengen en werkzoekenden en leerlingen te adviseren over scholing met goede kansen op de arbeidsmarkt.

CWI en bedrijfsleven/KBB's kunnen vervolgens in overleg met gemeenten en scholen bezien hoe vraag en aanbod van leerlingen (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.

Ten tweede: bestrijden voortijdig schoolverlaten. 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.

Ten derde: scholing inzetten bij de reïntegratie van werkzoekenden. 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? Hoe ontwikkelt de vraag zich in de toekomst en hoe kan daar met slimme scholingsmodules voor werkzoekenden of met werkloosheid bedreigden op worden ingespeeld?

Gemeenten en UWV kunnen werkgevers financieel tegemoet komen als zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen en opleiden op de werkplek. De RWI heeft ook advies uitgebracht over de financiering van duale trajecten in *Omdat idereen nodig is*, april 2005.

3. Landelijk, lokaal én regionaal arbeidsmarktbeleid

Landelijk arbeidsmarktbeleid

Het landelijke arbeidsmarktbeleid van het ministerie van SZW⁴ 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 mogelijk⁵. 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 de nota *Verder in verbinding - Een gezamenlijke visie op het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid* 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 richten 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 in

⁴ SZW *Visie arbeidsmarktbeleid*, april 2004.

⁵ 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.

het reïntegratie- en arbeidsmarktbeleid minder aan bod. Als er al aandacht is voor de vraagkant, dan is het vaak aan het eind van een reïntegratietraject.

De RWI zal in de zomer 2006 de periodieke Reïntegratiemarktanalyse vaststellen en publiceren. In deze Reïntegratiemarktanalyse wordt specifiek naar de vraaggerichte initiatieven gekeken en wordt geconstateerd:

‘Op de reïntegratiemarkt is in 2006 meer aandacht voor de vraag op de arbeidsmarkt dan in 2004, mede als gevolg van de RWI-activiteiten op dit vlak. Er zijn diverse vormen van vraaggerichte benaderingen mogelijk. Allereerst tussen werkgevers onderling, maar ook tussen UWV en werkgevers en gemeenten en werkgevers. Daarbij kunnen reïntegratiebedrijven of soms ook CWI een rol spelen, maar het hoeft niet. De projecten kunnen met individuele werkgevers, maar ook met sectoren plaatsvinden. Er kunnen individuele gemeenten bij betrokken zijn, maar ook regionale of zelfs landelijke afspraken gemaakt worden.’⁶

Ook SZW stimuleert gemeenten een werkgeversbenadering op te zetten via de Innovatieve Projecten WWB (IPW). En: gemeenten kunnen met ingang van dit jaar hun reïntegratiebudget flexibeler, en dus meer vraaggericht, inzetten door het vervallen van de uitbestedingsverplichting. In het algemeen is de conclusie in de Reïntegratiemarktanalyse echter, dat de vraaggerichte reïntegratie nog in de kinderschoenen staat.

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.

⁶ Bron: Concept-RWI *Reïntegratiemarktanalyse 2006*, de door de Raad vastgestelde *Reïntegratiemarktanalyse* wordt in de zomer 2006 gepubliceerd.

In een recente studie⁷ concludeert het CPB dat het regionale karakter van de Nederlandse arbeidsmarkt beperkt is, zeker in vergelijking met landen als Italië en Turkije⁸. Het CPB heeft onderzoek gedaan naar regionale verschillen in werkloosheid en participatie in de periode 1975 – 2003. De centrale achterliggende vraag van het CPB was: zijn er regionale verschillen die het geven van overheidssteun aan bepaalde regio's (in de Nederlandse situatie het Noorden) kunnen rechtvaardigen?

In dit advies wordt een andere invalshoek ten opzicht van regionaal arbeidsmarktbeleid gehanteerd, namelijk beleid gericht op het tot stand brengen van een match tussen vraag en aanbod op bovenlokaal niveau (zie ook de definitie in de adviesaanvraag van SZW). Ongeacht de vraag of er grote of kleine werkloosheids- en participatieverschillen zijn tussen regio's, wordt de match tussen vraag en aanbod in de regio tot stand gebracht.

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 arbeidsmarktcirkel van Stimulus hieronder⁹):

