

Startnotitie Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat

Voorwoord

Bestuurlijk bestaat in de regio Midden-Langstraat behoefte aan versterking van een bestendige, regionale afstemming van het arbeidsmarktbeleid. Zeker nu Nederland in zwaar weer terecht is gekomen.

De Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat heeft de ISD, in samenwerking met PSW, de opdracht gegeven om een startnotitie voor regionaal arbeidsmarktbeleid te schrijven. De aanzet voor deze notitie is gegeven in een bijeenkomst van de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid in 2008. Tijdens deze bijeenkomst zijn de uitgangspunten en het doel van de notitie besproken.

De opdracht is om een startnotitie te schrijven waarmee snel een concrete meerwaarde te realiseren is ten opzichte van de afzonderlijke activiteiten die nu door de verschillende gemeenten en organisaties op het terrein van arbeidsmarktbeleid worden uitgevoerd. Daarnaast moet de startnotitie een basis bieden voor de ontwikkeling van een gezamenlijke visie en een gezamenlijk beleid voor de langere termijn.

Voor de totstandkoming van de notitie is in eerste instantie gekeken naar de aanwezige informatie over arbeidsmarktbeleid bij de drie afzonderlijke gemeenten, naar voorbeelden van andere gemeenten in het land. Op basis hiervan is in oktober/november 2008 met de ambtenaren van de drie gemeenten gesproken over lopende, afgeronde en geplande activiteiten. En over ambities, vragen en belangen op het terrein van arbeidsmarktbeleid. Na een analyse van dit materiaal zijn enkele thema's gedefinieerd en is een voorstel voor een activiteitenplan uitgewerkt.

We hebben ons bij de keuze voor de thema's en de bijbehorende activiteiten laten leiden door de voorstellen en prioriteiten die door de beleidsambtenaren in de interviews naar voren zijn gebracht. Tot slot hebben we een voorstel voor een organisatie- c.q. werkstructuur gemaakt. Dit voorstel is eerst besproken met de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid.

Dan komt Nederland eind 2008 in een ernstige economische crisis terecht. Er moet rekening gehouden worden met een afnemende werkgelegenheid en een – substantieel – stijgende werkloosheid. De Provincie Noord-Brabant heeft in reactie hierop per maart jl. een aantal crisisacties benoemd waarop zij in gaat zetten. Het kabinet en sociale partners zijn op 24 maart 2009 in een Sociaal Overleg gekomen tot vaststelling van een aantal maatregelen om zoveel mogelijk werkloosheid te voorkomen dan wel de werkloosheidsduur zo kort mogelijk te houden.

Het eerder uitgewerkte activiteitenplan ten behoeve van een regionaal arbeidsmarktbeleid diende in het kader van deze nieuwe ontwikkelingen aangescherpt te worden. Immers, de snelle achteruitgang van de economie en daarmee oplopende werkloosheid vereist versnelde maatregelen op korte termijn.

De notitie die nu voor ligt is niet 'af'. Het is een begin, een aanzet om meer gericht en in onderlinge afstemming tussen publieke en private partners in de regio te komen tot een integrale, succesvolle aanpak om vraag en aanbod duurzaam te matchen en de economische crisis het hoofd te bieden. In dit licht moet gekeken worden naar de voorgestelde activiteiten. Het is een mix van concrete activiteiten waarmee snel succes geboekt kan worden (en daarmee ook kan leiden tot draagvlak en een input voor de andere activiteiten) en voorstellen voor onderwerpen of activiteiten die meer voorbereiding of tijd voor de uitwerking vragen.

Namens de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat,



Wim Luijendijk

De Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat is als volgt samenesteld:

De heer W.C. Luijendijk, voorzitter

De heer Mr. U. Santi, wethouder gemeente Waalwijk

De heer R. van den Bos, wethouder gemeente Heusden

De heer W. Ligtenberg, wethouder Loon op Zand

Als adviseurs zijn aan de stuurgroep verbonden:

De heer E.G.L.M. Hanekamp, directeur WML

Mevrouw A.E.W. van Limpt, directeur ISD

Leeswijzer

De notitie is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 1. Regionaal arbeidsmarktbeleid Midden Langstraat
- Hoofdstuk 2. Bestuurlijke visie
- Hoofdstuk 3. Regionale arbeidsmarktinformatie
- Hoofdstuk 4. Regionale thema's:
 - 4.1 Vraaggerichte werkgeversbenadering
 - 4.2 Participatie
 - 4.3 Jongeren
 - 4.4 Ketensamenwerking
- Hoofdstuk 5. Werkstructuur

Bijlagen:

- Bijlage 1 Planning van acties
- Bijlage 2 Lijst met geïnterviewde medewerkers
- Bijlage 3 Cijfers
- Bijlage 4 Toelichting crisismaatregelen kabinet
- Bijlage 5 Geraadpleegde documentatie

1. Regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat

Juist nu zijn er belangrijke ontwikkelingen die aanleiding geven om stil te staan bij, en keuzes te maken voor een regionaal arbeidsmarktbeleid. We beschrijven ze hieronder.

1. *De economische crisis*

Nederland is terecht gekomen in een ernstige economische crisis. Tegen de achtergrond van een krimpende economie (-3,5% in 2009) raamt het CPB de werkloosheid in 2010 op 8.75%. Dit impliceert een verdubbeling van het aantal werklozen; een stijging met bijna 400.000 personen ten opzichte van 2008. Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat er momenteel nog 198.000 vacatures zijn, waarbij het aantal vacatures sterk verschilt naar sector en naar regio.

De werkloosheidspercentages in de regio Midden-Langstraat (zie bijlage 3) laten een duidelijke stijging zien (hoewel ze nog wel onder het landelijk percentage van 6,1% blijven): in de periode van eind november 2008 tot eind februari 2009 (3 maanden!) steeg de werkloosheid in de regio gemiddeld van 4,5% naar 5,1% (met een uitschieter in Loon op Zand naar 5,5%). Wat opvalt is, dat het aandeel jongeren (15 tot 26) van het NWW-bestand is gestegen in de regio van 6,9% naar 8,6% (en in Loon op Zand zelfs naar 11%) en dat terwijl de grote bulk schoolverlaters nog moet komen.

Werkgelegenheid in de regio is vooral geconcentreerd in vier sectoren: industrie (met name metaal en kleding, lederwaren), transport, (groot)handel, toerisme & recreatie (bijvoorbeeld de Efteling). Niet alleen de bedrijven in de sector industrie, maar in hun kielzog ook die in de transport en handel hebben te lijden onder de crisis.

Bedrijven in de drie gemeenten dreigen in de problemen komen: 11 bedrijven (met name in de sector metaal, maar ook een bedrijf in de sector leder) hebben voor een totaal van 318 medewerkers arbeidstijdverkorting aangevraagd.

Maatregelen zijn nodig om de crisis te bestrijden. Het behoud van vakmensen en kenniswerkers en het zoveel mogelijk voorkomen van werkloosheid dan wel het zo kort mogelijk houden van de werkloosheidsduur is cruciaal, zowel vanuit sociaal als uit economisch oogpunt. Het antwoord op de crisis moet gevonden worden in arbeidsmobiliteit, het van-werk-naar-werk begeleiden, scholing en omscholing, nieuwe zekerheden en flexibiliteit. Grote aandacht vraagt het voorkomen van jeugdwerkloosheid (zie thema 3).

2. *De markt van vraag en aanbod verandert*

De structurele demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) en de druk op de verzorgingsstaat die dat met zich meebrengt (hogere kosten AOW en zorg), de kennisdynamiek en de toestroom van goedkope arbeidskrachten en internationale concurrentie zijn enkele ontwikkelingen die in belangrijke mate de regionale economie en dus de werkgelegenheid bepalen. Deze ontwikkelingen worden door de huidige, tijdelijke economische crisis grotendeels niet aangetast. Terwijl er personeelstekorten worden geconstateerd in bepaalde sectoren, staan er steeds meer mensen aan de zijlijn. Hoewel er nu sprake is van een economische crisis en het even lijkt of het tekort aan arbeidskrachten niet zo nijpend is, loopt de beroepsbevolking in de toekomst terug. Gemeenten zien zich gesteld voor de uitdaging om met deze vraagstukken aan de slag te gaan. Het beleid moet niet gericht zijn op afscherming van de gevolgen van de crisis, maar op versterking van de weerbaarheid om daar mee om te gaan. Niet werkgelegenheid behouden waar geen werk meer is, maar werkgelegenheid zoeken waar werk ontstaat. Het zal erop aankomen de stromen op de arbeidsmarkt te accommoderen door effectieve bruggen te bouwen van overschotsectoren naar tekortsectoren. Om vraag en aanbod nu en in de toekomst goed te kunnen matchen is het noodzakelijk om economie, arbeid en onderwijs sterker te vervlechten en vanuit deze perspectieven integraal te kijken naar de

arbeidsmarkt en naar de consequenties van de genoemde ontwikkelingen. Arbeidsmarktbeleid wordt hiermee meer en meer sociaaleconomisch beleid.

