

Raadsmemo

Aan : De gemeenteraad
Datum : 2 mei 2023
Onderwerp : Intentieverklaring Regionaal Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond
Van : Het college
Openbaar : Ja
Documentkenmerk : D-096473
Zaakkenmerk : Z-23-181716
Aantal bijlage(n) : 2

Vanaf het voorjaar 2022 werkt het Ministerie van SZW aan Uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, een onderdeel uit het coalitieakkoord omtrent arbeidsmarkt. Op 11 oktober 2022 verscheen de [Kamerbrief *Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur*](#). Het ministerie werkt met de introductie van een Regionaal Werkcentrum toe naar een eenvoudiger inrichting van de loketten in de arbeidsmarktregio's voor dienstverlening op het gebied van leren, werken en loopbaan en komt ook met richting voor de aansturing daarvan.

In de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond (ZKIJ) zijn al eerder keuzes gemaakt voor dienstverlening vanachter één voordeur. Op 3 februari 2022 hebben het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt (BOA) en het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond (RWB ZK-IJ) groen licht gegeven op de doorontwikkeling van de regionale uitvoeringsstructuur vooruitlopend op keuzes van het ministerie en akkoord gegeven op het werkplan 'Naar een sluitende infrastructuur voor leren en werken'. Deze regionale opdracht sluit inmiddels naadloos aan bij de landelijke stap naar een Regionaal Leerwerkcentrum.

De ambities en aanpak zijn vastgelegd in het dynamisch werkplan Naar een sluitende infrastructuur voor werken en leren. Dit werkplan wordt op basis van voortschrijdend regionaal inzicht en/of nieuwe richting vanuit het ministerie bijgeschaafd waar nodig.

Voor de uitvoering van het regionale project om het regionaal werkcentrum op te zetten is in maart 2023 een projectleider gestart. Zij wordt door UWV voor 16 uur zonder kosten beschikbaar gesteld onder de voorwaarde dat de initiatiefase voorbij is en er een intentieverklaring is ondertekend, zodat inhoudelijk met het project gestart kan worden.

In deze regio is in 2022 reeds de bestuurlijke opdracht tot doorontwikkeling van de regionale uitvoeringsstructuur gegeven. Het werkplan en de opdrachtformulering voor een projectleider is door het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt al goedgekeurd. Hiermee is de weg geplaveid om op korte termijn een intentieverklaring te kunnen ondertekenen. Het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt heeft tijdens de werksessie op 15 maart 2023 besloten een intentieverklaring te willen ondertekenen; ook voor de regio zelf is dit een mooi markeerpunt van een belangrijke ontwikkeling. De bestuurders van het RBA bevestigen met een intentieverklaring nogmaals het draagvlak, samenwerking en verantwoordelijkheid dat al in eerdere bestuurlijke overleggen is uitgesproken. De tekst van de intentieverklaring is door het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt vastgesteld.

De intentie tot het opzetten van het Regionaal Werkcentrum en de herontwerp van de re-integratiedienstverlening in de IJmond zijn aan elkaar gerelateerd. Vanuit de opdracht van het Rijk is het Regionaal Werkcentrum bedoeld om iedereen die vragen heeft over werk en inkomen te helpen vanuit één centrum terwijl de re-integratiedienstverlening in de IJmond wordt gevormd op basis van de

Participatiewet. Om de meerwaarde en kansen voor onze inwoners te vergroten blijven wij met de IJmondiale re-integratiedienstverlening in verbinding met het Regionaal Werkcentrum.

Financiële gevolgen

Vanuit de Rijksoverheid worden geen extra middelen verwacht. De financiële bijdrage die elke deelnemende partij moet dragen is niet bekend. Deze worden vermeld in de toekomstige samenwerkingsovereenkomst nadat er onderzoek is verricht. Aan de hand van dit onderzoek wordt een voorstel gemaakt ter besluitvorming, waarin keuzescenario's aan de deelnemende partijen worden voorgelegd. Het onderzoek naar de ontwikkel- en structurele kosten van het Regionaal Werkcentrum is onderdeel van de projectfase. De kosten gedurende de projectfase, dus de kosten voor het onderzoek worden voornamelijk gefinancierd uit een reserve van de regionale middelen. De afgelopen jaren zijn diverse regionale en landelijke middelen ontvangen die niet allemaal zijn benut en waarvan een substantieel reserve is opgebouwd. Deze middelen worden gebruikt voor dit project, voornamelijk in de zin, omdat de personele deelname uit de organisaties voor rekening van de organisatie zelf zijn (in kind) als een beleidsadviseur, communicatieadviseur of controller, de komende maanden deelneemt aan bijvoorbeeld een projectgroep dan worden deze uren door gemeenten en andere samenwerkingspartners zelf gedragen. Het regionaal Werkcentrum zal naar verwachting een fysieke plek krijgen en een online plek (website). Hiervoor worden ontwikkelkosten gemaakt (inrichting pand, ontwikkelen van een website, inrichten systemen). Welke ontwikkelkosten hiervoor nodig zijn wordt onderdeel van het onderzoek. De uitkomsten van het onderzoek worden voorgelegd aan het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA). Het RBA zal op basis van dit onderzoek met een voorstel komen dat naar de gemeenten gaat. Dit kan betekenen dat de gemeenten en samenwerkingspartners kosten voor de ontwikkeling van het Regionaal Werkcentrum gaan maken, kosten die nu nog niet bekend zijn. Maar dit zal altijd in overleg gaan. Er wordt naar alternatieven gekeken om de kosten laag te houden en waar mogelijk wordt dit vanuit de regionale middelen bekostigd. Helaas zijn de ontwikkelkosten nu nog onbekend, maar dit wordt in overleg met deelnemende partijen bepaald en pas opgenomen in een financiële paragraaf van de samenwerkingsovereenkomst wanneer er overeenstemming is. Een gemeente zal dus niet worden geconfronteerd met onvoorziene kosten op basis van de handtekening nu onder de intentieverklaring. Hetzelfde geldt voor de structurele kosten als het Regionaal Werkcentrum staat, zoals huur pand, onderhoud website, etc.

