

Regionaal Arbeidsmarktbeleid door de Peelgemeenten en Geldrop-Mierlo

Startnotitie, behandeld in Poho-Sociale Zaken op 23-10-2008
--

Versie d.d. 10 oktober 2008
Auteurs: Werkgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid

Inleiding

Het huidige kabinet wil dat binnen regio's in Nederland beter wordt samengewerkt bij het laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt sterk ingezet op het bevorderen van regionale samenwerking om acties meer op elkaar af te stemmen en een betere dienstverlening (kwaliteit en effectiviteit) te realiseren. Uiteindelijk dient in geheel Nederland regionaal arbeidsmarktbeleid te worden gevoerd dat zoveel als mogelijk aansluit op de 'natuurlijke schaal' van de lokale/regionale arbeidsmarkt. Regionaal arbeidsmarktbeleid wordt hierbij door de VNG omschreven als *'...beleid dat bestaat uit het op elkaar aansluiten van gemeentelijke visies op de regionale arbeidsmarktproblemen en het verbinden van initiatieven van zowel gemeenten als partners die in de regio plaatsvinden in het licht van deze regionale visie. Praktisch gezien kan deze verbinding leiden tot samenwerking- of prestatieafspraken, afstemming van instrumenten of het samen ontwikkelen van een nieuw instrumentarium'*¹.

De verantwoordelijkheid voor het realiseren van regionaal arbeidsmarktbeleid is voor een belangrijk deel expliciet bij de gemeenten neergelegd. In 2007 zijn VNG en het ministerie van SZW met elkaar overeen gekomen dat gemeenten het voortouw nemen in deze ontwikkeling en dat zij zich inspannen om werkgevers, onderwijsinstellingen, werknemers en de SUWI-ketenpartners bijeen te brengen op het niveau van de regionale arbeidsmarkt. Daarbij is tevens uitgesproken dat gestreefd dient te worden naar concrete prestatieafspraken over de wederzijdse inzet, kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Om dit te bereiken dienen gemeenten hun beleids- en/of organisatiekracht te regionaliseren. Op verzoek van VNG en het ministerie van SZW hebben in 2007 bijna 60 grote en middelgrote gemeenten (o.a. Helmond en Eindhoven) zich opgeworpen als ambassadeur om deze regionalisering van het arbeidsmarktbeleid verder te stimuleren en partijen bijeen te brengen.

Tijdens een werkconferentie op 31 januari 2008 hebben de wethouders Sociale Zaken uit de Peelland-gemeenten en de gemeente Geldrop-Mierlo de intentie uitgesproken om op regionale schaal de samenwerking op te zoeken op het thema van arbeidsmarktbeleid. Hierbij gaat het niet om de samenwerking op het min of meer operationele niveau van gemeentelijke sociale diensten en het Werkplein Regio Helmond, maar nadrukkelijk om het beleidsniveau waarbij arbeidsmarkt verknoot wordt met de beleidsvelden economie en onderwijs.

Dit voornemen is in het portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken van 26 juni 2008 nogmaals unaniem bevestigd. Bij deze bijeenkomst was eveneens ambtelijke vertegenwoordiging aanwezig vanuit economie en onderwijs. Vanuit het portefeuillehoudersoverleg is de volgende opdracht gegeven:

- Vorm een ambtelijke werkgroep die dit traject voorbereidt en mede uitvoert;
- Stel in dat kader een conceptdocument op met betrekking tot de mogelijke invulling van het verdere proces;
- Streef er naar om rond de jaarwisseling 2008/2009 een einddocument gereed te hebben met daarin de concept(visie) op regionaal arbeidsmarktbeleid en een vertaling naar een agenda of actielijst.

Een ambtelijke werkgroep is geformeerd met vertegenwoordigers van iedere gemeente. Bij de samenstelling van de werkgroep is nadrukkelijk rekening gehouden met de wens om economische zaken te betrekken. Verderop in dit document wordt in detail stil gestaan bij de samenstelling.