Voor wat betreft de samenhang tussen het arbeidsmarktbeleid dat naar aanleiding van de structurele trend op de langere termijn gevoerd moet worden en het gedurende de economische crisis te voeren arbeidsmarktbeleid, moet volgens de RWI het parool zijn dat op de korte termijn geen maatregelen worden genomen die op gespannen voet staan met het meer structureel te voeren arbeidsmarktbeleid en die daardoor de realisatie van de gewenste langere termijndoelstellingen uit beeld brengen.

Wat de schaalgrootte betreft: de arbeidsmarkt houdt niet op bij de gemeentegrenzen. Er is een ontwikkeling van opschaling zichtbaar. Een effectief beleid vraagt om over de gemeentegrenzen heen te kijken en de 'natuurlijke schaal' voor arbeidsmarktbeleid te zoeken.

Daarnaast is de maakbaarheid van een succesvolle arbeidsmarkt afhankelijk van de medewerking van de publieke en private partners. Een effectief beleid vraagt om afstemming tussen gemeenten, werkgevers en uitvoerende instellingen zodat het beleid in de praktijk van alledag tot werking kan komen.

3. *De overheid wil meer mensen aan de slag*

Het huidige kabinet streeft er naar om in de lopende kabinetsperiode 200.000 mensen extra aan het werk te helpen. Het Rijk heeft daarover een bestuursakkoord gesloten met de VNG getiteld: "Samen aan de slag". Daarin is afgesproken dat de gemeenten zich inzetten voor de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid. Ter ondersteuning van de doelstelling om extra mensen aan het werk te helpen is in het akkoord opgenomen dat gemeenten ernaar streven om 75.000 bijstandsgerechtigden en 25.000 niet-uitkeringsgerechtigde mensen zonder werk (nuggers) te activeren of te re-integreren. Onlangs heeft het ministerie daarnaast ingezet op extra participatie van 10.000 nuggers. De VNG heeft dit vervolgens uitgewerkt in de notitie "Ruimte voor de regio". Centraal in deze notitie staat de doelstelling dat er overal in Nederland regionaal arbeidsmarktbeleid wordt uitgevoerd dat aansluit bij de natuurlijke schaal van de lokale arbeidsmarkt. Landelijk zijn 57 gemeenten gevraagd om daarin een voortrekkersrol te vervullen. In de provincie Brabant zijn dat er zeven, waaronder Waalwijk. Waalwijk is de voortrekker voor de regio Midden-Langstraat.

4. *Lokale ambitie*

In de sociaaleconomische plannen en de collegeprogramma's van de drie gemeenten in de Midden-Langstraat zijn drie gezamenlijke ambities te herkennen:

- Versterking van de regionale samenwerking.
- Versterking van de aanbodzijde met het accent op de aansluiting beroepsonderwijs – vraag arbeidsmarkt.
- Regie op de arbeidsmarkt.

Afbakening regionaal arbeidsmarktbeleid

Voor het ontwikkelen, aansturen en uitvoeren van regionaal arbeidsmarktbeleid in onze regio gaan we uit van de volgende begripsomschrijving.

Arbeidsmarktbeleid biedt de gemeenten maatregelen en instrumenten om de doelstellingen van het sociaaleconomische beleid te kunnen bereiken. Arbeidsmarktbeleid bevindt zich in de overgangszone tussen economisch beleid en sociaal beleid. Het richt zich enerzijds op het genereren van arbeidsplaatsen in zijn algemeenheid (werkgelegenheidsbeleid) en het versterken van regionale economische structuren in het bijzonder (economisch beleid). Anderzijds is ook het voorkomen en bestrijden van de werkloosheid een belangrijk doel (re-integratiebeleid), zowel door instrumenten in te zetten op de aanbodzijde als op de vraagzijde. Daarnaast heeft de arbeidsmarkt geschoolde arbeidskrachten nodig en dient de individuele medewerker voldoende toegerust te zijn om zich op de arbeidsmarkt te kunnen handhaven.

Arbeidsmarktbeleid is geen nieuw beleidsterrein, maar een koppeling van deelgebieden binnen economische zaken, sociale zaken en onderwijs en heeft directe raakvlakken met welzijn en zelfs ruimtelijke ordening. De toegevoegde waarde van arbeidsmarktbeleid is dat informatie, beleid en activiteiten binnen deze beleidsterreinen worden uitgewisseld en waar nodig op elkaar afgestemd. Dit leidt tot efficiënter en effectiever werken en een eenduidige communicatie vanuit de gemeente naar ondernemers, ketenpartners, werkzoekenden en andere belanghebbenden.

In de regio Midden-Langstraat worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het regionaal arbeidsmarktbeleid gaat uit van de regionale situatie in de Midden-Langstraat en de gezamenlijke vragen en belangen van de drie gemeenten. Hierbij worden regionale keuzes gemaakt. Inkleuring naar de lokale situatie blijft de verantwoordelijkheid van elke afzonderlijke gemeente.
- De gemeente Waalwijk is kartrekkersgemeente voor de regio en vervult als zodanig namens de regio Midden-Langstraat de ambassadeursrol voor provinciale gremia (Waalwijk heeft zitting in het Pact Brabant) en landelijke gremia.

In samenhang ontwikkelen

Bij de vormgeving en uitvoering van het regionale arbeidsmarktbeleid is het zaak om de betreffende afdelingen van de drie gemeenten, de ISD, de WML, het WERKbedrijf, de ROC's en andere onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties) met elkaar te (ver)binden en in samenhang hun activiteiten uit te laten voeren. In de regio Midden-Langstraat zijn hiervoor de eerste stappen gezet.

- De drie gemeenten hebben ieder voor zich hun ambities en hun beleid ten aanzien van de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt geformuleerd of zijn hier mee bezig.
- In augustus 2007 is de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid voor het eerst bijeen gekomen. Het initiatief voor de stuurgroep is door de betreffende bestuurders van de drie gemeenten genomen. De stuurgroep is in het leven geroepen om activiteiten op het gebied van regionaal arbeidsmarktbeleid op bestuurlijk niveau te initiëren en af te stemmen en om de regionale uitvoerders (met name WML en ISD) gericht een opdracht te kunnen geven.
- Op uitvoerend niveau zijn verschillende ambtelijke werkgroepen aan de slag gegaan om het beleid op elkaar af te stemmen en waar mogelijk gezamenlijk op te trekken. Hierbij zijn ambtenaren van de afdelingen economische zaken, welzijn, sociale zaken en onderwijs betrokken. Evenals beleidsmedewerkers van WML en ISD.
- Er is een regionaal ketenoverleg ten behoeve van afstemming op uitvoeringsniveau, waarin ISD, UWV WERKbedrijf, WML en ROC Waalwijk de onderlinge samenwerking zoeken.

Met deze startnotitie willen de gemeenten een volgende stap zetten voor de ontwikkeling van het regionaal arbeidsmarktbeleid. De activiteiten die tot nu toe zijn uitgevoerd, vormen hiervoor de basis.

2. Bestuurlijke visie

Het uitvoeren van regionaal arbeidsmarktbeleid vraagt om een bestuurlijke visie die regionaal wordt uitgedragen. Een visie op de regionale arbeidsmarkt als geheel en op bepaalde onderwerpen die met deze arbeidsmarkt te maken hebben. Op basis van deze regionale visie kunnen de regionale keuzes worden gemaakt en kan de lokale inkleuring plaatsvinden. Het is, gezien de spanwijdte van het beleidsterrein, van belang dat de visieontwikkeling gebaseerd is op de integrale dienstverlening vanuit de deelterreinen economische zaken, sociale zaken en onderwijs.

De bestuurders in de regio, in de personen van de wethouders sociale zaken, zijn in de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid enkele keren bij elkaar geweest om te spreken over het belang van regionaal arbeidsmarktbeleid en om zich te oriënteren op ieders gemeentelijke belangen en ambities. Deze bijeenkomsten hebben geleid tot een uitgesproken intentie om gezamenlijk op te gaan trekken bij het ontwikkelen, aansturen en uitvoeren van regionaal arbeidsmarktbeleid, mede ten aanzien van de economische crisis. De definitie en de uitgangspunten zoals deze in de vorige paragraaf zijn verwoord vormen hiervoor het kader. Inhoudelijke keuzes zijn door de stuurgroep nog niet geformuleerd.

