

## B&W Adviesnota

<b>Onderwerp</b>	Aanbieding adviesrapport en vaststelling Raadsinformatiebrief inzake de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur Noord-Limburg
<b>Zaaknummer</b>	Z25000590
<b>B&amp;W datum</b>	18 maart 2025
<b>Naam steller</b>	Medewerker team Maatschappelijke Ontwikkeling
<b>Teammanager</b>	Teammanager team Maatschappelijke Ontwikkeling
<b>Portefeuillehouder</b>	W.H. de Schrijver

### Besproken met portefeuillehouder?

Ja, met Martin Leenders op 10 maart 2025

### Openbaarheid

Ja, per direct.

### Bevoegd orgaan

B en W

Ter kennisname aanbieden aan Raad

---

## Advies

1. Kennis te nemen van het adviesrapport "Hervorming arbeidsmarktdienstverlening Noord-Limburg".
2. In te stemmen met bijgevoegde (regionale) Raadsinformatiebrief inzake de voortgang van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur in Noord-Limburg.
3. De Raadsinformatiebrief via de griffie te verzenden aan de gemeenteraad.

## Inleiding

De hervorming van de arbeidsmarktregio's is een landelijke ontwikkeling, zoals beschreven in de Kamerbrief van april 2024. Deze hervorming richt zich op een efficiëntere samenwerking binnen arbeidsmarktregio's en een inclusievere arbeidsmarktdienstverlening. Voor Noord-Limburg betekent dit een versterking van regionale samenwerking, inclusief de ontwikkeling van een meerjarige beleidsagenda en een vernieuwde governance-structuur.

Het adviesrapport "Hervorming arbeidsmarktdienstverlening Noord-Limburg" biedt een uitgebreide analyse van de uitdagingen, kansen en aanbevelingen voor de toekomst van de arbeidsmarktinfrastructuur in de regio. Daarnaast heeft het college de wettelijke verplichting om de raad actief te informeren over de voortgang van beleidsontwikkelingen. De bijgevoegde Raadsinformatiebrief biedt inzicht in de actuele stand van zaken en de vervolgstappen.

Gemeenten hebben, net als andere genoemde partijen, geen keuze in hoe deze infrastructuur is uitgewerkt. Wel hebben partners de mogelijkheid met betrekking tot de uitvoering nuances in te kleuren. Bijvoorbeeld naast dienstverlening gericht alleen op regionaal niveau ook dienstverlening geënt op de couleur locale, door bijvoorbeeld de inzet van eigen ontwikkelbedrijven.

## Beoogd resultaat

Het college en de raad informeren over de inhoud van het adviesrapport en de voortgang van de hervorming, zodat zij op de hoogte zijn van de voorgestelde strategieën, ontwikkelingen en impact

op de regionale arbeidsmarkt. Dit biedt een basis voor verdere, aankomende besluitvorming en ondersteuning van de implementatie van hervormingen.

## **Argumenten**

*1.1. Het advies rapport biedt inzicht in regionale strategieën en voorbereiding voor volgende fases.*

Het adviesrapport biedt een duidelijke weergave van de huidige stand van zaken, regionale ambities en voorgestelde hervormingen. Door het college en de raad op de hoogte te brengen, kunnen zij voorbereid deelnemen aan toekomstige besluitvorming en de begeleiding van de transitieperiode. In de loop van 2025 worden een aantal documenten ter vaststelling aan de colleges aangeboden. Onder andere het samenwerkingsconvenant en de meerjarenbeleidsagenda. Het adviesrapport is een belangrijke onderlegger voor deze documenten en wordt daarom nu ter kennisname aan de colleges aangeboden.

*2.1. Een raadsinformatiebrief geeft duidelijkheid over de actuele ontwikkelingen en hiermee voldoet het college aan informatievoorziening aan de raad.*

Het informeren van de raad is onderdeel van de actieve informatieplicht van het college. De Raadsinformatiebrief geeft inzicht in de regionale en landelijke ontwikkelingen rondom de hervorming. Door de raad periodiek te informeren, ontstaat duidelijkheid over de voortgang van de samenwerking, het Regionaal Beraad en de toekomstige mijlpalen.

## **Kanttekeningen of risico's**

*2.1. Het collegebesluit en raadsinformatiebrief is openbaar.*

Aangezien de Raadsinformatiebrief openbaar is, dient rekening gehouden te worden met mogelijk mediabelangstelling en interpretatie van de inhoud.

## **Communicatie**

1. Het adviesrapport zal na bespreking in de colleges via de gebruikelijke kanalen door de AMR worden gedeeld met relevante stakeholders en partners binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg.
2. Na besluitvorming wordt de raadsinformatiebrief via de gebruikelijke route naar de raad gestuurd.
3. Het streven is de besluitvorming en het versturen van de raadsinformatiebrief bij alle 7 gemeenten in week 12 te laten plaatsvinden.

## **Financiële gevolgen**

Er zijn geen directe financiële consequenties verbonden aan dit voorstel.

## **Vervolgtraject besluitvorming**

Na besluitvorming in het college wordt de raadsinformatiebrief via de gebruikelijke route naar de raad gestuurd.

## **Evaluatie**

Niet van toepassing.

## **Bijlagen**

1. Adviesrapport "Hervorming arbeidsmarktdienstverlening Noord-Limburg".
2. Raadsinformatiebrief "Voortgang hervorming arbeidsmarktinfrastructuur Noord-Limburg".

## **Naslagwerk**

1. Kamerbrief 'Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur'.
2. Schematisch overzicht van het Regionaal Beraad en samenwerkingsstructuur (bron: Advies hervorming regionale arbeidsmarktdienstverlening).
3. Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsinformatie.

Maatschappelijke ontwikkeling

Raadhuisstraat 1

Postbus 500, 5800 AM Venray

Telefoon (0478) 52 33 33

Telefax (0478) 52 32 22

E-mail [gemeente@venray.nl](mailto:gemeente@venray.nl)

Internet [www.venray.nl](http://www.venray.nl)

KvK-nummer 14132389

IBAN NL20 BNGH 028 5028 383 (belastingen)

IBAN NL11 BNGH 028 5008 757 (algemeen)

BIC BNGHNL2G

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 18 maart 2025

Behandeld door Marieke van der Kroon

Ons kenmerk Z25000590

Datum uw brief

Pagina 1 van 4

Uw kenmerk

Onderwerp Voortgang hervorming arbeidsmarktinfrastructuur in Noord-Limburg

Geachte leden van de gemeenteraad,

Graag willen wij u met deze (regionale) raadsinformatiebrief kennis laten nemen van de actuele stand van zaken rondom de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg. De regionale raadsinformatiebrief wordt in de zeven regiogemeenten in deze week gelijktijdig aan de betreffende gemeenteraden verspreid.

### **Aanleiding**

De hervorming van de arbeidsmarktregio's is een landelijke ontwikkeling, zoals beschreven in de Kamerbrief van april 2024. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit proces in gang gezet om de samenwerking binnen arbeidsmarktregio's efficiënter en inclusiever te maken. Dit moet leiden tot een betere dienstverlening voor inwoners en ondernemers met vragen over werken en een leven lang ontwikkelen.

Voor de arbeidsmarkt Noord-Limburg betekent dit een intensievere regionale samenwerking tussen alle betrokken partners, waaronder gemeenten, UWV, sociale partners, SBB en onderwijspartijen. Daarnaast wordt gewerkt aan een meerjarige beleidsagenda en een vernieuwde governance-structuur. Een belangrijke vervolgstap is de ontsluiting van de dienstverlening volgens het no-wrong-door-principe, zodat inwoners en ondernemers altijd op de juiste plek terechtkomen met vragen over werken en leren. De Handreiking meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie biedt concrete richtlijnen om deze samenwerking verder vorm te geven.

### **Samen bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt**

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur biedt Noord-Limburg de kans om in te spelen op zowel regionale uitdagingen als landelijke ambities. In 2025 starten we met de implementatie van nieuwe overlegstructuren en een integraal beleidskader, gericht op:

- Het ondersteunen van een leven lang ontwikkelen (LLO) om de beroepsbevolking aanpasbaar en veerkrachtig te houden.
- Het bieden van ondersteuning aan arbeidsmigranten en andere kwetsbare doelgroepen.
- Het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor arbeidsmigranten, statushouders, ouderen en jongeren zonder startkwalificatie.

Het Regionaal Beraad wordt een belangrijke spil in dit proces. Dit overlegplatform is een netwerksamenwerking en brengt publieke en private partijen samen. Door een 'no-wrong-door'-benadering, geïmplementeerd via het Werkcentrum Noord-Limburg, wordt dienstverlening beter toegankelijk voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

Met deze aanpak wil de regio niet alleen inspelen op actuele uitdagingen, zoals vergrijzing en economische transities, maar ook een robuuste basis leggen voor de toekomst.

#### **Stand van zaken en realisaties tot nu toe**

- Het Regionaal Beraad i.o. is opgericht en werkt aan de voorbereiding van de regionale meerjarenagenda.
- Samenwerkingsconvenant voor het regionaal beraad is in concept opgesteld.
- Het adviesrapport "Advies Hervorming regionale arbeidsmarktdienstverlening en -infrastructuur" wordt gelijktijdig met deze raadsinformatiebrief aangeboden aan de colleges en overige arbeidsmarktpartners die deelnemen aan het Regionaal Beraad i.o. Het rapport vormt de basis voor het opstellen van de meerjarenagenda en voor het sluiten van een ondertekend samenwerkingsconvenant..

De samenwerking is complex en verloopt soms stroperiger dan verwacht. Er wordt gewerkt aan een proces dat richting 1 januari 2026 concreet uitgewerkt moet zijn. De betrokken partijen zijn druk doende om dit in goede banen te leiden.

#### **Structuur van het Regionaal Beraad**

Het Regionaal Beraad Noord-Limburg is een nieuwe overlegstructuur die moet worden opgezet als onderdeel van de hervorming van de arbeidsmarktregio's. Het Regionaal Beraad is een netwerksamenwerking. Partijen hebben ieder eigen taken en verantwoordelijkheden, maar kunnen in sommige gevallen meer slagkracht maken door samen te werken. De regionale meerjarenagenda is bedoeld om, in aanvulling op de reguliere dienstverlening, de plannen uit te werken waar partijen elkaar kunnen versterken of zelfs nodig hebben in de samenwerking. Deze kunnen gericht zijn op werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Zoals in het regionale convenant wordt vastgelegd, is het Regionaal Beraad geen rechtspersoon en beschikt het niet over formele besluitvormingsbevoegdheden; het betreft een netwerksamenwerking. Na het maken van de afspraken in het Regionaal Beraad neemt het College van B&W van de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio formeel de besluiten over de inzet van de gemeenschappelijke middelen voor de

samenwerking en de financiële verantwoording hiervan. Het advies van het Regionaal Beraad is hierbij richtinggevend.

Het Regionaal beraad bestaat uit vertegenwoordigers van centrumgemeente Venlo, de zeven gemeentes, UWV, SBB, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en onderwijspartijen. Het beraad richt zich op de afstemming en monitoring van arbeidsmarktontwikkelingen in de regio.

De belangrijkste taken van het Regionaal Beraad zijn:

- **Coördineren en monitoren** van de regionale meerjarenbeleidsagenda.
- **Uitwisselen van kennis en expertise** tussen arbeidsmarktpartners.
- **Signaleren van ontwikkelingen en beleidsimpulsen** verwerken.
- **Afstemmen van samenwerking** met o.a. het Regionaal Werkcentrum en landelijke hervormingen.

Het beraad is in 2025 nog in oprichting en komt zes keer bijeen. Naast inhoudelijke afstemming en bespreking wordt 2025 ook gezien als een periode waarin we al werkende weg de samenwerking binnen de nieuwe overlegstructuur verbeteren. Vanaf 2026 zal het viermaal per jaar plaatsvinden, met daarnaast bredere strategische bijeenkomsten. De samenwerking wordt formeel vastgelegd in een samenwerkingsconvenant

### **Vervolgprocedure Raad**

In 2025 houden wij u periodiek op de hoogte van de voortgang van de implementatie van het samenwerkingsconvenant en de meerjarenagenda. Belangrijke informatie die wordt gedeeld:

- Q3 2025: de regionale meerjarenagenda.
- Q4 2025: de formele inrichting van het Werkcentrum Noord-Limburg.

In samenwerking met de griffies van de zeven gemeenten binnen de AMR wordt gezocht naar een geschikte datum voor het organiseren van een regionale raadsbijeenkomst. Via deze bijeenkomst willen we de gemeenteraden in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg op de hoogte brengen van de voortgang van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur in onze regio. En de gelegenheid geven input mee te geven voor de vervolgstappen die nog gezet gaan worden.

### **Communicatie**

Naast de informatie over de belangrijke mijlpalen, is geen verdere communicatie aan de orde.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Het college van burgemeester en wethouders,

de burgemeester,

de secretaris,

M.C. Uitdehaag

E.G.J. Voorn

**Bijlagen**

1. Adviesrapport "Hervorming arbeidsmarktdienstverlening Noord-Limburg"

A high-angle photograph of a warehouse interior. In the center, a worker wearing a red cap and a brown and beige work jacket is seated on a red forklift. Two other workers, one in a brown and beige jacket and another in a green quilted jacket and a light-colored knit hat, are standing around the forklift, looking at a tablet held by the worker in the green jacket. The background shows metal shelving units filled with cardboard boxes and stacks of red buckets. The overall scene is brightly lit, typical of an industrial setting.

**ARBEIDSMARKTREGIO NOORD-LIMBURG**

**ADVIES  
HERVORMING REGIONALE  
ARBEIDSMARKTDIENSTVERLENING  
EN -INFRASTRUCTUUR**

**DECEMBER 2024**

**BRIGITTE JANSEN / MAT VAN DEN BEUKEN / YURI RIETMANN / DIONNE ZWIER**



# SAMENVATTING

In het adviesrapport worden de belangrijkste ontwikkelingen, uitdagingen en strategische koers van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg uiteengezet. De regio staat voor cruciale hervormingen om een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Het advies benadrukt de noodzaak van een geïntegreerde publiek-private samenwerking en de opzet van een nieuwe governance-structuur, waarbij duurzame samenwerking tussen verschillende stakeholders centraal staat. De verbinding met de landelijke ontwikkelingen in het kader van herstructurering arbeidsmarktregio's is nadrukkelijk gelegd. Het adviesrapport biedt een robuust fundament voor de toekomst van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Door een gecombineerde inzet op samenwerking, innovatie, en duurzame inclusie kan de regio beter inspelen op arbeidsmarktvaartstukken.

## Regionale context en ontwikkelingen

De arbeidsmarkt Noord-Limburg is een grensregio met zeven gemeenten en ruim 290.000 inwoners. De regio kent een innovatieve agrarische sector, een bloeiende maakindustrie, de logistieke hotspot, een omvangrijke zorgsector en een sterke recreatieve industrie. Ondanks een gunstige economische basis, kampt de regio met significante uitdagingen:

- **Vergrijzing en ontgroening:** De demografische druk heeft geleid tot een afname van de beroepsbevolking en een groeiende arbeidsmarktkrapte.
- **Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt:** Opleidingsaanbod lijkt nog niet voldoende aan te sluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt.
- **Vertrek van jong talent:** Veel jongeren verlaten de regio voor studie en keren niet terug, wat leidt tot een brain drain, ofwel (kennisverlies).
- **Rol van arbeidsmigranten:** Met een groeiend aantal arbeidsmigranten wordt het belang van hun integratie en ondersteuning benadrukt.

## Regionale ambities

De regio streeft naar een gezonde, toekomstbestendige en veerkrachtige arbeidsmarkt waarin alle inwoners een kans krijgen om bij te dragen en te profiteren met als overkoepelend doel de bevordering van brede welvaart in de regio. Dit betekent dat er wordt gestreefd naar een situatie waarin economische, sociale en ecologische factoren in balans zijn en bijdragen aan de kwaliteit van leven voor huidige en toekomstige generaties. Belangrijke ambities van de regio zijn: **Kansen op de arbeidsmarkt** (bijdragen aan het verminderen van tekorten en versterken van werkgevers), **Leven Lang Ontwikkelen (LLO)** (faciliteren van permanente bij- en omscholing voor een adaptieve beroepsbevolking) en Inclusieve arbeidsmarkt (creëren van mogelijkheden voor alle inwoners, inclusief kwetsbare groepen). Thema's zoals jongeren, arbeidsmigratie, basisvaardigheden en Social Return On Investment krijgen hierom speciale aandacht.

Zowel de analyse van de arbeidsmarktregio en de ambities zullen vertaald gaan worden naar een meerjarenbeleidsagenda.

## Governance en structuur

De nieuwe infrastructuur van de arbeidsmarktregio's kent nieuwe overlegstructuren. Er komt een Landelijk Beraad en 35 Regionale Beraden. Het Regionaal Beraad Noord-Limburg is een overlegstructuur (in wording) met kernpartners afgevaardigd vanuit de Centrumgemeente, UWV, SBB, sociale partners en onderwijspartijen per regio. Het Regionaal Beraad dient als kennis en expertise uitwisselingsstructuur, waarmee efficiënter kan worden ingespeeld op arbeidsmarkt vraagstukken vanuit de arbeidsmarktregio. Door de omvattende opgave is in Noord-Limburg reeds een Regionaal Beraad in oprichting in het leven geroepen. Het is bedoeld om alvast te bouwen aan de nieuwe onderlinge relaties, te oefenen met de nieuwe overlegstructuur en om afspraken te maken voordat het officiële Beraad van start gaat. Het Regionaal Beraad komt in het opstartjaar 2025 zes keer bijeen en kent twee brede bijeenkomsten met strategische partners (zie begrippenlijst). Na dit transitiejaar wordt geadviseerd dat het Regionaal Beraad viermaal per jaar bijeenkomt, met twee keer een gekoppelde brede bijeenkomst. Het Regionaal Beraad is verantwoordelijk voor het vaststellen, monitoren en bijstellen van de inhoudelijke meerjarenagenda, de samenwerking in het Regionale Werkcentrum, dient als landingsplaats voor beleidsimpulsen en signaleert arbeidsmarktontwikkelingen. De samenwerking is een netwerksamenwerking. Om de samenwerking te formaliseren wordt op een later tijdstip een samenwerkingsconvenant getekend. Het modelconvenant dat in de Kamerbrief wordt toegezegd, is er op dit moment nog niet.

Het Werkcentrum vormt een fysiek en digitaal toegangspoort voor werkgevers, werknemers en werkzoekende dienstverlening volgens het 'no-wrong-door' principe. Ook het Werkcentrum is een netwerksamenwerking en heeft een vermelding in het samenwerkingsconvenant. Voor alle werkcentra in Nederland volgt een landelijke, gezamenlijke communicatiestrategie.

## Vervolgtraject

De advisering over de nieuwe governance voor de arbeidsmarktregio Noord-Limburg is gebaseerd op grondige afstemming met stakeholders, deskresearch en input-sessies. De governance is vormgegeven binnen de kaders van de Kamerbrief over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, dat richtlijnen biedt voor het Regionaal Beraad, het Werkcentrum Noord-Limburg en de rol van de Centrumgemeente. Met de oplevering van het adviesrapport is de nieuwe infrastructuur van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg echter nog niet voltooid en in werking gesteld. Daarom wordt er aandacht besteed aan het vervolgtraject. Het transitiejaar 2025 staat na het opleveren van dit rapport voor de deur en is bepalend voor de inwerkingtreding van de dienstverlening. Na het aanstellen van een kwartiermaker moet er ook een programmamanager worden aangesteld. Tot slot moet nog specifieke aandacht worden besteed aan het verbeteren van de uitwisseling matchinggegevens/ gegevensuitwisseling voordat het Werkcentrum in werking kan treden.



# INHOUDSOPGAVE

<b>SAMENVATTING</b>	<b>2</b>
<b>1 INLEIDING</b>	<b>8</b>
1.1 Aanleiding advies	8
1.2 Doelstelling adviesrapport	10
1.3 Opzet adviesrapport	10
<b>2 LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN</b>	<b>12</b>
2.1 Kamerbrief april 2024	12
2.2 Nieuwe wet 'Van school naar duurzaam werk'	12
2.3 Project Work in NL (WIN)	13
2.4 Het LLO-collectief	14
<b>3 OVER DE ARBEIDSMARKTREGIO NOORD-LIMBURG</b>	<b>16</b>
3.1 De Noord-Limburgse arbeidsmarkt: een profielschets	16
3.1.1 Samenhang binnen de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg	19
3.2 Regionale ontwikkelingen	20
3.2.1 Economische koers van de regio	20
3.2.2 Krapte op de arbeidsmarkt	21
3.2.3 Onbenut arbeidspotentieel	21
3.2.4 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	22
3.2.5 Arbeidsmigranten	23
<b>4 OPGAVEN ARBEIDSMARKTREGIO NOORD-LIMBURG</b>	<b>26</b>
4.1 De partners	26
4.2 De visie, ambities en thema's	27
4.2.1 De visie	27
4.2.2 Ambities	27
4.2.3 De belangrijke thema's	28

<b>5</b>	<b>DE GOVERNANCE EN STRUCTUUR</b>	<b>32</b>
5.1	De netwerksamenwerking	33
5.2	Relaties met relevante regionale samenwerkingsinitiatieven	35
	5.2.1 Regiodeal	35
	5.2.2 Elke Regio Telt	35
	5.2.3 Programma Ondernemen & Innoveren	35
	5.2.4 Programma Vitaal & Gezond	36
	5.2.5 Brede governance vraagstuk: Vitale Samenwerkingen in de Gezondste Regio	36
5.3	Organisatie- en overlegstructuur Regionaal Beraad	37
5.4	Rol centrumgemeente Venlo	39
5.5	Besluitvorming	39
5.6	Meerjarenagenda	40
5.7	Achterbanraadpleging	42
5.8	Het Werkcentrum Noord-Limburg	43
5.9	Staf	44
5.10	Communicatie	45
5.11	Implementatie van Monitoring en Evaluatie	45
5.12	Financiering arbeidsmarktinfrastuctuur	45
<b>6</b>	<b>HET VERVOLGTRAJECT</b>	<b>48</b>
6.1	Het Regionaal Beraad i.o.	48
6.2	Besluitvormingsproces	49
6.3	Samenwerkingsconvenant	49
6.4	Inrichten meerjarenagenda	50
6.5	Projecten/ opgaven	50
	6.5.1 Inrichten Werkcentrum Noord-Limburg	50
	6.5.2 Inrichten dienstverlening tijdens transitiejaar	50
	6.5.3 Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM)	51
	<b>BIJLAGE BEGRIPPENLIJST</b>	<b>52</b>



# 1 INLEIDING

# 1 INLEIDING

## 1.1 Aanleiding advies

Voor u ligt het adviesrapport 'hervorming regionale arbeidsmarktdienstverlening en -infrastructuur'. De aanleiding om te komen tot het nu voorliggende advies is tweeledig. Allereerst is er regionaal, bestuurlijk en ambtelijk, in het najaar van 2022 de noodzaak geuit en de opdracht gegeven om de wijze waarop we als Arbeidsmarktregio Noord-Limburg zijn georganiseerd kritisch tegen het licht te houden en te komen met voorstellen om dit te verbeteren. Daarbij werd tevens gevraagd om te komen tot een breed gedragen arbeidsmarktvisie, met daaraan gekoppeld een inhoudelijke agenda. Ten tweede kwam in oktober 2022 het toenmalige kabinet met de Kamerbrief<sup>1</sup> 'Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur' waarin een hervorming van de van de arbeidsmarktregio's werd aangekondigd.

Al snel werd duidelijk dat deze twee aanleidingen elkaar niet hoefden te bijten. Integendeel, de Kamerbrief gaf juist een impuls om de binnen de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg gegeven opdracht voortvarend op te pakken. In het voorjaar van 2023 zijn de diverse ontwikkelingen samengevoegd in een startnotitie die besproken is op de diverse bestuurlijke tafels die betrokken zijn bij het thema arbeidsmarkt<sup>2</sup>. Op basis van de startnotitie, aangevuld met de opbrengst vanuit de verschillende besprekingen, is aan de slag gegaan met het proces van de hervorming Arbeidsmarktregio Noord-Limburg.

Daarbij is gebruik gemaakt van de veelheid aan informatie die over onze arbeidsmarktregio en de daarbinnen spelende knelpunten, kansen en opgaven beschikbaar is (deskresearch). Maar om hier toch meer scherp te krijgen, zijn in de periode oktober 2023 tot februari 2024 interviews gehouden met veel partners die betrokken zijn bij de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Over de opbrengst van de deskresearch en de gehouden interviews zijn de betrokken partners op 5 april geïnformeerd tijdens de bijeenkomst 'De toekomst van de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg' in Villa Flora.

<sup>1</sup> Kamerbrief [Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, 11 oktober 2022](#)

<sup>2</sup> Regionaal Werkbedrijf, Bestuurlijk Overleg RMT, Stuurgroep Leerwerkloket, PHO V&G, PHO O&I. Plus de hieraan gekoppelde (voorbereidende) ambtelijke overleggen.

Als vervolg stap in het proces tot nu toe is de opgehaalde input getoetst en aangescherpt tijdens twee verdiepingssessies in juni 2024: één sessie voor de inhoud en één sessie voor de governance en structuur. Bij deze verdiepingssessies zijn ook de laatste landelijke ontwikkelingen meegenomen en in het bijzonder de langverwachte Tweede Kamerbrief<sup>3</sup> 'Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur' eind april 2024. In deze Tweede Kamerbrief wordt nader toegelicht en uitgewerkt hoe het kabinet de arbeidsmarktdienstverlening structureel wil verbeteren door hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. In hoofdstuk 2: Landelijke ontwikkelingen wordt hier nader op ingegaan. Maar de verschillende onderdelen die in de Kamerbrief worden benoemd, sluiten gelukkig nog steeds prima aan op ons eigen proces:

- Komen tot een regionaal beraad: ons spoor governance en structuur geeft hiervoor een eerste richtinggevende opzet.
- Komen tot een meerjarige beleids- en uitvoeringsagenda: ons spoor inhoud geeft hiervoor stevige input.
- Betere en structurele financiering van de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg: geeft dekking voor de op te zetten governance en structuur en voor de inhoudelijke opgaven.

Het hoofdlijnenakkoord "Hoop, Lef en Trots" en de gepresenteerde plannen van kabinet-Schoof lijken niet directe aanleiding om te denken dat de plannen uit de Kamerbrief vanaf 29 april 2024 niet door gaan.

Ondertussen zijn we in de regio gestart met het oefenen om als Regionaal Beraad te functioneren. Alle ervaringen benutten we op iteratieve wijze om verbeteringen door te voeren.

Alles wat we opgehaald hebben is vertaald in het nu voorliggende adviesrapport. Dit vormt een stevig fundament onder onze Arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Het levert input voor de nog in te richten meerjarenagenda. Daarnaast blijkt uit ervaring dat er nog een verfijning en aanpassing moet plaatsvinden rondom de huidige afspraken over governance en structuur, voordat het samenwerkingsconvenant echt ondertekent kan worden. Er is en blijft sprake van een dynamische omgeving waarin ontwikkelingen door zullen blijven gaan, maar waarin ook nog stappen gezet moeten worden in het belang van onze inwoners en werkgevers, als het gaat om het komen tot een goede en vruchtbare samenwerking.

---

3 Kamerbrief Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur, 29 april 2024



## 1.2 Doelstelling adviesrapport

Dit advies richt zich voornamelijk op het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance binnen de arbeidsmarktregio's. De nadruk ligt op het creëren van een duurzame samenwerking tussen publieke en private partijen, met als doel een effectieve en integrale aanpak van arbeidsmarkt vraagstukken. We formuleren in dit rapport inhoudelijke aanzetten voor de meerjarenbeleidsagenda voor de arbeidsmarktregio. Dit zal de uitvoering van beleid versterken en de afstemming tussen verschillende stakeholders verbeteren.

Geadviseerd wordt om het voorgestelde advies te beschouwen als een startpunt van de nieuwe governance en daarbij te denken in ontwikkeling en groei. Het geadviseerde startpunt stelt ons in staat te verkennen en te oefenen met de nieuwe governance, maar ook gemakkelijk bij te sturen daar waar dit wenselijk blijkt.

## 1.3 Opzet adviesrapport

Dit adviesrapport begint met een brede analyse van landelijke ontwikkelingen in hoofdstuk 2 en werkt geleidelijk toe naar een gerichte beschouwing van de regionale context van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg in hoofdstuk 3 en 4. Op basis van beide contexten worden vervolgens de governance en structuur besproken in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 worden tot slot de concrete vervolgstappen uiteengezet.



A man with a beard, wearing a grey knit beanie and a quilted winter jacket with plaid sleeves, stands in a warehouse. He is holding a tablet computer in front of him. The background shows industrial shelving units filled with various items. The image is overlaid with a dark teal circular graphic on the right side and a teal shape at the bottom left.

## 2 LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN

## 2 LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN

### 2.1 Kamerbrief april 2024

Zoals in de inleiding al benoemd is in april 2024 de Tweede Kamerbrief<sup>4</sup> verschenen waarin richting wordt gegeven aan de hervorming van de arbeidsmarktregio's. Daarbij is de verwachte ingangsdatum van de benodigde (gewijzigde) wet- en regelgeving 1 januari 2026.

In de Kamerbrief wordt nader ingegaan op vier samenhangende maatregelen:

1. Het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. Het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. Het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. Het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

Dit advies richt zich voornamelijk op het vierde punt van de Kamerbrief van april 2024, namelijk het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance binnen de arbeidsmarktregio's. Dit wordt verder toegelicht in hoofdstuk 5: Governance en structuur.

### 2.2 Nieuwe wet 'Van school naar duurzaam werk'

Het doel van dit wetsvoorstel is om jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt de juiste begeleiding en ondersteuning te geven richting economische zelfstandigheid. Dit gebeurt met vier samenhangende maatregelen:

1. Aanvullende loopbaanbegeleiding tot een jaar na diplomering of het verlaten van de school in het beroepsonderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs
2. De maximumleeftijd van de doelgroep van de Doorstroompunt-functie (voorheen RMC-functie) wordt verhoogd van 23 naar 27 jaar.
3. Gemeenten krijgen in de Participatiewet een meer preventieve rol bij het ondersteunen van jongeren naar werk.
4. Het wetsvoorstel stimuleert de samenwerking tussen onderwijs, Doorstroompunten en gemeenten op casusniveau en bij een regionaal programma.

<sup>4</sup> Kamerbrief Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur, 29 april 2024

Als het gaat om voortijdig schoolverlaten zijn Noord- en Midden-Limburg één doorstroompuntregio met ook een bestuurlijke tafel. Hierop dienen de arbeidsmarktregio's Noord- en Midden-Limburg op aan te haken en in gezamenlijkheid dienen ze te komen tot één regionaal programma. Samensmelting van de tijdelijke aanpak jeugdwerkloosheid en het VSV-programma samen<sup>5</sup>. Iedere arbeidsmarktregio krijgt ook de wettelijke taak en budget om dit regionaal programma vanuit de arbeidsmarktkant te coördineren.

## 2.3 Project Work in NL (WIN)

Het project Work in NL (WIN) betreft de landelijk dekkende informatievoorziening, hulp en dienstverlening aan (EU)-arbeidsmigranten, waarbinnen ook een rol voor de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg is weggelegd. De Arbeidsmarktregio Noord-Limburg moet namelijk de dienstverlening op het vlak van informatievoorziening naar arbeidsmigranten inrichten. Hierbij moeten regionaal keuzes gemaakt worden in:

- Inrichting van info, hulp en dienstverlening;
- Een fysiek-, digitaal en/of mobiel punt;
- Welke partijen voor welke dienstverlening;
- Verdeling financiën over een regio.

Hoe we voorgaande binnen onze AMR in gaan regelen en waar dit belegd wordt, moet nog besproken en afgesproken worden. Hoe dit in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg wordt uitgewerkt, staat beschreven in hoofdstuk 3.2.5 Internationale medewerkers. Noord-Limburg kent namelijk al een basis structuur op het vlak van informatievoorziening naar arbeidsmigranten. Het WIN project borduurt hier op voort en plaatst dit in de context van de AMR.

Het belang van goede informatievoorziening, hulp en dienstverlening wordt in de kamerbrief 'Betere ondersteuning voor de (EU-)arbeidsmigrant'<sup>6</sup> beschreven. Dit is nog onvoldoende gecoördineerd. Hierom is vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Work In NL (WIN) gestart. Hiermee legt de overheid een belangrijke rol weg bij de 35 arbeidsmarktregio's als het gaat om dienstverlening. Bij deze taak is het belangrijk dat er een goede aansluiting wordt verzorgd tussen loketten die al bestaan in de regio, zoals RNI-loketten, expat centers en informatiepunten digitale overheid, om zo doelgroepen te bundelen en integraliteit te bevorderen. Op deze manier kan dienstverlening dichtbij de arbeidsmigrant ingeregeld worden. De overheid ondersteunt de arbeidsmarktregio's door de landelijke ondersteuningsstructuur (LOS). Deze nieuwe structuur zorgt voor aansturing op het WIN-project, het ontwikkelen van een gezamenlijk communicatieplan, het uitrollen van verschillende informatiepunten en het aanbieden van trainingen voor medewerkers.

<sup>5</sup> Wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk, Samen voor de klant: [nieuwe wetgeving](#).

<sup>6</sup> Kamerbrief Betere ondersteuning voor de (EU-)arbeidsmigrant, 18 juni 2024, SZW

De arbeidsmarktregio's krijgen ook een regierol als het gaat om het verbeteren van basisvaardigheden bij volwassenen. Het gaat om taal-, reken- en digitale vaardigheden. Via Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) worden er middelen beschikbaar gesteld aan gemeenten om basisvaardigheden onder inwoners, waaronder EU-arbeidsmigranten, te verbeteren. De EU-migrant vormt namelijk 81% van de totale gebruikersgroep van het cursusaanbod. WEB sluit hiermee zowel aan op het thema arbeidsmigranten als op het thema basisvaardigheden (zie ook hoofdstuk 4.2.3).

