

Samenwerking arbeidsmarktregio Zuid- Limburg 2017-2022

01-09-2017

Hans Cratsborn, Lisette van de Gazelle, Joost Reinaerts, Ernie Rijvers
en Piet Schoonbrood.

1. Inleiding

Komende jaren ontstaat er zowel een kwalitatief- als kwantitatief tekort aan arbeidskrachten, zo blijkt ook uit de UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018. Het beschikbaar zijn van goed geschoold personeel is één van de factoren die invloed heeft op een gunstig vestigingsklimaat en economische groei. Een goed functionerende (inclusieve) arbeidsmarkt is hiervoor een voorwaarde. Deze kenmerkt zich door evenwicht tussen vraag en aanbod. Belangrijk hiervoor zijn doorlopende leerlijnen in het onderwijs, effectieve en efficiënte vacaturevervulling in het bedrijfsleven, lage werkloosheid en een hoge arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk mensen.

Iedereen die wil en kan werken, ongeacht een mogelijke arbeidsbeperking of verminderd arbeidsvermogen, moet aan de slag kunnen. Want werk zorgt voor economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan een sterke, regionale economie.

De Arbeidsmarktregio wil aansluiten bij het provinciaal beleid. Het *Limburg Werkt Akkoord (LWA)* beoogt een beweging te maken naar een inclusieve arbeidsmarkt. Economische ambities worden hierbij nadrukkelijk verbonden met onderwijs- en arbeidsmarktambities. Concrete doelstelling van het LWA is het vergroten van de instroom op de arbeidsmarkt van burgers die (nog) niet participeren, zodat meer mensen naar vermogen mee gaan doen. Het gaat daarbij om alle niet-werkenden die wel beschikken over een zeker arbeidsvermogen en jongeren die uitstromen uit het onderwijs, waarbij extra aandacht is voor mensen met vmbo/mbo niveau, gezien hun meer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

In Zuid-Limburg worden forse tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. Tegelijkertijd staan in Zuid Limburg bijna 30.000 mensen aan de kant. Deze situatie bedreigt de economische groei en is ook maatschappelijk onaanvaardbaar.

De dynamiek van de arbeidsmarkt vraagt permanente scholing van de Zuid-Limburgse beroepsbevolking: er ontstaan snel nieuwe beroepen, maar oude beroepen verdwijnen ook even snel. Bedrijven acteren mondiaal waardoor ze regelmatig op zoek zijn naar aantrekkelijke regio's (met een goed geschoolde beroepsbevolking). Zuid-Limburg heeft kansen op het verwerven van nieuwe werkgelegenheid vanwege de centrale ligging in Europa en de aanwezigheid van kennisinstellingen en enkele wereldspelers, maar heeft ook te maken met vergrijzing en ontgroening. Om aantrekkelijk te blijven moet de beroepsbevolking adequaat geschoold zijn in de speerpuntsectoren. Om de bestaande werkgelegenheid te behouden moet het kennisniveau de standaarden kunnen volgen, anders vertrekken bedrijven naar aantrekkelijkere regio's.

Gemeenten (en andere partijen) krijgen weinig tot geen steun van het rijk en moeten zaken zelf organiseren en financieren. Het is aan de regio zelf om te zoeken naar het juiste draagvlak, betrokkenheid van partijen, vertrouwen en een juiste agenda. De rol van de trekkersgemeente in de arbeidsmarktregio daarbij is wettelijk niet geregeld. Het ministerie

SZW heeft enkel via een brief duidelijk gemaakt dat de rol van de centrumgemeente vooral ziet op het bij elkaar brengen van de diverse betrokken partijen in de arbeidsmarktregio's. Het rijk kent daarnaast programma- en projectgelden toe aan de arbeidsmarktregio via de centrumgemeente, die de verantwoordelijkheid heeft de middelen te verdelen en te verantwoorden. Verder is de bestuurder van de centrumgemeente de coördinerend wethouder t.b.v. de arbeidsmarktregio.