Het voor u liggende document vormt de concept startnotitie die de werkgroep heeft voorbereid. Daarbij staan wij stil bij:

- de noodzaak van regionaal arbeidsmarktbeleid
- de voordelen van een regionale invulling voor gemeenten
- de inhoudelijke stappen
- uitvoering

¹ uit: Ruimte voor de regio, VNG, juli 2007

1. Waarom arbeidsmarktbeleid in regionaal perspectief?

Het antwoord op bovenstaande vraag is vrij eenvoudig: de dynamiek en de organisatie van de arbeidsmarkt houden niet op bij gemeentelijke grenzen maar gaan er dwars doorheen.

De actieradius van werkgevers ontstijgt in veel gevallen de lokale, gemeentelijke schaal. De clusters of bedrijfssectoren die gemeenten tot hun speerpuntsectoren rekenen gaan veel verder dan de gemeentegrenzen. De personeelsbehoefte en benadering van de arbeidsmarkt gaan daarin mee: de zoektocht naar gekwalificeerd personeel vindt plaats op het niveau van met name de regio, maar zeker ook provinciaal, nationaal en zelfs internationaal niveau. In dat proces en op de diverse niveaus hebben werkgevers ook behoefte aan volwaardige (gespreks)partners. En een soortgelijke benadering is terug te vinden bij werkzoekenden: de regio is bij uitstek het gebied waarin gezocht wordt naar de meest geschikte of aantrekkelijke werkgever.

Ook aan de 'aanbodzijde' van de arbeidsmarkt valt in toenemende mate te zien dat de partijen in hun organisatie en aandachtsgebied het lokale niveau overstijgen en zich op bredere regio's richten. Voor wat betreft het onderwijs zijn het ROC Ter Aa, Helicon en Fontys Hogescholen daar bij uitstek voorbeelden van binnen deze regio. Studenten komen uit de gehele regio en soms zelfs van daarbuiten. En waar het om de SUWI-ketenpartners gaat opereren CWI en UWV al jaren op regionale basis. Met de integratie van beide organisaties en het ontstaan van het Werkbedrijf zal deze ontwikkeling zich verder voortzetten.

Kortom, de wijze waarop de arbeidsmarkt is georganiseerd en zich gedraagt vraagt simpelweg ook van gemeenten om over hun gemeentegrenzen heen te opereren en daar gezamenlijk in op te treden. In haar advies 'De Regio Centraal' van juni 2006 stelde de Raad voor Werk en Inkomen dan ook dat regionale samenwerking niet zomaar een aanvullende activiteit is binnen het domein van arbeidsmarktbeleid, maar juist een *absoluut noodzakelijke voorwaarde* voor het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Zoals gesteld vervullen gemeenten hierin steeds meer een sleutelrol en hebben ook meer middelen en instrumenten in handen o.a. in het kader van werk en bijstand, werkgelegenheidsbevordering, bevorderen van ondernemersklimaat, onderwijs, maatschappelijke ondersteuning en sociale werkvoorziening. Het dwingt gemeenten tot het voeren van een overall arbeidsmarktpolitiek die breder is dan de inzet van instrumenten. Er moet een beleidsstrategie worden gekozen die meerdere beleidsdomeinen overstijgt en alleen samen met externe partners kan worden gevoerd, wil een regionale aanpak succesvol zijn.

2. De meerwaarde voor (individuele) gemeenten

Gemeenten kunnen belangrijke voordelen realiseren wanneer zij vanuit een regionaal perspectief arbeidsmarktbeleid formuleren en daar ook gezamenlijk in optreden.

Allereerst bieden een gedeelde visie op arbeidsmarkt en een daaruit voortvloeiende agenda met actiepunten de gemeenten in de regio een sterk verbeterd uitgangspunt om richting de diverse stakeholders positie in te nemen. Het gaat daarbij om als volwaardige gesprekspartner betrokken te worden/blijven in sociaal-economische discussies die op bovenlokaal niveau gevoerd worden en om daar dan ook een krachtiger inbreng in te hebben. Dit betreft bijvoorbeeld discussies in SRE/Brainport verband maar nadrukkelijk ook discussies met provincie, rijksoverheid of sterk nationaal opererende partijen als CWI/UWV. En denk hierbij ook aan het regionaal georganiseerde bedrijfsleven, zoals het VICH en de BZW, dat meermaals heeft gevraagd om coördinatie en krachtenbundeling tussen gemeenten.