Vragen bij het formuleren van een bestuurlijke visie op regionaal arbeidsmarktbeleid zijn:

- Waar willen we met elkaar op uitkomen/wat moet het opleveren (voor de regio als geheel en voor iedere gemeente op zich)?
- Hoe verhoudt zich lokaal beleid ten opzichte van regionaal beleid, m.a.w. wanneer vertrek je vanuit een regionale scope en waar vanuit een lokale scope?
- Hoe positioneren we de regio Midden-Langstraat ten opzichte van andere regio's in Brabant.
- Wat zijn de onderwerpen waar we een bestuurlijke visie op willen ontwikkelen (participatie, afstemming onderwijs – arbeidsmarkt, ketensamenwerking, gesubsidieerde arbeid, personeelsvoorziening op de lange termijn, economie en ruimtelijke ordening)?
- Hoe moet de beleidsuitvoering aangestuurd worden?

Het is niet alleen van belang regionale samenwerking na te streven. Zonder een intensieve samenwerking met andere maatschappelijke partners is het moeilijk de beoogde resultaten te bereiken. De economische crisis vereist een gezamenlijke aanpak. Inzet en samenwerking door gemeentelijke overheid, onderwijs en ondernemers is een vereiste om voldoende capaciteit, middelen en mogelijkheden in te kunnen zetten. Met ondersteuning door en samenwerking met de provinciale overheid. Het is aan de gemeenten om hier initiërend en organiserend op te treden.

Actie 0: Het voorstel is om twee bijeenkomsten (REKO Werkconferentie en een eerste bijeenkomst van het regionaal platform op bestuurlijk en directieniveau) te organiseren waaraan de belangrijke spelers in de regio deelnemen (de drie O's). Deze bijeenkomsten vervullen een aanjaagfunctie op meerdere niveaus. Het geeft de politiek-bestuurlijke betrokkenheid aan om actie te ondernemen, om meer inspanning te leveren dan nu en daarbij voorbij de grenzen van het gebruikelijke te gaan. Zowel in het openstellen van budgetten als in het organiseren van samenwerking. Om te verbinden en om een duidelijk urgentiebesef te verkrijgen bij alle betrokkenen. Naast het vervullen van een motiverende, verbindende en initiërende rol is het doel te komen tot een uitvoeringsagenda die moet leiden tot concrete activiteiten om de gevolgen van de crisis in de regio Midden-Langstraat te beperken. **Deze nader te bepalen uitvoeringsagenda t.a.v. de beperking van de gevolgen van de crisis zal inhoudelijk doorwerken in de actiepunten 1 t/m 23.**

Actie 1: Het voorstel is om in één (of enkele) bijeenkomst(en) met een bestuurlijke afvaardiging van de drie gemeenten tot een formulering van de visie te komen. De hierboven genoemde vragen kunnen hierbij een leidraad vormen. Van belang is dat bij deze bijeenkomst de betreffende deelreinen economische zaken, sociale zaken en onderwijs zijn vertegenwoordigd.

3. Regionale arbeidsmarktinformatie

Om regionaal arbeidsmarktbeleid te kunnen vormgeven hebben de gemeenten en andere partijen passende en actuele arbeidsmarktinformatie nodig. Op dit moment is de beschikbare informatie onvolledig, versnipperd en niet up to date. Voor de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid dienen de gezamenlijke gemeenten en arbeidsmarktpartijen over volledige en actuele informatie te beschikken over (sectorale) vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Zodoende wordt een structureel beeld ontwikkeld van de tekort- en overschotsectoren op sectoraal en regionaal niveau.

Actie 2: Het ontwikkelen en bijhouden van een regionale arbeidsmarktmonitor. Het is nodig om te inventariseren welke partijen behoefte hebben aan welke arbeidsmarktinformatie. Er moet worden geïnterviewd welke vragen ze hebben, over welke gegevens ze willen beschikken en met welke frequentie. Het begint bij een goede en gerichte vraagstelling, die van partij tot partij kan verschillen. Per speler op de arbeidsmarkt dient de informatie op maat te worden aangeleverd. Zowel het UWV WERKbedrijf als CBS en LISA kan arbeidsmarktinformatie bieden. UWV WERKbedrijf heeft de taak om de transparantie van de arbeidsmarkt te bevorderen en zal dus bij de totstandkoming en bijhouden van de monitor een initiërende en aanleverende rol vervullen.

In het licht van de economische crisis is onder leiding van de Stichting van de Arbeid in samenwerking met SZW en UWV inzicht verkregen in gedetailleerde arbeidsmarktinformatie naar beroep, opleiding, sector en regio. Ook is het Pact Brabant voornemens een up to date arbeidsmarktinformatieysteem op te zetten, zo mogelijk verbreed naar de regionaal-economische ontwikkeling (crisisactie). Deze acties kunnen een belangrijke rol vervullen in de totstandkoming en het bijhouden van de monitor.

4. Vier regionale thema's

Uit de beleidsnotities en de interviews met de beleidsambtenaren is een aantal actiepunten naar voren gekomen. Deze hebben we geclusterd in vier thema's: vraaggerichte benadering, participatie, jongeren en ketensamenwerking. Een aantal van deze actiepunten staan door de economische crisis onder druk, moeten op korte termijn opgepakt worden en stroken met de provinciale crisisacties (crisisacties Pact Brabant).

Het gaat hier om de volgende actiepunten:

Actiepunten	Crisisactie Pact Brabant
Ambitie: Vraaggerichte werkgeversbenadering gericht op scholing (actie 8 t/m 10)	<ul style="list-style-type: none"> Behoud/doorontwikkeling van MBO-kennis/vakmanschap
Ambitie: Ontwikkelen/uitbreiden van participatieprojecten (actie 15) Ambitie: Maatschappelijke stages (actie 17)	<ul style="list-style-type: none"> Investeren in de sociale infrastructuur
Thema 3: Jongeren (actie 16 t/m18)	<ul style="list-style-type: none"> Sluitende aanpak jongeren in crisistijd

De huidige economische crisis vereist versnelde actie op korte termijn op een aantal actiepunten. Dit voorstel tot prioritering in dit kader is inzichtelijk gemaakt door de betreffende acties in kaders te plaatsen.

Verder is bij actiepunt 0 aangegeven dat op basis van een tweetal bijeenkomsten een concrete regionale uitvoeringsagenda wordt ontwikkeld die moet leiden tot concrete activiteiten om de gevolgen van de crisis in de regio Midden-Langstraat te beperken. Deze nader te bepalen uitvoeringsagenda zal uiteraard inhoudelijk doorwerken in de beschreven actiepunten 1 t/m 23.

Onderstaand worden per thema de ambities en acties aangegeven. Waar van toepassing worden deze gekoppeld aan de hierboven genoemde crisisacties van het Pact Brabant.

Thema 1: Vraaggerichte werkgeversbenadering

Gemeenten staan voor de uitdaging om vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Daarbij treden ze in contact met het bedrijfsleven in de regio. De gemeenten hebben daarbij de ambitie om hierbij een meer vraaggerichte benadering te hanteren. Het is zaak dat gemeenten steeds op zoek gaan naar de vraag van de werkgevers en vervolgens bekijken wat zij, vanuit hun aanbod en vanuit hun dienstverlening voor de werkgevers kunnen doen. Dus activiteiten opzetten vanuit de vraag i.p.v. het aanbod. Gemeenten zijn regisseur en leggen de activiteiten neer bij de uitvoering. Deze vraaggerichte werkgeversbenadering dient drie doelen: vacaturevervulling, re-integratie en scholing. In deze benadering is vacaturevervulling gericht op de korte termijn en re-integratie meer op de langere termijn.

Ambitie: Vraaggerichte werkgeversbenadering gericht op vacaturevervulling

Het gaat hierbij om het invullen van vacatures op de korte termijn. Werkgevers hebben vaak “handjes” nodig en die zijn in principe te vinden in de bestanden van de gemeenten. Met specifieke arrangementen op maat kan met een groot deel van de mensen uit de bestanden voldaan worden aan die vraag.