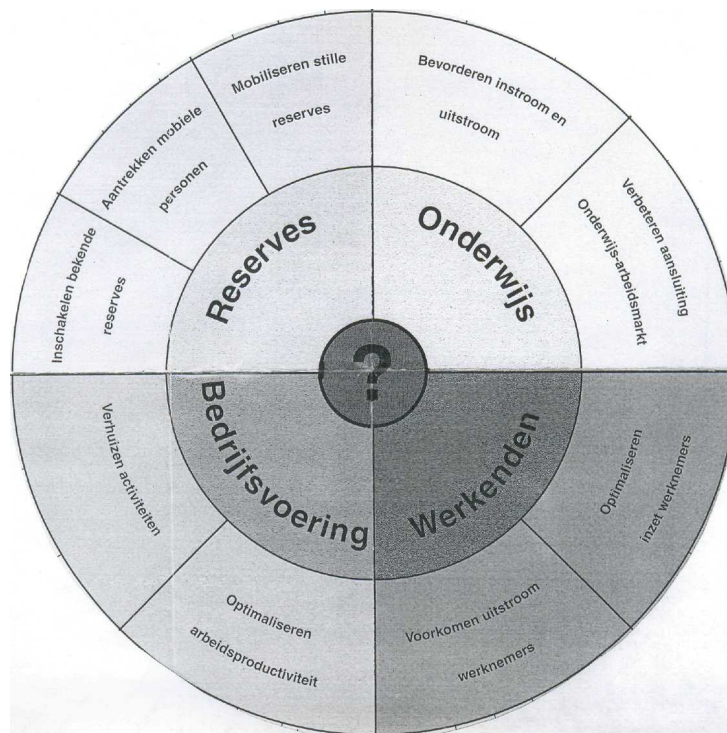
1. Werkenden:
 - a. Voorkomen van uitstroom van werknemers;
 - b. Optimalisering van de inzet van de werknemers.
2. Onderwijs:
 - a. Instroom uit het (beroeps-)onderwijs;
 - b. Verbetering aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.
3. Bedrijfsvoering:
 - a. Verhuizing van activiteiten (bijvoorbeeld naar het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

⁷ CPB, Wouter Vermeulen, *Regional disparities in a small country? A analysis of regional unemployment and participation differentials in the Netherlands from 1975 to 2003*, CPB Document No 113, Den Haag, april 2006.

⁸ Volgens het CPB zijn de verschillen tussen de Nederlandse regio's Noord, Oost, Zuid en West relatief klein, behalve voor vrouwen, jongeren en laag opgeleiden. Deze doelgroepen zijn in Nederland in het Noorden slechter af: hogere werkloosheid en lagere participatie. Dit wordt deels verklaard door de beperkte arbeidsmobiliteit van deze groepen. Als het CPB stelt dat het efficiënt is om het regionaal arbeidsmarktbeleid op deze doelgroepen te richten, dan betekent dat, dat volgens het CPB specifieke steun voor doelgroepen aan de Noordelijke provincies toegekend zou moeten worden.

⁹ Figuur en toelichting op de arbeidsmarktcirkel 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.

Figuur 1 Arbeidsmarktcirkel Stimulus



Het vraagteken in het midden van de arbeidsmarktcirkel 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? Wat is er nodig om werkzoekenden voor te bereiden op de (toekomstige) vraag op de arbeidsmarkt? 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? Wat betekent de grote opkomst van de zelfstandige zonder personeel (de ZZP'er) voor de manier waarop werkgevers (flexibel) personeel werven en werknemers via ondernemerschap in hun eigen werkgelegenheid voorzien?

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.

4. 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 Opleidingencentra (ROC's), Taskforces en RPA's.

4.1 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 mededingen 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 is de taak van gemeenten en UWV. Zij kunnen reïntegratietrajecten inkopen op de reïntegratiemarkt. Het CWI is verantwoordelijk voor het 'vlottende' bestand: 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.

4.2 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 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 zijn wettelijke taken om:

- werkzoekenden en vacatures te registreren en te 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 WW¹⁰.

Door een goede uitvoering van zijn 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.

Informatie over de regionale arbeidsmarkt is cruciaal voor partijen die op basis van die informatie gezamenlijk arbeidsmarktbeleid willen voeren. Zodat op basis van kennis over de vraag vanuit het bedrijfsleven bekeken kan worden of de nieuwe instroom uit het onderwijs toereikend is, in welke sectoren kansen liggen voor werkzoekenden, en of die gelijk aan de slag kunnen dan wel enige scholing nodig hebben.

Het CWI beschikt over een veelheid aan informatie:¹¹ realisatiegegevens over werkloosheid, vacatures en discrepanties daartussen, zoals geregistreerd bij het CWI. Informatie over banen, de

¹⁰ zie voor het volledige overzicht bijlage 4.

¹¹ CWI presentatie *Regionale arbeidsmarktinformatie vanuit CWI*, april 2006.

beroepsbevolking, de potentiële beroepsbevolking, de pendel tussen regio's en dan ook nog eens uitgesplitst naar kenmerken als regio, beroep, sector, opleiding, geslacht, leeftijd en etniciteit. Binnenkort zal het CWI ook prognoses van banen, vacatures, beroepsbevolking en werkloosheid op sectoraal, regionaal (RPA) en individueel niveau publiceren. Daarnaast zijn er nog andere bronnen met arbeidsmarktinformatie, zoals bijvoorbeeld de informatie van het CBS.

Regionale partijen geven aan niet altijd goed uit de voeten te kunnen met al die informatie: het is lastig om uit de veelheid van cijfers de relevante conclusies voor het arbeidsmarktbeleid in de praktijk te trekken. Voor beleidsmakers is de informatie te gedetailleerd en voor casemanagers te globaal.

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.