Arbeidsmigranten zijn in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg van onmisbaar belang en hebben inmiddels een duidelijk aandeel in de beroepsbevolking. Het project WIN is daarom erg relevant. Hoe de arbeidsmigratie in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg eruitziet, staat gedetailleerd beschreven in hoofdstuk 3.2.5: Arbeidsmigranten.

## 2.4 Het LLO-collectief

Het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) collectief is een landelijke samenwerking gericht op het stimuleren van permanente ontwikkeling van mensen gedurende hun gehele carrière. Het LLO-collectief richt zich op de samenwerking tussen overheden, werkgevers, onderwijsinstellingen en andere stakeholders om een sterke leercultuur te bevorderen. Dit initiatief speelt in op de veranderende arbeidsmarkt, waar voortdurende scholing en bijscholing cruciaal zijn om de aansluiting te behouden tussen de vaardigheden van de beroepsbevolking en de behoeften van werkgevers. De ontwikkeling van het LLO-collectief komt voort uit de erkenning dat technologische veranderingen, digitalisering, en de transitie naar een duurzame economie nieuwe competenties en flexibele arbeidskrachten vereisen. Daarnaast wordt erkend dat er een grote groep laaggeletterde en laagopgeleide inwoners is die nauwelijks gebruik maken van de mogelijkheden die er zijn om een (betere) plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Hierdoor blijft deze groep achterlopen bij de sociale en economische ontwikkelingen, loopt het bedrijfsleven medewerkers mis en blijven talenten onbenut. Het doel van het LLO is om duurzame scholingsarrangementen te ontwikkelen die passend zijn bij de regionale arbeidsmarkt met ondersteuning van landelijke instrumenten (professionalisering, portfolio en diagnose instrumenten). Daarbij is aandacht voor de verbinding van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) en vak- en werknemersvaardigheden. Het LLO-collectief zal een integrale positie moeten krijgen binnen het bredere arbeidsmarktbeleid van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg en nemen we dan ook mee in dit advies.

A photograph of a bartender in a dark suit pouring a drink into a glass at a bar. The scene is dimly lit with warm, golden light from a lamp above. A large teal semi-transparent circle is overlaid on the image, containing the text. The text is in white, bold, uppercase letters. There are also teal decorative shapes at the top and bottom left of the page.

# 3 OVER DE ARBEIDSMARKTREGIO NOORD-LIMBURG

# 3 OVER DE ARBEIDSMARKTREGIO NOORD-LIMBURG

## 3.1 De Noord-Limburgse arbeidsmarkt: een profielschets

De regio Noord-Limburg is een grensregio in het zuidoostelijk deel van Nederland. Noord-Limburg omvat acht gemeenten: Mook en Middelaar, Gennep, Bergen, Venlo, Beesel, Peel en Maas, Horst aan de Maas en Venray. Van deze gemeenten maakt Mook en Middelaar geen deel uit van de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg.

De regio kenmerkt zich verder als landelijk gebied met vele kleine plaatsen en dorpen. De Maas loopt er als een rode draad doorheen en verbindt de gemeenten. Aan de oostzijde van de Maas is de regio rijk aan natuurgebieden, aan de westzijde wordt het landschap gekenmerkt door landbouw afgewisseld met recreatiegebieden en bossen. Per 1 januari 2024 heeft Noord-Limburg, inclusief Mook en Middelaar, ruim 290.000 inwoners.

Noord-Limburg kent van oudsher een innovatieve agrarische sector, een florerende maakindustrie, een omvangrijke zorgsector, een bloeiende recreatieve sector en een internationale logistieke hotspot. Onze economie wordt daarbij gekenmerkt door veel MKB-bedrijven.

Zoomen we nader in op onze arbeidsmarkt, dan kenmerkt zich deze door het volgende:

- Er is sprake van een grote 'grijze en groene druk'<sup>7</sup>, waardoor zowel ouderen (vanwege pensionering) als jongeren de arbeidsmarkt verlaten. Jongeren doen dit vooral vanwege de trek naar grotere steden. Blijkbaar is de regio niet aantrekkelijk genoeg voor jongeren om in Noord-Limburg te blijven werken en leven.



Figuur 1: Structurele krapte door vergrijzing Noord-Limburg, bron: Regio in Beeld 2023

<sup>7</sup> Definitie CBS: De groene druk is het aantal personen jonger dan 20 jaar als percentage van het aantal 20-64-jarigen. De grijze druk is het aantal 65-plussers als percentage van het aantal 20-64-jarigen.

## UWV

- **Vergeleken met Nederland:**
  - Zijn mensen in Noord-Limburg lager opgeleid, hebben ze minder baan zekerheid, een lager inkomen dan gemiddeld en een slechtere werk/privé balans.
  - Staat de regio samen met Zuid-Limburg bovenaan de lijst van snelst afnemende beroepsbevolking.
  - De regio kampt met een hoog percentage voortijdig schoolverlaters. Mede hierdoor heeft Noord-Limburg een lager deel hoogopgeleide bevolking dan gemiddeld in Nederland.
- We zien een verschuiving van MBO naar HBO/WO kijkend naar het aantal deelnemers aan de verschillende opleidingsniveaus.

	2011/2012	2021/2022	Verschil	Percentage
Middelbaar beroepsonderwijs	9.500	8.100	-1.500	-16%
Hoger beroepsonderwijs	5.300	6.600	1.250	23%
Wetenschappelijk onderwijs	1.300	2.100	800	62%

Figuur 2: tabel deelnemers opleidingsniveaus, bron: Regio in Beeld 2023 UWV





- De arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking in Noord-Limburg komt overeen met het landelijk gemiddelde. De groep onbenut arbeidspotentieel bestaat uit circa 16.000 personen:



Figuur 3: meer aandacht voor onbenut talent, Noord-Limburg, bron: Regio in Beeld 2023, UWV

- Noord-Limburg is geen geïntegreerd geheel kijkende naar in welke mate plekken met elkaar verbonden zijn en elkaar versterken. Dit geldt in brede zin maar ook kijkend naar de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Er is redelijk veel interactie tussen Venlo, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venray en Beesel, waarbij er vooral sprake is van verkeer naar Venlo als centrumgemeente. De twee gemeenten in de kop van Noord-Limburg zijn primair georiënteerd op Nijmegen en de plaatsen direct over de provinciegrens in Noord-Brabant. Verder is de regio relatief sterk intern gericht. Er is contact met Eindhoven, maar slechts heel beperkt. Dat is opvallend, aangezien Eindhoven vanuit Noord-Limburg heel goed bereikbaar is via de snelweg- en spoorverbindingen.
- Internationale werknemers (kenniswerkers plus arbeidsmigranten) is een belangrijk doelgroep kijkend naar onze regionale economie en arbeidsmarkt. De verdeling is ongeveer 8% kenniswerkers en 92% arbeidsmigranten. In absolute aantallen zijn naar schatting 53.000 arbeidsmigranten en 5000 kenniswerkers in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg werkzaam.

- De regio Noord-Limburg is sterk gericht op de Euregio. Dat is bijvoorbeeld zichtbaar in de gezamenlijke euregionale lobby richting Den Haag rondom het nieuwe wetsvoorstel 'Internationalisering in Balans'. Daarnaast werken we in Euregioverband samen in de Service Grens-overstijgende Arbeidsbemiddeling (SGA). Voorgaande benadrukt het grens-overstijgende karakter van de Noord-Limburgse arbeidsmarkt. Wanneer we de Euregionale context meenemen, ontstaan er zowel kansen als bedreigingen voor de door het Rijk afgebakende arbeidsmarktregio. Kansen liggen in grensoverstijgend samenwerking en het benutten van talent en onderwijs uit de buurlanden. Tegelijkertijd vormen verschillen in regelgeving en arbeidsvoorwaarden mogelijke bedreigingen voor de effectiviteit van deze regio.

### 3.1.1 Samenhang binnen de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg

Zoals ook al in de profielschets wordt benoemd hebben we te maken met een behoorlijk uitgestrekte regio. Waarbij diverse gemeenten als het gaat om arbeidsmarkt ook een oriëntatie hebben op andere regio's om ons heen. Zoals Gennep dat qua economie en arbeidsmarkt zich ook richt op het Land van Cuijk. Of de gemeenten die grenzen aan Duitsland en als het gaat om arbeidsmarkt vraagstukken de samenwerking zoeken met de aangrenzende Duitse gemeenten/regio. Dit herkennen en erkennen en van daaruit kijken hoe we vanuit samenwerking en verbinding met omliggende regio's meerwaarde kunnen halen voor onze inwoners en ondernemers is een van de uitdagingen waarmee we aan de slag willen.

Daarnaast is een betere en robuuste samenwerking binnen de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg een middel om vraagstukken te helpen oplossen die de lokale schaal overstijgen. Maar ook om sterker te staan richting de omliggende regio's/landen en de landelijke overheid. Ook daarbij gaat het erom om goed te kijken naar wat onze inwoners en ondernemers nodig hebben en verder helpt.

Een ander punt kijkend naar de samenhang binnen de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg is de wijze waarop sectoren/ondernemers georganiseerd zijn. Hier zien we vaak veel versnippering en een lokale oriëntatie. Deels ook een logisch gevolg van de hoeveelheid MKB-bedrijven binnen onze regio. Maar ook zijn er voorbeelden van sectoren waar ondernemers zich wel gevonden en georganiseerd hebben. Denk aan Supply Chain Valley (logistiek), Land van de Makers (maakindustrie) en de Limburgse Land- en Tuinbouwbond (LLTB). Ook zijn er een aantal koepelorganisaties voor werkgevers, zoals de Limburgse Werkgeversvereniging en MKB Noord-Limburg, waarbinnen gesproken en gewerkt wordt aan arbeidsmarkt vraagstukken. En hebben we binnen onze regio de triple helix organisatie Crossroads, waarbinnen arbeidsmarkt ook een van thema's is waarover gesproken wordt. De uitdaging is vooral om ervoor te zorgen dat wat er allemaal al is en gebeurt, slim verbonden wordt aan de opgaven waarvoor we als Arbeidsmarktregio Noord-Limburg aan de lat staan. Dus ook hier geldt: niet overnemen maar kijken hoe we van 'één plus drie' kunnen maken.

## 3.2 Regionale ontwikkelingen

Kijkend naar voorgaande schets van de (arbeidsmarkt)regio, maar ook goed luisterend en kijkend naar alle informatie die opgehaald is in het afgelopen jaar, zijn er een aantal regionale uitdagingen m.b.t. het thema arbeid te benoemen waar we hier nader bij stilstaan. Vaak zijn (sommige van) de partners die samenwerken binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg al betrokken bij of bezig met deze uitdagingen. Dit gezien de eigenstandige opdracht(en) die de partners hebben. Waarnaar gezocht wordt binnen de samenwerking in onze arbeidsmarktregio Noord-Limburg, is hoe we vanuit die samenwerking bij kunnen dragen als het gaat om het vinden van oplossingen voor de uitdagingen. Aanvullend op dan wel versterkend aan wat er verder ook al gedaan wordt.

### 3.2.1 Economische koers van de regio

Op de website van de Regio Noord-Limburg staat bij het programma Ondernemen en Innoveren<sup>8</sup> als ambitie:

Gezond ondernemen is kennis maken en delen. Door kennis te delen, samen te werken en op zoek te gaan naar innovatieve en verantwoorde manieren van ondernemen, werken we aan een gezonder ondernemersklimaat. Dit gaat hand in hand met goede opleidingen, uitdagende banen en een prettige omgeving om in te wonen en werken.

Wat wil de regio bereiken?

- Een aantrekkelijk ecosysteem voor startups, bestaande en nieuwe bedrijven.
- Brightlands Campus Greenport Venlo als hart van dit ecosysteem.
- Optimale kennisinfrastructuur en opleidingsaanbod afgestemd op de behoefte.
- Vruchtbare samenwerkingen tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid.
- Toename van talent dat zich langdurig bindt aan de (eu)regio.

Samenwerking tussen Brainport en gemeente Venlo is politiek door zowel Brainport als Venlo genoemd om te verkennen.

Wat voor het thema arbeidsmarkt van belang is, is welke economische koers we als regio willen varen. Zo speelt momenteel de discussie over of en zo ja hoe we verder willen met de focus op logistiek. Maar hierbij kun en moet je ook de eerdergenoemde ontwikkelingen in de omliggende regio's betrekken: wat doet dit met onze economische koers? Uiteindelijk is voor het thema arbeidsmarkt belangrijk dat er een goede vertaling gemaakt wordt naar de toekomstige vraag naar arbeid. Zodat we hier als samenwerkende partners binnen onze Arbeidsmarktregio Noord-Limburg tijdig op in kunnen spelen.

<sup>8</sup> Regio Noord-Limburg (2024). Programmaplan Ondernemen en innoveren. [Programmaplan Ondernemen en innoveren | Regio Noord-Limburg](#)

### 3.2.2 Krapte op de arbeidsmarkt

Na de coronaperiode heeft onze economie zich snel hersteld, wat heeft geleid tot een groeiende vraag naar arbeidskrachten. Hoewel de economische groei de laatste tijd is afgevlakt, hebben we landelijk, maar zeker ook in onze regio nog steeds te maken met een forse krapte op de arbeidsmarkt, ook binnen de eerdergenoemde sterke sectoren. Naast de economische groei heeft ook de zogenaamde vervangingsvraag<sup>9</sup> nu, maar zeker ook de komende jaren, forse impact op de krapte.

Hierbij hebben we te maken met het gegeven dat veel jongeren de regio verlaten voor hun opleiding en daarna niet meer terugkeren. Daarnaast hebben we door onze ligging te maken met de aanzuigende werking van de aangrenzende, verstedelijkte, gebieden: Metropoolregio Eindhoven en de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen. En speelt de ligging aan de landsgrens met Duitsland een rol, omdat het zoeken naar een baan en het werven van personeel vaak ophoudt bij deze landsgrens. Een belangrijk vraagstuk voor onze regio in brede zin, maar ook voor onze arbeidsmarktregio in het bijzonder, is hoe met de huidige en verwachte toekomstige krapte om willen gaan, ook kijkend naar onze ligging en ontwikkelingen om ons heen.

### 3.2.3 Onbenut arbeidspotentieel

Het zoveel als mogelijk mee laten doen van onze inwoners met een uitkering aan de samenleving, waar het kan door middel van betaalde arbeid, is één van de taken waarvoor gemeenten en UWV al sinds jaar en dag aan de lat staan. Ondanks alle al gedane inspanningen zien we dat er nog steeds een behoorlijke groep aan de zijlijn staat. Eén van de uitdagingen, ook gezien de hiervoor genoemde krapte, is dan ook om deze groep voor zover dat mogelijk is mee te laten doen aan het arbeidsproces. Dit laatste geldt ook voor de zogenaamde groep Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden)<sup>10</sup>, waarvoor gemeenten op grond van de Participatiewet een opdracht hebben. In onze regio wordt niet actief op de groep Nuggers ingezet en tegelijkertijd weten veel Nuggers niet dat ze ondersteuning door de gemeenten kunnen krijgen bij het zoeken naar werk. Al met al dus een groep inwoners waar potentieel zit in het leveren van een bijdrage aan het oplossen van de krapte (zie ook figuur 3).

Zoals uit de analyse van onze (arbeidsmarkt)regio naar voren komt, is het extra inzetten op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten nodig. Daarbij leggen we nadrukkelijk de verbinding met de nieuwe wet 'Van school naar duurzaam werk' die momenteel in voorbereiding is en de beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2026<sup>11</sup> (zie ook paragraaf 2.2).

9 De verouderde beroepsbevolking leidt de komende tijd tot een grote pensioenuitstroom waarbij het gezien de ontgroening in onze regio lastig wordt deze uitstroom te vervangen.

10 Een persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en die geen recht heeft op een uitkering.

11 Samen voor de klant (2024). Wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' uitgesteld. [Wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' uitgesteld - 12 september 2024 | Samen voor de klant](#)

Ook kijken we als het gaat om onbenut arbeidspotentieel naar ontheemden (vluchtelingen uit Oekraïne) en statushouders. Welke extra mogelijkheden zijn er om ervoor te zorgen dat ontheemden en statushouders zo snel mogelijk mee kunnen doen, indien mogelijk door middel van betaalde arbeid. N.a.v. de Oekraïense ontheemden worden ook taallessen verzorgd zodat ze snel kunnen deelnemen op onze arbeidsmarkt.

Een mogelijke vervolgstap zou kunnen zijn dat we hier iets op kunnen organiseren over een startkwalificatie voor anderstalige (dus zowel Oekraïense ontheemden, internationale werknemers maar ook statushouders) die wel een diploma in een ander land hebben. Zodat zij kunnen werken op hun eigen niveau. Zeker het mbo en SBB maar wellicht ook hbo en wo kunnen hier een rol spelen. Is een idee wat wel eens eerder is geopperd maar tot op heden nergens is geland of opgepakt.

### **3.2.4 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**

Kijkend naar de sectoren die in onze regio sterk vertegenwoordigd zijn, zien we dat ons opleidingsaanbod daar goed bij aansluit, zowel op MBO (Gilde opleidingen en Yuverta), HBO (Fontys en HAS) als WO (University of Maastricht, Radboud Universiteit Nijmegen, TU Eindhoven) niveau. Desondanks is een veelgehoorde kreet dat het beroepsonderwijs onvoldoende aansluit bij de vraag naar arbeid. Dit is overigens niet iets dat alleen in onze regio speelt. Het is wel belangrijk om dan met elkaar vast te stellen dat dit ook daadwerkelijk binnen onze regio speelt en zo ja, waar dat dan in zit? Oftewel kunnen we dit beter met elkaar duiden zodat we de daadwerkelijk mismatch in de regio concreet in beeld krijgen.

Een bijkomende complexiteit is dat het totaal aantal studenten dat jaarlijks afstudeert te laag is in relatie tot het aantal banen/vacatures voor alle sectoren. Bij technische opleidingen zien we bijvoorbeeld de studentaantallen in onze regio elk jaar dalen terwijl de vraag op de arbeidsmarkt elk jaar stijgt. De opleidingsinfrastructuur komt door de dalende studentaantallen onder druk te staan wat in potentie een risico is voor het verdwijnen van die betreffende opleiding in de regio. In de analyse dat onderdeel is van de beleidsagenda, uit de meerjarenagenda, gaat aandacht worden besteed aan de opleidingen die onder druk staan.

Er is een landelijke trend dat door de krapte op de arbeidsmarkt werkgevers tijdens de studie studenten al proberen te verleiden om voor hen te komen werken. Zo zien we dat studenten op het mbo tijdens een stage al een baan aangeboden krijgen. Waardoor ze van bijvoorbeeld van BOL (voltijd studie) naar BBL (1 dag school) wijzigen. Ook stromen die jongeren na afronding van hun BBL minder snel door naar het HBO. Daardoor bestaat het risico dat het opleidingsniveau van de regio in onze arbeidsmarkt op termijn verder daalt.

Een andere uitdaging is om de internationale studenten van met name Fontys en Universiteit Maastricht in de regio te houden na hun afstuderen. De algemene tendens is dat veel van deze studenten na afronding van hun studie naar hun eigen land vertrekken om te gaan werken. Hier liggen ook kansen om onze arbeidsmarkt te versterken. Onderwijsinstellingen leiden niet alleen jonge talenten op maar richten zich ook steeds meer op bedrijven en mensen die al actief zijn op de arbeidsmarkt voor bij- en omscholing. Dit is een verdienmodel geworden van zowel mbo, hbo als wo. Soms gaat dit over modules en certificaten maar ook steeds vaker over bijvoorbeeld een Associate Degree (AD) of (hbo-) master. Dit versterkt het opleidingsniveau en de kwaliteit van werknemers in onze arbeidsmarktregio.

### 3.2.5 Arbeidsmigranten

De regio Noord-Limburg kent een krimpende beroepsbevolking, waardoor het aantrekken en behouden van arbeidsmigranten van vitaal belang is voor het opvangen van de arbeidskrachte. Voor veel banen in Noord-Limburg waarvoor mensen niet of nauwelijks opgeleid hoeven te zijn, worden bijna geen Nederlandse arbeidskrachten meer gevonden. Op lange termijn kan robotisering hier een oplossing voor bieden, al is het op dit moment nog goedkoper om dit met ongeschoolde arbeidskrachten in te vullen. Dit gebeurt vaak door arbeidsmigranten. Op dit moment zijn ruim 53.000 arbeidsmigranten actief in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg en vormen zij in sommige gemeenten meer dan 25% van de beroepsbevolking<sup>12</sup>. Ooit zijn arbeidsmigranten begonnen in de tuin- en landbouw, maar inmiddels zijn arbeidsmigranten niet meer weg te denken binnen heel veel sectoren en leveren arbeidsmigranten een belangrijke bijdrage aan onze regionale economie. In Noord-Limburg groeide het aantal arbeidsmigranten tussen 2017 en 2022 met gemiddeld 18% per jaar, waarbij gemeenten Venlo en Venray de hoogste concentraties kennen. 72% van de arbeidsmigranten in Limburg worden ingezet via een uitzendbureau, waardoor een inschatting van sector, exacte verblijfslocatie en werklocatie moeilijk te maken is. De jaarlijkse piek rondom augustus en de korte verblijfsduur (66% verblijft korter dan 4 maanden, de termijn dat verplicht is voor registratie BRP) wijst er mogelijk op dat arbeidsmigranten seizoensgebonden werk doen. De meeste arbeidsmigranten in de regio komen uit Polen.

Naast dat arbeidsmigranten een oplossing kunnen bieden voor arbeidskrachte, brengt het over meerdere assen, multidisciplinaire problematieken met zich mee. Zo worden de disciplines van wonen, leefbaarheid en economie geraakt. Om de deze problematieken te verhelpen en de toename van arbeidsmigranten effectief te ondersteunen wordt aan verschillende tafels en op verschillende plekken over het thema arbeidsmigratie gesproken (PHO Ruimte, Stuurgroep Internationale werknemers Noord Limburg).

12 Decisio, 2024. Actualisatie onderzoek arbeidsmigranten provincie Limburg.

Het is niet zo dat we dat willen overdoen en overnemen. Wel is het belangrijk om vanuit onze arbeidsmarktregio Noord-Limburg en de daarin samenwerkende partners te kijken en te bepalen wat we vanuit het thema arbeidsmarkt nodig hebben en nodig vinden als het gaat om arbeidsmigranten: wat is onze opgave in deze?

Een aantal centrale thema's rondom arbeidsmigranten zijn goede huisvesting, betrouwbare registratie (RNI/BRP) en maatregelen om mensenhandel tegen te gaan. Ook de talentontwikkeling binnen de doelgroep is een belangrijk thema, om de integratie voor arbeidsmigranten die zich permanent in de regio willen vestigen te bevorderen. Met als achterliggend doel om hun potentieel te benutten. Daarnaast hebben arbeidsmigranten door een taalbarrière een gebrek aan contact met Nederlanders, wat de noodzaak benadrukt om taalondersteuning en sociale participatie te bevorderen. De regio streeft naar een effectieve samenwerking binnen de multi-helix om arbeidsmigranten aan te trekken en te ondersteunen in hun ontwikkeling en om op deze manier de regionale economie, ook op termijn met hun potentieel, duurzaam te versterken. Een regionale samenwerking kan bijdragen aan betere voorzieningen en huisvesting, maar ook de uitwisseling van kennis en expertise voor beleid rondom een thema zoals arbeidsmigratie bevorderen. Waarbij ook de eerder geschetste economische koers die we als regio willen varen belangrijk is, met het oog op de toekomst.

De arbeidsmarktregio en het Werkcentrum zullen vanaf 2026 de taak op zich nemen om informatievoorziening voor arbeidsmigranten te versterken. Daarnaast wordt bij de arbeidsmarktregio Noord-Limburg de taak neergelegd om dienstverlening voor arbeidsmigranten in te richten (zie ook de paragraaf 2.3). Binnen onze arbeidsmarktregio Noord-Limburg moeten nog afspraken gemaakt worden over hoe, waar en door wie deze dienstverlening ingeregeld moet worden. De regio kent al een basisstructuur op informatievoorziening naar arbeidsmigranten. Diverse gemeenten hebben al Pools/Roemeens sprekende informatiepunten die arbeidsmigranten van basis informatie op het vlak van wonen, werken en leven in onze regio, voorziet. Ook heeft de regio een informatie app<sup>13</sup> in 15 talen gericht op deze doelgroep. In het kader van het landelijke WIN project wordt deze basisstructuur verder doorontwikkeld in 2025, zodat dit als een onderdeel in de nieuwe governance van de arbeidsmarktregio in 2026 ev. kan worden ingebed.

---

13 App <https://myinfoapp.nl/venlo>, tevens ook aanwezig voor andere gemeenten



**4 OPGAVEN**  
**ARBEIDSMARKTREGIO**  
**NOORD-LIMBURG**



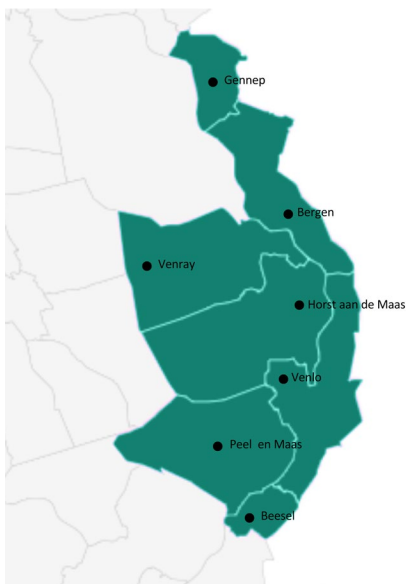
## 4 OPGAVEN ARBEIDSMARKTREGIO NOORD-LIMBURG

Vanuit de profielschets van de regio en de beschrijving van onze uitdagingen, wordt in dit hoofdstuk de vertaling gemaakt naar de hieruit voortvloeiende opgaven voor onze Arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Daarbij staan we eerst stil bij de partners waarmee we deze opgaven gaan oppakken. Partners die we continu betrokken hebben in de aanloop naar dit advies.

Uit de opbrengst van deze gesprekken is een visie en zijn een drietal ambities gekomen die in paragraaf 4.2 verder worden toegelicht. Relevante verbindingen met andere lopende programma's wordt beschreven en tot slot wordt een vertaling gemaakt naar opgaven.

### 4.1 De partners

In het proces om te komen tot het nu voorliggende advies is gesproken met veel arbeidsmarktpartners. Deze partners betrekken we ook graag bij het vervolg. Over de manier waarop dit gebeurt wordt in hoofdstuk 6 verder ingegaan.



Figuur 4: kaart Arbeidsmarktregio Noord-Limburg

De partners die tot nog toe betrokken zijn, zijn de 7 regiogemeenten, het UWV, de vakbonden FNV en CNV, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), de Ontwikkelbedrijven WAA, NLW en INTOS, de Limburgse Werkgeversvereniging (LWV), Crossroads, Supply Chain Valley, Land van de Makers, Agrofood, MKB Noord-Limburg, Gilde Opleidingen en Yuverta.

Maar om daadwerkelijk tot een goede verbinding te komen tussen onderwijs, economie en overheid, missen we in de opsomming nog een aantal partijen die we richting toekomst graag willen betrekken. Denk daarbij, maar niet uitputtend, aan het HBO en WO in onze regio: Fontys, HAS, Maastricht University. Maar ook het Praktijkonderwijs (PRO) en het (Voortgezet) Speciaal Onderwijs. Zeker kijkend naar de ontwikkeling 'Van school naar duurzaam werk'. Maar mogelijk is een uitbreiding van relevante werkgeversvertegenwoordigingen in onze regio ook wenselijk. Afsproken is vanuit een compact gremium (minimale variant vanuit de Kamerbrief Hervorming Arbeidsmarkt Infrastructuur, 29 april 2024) te vertrekken en een groeimodel te hanteren. Na een paar ervaringsjaren, zou je wijzigingen in samenstelling van je partners kunnen doorvoeren.

## 4.2 De visie, ambities en thema's

### 4.2.1 De visie

De visie van de arbeidsmarktregio omvat het creëren van een gezonde, veerkrachtige arbeidsmarkt, waar duurzame inzetbaarheid van inwoners centraal staat en de economie sterk, toekomstbestendig en gericht op brede welvaart is. Dit bereiken we door intensieve samenwerking met onze partners en een continue focus op groei en ontwikkeling.

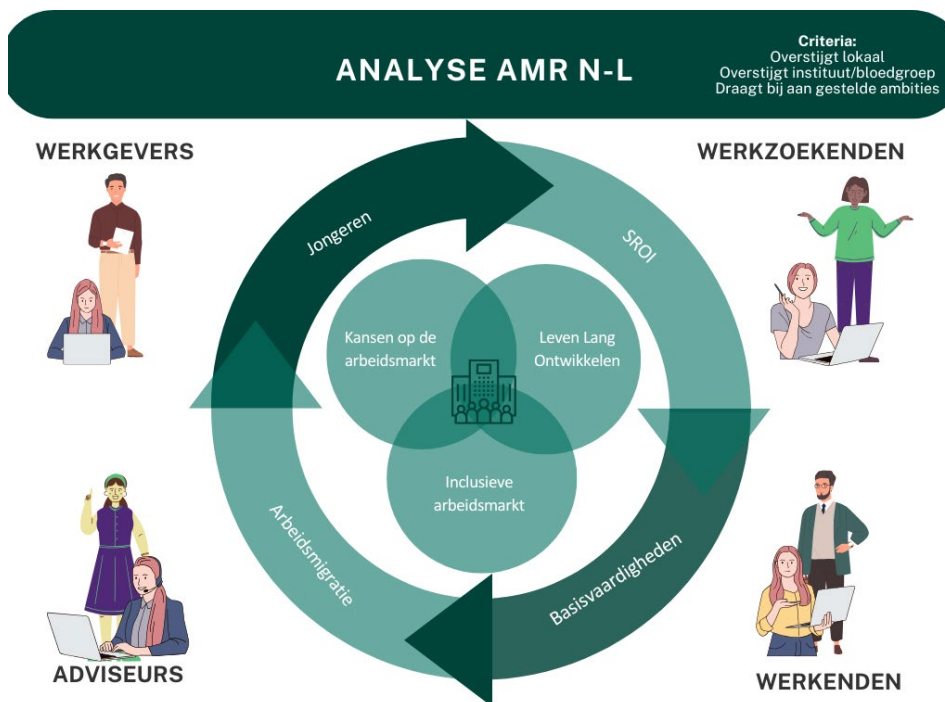
### 4.2.2 Ambities

De volgende ambities die gedestilleerd zijn uit de ontvangen input gedurende het proces:

- Kansen op de arbeidsmarkt: Versterken (human capital) werkgevers en oplossen tekorten.
- Leven Lang Ontwikkelen: het proces van continu leren en verbeteren van vaardigheden gedurende het hele leven, ongeacht leeftijd, opleiding of beroepservaring. Boeien, binden en ontwikkelen van het talent in de regio
- Inclusieve arbeidsmarkt: Iedereen doet mee! Bij een inclusieve arbeidsmarkt gaat het om het herkennen en erkennen van de verschillen tussen mensen. Niemand wordt uitgesloten, op grond van wat voor label dan ook (beperking, gender, leeftijd, culturele achtergrond, economische status, etc.). Aanpassingen worden dan ook niet in de aanpassingen van het individu gevonden, maar in het wegnemen van belemmeringen en het creëren van een werkomgeving waarbinnen elk individu optimaal kan functioneren.

### 4.2.3 De belangrijke thema's

Uit verschillende consultatierondes met diverse stakeholders zijn de belangrijkste inhoudelijke thema's naar voren gekomen die de koers van de arbeidsmarktregio moeten bepalen. Deze thema's vormen het fundament voor sturing en prioritering en weerspiegelen voor nu de gedeelde visie en behoeften van alle betrokken partijen. Over drie, vijf of 10 jaar gaat het mogelijk om andere thema's. Door op deze thema's in te zetten, wordt een gezamenlijke basis gelegd voor effectief beleid en samenwerking, gericht op het versterken van de arbeidsmarkt en het optimaal benutten van kansen voor alle doelgroepen in de regio.



Figuur 5: Analyse Arbeidsmarktregio Noord-Limburg

#### Aanpak jongeren

In het kader van de Wet van School naar Duurzaam Werk en Aanpak Jeugdwerkeloosheid (deze verdwijnt dus dit was de "voorloper" zeg maar) is er in de arbeidsmarktregio een grote inzet op de doelgroep Jongeren en is het dan ook van groot belang dit thema een robuuste positie te geven in de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio en een thematafel voor in te richten. Jongeren lopen steeds eerder vast in het onderwijs, kampen met sociaal-emotionele en psychische problemen, en vormen een groeiend deel van het uitkeringsbestand, mede door de afstand tot de arbeidsmarkt (of heeft de arbeidsmarkt een afstand tot onze "nieuwe jongeren"). Aan de andere kant ervaren werkgevers een tekort aan personeel, hoge werkdruk die begeleiding belemmert, en onbekendheid met de nieuwe generatie. Deze dubbele uitdaging vraagt om een integrale aanpak waarbij beide wettelijke opdrachten – de jongerenproblematiek en de arbeidsmarktcrisps – worden samengebracht in een gecoördineerde strategie.

## **Basisvaardigheden**

In Noord-Limburg ligt een sterke focus op het verbeteren van basisvaardigheden (lees-, schrijf-, reken-, en digitale vaardigheden) om zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie te bevorderen. De grote groep laagopgeleide en laaggeletterde inwoners<sup>14</sup> in de regio zorgt onder andere voor een lagere arbeidsproductiviteit en een toename van kosten in andere sectoren zoals de zorgsector. In samenwerking met gemeenten, werkgevers, zorginstellingen en maatschappelijke organisaties zet de regio zich in om laaggeletterdheid te voorkomen en te verminderen. Dit sluit aan bij landelijke ontwikkelingen rondom het LLO-collectief, waarin Leven Lang Ontwikkelen centraal staat om burgers wendbaar en weerbaar te maken op de arbeidsmarkt. Voor het verdienvermogen van de Nederlandse economie op lange termijn is het arbeidsaanbod cruciaal. Op het moment dat dit aanbod onvoldoende is opgeleid of in staat is de vraag te bedienen, wordt het potentieel onvoldoende benut.