Ook de inzet van “stille reserves” zou voor een aantal tekortsectoren een oplossing kunnen bieden. Het kan voor werkgevers een interessante doelgroep zijn. Het zijn mensen (vooral vrouwen) die niet werken en geen uitkering hebben maar met specifieke arrangementen wél te verleiden zijn voor werk (nuggers). Ze kunnen vaak snel ingeschakeld worden met korte (opleidings-)trajecten (via EVC e.d.). Het is een interessante doelgroep, omdat nuggers vaak niet laagopgeleid zijn en/of te motiveren tot korte opleidingstrajecten.

Blijft staan dat elke werkzoekende slechts dan voldoet als hij kan passen bij de vraag van de werkgever.

Actie 3: Vanuit vraag van bedrijven bekijken waar mogelijkheden liggen voor juist die laaggeschoolde werkzoekenden, die in feite kunnen werken, maar nu moeilijk aan de bak komen. Hiervoor zijn specifieke arrangementen nodig en creativiteit.

Actie 4: Vanuit de vraag van werkgevers onderzoeken van de mogelijkheid om met een of meer kansrijke (tekort)sectoren een of meer regionale projecten/arrangementen te ontwikkelen voor nuggers/stille reserves.

Ambitie: Vraaggerichte werkgeversbenadering gericht op re-integratie

Hierbij gaat het meer om vacaturevervulling op de langere termijn. Gemeenten ontwikkelen een regionale aanpak om samen met het bedrijfsleven arbeids – en werkervaringsplaatsen te vinden voor cliënten zonder werk, die met speciale arrangementen wél kunnen werken.

Werkgevers geven regelmatig aan dat ze gebrek aan informatie hebben over regelingen en subsidiemogelijkheden en door de bomen het bos niet meer zien. Goede voorlichting aan werkgevers hierover is noodzakelijk.

Een manier om werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is Social Return (of Contract Compliance). Dit houdt in dat gemeenten bij opdrachtverstrekking de voorwaarde stellen om plekken te creëren voor bepaalde doelgroepen. Door als gemeenten regionaal in te kopen van bijvoorbeeld horeca, groenvoorziening, schoonmaakwerk, kunnen zij afspraken maken met de opdrachtnemers over de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, leerlingen, stagiaires, etc.

Actie 5: Gemeenten ontwikkelen vanuit de vraag van het regionale bedrijfsleven een aanpak voor werkzoekenden die met specifieke arrangementen wél aan het werk kunnen.

Actie 6: In regionaal verband bedenken van een vorm om werkgevers actief te blijven informeren over mogelijkheden die regelingen en (loonkosten)subsidies kunnen bieden.

Actie 7: In de regio worden afspraken gemaakt over Social Return en het zoeken van 'best practices' (voorbeeld: de Drechtsteden).

Ambitie: Vraaggerichte werkgeversbenadering gericht op scholing

Er moet een betere aansluiting komen tussen het onderwijs en arbeidsmarkt in regionaal verband. Daarvoor is goede en toekomstgerichte informatie nodig van de werkgevers. Het is daarom van groot belang dat werkgevers nadenken over toekomstige ontwikkelingen en knelpunten. Het gaat daarbij om opleiden van nieuw en zittend personeel (instroom en doorstroom) mede in het kader van behoud/doorontwikkeling van MBO-kennis/vakmanschap. Het is nodig dat ze weten welke competenties ze op kortere en langere termijn nodig denken te hebben en dat ze aangeven welke rol ze kunnen vervullen bij het opleiden van deze mensen (bedrijven en met name het MKB heeft hierbij ondersteuning nodig). Beroepsopleidingen (vmbo's en ROC's) kunnen daar dan hun opleidingsaanbod op gaan afstemmen, dan wel samen met bedrijven nieuwe opleidingen ontwikkelen, dan wel programma's opzetten die gericht zijn op behoud en doorontwikkeling van MBO vakmanschap. Van belang is dat onderwijsinstellingen daar flexibel op inspelen.

In dit kader kunnen bijvoorbeeld vraaggerichte arrangementen op basis van publiek-private allianties ontwikkeld worden waarmee wordt ingespeeld op behoeften van werkgevers. De regionale schaal en een sectorale insteek lenen zich hier goed voor. Scholing en werkervaring spelen in dit soort arrangementen een grote rol.

In Waalwijk is een enquête uitgezet onder werkgevers die informatie moet opleveren over behoeften van werkgevers. Deze ambitie kan gekoppeld worden aan het behoud/doorontwikkeling van MBO-kennis/vakmanschap (crisisactie Pact Brabant).

Actie 8: Onderzoeken van draagvlak voor regionale uitwisseling (gemeenten, onderwijsinstututen en ondernemers) met als doel verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De samenwerking kan uitmonden in succesvolle projecten (voorbeelden van 'good practices' van opleidingsinnovatie zijn bijvoorbeeld de projecten Wärtsilä en De Overlaat in Heusden).

In Waalwijk is gekozen voor een werkgroepenstructuur 'Overleg onderwijs - bedrijfsleven en Gemeente'. Dit is een actie vanuit het bedrijfsleven (zie notitie Arbeidsmarktbeleid Waalwijk). Het is een interessant initiatief dat in de regio goed moet worden gevolgd en bij gebleken succes kan worden uitgebouwd naar de andere gemeenten.

Actie 9: De bestaande inzichten die er zijn over de behoeften van werkgevers inzetten voor regionaal arbeidsmarktbeleid, en indien nuttig verder verdiepen.

Actie 10: Gezien de noodzaak van dienstverlening aan werkgevers op het brede terrein van HR-beleid, de bundeling van de vragen van werkgevers en de koppeling met de opleidingsinfrastructuur, zou de mogelijkheid moeten worden onderzocht voor de oprichting van sectorservicepunten c.q. een regionaal HR-servicepunt of werkgeversservicepunt. Alle onder thema 1 opgesomde acties hebben een duidelijke relatie met een dergelijk servicepunt.

Thema 2: Participatie

Voor het begrip participatie wordt in de regio een brede definitie gehanteerd. Dit betekent dat niet alleen betaald werk als participatie wordt gezien, maar ook onbetaald werk, deelname aan opleidingen, trajecten en cursussen, lidmaatschap van verenigingen en sociale contacten.

Ambitie: Ontwikkeling participatiebeleid

Op 11 november jl. heeft de Tweede Kamer de Wet participatiebudget aangenomen. Eind december is de wet in de Eerste Kamer behandeld en is per 1 januari 2009 ingevoerd. Deze wet regelt de samenvoeging en ontschotting van de budgetten voor re-integratie, inburgering en educatie.

Participatie zoals eerder omschreven en dus integraal beleid staat centraal.

Bij de ontwikkeling van integraal participatiebeleid brengen de regiogemeenten de verschillende beleidsterreinen bij elkaar om de noodzakelijke ondersteuning van de klant op de verschillende levensdomeinen mogelijk te maken. Een breed begrip van participatie kan alles omvattend zijn, maar ook gelimiteerd worden. Vanuit de aanliegroute regionaal arbeidsmarktbeleid stelt de regio de toeleiding naar reguliere arbeid centraal. Er wordt daarbij gekozen voor een "ladder" met betaald werk als hoogste niveau. Dit is ingegeven door het feit dat voor een groot deel van de doelgroep van het regionaal arbeidsmarktbeleid betaalde arbeid het uiteindelijke doel is. De ladder geeft niet alleen inzicht in hoeveel mensen in een gemeente of regio op een bepaalde trede van de ladder staan, maar ook hoeveel daarvan mogelijk een of meer treden kunnen stijgen. Deze participatieladder kan tevens gebruikt worden om de aan de inzet van instrumenten gekoppelde hoogte van budgetten uit het participatiebudget te bepalen en levert een belangrijke bijdrage aan de integratie van de beleidsterreinen re-integratie – inburgering – educatie.

Actie 11: De regio kiest voor werken in de geest van het participatiebudget, rekening houdend met lokale omstandigheden en de vertaling naar regionale regie. In de praktijk geeft dit ruimte voor verknoping van de middelen van de WWB, Wi en WEB met de Wsw en WMO. Door de drie gemeenten zijn al de eerste stappen gezet in beleidsvorming. Gemeenten hebben ook overleg over het participatiebudget.

Actie 12: Er wordt een regionale participatieladder ontwikkeld en ingevoerd die voor het brede spectrum van participatie en de daarmee verbandhoudende doelgroepen in de verschillende wetten toepasbaar is met als uiteindelijk doel: arbeidsinpassing. Gemeenten maken de keuze wie de uitvoering van de participatieladder verzorgt (bijvoorbeeld de ISD).