Verder biedt het gemeenten de kans om effectiever met gemeentegrensoverschrijdende vraagstukken om te gaan. Vraagstukken die gemeenten tot op heden vooral op individuele basis tegemoet zijn getreden. Denk daarbij aan onderwerpen als het aanpakken van jeugdwerkloosheid en voortijdig schoolverlaten, werk naar werk trajecten, het stimuleren van Nuggers en herintreders tot deelname aan de arbeidsmarkt, het omgaan met de toenemende stroom aan werknemers uit Midden- en Oost-Europa, of het aantrekken van (internationale) kenniswerkers. Ook het inzichtelijk maken van het (dis)functioneren van de arbeidsmarkt kan tot deze thema's gerekend worden. Dit zijn thema's die niet zonder een aanpak op regionale benadering kunnen.

Regionaal arbeidsmarktbeleid biedt verder een instrument om complementariteit en synergie op te zoeken in prioriteiten en speerpunten van bijvoorbeeld lokaal economisch beleid. De Peelgemeenten

en Geldrop-Mierlo hebben allen specifieke aandachtsgebieden of strategische clusters geïdentificeerd die centraal staan in hun sociaaleconomisch beleid: glastuinbouw, zorg, toerisme/leisure, automotive, machinebouw, food, detailhandel, enzovoorts. Maar het gaat hierbij ook om de relatie met regionale agenda's en onze eigen positie en keuzes daarbinnen, zoals Brainport (Westen) en Greenport (Oosten). Ondanks het gegeven dat verschillende van deze sectoren onderlinge relaties kennen en elkaar beïnvloeden of kunnen versterken, wordt nog nauwelijks een dergelijk breed perspectief gehanteerd bij de invulling van het beleid op die sectoren. Vanwege het brede en veelal sectoroverschrijdende karakter van arbeidsmarktvraagstukken kan juist het in regionaal verband invullen van arbeidsmarktbeleid een belangrijke meerwaarde betekenen voor ieders speerpuntsectoren.

Regionaal arbeidsmarktbeleid geeft ook een impuls aan gemeentelijke leerprocessen (wat werkt wel en wat juist niet) en biedt aanknopingspunten om bestaande lokale initiatieven en (werkgelegenheids)projecten op te schalen. Hiermee kunnen lokale successen niet alleen verspreid worden over de regio maar kan ook extra impact en slagkracht worden ontwikkeld.

Tenslotte kan een regionale en gezamenlijke aanpak leiden tot efficiency voordelen in de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid, bijvoorbeeld waar het gaat om grootschalige aanbestedingstrajecten in de sfeer van re-integratie.

3. Hoe komen we tot regionaal arbeidsmarktbeleid?

In het voorgaande is ingegaan op de noodzaak en het nut om in deze regio het arbeidsmarktbeleid gezamenlijk op te pakken. In het vervolg worden de belangrijkste stappen benoemd die daar noodzakelijk voor zijn.

a) Kaderstelling en afbakening

De definitie van het begrip "regionaal arbeidsmarktbeleid" zoals dat door de VNG is ingevuld (zie inleiding) biedt erg veel ruimte en richtingen om hier concreet actie op te nemen. En als we uitgaan van de verknoping van de brede beleidsterreinen van economie, sociaal en onderwijs dan zijn er tal van gebieden die direct dan wel indirect invloed hebben op het functioneren van de arbeidsmarkt. Het is van belang om in meer detail stil te staan wat wij zelf wensen te verstaan onder dat begrip en welke zaken in eerste instantie al dan niet meegenomen dienen te worden in de uitwerking. Voor een dergelijke afbakening is een nadere verkenning nodig van de mogelijke aspecten die daarbij een rol spelen.

b) Inzichtelijk maken regionale arbeidsmarkt

Om aan te kunnen geven op welke onderwerpen beleid nodig is en op welke wijze dit gedaan moet worden is het nodig om inzicht te hebben in de arbeidsmarkt in de regio. Op basis van met name deskresearch dienen de belangrijkste kengetallen en kenmerken in kaart gebracht te worden. Maar ook is het van belang oog te hebben voor de diverse belangen en organisatievormen van de diverse partijen (stakeholderanalyse, krachtenveldanalyse).