Het Rijk wil met het LLO-collectief (Leven Lang Ontwikkelen) een netwerk opzetten waarin onderwijsinstellingen, bedrijven en overheden samenwerken om inwoners continu te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Het doel is om op regionaal niveau goede en toegankelijke scholingsaanbod te creëren die aansluiten bij de veranderingen op de arbeidsmarkt en bij de kwetsbare doelgroepen die nu niet of nauwelijks deelnemen aan scholing. Het LLO-collectief bevordert onder andere laagdrempelige toegang tot scholing en ontwikkeling en versterkt de combinatie van het leren van beroeps- en basisvaardigheden.

De regio Noord-Limburg omarmt deze landelijke visie en zet in op samenwerking met lokale werkgevers, zorginstellingen en maatschappelijke partners om basisvaardigheden te verbeteren en ontwikkeling te stimuleren. Hierbij wordt het regionaal beleidsprogramma voor laaggeletterdheid geïntegreerd met de LLO-doelstellingen om zo inclusieve en flexibele ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan alle inwoners

## **Arbeidsmigratie**

Noord-Limburg richt zich op het aantrekken en ondersteunen van arbeidsmigranten om de krimpende beroepsbevolking en arbeidskrachte op te vangen, zoals beschreven in paragraaf 3.2.5, arbeidsmigranten. Er wordt samengewerkt met verschillende regionale partners om een duurzame economische bijdrage van arbeidsmigranten te realiseren. De focus ligt op thema's als goede huisvesting, betrouwbare registratie, bestrijding van mensenhandel, en het bevorderen van taal- en talentontwikkeling. Omdat arbeidsmigranten vaak taalbarrières ervaren in het contact met Nederlanders, is sociale participatie essentieel om arbeidsmigranten langer te kunnen behouden en hun potentieel te kunnen benutten in de toekomst. Vanaf 2026 zal de arbeidsmarktregio, samen met het Werkcentrum, verantwoordelijk worden voor de informatievoorziening en dienstverlening voor arbeidsmigranten in Noord-Limburg.

<sup>14</sup> Aantal laaggeletterden is in Noord-Limburg gemiddeld 16%, landelijk ligt dit op 12% (PIAAC onderzoek 2014, eind 2024 worden nieuwe cijfers gepubliceerd).

## SROI

Social Return on Investment (SROI) stimuleert in Noord-Limburg maatschappelijke meerwaarde door werkgelegenheid en participatie te bevorderen, met een focus op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De regio streeft naar uniform beleid en gelijke spelregels binnen inkoop en participatie, ondersteund door samenwerking tussen gemeenten. Belangrijke doelen zijn het vergroten van draagvlak, het creëren van innovatie, en het borgen van SROI in alle aanbestedingen. Monitoring via WIZZR en evaluaties waarborgen dat resultaten inzichtelijk en bij-stuurbaar zijn. Dit alles moet leiden tot meer efficiëntie, tevredenheid bij opdrachtnemers, en duurzame arbeidsinschakeling. Brede maatwerkmogelijkheden, minimale administratie en uniforme spelregels zorgen voor eenvoud en consistentie.



A photograph of a man in a workshop, leaning over a workbench and working on a piece of machinery. The scene is dimly lit, with light coming from a large window in the background. A teal-colored overlay covers the entire image, with a large white text overlay in the center. The text reads "5 DE GOVERNANCE EN STRUCTUUR".

# 5 DE GOVERNANCE EN STRUCTUUR

## 5 DE GOVERNANCE EN STRUCTUUR

Op basis van een aantal belangrijke elementen is het advies rondom de nieuwe governance tot stand gekomen. Ten eerste is er in afstemming met stakeholders in de regio, vanaf december 2023 informatie opgehaald over de uitgangspunten van de governance. Naast deskresearch en interviews met stakeholders, zijn er 3 sessies georganiseerd om input op te halen. Hiermee is verdieping aangebracht tot een concreet niveau. Mede door deze aanpak is een zo breed mogelijk draagvlak opgehaald. Daarnaast heeft de Kamerbrief Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>15</sup> belangrijke kaders voor de governance meegegeven. In de Kamerbrief staat de volgende passage: “De minimale bezetting van het Regionaal Beraad, de kaders voor het modelconvenant en de functionele regierol van de centrumgemeente voor de werking van het Regionaal Beraad worden vastgelegd in het Besluit SUWI.” Op deze manier kan de governance passend gemaakt worden bij de reeds bestaande structuren in de regio, maar neemt het ook de landelijk geschetste contouren in acht.

De nieuwe governance geeft antwoord op bestaande uitdagingen zoals versnippering en de noodzaak voor betere afstemming en communicatie tussen stakeholders (inclusief haar kernpartners). Er worden aanbevelingen gedaan voor het optimaliseren van rollen, verantwoordelijkheden en samenwerkingsverbanden. Geadviseerd wordt om het voorgestelde advies te beschouwen als een startpunt van de nieuwe governance en daarbij te denken in ontwikkeling en groei. Het geadviseerde startpunt stelt ons in staat te verkennen en te oefenen met de nieuwe governance, maar ook gemakkelijk bij te sturen daar waar dit wenselijk blijkt.

In Noord-Limburg is de governance gebaseerd op een flexibele opzet die start met een basisvariant. Deze initiële structuur voorziet in de kernfuncties en minimale dienstverlening die nodig zijn om regionale arbeidsmarktuitdagingen aan te pakken. Naarmate de vraag en de opgaven binnen de regio toenemen, of stakeholders meer betrokkenheid en uitgebreidere diensten vragen, kan dit model geleidelijk doorgroeien. Door deze opzet kan het Regionaal Beraad effectief inspelen op veranderende behoeften. Dit groeimodel biedt de ruimte om extra capaciteit, expertise en functies toe te voegen en wordt er een schaalbare en duurzame structuur opgebouwd.

15 Kamerbrief Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur, 2024. [Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur | Kamerstuk | Rijksverheid.nl](#)

## 5.1 De netwerksamenwerking

Op dit moment kent de arbeidsmarktregio Noord-Limburg diverse samenwerkingsverbanden. Net zoals in de nieuwe governance, zijn deze initiatieven gericht op het ondersteunen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Deze initiatieven werken op dit moment echter nog versnipperd. Met de nieuwe governance wordt beoogd deze initiatieven gestroomlijnd te bundelen.

Het Regionaal Werkbedrijf (RWB) Noord-Limburg is een samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen, en andere partners in de regio. Het doel van het RWB is om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen bij het vinden van werk middels de banenafpraak. De RWB richt zich op het verbeteren van de matching tussen deze specifieke vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en biedt ondersteuning aan zowel werkzoekenden als werkgevers. Het Leerwerkloket Noord-Limburg (LWL) is een initiatief dat zich richt op het bevorderen van leven lang leren en ontwikkelen in de regio. Dit is een samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, onderwijs en SBB. Het Leerwerk Loket biedt loopbaan- en scholingsadvies aan werkenden, werkzoekenden, en werkgevers. Het doel is om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren en mensen te helpen bij hun loopbaanontwikkeling.

Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) Noord-Limburg is een samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijs, en SBB. Het RMT is opgericht als reactie op de coronacrisis om mensen die hun werk zijn kwijtgeraakt of dreigen kwijt te raken, snel weer aan het werk te helpen.

Het WerkgeversServicepunt (WSP) in Noord-Limburg is een samenwerkingsverband van gemeenten en UWV gericht op werkgeversdienstverlening. Het WSP richt zich op het ondersteunen van werkgevers bij personeelsvraagstukken, zoals het vinden van geschikt personeel, inclusief mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het WSP Noord-Limburg speelt een belangrijke rol in de regionale arbeidsmarktdienstverlening en zal via het nog in te richten werkcentrum Noord-Limburg.

Daarnaast kent de regio Noord-Limburg het samenwerkingsverband Regio Noord-Limburg, waarin acht gemeenten (Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Mook en Middelaar, Peel en Maas, Venlo en Venray) samenwerken om van Noord-Limburg de Gezondste Regio te maken. Dit samenwerkingsverband richt zich op thema's zoals gezonde voeding, logistiek en maakindustrie, en ondersteunt lokale projecten en initiatieven die bijdragen aan een gezondere gemeenschap. Wanneer we spreken over de arbeidsmarktregio Noord-Limburg, dan maken Mook en Middelaar daar geen deel van uit..



Het WSP, LWL en RMT zullen, zoals de Kamerbrief voorschrijft, in de toekomst opgaan in een Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad zal nauwe afstemming kennen met het samenwerkingsverband Regio Noord-Limburg. De programma onderdelen Vitaal & Gezond en Ondernemen & Innoveren sluiten hier in het bijzonder op aan. Het Regionaal Beraad valt onder de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur en is daarmee een bestuurlijk netwerksamenwerking van publieke en private partijen.

Voor de arbeidsmarktregio Noord-Limburg zijn we al gestart met het opzetten van het Regionaal Beraad i.o, waarbij we een afvaardiging van de kernpartners, zoals beschreven in de kamerbrief, hebben betrokken. Dit omvat (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners (werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging) en onderwijspartijen.

Specifiek hebben we per bloedgroep één bestuurlijk vertegenwoordiger aangewezen. Het Regionaal Beraad i.o. bestaat momenteel uit de volgende leden:

- Centrumgemeente Venlo, wethouder (voorzitter)
- Vertegenwoordiger van de zeven andere gemeenten, wethouder
- UWV, bestuurder
- ROC Gilde opleidingen, bestuurder
- SBB, bestuurder
- LWV, bestuurder
- FNV/CNV, twee bestuurders

Elke bestuurder zorgt ervoor dat er een bestuurlijke vervanger aanwezig is wanneer hij of zij niet in de gelegenheid is om het overleg bij te wonen.

De afgevaardigde bestuurder heeft bestuurlijk commitment en beslissingsbevoegdheid in het Regionaal Beraad en dient goede afstemming voor consultatie en draagvlak met zijn/haar achterban te hebben. Hier gaan we in paragraaf 5.7, Achterbanraadpleging, verder op in.

Het ministerie van SZW werkt de plannen zoals benoemd in de Kamerbrief van april 2024 verder uit met de landelijke kernpartners. Dit wordt de Werkagenda 2024-2025 genoemd. Eind september 2024 is een concept modelconvenant vanuit het ministerie opgesteld, welke als kader dient voor het inrichten van de regionale beraden. Zodra deze bekend is zullen we met de kernpartners in gesprek gaan om de huidige opzet te finetunen. (Zie ook hoofdstuk 6 in dit advies)

In dit proces houden we ook rekening met het onderzoek naar de brede governance van de regio Noord-Limburg. Zodra het rapport bekend is, leggen we de verbinding tussen de resultaten van dat onderzoek en wat er binnen de arbeidsmarktregio ingericht wordt. Uitgangspunt is dat de governance van de Arbeidsmarktregio Noord-Limburg zo goed mogelijk aansluit bij de bredere governance van de regio Noord-Limburg. Met de komst van het Regionaal Beraad zullen ook overleggen gaan verdwijnen, te denken valt aan het RWB, LWL en RMT-overleg.

## 5.2 Relaties met relevante regionale samenwerkingsinitiatieven

### 5.2.1 Regiodeal

De regiodeal is het samenwerkingsverband tussen de regio Noord-Limburg en het Rijk, gericht op het versterken van de economische en sociale structuur van de regio. Hieraan nemen ook partners als Provincie Limburg, Ondernemers(organisaties) en onderwijsinstellingen deel. In het bijzonder ligt de focus bij de aanvraag die gedaan is in het kader van de vijfde tranche op het verbeteren van de arbeidsmarkt door middel van talentbehoud, wat een cruciale factor is voor het oplossen van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het versterken van de concurrentiepositie van de regio<sup>16</sup>.

De Regiodeal richt zich specifiek op het versterken van de arbeidsmarkt door middel van talentbehoud en ontwikkeling, wat naadloos aansluit bij de bredere herstructurering van de arbeidsmarkt in Noord-Limburg draagt bij aan deze herstructurering door beperking van braindrain, aantrekkelijkheid van de regio te versterken en te focussen op het versterken van sectoren die cruciaal zijn voor de duurzame en innovatieve economische ontwikkeling van de regio.

### 5.2.2 Elke Regio Telt

Elke Regio Telt is een landelijk initiatief van de Nederlandse overheid, gericht op het verbeteren van de brede welvaart in regio's door middel van integrale samenwerking tussen overheden, bedrijven, onderwijsinstellingen, en maatschappelijke organisaties. Het doel is om regionale verschillen te verkleinen en de economische en sociale structuur van regio's te versterken, met specifieke aandacht voor thema's zoals werkgelegenheid, scholing, gezondheid, duurzaamheid en leefbaarheid.

### 5.2.3 Programma Ondernemen & Innoveren

Het programma Ondernemen & Innoveren uit het Uitvoeringsprogramma Regio Noord-Limburg 2024-2027 focust op innovatie, duurzaamheid, en kennisvalorisatie in sectoren zoals Agrofood, Logistiek, en de Maakindustrie (Uitvoeringsprogramma-Regio Noord-Limburg 2024-2027)<sup>17</sup>. Dit programma kan de herstructurering van de arbeidsmarkt ondersteunen door in te zetten op technologische innovatie en nieuwe vaardigheden, waarmee werknemers voorbereid worden op de toekomst. De ontwikkeling van Fieldlabs en het traineeprogramma Talent-incubator helpt talent aan te trekken en te behouden, wat cruciaal is voor de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast bevordert het programma een nauwe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, essentieel voor het versterken van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

<sup>16</sup> Regio Noord-Limburg (2024). Regio Deal Noord-Limburg. [Regio Deal Noord-Limburg](#) | [Regio Noord-Limburg](#)

<sup>17</sup> Uitvoeringsprogramma Noord-Limburg 2024-2027: Noord-Limburg op weg naar de Gezondste Regio

Dit sluit aan op de herstructurering, waar permanente scholing en omscholing van werknemers centraal staan. De grens-overstijgende samenwerking in het programma kan de mobiliteit van internationaal talent vergroten en bijdragen aan het aantrekken van kenniswerkers, wat de regionale economie versterkt (Uitvoeringsprogramma-Regio Noord-Limburg 2024-2027)<sup>18</sup>.

Kortom, het programma Ondernemen & Innoveren draagt bij aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt door innovatie, talentontwikkeling, en scholing te stimuleren.

### 5.2.4 Programma Vitaal & Gezond

Het programma Vitaal & Gezond binnen het Uitvoeringsprogramma Regio Noord-Limburg 2024-2027 richt zich op het bevorderen van gezondheid en vitaliteit van inwoners door middel van de programmalijnen Positieve Gezondheid en Vitale Gemeenschappen. Het doel is om de veerkracht van mensen te vergroten en gemeenschappen te versterken, waarbij zelfredzaamheid en gezondheid centraal staan.

Het programma ondersteunt de herstructurering van de arbeidsmarkt door:

1. Duurzaam inzetbare werknemers: Door te focussen op gezondheid en vitaliteit wordt het ziekteverzuim teruggedrongen en de inzetbaarheid van werknemers verhoogd, wat helpt om personeelstekorten te beperken.
2. Inclusie op de arbeidsmarkt: De nadruk op vitale gemeenschappen en inclusieve initiatieven helpt kwetsbare groepen om actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt, wat bijdraagt aan een bredere arbeidsparticipatie.
3. Leven Lang Ontwikkelen: Het stimuleren van een gezonde leefstijl en mentale veerkracht sluit aan op het concept van Leven Lang Ontwikkelen, wat belangrijk is voor het behouden en versterken van vaardigheden binnen de beroepsbevolking.

### 5.2.5 Brede governance vraagstuk: Vitale Samenwerkingen in de Gezondste Regio

Relevant in dit advies zijn ontwikkelingen rondom het brede governance vraagstuk van de gemeenten in Noord-Limburg zoals benoemd in het rapport Vitale Samenwerkingen in de Gezondste Regio.

Het oprichten van een gemeentelijke regionale samenwerking is in regio Noord-Limburg namelijk niet volledig nieuw. De regio kent sinds 2020 een Multi-Helix samenwerking genaamd Crossroads, waarmee de ambitie 'Gezondste Regio' tot 2040 is vastgesteld. De ambities van de Gezondste Regio is vertaald in 7 welbekende programma's: Ondernemen & Innoveren, Vitaal & Gezond, Toerisme & Recreatie, Ruimte, Veiligheid, Mobiliteit & Logistiek en Energie.

<sup>18</sup> Uitvoeringsprogramma Noord-Limburg 2024-2027: Noord-Limburg op weg naar de Gezondste Regio

De deelnemende gemeenten lijken volgens het rapport Vitale Samenwerkingen in de Gezondste Regio op dit moment echter vooral aan de samenwerking deel te nemen vanuit lokale belangen, waardoor een gedeelde regionale identiteit, ambitie, visie, eigenaarschap en toekomstperspectief ontbreekt. De onderlinge verschillen en de geografische langgerektheid van de regio spelen daarin een rol. Door de toenemende ambtelijke intensiteit, complexere maatschappelijke vraagstukken en financiële belangen, is op dit moment een herijking van deze samenwerkingsvorm noodzakelijk.

Het oprichten van een Openbaar Lichaam voor de regionale samenwerkingsconstructie kan een oplossing bieden voor dit probleem. Dit kan rolduidelijkheid en zuiverheid bieden door middel van een kleinere groep aan bestuurders en moet tevens ook een gedeelde identiteit, ambitie en visie vormen waar elke gemeente zich, ondanks de verschillen, in kan vinden. Tot slot kan personeel uitsluitend in dienst van de regio de gemeenschappelijke belangen zuiverder behartigen.

In dit adviesrapport kan de mogelijke oprichting van een openbaar lichaam voor De Gezondste Regio niet onbenoemd blijven. Een openbaar lichaam kan een uitwerking hebben op de (door het Rijk opgelegde) parallelle oprichting van de netwerksamenwerking voor het Regionaal Beraad en het Werkcentrum. Er kunnen nieuwe risico's ontstaan, maar er kunnen zich ook nieuwe kansen voordoen om de mogelijk nieuwe samenwerkingsstructuur mee te kunnen benutten. Deze ontwikkelingen zullen nauwlettend in de gaten gehouden worden.

### **5.3 Organisatie- en overlegstructuur Regionaal Beraad**

Een effectieve herstructurering van de arbeidsmarktregio vereist niet alleen een duidelijke visie, met scherpe hoofdthema's en ambities, maar ook een goed doordachte organisatie en overlegstructuur die de basis vormen voor een constructieve uitwisseling van kennis en expertise tussen kernpartners. Dit regionaal bestuurlijk overleg is een netwerksamenwerking en wordt het Regionaal Beraad genoemd. De kernpartners van het Regionaal Beraad zijn ten minste gemeenten, centrumgemeente Venlo, UWV, SBB, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en een contactschool dat het onderwijs vertegenwoordigd. In het opstartjaar wordt geadviseerd om het Regionaal Beraad zes keer bijeen te laten komen. Op deze manier kan er intensiever aan onderlinge relaties en vertrouwen worden gebouwd. In Q4 2025 kan geëvalueerd worden hoe deze frequentie is ervaren en of er voor de volgende jaren eventuele verandering doorgevoerd moeten worden. Na het opstartjaar kan het Regionaal Beraad bijvoorbeeld vier keer per jaar bijeenkomen, zoals is voorgeschreven in het samenwerkingsconvenant. Daarnaast wordt twee keer per jaar een brede bijeenkomst georganiseerd, wat gekoppeld is aan een bestaand Regionaal Beraad. Bij deze brede bijeenkomst kunnen ook de strategische partners aanschuiven. Het Regionaal Beraad heeft daarin een vrije keuze voor strategische partners uit de regio.



Figuur 6: organisatiestructuur

Het Regionaal Beraad kent meerdere verantwoordelijkheden. Ten eerste zal het Regionaal Beraad de inhoudelijke meerjarenagenda (paragraaf 5.6) vaststellen, monitoren en bijstellen. Ten tweede vervult het Regionaal Beraad een belangrijke rol als het gaat om de invulling van de samenwerking van de dienstverlening in het Werkcentrum Noord-Limburg (paragraaf 5.8), dit wordt vastgelegd in een convenant. Ten derde dient het Regionaal Beraad als landingsplaats voor nieuwe en bestaande beleidsimpulsen en middelen. Tot slot signaleert het Regionaal beraad arbeidsmarktontwikkelingen, welke worden door gecommuniceerd naar het Landelijk Beraad. Het Regionaal Beraad heeft een voorzitter vanuit de geleding Centrumgemeente. Het Regionaal Beraad kiest vervolgens uit haar midden een vicevoorzitter. Voor iedere andere geleding geldt dat elke vertegenwoordiger zorg draagt voor een plaatsvervanger.

Het Regionaal Beraad is een netwerksamenwerking. De middelen ten behoeve van de arbeidsmarktregio verloopt via de centrumgemeente die in formele zin de verantwoordelijkheid heeft. Als het gaat om voorstellen met financiële impact, stelt het Regionaal Beraad een zwaarwegend advies op dat aangeboden wordt aan het college van B&W van de gemeente Venlo. Ervan uitgaande dat het college het zwaarwegend advies verneemt, worden de gevraagde middelen door de gemeente Venlo vervolgens beschikbaar gesteld (hierover valt meer te lezen in paragraaf 5.4). Om de samenwerking te concretiseren en afspraken vast te leggen, wordt een samenwerkingsconvenant ondertekent door de deelnemers van het Regionaal Beraad. Hier wordt meer aandacht aan besteed in hoofdstuk 6, dat ingaat op het vervolg.

### Landelijk Beraad

Het Regionaal Beraad van Noord-Limburg is één van de 35 Regionale Beraden. Om uitwisseling te laten plaatsvinden en om als arbeidsmarktregio's van elkaar te kunnen laten leren, komt er ook een overkoepelend Landelijk Beraad. Het landelijk beraad kent een bezetting van de ministeries van SZW, OCW en EZK, UWV, gemeenten, sociale partners, SBB, onderwijs en uitvoerders. Het landelijke beraad geeft richting door ook een landelijke meerjarenagenda op te stellen. Er is echter geen hiërarchische aanstuuringsrelatie tussen het Landelijk Beraad en de Regionale Beraden. Er moet juist een wisselwerking plaatsvinden. Vanuit de arbeidsmarktregio's worden veranderingen en trends gesignaleerd en doorgegeven aan het Landelijk Beraad. Op deze manier kan er op een landelijk niveau geleerd en uitgewisseld worden.

## 5.4 Rol centrumgemeente Venlo

Gemeente Venlo vervult de rol van centrumgemeente binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg. De advisering die het Regionaal Beraad (paragraaf 5.4) uitbrengt, zal de centrumgemeente Venlo vervolgens tot uitvoering brengen. Volgens het samenwerkingsconvenant betekent dit dat de centrumgemeente de functionele regierol op zich neemt en de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio faciliteert. Dit houdt bijvoorbeeld de organisatie van het secretariaat van het Regionaal Beraad en de bijbehorende thematafels in (paragraaf 5.6.1). Op basis van voorstellen waar een positief advies over is vanuit de leden van het Regionaal, welke weer voortvloeien uit de meerjarenagenda (paragraaf 5.6), zal de centrumgemeente Venlo formeel besluiten over de inzet van middelen ter behoeve van de samenwerking en legt de financiële verantwoording daarvoor af (paragraaf 5.12). Ook is gemeente Venlo de opdrachtgever van medewerkers werkzaam in de regionale samenwerking en regelt het de financiën en controlling. Centrumgemeente Venlo treedt aan als rechtspersoon bij het aangaan van verplichtingen en bij het aanvragen en verantwoorden van subsidies (Samenwerkingsconvenant).

De centrumgemeente Venlo werkt samen met andere gemeenten, UWV, SBB, onderwijsinstellingen, sociale partners en andere relevante partners om arbeidsmarktbeleid te coördineren en uitvoeren. De centrumgemeente heeft een regisserende rol in dit beraad. Ze is belast met de functionele regie van de samenwerking en faciliteert de samenwerking. De centrumgemeente moet de samenwerking bevorderen, initiatieven faciliteren en een integrale aanpak waarborgen die aansluit bij de lokale en regionale behoeften in de arbeidsmarktregio. Het verbindt diverse belangen en faciliteert een gezamenlijke aanpak die de arbeidsmarktregio als geheel versterkt. De centrumgemeente fungeert dus niet als vertegenwoordiger van de zeven andere gemeenten; deze rol is toebedeeld aan een andere wethouder, die de regionale stem voor de gemeenten vertegenwoordigt. Het Rijk schrijft voor dat de centrumgemeente een regierol/voorzittersrol heeft.

## 5.5 Besluitvorming

Het Regionaal Beraad arbeidsmarktregio Noord-Limburg streeft altijd naar consensus als het gaat over de te nemen besluiten. Dit moet de netwerksamenwerking gaan bevorderen. Besluitvorming vanuit vertrouwen is als gewenste vorm naar voren gekomen, ook wel bekend als het 'gentlemen agreement'. Dit houdt in dat een kernpartner alleen meebeslist wanneer een onderwerp ook daadwerkelijk binnen het werkgebied van een kernpartner valt. Wanneer dit niet het geval is, kan de partner eventueel meepraten, maar niet mee besluiten. Dit is een structuur waarin besluitvorming en verantwoordelijkheid duidelijk zijn afgebakend onder de kernpartners. Een afgevaardigde bestuurder draagt bestuurlijke commitment en beslissingsbevoegdheid vanuit zijn/haar achterban. Hiervoor is het belangrijk dat de bestuurder een goede afstemming heeft met de achterban en daar draagvlak ophaalt.

Wanneer consensus echter niet bereikt wordt, is het belangrijk om een vaststaand stemmingsmechanisme te hanteren. Het Model Samenwerkingsconvenant schrijft hierover dat in dit geval iedere geleding van de kernpartners vertegenwoordigd in het Regionaal Beraad het recht heeft tot het uitbrengen van één stem. Bij de besluitvorming geldt dat het besluit alleen genomen kan worden in een vergadering waar ten minste de helft van de geledingen van het beraad aanwezig of vertegenwoordigd is. Geadviseerd wordt dat tenminste twee-derde van de uitgebrachte stemmen een overeenstemming vormt. Wanneer een overeenstemming niet behaald is, moet de besluitvorming geagendeerd worden op de volgende vergadering (Samenwerkingsconvenant). De implementatie van deze werkwijze zal in één van de volgende Regionaal Beraad overleggen nader uitgewerkt worden.

In het transitiejaar 2025 zal verder uitgewerkt worden waar besluitvorming over thema's en opgaven komt te liggen. Bijvoorbeeld wanneer deze thema's ook op andere borden liggen zoals op het bord van het regionaal programma Ondernemen en Innoveren en/of het programma Vitaal en Gezond. De gesprekken hierover zijn reeds gestart.

## 5.6 Meerjarenagenda

Naast een meerjarenagenda vanuit het Landelijk Beraad kent elke arbeidsmarktregio een eigen meerjarenagenda die wordt vastgesteld door diens Regionaal Beraad. De invulling van de landelijke- en regionale meerjarenagenda 's is een wisselwerking. Vanuit de arbeidsmarktregio's worden onderwerpen en signalen aangedragen om uit te werken op landelijk niveau<sup>19</sup>. In de regionale meerjarenagenda worden sociale-, economische- en onderwijsopgaven verbonden. De invulling van de meerjarenagenda zorgt voor essentiële verdiepende kennis over de regio. Hier wordt vanaf 1 januari 2025 naartoe gewerkt. De regio's worden hierin ondersteunt middels het Raamwerk Regionale Meerjarenagenda. Het Raamwerk biedt handvatten voor de opbouw en onderwerpen van de agenda. De meerjarenagenda kan nieuw ontwikkeld worden, maar ook voortbouwen op al bestaande plannen, bijvoorbeeld de regiofoto dat is beschreven in hoofdstuk 2. In 2025 komt ook de landelijke meerjarenagenda beschikbaar. Vanaf dan ontstaat er een wisselwerking tussen de landelijke en regionale agenda. De regionale meerjarenagenda bestaat uit een beleidsagenda met een looptijd van vijf jaar en een uitvoeringsagenda met een looptijd van twee jaar. De beleidsagenda bevat een analyse van de arbeidsmarkt en een overzicht van de hieruit voortkomende ambities. De analyse beslaat de aanbod- en vraagkant van de arbeidsmarkt, de mismatch, de wijze waarop de mismatch kan worden verminderd en de wijze waarop werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie duurzaam kunnen deelnemen aan het arbeidsproces (Samenwerkingsconvenant).

<sup>19</sup> Samen voor de klant (2024). FAQ Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. [FAQ Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur](#) | Samen voor de klant

Hoofdstuk 2 kan benut worden als aanzet voor deze analyse. In de uitvoeringsagenda worden de ambities uit de beleidsagenda uitgewerkt naar concrete acties waarbij wordt aangegeven hoe de acties conform het Raamwerk Meerjarenagenda worden gefinancierd, georganiseerd, gemonitord en geëvalueerd.

Eén van de doelstellingen is dat de arbeidsmarktregio's van elkaar kunnen leren. Daarom worden mogelijkheden gefaciliteerd om de best practices uit de regio's met elkaar te delen (Kamerbrief ministerie SZW, april 2024).

Deze meerjarenagenda's leggen verbinding tussen werk voor werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie, economische opgaven, voldoende personeel voor cruciale publieke sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid, alsmede het onderwijs dat nodig is om mensen duurzaam aan het werk te krijgen en houden. Bij de klimaat- en digitale transitie ziet het kabinet bijvoorbeeld een rol voor de betrokken partijen bij de te realiseren ambities van het Actieplan groene en digitale banen. Onder de doelgroep werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie onderscheiden we in ieder geval mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (statushouders, Oekraïners), jongeren die vallen onder de reikwijdte van het wetsvoorstel van-school-naar-duurzaam werk, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden. Regionaal is er ruimte om hierin de passende focus aan te brengen, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. Zo wordt het huidige arbeidspotentieel beter benut. De meerjarenagenda wordt ook verbonden met de (sectorale) Human Capital Agenda's en de (provinciale) Economic Boards.

In het inhoudelijk deel van dit advies wordt een eerste aanzet gegeven voor thema's die een plek krijgen in de meerjarenagenda. Dit is niet uitputtend en daarnaast ook dynamisch en in ontwikkeling. Het is uiteindelijk aan het Regionaal Beraad om de definitieve meerjarenagenda vast te stellen, daarop te monitoren en deze waar nodig bij te stellen.

Het ministerie van SZW voorziet in een raamwerk voor de meerjarenbeleidsagenda voor alle regio's (gereed najaar 2024). Dit biedt partijen handvatten voor de totstandkoming van de Meerjarenagenda en kan gezien worden als een 'handleiding' of 'checklist'. Het raamwerk biedt handvatten voor de opbouw van de agenda, de onderwerpen voor de agenda en informatiebronnen en onderzoeken om de agenda mee te onderbouwen. Hierbij kan ook de verbinding worden gelegd met al bestaande plannen en agenda's in de arbeidsmarktregio. In Noord-Limburg liggen al diverse inhoudelijke documenten als onderlegger, onder andere de Startnotitie structuur en governance<sup>20</sup>. Daarnaast is het afgelopen half jaar input bij een brede afvaardiging van samenwerkingspartners opgehaald en verschillende momenten getoetst en verdiept. Hierdoor zijn opgaven in beeld gebracht en hoofdthema's benoemd.

20 Startnotitie Structuur en governance, 23 februari 2023



In hoofdstuk 4 is hier reeds duiding aan gegeven. In de resterende maanden van 2024 en 2025 zullen deze aanzetten tot een strategische agenda aangescherpt worden en vertaald worden naar een concrete meerjarenagenda bestaande uit de eerdergenoemde beleidsagenda (voorgenomen looptijd 5 jaar) en een uitvoeringsagenda (voorgenomen looptijd 2 jaar).

Twee keer per jaar zal middels het inrichten van een brede bijeenkomst, waarin een brede groep aan Noord-Limburgse stakeholders aanwezig is, het Regionaal Beraad een update krijgen over de voortgang van gestelde doelen binnen de meerjarenagenda, maar ook de gelegenheid krijgen geïnspireerd te worden, hierop input te geven en bij te sturen. Ook zal met eenzelfde frequentie een update van de arbeidsmarkt cijfers van de regio als stuurinformatie meegenomen worden.

### **Thematafels**

Een thematafel is een overlegvorm dat verbonden is aan het Regionaal Beraad. Strategische- en kernpartners nemen deel aan een thematafel voor beleidsafstemming en beleidsontwikkeling. Elke thematafel kent een belangrijk thema voor de arbeidsmarktregio en wordt alleen met betrokken partijen besproken. Belangrijke thema's voor arbeidsmarktregio Noord-Limburg dat tevens een thematafel zou kunnen vormen, zijn de thema's genoemd in paragraaf 4.2.3, namelijk SROI, Arbeidsmigranten, Basisvaardigheden en Jongeren, maar je zou ook een ander inrichtingsprincipe kunnen hanteren, bijvoorbeeld per geleding. Dit wordt nog verder uitgewerkt. Het faciliteren van de thematafels is weggelegd in de regierol van centrumgemeente Venlo, zoals eerder aangehaald in hoofdstuk 5.

## **5.7 Achterbanraadpleging**

De term achterbanraadpleging refereert naar het verzamelen van de mening en input van belanghebbenden en stakeholders zodat deze meegenomen kunnen worden in besluitvorming in het Regionaal Beraad. Besprekingen in het Regionaal Beraad moeten breed gedragen zijn en niet te smal worden opgezet.