Ambitie: Participatie nuggers

Landelijk zijn in het bestuursakkoord afspraken gemaakt om nuggers toe te leiden naar de arbeidsmarkt (of maatschappelijk te laten participeren als de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is). De gemeenten sluiten daarbij aan. Voor de regio gaat het om de toeleiding naar de arbeidsmarkt van 200 nuggers (uitgaande van de landelijke taakstelling van 35.000).

Actie 13: Het ontwikkelen van een actieplan voor het opsporen en benaderen van nuggers en het aanbieden van specifieke programma's gericht op participatie van nuggers (bijvoorbeeld: promotieteams).

Actie 14: Een van de instrumenten om nuggers te bereiken is de Leerbon. In 2009 voert de Provincie de Leerboncampagne uit en zal ook de Leerbonnen betalen. Daarna kunnen gemeenten de Leerbon overnemen. Het is nodig te onderzoeken of het wenselijk is dit regionaal op te pakken, waarbij in de regio wel de voorwaarde wordt opgenomen dat de Leerbon past in een traject (naar werk). Indien wenselijk wordt de leerbon regionaal opgepakt.

Ambitie: Ontwikkelen/uitbreiden van participatieprojecten

Bestaande lokale initiatieven worden verstevigd en er wordt voor de regio lering getrokken uit deze initiatieven. Deze ambitie kan gekoppeld worden aan het investeren in de sociale infrastructuur (crisisactie Pact Brabant). De realiteit van de economische crisis is dat met de huidige, snel oplopende werkloosheid, de reële verwachting is dat de maatregelen gericht op het zoveel mogelijk voorkomen van werkloosheid dan wel het zo kort mogelijk houden van de werkloosheidsduur, niet afdoende zullen zijn. Het is nodig om na te denken over verdergaande alternatieven om mensen aan de slag te houden, en zich verder te laten bekwamen. Op het moment dat de economie dan weer aantrekt kunnen werknemers weer terugvloeien naar de reguliere arbeidsmarkt. Het is daarmee van belang het participatieaanbod uit te breiden. Daarvoor is het nodig de vraag op de participatiemarkt in beeld te brengen.

Actie 15: Het ontwikkelen van op participatie gerichte projecten als opstap naar re-integratie en toetreding tot de arbeidsmarkt in samenwerking tussen gemeenten, ISD en andere partijen uit het maatschappelijk middenveld. Het jaar 2009 wordt gebruikt om de succesvolle elementen in de projecten te verstevigen. Daarna worden de projecten op basis van de opgedane ervaringen verder doorontwikkeld.

Thema 3: Jongeren

Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv) en het verhogen van het behaalde aantal startkwalificaties in het secundair onderwijs staat hoog op de (politieke) agenda. De groep jongeren en met name de groep jongeren zonder startkwalificatie is zeer gevoelig voor de economische ontwikkelingen. De inzet is erop gericht dat iedere werkloze jongere aan het werk gaat of (terug) naar school gaat. Daarbij staat een sluitende aanpak tussen gemeenten, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen voorop.

Binnen het pakket van benodigde maatregelen ter verlichting van de gevolgen van de economische crisis op de arbeidsmarkt is het voorkomen van jeugdwerkloosheid een belangrijke doelstelling. Hieraan kan heel direct de crisisactie 'Sluitende aanpak jongeren in crisistijd' van het Pact Brabant gekoppeld worden. Immers, in de komende maanden verlaat een nieuwe lichterling jongeren de schoolbanken. Niet alleen jongeren zonder startkwalificatie, maar ook gekwalificeerde schoolverlaters zullen door de crisis waarschijnlijk niet meer zo snel een plek op de arbeidsmarkt weten te bemachtigen. Jongeren die de afgelopen periode al aan het werk waren, vast of flex, worden vaak als eersten ontslagen. Omdat deze jongeren bij een aantrekkende economie weer hard nodig zijn, is het zaak alles op alles te zetten om langdurige inactiviteit te voorkomen.

De landelijk Wet Investeren in Jongeren (WIJ) die wordt ingevoerd is een landelijke wettelijk kader van een reeds in de regio Midden-Langstraat bestaande praktijk.

Ambitie: Voorkomen voortijdige schooluitval

Het voorkomen van voortijdige schooluitval en ervoor zorgen dat alle jongeren een startkwalificatie halen. Dit kunnen ook werkende jongeren zijn, omdat zij zonder startkwalificatie een zeer zwakke positie hebben op de arbeidsmarkt, zeker als ze ouder zijn en dus duurder worden.

Actie 16: De jongere zonder startkwalificatie die geen uitkering heeft, wordt actief benaderd met name in het maatschappelijk middenveld en op andere, niet voor de hand liggende, vindplaatsen. Ook het stimuleren van werkgevers om de ongekwalificeerde jongeren die zij in dienst hebben te motiveren om een startkwalificatie te halen (dual traject: leren en werken) hoort hierbij. Dit heeft een zeer hoge prioriteit. In de gemeente Heusden is men hiermee al bezig. Dit zou kunnen worden uitgebouwd naar de andere gemeenten. Per gemeente wordt hiervoor iemand verantwoordelijk gemaakt (een aandachtsfunctionaris Jongeren).

Ambitie: Maatschappelijke stages

Vanaf 2011 zijn de maatschappelijke stages verplicht voor leerlingen aan het voortgezet onderwijs (72 uur). Een maatschappelijke stage betekent, dat een jongere iets doet voor een ander en daardoor op een andere manier kennismaat met de samenleving. De maatschappelijke stage kan alleen worden uitgevoerd bij vrijwilligersorganisaties, non-profitorganisaties en maatschappelijke projecten van bedrijven. Het is dus niet gericht op het enthousiasmeren voor een bepaald beroep (dit kan wél een neveneffect zijn, maar zeker geen doel). De stage is onbetaald (leidt wel tot certificaat, of stappen in EVC of portfolio). Het is van groot belang dat de stages niet alleen rond scholen zijn geconcentreerd, maar verspreid zijn over de regio. Gemeenten hebben tot taak de facilitering en ondersteuning bij de ontwikkeling van een effectieve bemiddelingsstructuur van de maatschappelijke stages door de realisatie van een makelaarsfunctie op regionaal niveau. Deze ambitie kan gekoppeld worden aan de sluitende aanpak jongeren in crisistijd en het investeren in de sociale infrastructuur (crisisacties Pact Brabant).

Actie 17: Realisatie van de makelaarsfunctie voor maatschappelijke stages, om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Er moet worden bekeken wat de meerwaarde kan zijn van een regionale aanpak mede in het kader van het verlichten van de gevolgen van de economische crisis.

Ambitie: Sluitende aanpak jongeren oppakken

Het organiseren van een sluitende aanpak voor jongeren door middel van de doorstart van het regionale uitvoeringsoverleg "Workmate". De regionale meerwaarde is gelegen in het regionaal georganiseerd zijn van de meeste organisaties die contact hebben met jongeren.

Actie 18: Om tot een sluitende aanpak te komen, wordt contact gezocht met het maatschappelijk middenveld en andere vindplaatsen van jongeren (zonder startkwalificatie en zonder uitkering). Vertegenwoordigers van deze vindplaatsen gaan deelnemen aan het uitvoeringsoverleg "Workmate".

Een andere vorm zou kunnen zijn, dat er een intergemeentelijke werkgroep "Jongeren" wordt opgericht, die acties gericht op jongeren ontwikkelt en afstemt.

Thema 4: Ketensamenwerking

Op het terrein van werk en inkomen zijn in de regio Midden-Langstraat meerdere organisaties actief. De landelijke organisaties UWV WERKbedrijf, UWV en de ISD Midden-Langstraat richten zich op de preventie van instroom, op de uitkeringsverstrekking en op de bevordering van uitstroom. De dienstverlening vindt plaats binnen één bedrijfsverzamelgebouw met als doel een integrale dienstverlening binnen de keten van werk en inkomen te bieden vanuit de perspectieven van de klant (werkgever en werkzoekende), de maatschappij en de organisaties. De dienstverlening bestaat uit het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt ter bevordering van de continuïteit van bedrijven en van een blijvende en toenemende participatie van inwoners (werkzoekenden en werkenden).

Ambitie: Integrale dienstverlening

Nu duidelijk is dat Midden-Langstraat een LWI¹ behoudt, wordt het lokale ketenmanagement ingezet op een verdergaande investering om de beoogde integratie van werkprocessen verder vorm te geven en de bedrijfsvoering daarop af te stemmen. Dit moet leiden tot een gezamenlijke dienstverlening ten behoeve van arbeidstoeleiding en participatie aan alle klanten van beide organisaties vanuit het Werkplein Midden-langstraat.