c) Onderzoek beleidsagenda's en -prioriteiten

We vertrekken niet vanaf nul. De zeven gemeenten hebben ieder voor zich reeds beleidsprioriteiten en –agenda's opgesteld. Ook buiten de gemeenten zijn concrete agenda's geformuleerd waar rekening mee gehouden moet worden. Denk hierbij o.a. aan het SRE/RAP, de People-lijn binnen Brainport, de Provincie maar ook aan de (centrum)gemeenten om ons heen. Zaak is om deze agenda's verder in kaart te brengen en te onderzoeken waar synergie gerealiseerd kan worden en/of waar de witte vlekken zitten. Het lijkt voor de hand liggend om die onderdelen die de meeste impact hebben en waar de meeste betrokkenheid en / of sturing op kan plaatsvinden verder opgepakt gaan worden.

d) Betrekken stakeholders

De basis voor succesvol integraal arbeidsmarktbeleid ligt in de samenwerking tussen ondernemingen, onderwijsinstellingen en (semi)overheden. Daarom dienen de belangrijkste regionale stakeholders te worden meegenomen in de discussie en beleidsontwikkeling. Daarbij is het van belang stil te staan bij de problemen en uitdagingen die zij tegenkomen maar vooral ook ruimte te bieden aan de oplossingsrichtingen die vanuit hun ervaringen zien. Dit zal in belangrijke mate het draagvlak voor de

gezamenlijke acties bepalen. Daarom zullen na de fasen a,b en c de diverse stakeholders o.a. in de vorm van workshops/bijeenkomsten gevraagd worden actief te participeren in het proces.

e) Vervolganalyse en doorvertaling naar visie en agenda

Na deze exercitie van gegevensverzameling en analyse van meningen en ideeën, zullen deze bewerkt worden. Doel is te komen tot een haalbare en gedragen visie op het regionaal arbeidsmarktbeleid. En wat ook voldoende kansen geeft voor zowel korte als lange termijn actiepunten met merkbaar resultaat.

Tot slot zal een actieplan worden opgesteld. Hierin staan de aanbevelingen uitgewerkt in een aantal actieplannen. De idee is om de acties een evenwichtige uitstraling te laten hebben op zowel de lokale als regionale arbeidsmarkt. Wel zullen de acties die regionaal de meeste impact hebben daarin wat meer aandacht krijgen. De gedachte er achter is dat de effecten op lokale markten dan ook het grootst zullen zijn.

f) Conclusies, aanbevelingen en kritische succesfactoren

En goede visie is leeg zonder de nodige conclusies en aanbevelingen. En bij die laatste horen ook de factoren die het succes maken of kunnen breken. Daarom wordt ook een risico-analyse gemaakt. Het resultaat is een visie, een aantal aanbevelingen en de benoeming van de randvoorwaarden die nodig zijn om de verdere vormgeving van beleid en daarop gebaseerde actiepunten met succes uit te voeren.

4. Uitvoering

Organisatie

Richtinggevend en aansturing vindt plaats door het poho Sociale Zaken, regio Peelland.

Voor het traject is een ambtelijke werkgroep geformeerd, bestaande uit vertegenwoordigers van de zeven deelnemende gemeenten: Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. Feitelijk gaat het om:

Asten: P. Baudoin, beleidsmedewerker werkgelegenheid

Deurne: K. Werps, beleidsmedewerker werkgelegenheid

Geldrop-Mierlo: F. Huijink, medewerker economische zaken, G. Kamminga medewerker werkgelegenheid

Gemert-Bakel: S. Maas, beleidsmedewerker economische zaken

Helmond: S. Kern, beleidsadviseur economie en arbeidsmarkt; G. Wunderink, beleidsmedewerker economie en arbeidsmarkt

Laarbeek: G. Hendriks, beleidsmedewerker economische zaken

Someren: M. Lammers, beleidsmedewerker werkgelegenheid

Vanuit deze groep is een zogenaamde kerngroep geformeerd door de gemeenten Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel en Helmond. Deze kerngroep neemt het voortouw in het initiëren van het totale traject, de uitvoering van de specifieke activiteiten en de terugkoppeling naar het Poho. Hiernaast vindt regelmatig overleg plaats met de overige leden van de werkgroep zodat alle betrokken gemeenten geïnformeerd blijven.