We adviseren dit vorm te geven via twee routes:

1. De eerdergenoemde twee jaarlijkse Brede bijeenkomst - bijeenkomsten waarin een brede groep aan Noord-Limburgse stakeholders een update krijgt over de voortgang van gestelde doelen binnen de meerjaren agenda, maar ook de gelegenheid krijgen hierop bij te sturen. Dit wordt gedaan in een Multi-helix verband.
2. Voor besluitvorming in het Regionaal Beraad zal elke kernpartner zijn/haar eigen achterban dienen te consulteren. Zij hebben dan ook een eigen verantwoordelijkheid hierin om dit tijdig en zorgvuldig uit te voeren. Ook het informeren van diezelfde achterban na de bespreking in het Regionaal Beraad is belangrijk. Het laatste kwartaal van 2024 zal benut worden door elke kernpartner om zijn/haar achterbanraadpleging in te richten.

Daarnaast zullen wellicht andere vormen van achterbanraadpleging ingezet kunnen worden bijvoorbeeld door het actief verzamelen van feedback, meningen en suggesties van belanghebbenden door middel van bijvoorbeeld enquêtes, vergaderingen, openbare consultaties of andere participatieve methoden.

## 5.8 Het Werkcentrum Noord-Limburg

Naast één Landelijk Beraad en per arbeidsmarktregio een Regionaal Beraad, wordt in elke arbeidsmarktregio een fysiek-digitaal werkcentrum opgericht en vormgegeven. Het werkcentrum versterkt de volledige arbeidsmarktdienstverlening van de betreffende arbeidsregio. Werkenden, werkzoekenden, werkgevers en professionals met vragen rondom arbeid worden in het werkcentrum geholpen volgens het 'no-wrong-door' principe. Werkzoekenden en werkenden kunnen bijvoorbeeld vragen hebben over scholing en werk, terwijl werkgevers met vragen zitten rondom personeel. Hierin geeft het Werkcentrum algemene informatie en advies en kan als het nodig is contact leggen met dienstverleners die hen passende dienstverlening kunnen bieden<sup>21</sup>. Het werkcentrum is net zoals het Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio een netwerksamenwerking. Het UWV en de gemeenten zijn verantwoordelijk voor de organisatie van het werkcentrum en de bijbehorende publiek-private samenwerking. De aangesloten partijen in het werkcentrum behouden hun eigen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor de eigen dienstverlening. Het werkcentrum kent dus geen juridische entiteit. Het Regionaal Beraad maakt afspraken over het ontsluiten van de publiek-private dienstverlening in dit werkcentrum en de benodigde gezamenlijke inzet van middelen voor de inrichting hiervan (Samenwerkingsconvenant).

Zoals aangehaald in paragraaf 5.1, worden de bestaande dienstverlening van het huidige RMT, LWL en WSP opgenomen in de dienstverlening van het werkcentrum. De uitstraling van de dienstverlening in het werkcentrum wordt vormgegeven door de merkstrategie/positionering en creatieve uitwerking van de regionale werkcentra en krijgt een eigen herkenbare huisstijl, hier wordt meer aandacht aan besteed in paragraaf 5.10. De communicatie wordt de komende periode verder uitgewerkt<sup>22</sup>. UWV en gemeenten krijgen de taak de invulling van de gidsfunctie te organiseren. De gidsen vormen de eerste opvang voor iedereen met vragen over werk. De ondersteuningsbehoefte wordt in kaart gebracht door een gids en er wordt gekeken of er een tweedelijns dienstverlening van een partner dient ingeschakeld te worden. De vormgeving van de gidsfunctie wordt nog uitgewerkt<sup>23</sup>.

21 Samen voor de klant (2024). FAQ Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. [FAQ Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur](#) | [Samen voor de klant](#)

22 Samen voor de klant (2024). FAQ Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. [FAQ Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur](#) | [Samen voor de klant](#)

23 Samen voor de klant (2024). FAQ Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. [FAQ Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur](#) | [Samen voor de klant](#)

## 5.9 Staf

Bij het Regionaal Beraad zullen verschillende stafrollen een cruciale rol spelen in het faciliteren van effectieve besluitvorming en samenwerking en in de verbinding van bestuur naar beleid en uitvoering. Hier zijn enkele belangrijke stafrollen die reeds geïdentificeerd zijn:

1. **Secretaris:** De secretaris is verantwoordelijk voor het inrichten en voorbereiden van vergaderingen, het opstellen van agenda's, het notuleren van besprekingen en het verzorgen van de communicatie binnen het beraad. De secretaris speelt een essentiële rol bij het bijhouden van documentatie en het verzekeren van de naleving van procedures. Deze rol wordt in samenspraak met de programmaondersteuner ingevuld door de programmamanager.
2. **Programmamanager:** De aansturing van het hele samenwerkingsprogramma zal onder de verantwoordelijkheid van deze persoon komen te liggen. Deze persoon coördineert en bewaakt de voortgang en monitoring van projecten binnen de door het Regionaal Beraad meegegeven kaders, zorgt voor resource management, en rapporteert over de resultaten aan het beraad.
3. **Regionaal Adviseur:** hiermee bedoelen we de beleidsadviseurs van de verschillende kernpartners. Ze bereiden voor en informeren over beslissingen met betrekking tot complexe vraagstukken. Daarnaast hebben de adviseurs ook een rol in het faciliteren van het proces met betrekking tot de eigen achterbanraadpleging.
4. **Communicatie adviseur:** De communicatie adviseur is verantwoordelijk voor de externe en interne communicatie van het Regionaal Beraad. Ontwikkelt daarnaast communicatiestrategieën, onderhoudt contacten met de media, en zorgt ervoor dat relevante informatie tijdig en effectief wordt gedeeld met belanghebbenden. Ook om de dienstverlening van het Werkcentrum Noord-Limburg goed te positioneren en de merkenstrategie is deze rol van elementair belang.
5. **Financieel adviseur:** Voor de financiële aspecten van het Regionaal Beraad is een financieel adviseur verantwoordelijk. Deze positie beheert het budget, houdt toezicht op financiële rapportages en zorgt ervoor dat alle financiële processen voldoen aan regelgeving en afspraken.
6. **Financial engineer:** deze rol is van belang om verschillende geldstromen samen te brengen en naar de regio te halen. Naast de structurele financiering vanuit het ministerie van SZW zijn er ook andere financieringsmogelijkheden die ingezet kunnen worden voor het bewerkstellingen van de ambitie en opgaven van de arbeidsmarktregio, (zie ook paragraaf 5.10)
7. **Programma-ondersteuner:** de programmaondersteuner wordt ingezet om vergaderingen en bijeenkomsten binnen het Regionaal Beraad te organiseren in samenspraak met de secretaris en de programmamanager.

Elk van deze stafrollen draagt bij aan een goed functionerend Regionaal Beraad door specifieke functies te vervullen die essentieel zijn voor de coördinatie, communicatie, besluitvorming en uitvoering van activiteiten binnen de arbeidsmarktregio. Omdat het een netwerksamenwerking betreft zullen deze rollen voorlopig geïmplementeerd worden bij de centrumgemeente Venlo of uitgeleend door kernpartners. In de toekomst is het wellicht mogelijk andere constructies in te richten.

## 5.10 Communicatie

Het ministerie van SZW werkt de plannen in de Kamerbrief verder uit met de landelijke kernpartners. Dit wordt de Werkagenda 2024-2025 genoemd. Er wordt landelijk gewerkt aan een gezamenlijke communicatiestrategie. In de loop van 2025 zal hier meer over bekend zijn en zullen we deze strategie dan ook nadrukkelijk bij de verdere inrichting van zowel het Regionaal Beraad als het Werkcentrum Noord-Limburg benutten.

## 5.11 Implementatie van Monitoring en Evaluatie

Het opzetten van een robuust systeem voor monitoring en evaluatie is essentieel om de voortgang van de initiatieven te volgen en waar nodig aanpassingen te maken. Vakbonden monitoren nu al op dienstverleningsniveau gericht op resultaat vanuit de deelnemers, met betrekking tot duurzame banen en brede welvaart. Daarnaast zien we in de dienstverlening ook monitoringstaken, en zien we dat het UWV-onderzoeken uitvoert (de details van deze onderzoeken zijn onbekend). Gemeenten moeten ook een manier van monitoring hebben. Wat we naast deze uitvoeringsmonitoringslijn ook gaan inrichten is monitoring op programma-niveau. Zodat de programmamanager goed kan sturen op beoogde resultaten, maar dat we ook a.d.h.v. deze resultaten bestuurlijk kunnen bijsturen. De monitoring moet aansluiten bij de ambitieboom en dus specifiek ingericht worden. Een tweede doel is om te leren van wat gedaan wordt en om continu te verbeteren.

## 5.12 Financiering arbeidsmarktinfrastructuur

De financiële middelen die beschikbaar komen bestaan uit structurele en tijdelijke middelen die aflopen in 2034. De structurele middelen zijn al bestaand en zijn voldoende voor de basisinrichting van het Werkcentrum Noord-Limburg en het Regionaal Beraad. De tijdelijke middelen geven een impuls aan de samenwerking en aan de van-werk-naar-werk dienstverlening.

Op basis van de nu bekende informatie ontvangen we als arbeidsmarktregio Noord-Limburg m.i.v. 2025 een bedrag van € 650.000,- per jaar voor arbeidsmarktregio Noord-Limburg-infrastructuur. Van dit bedrag is € 250.000,- bestemd voor de bemensing en aansturing van het RWC. Het restantbedrag van € 400.000,- is bestemd voor de governance en structuur van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg.

De middelen zullen via de meicirculaire 2025 daadwerkelijk beschikbaar komen. Dit bedrag is structureel, budgetneutraal in de begroting van de gemeente Venlo<sup>24</sup> opgenomen.

Voor nu wordt gewerkt met een begroting voor 2024 en 2025, waarbij de dekking gevonden wordt vinden de regionale arbeidsmarktmiddelen. Daar is voldoende financiële ruimte voorhanden. In de loop van 2025 volgen voorstellen hoe een en ander structureel in de begroting op te nemen. Mede op basis van de kaders die het Regionaal Beraad inhoudelijk en financieel meegeeft op basis van de meerjarenagenda.

#### Samengevat bedragen de kosten 2024 en 2025:

Omschrijving	2024	2025
Programmamanager arbeidsmarkt*	€ 0	€ 150.000
Regionaal beleidsadviseur arbeidsmarkt*	€ 70.000	€ 100.000
Regionaal ondersteuner arbeidsmarktregio Noord-Limburg*	€ 60.000	€ 60.000
Coördinator RWC*	€ 0	€ 55.000
Gidsfunctie RWC*	€ 0	€ 67.500
Kwartiermaker RWC	€ 20.000	€ 105.000
Procesbegeleider herontwerp arbeidsmarktregio Noord-Limburg	€ 100.000	€ 0
Kosten proces RWC (expertise, proces, website)	€ 50.000	€ 170.000
Opzetten monitor arbeidsmarktregio Noord-Limburg plus middelen voor projecten	PM	€ 220.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 320.000</b>	<b>€ 947.500</b>

Figuur 7: Financiering arbeidsmarktinfrastructuur

\* = Structurele functies. De genoemde bedragen zijn de geschatte bedragen voor 2024 en 2025. De definitieve structurele bedragen worden in de loop van 2025 duidelijk.

24 De gemeente Venlo ontvangt als centrumgemeente de middelen voor de AMR

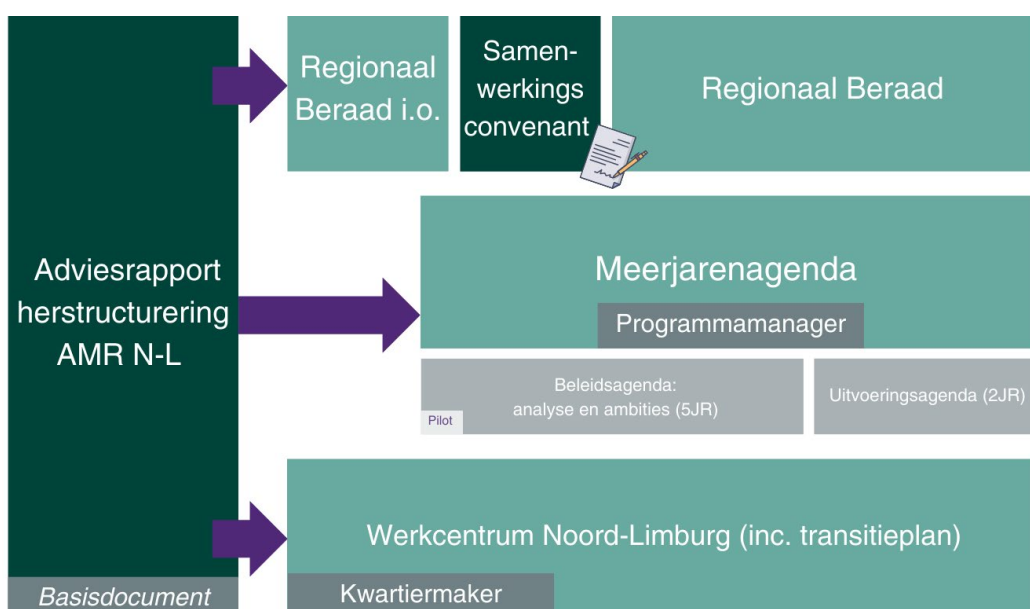


# 6 HET VERVOLGTRAJECT

## 6 HET VERVOLGTRAJECT

In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van het Regionaal Beraad in oprichting (i.o.) beschreven, tot dat i.o. vervalt en het Regionaal Beraad officieel van start gaat. Op 18 september 2024 is het Regionaal Beraad i.o. voor het eerst bijeengekomen.

In de paragrafen van dit hoofdstuk wordt ingegaan op het besluitvormingsproces, het samenwerkingsconvenant en de programmamanager met zijn/haar rol omtrent de meerjarenagenda. Tot slot worden belangrijke opgaven die de randvoorwaarden vormen voor een optimaal functionerende arbeidsmarktregio uiteengezet, zoals de inrichting van het Werkcentrum Noord-Limburg, de dienstverlening gedurende het transitiejaar in 2025 en het project VUM om datadeling te optimaliseren.



Figuur 8: Van adviesrapport naar Regionaal Beraad

### 6.1 Het Regionaal Beraad i.o.

Het Regionaal Beraad is in hoofdstuk 5.3 uiteengezet. Om tot een nieuwe overleg en organisatiestructuur zoals het Regionaal Beraad te kunnen komen, is veel nieuwe organisatie en inspanning nodig. Hierom is er voortijdig een Regionaal Beraad i.o. in het leven geroepen, om de eerste structuren, afspraken en mandaat uiteen te kunnen zetten. Zo kan er geoefend worden met de nieuwe structuur en gebouwd worden aan de nieuwe onderlinge relaties. Op 18 september 2024 is het eerste Regionaal Beraad i.o. bijeengekomen. Deze bijeenkomst was alleen toegankelijk voor de bestuurders die uiteindelijk ook in het Regionaal Beraad terecht zullen komen en mandaat hebben. Er is kennisgemaakt en de eerste afspraken en regels zijn ter tafel gekomen.

Op 30 oktober 2024 is een tweede bijeenkomst geweest. Deze stond in het teken van de inrichting van de dienstverlening in het transitiejaar, dat later in dit hoofdstuk aan bod komt (paragraaf 6.4.2). In december heeft de derde bijeenkomst plaatsgevonden. Het streven is om dan het adviesrapport, het samenwerkingsconvenant en de rol van de programmamanager te bespreken. Deze laatste elementen vormen de bouwstenen tot het officieel oprichten en van start laten gaan van het Regionaal Beraad.

## 6.2 Besluitvormingsproces

Omdat de opdracht tot dit advies is verstrekt door gemeente Venlo, in afstemming met alle 7 gemeenten, dient dit advies vastgesteld te worden, alvorens de volgende stap te kunnen zetten (die van het samenwerkingsconvenant). Er zal een raadsinformatiebrief opgesteld worden. In deze brief beschrijven we de huidige stand van zaken, de stappen die nog gezet moeten worden en een vooruitblik naar het komende jaar. Na het opstellen van de raadsinformatiebrief zal het advies gepresenteerd worden aan alle colleges en op route gebracht worden binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Vervolgens bieden we een aanvullende raadsinformatiebrief aan waarin we de resultaten van ons advies samenvatten. Deze aanpak zorgt voor transparantie en biedt een duidelijk overzicht van de voortgang en de plannen voor de toekomst.

## 6.3 Samenwerkingsconvenant

Het samenwerkingsconvenant is het document dat regels en afspraken rondom de samenwerking in het Regionaal Beraad en de invulling van de samenwerking in het werkcentrum vastlegt. Afspraken zullen minimaal betrekking hebben op het vormgeven en vaststellen van de regionale meerjarenagenda en de wijze waarop partijen private en publieke dienstverlening toegankelijk maken. Het moet de samenwerking en afstemming gaan bevorderen. De betrokken partijen stellen zich gelijkwaardig op bij het vaststellen van doelen en taken. Het document kent ook een juridische toets.

Door het gehele adviesrapport heen is het samenwerkingsconvenant aangehaald als bron voor de vormgeving van regels en afspraken. Het samenwerkingsconvenant is in tijden van schrijven echter nog niet vastgesteld. Er is gekozen voor het gebruiken van vroege, niet-vaststaande kennis over het samenwerkingsconvenant, om gedurende het toewerken tot een definitieve versie, wel richting te kunnen geven aan het adviesrapport. Op deze manier kan er sneller worden toegewerkt naar een samenwerkingsconvenant dat ondertekent kan worden door de deelnemers van het Regionaal Beraad. Wanneer het samenwerkingsconvenant uiteindelijk ondertekend is, kan een programmamanager voor de arbeidsmarktregio Noord-Limburg worden aangesteld. Elke geleding is haar achterbanraadpleging en mandaat/ besluitvorming aan het inrichten. Er is een directe samenhang met het samenwerkingsconvenant.



## 6.4 Inrichten meerjarenagenda

De meerjarenagenda zal ingericht en vastgesteld gaan worden. In hoofdstuk 5.6 staat beschreven wat de meerjarenagenda inhoudt. De programmamanager zal regie hebben op dit traject en zal gezamenlijk met kernpartners en strategische partners hier vorm en inhoud aan geven.

## 6.5 Projecten/ opgaven

Naast de min of meer robuuste inhoudelijke thema's genoemd in hoofdstuk 4.2.3, zijn er ook nog verschillende opgaven die een tijdelijk karakter hebben. Dit zijn opgaven die randvoorwaarden scheppen voor een optimaal werkende arbeidsmarktregio.

### 6.5.1 Inrichten Werkcentrum Noord-Limburg

Het inrichten van het werkcentrum Noord-Limburg wordt gedaan door een kwartiermaker. Samen met de betrokken partners gaat de kwartiermaker een gedragen projectplan ontwikkelen en dit tevens implementeren. Het doel is om in het overgangsjaar 2025 als arbeidsmarktregio over een operationele basis voor het Werkcentrum Noord-Limburg te beschikken. Hierdoor ontstaat er één toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan. Samenwerking tussen dienstverleners wordt verbeterd. Publieke en private organisaties behouden hun zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en maatwerk, terwijl directe doorverwijzing mogelijk is via één herkenbaar centraal punt, het Werkcentrum Noord-Limburg.

### 6.5.2 Inrichten dienstverlening tijdens transitiejaar

Volgens de kamerbrief<sup>25</sup> zal de huidige dienstverlening van het Werkgeversservicepunt (WSP), het Leerwerkloket (LWL) en het regionale mobiliteitsteam (RMT) blijven bestaan gedurende het transitiejaar. Bestaande labels zullen echter op den duur wel verdwijnen en ook de wijze van financiering voor de Leerwerkloketten stopt per januari 2025<sup>26</sup>. Een deel van de dienstverlening die nu door de Leerwerkloketten wordt geboden, wordt onderdeel van de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten wat in samenwerking wordt georganiseerd. Dit wordt de komende periode verder uitgewerkt. Het transitiejaar biedt de tijd en ruimte om samenwerkingen en processen aan te kunnen passen, zodat nieuwe beleidsdoelen, verandering in aansturing en financiering georganiseerd kan worden.

<sup>25</sup> Kamerbrief Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur, 29 april 2024

<sup>26</sup> Samen voor de klant (2024). FAQ Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. [FAQ Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur](#) | Samen voor de klant

De kwartiermaker krijgt de opdracht om hiervoor een transitieplan op te stellen. Dit is belangrijk, om een soepele overgang te kunnen waarborgen waarin kwaliteit en kwantiteit van werkzoekersdienstverlening, werk-naar-werk-dienstverlening en werkgeversdienstverlening behouden blijft, zonder dat de dienstverleningen een onderbreking kennen. Vanaf juli 2026 zal met het intreden van wet SUWI de dienstverleningsstructuur in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg geborgd worden, middels het werkcentrum Noord-Limburg.

### **6.5.3 Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM)**

Het project “Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens” (VUM) richt zich op het verbeteren van de gegevensuitwisseling tussen verschillende partijen binnen de arbeidsmarkt om matching tussen werkzoekenden en werkgevers te optimaliseren. Arbeidsmarktregio’s moeten hun systemen en processen afstemmen op dit verbeterde datadelen en samenwerken met partijen zoals gemeenten, UWV en private organisaties. De VUM-toolkit en andere ondersteunende middelen zijn beschikbaar om arbeidsmarktregio’s te begeleiden in deze transitie.

Voor het Werkcentrum Noord-Limburg betekent het project VUM dat de systemen en processen aangepast moeten worden om gegevens effectiever te delen met andere arbeidsmarktpartijen, zoals gemeenten, UWV en private partners. Hierdoor wordt de matching tussen werkzoekenden en werkgevers verbeterd, wat leidt tot efficiëntere dienstverlening. Medewerkers (adviseurs en andere professionals) moeten vertrouwd raken met nieuwe tools en standaarden voor data-uitwisseling. Daarnaast zullen ze meer samenwerken met diverse partijen, waardoor de snelheid en precisie van de dienstverlening toenemen.

Landelijke lopen er momenteel een aantal pilots bij andere arbeidsmarktregio’s. De verwachting is dat in de loop van 2025 de uitrol van VUM naar de overige arbeidsmarktregio’s plaats gaat vinden. Het is aan te raden een interne projectleider aan te stellen / vrij te maken om deze multidisciplinaire opgave vorm te geven.

# BIJLAGE BEGRIPPENLIJST

In dit adviesrapport worden enkele, mogelijk nieuwe, begrippen aangehaald. Om misvattingen over de begrippen te voorkomen, worden de volgende begrippen geduid volgens de begrippendefinities van het Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio:

## **ACHTERBANRAADPLEGING**

Een achterbanraadpleging is een proces waarbij een organisatie, vakbond of politieke partij haar leden of achterban consulteert om hun meningen, standpunten of instemming te verkrijgen over een bepaald onderwerp, beleidsvoorstel of besluit. Het doel is om draagvlak te creëren en de beslissingen van de organisatie beter af te stemmen op de wensen van haar leden. De brede bijeenkomsten en de thematafels zijn een vorm van achterbanraadpleging.

## **ARBEIDSMARKTREGIO**

De arbeidsmarktregio Noord-Limburg is een afgebakend gebied bestaande uit de gemeenten Gennep, Bergen, Venlo, Beesel, Peel en Maas, Horst aan de Maas en Venray. Hierin werken de genoemde gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en andere relevante partijen samen in een Multi-Helix verband om de arbeidsmarkt te coördineren en bevorderen. Activiteiten bestaan uit het faciliteren van werkgelegenheid, het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, het stimuleren van scholing en arbeidsmobiliteit, conform de wettelijke bepalingen en richtlijnen van de participatiewet en wet SUWI.

## **CENTRUMGEMEENTE**

Gemeente Venlo vervult de rol van centrumgemeente. De centrumgemeente zoals bedoeld in artikel 1.8 regeling SUWI is belast met de regie op de regionale samenwerking en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde middelen.

## **GELEDING**

Een geleding is ook wel één deelnemende partij. In het Regionaal Beraad zijn de geledingen Centrum-gemeente, Gemeenten, SBB, UWV, Onderwijs, vakbonden en werkgeversverenigingen aanwezig.

## **KERNPARTNER**

De partijen die deel uitmaken van het Regionaal Beraad. Dit zijn: gemeenten van de arbeidsmarktregio, UWV, SBB, een aangewezen contactschool vertegenwoordigd Onderwijs, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties.

## **MEERJARENAGENDA**

De meerjarenagenda omvat afspraken en ambities over het regionale arbeidsmarktbeleid gericht op de regionale arbeidsmarktopgaven vanuit vraag- en aanbod perspectief. Het staat in verbinding met de sociale, economische en onderwijsopgaven in de arbeidsmarktregio. De meerjarenagenda wordt vastgesteld door het Regionaal Beraad.

## **REGIONAAL BERAAD**

Het Regionaal beraad is een netwerkorganisatie bestaande uit bestuurders van de genoemde geledingen (zie geleiding). Het Regionaal Beraad stelt onder andere de meerjarenagenda vast. Ook maakt het afspraken ter invulling van de samenwerking in het werkcentrum.

## **STAKEHOLDERS**

Alle betrokkenen bij de arbeidsmarktregio. Stakeholders zitten bijvoorbeeld ook bij brede bijeenkomst of aan de thematafels.

## **STRATEGISCHE PARTNER**

Partners die deel uitmaken van de regionale samenwerking. Na besluit van de kernpartners kunnen zij zitting hebben in het Regionaal Beraad. Ook kunnen strategische partners als partner zitting nemen aan een thematafel of betrokken zijn bij de uitvoering van het werkcentrum.

## **THEMATAFEL**

Een overlegvorm dat verbonden is aan het Regionaal Beraad. Strategische- en kernpartners nemen deel aan een thematafel voor beleidsafstemming en beleidsontwikkeling. Elke thematafel kent een belangrijk thema voor de arbeidsmarktregio en wordt alleen met betrokken partijen besproken. Een voorbeeld hiervan is thematafel Onderwijs of thematafel Arbeidsmigratie of een thematafel Data.

## **WERKCENTRUM**

De fysieke en digitale toegangspoort voor dienstverlening omtrent arbeid van de publiek-private samenwerkende partijen, volgens het 'no-wrong-door' principe. Werknemers, werkgevers en werkzoekenden kunnen hier terecht voor vragen omtrent werk en scholing in de arbeidsmarktregio.



# Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Prinses Irenestraat 6  
2595 BD Den Haag



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**  
2024-0000096434

**Bijlage(n)**  
3

Datum 29 april 2024  
Betreft Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Werk is een essentieel onderdeel in het leven van mensen. Sommige mensen lukt het niet om duurzaam aan het werk te komen. Arbeidsmarktdienstverlening biedt werkzoekenden ondersteuning. Arbeidsmarktdienstverlening helpt ook werkgevers om medewerkers te vinden en zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. Door werkzoekenden, werkenden en werkgevers beter te ondersteunen op de arbeidsmarkt, kunnen we de kansen die de huidige krapte biedt, benutten voor mensen die nu nog langs de lijn staan. Tevens kan dit de druk op werkgevers in tekortsectoren verlichten, waaronder de zorg, het onderwijs, de (woning)bouw, de kinderopvang, (internationale) veiligheid en bij beroepen die nodig zijn voor klimaat- en digitale transitie.

In deze brief lichten we toe hoe het kabinet de arbeidsmarktdienstverlening structureel wil verbeteren door hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Dit is de uitwerking van de brief van 11 oktober 2022, waarin wij u hebben geïnformeerd over de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur.<sup>1</sup> Voordat we de voorgestelde maatregelen toelichten, gaan we eerst in op de lessen uit de regionale mobiliteitsteams, een crisismaatregel uit de coronapandemie waar deze hervorming op voortbouwt.

## **Geleerde lessen vanuit de regionale mobiliteitsteams**

De regionale mobiliteitsteams zijn destijds opgericht om mensen te helpen die hun baan verloren of dreigden te verliezen als gevolg van de coronapandemie.<sup>2</sup> Binnen de regionale mobiliteitsteams werken verschillende publieke en private partijen samen om mensen te ondersteunen bij vragen over werk en ontwikkeling. Deze dienstverlening is bedoeld als aanvulling op de bestaande dienstverlening van publieke of private partijen, waar mensen bijvoorbeeld op het werk of in een uitkering al gebruik van kunnen maken. De regionale mobiliteitsteams leveren maatwerk waar de bestaande infrastructuur tekortschiet. De regionale mobiliteitsteams hebben van maart 2021 tot februari 2024 ongeveer 41.000<sup>3</sup> mensen geholpen bij werk gerelateerde ondersteuningsvragen.

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2022/23, 33 566, nr. 108

<sup>2</sup> Zie Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19. Later aangepast naar: Tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening.

<sup>3</sup> Centerdata heeft de gegevens gemonitord, die worden aangeleverd door de samenwerkende partijen in de 35 regionale mobiliteitsteams.

Uit de bijgevoegde evaluatie van de regionale mobiliteitsteams blijkt dat de aanvullende dienstverlening vanuit verschillende publieke en private partijen heeft voorzien in een ondersteuningsbehoefte. Zo heeft de inzet van en samenwerking met de vakbonden een aanvulling voor de dienstverlening aan de doelgroep werkenden gebracht. Dit is waardevol geweest voor de ondersteuning van deze mensen. De samenwerking tussen de partijen is geïntensiveerd en daarmee is de dienstverlening verbeterd. De beschikbaarheid van een gezamenlijk budget en het werken vanuit één toegangloket zijn hierbij belangrijke factoren die we structureel willen behouden. Een les uit de evaluatie is dat de regionale mobiliteitsteams vooral een aanvulling zijn geweest op de individuele dienstverleningsmogelijkheden van publieke en private partijen. In de structurele situatie willen we de samenwerking verder versterken. Daarnaast is bij de regionale mobiliteitsteams gebleken dat de financieringssystematiek onvoldoende mogelijkheden bood om de rechtmatige besteding van middelen vast te stellen.<sup>4</sup> In de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur maken we daarom gebruik van de bestaande financierings- en verantwoordingssystematiek, gericht op rechtmatige, doeltreffende en beleidsmatige besteding van de middelen.

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

Via de motie Palland/Van Kent<sup>5</sup> heeft uw Kamer gevraagd om de betrokkenheid van sociaal ontwikkelbedrijven bij de regionale mobiliteitsteams te bevorderen. Naar aanleiding hiervan is vorig jaar een uitvraag gedaan naar de actuele positie van sociaal ontwikkelbedrijven binnen de regionale mobiliteitsteams. Net als bij een eerder onderzoek blijkt uit deze uitvraag opnieuw dat er zo goed als overal in ons land een samenwerking is. Hierop voortbouwend blijft de inzet in de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur om sociaal ontwikkelbedrijven landelijk en regionaal goed te positioneren.

### **Waar liggen kansen voor verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

Binnen de 35 arbeidsmarktregio's spannen publieke en private organisaties, zoals Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), gemeenten, werkgeversorganisaties, vakbonden, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en onderwijs- en opleidingsinstellingen, zich in om mensen te begeleiden naar passend werk of (arbeidsmarktgerichte) scholing. In de arbeidsmarktdienstverlening spelen daarnaast organisaties als sociaal ontwikkelbedrijven, brancheorganisaties, uitzendbureaus en re-integratiebureaus een belangrijke rol. Samen vormen al deze organisaties de arbeidsmarktinfrastructuur en we hebben ook al deze organisaties nodig.

De focus van deze brief ligt primair bij de knelpunten in de samenwerking van deze partijen binnen de arbeidsmarktregio's en minder bij de knelpunten in de eigen dienstverlening van deze partijen. Er zijn kansen in de samenwerking tussen partijen om de dienstverlening aan mensen te verbeteren. Daarbij zorgen we voor een sterkere verbinding tussen het sociale, economische en onderwijs domein. We ondernemen actie op vier samenhangende maatregelen:

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

---

<sup>4</sup> Stand van de uitvoering sociale zekerheid. Bijlage bij Kamerstuk II, 2023/24, 26448 nr. 742

<sup>5</sup> Kamerstuk II, 2022/23, 34 352 nr. 273

## **1. Eén regionaal loket: het Werkcentrum**

Alle organisaties in de arbeidsmarktinfrastructuur hebben hun eigen dienstverleningspakket, hun eigen werkwijze en hun eigen loket. Deze organisaties werken nu samen in regionale mobiliteitsteams, WerkgeversServicepunten en Leerwerkloketten in de arbeidsmarktregio's. Werkzoekenden en werkenden weten in deze veelheid van loketten de juiste dienstverlening niet altijd te vinden. Voor werkgevers is het ingewikkeld dat zij worden benaderd door verschillende partijen tegelijk en/of te maken hebben met een grote diversiteit aan regelingen en uitvoerders daarvan.

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

Om arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken, komt er in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk regionaal loket: het Werkcentrum. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken.

### Toegangspoort tot publieke en private dienstverlening

Het Werkcentrum dient als toegangspoort voor dienstverlening van een publiek-private netwerksamenwerking. Zo wordt publieke en private dienstverlening op een centrale plek ontsloten. De partijen in het Werkcentrum behouden hun zelfstandigheid met de bijbehorende verantwoordelijkheid voor de eigen dienstverlening, want het Werkcentrum is geen rechtspersoon en de bestuurlijke verhoudingen wijzigen niet. Het Werkcentrum kan bijvoorbeeld doorverwijzen naar O&O-fondsen, maar werkgevers- en werknemersorganisaties blijven hiervoor verantwoordelijk.

De publiek-private samenwerking in het Werkcentrum wordt verankerd in de SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) wet- en regelgeving, waarbij UWV en gemeenten de taak krijgen het Werkcentrum te organiseren. Het Werkcentrum is niet de enige manier om toegang te krijgen tot arbeidsmarktdienstverlening. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen nog steeds aankloppen bij de afzonderlijke organisaties.

### Een herkenbare en eenduidige naam: het Werkcentrum

Om de toegang voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers tot passende dienstverlening makkelijker te maken, is gekozen voor een herkenbare en eenduidige naam: het Werkcentrum. Het uitgangspunt is dat iedere arbeidsmarktregio deze naam gebruikt voor de gezamenlijke kanalen en voor de publiek-private netwerksamenwerking. Arbeidsmarktregio's gaan de naam Werkcentrum gebruiken gevolgd door de naam van de arbeidsmarktregio, bijvoorbeeld Werkcentrum Zuid-Limburg of Werkcentrum Groningen.