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. Op 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 dan wel route A werkzoekende, een leerling, een allochtone vrouw, een langdurig werkloze 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 benadrukt¹². 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.’¹³

UWV

Het UWV is betrokken bij het arbeidsmarktbeleid via zijn 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)¹⁴. 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 (met name ook bij de overheid) op korte 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, oorspronkelijk 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 hierna). 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.

¹² *SUWI Ketenprogramma 2006; Samen voor onze klanten*, AKO, 5 oktober 2005.

¹³ *Goed bekeken! Praktijken van ketensamenwerking*, AKO, 19 december 2005, p. 45

¹⁴ RWI, *Tussenrapportage Reïntegratiemarkt*, december 2005, pp. 15-16.

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)

Een recente ontwikkeling is, gezien de decentralisatie van het arbeidsmarktbeleid, een kanteling naar een meer regionale organisatie van de vakbeweging.

De vakbeweging zet bijvoorbeeld in op een regionale aanpak bij de uitvoering van sociaal plannen. Bij goede afspraken tussen sociale partners over “van-werk-naar-werk-trajecten” kan – met behulp van private intermediairs – voorkómen worden dat werknemers die met ontslag worden bedreigd, werkloos worden en beroep moeten doen op een uitkering (zie ook paragraaf 5.3. *Voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid*).

Werknemersbelangen die de vakbeweging bij uitstek op regionaal niveau kan behartigen, zijn o.a.: de kwaliteit van de arbeidsbemiddeling voor werkenden en werkzoekenden (niet alleen werkgevers maar ook werknemers willen liefst één aanspreekpunt); regionaal economisch beleid gericht op het behoud en creatie van regionale werkgelegenheid; diversiteit in de werkgelegenheidsstructuur (om bij bedrijfssluitingen en reorganisaties klappen op te kunnen vangen); en regionale aandacht voor doelgroepen.

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), CWT'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 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)?

Het Max Gooite Kenniscentrum heeft het in de beschouwing *Een ROC presteert niet alleen* zelfs over een paradox in de aansturing:

“De paradox houdt in dat hoewel juist wordt erkend dat een ROC ‘niet alleen presteert’ en regionale afstemming en samenwerking daarom worden gestimuleerd, de ROC's door middel van de prestatie meting ten behoeve van het benchmarkproces juist wél als losse organisaties worden beoordeeld. Hierdoor worden ROC's geprikkeld zich op de uitvoering van de eigen (wettelijke) kerntaak te richten in plaats van (ook) op de bredere ‘doelstellingen’ van de regio waarvan zij deel uit maken.”¹⁵

ROC's slagen er goed in partijen te betrekken die een direct belang hebben bij de resultaten van het onderwijs (bedrijven, andere ROC's, overheid en inspectie). Ze vinden het moeilijker stakeholders te betrekken die belang hebben bij bredere, maatschappelijke effecten van het onderwijs. Juist bij een probleem als het bestrijden van het voortijdig schoolverlaten is samenwerking met gemeenten (RMC's, jeugdzorg, welzijn), politie en justitie en gezondheidsinstellingen cruciaal.

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

¹⁵ E. Hooge, M. van der Sluis, *Een ROC presteert niet alleen; beschouwing over het nieuwe besturingsmodel uit Koers BVE II*, Max Gooite Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Amsterdam, december 2005, p. 41.

- het oprichten van leerwerkloketten in de regio, met als resultaat 7.500 uitgevoerde EVC¹⁶ 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 projectiedirectie 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.

Aan het Landelijk Overleg RPA's (LORPA) is gevraagd om een 'foto' te maken van het functioneren van de RPA's¹⁷. 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 april 2006

De RPA's West Brabant, Haaglanden, 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 sinds 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 gaat de organisatie ombouwen naar de subregio's Waterweg Noord (Schiedam), Zuid-Holland Zuid (Dordrecht) en Stadsregio Rotterdam. De CWI-vestigingen in deze regio's ondersteunen de regionale samenwerking m.n. op het terrein van arbeidsmarktinformatie en geïntegreerde ketenbenadering. Rijn Gouwe heeft de regio over de intentieverklaring Leren en Werken in de regio.

RPA Noord-Holland Noord voert eveneens voor de regio de regio over de uitvoering van het convenant 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

¹⁶ EVC-procedure: het toetsen van elders verworven competenties.

¹⁷ Ton Jansen, *Ronde RPA's april 2006*, LORPA.

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 Kamer van Koophandel 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, Kamer van Koophandel en ROC beter bij de actuele aanpak van arbeidsmarktproblemen past.

Bron: Inventarisatie LORPA, april 2006.

Regionale expertmeetings RWI

Voor de totstandkoming van dit advies heeft de RWI een discussienotitie over regionaal arbeidsmarktbeleid voorgelegd aan twee regionale expertmeetings: in Wieringermeer (regio Noord-Holland Noord) en in Oss (regio Zuid-Oost Brabant).

Aan de hand van concrete en succesvolle samenwerkingsprojecten in de regio, is met de deelnemers (werkgevers, gemeenten, onderwijs, ketenpartijen, Provincie, regionale samenwerkingsverbanden) gesproken over de randvoorwaarden voor succesvolle samenwerking in de regio en over de oplossingsrichtingen in de discussienotitie van de RWI.