Hiernaast zal m.b.t. de uitvoering gezocht worden naar een actieve rol van het a.s. Werkbedrijf.

Externe ondersteuning

Het belang van regionaal arbeidsmarktbeleid en de impact die het kan hebben vragen om een intensieve invulling van de hiervoor genoemde activiteiten. Met het oog op de planning (zie verderop) en de beschikbare capaciteit bij de leden van de werk- cq kerngroep is het onmogelijk om dit traject volledig in eigen beheer uit te voeren. Daarom wordt voorgesteld om ondersteuning in te schakelen door een extern bureau. Door de kerngroep is een indicatie van vereiste uren en budget opgevraagd, uitgaande van een minimum en maximumvariant in de uitvoering (afhankelijk van gewenst detailniveau). Deze indicatie is terug te vinden onder het kopje 'middelen'.

Communicatie met College en Raad

Om college op een juiste manier te informeren wordt voorgesteld om, na vaststelling door het Poho, de notitie voor te leggen aan de colleges van B&W. Richting de raad kan middels een raadsinformatiebrief de gezamenlijke intentie van de zeven gemeenten kenbaar gemaakt worden.

Hiernaast kan gekozen worden voor het ter kennisname voorleggen aan de mogelijk relevante raadscommissies. Vanzelfsprekend zullen aan het einde van het traject zowel visie als agenda voorgelegd worden aan college en raad.

Planning

Bij de uitvoering van bovengenoemde activiteiten, met in acht name van terugkoppeling met het Poho en mogelijke besluitvorming door colleges en/of raad, wordt uitgegaan van de volgende bijgestelde planning.

Activiteit	Start	Eind	Wie
Uitwerken plan van aanpak	Augustus '08	Oktober '08	Werkgroep
Vaststellen plan van aanpak Poho	Oktober '08	Oktober '08	Poho
Vaststellen in colleges B&W	November '08	November '08	College B&W
Informeren van raad dmv raadsinfobrief	November '08	December '08	Werkgroep
Afbakening en desk-research (stap a,b,c)	November '08	Januari '09	Werkgroep en extern bureau
Stakeholder discussies	Januari '09	Februari '09	Werkgroep en extern bureau
Vervolganalyse en 1 ^e vertaling	Februari '09	Maart '09	Werkgroep en extern bureau
Bespreking concept-visie en agenda	Maart '09	Maart '09	Werkgroep en Poho
Afronding	Maart '09	Maart '09	Werkgroep

Middelen

Het vereiste budget zal voor het belangrijkste deel worden bepaald door de externe ondersteuning en het gewenste detailniveau in de uitwerking van de activiteiten. Om toch enige basis te hebben voor verdere besluitvorming is door de kerngroep een indicatie van uren/kosten opgevraagd, uitgaande van een minimum- en een maximumvariant. Beide varianten bestaan uit dezelfde stappen uit bovenstaande tabel, maar gaan uit van een basisniveau aan informatieverzameling met behulp van de reguliere bronnen en van een verdere verdiepingsslag waarmee een meer nauwkeurig beeld van de situatie en dynamiek in deze regio geschetst wordt. Voor de minimumvariant wordt uitgegaan van ca. € 41.000,- (350 uur) en voor de maximumvariant wordt uitgegaan van ca. € 56.000,- (480 uur).

De bekostiging van dit traject vindt plaats door een verdeling over de 7 gemeenten op basis van de verhouding in het aantal inwoners. Hierbij is dan sprake van de volgende verdeling:

Gemeente	Aantal inwoners	Aandeel in kosten
Asten	16.388	7%
Deurne	32.000	13%
Geldrop-Mierlo	37.981	16%
Gemert-Bakel	27.890	12%
Helmond	86.793	36%
Laarbeek	21.748	9%
Someren	18.450	8%

Voorgesteld wordt dat de gemeente Helmond optreedt als middelencoördinator.

SK/FH 10 oktober 2008