De namen WerkgeversServicepunt, Leerwerkloket en regionaal mobiliteitsteam verdwijnen (op termijn). Voor het gebruik van de naam Werkcentrum en het bereiken van verschillende doelgroepen wordt een merk- en communicatiestrategie uitgewerkt.

### Regionaal maatwerk binnen landelijke kaders

Elke arbeidsmarktregio is uniek. De huidige organisatie van de arbeidsmarktinfrastructuur, de economische en sociale opgave en de beschikbaarheid van voorzieningen als onderwijs en openbaar vervoer verschillen per arbeidsmarktregio. Daarom krijgt de arbeidsmarktregio de ruimte voor maatwerk.



Zo kan de ene regio kiezen voor één fysieke locatie, terwijl de andere regio in meerdere gemeenten een Werkcentrum inricht. De ene regio kan inzetten op de verbinding met de Economic Board, terwijl dat in de andere regio al tot ontwikkeling is gekomen.

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

Om voor iedereen duidelijk te zijn over wat een Werkcentrum is en wie daar terecht kan, is eenheid in deze verscheidenheid wenselijk. Dit geldt ook voor bedrijven, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen en provincies die vaak in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn. Deze eenheid willen we aanbrengen door het opstellen van een modelconvenant voor de governance, een landelijke meerjarenagenda en een merk- en communicatiestrategie voor de Werkcentra. Ook gaat er gezamenlijke dienstverlening georganiseerd worden vanuit de Werkcentra. Voor digitale dienstverlening komt er een landelijke website, die in verbinding staat met websites van de verschillende regio's. Deze onderdelen worden verderop in de brief toegelicht.

#### Gidsfunctie

Het organiseren van een gidsfunctie is onderdeel van de taak van UWV en gemeenten. Het gaat hier om gidsen die dienstverlening bieden die in elk geval bestaat uit mensen welkom heten bij de fysieke kanalen van het Werkcentrum, hen in verbinding brengen met de juiste dienstverlening, algemene informatie verstrekken over arbeidsmarktkansen, vacatures en scholingsmogelijkheden en met mensen in gesprek gaan over hun loopbaan of andere hulpvraag.

Afhankelijk van de keuzes die een regio maakt zijn deze gidsen ook aanwezig op andere plekken waar mensen en werkgevers binnenlopen en ondersteuning nodig hebben. Dat kan bijvoorbeeld in een Wijkcentrum zijn, waar mensen worden geholpen met schuldenproblematiek. Ten behoeve van de gidsfunctie wordt onderzocht hoe bestaande instrumentengidsen kunnen worden ontsloten en aangevuld met andere dienstverlening die beschikbaar is in het netwerk.

#### Gezamenlijke publieke werkgevers- en werkzoekendendienstverlening

UWV en gemeenten bieden regionaal nu gezamenlijke werkgeversdienstverlening via het WerkgeversServicepunt. Deze dienstverlening blijft op dezelfde manier beschikbaar via het Werkcentrum. De ondersteuning aan werkgevers bij de banenafpraak wordt via het Werkcentrum ontsloten. Regionaal blijven we ons gezamenlijk met werkgevers inzetten om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap.

Het Landelijk WerkgeversServicepunt UWV en het Landelijk WerkgeversServicepunt Gemeenten ondersteunen werkgevers die landelijk of in meer dan één regio actief zijn. In gezamenlijkheid met UWV en gemeenten wordt bekeken hoe de landelijke samenwerking verder versterkt kan worden.

SBB verzorgt ook werkgeversdienstverlening in het kader van het erkennen van leerbedrijven en het werven en ontsluiten van leerbanen. De werkgeversdienstverlening van UWV, gemeenten en SBB zal in het Werkcentrum meer in samenhang vorm krijgen.

Naast de gezamenlijke werkgeversdienstverlening willen we in SUWI wet- en regelgeving verankeren dat UWV en gemeenten samenwerken om werkzoekendendienstverlening via het Werkcentrum te ontsluiten.

Onderdeel hiervan is in ieder geval een deel van de dienstverlening die nu door de Leerwerkloketten wordt geboden. Scholing, met name als deze wordt gecombineerd met werken, is immers een van de meest effectieve instrumenten om werk te vinden en te houden, juist ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>6</sup>

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

## **2. Een versterkt van-werk-naar-werk-stelsel**

Hoewel het gros van de baanwisselingen soepel tot stand komt, zijn er groepen werkenden bij wie dit niet zelfstandig lukt. Voor een deel van deze mensen ontbreekt reguliere ondersteuning bij het zoeken naar de volgende stap in hun loopbaan en bij het vinden van ander werk, terwijl hier wel behoefte aan is. De inzet van de vakbonden bij de regionale mobiliteitsteams is voor deze mensen van grote waarde geweest. Werkgeversorganisaties hebben waardevolle ondersteuning geboden aan werkgevers die met de personele gevolgen van de coronacrisis en de daarop volgende arbeidsmarkttekorten te maken kregen.

In het SER middellange termijnadvies 2021-2025 hebben de sociale partners de ambitie uitgesproken om te komen tot dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Dit houdt in dat werkenden toegang hebben tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te maken. Ongeacht de contractvorm, de sector waarin diegene werkzaam is of de omvang van het bedrijf. Deze ambitie willen wij steunen met een tijdelijke, meerjarige financiële impuls. We verwachten namelijk dat de van-werk-naar-werk-dienstverlening zonder deze impuls niet op alle onderdelen in het stelsel tot stand komt. Met de sociale partners verkennen wij welke hiaten in de van-werk-naar-werk-dienstverlening bestaan en wat er nodig is om deze weg te nemen.

## **3. De ondersteuningsbehoefte meer centraal**

Het is soms lastig om tijdig passende en/of doorlopende begeleiding aan mensen te bieden, doordat dienstverlening en werkprocessen van partijen onvoldoende op elkaar aansluiten. Voor een deel van de dienstverlening is expertise en inzet van meerdere organisaties nodig. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een complexe ondersteuningsbehoefte. Wanneer organisaties meer mogelijkheden en handelingsruimte hebben om samen te werken, kunnen zij mensen beter ondersteunen.

### Een impuls aan gezamenlijke dienstverlening in het netwerk

Vanaf 1 januari 2025 stopt de tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening (de regionale mobiliteitsteams) en daarmee het ontschot budget voor aanvullende dienstverlening. In plaats van dit budget, dat enkel voor dienstverlening aan individuele personen wordt ingezet, komt er een tijdelijk impulsbudget om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen. Zo kan dienstverlening worden georganiseerd die aansluit bij de opgaven en ondersteuningsbehoefte in de regio. Een voorbeeld is de ontwikkeling van publiek-private scholingsprojecten of de implementatie van sectorale Ontwikkelpaden<sup>7</sup> richting kansrijke beroepen, zoals de kinderopvang. In beperkte gevallen blijft het mogelijk om uit dit impulsbudget, indien nodig, dienstverlening voor een individu in te zetten. Het gaat dan om dienstverlening die aanvullend is op de bestaande, reguliere dienstverlening.

---

<sup>6</sup> De Beleidsonderzoekers (2023), Notitie literatuuronderzoek - Meerwaarde scholing werkzoekenden.

<sup>7</sup> In een sectoraal Ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies en bijbehorende (delen van) opleidingen binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht.

#### Betere randvoorwaarden voor samenwerking

Op dit moment zijn er belemmeringen in de samenwerking tussen organisaties. We willen beter mogelijk maken dat UWV en gemeenten gezamenlijk optrekken bij projecten, scholingsinitiatieven en de inkoop van re-integratiediensten. Om de intensievere samenwerking in de arbeidsmarkt te faciliteren is daarnaast gegevensdeling essentieel. Om dit mogelijk te maken creëren we een wettelijke basis voor de verwerking van de noodzakelijke persoonsgegevens. Bij alle verwerkingen van persoonsgegevens staat zorgvuldigheid in de privacybescherming van werkzoekenden voorop. Voor de praktische kant van gegevensdeling maken we op landelijk niveau afspraken over de standaardisatie van gegevens en de uitwisseling hiervan. Het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) heeft al belangrijke stappen hierin gezet.<sup>8</sup>

**Datum**

29 april 2024

**Onze referentie**

2024-0000096434

#### **4. Een versterkte publiek-private governance**

Sinds de vorming van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er vele, tijdelijke impulsen geweest, bijvoorbeeld Matchen op Werk, Perspectief op Werk, Dichterbij dan je denkt en de regionale mobiliteitsteams. Door de veelheid en tijdelijkheid van alle initiatieven is de samenwerking, planvorming en dienstverlening incidenteel gestuurd en versnipperd. Het ontbreekt aan een eenduidige governance voor duurzame samenwerking en coördinatie in arbeidsmarktbeleid. Dit geldt op verschillende niveaus: binnen de arbeidsmarktregio, tussen de arbeidsmarktregio's en in relatie tot landelijk of op andere schaal opererende partijen, zoals sectoren, provincies en ministeries.

Om samenwerking tussen publieke en private organisaties te verankeren komt er één Landelijk Beraad en in iedere arbeidsmarktregio één Regionaal Beraad. Deze beraden leggen meerjarig arbeidsmarktbeleid vast in een meerjarenagenda. Deze structuur is een landingsplaats voor nieuwe en bestaande beleidsimpulsen en middelen (Europees, rijk, provincies, gemeenten, privaat).

#### Het Landelijk en Regionaal Beraad

Het Landelijk Beraad kent een bezetting van de ministeries van SZW, OCW en EZK, UWV, gemeenten, sociale partners, SBB, onderwijs (publiek bekostigd en privaat) en (publieke en private) uitvoerders. Hier maken we afspraken over invulling van de landelijke meerjarenagenda en zorgen we voor samenhang van landelijke en regionale initiatieven. Het Landelijk Beraad is een samenwerkingsverband en wordt ondersteund door een secretariaat, georganiseerd door het Ministerie van SZW. Om verdieping op onderwerpen mogelijk te maken en partners te betrekken met kennis op specifieke onderwerpen kunnen landelijke werkgroepen of experttafels georganiseerd worden.

Het Regionaal Beraad bestaat tenminste uit (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en onderwijspartijen (een aangewezen contactschool, ingevuld door het ROC tenzij anders regionaal afgesproken). Het Regionaal Beraad is vrij in keuze om strategische partners in de regio aan te laten sluiten. De sociaal ontwikkelbedrijven zien wij als een belangrijke strategische partner. Wij vinden een goede samenwerking met (private) uitvoerders, opleidingsinstituten en uitzendorganisaties in de arbeidsmarktregio ook van belang. Veel mensen zetten via deze organisaties hun eerste stap op de arbeidsmarkt.

---

<sup>8</sup> Zie ook de betreffende bijlage bij de laatste Stand van de uitvoering over het verbeteren van het inzicht in het werkzoekendenbestand, waar het programma VUM een belangrijke rol in speelt: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vergaderstukken/2023/12/07/memo-inzicht-werkzoekendenbestand-bijstandsgerechtigden>.

Het Regionaal Beraad stelt de regionale meerjarenagenda vast. Daarnaast maakt het Regionaal Beraad afspraken over de invulling van de samenwerking in het Werkcentrum en legt deze vast in een convenant. Er wordt een modelconvenant opgesteld om regio's te faciliteren en eenduidigheid te bieden aan organisaties die in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn. De minimale bezetting van het Regionaal Beraad, de kaders voor het modelconvenant en de functionele regierol van de centrumgemeente voor de werking van het Regionaal Beraad worden vastgelegd in het Besluit SUWI. Het Regionaal Beraad vervangt het 'Regionaal Werkbedrijf'<sup>9</sup>. De onderwerpen waar het Regionaal Werkbedrijf zich nu voor inzet blijven onderwerpen die horen op de tafel van het Regionaal Beraad.

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

### De landelijke en regionale meerjarenagenda

Voor het verbinden van sociale, economische en onderwijs opgaven in het arbeidsmarktbeleid komt er één meerjarenagenda op landelijk niveau en één meerjarenagenda per arbeidsmarktregio. Deze meerjarenagenda's leggen verbinding tussen werk voor groepen van werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie, economische opgaven, voldoende personeel voor cruciale publieke sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid, alsmede het onderwijs dat nodig is om mensen duurzaam aan het werk te krijgen en houden. Bij de klimaat- en digitale transitie ziet het kabinet bijvoorbeeld een rol voor de betrokken partijen bij de te realiseren ambities van het Actieplan groene en digitale banen<sup>10</sup>. De meerjarenagenda wordt ook verbonden met (sectorale) Human Capital Agenda's en de (provinciale) Economic Boards.

Onder werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie onderscheiden we in ieder geval mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (statushouders, Oekraïners), jongeren die vallen onder de reikwijdte van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk<sup>11</sup>, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden. Regionaal is de ruimte om hierin passende focus aan te brengen, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. Daardoor wordt het huidige arbeidspotentieel beter benut, in lijn met de motie Van Haga.<sup>12</sup> De (landelijke en regionale) meerjarenagenda bestaat uit een beleidsagenda (voorgenomen looptijd 5 jaar) en een uitvoeringsagenda (voorgenomen looptijd 2 jaar). Kwantitatieve en kwalitatieve monitoring door de samenwerkende partijen is een onderdeel van de meerjarenagenda's. Daarnaast zullen we mogelijkheden faciliteren voor het delen van best practices in de regio's, zodat partijen van elkaar kunnen leren.

### **Financiering arbeidsmarktinfrastructuur**

De beschikbare financiële middelen bestaan uit bestaande en nieuwe structurele middelen en tijdelijke middelen die aflopen tot 2034. Deze structurele middelen zijn voldoende voor de basisinrichting van het Werkcentrum en het Regionaal Beraad. De tijdelijke middelen geven een impuls aan de samenwerking en aan de van-werk-naar-werk dienstverlening.

---

<sup>9</sup> Het regionale Werkbedrijf is een (bestuurlijk) netwerk/platform in elke arbeidsmarktregio dat wordt gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties.

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1173

<sup>11</sup> Het gaat primair om jongeren zonder startkwalificatie uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs of als gevolg van voortijdige schooluitval en jongeren uit het middelbaar beroepsonderwijs met nadruk op niveau 1/entree en 2 in de beroepsopleidende leerweg. Dit zijn ook de niveaus waarop jongeren met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd.

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1134

<i>Bedragen in mln. €</i>	<b>2025</b>	<b>2028</b>	<b>2034</b>
1. Bestaande structurele middelen	23,5	23,5	23,5
2. Nieuwe structurele middelen	23,0	23,0	23,0
3. Nieuwe tijdelijke middelen	63,0	67,0	0
<b>Totaal</b>	<b>109,5</b>	<b>113,5</b>	<b>46,5</b>

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de arbeidsmarktinfrastructuur een landingsplaats is voor landelijk en regionaal arbeidsmarktbeleid, en de middelen die landelijke en regionale partners daarvoor willen inzetten. Dit kan gaan om landelijk beleid en investeringen voor bepaalde doelgroepen, ten behoeve van bepaalde (tekort)sectoren, voor een bepaalde scholingsopgave of in het kader van Regio Deals. Over de inzet van publieke en private middelen en de ambities uit de meerjarenagenda maken partijen afspraken in het Landelijk en Regionaal Beraad. Hierbij behoudt iedere partner de eigen verantwoordelijkheid en zeggenschap over de eigen middelen die worden ingezet voor gezamenlijke doelen. Over het tijdelijke impulsbudget voor gezamenlijke dienstverlening beslist het Regionaal Beraad in gezamenlijkheid. Deze middelen lopen via de centrumgemeente die in formele zin de verantwoordelijkheid heeft. Centrumgemeenten ontvangen de middelen vanaf 1 januari 2025 via een decentralisatie-uitkering. De effectiviteit van dit instrument wordt in 2027 geëvalueerd om te verzekeren dat het bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen.

De maatregelen voor het creëren van één regionaal loket (het Werkcentrum), het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel en het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte dragen bij aan het creëren van meer toegankelijke en overzichtelijke dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De maatregel voor structurele borging van een gezamenlijke publiek-private governance draagt bij aan duurzame samenwerking en coördinatie in de arbeidsmarkt(regio's). Bij het wetsvoorstel komt het daarbij behorende beleidskader 'Beleidskeuzes uitgelegd' (CW3.1) voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur terug.

### **Wat zijn de volgende stappen?**

De bovengenoemde voorstellen willen we vastleggen in de SUWI wet- en regelgeving, met 1 januari 2026 als beoogde inwerkingtredingsdatum. Aangezien de tijdelijke regeling voor de regionale mobiliteitsteams en de financiering voor de Leerwerkloketten stoppen per 1 januari 2025, voordat de nieuwe wet- en regelgeving in werking is getreden, werken we in 2025 stap voor stap toe naar de nieuwe situatie per 1 januari 2026. Dit transitiejaar geeft regio's de ruimte om samen de hervorming in te vullen en daarbij te leren van elkaar. In 2024 werken we de voornemens die in deze brief staan verder uit in onder andere een communicatiestrategie, een modelconvenant, een meerjarenagenda en voorstellen tot wijziging van de SUWI wet- en regelgeving, zodat de arbeidsmarktregio's al aan de slag kunnen.

**Datum**  
29 april 2024

**Onze referentie**  
2024-0000096434

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

De Minister voor Armoedebeleid,  
Participatie en Pensioenen,

C.E.G. van Gennip

C.J. Schouten

De Minister van Economische Zaken  
en Klimaat,

De Minister van Onderwijs, Cultuur  
en Wetenschap,

M.A.M. Adriaansens

R.H. Dijkgraaf

De Minister voor Primair en  
Voortgezet Onderwijs

M.L.J. Paul



# Handreiking

Meerjarenagenda en  
Arbeidsmarktinformatie

## Vooraf

Vorig jaar is SZW begonnen met de eerste gesprekken over één van de onderdelen van de hervorming; de meerjarenagenda. Waarvoor dient de agenda, welke thema's zouden erin moeten terugkomen en hoe maken we een raamwerk dat voor alle arbeidsmarktregio's helpend is? Tegelijkertijd was duidelijk dat veel regio's al werken met een plan dat grotendeels overeenkomt met de ideeën die er waren over een meerjarenagenda. In gesprekken met verschillende partijen is verkend welke beelden er leven bij de meerjarenagenda en wat suggesties, kansen en valkuilen zijn. Op basis hiervan is begin 2024 het eerste concept raamwerk regionale meerjarenagenda tot stand gekomen. Van september t/m november hebben vervolgens vier arbeidsmarktregio's deelgenomen aan de pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' waarbij is geëxperimenteerd met het raamwerk. Op basis van de resultaten van deze pilot is het raamwerk verder aangescherpt en is deze handreiking tot stand gekomen. Het 'raamwerk regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode' in deze handreiking vervangt hiermee het concept raamwerk. De handreiking is onderdeel van de set handreikingen voor de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. Deze handreiking is een document in ontwikkeling, zoveel mogelijk gevoed uit de praktijk. In 2025 wordt de handreiking meerjarenagenda uitgebreid met een verdieping op andere thema's.

Het komen tot een regionale meerjarenagenda kent meerdere stappen. In deze handreiking ligt de nadruk op het bijebrengen van data en kennisgedreven werken. Andere onderwerpen, zoals het betrekken van alle regionale partijen bij een meerjarenagenda, zijn minstens zo relevant. Er wordt bekeken hoe regio's in de komende periode hierbij kunnen worden ondersteund en van elkaar kunnen leren. Bijvoorbeeld via een herziene handreiking of via activiteiten van de landelijke ondersteuningsstructuur (voorheen de Programmaraad regionale arbeidsmarkt en Landelijk Team Leerwerkloketten).



# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
Opbouw van de handreiking	4
Waarom zijn er landelijke en regionale meerjarenagenda's?	4
Wat is handig om te weten over de regionale meerjarenagenda?	4
Achtergrond raamwerk regionale meerjarenagenda	6
<b>Hoofdstuk 1: Raamwerk regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode</b>	<b>7</b>
Leeswijzer raamwerk: beleidsagenda en uitvoeringsagenda	7
Beleidsagenda: analyse van de regionale arbeidsmarkt	7
Beleidsagenda: ambities	11
Uitvoeringsagenda	12
<b>Hoofdstuk 2: Waarom kennisgedreven werken</b>	<b>14</b>
Beleidsplannen gebaseerd op kennis	14
Transparante beleidskeuzes	14
Gedeeld inzicht in huidige en toekomstige regionale situatie	14
<b>Hoofdstuk 3: Opbrengst van de pilot</b>	<b>15</b>
Inzicht in kennisgedreven beleidskeuzes	15
Handige tips en adviezen uit de pilot	15
<b>Hoofdstuk 4: Verhalen van de vier pilotregio's</b>	<b>17</b>
Fryslân: kennisgedreven werken als overkoepelend verhaal	17
Midden-Limburg: door data betere inzichten en samenwerking	20
Rijnmond: integraal dashboard voor arbeidsmarkt en onderwijs	22
Achterhoek: samenbrengen van goede beleidsinformatie	25
<b>Hoofdstuk 5: Ondersteuning door UWV, SBB en VNG</b>	<b>27</b>
UWV	27
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven	28
Vereniging van Nederlandse Gemeenten	29
<b>Bijlage 1: verwijzingen naar arbeidsmarktinformatie</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage 2 : landelijke programma's en instrumenten</b>	<b>34</b>

# Inleiding

## Opbouw van de handreiking

Deze handreiking bevat het raamwerk regionale meerjarenagenda en een toelichting op de achtergrond en bedoeling van de meerjarenagenda. Het raamwerk ondersteunt partijen bij het opstellen van een agenda en is nadrukkelijk bedoeld ter inspiratie. Daarnaast is in de handreiking het onderwerp 'toepassen van arbeidsmarktinformatie' uitgelicht.

We grijpen het moment van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur aan om te stimuleren dat beleidsplannen zoveel mogelijk zijn gebaseerd op kennis. Van september tot en met november 2024 vond met vier arbeidsmarktregio's de pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' plaats. In hoofdstuk vier van deze handreiking is meer te lezen over hun ervaringen. Tot slot is er het laatste hoofdstuk meer te lezen over de ondersteuning die de publieke kennispartijen met vertegenwoordiging in de regio kunnen bieden bij het verzamelen en duiden van arbeidsmarktinformatie.

## Waarom zijn er landelijke en regionale meerjarenagenda's?

Als onderdeel van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur komt er één meerjarenagenda op landelijk niveau en één meerjarenagenda per arbeidsmarktregio. Dit draagt bij aan het verbinden van de sociale-, de economische- en de onderwijsopgave in het arbeidsmarktbeleid. Meer over de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur is te vinden in de [Kamerbrief van 29 april 2024](#) en de Handreiking Transitie naar Regionale Werkcentra.

In de agenda's wordt de relatie gelegd tussen begeleiding naar (ander) werk en de economische uitdagingen. De begeleiding naar werk is voornamelijk gericht op werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie. Economisch ligt de nadruk op voldoende personeel voor cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid. Ook is er focus op de sectoren rondom de klimaat- en digitale transitie. Loopbaanontwikkeling en scholing spelen een rol om vraag en aanbod beter op elkaar aan te sluiten, ook dit is onderwerp van de agenda's.

De meerjarenagenda biedt de mogelijkheid om verbindingen te leggen met initiatieven en agenda's zoals regionale programma's in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk, (sectorale) Human Capital Agenda's en provinciale Economic Boards. Regionaal is er ruimte voor het aanbrengen van een passende focus, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. We stimuleren dat de regio de arbeidsmarktanalyse zoveel mogelijk kennisgedreven vormgeeft. Het raamwerk regionale meerjarenagenda en deze handreiking helpen hierbij.

## Wat is handig om te weten over de regionale meerjarenagenda?

- De arbeidsmarktregio werkt met een meerjarenagenda die bestaat uit een beleidsagenda (vijfjarig) en een uitvoeringsagenda voor de samenwerking (tweejarig). Dit wordt in regelgeving vastgelegd. Uiteraard zullen partijen ieder voor zich plannen (blijven) maken voor de taken die afzonderlijk worden uitgevoerd. Voor UWV en gemeenten betekent dit dat naast de meerjarenagenda ook een uitvoeringsplan wordt opgesteld. In dit uitvoeringsplan maken zij afspraken over de invulling van hun wettelijke taken op het gebied van arbeidsmarktdienstverlening. Daarnaast maken UWV en gemeenten een marktbeperkingsplan. Hierin wordt een analyse gemaakt van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Momenteel is het onderwerp van gesprek of het marktbeperkingsplan onderdeel kan worden van de meerjarenagenda. Dit zou kunnen betekenen dat vanaf het moment dat de nieuwe wetgeving ingaat, we niet meer van UWV en gemeenten vragen om een afzonderlijk marktbeperkingsplan te maken. In de transitieperiode kunnen de verschillende plannen in ieder geval al zoveel mogelijk gebaseerd worden op dezelfde analyse.
- 1 januari 2026 is het richtpunt voor het vaststellen van de eerste regionale meerjarenagenda.
- De meerjarenagenda heeft geen formele naam en er is geen minimum- of maximumaantal pagina's. Het raamwerk en deze handreiking zijn dan ook bedoeld ter ondersteuning, zie ook het tekstblok 'Achtergrond raamwerk regionale meerjarenagenda' (pagina 6).
- De meerjarenagenda is bedoeld om de samenwerking in de arbeidsmarktregio te continueren. De agenda hoeft niet te worden toegestuurd aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- Tegelijkertijd is het altijd mogelijk om de accounthouder van SZW te betrekken bij het opstellen van de meerjarenagenda.
- Het opstellen van de meerjarenagenda gebeurt idealiter vanuit het goede gesprek tussen de samenwerkende partijen. Deze zijn met elkaar aan zet om tot een gedragen regionale meerjarenagenda te komen.
- De partijen in de regio kunnen in de meerjarenagenda een bewuste afweging maken welk beleid ze in de samenwerking willen voeren op de onderwerpen aanbodkant, vraagkant en mismatch.
- Het is belangrijk om samen met het brede palet aan onderwijsinstellingen (publiek, privaat, formeel en non-formeel) de onderwijsopgave uit te werken. Hierbij kan ook gekeken worden welke cijfers over de arbeidsmarkt onderwijsinstellingen nodig hebben om hun scholingsaanbod, ook in het kader van leven lang ontwikkelen, op af te stemmen.
- Naast de regionale prioriteiten is de meerjarenagenda ook de logische plek om te beschrijven hoe het gezamenlijke impulsbudget wordt ingezet. Daarnaast is de meerjarenagenda een middel om bestaande en nieuwe budgetten met elkaar te verbinden en effectief in te zetten.
- Het raamwerk regionale meerjarenagenda start met een analyse van de regionale arbeidsmarkt. Deze voorzet helpt de opstellers van de agenda op weg. Het is nadrukkelijk niet zo dat voor een goede analyse alle vragen in het raamwerk volledig moeten worden beantwoord. Ook zijn niet alle vragen cijfermatig. Ze kunnen ook worden beantwoord op basis van kwalitatief onderzoek of beleidsmatige rapporten en informatie.
- Voor de Wet van school naar duurzaam werk wordt ook een regionale analyse gevraagd. Het is aan te raden om te bekijken welk deel van de analyse voor de meerjarenagenda gebruikt kan worden voor deze regioanalyse en vice versa. Zo wordt er gewerkt vanuit hetzelfde uitgangspunt. De volgende onderwerpen zijn in ieder geval relevant voor beide analyses: aantallen studenten in de onderwijsketen; ontwikkelingen bij pro-vso-vmbo-mbo; jongeren niet in werk of onderwijs; (alternatieve) scholingsmogelijkheden voor om- en bijscholen; vacatureontwikkeling en kansrijke beroepen; stagependel; en algemene opgaven in de regio.
- Het Landelijk Beraad zal een landelijke meerjarenagenda vaststellen. We zetten erop in dat de landelijke meerjarenagenda voor de zomer van 2025 gereed is. Op die manier kunnen partijen in de regio de input en inspiratie uit de landelijke meerjarenagenda verwerken in de regionale meerjarenagenda.
- We streven naar een wisselwerking tussen beide agenda's. Het Landelijk Beraad beschrijft in haar meerjarenagenda de landelijke opgaven en prioriteiten en geeft daarmee input voor regionaal uit te werken thema's. De arbeidsmarktregio's komen op hun beurt met onderwerpen en signalen om uit te werken op landelijk niveau.
- Een belangrijke vraag bij de meerjarenagenda is: hoe wordt de inhoud afgestemd in het Regionaal Beraad en hoe gaat vervolgens de besluitvorming? We zijn ons ervan bewust dat het om een complex proces gaat waarbij veel partijen betrokken zijn. Het ministerie van SZW is samen met de landelijke ondersteuningsstructuur aan het bekijken hoe de regio's hierbij kunnen worden ondersteund en van elkaar kunnen leren.

### Meer weten?

Heb je een vraag over de invulling van de regionale meerjarenagenda of ben je op zoek naar goede voorbeelden van zo'n agenda? Neem dan rechtstreeks contact op met de regionale accounthouder van SZW of via [postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl](mailto:postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl).

# Achtergrond raamwerk regionale meerjarenagenda

## Doel van het raamwerk

Vanaf 1 januari 2025 werken de arbeidsmarktregio's zoveel mogelijk volgens de uitgangspunten van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. Dit betekent onder andere dat partijen in het Regionaal Beraad (gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en onderwijspartijen) met elkaar de samenwerking en de inzet van het impulsbudget afstemmen. Afspraken over de samenwerking in het Regionaal Beraad worden vastgelegd in het regionaal convenant (zie de handreiking model samenwerkingsconvenant arbeidsmarktregio's) en komen tot uiting in de regionale meerjarenagenda.

Het raamwerk regionale meerjarenagenda ondersteunt partijen bij de totstandkoming van de meerjarenagenda en kan gezien worden als inspiratie of 'checklist'. Het raamwerk biedt handvatten voor de opbouw van de agenda, de breedte aan onderwerpen voor de agenda en informatiebronnen om de agenda te onderbouwen. Idealiter werken partijen in 2025 al met een meerjarenagenda of bereiden dit voor. De verwachting is dat uiterlijk 1 januari 2026 alle arbeidsmarktregio's werken met een meerjarenagenda.

## Reikwijdte van de regionale meerjarenagenda

Het Regionaal Beraad is een netwerksamenwerking. Partijen hebben ieder eigen taken en verantwoordelijkheden, maar kunnen in sommige gevallen meer slagkracht maken door samen te werken.

Een voorbeeld is de ontwikkeling van publiek-private scholingsprojecten of de implementatie van sectorale ontwikkelpaden richting kansrijke beroepen. De regionale meerjarenagenda is bedoeld om, in aanvulling op de reguliere dienstverlening, de plannen uit te werken waar partijen elkaar kunnen versterken of zelfs nodig hebben in de samenwerking. Deze kunnen gericht zijn op werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

## Vaststelling van de regionale meerjarenagenda

Zoals in het regionale convenant is vastgelegd, is het Regionaal Beraad geen rechtspersoon en geen formeel besluitvormend orgaan. Het is een netwerksamenwerking. Na het maken van de afspraken in het Regionaal Beraad neemt het College van B&W van de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio formeel de besluiten over de inzet van de gemeenschappelijke middelen voor de samenwerking en de financiële verantwoording hiervan. Het advies van het Regionaal Beraad is hierbij richtinggevend. In de Handreiking Transitie naar Regionale Werkcentra staat meer informatie over de beschikbare middelen.

# Hoofdstuk 1

## Raamwerk regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode

### Leeswijzer raamwerk: beleidsagenda en uitvoeringsagenda

De regionale meerjarenagenda bestaat uit twee delen, een beleidsagenda en een uitvoeringsagenda. Het raamwerk richt zich op zowel de beleids- als de uitvoeringsagenda en behandelt de subonderdelen van deze agenda's. Verder bevat bijlage 1 van het raamwerk verwijzingen naar relevante arbeidsmarktinformatie. In bijlage 2 wordt een overzicht van landelijke programma's en instrumenten gegeven.

### Beleidsagenda (strategisch – 5 jaar)

De beleidsagenda bevat een analyse van de regionale arbeidsmarkt en een overzicht van de ambities die hieruit voortkomen. De analyse beslaat:

1. De aanbodkant van de arbeidsmarkt met minstens aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (statushouders, Oekraïense ontheemden), jongeren, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden<sup>1</sup>.
2. De vraagkant van de arbeidsmarkt, waaronder cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid en de ambities bij het Actieplan groene en digitale banen<sup>2</sup>.
3. De (toekomstige) *mismatch* op de arbeidsmarkt en de manier waarop deze kan worden verminderd, bijvoorbeeld door de gerichte inzet van leven lang ontwikkelen, scholing en re-integratiedienstverlening.

### Uitvoeringsagenda (tactisch – 2 jaar)

In de uitvoeringsagenda worden de ambities uit de beleidsagenda vertaald naar acties. De acties worden concreet beschreven aan de hand van 1) wat is het probleem en waarom is er een actie nodig 2) wat is de aanpak en welke middelen worden daarvoor ingezet en 3) wat moet de actie als resultaat hebben. Het Regionaal Beraad kan, naast de middelen en capaciteit die de betrokken organisaties zelf aanwenden, het impulsbudget inzetten.

### Beleidsagenda: analyse van de regionale arbeidsmarkt

Onderstaande vragen kunnen worden gebruikt als inspiratie bij het maken van een basisanalyse en bij het uitwerken van een specifiek beleidsvraagstuk. Een deel van de vragen is kwalitatief of beleidsmatig van aard, en een deel van de vragen kan beantwoord worden met data over de arbeidsmarkt. In de tabellen 1, 2 en 3 in bijlage 1 van dit raamwerk zijn verwijzingen met hyperlink naar de betreffende informatie, tabel of dashboard te vinden.

Een andere mogelijke aanpak is om het rapport Regio in Beeld van UWV te gebruiken als basis, en de tabellen te gebruiken om cijfermatige informatie aan te vullen waar Regio in Beeld niet toereikend is. De tabellen in dit raamwerk zijn samengesteld op basis van een verkenning van de arbeidsmarktinformatie die 1) openbaar is en 2) op het niveau van de arbeidsmarktregio beschikbaar is.