Deze "light" vorm van regievoering betekent dat de gemeenten vooral zelf de besluitvorming moeten organiseren. Er is geen mandaat verankerd in wet- en regelgeving voor de regionale dan wel gewestelijke functies (bestuur, management, projectteam). De regio staat dan ook vooral gezamenlijk aan de lat om het regionale arbeidsmarktbeleid vorm te geven.

2. Samenwerking Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

Vanuit de landelijke opdracht ten aanzien van de arbeidsmarkt, maar ook vanwege de (financiële) verantwoordelijkheid voor hun uitkeringsgerechtigden, hebben zowel gemeenten als UWV een groot belang bij een goed werkende arbeidsmarkt.

Uitgangspunten voor de samenwerking

Om het arbeidsmarktbeleid rekening houdende met alle belangen goed vorm te kunnen geven worden de volgende uitgangspunten voor de samenwerking gehanteerd.

- Gezamenlijk, gelijkwaardig, gemeenschappelijk. In de samenwerking rond arbeidsmarktbeleid trekken de partners gezamenlijk op en zijn zij gelijkwaardig aan elkaar.
- Halen en brengen/geven en nemen. Ruimte geven aan en open staan voor de ideeën, kansen en uitdagingen van de andere(n) leiden tot een sterk bondgenootschap in de aanpak van de problematiek op de arbeidsmarkt.
- Samen optrekken en samen werken. Samenwerken is niet het doel maar een middel. Vaak is samen optrekken en samen werken al voldoende om tot noodzakelijke oplossingen te komen.
- Vertrouwen. Partners doen wat ze zeggen en zeggen wat ze doen
- Transparantie. Bij het opstellen van begrotingen en verantwoordingen wordt volledige openheid van zaken gegeven. Partners hebben inzage in de inzet van mensen en middelen en de aanwending van budgetten.
- Ruimte voor afstemming. Binnen de samenwerking in de arbeidsmarktregio dient ruimte te zijn om af te stemmen op de drie schalen waarop wordt geopereerd. Het tempo van de besluitvorming wordt bepaald door de lokale en subregionale snelheid. Er is afstemming nodig tussen de verschillende niveaus: regio, gewest, lokaal.
- Regionale sturing vergt programma- en projectsturing. Het is aan het URA deze structuur in te richten (zie hoofdstuk 4).

3. Aanpak Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

Het centrale uitgangspunt is dat op de inclusieve arbeidsmarkt de vraag van werkgevers leidend is. Het draait daarbij om competenties (wat moet een werknemer kennen en kunnen), de omvang van de vraag (hoeveel werknemers met dat profiel zijn er nodig) en de timing (wanneer moeten die werknemers beschikbaar zijn). Hieraan wordt invulling gegeven via een sectorale aanpak die ook moet leiden tot intersectorale mobiliteit. UWV ziet een nadrukkelijke omslag aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit na een dubbele dip in de afgelopen crises met alle negatieve gevolgen voor economie en arbeidsvraag. Een omslag die duidelijk aangeeft dat het economisch fundament onder de Limburgse arbeidsmarkt flink verstevigd is. Vandaag de dag betekent dit concreet dat het aantal (gemelde) vacatures flink de hoogte ingegaan is en zelfs de eerste signalen van schaarste op de arbeidsmarkt zichtbaar worden.