Regionale expertmeetings

Tijdens de expertmeeting in Noord-Holland Noord stond de samenwerking bij het vervullen van vacatures op een nieuw te realiseren bedrijventerrein voor agrarische bedrijven centraal: Agriport A7 in de Wieringermeer. Eind 2006 zijn er 300 vacatures te vervullen, oplopend tot 4.000 full-time vacatures in 2011. Ter vergelijking: in de Wieringermeer zijn nu 2.300 banen in de glastuinbouw. Het is een 24-uurs bedrijf, en er zal veel deeltijdwerk beschikbaar komen voor scholieren, studenten, part-timers. Het gaat hier uitdrukkelijk niet om (fysiek zware) seizoensarbeid.

De Stichting Poortwachter treedt op namens de ketenpartners gemeente Wieringermeer, CWI en UWV en heeft met de werkgevers van Agriport een samenwerkingsovereenkomst gesloten t.b.v. het vervullen van de vacatures. De Stichting Poortwachter geniet het vertrouwen van de werkgevers in de regio op basis van de rol van het Poortwachterscentrum bij de onderlinge uitplaatsing van werknemers tussen regionale werkgevers in het kader van reïntegratie-2^e-spoor (zie ook pp. 35-36).

Tijdens de expertmeeting op ROC De Leijgraaf in Oss stond het thema aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt centraal. In de regio zijn het ROC en de 14 gemeenten erin geslaagd om vergaand samen te werken in het *Way2Go* project, waarbij voortijdig schoolverlaters niet alleen worden geregistreerd, maar ook teruggeleid naar school en begeleid op de leerwerkplek. Daartoe hebben ze gezamenlijk een ESF-subsidie binnen gehaald.

ROC de Leijgraaf is de trekker in de regio: het ROC heeft goede relaties met het regionale bedrijfsleven, met grote bedrijven als Organon, Campina, Sligro, maar ook met de kleinere bedrijven die georganiseerd zijn in industriële kringen en werkgeversverenigingen als ReVUS, PIO en TIBO. Ze maken afspraken over stages en leerwerkplekken voor leerlingen van het ROC, maar ook over het opscholen van het zittende personeel. De Provincie Noord-Brabant speelt op het terrein van de arbeidsmarkt in de regio een stimulerende rol, als trekker van het overlegplatform Pact Brabant en door financiële steun voor projecten beschikbaar te stellen.

Uit beide regiobijeenkomsten komt duidelijk naar voren dat er behoefte bestaat aan een stimulant voor regionaal organiserend vermogen.

Trekkers als het Poortwachterscentrum en ROC De Leijgraaf creëren kansen voor samenwerking in de regio. Maar: ook deze partijen lopen in de regio – ondanks hun voortvarende optreden –

tegen vele obstakels aan. Vooral het bijeenbrengen van partijen en financiële middelen in de beginfase van een project vergt veel van de trekkers. Een deelnemer aan de expertmeeting in Oss: “Wat je altijd ziet, is dat deelnemers in de eerste fase van een project over de brug getrokken moeten worden. Er is behoefte aan ‘hefboomgeld’, een klein risicokapitaal om projecten in de beginfase van de grond te tillen.”

UWV en gemeenten mogen reïntegratiebudget alleen inzetten voor trajecten die gekoppeld zijn aan individuele trajecten: door uit- en aanbestedingsverplichtingen heeft het UWV hierbij nog minder mogelijkheden voor vraaggerichte projecten dan gemeenten. Het CWI heeft door de bezuinigingen sowieso geen budget voor organiserend vermogen, maar kan wel mensen en expertise inzetten. In Noord-Brabant verstrekt de provincie financiële steun aan regionale en sectorale initiatieven die een bijdrage leveren aan het versterken van de “hrm-infrastructuur” in de provincie. “Binnen deze aanpak krijgt de afstemming van onderwijs/arbeidsmarkt, het doorscholen en het langer op de arbeidsmarkt houden van de werkzame beroepsbevolking en het optimaliseren van de arbeidsproductiviteit evenveel aandacht als de meer traditionele werkloosheidsbestrijding.”¹⁸

De regio heeft geen behoefte aan zware (overleg-)structuren, maar aan een lichte, flexibele netwerkstructuur: “Keep it simple”, zeggen de ondernemers. En: “Werkgevers willen de werkgelegenheid graag op een maatschappelijk verantwoorde manier organiseren. We willen heel veel doen, maar de overheid moet e.e.a. wel stroomlijnen. De Poortwachter gaat dat nu doen voor de gemeenten, UWV en CWI in de regio. We vragen ons wel af of dat voldoende personeel gaat opleveren. Eén ding weten we zeker: de groente wordt sowieso op tijd geplukt.”

Regionale initiatiefnemers en trekkers moeten zich tijdelijk kunnen profileren om iets van de grond te krijgen, en dan weer soepel verdwijnen in de gezamenlijkheid.