Voor vragen over kwantitatieve arbeidsmarkt- en opleidingsinformatie en de beleidsmatige duiding zijn de regionale arbeidsmarktadviseur van UWV en de regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB beschikbaar.

### Het aanbod: de inwoners nu en in de toekomst

Dit betreft de (toekomstige) kenmerken van de inwoners in de regio. Voorbeelden van kenmerken zijn leeftijd, opleidingsniveau en -richting. Hierbij is er speciale aandacht voor de 'sociale opgave'; werkenden (met een kwetsbare positie) op de arbeidsmarkt en het onbenut arbeidspotentieel, waaronder mensen in een kwetsbare positie.

<sup>1</sup> Groepen genoemd in de Kamerbrief Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur van 29 april 2024 (33566-109)

<sup>2</sup> Sectoren genoemd in de Kamerbrief Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur van 29 april 2024 (33566-109)

### *Inwoners in de regio*

- Wat is het aantal inwoners, wat is de leeftijdsopbouw van de inwoners en hoe ontwikkelt deze zich (vergrijzing, ontgroening) in de regio?
- Wat is de demografische druk (verhouding werkenden en niet-werkenden) in de regio en wat valt hierin op ten opzichte van andere nabijgelegen regio's en/of Nederland?
- Hoe zijn de inwoners opgeleid (niveau, sector, beroepsrichting) en in hoeverre verandert dit de komende jaren? Meer specifiek; hoeveel huidige studenten zijn er in de regio, welk opleidingsniveau hebben ze en hoeveel studenten stromen de arbeidsmarkt op?
- Zijn er grote sociaaleconomische verschillen, zoals tussen gemeenten of tussen steden en kleinere plaatsen binnen de regio? En zijn er bijvoorbeeld veel alleenstaanden of veel eenoudergezinnen (wat effect kan hebben op het type werk dat mensen kunnen doen)?
- Welke internationale bewegingen raken de aanbodkant van de arbeidsmarkt in de regio? Denk hier bijvoorbeeld aan arbeidsmigratie, kennismigratie (bijvoorbeeld partners van expats) en de komst van ontheemden en asielzoekers.

### *De sociale opgave*

#### *Werkenden*

- In hoeverre zijn er werkenden in de regio met een risico op verlies van werk die naar verwachting moeite zullen hebben met terugkeer naar het arbeidsproces?
- Welke oorzaken zijn hiervoor te onderscheiden? Denk bijvoorbeeld aan een verhoogd risico op werkloosheid door het type dienstverband (oproep- en uitzendkrachten waaronder arbeidsmigranten, constructies met onderaannemers, kleine zzp'ers) en door snelle verandering in de sector (bijvoorbeeld krimp, sanering, technologisering en Artificiële Intelligentie). Factoren die een snelle terugkeer in het arbeidsproces bemoeilijken kunnen liggen in individuele situaties (chronische aandoening, mantelzorgers, ouderen, laaggeschoolden).
- Wat is de positie van zelfstandige ondernemers? Deze zijn afhankelijk van opdrachten en kunnen een kwetsbare vermogenspositie hebben.

#### *Niet-werkenden*

- Wat is de omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de regio (aan de hand van de CBS-definitie) en hoe groot zijn de verschillende groepen (werklozen, semi-werklozen en onbenutte deeltijders). Hoe staat dit in verhouding tot andere regio's of delen van Nederland?
- Wat is bekend over het onbenut arbeidspotentieel (wel/geen uitkering, type uitkering, duur uitkering, leeftijd, man/vrouw, opleidingsniveau/in het bezit van startkwalificatie, kansen op uitstroom naar werk)?
- In hoeverre hebben specifieke groepen in de regio extra ondersteuning nodig en hoe groot is voor hen de afstand tot de arbeidsmarkt? Dat zijn in ieder geval mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak, beschut werk, arbeidsmatige dagbesteding), senioren met een grote kans op langdurige werkloosheid, mensen met een migratieachtergrond (waaronder statushouders en Oekraïense ontheemden), mensen met een psychische kwetsbaarheid, mensen met een uitkering van UWV of gemeente, ex-gedetineerden, arbeidsmigranten en jongeren (primair jongeren zonder startkwalificatie uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs of als gevolg van voortijdige schooluitval en jongeren mbo niveau 1 en 2 bol<sup>3</sup>). En wie zijn nog onvoldoende in beeld, bijvoorbeeld Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) en senioren na pensioengerechtigde leeftijd die willen werken?
- Wat is er bekend over (regiospecifieke) oorzaken voor het onbenut zijn van verschillende groepen op de arbeidsmarkt (bijv. veel mantelzorgers, ontbrekende werknemersvaardigheden, problemen met basisvaardigheden op het gebied van taal en digitale technologie, gezondheid, multi-problematiek in bepaalde wijken)?

### **De vraag: het werk nu en in de toekomst**

Onder de 'economische opgave' wordt de actuele en toekomstige vraag op de arbeidsmarkt verstaan. Onderstaande vragen vormen een basis voor deze analyse. Verwijzingen naar relevante informatie of data zijn te vinden in bijlage 1, tabel 2.

<sup>3</sup> Dit zijn jongeren die ongeacht de stand van de economie moeite hebben om aan het werk te komen en aan het werk te blijven; de primaire doelgroep van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk.

### *Regionale economie*

- Hoe ziet de regionale economie eruit en welke ontwikkelingen spelen er? Kent de regio een beleid gericht op sectoren? Waar is de regio gespecialiseerd en waar zit het grootste werkgelegenheidsaandeel? Wat is de verhouding tussen grote ondernemingen en mkb? In hoeverre is het werk in de regio seizoensgebonden? Vestigen zich op korte termijn nieuwe (grote) organisaties of zijn saneringen/verhuizingen/bedrijfsbeëindigingen/faillissementen te verwachten? (Kijk voor deze onderwerpen ook vooral naar de informatie van CBS en KVK, zie rij 1 van tabel 2).
- Hoeveel opleidende leerbedrijven zijn er in de regio en hoeveel openstaande leerbanen?
- Wat zijn andere factoren die invloed hebben op de werkgelegenheid? Is er bijvoorbeeld voldoende kinderopvang in de regio? En hoe is de bereikbaarheid binnen en naar de regio? Is er veel pendel tussen regio's of grensgebieden op het gebied van scholing en werk?
- Hoe ziet de verdeling van de typen dienstverbanden in de regio eruit en op welke manier verschilt dit van omliggende regio's/Nederland (vaste loondienst, flexibele contracten, veel uitzendwerk, constructies met meerdere onderaannemers, aandeel arbeidsmigranten, veel zzp'ers, mensen met meerdere banen)?

### *De economische opgave*

- Hoe ziet de krapte (bijvoorbeeld CBS definitie: openstaande vacatures t.o.v. werkloze beroepsbevolking) er op dit moment in de verschillende sectoren en beroepen uit? Vertrekpunt zijn cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid en de ambities bij het Actieplan groene en digitale banen. Is er ergens sprake van een aanbodoverschot? Hoe verschilt dit binnen sectoren tussen beroepen (er kan bijvoorbeeld een tekort zijn aan verpleegkundigen, maar een overschot aan sociaal werkers)?
- Wat zijn op dit moment de kansrijke sectoren en beroepen in de regio? Het UWV publiceert bijvoorbeeld een lijst van kansrijke beroepen waar de vraag naar personeel groter is dan het aanbod van werkzoekenden.
- In welke sectoren en beroepen doet zich naar verwachting een grootschalige wijziging voor in de werkgelegenheid door krimp of groei? Relevant hiervoor zijn landelijke macro-economische ontwikkelingen en landelijke transitie die er aan komen, bijv. de klimaattransitie, de landbouwtransitie, woningbouw en de effecten van AI. Bij transities gaan het ontstaan van nieuw werk en verlies van bestaande beroepen hand in hand.
- Wat is kijkend naar de toekomst de vervangingsvraag voor de verschillende sectoren en beroepen in de regio? Oftewel; waar ontstaat er werkgelegenheid door bijvoorbeeld pensionering en beroepsmobiliteit.

### **De (mis)match tussen vraag en aanbod**

Onder mismatch wordt verstaan dat arbeidsvraag en arbeidsaanbod onvoldoende op elkaar aansluiten. Dit kan zowel in kwantitatieve zin, er is een aanbodoverschot of tekort ten opzichte van het aantal vacatures, als ook in kwalitatieve zin. In dat geval sluiten de vaardigheden en de wensen van werkzoekenden niet aan op de vraag in de arbeidsmarkt.

Op basis van de eerdere analyses, waar zit dan de mismatch tussen vraag en aanbod? Bij het in kaart brengen van de mismatch tekent de onderwijsopgave zich af. Waar liggen kansen voor (te ontwikkelen) scholingstrajecten en/of het vergroten van de toeleiding naar deze trajecten? Voor mensen in een zeer kwetsbare positie is vaak eerst re-integratiedienstverlening aan de orde, voordat de inzet van scholing mogelijk is.

### *Kenmerken van de mismatch*

- Als de ontwikkelingen bij de aanbod- en vraagkant naast elkaar worden gelegd, waar zit dan de grootste mismatch? Onderzoek wat de oorzaken zijn. Waar heeft de mismatch een kwantitatieve oorzaak en waar is deze vooral kwalitatief van aard? Is de vraag in bijvoorbeeld de logistiek de komende vijf jaar zo groot dat de inwoners (werkenden en werkzoekenden) in de regio hier überhaupt niet aan kunnen voldoen? Sluit de vraag in bijvoorbeeld de ICT-sector onvoldoende aan bij de ICT-vaardigheden die werkenden nu hebben?
- Houden dezelfde sectoren in de komende jaren een mismatch? Verschuift dit in de regio door de combinatie van ontwikkelingen aan de vraagkant (uitbreiding, vervanging, stagnering en invloeden van robotisering, digitalisering en AI) en de aanbodkant (wegtrek, andere opleiding, veranderende problematiek, veranderende wensen etc.)? Sluit het scholingsaanbod (publiek, privaat, formeel en non-formeel) aan op de behoeften van mensen en werkgevers? Eventuele discrepanties maken onderdeel uit van 'de onderwijsopgave'.

### *De mismatch afzwakken*

- Is het wenselijk om in elke sector en beroep te investeren? Welk afwegingskader wordt door de regio gebruikt? Mogelijke afwegingen zijn bijvoorbeeld een structureel tekort aan arbeidspotentieel binnen de sector, het verdienvermogen en de maatschappelijke waarde van de sector, de toekomstige kansen en prognoses voor de sector, het prioriteren van maatschappelijke opgaven en te borgen publieke sectoren. Denk hier bijvoorbeeld aan publieke sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid.
- In hoeverre is het aanbod van werknemers in de regio een oplossing voor de toekomstige arbeidsmarkt vraag in de regio? Waar zijn verbindingen te maken met initiatieven die zich richten op het verhogen van arbeidsproductiviteit door betere inzet van menselijk kapitaal en technologische innovaties?
- Voor welke sectoren en beroepen zou preventieve dienstverlening naar duurzaam werk voor werkenden in een kwetsbare positie een uitkomst bieden?
- Wat zijn toegankelijke beroepen voor mensen in een kwetsbare positie (waar kan men makkelijk aan het werk komen, zoals bijvoorbeeld in de schoonmaak)?
- En welke beroepen bieden mogelijkheden voor duurzaam werk? En wat voor type dienstverband en opleiding leidt tot duurzaam werk of een eerste stap in die richting (bijvoorbeeld via praktijkleren in het mbo naar duurzaam werk of uitzendcontracten ten opzichte van tijdelijke contracten)?

### *De onderwijsopgave*

- Hoe kan het bestaande reguliere (initiële) opleidingsaanbod beter aansluiten op de vraag in de arbeidsmarkt nu en de komende jaren?
- Hoe kan het verdere opleidingsaanbod voldoende dekkend gemaakt worden? Dat wil zeggen is er een passend aanbod voor werkenden en werkzoekenden op het gebied van op-, om- en bijscholen via (a) door OCW erkend onderwijs (modulair opleiden via praktijkleren in het mbo gericht op een diploma (volledige mbo-opleiding), mbo-certificaat (vastgesteld onderdeel van een mbo-opleiding) of praktijkverklaringen (mbo-opleiding op maat), aangevuld met hbo-/wo-opleidingen) en (b) non-formeel onderwijs, waaronder brancheopleidingen. Kijk daarbij naar wat door sectoren is opgenomen in de sectorale Ontwikkelpaden aan arbeidsmarktrelevante opleidingen horend bij opeenvolgende functies.
- Hoe kan het opleidingsaanbod toegankelijk gemaakt worden voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers? In hoeverre werkt versnippering van het opleidingsaanbod het gebruik tegen en zijn er manieren of best practices om dit te voorkomen?
- Is er een gerichte inzet voor het aanleren van basisvaardigheden, al dan niet in de vorm van een voorschakeltraject of praktijkleren met de praktijkverklaring voor mensen met in een kwetsbare positie?
- In hoeverre is de leercultuur bij bedrijven voldoende aanwezig? Welke bedrijven hebben al een basisleercultuur omdat ze erkend leerbedrijf zijn? Welke verschillen zijn er tussen sectoren of tussen grote ondernemingen en kleinere mkb'ers?

### *Partijen aan zet*

Er zijn verschillende partijen in de arbeidsmarkt regio actief (zie onderstaand overzicht). Gegeven bovenstaande analyse en de huidige verantwoordelijkheid en inzet van deze partijen, waar liggen dan nog 'blinde vlekken' en kansen in de arbeidsmarkt regio? Hoe kan beleid vanuit de verschillende partijen er voor zorgen dat vraag en aanbod op elkaar aansluiten?

Hierbij gaat het zowel om dienstverlening aan werkzoekenden en werkenden als om ondersteuning van werkgevers, waaronder het mkb.

- UWV en gemeenten voor re-integratiedienstverlening, scholing en werkgeversdienstverlening;
- werkgevers, werknemers en vakbonden voor duurzame inzetbaarheid en werk-naar-werk dienstverlening;
- onderwijspartijen op het gebied van op-, om- en bijscholen ten behoeve van re-integratie, een leven lang ontwikkelen en de aanpak van krapte;
- SBB voor inzichtelijk maken leer mogelijkheden bij leerbedrijven en inzichtelijk maken leerbanen, informatie over mogelijkheden van modulair opleiden via praktijkleren in het mbo gericht op een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring;
- koppeling via de centrumgemeente met de governance-structuur voor het regionaal programma van de Doorstroompunt regio('s) in het kader van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk;



- sociale partners voor werk-naar-werk dienstverlening, scholing en opleiding, zowel sectoraal (bijvoorbeeld via O&O/A&O-fondsen als sectoroverstijgend);
- de samenwerking met sociaal-ontwikkelbedrijven;
- verbinding met de provinciale Human Capital Agenda (Economic Board/provincie);
- de samenwerking met uitzendorganisaties.

### Beleidsagenda: ambities

Hier worden de ambities voor de komende vijf jaar gedefinieerd. Aan de hand van bovenstaande analyse komen partijen tot gezamenlijke beleidskeuzes voor de arbeidsmarktregio.

Onderstaande vragen kunnen hierbij behulpzaam zijn.

#### *Focus en prioritering*

- Waar is organisatie-overstijgend een impuls aan te brengen op inhoudelijke thematiek, organisatie en samenwerking en welke budgetten kunnen hiervoor worden ingezet? Welke meerwaarde wil het samenwerkingsverband realiseren middels een gezamenlijke aanpak op kwetsbare werkenden en werkzoekenden? En kunnen doelgroepen die nog onderbelicht zijn, beter worden bereikt en ondersteund door samen te werken? In ieder geval gaat de aandacht uit naar mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (statushouders, Oekraïners), jongeren, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden.
- Hoe is de aanpak op de cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid en de ambities bij het Actieplan groene en digitale banen? Moeten bepaalde sectoren in de regio wel of juist geen prioriteit krijgen? Is er sprake van dubbeling en inefficiëntie bij het uitvoeren van al het arbeidsmarktbeleid? Hoe kunnen publieke en private doelen, instrumenten en geldstromen worden gebundeld? Hoe wordt de aansluiting gezocht met de topsectoren en Human Capital Agenda van de provincie?
- Op welke termijn moet de werking van de gestelde ambitie zichtbaar zijn? Gaat het om een 'snelle' bijdrage aan de vermindering van de huidige krapte of het aanpakken van langdurige problematiek en problemen die in de komende jaren ontstaan?
- Welk element van de mismatch heeft prioriteit in de aanpak (veroorzaakt door pensionering, weglek, sector in transitie door maatschappelijke trend)?

#### *Zichtbaarheid en verbinding*

- Welke bijdrage kunnen andere partijen in de regio zoals buurtteams, Work in NL (WIN)-punten, schuldhulpverlening/bewindvoering, de bibliotheek, vluchtelingenwerk, huisartsen etc. leveren en hoe zijn die partijen te betrekken?
- Hoe wordt kennis en ervaring binnen de arbeidsmarktregio in een breder perspectief geplaatst en gedeeld?
- Hoe wordt ingezet op zichtbaarheid en naamsbekendheid van de arbeidsmarktregio en van het Werkcentrum?

#### *Activiteiten en middeleninzet (hoofdlijnen, uitwerking volgt in de uitvoeringsagenda)*

- Op welke manier kunnen de ontwikkelingen op het gebied van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur worden ingezet voor de opgaven?
  - dienstverlening via het Werkcentrum;
  - inzet impulsbudget voor projecten die samenwerking tussen vakbonden, werkgevers, publieke partijen en onderwijs stimuleren;
  - koppeling met andere regionale opgaven en financieringen.

### *Obstakels die uitvoering beleid belemmeren (input voor landelijke meerjarenagenda)*

- Wat zijn obstakels of waar ontbreken bepaalde randvoorwaarden waar de regio zelf geen regie over heeft waardoor het beleid niet kan worden uitgevoerd of niet het goede effect heeft? En waar is denkkraft en actie nodig vanuit het Landelijk Beraad? Dit kan zich voordoen op allerlei onderdelen van het arbeidsmarktbeleid en zowel op inhoud als bij de samenwerking.

#### Bijvoorbeeld:

- angst voor inkomensval of onzekere positie bij omscholing of (meer uren) werk;
- negatieve beeldvorming over verschillende sectoren (denk bijvoorbeeld ook aan arbeidsvoorwaarden, keuzevrijheid, sociale veiligheid, flexibiliteit, bereikbaarheid);
- arbeidsmarktdiscriminatie waardoor toeleiding naar stage of werk minder succesvol is;
- belemmerende administratieve processen voor werkzoekenden en werkgevers. Bijvoorbeeld de administratieve last door verplichte tewerkstellingsvergunning voor werkgevers, met name voor mkb, bij het aannemen van asielzoekers;
- druk door mantelzorg/ ouderschap waardoor (meer) werken niet mogelijk is;
- het nog niet ontwikkeld zijn van de juiste mbo-certificaten of praktijkverklaringen om mensen te scholen voor de vraag van werkgevers;
- wet- en/of regelgeving met onbedoelde gevolgen;
- problemen rond gegevensuitwisseling in de regionale samenwerking, zoals ontbrekende standaarden en grondslagen;
- hoge administratieve lasten bij de inzet van alle subsidieregelingen, elk met eigen spelregels.

### *Verdere analyse en onderzoek*

- Biedt de beschikbare arbeidsmarktinformatie voldoende handvatten om een goed beeld te vormen bij vraag, aanbod en mismatch? Of is er op dit vlak nog aanvulling en verdieping nodig? Hoe en met wie (publieke partijen, commerciële partijen, kennis- en onderzoeksinstituten) kan dit beeld worden aangevuld?
- In hoeverre en op welke onderwerpen kan er nog gebruik worden gemaakt van (wetenschappelijke) kennis? Bijvoorbeeld van practoren, lectoraten en kennisplatforms van regionale beroepsopleidingen en kennisinstellingen.
- Wat zijn andere agenda's/programma's die raken aan de arbeidsmarkt waar partijen gebruik van kunnen maken (bijvoorbeeld agenda's of afspraken in het onderwijs, programma's in relatie tot topsectoren als Actieplan groene en digitale banen, het regionaal programma van de Doorstroompuntregio's in het kader van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk)?
- Wat zijn best practices van samenwerking tussen werkgevers, vakbonden, publieke partijen en onderwijs? Aan welke goede voorbeelden of inspirerende initiatieven elders willen partijen een voorbeeld nemen? Zijn er lessen te trekken uit samenwerkingen die niet zijn gelukt?

## **Uitvoeringsagenda**

In de uitvoeringsagenda worden ambities uit de beleidsagenda voor de komende twee jaar vertaald naar acties. Er komt aan bod hoe acties worden gefinancierd, georganiseerd, gemonitord en geëvalueerd. Daarbij is aandacht voor de randvoorwaarden voor implementatie van de uitvoeringsagenda, zoals gegevensdeling bij gezamenlijke dienstverlening en voor monitoring en evaluatie.

### **Concretisering van gestelde ambities in beleidsagenda**

- Op welke manier worden de ambities (zoals gesteld in de beleidsagenda), omgezet in concrete (waar mogelijk kwantitatieve) doelen, projecten, acties en resultaten?
- Op welke manier dragen de verschillende partijen in de arbeidsmarktinfrastructuur in de regio bij aan de projecten? Wat kan op het niveau van de arbeidsmarktregio worden uitgevoerd? Wat moet er (sub)regionaal of lokaal worden aangepakt?
- Hoe lang lopen deze projecten in de tijd en hoe verhouden ze zich tot elkaar?
- In hoeverre wordt aangesloten op landelijke (en/of sectorale), regionale en lokale initiatieven? Waar liggen nog nieuwe kansen of mogelijkheden om initiatieven te bundelen?

### **Financiering in de arbeidsmarktregio**

- Welke financiering is voor projecten beschikbaar kijkend naar diverse niveaus (privaat, Europees, landelijk, provinciaal en gemeentelijk niveau)? Zijn er bronnen die nog niet of niet volledig worden ingezet?
- Welke financiële middelen staan voor de arbeidsmarktregio ter beschikking voor de uitvoeringsagenda? Maak onderscheid tussen structurele middelen, zoals de financiering van de centrumgemeente t.b.v. de samenwerking, en tijdelijke middelen (impulsbudget, specifieke subsidies).
- Hoe ziet de inzet, capaciteit en de begroting er voor de verschillende projecten uit?
- Welke eisen worden er gesteld aan de inzet van de middelen, bijvoorbeeld t.a.v. de verantwoording? Zijn er mogelijkheden om financieringsstromen te bundelen?

### **Randvoorwaarden samenwerking in de arbeidsmarktregio**

In iedere regio wordt een samenwerkingsconvenant opgesteld met afspraken over de wijze van samenwerken, het ondersteunen van de digitale infrastructuur en het organiseren van besluitvorming rond de regionale meerjarenagenda.

- Zijn er nog andere afspraken die gemaakt moeten worden om de samenwerking goed te laten verlopen? Met wie en hoe werken we samen?
- Hoe geven we regionaal invulling aan de communicatie (inclusief regionale website) op basis van de landelijke leidraad/afspraken die vanuit het uitgangspunt eenduidigheid voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers, worden gemaakt?
- Hoe sluit de regio aan op landelijke ontwikkelingen wat betreft gegevensuitwisseling? Denk bijvoorbeeld aan het aansluiten op de technische uitwisselingsvoorziening die is opgeleverd in het kader van het programma Verbeteren Uitwisseling Matchinggegevens (VUM), de uitfasering van het UWV-portaal voor gemeenten of aan het gebruik maken van de skillsontologie van het programma Vaardig met Vaardigheden en Competent NL, zodat gematcht kan worden op basis van competenties en vaardigheden.
- Welke knel- of aandachtspunten met betrekking tot gegevensuitwisseling spelen er in de regio en moeten met prioriteit worden opgepakt om de samenwerking op arbeidsmarktdienstverlening te verbeteren?
- Hoe wordt in de regio bewaakt dat de relevante gegevens voor arbeidsmarktdienstverlening (zoals profiel- en vacaturegegevens) volledig, actueel en betrouwbaar blijven?

### **Monitoring en evaluatie**

- Hoe wordt inzet in de regio (projecten, dienstverlening, samenwerking) gemonitord en geëvalueerd? Op welke manier biedt dit inzicht in de (veranderende) arbeidsmarktregio en de werking van de dienstverlening?
- Hoe worden kwantitatieve en kwalitatieve doelen uit de uitvoeringsagenda gemonitord en geëvalueerd? Welke indicatoren worden hiervoor gebruikt en welke kennis leveren deze op? Waar kan hiervoor gebruik worden gemaakt van bestaande bronnen?
  - Hoe worden activiteiten in de regio gemonitord?
  - Hoe worden resultaten van projecten geëvalueerd?
  - Hoe wordt de samenwerking in de regio geëvalueerd?
- Hoe en met welke resultaten (output en outcome) is het impulsbudget ingezet? In hoeverre heeft het impulsbudget als vliegwiel gediend voor een samenwerking tussen werkgevers, vakbonden, publieke partijen en het onderwijs?
- Hoe dienen de monitorings- en evaluatieresultaten als input voor de volgende uitvoerings- en beleidsagenda? Wat zijn de lessen en zijn die ook relevant om te delen via het Landelijk Beraad?

## Hoofdstuk 2

# Waarom kennisgedreven werken

### Beleidsplannen gebaseerd op kennis

We grijpen het moment van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur aan om te stimuleren dat beleidsplannen zoveel mogelijk zijn gebaseerd op kennis. Hiervoor is ook het gebruik van data nodig, ook wel kwantitatieve arbeidsmarkt-informatie genoemd. ‘Kennisgedreven werken’ is echter niet zo gemakkelijk of vanzelfsprekend. En voor steeds meer maatschappelijke problemen wordt juist gekeken naar de regio.

Onder kennisgedreven werken verstaan we dat bij het doorlopen van de beleidscyclus wordt gewerkt met en vanuit feitelijke en juiste informatie over de (toekomst van) de arbeidsmarktregio. Er zijn steeds meer data over de arbeidsmarkt beschikbaar. Maar hoe pak je kennisgedreven werken aan in een netwerksamenwerking waarbij het gaat om zowel de economische, de sociale als de onderwijsopgave? Met het raamwerk regionale meerjarenagenda en deze handreiking willen we de arbeidsmarktregio’s hierbij een stap verder helpen. De VNG heeft al eerder een [datastrategie voor gemeenten](#) gepubliceerd, met als titel Opgavegericht en verantwoord datagedreven werken. In dit document staat een toelichting op wat kennisgedreven werken inhoudt en welke ambities de VNG heeft. Deze datastrategie kan ook voor andere partijen inspirerend zijn.

### Transparante beleidskeuzes

Waarom zou je energie steken in kennisgedreven werken? Een voor de hand liggende reden is dat je wilt stimuleren dat beleid is gestoeld op betrouwbare en verifieerbare informatie. Hiermee wordt zoveel mogelijk voorkomen dat beleid wordt gemaakt op basis van onderbuikgevoelens of de politieke waan van de dag. Het zorgt voor meer transparantie bij de beleidskeuzes en de achterliggende argumentatie.

Het is natuurlijk niet zo dat je met data het antwoord op elk beleidsvraagstuk kunt geven. Data kunnen wel aannames ondersteunen of juist tot verrassende inzichten leiden. Daarmee ontstaat een goede discussie. Vaak worden ideeën voor waar aangenomen zonder er nog vragen over te stellen. Het gebruik van arbeidsmarktinformatie stimuleert juist om vragend te denken.

### Gedeeld inzicht in huidige en toekomstige regionale situatie

Arbeidsmarktinformatie kan ook helpen in de netwerksamenwerking en het beleidsproces. Een regionale kwantitatieve analyse geeft een gedeeld inzicht in de huidige en toekomstige situatie in jouw arbeidsmarktregio. In een netwerksamenwerking met partijen met ieder een eigen historie en belang helpt het gedeelde inzicht om de gezamenlijke opgave te formuleren en kracht bij te zetten. Ook kan je cijfermatig inzicht gebruiken om het gesprek aan te gaan met een andere partner. Bijvoorbeeld als een grote vervangingsvraag en een afname van studenten in jouw regio leiden tot een groot tekort aan personeel voor een specifieke groep werkgevers.

Om het werken met arbeidsmarktinformatie verder te brengen, is er ondersteuning beschikbaar door adviseurs van UWV, SBB en VNG. Zij zijn enthousiast om met jullie in de data te duiken. In hoofdstuk 5 lees je meer over hoe ze een helpende hand kunnen bieden.

Tot slot: het werken met data kan heel leuk zijn! Het is een concreet en organisatie-overstijgend project waarmee je in de arbeidsmarktregio aan de slag kunt.

# Hoofdstuk 3

## Opbrengst van de pilot

### Inzicht in kennisgedreven beleidskeuzes

Van september tot en met november 2024 vond de pilot ‘toepassen arbeidsmarktinformatie’ plaats. Hieraan deden vier arbeidsmarktregio’s mee: Achterhoek; Fryslân; Midden-Limburg en Rijnmond. In hoofdstuk 4 lees je hun verhalen.

Een belangrijke vraag was: in hoeverre kunnen professionals op basis van de huidige arbeidsmarktinformatie kennisgedreven beleidskeuzes maken? De pilot heeft daarvan een goed beeld opgeleverd. Ook is op basis van de resultaten het raamwerk voor de regionale meerjarenagenda verbeterd. De pilot is vormgegeven in samenwerking met UWV, SBB en VNG. Verder hebben regionale adviseurs van UWV en SBB meegewerkt.

### Handige tips en adviezen uit de pilot

Er zijn allerlei tips en adviezen opgehaald. Het gaat grofweg om drie thema’s: het organiseren van de samenwerking, het belang van het proces en het gebruik van data.

#### Tips voor het organiseren van de samenwerking

- Werk intensief samen met in ieder geval de adviseurs en data-analisten van UWV, SBB, het onderwijs/de regionale contactschool en de centrumgemeente, want dat kan veel opleveren. In elke regio kunnen adviseurs vanuit UWV en SBB je helpen bij het gebruik van arbeidsmarktinformatie (zie hoofdstuk 5). Zij hebben expertise op het gebied van data én gevoel voor de bestuurlijke samenwerking in de regio. Daarnaast kunnen de adviseurs goed met elkaar schakelen, bijvoorbeeld over informatie die nog ontbreekt in Regio in Beeld en kan worden aangevuld met onderwijsinformatie vanuit bijvoorbeeld SBB.
- Het doel van kennisgedreven werken is uiteindelijk dat de juiste informatie bij de juiste mensen komt. Het netwerk en het organiseren van de juiste relaties is dus minstens even belangrijk als een mooie online data-oplossing.
- Ga in een aparte werkgroep of werkvorm aan de slag met arbeidsmarktinformatie. Betrek hierin een beperkt aantal partijen om het voorwerk te doen. Door niet altijd met alle partijen in de netwerksamenwerking bijeen te komen, gaat het sneller vooruit. Bespreek bijvoorbeeld in het Regionaal Beraad wie in een werkgroep een bijdrage kan leveren en hoe resultaten worden geïntegreerd in het beleids- en besluitvormingsproces van het beraad.
- Wees pragmatisch en zet kleine stappen. Wacht dus niet totdat voor alle onderwerpen het volledige vraagstuk is uitgedacht. Het is een illusie dat je altijd kunt voorzien hoe de analyse van je vraagstuk gaat verlopen en welke informatie je tegenkomt in de data. Kortom, maak een start en je komt steeds iets verder.
- Betrek de regionale collega’s die in de data zijn gedoken en de analyse hebben uitgevoerd óók bij de beleidsgesprekken, de discussies in het Regionaal Beraad en het schrijven van de meerjarenagenda. Dit is verstandig omdat naast de vraagarticulatie (het formuleren van de juiste vraag) en de analyse het juist lastig blijkt om data te duiden en resultaten in de beleidscyclus te betrekken. Zijn er in gesprekken vragen over informatie of data, dan kunnen die meteen worden beantwoord. En misschien nog wel belangrijker, op basis van de resultaten van de analyse kan iemand de focus in de discussie bewaken en wijzen op hoe de situatie feitelijk is. Tot slot kunnen vragen die worden opgeworpen in bijvoorbeeld het Regionaal Beraad, weer aanleiding zijn tot een verdiepende (data)analyse.
- Raadpleeg de [inspiratiegids Datagedreven werken aan regionaal arbeidsmarktbeleid](#) van de VNG. Deze gids helpt je als arbeidsmarktprofessional bij hoe je data kunt gebruiken op de verschillende momenten in de beleids- en uitvoeringscyclus (zie hoofdstuk 4).

*“Een gezamenlijke 6 is beter dan een individuele 9.”*

### Tips over het belang van het proces

- Wees je ervan bewust dat het proces van kennisgedreven beleidsvorming net zo waardevol kan zijn als de uiteindelijke resultaten van de analyse van de eigen arbeidsmarktregio. Door met de verschillende partijen samen te werken aan een kennisgedreven agenda, komen inzichten vanuit de eigen organisatie en data op tafel. Dat dwingt de samenwerkende partijen om elkaars perspectief en elkaars cijfers echt te begrijpen en te doorleven.
- Zie het als kans dat een regelmatig gesprek over arbeidsmarktinformatie kan leiden tot domeinoverstijgende en soms onverwachte inzichten én, niet onbelangrijk, verdere samenwerking op de inhoud.
- Om kennisgedreven werken van meerwaarde te laten zijn, kan het daarom ook helpen dat je beleidscyclus goed is ingericht. En er een vaste plek is waar het gesprek over arbeidsmarktinformatie wordt gevoerd binnen deze cyclus.