Actie 19: De dienstverlening van de ketenpartners wordt vorm gegeven vanuit een werkplein, gebaseerd op de uitgangspunten, die het Algemeen Keten Overleg (AKO) heeft geformuleerd.

Ambitie: Bijeenbrengen vraag en aanbod

Het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt impliceert dat de keten vanuit een vraaggerichte werkgeversbenadering actief is². Hiertoe wordt een ketenbreed 'actieplan werkgeversdienstverlening 2009' ontwikkeld waarbinnen gezamenlijk drie accountmanagers ingezet worden die zich fulltime bezig gaan houden met het leggen van contacten met werkgevers, het leren kennen van bedrijven, het ontwikkelen van het netwerk en het inzicht krijgen in toekomstige vacatures. Verder richten zij sectorservicepunten in. Als kwartiermaker wordt een arbeidsmakelaar ingezet. Onderdeel van deze benadering is dat werkgevers te allen tijde geïnformeerd moeten kunnen worden over relevante informatie over ondersteuning en adviezen op het gebied van scholing van medewerkers, vacaturevulling, leeftijdsbewust personeelsbeleid, subsidies etc. De keten kan hierin meer betekenen.

Actie 20: Vraaggerichte werkgeversbenadering vanuit de keten ondersteunen met de inzet van accountmanagement. Zorgen voor toegankelijk informatiemateriaal (arrangementenbank is in ontwikkeling en naar verwachting binnen een halfjaar inzetbaar, waardoor informatie over landelijke, regionale en lokale instrumenten en voorzieningen digitaal ontsloten worden). Koppeling met de op te richten sectorservicepunten ligt voor de hand.

Ambitie: Ketenjaarplan

Het UWV WERKbedrijf en de ISD Midden-Langstraat willen hun samenwerking jaarlijks planmatig vast leggen middels een ketenjaarplan. Het ketenjaarplan 2009 is inmiddels opgeleverd. In dit ketenjaarplan worden de uitgangspunten voor samenwerking geformuleerd en wordt op basis daarvan een taakstelling en plan van aanpak uitgewerkt waarbinnen doelstellingen en acties worden

¹ Locatie voor werk en inkomen

² zie thema vraaggerichte werkgeversbenadering

geformuleerd die vanuit de keten worden ingezet. Dit maakt de gezamenlijke dienstverlening binnen de keten tevens transparanter.

Actie 21: Het ontwikkelen van ketenjaarplannen door het WERKbedrijf en de ISD Midden-Langstraat, voortbouwend op het inmiddels opgeleverde ketenjaarplan 2009.

Ambitie: Bevordering zelfstandig ondernemerschap

In toenemende mate is er ruimte voor het werken als zelfstandige of als ZZP-er³. Binnen de keten zijn mogelijkheden aanwezig om niet alleen gevestigde zelfstandigen, maar ook oriënterende en startende zelfstandigen te faciliteren. De ketendienstverlening op dit terrein kan uitgebreid worden. Voorwaarden hiervoor is dat in de voorwaardenscheppende sfeer het starten van een eigen bedrijf laagdrempeliger wordt gemaakt door de mogelijkheid van bedrijfsvestiging te verruimen en door starters gericht te adviseren en te ondersteunen bij administratie en organisatie. Het Pact Brabant besteedt ook aandacht aan ZZP'ers in de geformuleerde crisisacties.

Actie 22: Onderzoek naar de manier waarop het zelfstandig ondernemerschap in de regio bevorderd kan worden.

Ambitie: Nuggersbeleid ontwikkelen

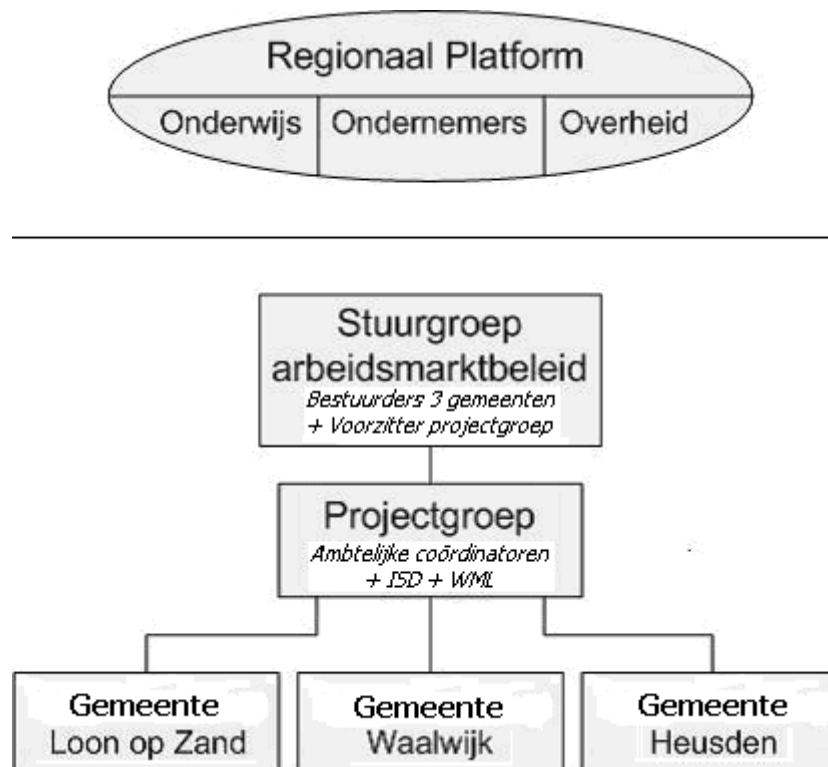
Om te kunnen blijven voldoen aan de arbeidsvraag van werkgevers en om de arbeidsparticipatie in de regio te bevorderen is de inzet van nuggers, vooral vrouwen, nodig. Ons land kent een zeer groot potentieel aan arbeidskrachten die niet werken en niet in beeld zijn als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf. Er is geen aanleiding te veronderstellen dat dit voor deze regio anders is. Het gaat erom deze groep op te sporen, te activeren en vervolgens toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Het Rijk wil in deze kabinetsperiode 35.000 nuggers activeren en of re-integreren. Vertaald naar deze regio gaat het om ruim 200 personen.

Actie 23: Binnen de keten van werk en inkomen specifiek beleid ontwikkelen met betrekking tot nuggers en daardoor een bijdrage leveren aan de verhoging van de participatiegraad. Volledigheidshalve wordt verwezen naar datgene wat hierover onder thema 2 is verwoord.

³ zelfstandige zonder personeel

5. Werkstructuur

Om regionaal arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen stellen we de volgende overlegstructuur voor. We sluiten hierbij waar mogelijk aan bij de reeds bestaande overlevormen:



1. Een platform Regionaal arbeidsmarktbeleid

Hierin zetelen de belangrijkste spelers (bestuurs – en directieniveau) op de regionale arbeidsmarkt vanuit de 3 O's. De rol van dit platform: klankbordgroep en adviesorgaan. Het platform komt minimaal één keer per jaar bijeen.

2. De Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid

De Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid is het hart van het beleidsproces. In de stuurgroep zetelen bestuurders Sociale zaken van de drie gemeenten, met mandaat om bij hun visievorming de velden Onderwijs en Economische zaken te betrekken. Taak: Keuzes maken voor thema's en de accordering van het programma voor het arbeidsmarktbeleid. Opdrachtverstrekking aan de Projectgroep

3. Projectgroep

In de Projectgroep zitten de drie ambtelijke coördinatoren plus een vertegenwoordiging van de ISD en de WML. Taak: De Projectgroep vertaalt de opdrachten van de stuurgroep in concrete projecten, die vervolgens worden neergelegd voor uitwerking en uitvoering bij de betrokken netwerkpartijen zoals gemeenten, ISD, UWV WERKbedrijf, WML en ROC.

4. De ambtelijke uitvoering

De gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand ontvangen hun opdrachten van de Projectgroep en rapporteren ook aan de Projectgroep. Iedere gemeente zorgt voor ambtelijke verknoping van de verschillende afdelingen die met arbeidsmarktbeleid te maken hebben.

Een ambtelijk coördinator van elke gemeente leidt de uitvoering in de eigen gemeente en heeft zitting in de Projectgroep.