ESF-subsidie speelt een belangrijke rol als smeermiddel voor het bijeenbrengen van partijen in de regio. Het is de vraag of ESF in de volgende planperiode wel in voldoende mate beschikbaar zal zijn.

Tijdens de bijeenkomsten is ten slotte benadrukt dat behoefte bestaat aan toegankelijke arbeidsmarktinformatie van het CWI. Er is geen behoefte aan een overdaad aan cijfers: “De cijfers moeten hanteerbaar zijn, toegankelijk op brancheniveau. Ik wil het CWI kunnen opbellen met een specifieke vraag. Dat is vraaggericht, ik heb niks aan een dik rapport.”

4.3 Conclusie

Uit de beschrijving van de voorgeschiedenis en de huidige situatie 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 de vormgeving van het opdrachtgeverschap van gemeenten en UWV) heeft het principe van regionale afstemming vervangen. De voor de regionale afstemming opgerichte RPA's zijn minder goed uit de verf gekomen. Door de aanvankelijke keuze van opdrachtgevers voor 1-jarige contracten met reïntegratiebedrijven, hebben die bedrijven ook niet of nauwelijks geïnvesteerd in contacten met werkgevers in de regio. De LCR stelt in zijn advies aan de RWI dat het hem bevreemdt dat “in de bestekken voor aanbesteding vrijwel geen aandacht wordt gevraagd voor kennis over de lokale arbeidsmarktsituatie, inzicht in de vraag van werkgevers.”¹⁹ Als opdrachtgevers hierop zouden

¹⁸ Brief van gedeputeerde W.C. Luijendijk aan de RWI n.a.v. de regionale expertmeeting in Oss, d.d. 17 maart 2006.

¹⁹ Advies LCR op discussienotitie *De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid*, 9 mei 2006, zie voor het hele advies van de LCR bijlage 6.

sturen, zouden reïntegratiebedrijven zich ook meer kunnen richten op de regionale arbeidsmarkt en vormen van vraaggerichte reïntegratie.

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.

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*²⁰, 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;

²⁰ Vermeulen, M., Havekes, H. *Markt- en systeemimperfecties; Is marktsturing alleen voldoende voor een goed functionerende (regionale) arbeidsmarkt*, IVA Tilburg, Eindhoven/Tilburg, juli 2002.

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 regelgeving (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 arbeidsmarktbeleid²¹. 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)²².

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 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.

²¹Arents, 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.

²² Het spreekt vanzelf dat in deze rapporten de rol die de gemeente kan spelen centraal staat.

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.

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?

5. 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 5 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 5.1);
- vraaggerichte reïntegratie en scholing (paragraaf 5.2);
- het voorkomen van uitval van werknemers door ziekte en werkloosheid (paragraaf 5.3).

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.

5.1 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 schoolverlaten²³, 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

²³ 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.

landelijk niveau. Deze statische en 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 uitvallen²⁴.

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.

De *Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken* is een gezamenlijk initiatief van OCW en SZW (Projectdirectie Leren & Werken). Deze regeling richt zich 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 2006²⁵ 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.

²⁴ 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.

²⁵ Taskforce Jeugdwerkloosheid, *Werken aan de Toekomst, Zet de Toekomst aan het Werk*, Actieplan 2006.

Wat is er aanvullend nodig in de regio?

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.

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 (zie bijlage 4 voor de wettelijke taken van het CWI). 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.

CWI en Colo hebben in 2004 een convenant²⁶ gesloten om via gezamenlijke acties de bestrijding van de jeugdwerkloosheid ter hand te nemen. De afspraken hebben betrekking op:

- het afstemmen van vacaturegegevens 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).

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.

Vanzelfsprekend hebben de scholen groot belang bij de beschikbaarheid van passende stages en leerwerkplekken voor hun leerlingen in de regio: deze praktijkervaring vormt een centraal deel van de opleiding, sterker: zonder stage of praktijkplaats kunnen leerlingen geen opleiding volgen.

²⁶ *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.

Uitstekende samenwerking tussen CWI, regionaal bedrijfsleven, KBB's, ROC's en gemeenten is een noodzakelijke voorwaarde voor een betere aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt in de regio, en 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.

5.2 Vraaggerichte reïntegratie

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 uit te besteden, vervallen. Dit maakt het eenvoudiger voor gemeenten om voor vraaggerichte projecten met elkaar en met andere sectoren samen te werken. SZW stimuleert gemeenten meer vraaggericht te werken door een werkgeversbenadering op te zetten via de Innovatieve Projecten WWB (IPW). In het Algemeen Ketenoeverleg van CWI, Divosa, UWV en VNG (AKO) staat een meer vraaggerichte reïntegratie van werkzoekenden op de agenda.

Zoals eerder opgemerkt in dit advies: in de Reïntegratiemarktanalyse van de RWI wordt geconcludeerd dat er in 2006 weliswaar meer aandacht bestaat voor de vraagkant op de reïntegratiemarkt, maar ook dat dit een ontwikkeling is die nog in de kinderschoenen staat.