*“Is het na de pilot klaar?” “Nee, in onze opinie zeker niet. Het doorleven van het traject helpt ons om tot steeds nieuwe inzichten te komen, die helpen bij het verbeteren van de samenwerking en de dienstverlening. Het proces dat hoort bij een kennisgedreven meerjarenagenda is hét middel hiervoor.”*

### Tips voor het gebruik van data

- Start bij Regio in Beeld van UWV en de onderwijsdata van SBB als jouw regio nog geen arbeidsmarktanalyse of dashboard heeft. Uit de pilot is gebleken dat ook ArbeidsmarktInZicht een startpunt kan bieden. Op deze basis kun je voortbouwen. Ook worden in de UWV-publicatie cijfers en trends in de context van de regio geïnterpreteerd en uitgelegd. Als je vanaf nul begint, bestaat het gevaar dat er veel tijd en energie gaat zitten in een hele zoektocht en je eindigt met een grote hoeveelheid informatie en dashboards die weinig samenhang vertonen. Dit biedt niet per se de garantie voor een bruikbare analyse in jouw regio.
- Regio in Beeld kan je aanvullen met cijfers uit verschillende bronnen. SBB biedt cijfers over opleidingen, leerbanen, vacatures en beroepen voor het mbo. De NRTO en de branche-opleiders van private opleidingsinstituten kunnen aangesloten worden voor meer informatie over non-formele scholing.
- Informatie en cijfers over (kwetsbare) werkenden zijn niet standaard opgenomen in Regio in Beeld. Vakbonden, werkgeversorganisaties, onderwijs (ROC's) en O&O-fondsen kunnen aangesloten worden om hier meer informatie over te geven.
- Denk ook aan de onderwijsinstellingen en welke data voor hen relevant kunnen zijn. Als de regionale analyse bijvoorbeeld een tekort aan technische vaardigheden en een groot aanbod van administratieve vaardigheden laat zien, onderzoek dan met publieke en private onderwijsinstellingen (direct, of via de contactschool) wat je samen hieraan kunt doen.
- Kies met de samenwerkende partners naast een basisset een paar vraagstukken waarbij je samen met een adviseur of data-analist de diepte ingaat. Bij beleid in de arbeidsmarktregio zijn namelijk erg veel vraagstukken relevant. Het is vaak te intensief en tijdrovend om voor al deze vraagstukken uitgebreid alle beschikbare data te analyseren. Daarom is het verstandig om op basis van beleidsprioriteiten focus aan te brengen. Bijvoorbeeld door je te richten op een specifieke groep zoals kwetsbare zelfstandigen of op regionale prognoses voor een bepaalde beroepsgroep. Je kunt er ook voor kiezen om de verdiepende analyse samen met een externe adviespartij te doen. In het raamwerk van de regionale meerjarenagenda staat per onderwerp een link naar beschikbare data en informatie van een kennispartij (bijvoorbeeld CBS of DUO).
- Plan tijd in voor het duiden van wat je ziet in dashboards, tabellen of brondata. Is er bijvoorbeeld een opvallend verschil met andere arbeidsmarktregio's of een toe- of afname over de tijd? Zie je die als significant en als klein of groot? Bij het interpreteren van de data kunnen de regionale arbeidsmarktadviseur van UWV en de regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB ondersteunen.
- Voorkom dat van de 'datawerkgroep' wordt verwacht dat die alle datavragen van alle partijen beantwoordt. Het gaat erom dat de analyse van de arbeidsmarktregio helpt om focus aan te brengen en de juiste beleidskeuzes te maken bij de gezamenlijke en organisatie-overstijgende opgave in de regio.
- Wees je bewust van de achtergrond van de groep met wie je in gesprek gaat aan de hand van arbeidsmarktinformatie. Gaat het om inhoudelijke stakeholders, professionals in de uitvoering, beleidsmakers, managers of bestuurders?
- Besteed aandacht aan de lay-out en presentatie van de resultaten van een analyse, ook als je die op een gegeven moment wilt delen met andere partijen.

## Hoofdstuk 4

# Verhalen van de vier pilotregio's

De regio's Achterhoek, Fryslân, Midden-Limburg en Rijnmond grepen de pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' aan om het werken met data verder te brengen. Het leverde veel waardevolle inzichten op, ook voor andere arbeidsmarktregio's. Hier hun verhalen.

## Fryslân: kennisgedreven werken als overkoepelend verhaal

*De arbeidsmarktregio Fryslân heeft een goede aanpak voor het verzamelen, combineren én duiden van kennis en data ontwikkeld. Kennisgedreven werken heeft dan ook nadrukkelijk een plek gekregen binnen de programmatische aanpak. "Met als slogan: wij gaan van inzicht naar overzicht en uitzicht."*

### Wie zijn aan het woord?

- Marcel Bos, programmacoördinator arbeidsmarktregio Fryslân
- Marije Zijlstra, strategisch adviseur arbeidsmarktregio Fryslân

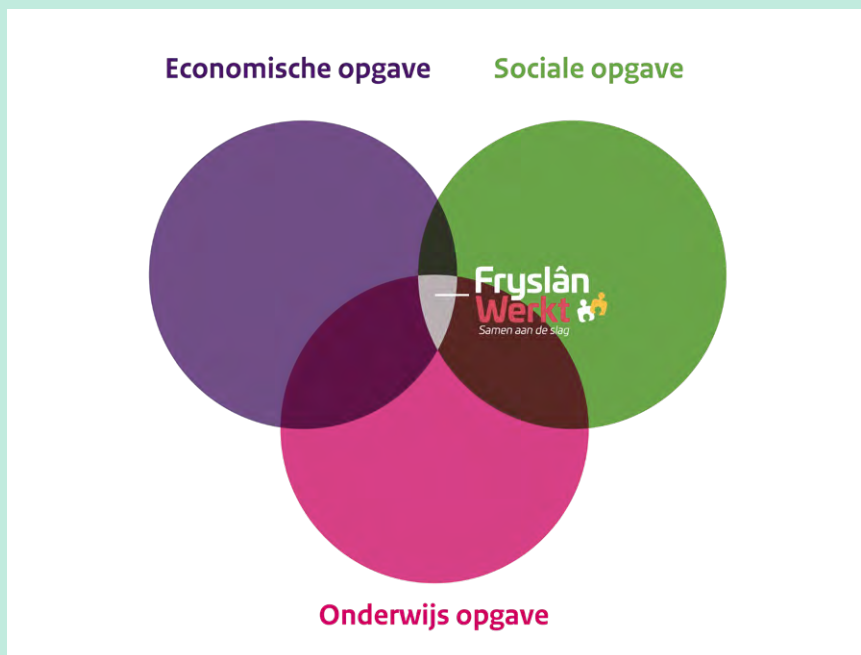
De samenwerkende partijen hechten veel waarde aan kennisgedreven werken. Dat moet eigenlijk het overkoepelende verhaal zijn, vindt Marcel Bos. "Want als deze manier van werken niet aanslaat, kun je allerlei dashboards met data presenteren maar gebeurt er niets."

Marije Zijlstra noemt een andere geleerde les. "Besef dat het omarmen van kennisgedreven werken vraagt om capaciteit, kennis en expertise. Niet iedereen kan zomaar cijfers juist duiden of de vertaling naar beleid en uitvoering maken. Het kennis- en onderzoekscentrum DataFryslân vervult een belangrijke rol door te ondersteunen bij de data-analyse. Zonder hun kennis en expertise zou het ons niet zijn gelukt."

### Programmatische aanpak in de steigers gezet

Beiden startten in februari 2023 met hun werkzaamheden voor de arbeidsmarktregio. Zij kregen de opdracht om een uitvoeringsplan voor een eerder vastgestelde koers te maken. "Parallel kwam de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur in een stroomversnelling", zegt Marcel. "Toen hebben we tegen elkaar gezegd: het regelen van de hervorming vereist een andere aanpak dan alleen het samenbrengen van projecten."

Het duo heeft de afgelopen tijd een programmatische aanpak in de steigers gezet. Hierin heeft kennisgedreven werken nadrukkelijk een plek gekregen. Marcel: "Daarom waren wij enthousiast toen we hoorden over de pilot, omdat het hierin gaat over hoe de regio arbeidsmarktinformatie kan betrekken in de vormgeving van de meerjarenagenda. Dat is belangrijk omdat dan niet alleen het onderbuikgevoel of individuele belangen bepalen welke koers de regio gaat varen, maar dit gezamenlijk gebeurt aan de hand van feiten, cijfers en ervaringen uit de praktijk. In onze regio zijn UWV en SBB aangehaakt bij de pilot."



*De verbinding tussen de sociale opgave, de economische opgave en de onderwijsopgave is een belangrijk uitgangspunt bij de meerjarenagenda. Hier een schematische weergave van de kijk vanuit Fryslân. Gesitueerd in het midden is Fryslân Werkt! dat Friese werkgevers ondersteunt bij inclusief ondernemen.*

### **Lastige vertaalslag naar meerjarenagenda**

Er is regelmatig contact met de verschillende samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio, zoals UWV, SBB en de provincie. Die beschikken over interessante en relevante data over onder meer onderwijs, economie en arbeidsmarkt. Door de grote hoeveelheid data is het echter niet gemakkelijk om de vertaalslag te maken naar een meerjarenagenda, vertelt Marije.

“Alleen al bij de samenwerkingspartners zijn er enorm veel data en daardoor wordt het een zoektocht. Iedereen heeft een stukje van de puzzel. Het zou van elke organisatie veel capaciteit vragen om de volledige puzzel te leggen en ook de data te analyseren en duiden. Vandaar dat het fijn is dat een onafhankelijke en deskundige partij als DataFryslân zich erover heeft ontfermd.”

Maar hoe worden de vele informatiebronnen nu ontsloten? Daarvoor is ArbeidsmarktInZicht ingeschakeld, vervolgt Marije. “Via dit platform kun je allerlei feiten en cijfers over arbeidsmarkt, economie, onderwijs, skills, sectoren en beroepen in Friesland raadplegen. DataFryslân geeft voor ons duiding aan deze data. Het platform ziet er visueel aantrekkelijk uit en er zit een datastudio achter. Wij hebben een licentie van een jaar afgenomen om te kijken wat het ons brengt.”

### **Data gebruikt als hulpmiddel**

Het werken met data is geen doel op zich, benadrukt Marije. “Data zijn een hulpmiddel. Je kunt hiermee onderbuikgevoelens toetsen, eventuele knelpunten in de toekomst ontdekken en monitoren of het beleid en de activiteiten de gewenste effecten hebben.”

Data zijn geïntegreerd in de programmatische aanpak, zegt Marcel. “In de eerste fase legden we de focus op kennis van wat we doen en wat er nodig is. Met de partners in de regio hebben we gesproken over onze arbeidsmarktdienstverlening en doelgroepen en hoe dit aansluit bij de wensen van de Friese inwoners en werkgevers en bij de economische en sociale opgaven. De inzichten hebben we in de tweede fase getoetst én verrijkt met behulp van arbeidsmarktinformatie. Zo ligt er nu een goede analyse van niet alleen de opgaven en kansen, maar ook van de al aangetoonde succesvolle dienstverlening in onze arbeidsmarktregio.”



## Analyse op sectorniveau

De regio heeft onder meer gekozen voor het analyseren van de data op sectorniveau. Per sector wordt gekeken naar de opgaven op sociaaleconomisch terrein en bij het onderwijs. Marije geeft het voorbeeld van een sector waarin een grote vraag naar personeel voor bepaalde soorten functies is. “Data geven input voor een goed gesprek hierover met onze samenwerkingspartners. Dan komt er ook veel kwalitatieve input terug. Het zijn niet alleen de data maar ook de kennis en expertise bij partners die bepalen wat we samen gaan doen.”

Hiervoor zijn tijdens en na afloop van de pilot overzichtsbijeenkomsten met tal van sectoren georganiseerd: groen; horeca; zorg en welzijn; bouw en techniek; industrie en productie; transport en logistiek; handel en zakelijke dienstverlening en gastvrijheid, recreatie en toerisme. Er zaten onder andere vertegenwoordigers van onderwijs, vakbonden en grotere werkgevers en accountmanagers van UWV en gemeenten om tafel.

Marcel vertelt: “In de gesprekken met de sectoren konden we een laag dieper gaan en kijken naar informatie die nog echt wordt gemist. Het leverde veel inzichten op over wat er nodig is om als arbeidsmarktregio de komende tijd nog steviger in de schoenen te staan. Zoals: investeer in een verbreding van het netwerk, waardoor ook het midden- en kleinbedrijf als gesprekspartner aanschuift. Dat heeft voor ons veel waarde, want het is nu lastig om Friese mkb-ondernemers erbij te betrekken.”

## Herkenbare worsteling

De pilotdeelname zorgde voor een blik van herkenning bij Marije. “De worsteling die wij doormaken omdat we wat willen met data, zie ik bij veel arbeidsmarktregio’s. We zitten nog een in een leerproces. Daarom is het interessant om te kijken hoe andere regio’s het aanpakken en zo van elkaar te leren.”

Volgens Marcel is het nog een uitdaging om de programmatische aanpak bij alle partners goed tussen de oren te krijgen. “Het werken met een meerjarenagenda in een netwerksamenwerking vraagt om een duidelijk beeld van de gezamenlijke opgave, keuzes binnen deze opgave en commitment op de gezamenlijke opgave. Dit vereist een zorgvuldig proces.”

Hij hamert op het belang om vanuit de regionale opgave tot duidelijke prioriteiten te komen. “Wij pakken het op deze manier aan omdat we van mening zijn dat we hiermee een betere arbeidsmarktdienstverlening voor inwoners en werkgevers kunnen organiseren. Al is het mooi dat wat we nu doen, helemaal in lijn is met het kabinetsbeleid.”

## 5 geleerde lessen

- Er zijn veel informatiebronnen en het is waardevol deze via één centraal punt te kunnen raadplegen.
- Het gebruik van data is een waardevol hulpmiddel en geen doel op zichzelf.
- Het duiden van data vraagt om kennis en expertise van data-analisten.
- Combineer data met inzichten vanuit de praktijk om te komen tot een goede analyse van je arbeidsmarktregio.
- Bepaal vanuit de analyse met al je samenwerkingspartners de gezamenlijke opgave voor in de regionale meerjarenagenda.

# Midden-Limburg: door data betere inzichten en samenwerking

*De keuze voor een pragmatische aanpak heeft de regio Midden-Limburg aanzienlijk verder gebracht tijdens de pilot toepasbare arbeidsmarktinformatie. Er is een stevig fundament gelegd voor kennisgedreven werken bij de ontwikkeling van de regionale meerjarenagenda. “Wij streven ernaar dat iedereen hetzelfde vertrekpunt heeft en gaan samen leren van het proces dat we doorlopen.”*

## Wie zijn er aan het woord?

- Sandra Slijpen, programmamanager van arbeidsmarktregio's Midden-Limburg en Noord-Limburg
- Monique Snijders, regionaal arbeidsmarktadviseur vanuit UWV Werkbedrijf
- Mérie Michels, sr.regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt bij SBB

## Flink geïnvesteerd in gedegen basis

Sandra omschrijft Midden-Limburg als een relatief kleine regio, ingeklemd tussen België en Duitsland. De arbeidsmarktregio maakt nu stappen bij de doorontwikkeling naar de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. “We starten in januari 2025 met het Regionaal Beraad en zijn bezig met de voorbereidingen voor een Werkcentrum. In de afgelopen drie jaar hebben we fors geïnvesteerd in een gedegen basis voor de samenwerking met de arbeidsmarktpartners, die nu vertegenwoordigd zijn in het Regionaal Beraad.”

De partijen in de regio waren volgens Sandra enthousiast over de deelname aan de pilot toepasbare arbeidsmarktinformatie. Hierbij traden UWV, SBB en mbo-opleider Gilde op als kartrekkers. Ondersteuning was er van de centrumgemeente Roermond.

## Van arbeidsmarktanalyse naar strategische agenda

Midden-Limburg besloot in 2021 om een langetermijnvisie te ontwikkelen. De regionale partijen staken toen veel tijd en energie in het maken van een arbeidsmarktanalyse. Hierin zijn de ontwikkelingen vanuit het perspectief van economie en onderwijs meegenomen. Dit traject is medio 2024 bekrachtigd met een strategische agenda, die door alle arbeidsmarktpartners is vastgesteld.

Sandra licht toe: “Wij hebben onszelf in 2023 gedwongen om door de oogbollen naar de regionale ontwikkelingen te kijken voor de komende vijf tot tien jaar. In de analyse zijn alle bronnen meegenomen die je maar kunt bedenken, onder andere van gemeenten, UWV, SBB, CBS en VNG. We hebben als kleinere arbeidsmarktregio echter niet de kennis, capaciteit, middelen en infrastructuur om zo'n uitgebreide analyse goed bij te houden. Ook bleek de aanvieligroute vanuit het raamwerk nóg breder en integraler dan in onze eerdere analyse en concreter dan in onze strategische agenda.” De strategische agenda vraagt volgens haar nog om een concretiseringslag. “We willen het Regionaal Beraad van onderop faciliteren op basis van een behapbare, betekenisvolle set aan data. Het proces van kennisgedreven beleidsontwikkeling zorgt ervoor dat gekozen prioriteiten veel draagvlak hebben.”

## Pilot op het goede moment

De pilot kwam dan ook precies op het goede moment. Monique Snijders (UWV) en Mérie Michels (SBB) zijn hierbij in de data gedoken. Monique is verantwoordelijk voor de Midden-Limburgse versie van Regio in Beeld. “Hoe mooi is het dat ik een steentje kan bijdragen. De centrale vraag is: “hoe kunnen we slimme dingen doen die werken voor iedereen die een rol in de regionale arbeidsmarkt heeft?”

Het is van groot belang dat alle arbeidsmarktpartners meedoen, zegt Mérie. “Door het delen en analyseren van data leren we van en met elkaar. De samenwerking tussen organisaties wordt een stuk beter. Ook kunnen we met data de impact meten en evalueren. Iedereen kan zijn zegje doen.” Volgens Mérie begint alles met goede relaties en hieraan is de afgelopen jaren van onderop gebouwd. “We respecteren elkaars belangen en de gemeenschappelijke opdracht. Dat is de sleutel om data effectief te kunnen gebruiken.”

Zij is zelf geen dataspecialist. “Ik vond het echter geweldig om bij te dragen aan de pilot en meer te leren over hoe data en met name SBB-data kunnen helpen bij het regionale arbeidsmarktbeleid. En laten we eerlijk zijn, wie houdt er niet van een beetje data-analyse op z’n tijd? Het is net als puzzelen maar dan met cijfers!”

### **Ambitie bijgesteld tijdens pilot**

De werkgroep ging voortvarend van slag in de pilot. Alle vragen uit het raamwerk zijn in een format gezet, waarna per vraag is gezocht naar de bijbehorende databronnen. Sandra: “Het resulteerde in een document van 60 pagina’s. Er waren zoveel vragen dat de beantwoording eigenlijk niet meer te overzien was.”

In een ingelaste spoedbijeenkomst is de conclusie getrokken dat dit niet de juiste weg was. “Er zou een forse inzet van professionele capaciteit nodig zijn om op deze manier door te gaan. Ook gaf de verzameling van een zeer groot aantal data van een divers karakter geen garantie voor een goede gedegen basis. En dan heb ik het nog niet eens over het samenbrengen en duiden van data of de manier van presenteren.”

Monique was tegelijkertijd bezig met het schrijven van Regio in Beeld 2024. “Het viel me op dat ik daarmee al 70 procent van de vragen uit het raamwerk kon beantwoorden. Het was eigenlijk een beetje dubbelop wat we deden.”

Het raamwerk helpt in het proces om te komen tot een meerjarenagenda maar het is geen blauwdruk voor data-verzameling, zegt Monique. “Sommige vragen in het raamwerk kunnen inderdaad met data worden beantwoord, maar andere vragen zijn meer beleidsmatig of soms zó expliciet dat daarbij geen passende data te vinden zijn. We zijn in ons enthousiasme meteen in de doestand gegaan zonder onszelf eerst de tijd te gunnen om na te denken over het doel van het raamwerk, de relevantie van vragen en wat we al aan bruikbare informatie op de plank hebben liggen. Dat is voor ons een zinvolle les van de pilot.”

### **Accent op kennisgedreven leer- en beleidsproces**

Besloten is dan ook om tussentijds te stoppen met het nog verder verzamelen van data en te kiezen voor een meer pragmatische aanpak. Het accent is komen te liggen op het kennisgedreven leer- en beleidsproces voor de meerjarenagenda.

“Data zijn geen doel op zich maar een middel om tot een gerichte gezamenlijke aanpak te komen die past bij onze regio”, aldus Sandra. “Het startpunt voor ons is dat iedereen hetzelfde vertrekpunt heeft voordat we de inhoudelijke gesprekken gaan voeren. En voor ons is dat Regio in Beeld, door Monique op een mooie manier vertaald naar onze specifieke regio.” In 2023 was hierin als thema veel extra informatie over het onderwijs opgenomen. “Dat hebben we standaard nodig. We voegen de informatie over het onderwijs nu zelf samen met SBB toe in de nieuwste versie van Regio in Beeld.”

De eerder verzamelde bronnen, links en dashboards worden opgenomen in een soort ‘bibliotheek’ om ze niet verloren te laten gaan, zegt Mérie. “Zinvolle data die we gaandeweg tegenkomen, voegen we toe. Wij houden deze data achter de hand voor wanneer er in de toekomst meer diepgang nodig is bij bepaalde onderwerpen.”

### **Grote bijeenkomst voor samenwerkingspartners**

Als vervolg wordt in het eerste kwartaal van 2025 een grote regionale bijeenkomst over arbeidsinformatie georganiseerd. Sandra licht toe: “Hiervoor nodigen we niet alleen bestuurders uit het Regionaal Beraad uit, maar ook alle beleidsmedewerkers, managers en bestuurders van de partners die geen zitting hebben in het beraad. Zij komen ook vanuit het domein onderwijs en economie. Wij willen input ophalen om onze aanpak nog te verbeteren.” Waarop Monique toevoegt: “Door alle partijen erbij te betrekken, ontstaat ook een veel groter draagvlak.”

Er zijn werksessies gepland, vertelt Mérie. “Hiermee wordt de bewustwording gestimuleerd over wat je met data kunt doen en wat je daarvoor nodig hebt. Dat resulteert waarschijnlijk in projectgroepen waarin de deelnemers een bepaald onderwerp uitwerken. Wij zullen er dan voor zorgen dat de juiste data bij hen terechtkomen.”

De werkgroepleden gaan door met het ingezette proces van kennisgedreven beleidsontwikkeling. Zij blikken met een tevreden gevoel terug op de pilotdeelname. “Juist de moeizame start is waardevol geweest en heeft tot betere inzichten, intensievere samenwerking en een meer passende aanpak geleid. Het is onze samenwerking alleen maar ten goede gekomen. We weten nu beter hoe we data willen inzetten. Het belangrijkste is dat op basis van data het goede gesprek binnen de regio kan worden gevoerd.”

### 5 geleerde lessen

- Neem de regie en ga van start! De leereffecten en inzichten ontstaan door samen te doen.
- Besef dat data geen doel op zich zijn, maar een middel om te komen tot kennisgedreven werken in een netwerksamenwerking. Data voeden het goede gesprek, wat het risico verkleint van ongefundeerde keuzes op basis van onderbuikgevoelens en organisatiebelangen.
- Het hoeft niet direct perfect te zijn. Ermee bezig zijn is al winst. Je laat daarmee ruimte aan de partners om mee te bepalen wat er voor de regio nodig is en wat werkt. Dat zorgt voor draagvlak en focus. Het proces is belangrijker dan de data.
- Bepaal zelf welke aanpak voor het werken met data het beste werkt in jouw regio. Betrek tijdig sleutelpersonen en kennisdragers van de arbeidsmarktpartners met een data-achtergrond erbij, om zo een goed kennisnetwerk op te bouwen.
- Verdiep je in wat er al is en maak daarvan gebruik. Naast de vele losse databronnen zijn er instrumenten beschikbaar waarin arbeidsmarktdata vanuit sociaal, economisch en onderwijsperspectief zijn samengebracht, zoals Regio in Beeld en ArbeidsmarktInZicht. Wellicht niet 100 procent waaraan je behoefte hebt, maar wel een goede basis om te starten zonder grote eigen investeringen en gaandeweg uit te breiden of aan te passen.

## Rijnmond: integraal dashboard voor arbeidsmarkt en onderwijs

### Wie is er aan het woord?

Aad van der Werf, strategisch arbeidsmarktadviseur bij WerkgeversServicepunt Rijnmond vanuit Gemeente Rotterdam

### Reden voor deelname aan pilot

In het concept raamwerk voor de regionale meerjarenagenda staat volgens Aad van der Werf een uitgebreide dataset met mogelijke bronnen waarvan wordt gezegd dat een regio dit kan gebruiken. “Je moet de meerjarenagenda gaan doorleven. Er wordt nu bijna in het raamwerk gezegd: succes met de bronnen. Het is goed om mensen mee te nemen in wat ze kunnen met bronnen, maar het allerbelangrijkste is: wat is de duiding van een bron? Dat wordt niet aangegeven.”

Het was voor hem aanleiding Vasgen Cekem (algemeen manager Werkcentrum Rijnmond) te adviseren om aan de pilot mee te doen. “Ik vind dat we beter onze ervaringen en kennis kunnen delen in de pilot, zodat andere regio’s daarvan kunnen leren. En waarschijnlijk krijgen wij ook goede ideeën terug. Rijnmond is gewoon erg betrokken bij alle ontwikkelingen rondom het formeren van de Werkcentra.”

## **Krapte op arbeidsmarkt al te voorzien**

Aad geeft een voorbeeld. De krapte op de arbeidsmarkt was tien jaar geleden al te voorzien. “Maar eigenlijk heeft niemand ernaar gehandeld. Wij zijn blijkbaar onvoldoende duidelijk geweest over waar de krapte gaat ontstaan en wat daarvan de consequenties zijn.”

In het licht van de meerjarenagenda is het cruciaal dat dit wel gebeurt. Daarop kan beleid worden gemaakt. “Stel je voor dat een hele industrie die op fossiele grondstoffen is gebaseerd, over 10 of 15 jaar wil stoppen. Dan is het interessant om te kijken welke kwaliteiten en vaardigheden die in die sector aanwezig zijn, kunnen worden ingezet in een andere sector. Dat is natuurlijk wat we uiteindelijk met de Werkcentra willen ondersteunen en richting geven, onder andere door mensen te ontwikkelen en verder te begeleiden.”

## **Met data beter gefundeerde beleidskeuzes**

Het Rotterdamse college van B&W dat in 2022 aantrad, heeft in het arbeidsmarktbeleid meer de focus gelegd op maatschappelijk cruciale sectoren en drie grote transities. “De onderbouwing van deze keuzes hebben we met de juiste data gemaakt. Daarbij hebben we als een van de weinige regio’s veiligheid echt als groeisector benoemd. En we zetten bijvoorbeeld ook sterk in op digitalisering.”

Aad heeft het over de 80/20-regel. “Met data kun je beter een gefundeerde beleidskeuze maken, maar het is niet goed om een keuze alleen op data te baseren. Er zitten ook altijd een gevoel en verwachting bij, die je niet goed kunt duiden.”

Het is ook belangrijk dat mensen ergens energie in willen steken. Dat ziet hij nu bij het Werkcentrum. “Hierbij zijn mensen, soms entrepreneurs, betrokken die er echt voor willen gaan. Er is veel bereidheid om met elkaar succesvol te zijn.”

## **Goede bronnen aanwezig**

Volgens Aad zijn een aantal goede bronnen aanwezig voor een beeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, van een verre tot een kortere horizon:

- langetermijnprognoses van het Centraal Planbureau over de economische ontwikkelingen;
- data van ROA (Universiteit Maastricht) over mogelijke banen, baanopeningen naar regio’s en sectoren, en mogelijke beroepen;
- baanprognoses voor komende twee jaar door UWV.

Deze bronnen bieden samen een goed kader voor het beleid. “Daaromheen hebben de gemeente en de regio zelf ook een aantal keuzes voor de lange termijn gemaakt.”

## **Integraal dashboard en een monitor**

Rijnmond heeft een jaar of vijf geleden een integraal dashboard voor de arbeidsmarktregio ontwikkeld: RijnmondInZicht. Toen werkten gemeenten, UWV, AWWN, bedrijfsleven en onderwijs samen in het werkoffensief en van daaruit kwamen het initiatief en de subsidie.

Aad: “UWV en SBB leveren bijvoorbeeld erg goede informatie maar die is niet volledig. Daarom hebben we een integraal dashboard voor arbeidsmarkt en onderwijs gemaakt. Dat hebben we samen gedaan.” Het dashboard is ontwikkeld vanuit een aantal dataverhalen van persona’s, zoals een HR-directeur, een gemeentelijke beleidsmedewerker en een directeur in het onderwijs.

Daarna is in coronatijd ook een monitor gemaakt die tegenwoordig de Arbeidsmarktmonitor Werkcentrum Rijnmond heet. Hieraan werkt UWV mee. De monitor bevat de belangrijkste regionale arbeidsmarktinzichten. “Wij maken de doorvertaling naar kansrijke beroepen.” Het dashboard en de arbeidsmarktmonitor zijn voor iedereen gratis toegankelijk. Hiermee is zeer veel beschikbaar aan data en duiding, maar Aad heeft nog wel een duidelijke wens. Het betreft de transitie richting skills. “Dat zit in de monitor maar moet beter.” Hij is te spreken over wat er gebeurt bij CompetentNL maar heeft het gevoel dat de ontwikkeling wat stagneert, omdat nog niet alle beroepen zijn opgenomen. “Ik zou graag de doorvertaling zien van beroepen naar kansrijkheid in een segment of sector en ook de doorvertaling naar opleidingen. Dan kunnen we iedereen ondersteunen bij het maken van juiste arbeidsmarktkeuzes.”

## RijnmondInZicht en Arbeidsmarkt-monitor

- RijnmondInZicht  
Dit platform biedt een totaaloverzicht van de regionale arbeidsmarkt en de ontwikkelingen binnen de thema's arbeidsmarkt, onderwijs, economie en skills. De 'motor' is gekocht maar het design van het dashboard is door de regio zelf gemaakt. Het doel is dat iedereen eenduidige toegang tot arbeidsmarktinformatie heeft. Het voordeel van RijnmondInZicht is dat bestuurders, beleidsmedewerkers data-analisten en andere betrokkenen gemakkelijk toegang hebben tot voor hen nuttige data en informatie. Zo zijn er prognoses over de ontwikkelingen op alle onderwijsniveaus opgenomen. Een van de onderdelen is 'verdieping'. Hierin staan verkenningen die een bepaald arbeidsmarktthema of een branche uitlichten.
- Arbeidsmarktmonitor Werkcentrum Rijnmond (zie nummer 4 van 2024)  
De monitor biedt eens per kwartaal een beeld van de ontwikkelingen bij de regionale economie en arbeidsmarkt. De monitor heeft een pragmatische opzet en geeft duiding. Het gaat om vragen als: wat zijn de belangrijkste economische ontwikkelingen? Wat speelt er in sectoren, bijvoorbeeld trends en de vraag? Hoe zit het met het onbenut potentieel? Ook is er een eigen bijstandsmonitor opgenomen in de Arbeidsmarktmonitor Werkcentrum Rijnmond. Hierin staan actuelere cijfers over de bijstand dan die worden aangeleverd door het CBS.

## Gelijk speelveld

Aad vindt een gedeelde kennisbasis van groot belang. "We moeten ervoor zorgen dat iedereen toegang heeft tot dezelfde informatie. Ofwel een gelijk speelveld: zelfde data, zelfde inzichten en zelfde duiding." Dat ontbreekt nu nog tussen regio's. "Het is een beetje raar in de pilot dat regio's enigszins op zichzelf aan het uitvinden zijn wat een kennisbasis is."

Een handreiking is goed maar Aad raadt aan om ook een aantal masterclasses aan arbeidsmarktspecialisten te geven. "Hierin kun je ingaan op: wat zijn goede voorbeelden, hoe kun je de voorbeelden goed gebruiken en waar kun je de informatie vinden?"

Aad besluit met drie tips:

- Zoek de samenwerking en breng mensen die willen bij elkaar.
- Laat het verder brengen van arbeidsmarktinformatie niet afhankelijk zijn van een of twee mensen. Er moet een brede samenwerking zijn.
- Zorg voor continuïteit van de financiering.

# Achterhoek: samenbrengen van goede beleidsinformatie

## Wie is aan het woord?

Harald Bus, regionaal beleidsadviseur Achterhoek vanuit UWV Werkbedrijf

## Reden voor deelname aan pilot

De Achterhoek gebruikt onder andere Regio in Beeld en de eigen Achterhoek Monitor als informatiebronnen. De regio is volgens Harald Bus eigenlijk op zoek naar: hoe kunnen we arbeidsmarktinformatie beter gebruiken om beleid voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt te maken? “De behoefte is om meer informatie te krijgen voor het maken van een degelijk beleidsprogramma. Welke stappen kunnen we daarvoor zetten? Het raamwerk regionale meerjarenagenda kan ons hierbij prima op weg helpen.”

Het gaat om vragen als: bij welke groepen zit het arbeidsmarktpotentieel? Wat zijn de economische trends en hoe verhouden die zich tot de lokale arbeidsmarkt? “Er speelt mee dat de beroepsbevolking in onze regio krimpt en vergrijsst. We maken ons zorgen over het duurzaam sociaaleconomisch functioneren van de Achterhoek.”

## Thematafel voor onderwijs en arbeidsmarkt

De behoefte aan beleidsinformatie heeft volgens Harald natuurlijk ook te maken met de vorming van het Regionaal Beraad. De Achterhoek heeft een model dat bestaat uit een raad en een board met zes thematafels. Onder de thematafel Onderwijs & arbeidsmarkt vallen speerpuntgroepen die zich richten op een leven lang ontwikkelen, regulier onderwijs en de inclusieve arbeidsmarkt. Deze laatste groep wordt weer gevoed door een overleg met partners.

In de Achterhoek visie 2030 wordt een vergezicht geschetst. Dit is een meerjarenplan voor de samenwerking in de arbeidsmarktregio en een strategisch koersdocument voor een inclusievere arbeidsmarkt. Aan een meerjarenprogramma voor een leven lang ontwikkelen wordt momenteel gewerkt.