In het bestuurlijk overleg van 07-06-2017 is een verdeling gemaakt van de sectoren over de drie gewesten. De verdeling ziet er als volgt uit:

Fasen	Sectoren	Bestuurlijk trekkers
Bestaande sectorplannen	Callcenters/Customer Services	André Willems
	Automotive	Pieter Meekels/Astrid Verblakt
	Medische Logistiek	Martin de Beer
Te ontwikkelen sectorplannen	Maakindustrie	André Willems
	Logistiek	Pieter Meekels/Astrid Verblakt
	Zorg	Martin de Beer
Te verkennen sectorplannen	Leisure	André Willems
	Techniek	Pieter Meekels/Astrid Verblakt
	ICT/Smart services	Martin de Beer

Uitgangspunten voor de sectorale aanpak

- Aandacht voor de verbinding met economie.
De focus op de vraag dient uitgangspunt te blijven. De arrangementen vormen de verbinding tussen vraag en aanbod. Op basis van de marktwerking komen de arrangementen tot stand. In het Strategische Arbeidsmarkt Beraad worden de trends en ontwikkeling gevolgd.
- Aandacht voor versnelling in de regionale samenwerking.
De focus op een kernagenda biedt de mogelijkheid om de regiovoering te versterken. De feitelijke afstemming vraag/aanbod (verticale sector aanpak) is hierbij onderwerp van gesprek.
- De verbinding tussen de afzonderlijke gremia moet behouden blijven.
De bestuurlijk trekkers sturen op de uitvoering van de arrangementen. Daarmee is bestuurlijke doorzettingsmacht geborgd. De uitvoering wordt georganiseerd in de eigen organisatie. De afzonderlijke organisaties zijn aanspreekbaar op de deelopdrachten die in de arrangementen zijn opgenomen. De bestuurders sturen daarop.

- Bestuurlijk vertrouwen in het gekozen model. De bestuurders sturen weliswaar op verschillende arrangementen, maar zitten daardoor ook dichter op elkaar.
- De uitgangspunten van Arbeidsmarkt Andersom blijven gehandhaafd. De uitgangspunten zoals gepresenteerd in het overleg van oktober 2016 blijven leidend, en zullen vertaald/opgenomen worden in de sectorarrangementen.
- Regionale middelen worden t.b.v. de uitvoering gereserveerd. De geormerkte regionale middelen (ESF, LWA, DWSRA, Matchen op werk, etc.) worden concreet vertaald naar de sector aanpak. Voorstellen worden opgenomen in de sectorplannen.
- Aandacht houden voor werkzoekenden die niet pasklaar te matchen zijn. In de arrangementen dient aandacht te zijn voor een brede ontsluiting van werk (in al zijn vormen). Dus ook aandacht voor kwetsbare groepen, zoals ouderen, jongeren, statushouders etc.

Per gewest is de wethouder van de centrumgemeente voor Zuid-Limburg trekker van de betreffende sectoren. Per sector wordt een plan opgesteld waarin de vraag/ problematiek, de oplossingsrichtingen en de aanpak in beeld worden gebracht. Dit kan leiden tot arrangementen die vervolgens projectmatig worden uitgevoerd.

Dit vereist dit een samenhangende aanpak. Deze staat ten dienste aan de realisatie van de ambitie per sector en komt ten goede aan de intersectorale mobiliteit. Dan gaat het om de volgende onderdelen.

- *Matching* waardoor directe en snelle selectie uit bestanden werkzoekenden mogelijk is.
- *Transparant aanbod* waardoor de competenties, mogelijkheden en beperkingen van werkzoekenden in beeld zijn.
- *Talentontwikkeling* waardoor het aanbod passend wordt gemaakt en dit aansluit op de vraag van werkgevers.
- *De vraag* in beeld zodat voldoende en tijdig duidelijk wordt welke competenties nodig zijn en in welke aantallen. De vraag moet aangepast kunnen worden aan de mogelijkheden van het aanbod via jobcarving/jobcreation/mixed people concepten, etc.

Om de aanpak succesvol te laten zijn wordt een reële en gedeelde bestuurlijke agenda opgesteld gebaseerd op de sectorverdeling. Daaronder hoort een haalbare uitvoeringsagenda. In beide agenda's worden duidelijke doelen gesteld en wordt een verbinding aangebracht tussen deze doelen en de aanpak. De bestuurlijke- en uitvoeringsagenda worden verbonden met de doelen van het Regionale Werkbedrijf (RWB) en de lokale en gewestelijke doelen, belangen en uitdagingen.