Lokaal beleid

Lokaal wordt in een aantal gemeenten en sectoren meegewerkt aan pilots met vraaggerichte reïntegratie. Naar aanleiding van de evaluatie van een aantal SVWW-projecten en de evaluatie van een aantal pilots met gemeenten en O&O-fondsen heeft de RWI een handreiking *Samen leren werken* opgesteld. 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. Initiatieven van steeds meer gemeenten om een eigen werkgeversbenadering op te zetten wijzen ook op een grotere gevoeligheid bij gemeenten voor de vraagkant van de arbeidsmarkt.

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 bij de inrichting van bedrijventerreinen, het onderhouden van 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?

Het is in dit advies 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. Gemeenten en sectoren die betrokken zijn geweest bij SVWW-projecten van de RWI geven aan dat samenwerking alleen kans van slagen heeft als vooraf duidelijk is dat beide partijen een gezamenlijk belang hebben bij het project²⁷.

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 het

²⁷ RWI, *Ervaringen met samenwerking tussen sectoren en gemeenten in SVWW-projecten*, Den Haag, december 2005.

advies *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 RWI adviseert gemeenten in hun reïntegratiebeleid meer flexibiliteit en ruimte voor vraaggericht werken te genereren.

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.

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.

5.3 Voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid

Knelpunten op de regionale arbeidsmarkt

De (voorgenomen) wijzigingen in sociale zekerheidswetgeving – Arbowet, 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 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 en werknemers in de regio kan dit risico mogelijk afwenden. Op die manier kan werkloosheid voorkomen worden, 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, uitzendbureaus 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.

Voorkomen werkloosheid: inzet van de vakbeweging bij NedCar

Actueel voorbeeld van de inzet van de vakbeweging bij het voorkomen van werkloosheid, is het akkoord tussen de vakbeweging en NedCar. Door het wegvallen van de productielijn van de 4-deurs Smart wordt de continuïteit van het bedrijf en daarmee de werkgelegenheid van ca. duizend werknemers in de regio Sittard – Geleen bedreigd.

In april 2006 hebben de FNV, CNV, de ondernemingsraad en NedCar een akkoord gesloten, waarin is afgesproken dat tot eind 2006 wordt gewerkt aan het binnenhalen van een nieuwe productielijn, zodat de werkgelegenheid behouden kan blijven.

Daarnaast wordt gewerkt aan de uitbouw van een pilot met een arbeidspool, die in het kader van eerdere reorganisaties bij NedCar is opgezet. Samen met de provincie Limburg, de gemeente Sittard – Geleen, het CWI, de vakbonden en NedCar wordt in die arbeidspool gezien of werknemers die met ontslag worden bedreigd aan de slag kunnen bij toeleveranciers van NedCar, dan wel dat eerst aanvullende scholing nodig is. Van belang is dat in de arbeidspool via EVC en assessments wordt gezien over welke kwalificaties de werknemers beschikken, omdat zij vaak jarenlang bij NedCar hebben gewerkt en niet over formele diploma's beschikken.

Voor de financiering van de arbeidspool wordt beroep gedaan op middelen van de provincie, de gemeenten, de O&O-fondsen en Europese gelden (het Globaliseringsfonds, dat vanaf 2007 beschikbaar is voor steun bij herstructurering van bedreigde sectoren). De vakbeweging heeft een cruciale rol vanwege de mogelijkheid van de sectorale bonden om vanuit haar positie bij onderhandelingen over een (eventueel) sociaal plan met NedCar afspraken te maken over scholing van met ontslag bedreigde werknemers en financiële steun voor de 'van-werk-naar-werk-trajecten'.

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 bovengenoemde voorbeeld van NedCar, of het bekende Philips Werkgelegenheidsplan. Bij sluiting van vestigingen of personeelsreducties van Philips 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*²⁸ 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 complexe 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 RWI²⁹ onderzochte Poortwachtercentrum in Noord-Holland Noord. In deze regio probeert de Westfrieze 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 Westfrieze Bedrijven Groep het initiatief genomen tot oprichting van het zogenaamde Poortwachtercentrum. In het kader van de Wet Poortwachter moet de 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: *Waar toe leidt het tweede spoor? Innovatie van arbeidsreïntegratie*, RWI, mei 2005.

Het succes van het Poortwachtercentrum 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 Poortwachtercentrum ondersteunt. Dit bureau herbergt kennis op het terrein van wet- en regelgeving, ESF-subsidieaanvragen en heeft informele contacten met het regionale bedrijfsleven,

²⁸ Van der Bruggen, T. *De lange weg naar Den Haag: Marktwaarde en kansen op de arbeidsmarkt*, juni 2004.

²⁹ RWI, *Waar toe leidt het tweede spoor? Innovatie van arbeidsreïntegratie*, Den Haag, mei 2005.

onderwijsinstellingen en reïntegratiebedrijven. Net als bij Philips vormen de soms aanzienlijke beloningsverschillen tussen sectoren een knelpunt.

Deze goede voorbeelden zouden ook in andere regio's een stimulans voor samenwerking tussen werkgevers kunnen zijn.