5. Borging uitvoering

De stuurgroep Arbeidsmarktbeleid stuurt binnen de kaders van deze startnotitie aan en is eindverantwoordelijk. De ISD is uitvoeringsverantwoordelijk waarbij PSW als secondant fungeert. De ambtelijke uitvoering van de actiepunten vallen veelal onder de reguliere uitvoering van de gemeentelijke afdelingen die met arbeidsmarktbeleid te maken hebben. Zo veel mogelijk wordt aangesloten bij bestaande initiatieven van de gemeenten. Daarnaast zijn er ook actiepunten die worden opgepakt door andere netwerkpartners, zoals het UWV WERKbedrijf, WML en ROC.

Bijlagen

Bijlage 1 Planning van acties

<i>Thema/doel</i>	<i>Actie</i>	<i>Planning Start</i>
Regionale visie		
Regionale aanpak economische crisis	0. Twee bijeenkomsten van de drie O's (REKO Werkconferentie en een eerste bijeenkomst van het regionaal platform op bestuurlijk en directieniveau) + doorwerking van de actieplannen in ondergenoemde acties	Apr/mei/juni 2009 Hoge prioriteit
Regionale visie op arbeidsmarktbeleid	1. Plenaire bijeenkomst van de wethouders (SoZa, EZ, Onderwijs en eventueel RO en Welzijn)	Sept. 2009
Arbeidsmarktinformatie		
Actuele gerichte regionale arbeidsmarktinfo voor alle partijen in de vorm van een arbeidsmarktmonitor	2. Behoeftes-inventarisatie en ontwikkelen arbeidsmarktmonitor	April/mei 2009 Hoge prioriteit
Thema 1: Vraaggerichte werkgeversbenadering		
Matching vraag en aanbod vanuit vraag arbeidsmarkt.	3. Inventarisatie bij werkgevers naar (m.n. laaggekwalificeerd) werk. 4. Vanuit de vraag van werkgevers ontwikkelen projecten / arrangementen in tekortsectoren voor nuggers/stille reserves	Vanaf maart 2009 Hoge prioriteit n.t.b.
Creëren van arbeids- en werkervaringsplaatsen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt	5. Ontwikkeling arrangementen werkzoekenden 6. Informatie werkgevers over loonkostensubsidies en voorzieningen 7. In regionaal verband worden afspraken gemaakt over Social Return en het zoeken van 'best practices'.	Mei/juni 2009

Thema/doel	Actie	Planning Start
Regionale aanpak aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt	8. Onderzoeken van draagvlak voor regionale uitwisseling (3 O's) met als doel verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De samenwerking kan uitmonden in succesvolle projecten.	Vanaf mei/juni 2009 Evaluatie en besluit Hoge prioriteit
Informatie over behoeften bedrijfsleven	9. De bestaande inzichten die er zijn over de behoeften van werkgevers inzetten voor regionaal arbeidsmarktbeleid, en indien nuttig verder verdiepen.	Mei/juni 2009 Hoge prioriteit
Verbetering HR-dienstverlening werkgevers	10. Onderzoek naar draagvlak en mogelijkheden van regionaal HR-servicepunt of werkgeversservicepunt	Maart 2009 Hoge prioriteit
Thema 2: Participatie		
Integraal regionaal participatiebeleid ontwikkelen	11. Beleidsontwikkeling participatiebeleid. Verknoping WWB, WI, WEB en WSW en WMO 12. Ontwikkelen en invoeren regionale Participatieladder	Mei 2009 Juni 2009
Toeleiding participatie van 200 Nuggers in de regio Midden-Langstraat (zie ook onder thema 1 en 3)	13. Actieplan ontwikkelen voor opsporen en benaderen van nuggers (Leerbon, promotieteams) en aanbieden van specifieke programma's gericht op participatie van nuggers 14. Onderzoeken of het wenselijk is het project leerbonnen regionaal op te pakken, waarbij in de regio wel de voorwaarde wordt opgenomen dat de Leerbon past in een traject (naar werk). En zo ja, ermee aan de slag gaan.	n.t.b. Feb. 2009
Opzetten en gezamenlijk regionaal oppakken van een participatieproject	15. Het ontwikkelen van op participatie gerichte projecten als opstap naar re-integratie en toetreding tot de arbeidsmarkt	April/Mei 2009 Hoge prioriteit
Thema 3: Jongeren		
Voorkomen van schooluitval: elke jongere in de regio een startkwalificatie	16. Jongeren zonder startkwalificatie actief benaderen/opsporen en werkgevers stimuleren om ongekwalificeerde jongeren die zij in dienst	Feb. 2009 Hoge prioriteit

Thema/doel	Actie	Planning Start
	hebben te motiveren een startkwalificatie te behalen (leren/werken).	
Realisatie makelaarsfunctie maatschappelijke stages	17. In kaart brengen vraag en aanbod maatschappelijke stageplekken c.q. realisatie makelaarsfunctie voor maatschappelijke stages.	Mei/juni 2009 Hoge prioriteit
Doorstart regionaal uitvoeringsoverleg Workmate	18. Regionaal organiseren van uitvoeringsoverleg van organisaties die contact hebben met jongeren.	Maart 2009 Hoge prioriteit
Thema 4: Ketensamenwerking		
Integrale dienstverlening	19. Ontschotting dienstverlening en vormgeving in gezamenlijke frontoffice	Is gestart Hoge prioriteit
Bijeenbrengen van vraag en aanbod	20. Inzet van accountmanagement vanuit de keten van werk en inkomen ter ondersteuning van vraaggerichte werkgeversbenadering.	Is gestart
Ketenjaarplannen opstellen te beginnen met 2009	21. Ontwikkeling ketenjaarplannen door het WERKbedrijf en de ISD te beginnen met het ketenjaarplan 2009	Jan. 2009
Bevorderen van zelfstandig ondernemerschap ten behoeve van economische vitaliteit van de regio	22. Onderzoek naar de manier waarop het zelfstandig ondernemerschap in de regio bevorderd kan worden	Okt. 2009
Bevorderen arbeidsparticipatie nuggers (Zie onder thema 1 en 2)	23. Ontwikkelen specifiek beleid m.b.t. nuggers binnen de keten van werk en inkomen.	Mei 2009

Bijlage 2 Deelnemers aan de interviews

Waalwijk:

De heer M. Sipkens, senior beleidsmedewerker afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling

De heer F. Leerdam, senior beleidsmedewerker afdeling Ruimte en Economie

Mevrouw L. de Laat, beleidsmedewerker afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling

Heusden:

De heer W. van Eijk, beleidsmedewerker Economische Zaken

Mevrouw J. Verbiesen, afdelingshoofd Ondersteuning en Welzijn

Mevrouw A. van Gelder, beleidsmedewerker Ondersteuning en Welzijn

De heer H. Berntsen, senior beleidsmedewerker Ondersteuning en Welzijn

Loon op Zand:

De heer S. v.d. Nieuwenhuijzen, afdelingshoofd Maatschappij & Veiligheid

Mevrouw T. Fabus, accountmanager bedrijven, Economische Zaken

Mevrouw G. Verduijn, beleidsmedewerker afdeling Maatschappij & Veiligheid

Bijlage 3 Cijfers

1. Demografische gegevens per 1 januari 2008

Onderwerp	Heusden		Loon op Zand		Waalwijk		Totaal	
Inwoners	43.065		22.934		45.748		111.747	
Beroepsbevolking	24.500		13.200		26.600		64.300	
Bedrijven ⁴	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Aantal banen	14.510	14.640	8.590	8.900	24.720	25.550	47.820	49.090
Aantal vestigingen	2.640	2.700	1.470	1.520	3.190	3.300	7.300	7.520
Gem. per bedrijf	5,5	5,4	5,8	5,9	7,7	7,7	6,5	6,5

2. Werkgelegenheidsoverzicht Regio Waalwijk per 1 januari 2008

	Aantal vestigingen	Aantal werkzame personen	Aantal mannen werkzaam	Aantal vrouwen werkzaam
Totaal	6.756	45.966	26.523	19.443
Reparatie van consumentenartikelen en handel	2.147	11.872	6.689	5.183
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening	1.382	4.754	2.881	1.873
Bouwnijverheid	930	3.464	3.169	295
Industrie	651	9.448	7.289	2.159
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	513	3.171	1.465	1.706
Gezondheidszorg- en welzijnszorg	313	5.204	666	4.538
Horeca	267	1.717	765	952
Vervoer, opslag en communicatie	202	2.075	1.616	459
Onderwijs	169	2.019	704	1.315
Financiële instellingen	98	1.036	448	588
Landbouw, jacht en bosbouw	71	256	232	24
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	12	949	598	351
Winning van delfstoffen	1	1	1	-

⁴ Lisa 2007/2008

3. Gegevens arbeidstijdverkorting en werkloosheidscijfers

Aantal bedrijven met werktijdverkorting

Gem. Heusden 2 bedrijven 106 medewerkers
Sector: metaal

Gem. Loon op Zand 4 bedrijven 62 medewerkers
Sector: metaal en leder

Gem. Waalwijk 5 bedrijven 150 medewerkers
Sector: metaal

Conclusie: betreft vooral bedrijven met koppeling naar autobranche.