4. Uitvoering en financieel kader

Om de nieuwe aanpak van het regionale arbeidsmarktbeleid te laten slagen is een adequate ondersteuningsstructuur van groot belang. Om de continuïteit te waarborgen dient deze structuur voor langere tijd te worden vormgegeven en dient deze ingebed te zijn in de regio, maar ook in de gewesten en lokaal. De ondersteuningsstructuur wordt vormgegeven via het projectteam. Het projectteam ondersteunt en adviseert diverse gremia (SAC, SAB, BORA en URA) en staat in verbinding met het RWB. Daarnaast ondersteunt het projectteam de uitvoering van zaken, jaagt het de innovatie aan, brengt het verbindingen tot stand en zorgt het voor monitoring, control en rapportage. Voorts draagt het projectteam zorg voor de afstemming in de gewesten en lokaal. In de planning van vergaderingen en besluitvorming dient met deze afstemming rekening te worden gehouden. Alvorens zaken worden besproken dan wel besloten in het BORA en het URA dienen de afzonderlijke leden daarvan de gelegenheid te hebben om zowel bestuurlijk als ambtelijk in hun gewest en lokaal af te stemmen. Dit vergt een nauwkeurige planning van vergaderingen.

Om de bovenbeschreven taken goed uit te kunnen voeren dient het projectteam als volgt te worden samengesteld:

0,4 fte beleidsadviseur UWV

0,6 fte beleidsadviseur gemeente Heerlen

0,6 fte beleidsadviseur gemeente Maastricht

0,6 fte beleidsadviseur gemeente Sittard-Geleen

0,6 fte controller

0,8 fte projectondersteuning

0,6 fte secretariële ondersteuning

Het rijk stelt geen middelen beschikbaar voor de organisatie van het regionale arbeidsmarktbeleid. De partijen in de arbeidsmarktregio (en dan met name de gemeenten vanuit hun rol voor het arbeidsmarktbeleid) staan hiervoor zelf aan de lat. Samen zijn zij de arbeidsmarktregio, geven zij vorm aan het arbeidsmarktbeleid en dienen zij dus zorg te dragen voor (voldoende middelen voor) organiserend vermogen.

De arbeidsmarktregio ontvangt (via de trekkersgemeente) wel regionale programma- en projectmiddelen om het arbeidsmarktbeleid -en soms re-integratie- en educatiebeleid- mee vorm te geven. Voorbeelden hiervan zijn middelen voor Jeugdwerkloosheid, ESF 1e/2e tranche en het RWB, maar ook voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Naast landelijke programma- en projectgelden zijn andere middelen beschikbaar via bijvoorbeeld de Provincie (Limburg Werkt Akkoord).

Kenmerk van deze andere middelen is dat verantwoording meestal achteraf plaatsvindt, het vaak doelmutteringen zijn die cofinanciering vereisen. Het belang van financial engineering is groot. Om gezamenlijk arbeidsmarktbeleid te voeren, moeten middelen bij elkaar gevoegd en afgestemd worden. Hiermee komen middelen beschikbaar voor regievoering, organiserend vermogen en regionaal beleid.

Om er voor te zorgen dat er voldoende middelen zijn voor organiserend vermogen, wordt 15% van de programma- en projectgelden gereserveerd. Partners zijn dan ook verplicht om de programma- en projectgelden ook daadwerkelijk te realiseren. De kosten die gemoeid zijn met de organisatie van de samenwerking worden naar verwachting grotendeels gedekt uit de 15% die wordt gereserveerd van de project- en programmagelden. Daarnaast leveren de drie centrumgemeenten en UWV de helft van hun medewerkers in het projectteam om niet. Deze 50% dient dan als cofinanciering in de kosten van het projectteam. Een en ander is nader uitgewerkt in de begroting 2017-2018.