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 Concrete afspraken gemeentelijk arbeidsmarktbeleid SZW en VNG

In deze bijlage is paragraaf 4 uit de gezamenlijke visie van SZW en VNG op het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid, waarin de concrete afspraken tussen SZW en de VNG staan, integraal overgenomen. Zie voor het hele document: *Verder in verbinding - Een gezamenlijke visie op het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid*, SZW en VNG, Den Haag, februari 2006.

4. 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)³⁰ 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'³¹ en 'Meer werk door samenwerking'³² 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.³³ Verder zullen de RWI-adviezen en arbeidsmarkttrappartages 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 arbeidsmarktvrage. 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 stimuleren genoemde analyses te gebruiken om jongeren te ondersteunen bij het maken van een goede beroeps- en opleidingskeuze en het vinden van BPV-plekken.

³⁰ 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.

³¹ 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.

³² 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.

³³ Dit ook uit hoofde van ondersteuning gemeentelijk arbeidsmarktbeleid.

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 schooluitval³⁴ 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.

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

³⁴ Voorkomen van voortijdige schooluitval valt uiteen in preventie van uitval uit onderwijs en de aanpak van schoolverlaters terug naar school en/of werk (curatie)

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.

-X-X-X-

Bijlage 3 Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken

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 Wettelijke taken CWI

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

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-vacaturebehandelingsteam.
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.

Bijlage 6 Advies Landelijke Cliëntenraad

Advies Landelijke Cliëntenraad bij RWI discussienotitie *De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid*.

Aan RWI
t.a.v. J. van Zijl
Postbus 16101
2500 BC Den Haag

Den Haag, 9 mei 2006

Betreft: reactie op discussienotitie, De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid
Ref.: LCR/060055/ER/JL

Geachte heer van Zijl,

De Landelijke Cliëntenraad heeft kennisgenomen van de discussienotitie, *De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid*. De LCR stelt het op prijs dat u ons in staat stelt een advies bij deze discussienotitie uit te brengen.

De LCR constateert dat het schort aan arbeidsmarktbeleid zowel op landelijk als op regionaal niveau. Arbeidsmarktbeleid is meer dan de vraag (werkgevers) en het aanbod (werkzoekende) in beeld en bij elkaar brengen. Het betreft ook vraagstukken als hoe ontwikkelt zich de arbeidsmarkt op de korte, middellange en lange termijn, welke ontwikkelingen zijn in deze waar te nemen, welke ontwikkelingen zijn wenselijk, hoe kunnen deze worden gestimuleerd en wat betekent dit voor vraag en aanbod? Dit dient zowel op landelijk als op regionaal niveau te worden gezien.

De LCR constateert dat de wijze waarop thans wordt gesproken over arbeidsmarktbeleid zowel op landelijk als regionaal niveau feitelijk geen arbeidsmarktbeleid is maar 'uitstroombeleid'. Er is aandacht voor arbeidsmarktproblematiek en specifieke problematiek van bepaalde doelgroepen om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het gaat daarbij veelal om adhoc beleid. Het oplossen van knelpunten met telkens nieuwe (tijdelijke) regelingen en het instellen van (tijdelijke) taskforces.

Arbeidsmarktbeleid vraagt om de koppeling met economische ontwikkelingen op diverse niveaus (Europees, landelijk regionaal) en een visie op middellange en lange termijn.

Ook in de voorliggende discussienota geldt dat arbeidsmarktbeleid zich voornamelijk richt op het op de korte termijn bijeen brengen van vraag en aanbod.

De LCR vindt dit niet onbelangrijk echter daarbij dient niet vergeten te worden dat inzicht in de ontwikkelingen met betrekking tot de landelijke en regionale arbeidsmarkt op de middenlange en lange termijn onontbeerlijk is.

De vraag van vandaag is belangrijk maar de vraag van morgen en verder evenzeer.

Bekend zijn de golfbewegingen van de vraag. Het ene moment is er een overschot aan bepaalde opgeleiden en worden mensen ontraden deze opleidingen te volgen en een paar jaar later zitten werkgevers weer te springen om deze werknemers.

Bij de knelpunten bij vraaggerichte reïntegratie mist de LCR: het rigide hanteren van kortste weg naar werk. Bij het rigide hanteren van dit principe wordt vaak de duurzaamheid van werk over het hoofd gezien. Risico is dat niet of onvoldoende in mensen wordt geïnvesteerd. Dat levert op de korte termijn wellicht winst op qua uitstroom uit en beperking van de instroom in uitkeringen op termijn kan zich dit wreken, wanneer de vraag is gewijzigd.

Bij vraaggerichte reïntegratie is niet alleen de vraag van vandaag aan de orde maar ook de vraag in de toekomst. Juist nu werkgevers veelal nog geen moeite hebben vacatures te vervullen is het zaak verder in de toekomst te kijken zodat werkzoekende kunnen worden voorbereid op de vraag van morgen. Dit is vooral van belang voor werkzoekende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het RWI wil de werkgeversbenadering in de regio bij het CWI beleggen. De LCR vindt dit een logische keuze voor het matchen van vraag en aanbod.