Werkloosheidscijfers

NWW 28-2-2009										
	Aantal	%	Man	Vrouw	15-26	%	27-44	%	>45	%
Nederland	456.281	6,1	225.273	231.008	49.492	10,8	181.264	39,7	225.525	49,4
Noord-Brabant	59.177	5,3	29.766	29.411	6508	10,9	21.916	37	30.753	51,9
Werkpl. Waalwijk	2.497	5,1	1.131	1.366	215	8,6	833	33,3	1449	58
Heusden	920	4,8	429	491	79	8,5	331	35,9	510	55,4
Loon op Zand	493	5,5	200	293	55	11	137	27,7	301	61
Waalwijk	1.084	5,1	502	582	81	7,4	365	33,6	638	58,8

NWW 30-11-2008										
	Aantal	%	Man	Vrouw	15-26	%	27-44	%	>45	%
Nederland	409.784	5,4	191.646	218.138	37.649	9,1	158.686	38,7	213.449	52
Noord-Brabant	51.120	4,5	24.304	26.816	4.747	9,2	17.974	35,1	28.399	55,5
Werkpl. Waalwijk	2.236	4,5	984	1.252	156	6,9	723	32,3	1.357	60,6
Heusden	810	4,2	369	441	52	6,4	284	35	474	58,5
Loon op Zand	464	5,2	182	282	36	7,7	129	27,8	299	64,4
Waalwijk	962	4,6	433	529	68	7	310	32,2	584	60,7

Bijlage 4 Toelichting crisismaatregelen kabinet

De maatregelen van het kabinet concentreren zich momenteel met name op:

- *Ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie*
Onder leiding van de Stichting van de Arbeid is in samenwerking met SZW en UWV inzicht verkregen in gedetailleerde arbeidsmarktinformatie naar beroep, opleiding, sector en regio. Deze arbeidsmarktinformatie wordt nu gebruikt door de uitvoering in onder andere de mobiliteitscentra.
- *Intensivering van de arbeidsbemiddeling*
Per 1 maart is in dit kader een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra gerealiseerd (in Midden-Brabant in Den Bosch en Tilburg). Daar wordt ten opzichte van de reguliere dienstverlening de dienstverlening sneller en intensiever ingezet voor grote groepen werklozen, waarbij publieke en private partijen in de regio actief betrokken worden. Hier wordt sterker ingezet op bemiddeling van mensen naar tekortsectoren, waar nodig met gerichte inzet van scholing. Sectoren of bedrijven kunnen ook eigen mobiliteitscentra vormen met behulp van publieke en/of private intermediairs. Vanuit de sectoren kan optimaal inzicht verkregen worden op de vraag, en kan er voor gezorgd worden dat onder meer scholingsgelden uit de O&O fondsen gericht worden ingezet.
- *Vakkennis waar nodig behouden voor een bedrijf*
Per 1 april jl. is de regeling voor deeltijd WW geïntroduceerd om vakkrachten te behouden voor bedrijven die voldoende gezond zijn om, ondanks een tekort aan orders en omzet, door de crisis heen te komen. De regeling is opengesteld voor eerste aanvragen tot 1 januari 2010.
- *Ondersteuning van arbeidsmobiliteit*
Het gaat hier om de ontwikkeling van-werk-naar-werk trajecten om met ontslag bedreigde werknemers naar ander werk te begeleiden. Dit om werkloosheid te voorkomen, maar ook om kennis en kunde voor de regio te behouden.
- *Faciliteren van scholingsinspanningen*
Om sociale redenen, maar ook met het oog op de toekomstige behoefte van de arbeidsmarkt ((om)scholing voor tekortsectoren). De nadruk moet vooral liggen op (vraaggerichte) scholingstrajecten om de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te kunnen oplossen c.q. werkzoekenden straks inpasbaar te maken op vacatures die zich na ommekomst van deze crisis weer in meerdere mate zullen aandienen.
Omscholing van met ontslag bedreigde werknemers naar een ander sector wordt financieel aantrekkelijker gemaakt door een subsidie van 50% van de omscholingskosten tot een maximum van €2.500,-. Ook worden EVC-trajecten voor met ontslag bedreigde werknemers zonder startkwalificatie voor de helft door overheid gefinancierd. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren worden in totaal 40 leerwerkloketten structureel gefinancierd.
- *Blijvende aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*
Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zullen in tijden van crisis sneller hun baan verliezen en minder snel uitstromen vanuit werkloosheid. De maatregelen die in de afgelopen periode zijn genomen om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen te ondersteunen blijven daarom onverkort van belang. Mocht blijken dat reguliere arbeid niet beschikbaar is, dan moeten werkzoekenden fit gehouden worden voor de arbeidsmarkt.
- *Voorkomen van jeugdwerkloosheid*
Op langere termijn is het cruciaal jongeren zoveel mogelijk bij de arbeidsmarkt te houden en een perspectief te bieden. Voorkomen van jeugdwerkloosheid is een belangrijke doelstelling voor de komende periode. Gemeenten zullen binnenkort in de vorm van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) een belangrijk instrument in handen hebben om jongeren te ondersteunen. Het hoofddoel van dit wetsvoorstel is duurzame arbeidsparticipatie van jongeren in regulier werk. De WIJ verplicht gemeenten aan werkloze jongeren tot 27 jaar een werkleeraanbod te doen. Gemeenten kunnen bij jongeren scholing (leeraanbod, stages of werkervaringsplaatsen) inzetten om

beroepsvaardigheden op peil te houden of nieuwe vaardigheden te verwerven. Deze zijn nodig om betere kansen op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Naar verwachting zal de WIJ snel ingevoerd gaan worden.

Bijlage 5 Geraadpleegde documentatie

Biesheuvel, Pieter Jan, *Pieter Jan Biesheuvel, voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen, over de economische crisis*, 19 februari 2009.

Centraal Planbureau, *persbericht: CEP 2009: Nederland verkeert in diepe recessie*, 17 maart 2009.

Gemeente Heusden: W. van Eijk en J. Zilvold, *Arbeidsmarktbeleid Heusden 2007. Arbeidsmarktgegevens, beleid en acties*, 6 november 2007.

Gemeente Loon op Zand, *Kiezen voor Toekomst. Collegeprogramma 2006 – 2010*, oktober 2006.

Gemeente Waalwijk, *Sociaal Economisch Beleidsplan 2006 – 2010*, 2005.

ISD Midden-Langstraat, *Tijd om onze plaats te bepalen! Meerjarenbeleidsplan 2008-2011 ISD Midden-Langstraat*, 16 juli 2008.

ISD Midden-Langstraat, *De toegevoegde waarde van regionaal arbeidsmarktbeleid*, september 2008.

ISD Midden-Langstraat i.o.v. de gemeente Waalwijk, *Regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat*, april 2008.

Ministerie van SZW, *Resultaat Sociaal Overleg 24 maart 2009*, 25 maart 2009.

Minister van SZW, *Brief van de Minister van SZW. Mobilisatie arbeidsmarkt met oog op economische teruggang*, 14 januari 2009.

Ministerie van SZW, *Overzicht Maatregelen Arbeidsmarkt*, maart 2009.

Pact Brabant, *Outlines crisisacties Pact Brabant*, 5 maart 2009.

Rabobank Nederland Directoraat Kennis en Economisch Onderzoek, *Economisch perspectief voor De Langstraat. Verwachtingen en kansen voor de toekomstige ontwikkeling van de economie van De Langstraat*, november 2008.

SER Brabant, *Advies internationale kredietcrisis; doorwerking naar de regionale economie*, december 2008.

Secretariaat Ministerraad, Ministerie van Algemene Zaken, *Werken aan toekomst, een aanvullend beleidsakkoord bij 'samen werken, samen leven'*, 25 maart 2009.

Stichting van de Arbeid, *Akkoord Stichting van de Arbeid*, 25 maart 2009.

UWV WERKbedrijf en ISD Midden-Langstraat, *Ketenjaarplan 2009 BVG Midden-Langstraat*, 2009. **Maandcijfers**