De bestuurders in de Achterhoek hebben in oktober 2024 een besluit genomen over de vorming van het Werkcentrum. Er wordt een manager Werkcentrum geworven en er zal gestart worden met een digitaal loket. De transitieperiode wordt gebruikt om het Werkcentrum ook fysiek vorm te geven.

## Economisch perspectief belangrijk

Alle partijen die nodig zijn voor het Regionaal Beraad, zijn regionaal vertegenwoordigd. Alleen SBB is agendalid aan de bestuurstafel. Harald: “De regionale samenwerking is erg goed en constructief. Voor het vormen van het Regionaal Beraad vanuit de bestaande structuur hoeft er alleen nog structureel een bestuurlijke aansluiting van SBB worden geregeld.”

Belangrijk is het economisch perspectief, zegt Harald. “Gezien tekortsectoren als zorg, techniek en onderwijs is de vraag: hoe houden we de hele regio draaiende? Wij streven naar een breder programma, waarbij zowel de inclusieve agenda als de Human Capital agenda samenkomen.” Er moeten daarbij keuzes voor vraaggestuurde samenwerkingsprojecten worden gemaakt. Volgens Harald is voor dit alles goede beleidsinformatie nodig. “Wij willen op basis van de informatie inzichtelijk maken: waar zitten kansen, witte vlekken en knelpunten?”

### **Bijeenkomst met stakeholders**

Eind november is daarom een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de verschillende partijen georganiseerd. Hierin stonden vragen centraal als: wie heeft welke informatie? Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen? Welke kant willen we op?

Het raamwerk regionale meerjarenagenda met daarin de kwantitatieve bronnen op het niveau van de arbeidsmarktregio hielp Harald om een goede inleiding te kunnen verzorgen. “De bijeenkomst diende als input voor de meerjarenagenda en het bijbehorende uitvoeringsplan van het Regionaal Beraad. We willen kijken hoe compleet de beschikbare beleidsinformatie hiervoor is. Daarna zullen we misschien nog een paar slagen maken. En ook belangrijk: hebben we de juiste mensen aan tafel? Hier hoort het juiste kennis- en vaardigheidsniveau bij.”

De bijeenkomst is onder meer georganiseerd om zicht te krijgen op relevante arbeidsmarktinformatie. Is het nodig dat de regio bijvoorbeeld bepaalde zaken gaat bijhouden of de kwaliteit van sommige data verbeteren? “De bedoeling is dat de betrokken partijen samen toewerken naar een zo volledig en accuraat mogelijke dataset. Dat vormt dan een goede basis voor keuzes in de regionale meerjarenagenda.”

### **Ervaringen in pilot**

Regio's zijn erg verschillend georganiseerd en hebben ook verschillende instrumenten. Harald vindt het mooi hoe dit zichtbaar werd tijdens de pilot, om daarover in gesprek te kunnen gaan en ervan lessen te kunnen leren. De uitwisseling van ervaringen levert ook herkenning op. “Soms ervaar ik zaken als lastig, totdat ik met andere mensen erover praat en dan blijkt dat iedereen ermee worstelt.”

En tot slot: “Wij willen meer met arbeidsinformatie gaan doen. Door de pilot heb ik de bevestiging gekregen dat we op de goede weg zitten.”



# Hoofdstuk 5

## Ondersteuning door UWV, SBB en VNG

De kennispartners UWV, SBB en VNG beschikken over veel waardevolle arbeidsmarktinformatie voor de regio's. Ook kun je een beroep doen op ondersteuning door adviseurs. Hier lees je meer over welke hulp er wordt geboden.

### UWV

#### 1) Waarover heeft UWV arbeidsmarktinformatie en waar kan ik die vinden?

Wij beschikken over een breed scala aan arbeidsmarktinformatie op zowel landelijk, regionaal en sectoraal niveau. Ook hebben we uitgebreide beroepeninformatie. Deze zijn te vinden op onze website [arbeidsmarktinformatie van UWV](#). Op de eigen [regiopagina](#) staat de belangrijke informatie voor jouw regio.

Wat je zoal kunt vinden:

- Regio in Beeld is onze belangrijkste publicatie op regionaal niveau; zie [Regio in Beeld 2024-2025](#).
- Wij maken een rapportage voor iedere arbeidsmarktregio. Hierin staat een samenhangend actueel beeld van de regionale arbeidsmarkt. Dit vormt de basis voor het regionale management van UWV om met stakeholders het gesprek aan te gaan over de aanpak van uitdagingen en knelpunten.
- In Regio in Beeld is aandacht voor de vraagzijde (werkgelegenheid en vacatures), de aanbodzijde (onbenut arbeidspotentieel en geregistreerde werkzoekenden bij UWV) en de knelpunten (zoals Spanningsindicator en aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt). Ook lees je over regionale oplossingen om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten.
- Dashboard Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU). Hierin vind je maandelijks de actuele cijfers over de ontwikkelingen bij WW'ers en andere bij ons geregistreerde werkzoekenden. Voor een aantal groepen op de arbeidsmarkt is speciale aandacht: zelfstandigen; uitzendkrachten; mensen met een arbeidsbeperking en jongeren.
- Dashboard Spanningsindicator. Wij brengen elk kwartaal in beeld hoe vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zich verhouden. Jaarlijks zijn er prognoses voor de arbeidsmarkt in de komende twee jaar, met name wat betreft banengroei en vacatures. Voor elke regio is een publicatie beschikbaar.
- Dashboard Skills. We bieden samen met SBB inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) van beroepen op verschillende beroepsniveaus. Verder zie je welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills van beroepen waarvan de kansen op werk beter zijn.
- Landelijk overzicht van kansrijke beroepen. Dit wordt jaarlijks gepubliceerd, waarna enkele weken later overzichten voor alle arbeidsmarktregio's volgen. Er is ook informatie over mogelijke overstapberoepen opgenomen.
- Beschrijving van actuele ontwikkelingen in sectoren en beroepen. Voor zo'n twintig sectoren en beroepsgroepen is er een [webpagina](#) met informatie over werkgelegenheid, vacaturemarkt en WW-ontwikkeling. In onderzoeksrapporten en webpublicaties worden actuele thema's binnen sectoren toegelicht.
- Publicaties over de werving en het behoud van personeel. Wij onderzoeken bijvoorbeeld welke vacatures moeilijk vervulbaar zijn en hoe bedrijven personeel werven. Werkgevers krijgen tips en oplossingen voor eventuele personeelstekorten.

#### 2) Bij welke adviseurs van UWV kan ik met mijn vragen terecht?

Bij de regionale arbeidsmarktadviseur die voor jouw regio werkzaam is. Onze adviseur wordt bij het beantwoorden van je vragen ondersteund door landelijke collega's die onder meer verantwoordelijk zijn voor een groot deel van de dashboards en publicaties.

### 3) Op welke manier en voor welke onderwerpen kan ik de regionale arbeidsmarktadviseur betrekken bij het schrijven van de regionale meerjarenagenda?

De regionale arbeidsmarktadviseur kan je helpen bij het maken van een gerichte selectie van arbeidsmarktinformatie. Ook kan de adviseur je ondersteunen bij het duiden van deze informatie voor de meerjarenagenda en is er ruimte voor maatwerkverzoeken. De adviseur beschikt over een breed kennisnetwerk dat kan worden benut om relevante arbeidsmarktinformatie te achterhalen.

Ons uitgangspunt is 'van informatie naar actie'. Wij willen zoveel mogelijk impact maken, waardoor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten.

### 4) Wat vinden jullie belangrijk om toe te voegen?

Let op de valkuilen die bij arbeidsmarktinformatie horen. Er zijn niet altijd data beschikbaar over een bepaald onderwerp of op een gewenst schaalniveau. Soms lijken data gedateerd maar zijn er geen recente bekend.

#### Meer weten?

- [Regiopagina](#)
- [Regio in Beeld 2024-2025](#)
- [Website arbeidsmarktinformatie UWV](#)
- Roelof van der Velde (manager arbeidsmarktinformatie en -advies bij UWV): [Roelof.vanderVelde@uwv.nl](mailto:Roelof.vanderVelde@uwv.nl)

## Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

### 1) Waarover hebben jullie arbeidsmarktinformatie en waar kan ik die vinden?

SBB staat voor stages en leerbanen voor studenten, werkenden en werkzoekenden, met het doel ze op te leiden tot vakmensen. Binnen het middelbaar onderwijs doen we dit met 'praktijkleren in het mbo' via de mbo-scholen en erkende leerbedrijven. SBB heeft de wettelijke taak om informatie over arbeidsmarkt en beroepen te verzamelen en beschikbaar te stellen aan zowel sectoren als scholen en arbeidsmarktregio's. Deze informatie is een belangrijke bouwsteen om de koppeling in de meerjarenagenda te maken tussen de sociaaleconomische opgave en de onderwijsopgave. Er is dus veel informatie beschikbaar voor het maken van goede beleidsafwegingen over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Je kunt onze arbeidsmarktinformatie vinden via deze drie informatiediensten:

- [Atlas mbo-arbeidsmarkt](#)  
Dit dashboard gaat over de aansluiting tussen het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt. Je vindt het aanbod van vakmensen, de vacatures die voor deze groep beschikbaar zijn en de baankansen. Er zijn verwijzingen naar landelijke sectoranalyses en trendrapportages opgenomen. De atlas biedt een landelijke weergave van deze informatie. Ben je op zoek naar specifieke informatie voor jouw eigen regio? Dan kunnen we die vaak leveren.
- [Basiscijfers Jeugd](#) inclusief [regioschetsen](#)  
Met de Basiscijfers Jeugd geven we samen met UWV een actueel beeld van de mogelijkheden voor jongeren (tot 27 jaar) op de regionale arbeidsmarkt en de stagemarkt. Je kunt vijf dashboards raadplegen: studenten; stages en leerbanen; vacatures; werkzoekenden en kansen. Niet elke arbeidsmarktregio is hetzelfde. Daarom beschrijven we de uitkomsten ook in de regioschetsen. Je vindt hierin een overzicht van de ontwikkelingen in je eigen regio. De regioschetsen worden eens per jaar geactualiseerd.
- SBB LLO informatie (verkrijgbaar via jouw regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB)  
Hiermee krijg je inzicht in de deelname van volwassenen en leerbedrijven aan het 'leren op basis van de mbo-kwalificatiestructuur'. Het dashboard richt zich op de diploma- en certificaatgerichte leerroute, met daarbij een overzicht van het scholingsaanbod in de certificaatrouten. Het nieuwe dashboard is nog in ontwikkeling.

## 2) Bij welke adviseurs van SBB kan ik met mijn vragen terecht?

Bij onze regionaal adviseur arbeidsmarkt. Deze adviseur is beleidsmatig het aanspreekpunt voor de toepassing en duiding van arbeidsmarktinformatie. Verder wordt SBB in je arbeidsmarktregio vertegenwoordigd door een regiocoördinator (voor operationele aangelegenheden) en een bestuurlijke regiomanager (die deelneemt aan het Regionaal Beraad in de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur).

## 3) Op welke manier en voor welke onderwerpen kan ik de regionaal adviseur arbeidsmarkt van SBB betrekken bij het schrijven van de regionale meerjarenagenda?

Onze beleidsadviseur kan je helpen bij het duiden van vanuit SBB beschikbare arbeidsmarktinformatie. Ook kan de adviseur input leveren voor de regionale meerjarenagenda en daaraan meeschrijven.

## 4) Wat vinden jullie belangrijk om toe te voegen?

Het proces van het verzamelen van data staat niet op zichzelf. Het is van essentieel belang dat er een duiding volgt waar- aan alle kernpartners op beleidsniveau in de regionale samenwerking meedoen.

### Meer weten?

- [Factsheet Informatie Regionale Arbeidsmarkt](#)
- Neem contact op met de regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB in jouw regio via: [contact met jouw regionaal adviseur SBB](#)
- Renske Hamstra (Klantgroepregisseur arbeidsmarktpartners en onderwijs bij SBB): [R.Hamstra@s-bb.nl](mailto:R.Hamstra@s-bb.nl)
- Renier van Gelooven (Teamleider Informeren en onderzoek | Signalering en ondersteuning): [r.vangelooven@s-bb.nl](mailto:r.vangelooven@s-bb.nl)

## Vereniging van Nederlandse Gemeenten

### 1) Waarover hebben jullie arbeidsmarktinformatie en waar kan ik die vinden?

Wij hebben alle bij ons beschikbare informatiebronnen aangeleverd voor het Raamwerk regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode. Onze belangrijkste bron is [Waar staat je gemeente?](#) Hier vind je cijfers over alle gemeenten op alle belangrijke beleidsterreinen, waaronder het [sociaal domein](#). Je kunt zoeken op een bepaalde gemeente. In het [dashboard Werk en inkomen](#) staan lokale cijfers over de werkende en werkloze populatie, de baankansen, het aantal uitkeringen en de re-integratietrajecten.

Daarnaast zijn data over de arbeidsmarkt beschikbaar die meer gaan over meer de economische kant ofwel Human Capital. Denk bijvoorbeeld aan gestarte en gestopte vestigingen, de sectorstructuur en de ontwikkeling van vacatures. Deze data staan in het [dashboard Economie](#).

Ook interessant is onze [Inspiratiegids Datagedreven werken aan regionaal arbeidsmarktbeleid](#). Hierin lees je hoe je als arbeidsmarktprofessional data gebruikt op de verschillende momenten in de beleids- en uitvoeringscyclus. Dit sluit aan op het proces van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. De inspiratiegids geeft een toelichting op het in beeld brengen van het vraagstuk en bevat tips voor het gebruik van databronnen en de duiding van cijfers. Ook is een voorbeeld van de uitwerking opgenomen aan de hand van het thema Werkgelegenheidsontwikkeling en regionaal opleidingsaanbod: Een match?

### 2) Bij welke adviseurs van VNG kan ik met mijn vragen terecht?

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten biedt ondersteuning aan de VNG-leden via het KCC (Klant Contact Center) of een van de fora. Het KCC is bereikbaar via tel. 070-373 83 93 of het [contactformulier](#).

### 3) Op welke manier en voor welke onderwerpen kan ik deze kanalen betrekken bij het schrijven van de regionale meerjarenagenda?

Je krijgt op heel veel vragen antwoord bij het KCC of op de fora. Het bestaande forum Regionale Mobiliteitsteams wordt het forum Werkcentrum. Je kunt hier eenvoudig kennis, ervaringen, documenten en vragen met elkaar delen. Eind 2024 publiceren we de Inspiratiegids *Sociaaleconomisch samenwerken in de regio aan de arbeidsmarkt van de toekomst*.

### 4) Wat vinden jullie belangrijk om toe te voegen?

Zorg ervoor dat je niet verzuipt in een enorme bak data over de arbeidsmarkt op verschillende niveaus, zoals regio, gemeente en bedrijf. Ga bij het verzamelen en duiden van arbeidsmarktinformatie uit van de gezamenlijke ambitie. Wat is er nodig voor de ontwikkeling van de economie en werkgevers in onze regio en hoe kunnen wij inwoners, al dan niet met een kwetsbare positie, daarmee verbinden? Wat betekent dit voor het onderwijsaanbod? Hoe kunnen we een gezamenlijke aanpak maken?

De vraag is dan wat betreft arbeidsmarktinformatie: uit welke bronnen met data kun je putten om sturing te geven aan het maken van keuzes in de regionale meerjarenagenda en vervolgens aan het verwerken van de keuzes in de uitvoeringsagenda? Op deze manier kun je bijvoorbeeld nagaan of het een goede zaak is om van het toeleiden van mensen naar een bepaalde sector een speerpunt te maken.

#### Meer weten?

- [Dashboard Werk en inkomen](#)
- [Dashboard Economie](#)
- [Inspiratiegids Datagedreven werken aan regionaal arbeidsmarktbeleid](#)
- Pearl Rapprecht (strategisch adviseur arbeidsmarktregio's bij VNG): [Pearl.Rapprecht@vng.nl](mailto:Pearl.Rapprecht@vng.nl)
- Michelle de Vries (adviseur economie en arbeidsmarkt bij VNG): [Michelle.deVries@vng.nl](mailto:Michelle.deVries@vng.nl)

# Bijlage 1 bij het raamwerk regionale meerjarenagenda

## Verwijzingen naar arbeidsmarktinformatie

Tabel 1 voor 'het aanbod': kwantitatieve bronnen op niveau arbeidsmarktregio per beleidsthema

Thema	Bron
Inwoners en leeftijdsopbouw nu en in de toekomst	UWV: <a href="#">Regio in Beeld</a> CBS: Voor landelijk beeld t/m 2070 <a href="#">CBS</a>
Opleidingsniveau nu en in de toekomst	CBS: <a href="#">tabel</a> hoogst behaald onderwijsniveau UWV en SBB: <a href="#">dashboard</a> gediplomeerden en studenten MBO DUO: dashboard over onderwijs, instroom, uitstroom en doorstroom Techniekpact: <a href="#">dashboards</a> over instroom en doorstroom in de technieksector
Onbenut arbeidspotentieel, subgroepen (deeltijders, werklozen, semi-werklozen) en aandeel in verschillende uitkeringen	UWV: <a href="#">Regio in Beeld</a> UWV: <a href="#">Geregistreerd werkzoekenden</a> met achtergrondkenmerken CBS: <a href="#">tabel</a> uitkeringsontvangers per regio
Verschuiven thema's (werk en inkomen, zelfstandigen, mobiliteit, omgeving, eenzaamheid en gezondheid)	VNG: selecteer in het <a href="#">dashboard meerdere gemeenten om een beeld te krijgen voor de arbeidsmarktregio</a> UWV: rapport Zelfstandigen in beeld VWS: <a href="#">dashboard</a> Regiobeeld over verschillende onderwerpen, per arbeidsmarktregio inzichtelijk CBS: <a href="#">dashboard</a> brede welvaart per COROP regio CBS: <a href="#">tabel</a> re-integratie en participatievoorzieningen
Banenafpraak en beschut werk	UWV <a href="#">banenafpraak</a> en <a href="#">beschut</a> werk
Jongeren met een (risico op een) structurele achterstand op de arbeidsmarkt	DUO: vroegtijdig schoolverlaters <sup>4</sup> <a href="#">Dashboards vsv en jikp (rijkscloud.nl)</a> UWV: Jongeren t/m 27 met WW uitkering <a href="#">dashboard</a>
Oekraïense ontheemden	UWV: <a href="#">dashboard</a> werkende vluchtelingen uit Oekraïne
Arbeidsmigratie	CBS: <a href="#">dashboard</a> niet-EU/EFTA nationaliteit

<sup>4</sup> Begin 2025 komt het nieuwe dashboard vsv en NEET beschikbaar in het kader van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk. De cijfers zijn ook te aggregeren naar arbeidsmarktregio. Daarnaast is in opdracht van OCW en SZW door onderzoeksbureau LPBL een uitgebreide tool ontwikkeld voor het maken van een (kwantitatieve en kwalitatieve) regionale analyse op grond waarvan de partijen in de Doorstroompuntregio's hun regionaal programma kunnen maken.

Tabel 2 voor 'de vraag': kwantitatieve bronnen op niveau arbeidsmarktregio per thema

Thema	Bron
Regionale economie	CBS: <a href="#">Regionaal-economische kerngetallen</a> KVK: <a href="#">Regiodashboards</a> LISA: <a href="#">download</a> van totaal aantal vestigingen en werkzame personen per COROP regio SBB en UWV basiscijfers jeugd: link: <a href="#">Basiscijfers jeugd (s-bb.nl)</a>
Mobiliteit en pendel	UWV: <a href="#">Regio in Beeld</a> ZWConnect: aanvullende sectorcijfers <a href="#">Zorg en Welzijn</a>
Krapte of aanbodoverschot	UWV: <a href="#">Regio in Beeld</a> SBB: <a href="#">dashboard</a> aantal actieve/openstaande leerbanen per regio sector/ opleiding SBB: <a href="#">dashboard</a> MBO, studenten in het MBO SBB: <a href="#">sectorrapportages</a> en trendrapportages  Aanvullende sectorcijfers ter inspiratie: <b>Techniek</b> Platform talent voor Technologie: <a href="#">techniekpact</a> (op COROP-niveau), <a href="#">HCA IT dashboard</a> <a href="#">O&amp;O-fonds metaalbewerking: sectorcijfers</a> WijTechniek: <a href="#">Branche in cijfers - Wij Techniek Trendfiles (wij-techniek.nl)</a>  <b>Onderwijs</b> Arbeidsmarktplatform PO: dashboards <a href="#">primair onderwijs</a> OCW: <a href="#">dashboards po, vo en mbo</a> Centerdata: <a href="#">rapporten</a> primair en voortgezet onderwijs  <b>Zorg en Welzijn</b> ZWConnect: aanvullende sectorcijfers <a href="#">Zorg en Welzijn</a> VWS: <a href="#">Prognosemodel</a> Zorg en Welzijn CBS: <a href="#">dashboard</a> CBS arbeidsmarkt zorg en welzijn
Kansrijke opleidingen en beroepen	UWV: <a href="#">Regio in Beeld en lijst met kansrijke beroepen</a> SBB <a href="#">dashboard</a> Atlas voor beroepsonderwijs en arbeidsmarkt UWV en SBB: <a href="#">dashboard</a> kansen op werk mbo-opleidingen
Vervangingsvraag (door bijv. pensionering)	UWV: <a href="#">Regio in Beeld</a> (leeftijdsopbouw per sector) ROA: <a href="#">prognoses</a> t/m 2028 (publicatie is op dit moment op landelijk niveau)
Uitbreidingsvraag (door bijv. klimaattransitie)	UWV: <a href="#">Regio in Beeld</a> (t/m 2024) ROA: <a href="#">prognoses</a> t/m 2028 (publicatie is op dit moment op landelijk niveau) SBB: <a href="#">sectorrapportages</a> en trendrapportages

Tabel 3 voor 'de mismatch': aanvullende kwantitatieve en kwalitatieve informatie, deels alleen op landelijk niveau

Thema	Bron
Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt	ROA: <a href="#">prognoses</a> t/m 2028 SEO: <a href="#">rapport</a> arbeidsmarktpositie MBO afgestudeerden en <a href="#">rapport</a> arbeidsmarktpositie HO afgestudeerden DUO: <a href="#">website</a> met links naar openbare onderwijsdata, dashboard en publicaties CBS: <a href="#">statline</a> tabellen uitstroom mbo en ho
Sectorale informatie	UWV: <a href="#">ontwikkelingen</a> per sector SBB: <a href="#">trendrapportages</a> en sectorrapportages
Informatie over en van werkgevers	UWV: <a href="#">Werving en behoud van personeel</a> UWV: <a href="#">34 oplossingen voor personeelstekorten</a> Samen voor de klant: <a href="#">Regionale WerkgeversServicepunten door de ogen van de werkgevers</a> SBB <a href="#">studie</a> tevredenheid werkgevers/leerbedrijven SBB
Leven Lang Ontwikkelen	UWV: <a href="#">dashboard</a> Skills voor beroepen SER: <a href="#">Monitor</a> van de over de ontwikkeling van de leercultuur in Nederland CBS: <a href="#">Tabel</a> deelname LLO in Nederland, <a href="#">Tabel</a> deelname LLO naar sector en bedrijfskenmerken, <a href="#">Tabel</a> deelname LLO en arbeidskenmerken SBB: <a href="#">MijnSBB - Kwalificatieregister (s-bb.nl)</a>
Groepen in een kwetsbare positie	UWV: <a href="#">Monitor</a> arbeidsparticipatie mensen met een arbeidsbeperking SZW: Gelijkwaardige kansen <a href="#">Monitor</a> CBS: <a href="#">dashboard</a> asiel en integratie SZW: <a href="#">Factsheet</a> participatiewet Kenniscentrum Phrenos: <a href="#">Werkmonitor</a> Hoofdzaak Werk (psychische kwetsbaarheid) ROA: <a href="#">dashboard</a> Kerncijfers Schoolverlatersonderzoek
Informatie onderwijs-arbeidsmarkt regionaal	Achterhoek Board: <a href="#">Achterhoek Monitor</a> Kennispunt Twente: <a href="#">Twentse arbeidsmarktmonitor</a> Provincie Groningen: <a href="#">Arbeidsmarkt (destaatvangroningen.nl)</a> Arbeidsmarktinzicht: <a href="#">provincie-of-regiopagina's</a>

# Bijlage 2 bij het raamwerk regionale meerjarenagenda

## Landelijke programma's en instrumenten

Op een deel van de thema's in het raamwerk zijn landelijke beleidslijnen of samenwerkingsverbanden waarop kan worden aangesloten. In deze bijlage zijn de belangrijkste beleidslijnen verzameld, soms betreft het voorbeelden van good practices. Dit is een eerste aanzet ter ondersteuning van het maken van de regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode. Vanaf 2026 zal deze informatie worden aangevuld en via de landelijke meerjarenagenda worden aangeboden.

### Werkzoekendendienstverlening

Beleidslijn	Informatie
<p>Verschillende beleidslijnen</p> <p>Instrumentengids Eva biedt professionals overzicht van instrumenten die kunnen worden ingezet om mensen te begeleiden naar werk of duurzame participatie</p>	<p><a href="https://www.inlichtingenbureau.nl/Beleidssterreinen/Werk-en-Bestaanszekerheid/Re-integratie/Dennis-Eva">https://www.inlichtingenbureau.nl/Beleidssterreinen/Werk-en-Bestaanszekerheid/Re-integratie/Dennis-Eva</a>.</p>
<p>Mensen met een arbeidsbeperking</p> <p>De Banenafpraak</p> <p>Beschut Werk</p>	<p><a href="#">Banenafpraak: waar vindt u welke informatie?   VNG</a></p> <p><a href="#">Impuls voor sociaal ontwikkelbedrijven, nog in uitwerking</a></p> <p><a href="#">Informatiepagina Beschut Werk</a></p>
<p>Mensen met GGZ-problematiek</p> <p>Hoofdzaak Werk, waaronder IPS-traject voor mensen met ernstige psychische aandoeningen</p>	<p><a href="#">Sterk door werk - Project Hoofdzaak Werk</a></p> <p><a href="#">Wat is IPS? - ips (werkenmetips.nl)</a></p>
<p>Mensen met een migratieachtergrond</p> <p>Programma VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt)</p> <p>Statushouders aan het Werk, waaronder regionale verbinders en startbanen</p> <p>Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders</p> <p>Oekraïense ontheemden</p> <p>Arbeidsmigranten</p>	<p><a href="#">Handreikingen en tools Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)   SER</a></p> <p><a href="#">Plan van aanpak 'statushouders aan het werk'   Kamerstuk   Rijks-overheid.nl</a></p> <p><a href="#">Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS)</a></p> <p><a href="#">Werk en inkomen voor vluchtelingen uit Oekraïne</a></p> <p><a href="#">Project Work in NL (infographic)</a></p> <p><a href="#">Arbeidsmigratieingodebanen.nl</a></p>
<p>Ouderen</p> <p>Senioren Kansenvisie</p>	<p><a href="#">Kamerbrief Seniorenkansenvisie</a></p>



Beleidslijn	Informatie
<p>Jongeren</p> <p>Aanpak Jeugdwerkloosheid</p> <p>Aanpak voortijdig schoolverlaten</p> <p>Wetsvoorstel van School naar duurzaam werk</p>	<p><a href="#">Aanpak jeugdwerkloosheid   Samen voor de klant</a></p> <p><a href="#">Overzicht 'Aanpak jeugdwerkloosheid – Wat gebeurt er in de regio's?' - VSOPRO</a></p> <p><a href="#">Aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv)   Voortijdig schoolverlaten (vsv)   Rijksoverheid.nl</a></p> <p><a href="#">Wetsvoorstel van School naar duurzaam werk</a></p>
<p>Ex-gedetineerden</p>	<p><a href="#">Subsidie beschikbaar voor re-integratie (ex-) gedetineerden   VNG</a></p>
<p>Programma Sijmpel Switchen in de participatieketen</p> <p>Ambitie: Wegnemen van drempels en belemmeringen, zodat mensen makkelijk(er) en veilig(er) tussen uitkering en werk en tussen dagbesteding – beschut werk – banenafpraak – regulier werk switchen en meer mensen zelf of met hulp mee kunnen doen op de voorhen op dat moment best passende (betaalde) (werk)plek.</p>	<p><a href="#">Programma Sijmpel Switchen in de Participatieketen   Publicatie   Rijksoverheid.nl</a></p>

### Werkgeversdienstverlening

Beleidslijn	Informatie
<p>Verschillende beleidslijnen</p> <p>Instrumentengids Dennis biedt professionals een overzicht van alle werkgeversdienstverlening van alle arbeidsmarktregio's.</p>	<p><a href="#">Dennis (instrumentengids-dennis.nl)</a></p>
<p>Loonkostensubsidie</p> <p>Compensatie van de gemeente voor verlies aan arbeidsproductiviteit</p>	<p><a href="#">Loonkostensubsidie   Samen voor de klant</a></p>
<p>MDIEU (Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden voor alle werkgevers in Nederland)</p>	<p><a href="#">Sectorale Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden van start   Nieuwsbericht   Rijksoverheid.nl</a></p>

## Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Beleidslijn	Informatie
De website Leeroverzicht biedt een onafhankelijk en zo compleet mogelijk overzicht van beschikbare opleidingen in Nederland.	<a href="https://www.leeroverzicht.nl/">https://www.leeroverzicht.nl/</a>
Platform naar Werk biedt een overzicht van hulpmiddelen voor het begeleiden van werkzoekenden, speciaal ontworpen voor loopbaanprofessionals.	<a href="#">Platform Naar Werk - Dé zoekmachine voor loopbaanprofessionals.</a>
Aanpak voortijdig schoolverlaten	<a href="#">Aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv)   Voortijdig schoolverlaten (vsv)   Rijksoverheid.nl</a>
Competent NL: beroepskeuze en loopbaanontwikkeling op basis van skills	<a href="#">Home   CompetentNL</a>
Leven Lang Ontwikkelen	<a href="#">Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen</a>  <a href="#">Home - LLO Platform</a>  <a href="#">MBO Raad - leden - Google My Maps</a>  <a href="#">LLO-Katalysator   Lang leve ontwikkelen! (llokatalysator.nl)</a>  <a href="#">Regelingen en subsidies voor leven lang ontwikkelen   SER   SER</a>  <a href="#">Financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten   Leerwerkloket</a>  <a href="#">Subsidies Leven Lang Ontwikkelen   Leven Lang Ontwikkelen   Rijksoverheid.nl</a>  <a href="#">Opleidings- en scholingsaanbod voor een leven lang ontwikkelen (s-bb.nl)</a>
Tel mee met Taal	<a href="#">Home   Tel mee met Taal</a>
Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen	<a href="#">SLIM: subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb   Subsidie en regeling   Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)</a>  <a href="https://www.wijzijkatapult.nl/">https://www.wijzijkatapult.nl/</a>
Subsidieregeling ernstige scholingsbelemmeringen	<a href="#">Handreiking Subsidieregeling ernstige scholingsbelemmeringen   VNG</a>
O&O-fondsen	Een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds) is een stichting die door werkgevers- en werknemersorganisaties wordt bestuurd. O&O-fondsen bieden dienstverlening en ondersteuning op het gebied van loopbaan, opleiding en ontwikkeling aan werknemers die onder een bepaalde cao vallen.

## Samenwerkingsverbanden vanuit de economische, sociale en onderwijsopgave

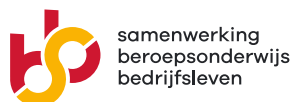
Beleidslijn	Informatie
Sectorale Ontwikkelpaden (incl. bijbehorende subsidieregeling i.o.)	<a href="#">Ontwikkelpaden   Samen voor de klant</a>
Praktijkleren; voor werkgevers die een praktijk- of werkleerplaats aanbieden	<a href="#">Subsidieregeling praktijkleren (rvo.nl)</a>
Human Capital agenda's	<a href="#">Human Capital - EBZ   Economic Board Zuid-Holland (economic-boardzuidholland.nl) - voorbeeld</a>  <a href="#">Homepage - The Economic Board - voorbeeld</a>
Regiodeals	<a href="#">Regio Deals   Rijksoverheid.nl</a>
Nederland Onderneemt Maatschappelijk over inclusie, vitaliteit en digitalisering	<a href="#">Nederland Onderneemt Maatschappelijk (nlom.nl)</a>
Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie	<a href="#">MKB NL Aanvalsplan arbeidstekorten def.indd (techniepact.nl)</a>
Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (programma TAZ)	<a href="#">Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg &amp; welzijn (overheid.nl)</a>  <a href="#">RegioPlus   Leidt zorg en welzijn in betere banen (regionale werkgeversorganisatie)</a>
Werkagenda personeelstekorten basis- en voortgezet onderwijs	<a href="#">Werkagenda Samen voor het beste onderwijs   Rapport   Rijks-overheid.nl</a>

## Generieke financieringsmogelijkheden

Zie voor een uitgebreider overzicht van regelingen het [halfjaarlijkse overzicht](#) van het leerwerkloket.

Beleidslijn	Informatie
ESF	<a href="#">ESF+ 2021-2027   Subsidie en regeling   Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)</a>
ESF VSO/PRO	<a href="#">ESF+ 2021-2027   Subsidie en regeling   Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)</a>
JTF	<a href="#">TF 2021-2027: Just Transition Fund   Subsidie en regeling   Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)</a>

In samenwerking met onze partners:



#### **Uitgave**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Interviews en verslag in samenwerking met  
de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

Publicatiedatum: 16 december 2024

Vragen, tips of adviezen over deze uitgave kunt u e-mailen  
naar: [postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl](mailto:postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl)

2x per jaar  
Brede  
bijeenkomst

Strategie en  
Regie

6x per  
jaar

## Regionaal Beraad

vaststelling meerjarenagenda

Leden:

centrumgemeente Venlo, vertegenwoordiging van 7 gemeenten, UWV, ROC Gilde, SBB,  
werkgeversorganisatie LWV, werknemersorganisatie FNV/CNV.

Secretaris

Input  
meerjarenagenda,  
Uitvoerings-  
agenda,  
Inspiratie

Afvaardiging vanuit:

Gemeenten

UWV

SBB

Onderwijs

Werknemers  
organisaties

Werkgevers  
organisaties