Indien deze taak bij het CWI belegd wordt, is het in de ogen van de LCR ook logisch dat het CWI ook de vacatures voor stages en leerwerkplekken te laten registreren en bemiddelen. Werkgevers hebben dan één aanspreek voor al hun vacatures.

Voor het vraagstuk met betrekking tot waar willen we met de regionale arbeidsmarkt naar toe. Welk soorten werkgelegenheid kan en wil de regio/gemeenten aantrekken? Hoe kan dat worden gestimuleerd? Wat betekent dit voor het onderwijs? Is een benadering in een breder verband vereist. Samenwerking tussen gemeenten (sociale zaken en Economische zaken, onderwijs en CWI is daarbij noodzakelijk.

De rol van de gemeente met betrekking tot het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten en het terugleiden van deze jongeren naar het onderwijs is van groot belang. Hier dient meer te worden geïnvesteerd nog te veel jongeren slibben door de mazen van het net en zijn niet in beeld of komen te laat in beeld.

De LCR mist aandacht voor reïntegratiebedrijven ook zij zouden zich meer moeten richten op de arbeidsmarkt. Vraaggerichte reïntegratie is van groot belang de LCR ziet hier ook een rol bij reïntegratiebedrijven. Kennis van de regionale arbeidsmarkt en inzicht in de vraag van werkgevers is hierbij van cruciaal belang. Het bevreemdt de LCR in de bestekken voor aanbesteding vrijwel geen aandacht wordt gevraagd voor kennis over de lokale arbeidsmarkt situatie, inzicht in de vraag van werkgevers. In het kader van de aanbesteding juli 2006 stelt het UWV enkel de vraag hoe het reïntegratiebedrijf vacatures werft.

Mede gelet op het feit dat het UWV thans scholing afzonderlijk inkoopt is dit een gemiste kans. Immers op basis van de analyse op de arbeidsmarkt, het in beeld hebben van de vraag van werkgevers, en het vaststellen competenties van de werkzoekende zou het reïntegratiebedrijf in overleg met de werkzoekende een gericht scholingsadvies moeten kunnen geven. Dat kan er toe leiden dat ook aanbestede trajecten in combinatie met gericht in te kopen scholing vraaggericht kunnen worden.

De LCR onderschrijft in hoofdlijnen van de oplossingsrichtingen voor het versterken van arbeidsmarktbeleid zoals deze in hoofdstuk 5 worden gepresenteerd.

Regionale samenwerking komt niet vanzelf tot stand. Het belang van de vraag meer centraal is evident. De noodzaak tot samenwerking in het kader van arbeidsmarktbeleid is eveneens evident

Als het gaat om het in beeld brengen van de huidige vraag en het matchen van vraag en aanbod is dit al een probleem. Terwijl op het oog hier een gezamenlijk belang is. Hier hebben inderdaad de instituutbelangen, dat alle partijen op hun eigen resultaten worden afgerekend, een fnuikende werking. Mede gelet op de Wwb, waarbij iedere gemeente er belang bij heeft het aantal uitkeringen te beperken is dit niet eenvoudig te doorbreken. Als het gaat om het werven van nieuwe werkgelegenheid speelt er de concurrentie van gemeenten onderling. Ieder wil zijn eigen bedrijven terrein 'vullen' en zorgdragen dat er voldoende werkgelegenheid is voor zijn burgers.

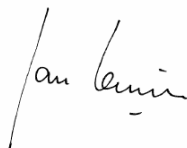
In dit kader zal verder nagedacht moeten worden over het leggen van de juiste prikkels om samenwerking te bevorderen.

De LCR onderschrijft het belang van één algemene, permanente stimuleringsregeling, waar regionale partijen die willen samenwerken een beroep op kunnen doen. Hierdoor moeten regio's in staat worden hun regionale knelpunten op te lossen. In de ene regio spelen andere problemen dan in de andere. Tevens is het van belang dat de regeling niet te zeer 'dicht gespijkerd' wordt.

De behoefte van het rijk om agenda-settend te werken en tijdelijk voor bepaalde doelgroepen een impuls te geven, is niet strijdig met een algemene permanente stimuleringsregeling. In het licht van de gewenste administratieve lasten vermindering is één algemene permanente stimuleringsregeling ook gewenst.

De Landelijke Cliëntenraad is gaarne bereid tot een nadere toelichting.

Met vriendelijke groet,



J.P. Laurier
Voorzitter

Bijlage 7 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.
- CPB, Wouter Vermeulen, *Regional disparities in a small country? A analysis of regional unemployment and participation differentials in the Netherlands from 1975 to 2003*, CPB Document No 113, Den Haag, april 2006.
- 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.
- E. Hooge, M. van der Sluis, *Een ROC presteert niet alleen; beschouwing over het nieuwe besturingsmodel uit Koers BVE II*, Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Amsterdam, 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, december 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.

SZW en VNG, *Verder in verbinding - Een gezamenlijke visie op het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid*, Den Haag, februari 2006.

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.