Bijlage(n):

- Intentieverklaring Regionaal Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond (D-096471).
- Werkplan 'Naar een sluitende infrastructuur voor werken en leren' (D-096472).

Intentieverklaring Regionaal Werkcentrum¹ Zuid-Kennemerland en IJmond

De arbeidsmarkt vraagt om actie

Eind 2022 stonden er in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond ruim 7.000 vacatures open. Tegelijkertijd staan ruim 13.000 mensen zonder werk in onze regio geregistreerd als werkzoekend. En is er een groep van ca 10.000 niet geregistreerde mensen zonder werk in het zogenoemde onbenut arbeidspotentieel. Deze cijfers laten zien dat we nog steeds te maken hebben met een stevige mismatch op de arbeidsmarkt.

Door de vergrijzing zullen de personeelstekorten verder toenemen en dreigen die structureel te worden. Een gevolg is dat maatschappelijk noodzakelijke opgaven niet gerealiseerd kunnen worden. Het gaat hierbij om o.a. woningbouw, de energietransitie, zorg en onderwijs.

Duidelijke keuzes en acties zijn noodzakelijk om te komen tot een goed functionerende arbeidsmarkt. Dit is nu nodig, in tijden van arbeidsmarktkrapte, en ook wanneer tijden veranderen en de arbeidsmarkt ruim is.

Onze visie op de arbeidsmarkt

Als samenwerkende partners streven wij in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond naar brede welvaart. Werk draagt bij aan welzijn, materiele welvaart, gezondheid, zingeving en ontwikkeling van de inwoner. Als samenwerkende partijen zetten wij ons in voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen duurzaam mee kan doen. We ondersteunen daarbij de maatschappelijke opgaven en streven naar een zo goed mogelijke aansluiting tussen de behoefte en mogelijkheden van werkgevers, werkenden en werkzoekenden, nu en in de toekomst. Wij bundelen onze krachten en zijn verbindend, slagvaardig en innovatief.

Ambitie

Vanuit onze visie en gezien de arbeidsmarktsituatie voelen wij de urgentie om zo snel mogelijk concrete stappen te zetten richting een gezamenlijk werkcentrum². Binnen dit werkcentrum versterken wij de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers en dragen zo bij aan het versterken van de arbeidsmarkt.

Wij hebben de ambitie om begin 2024 een minimum variant – fysiek en online - van een gezamenlijk werkcentrum operationeel te hebben. Wij ontwikkelen deze vervolgens door in lijn met de aanstaande landelijke ontwikkelingen en wetgeving tot een volwaardig regionaal werkcentrum.

Wat gaan wij doen?

Wij starten met de uitvoering van het project, beschreven in het regionale werkplan *Naar een sluitende infrastructuur voor werken en leren*, met als doel begin 2024 een minimum variant van een gezamenlijk werkcentrum in Zuid-Kennemerland en IJmond operationeel te hebben.

Wij voeren het project uit parallel aan en in lijn met de ontwikkelingen en wetgeving op landelijk niveau. Wij voorzien elkaar over en weer van alle informatie, die nodig is voor het project. Wij monitoren de voortgang van het project regelmatig en bij vertraging of belemmeringen maken wij met elkaar afspraken over de wijze waarop het project kan worden voortgezet.

Wij doen een onderzoek naar de ontwikkel- en structurele kosten van een regionaal werkcentrum en de mogelijke opties voor financiering. Wij maken op basis van dit onderzoek keuzes en gezamenlijke afspraken die wij vastleggen in de financiële paragraaf van een nog op te stellen samenwerkingsovereenkomst. Wij financieren de kosten gedurende de projectfase om te komen tot een regionaal werkcentrum voornamelijk vanuit regionale middelen. Wij dragen de kosten voor personele deelname vanuit onze organisaties tijdens de projectfase vooralsnog ieder voor zich.

Wij bundelen onze krachten en werken verbindend, slagvaardig en innovatief aan de ontwikkeling van een regionaal werkcentrum in Zuid-Kennemerland en IJmond.

10 mei 2023

¹ Dit is een tijdelijke werktitel. Een definitieve benaming is afhankelijk van de landelijke ontwikkelingen

² Onze ambitie is in lijn met die van het kabinet. In het coalitieakkoord is afgesproken een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waar niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Op 11 oktober 2022 heeft het kabinet de Tweede Kamer ingelicht over de uitgangspunten van de uitbreiding van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Voor 1 juli 2023 komt het kabinet met de concrete invulling. Vervolgens start het wetgevingstraject dat naar verwachting eind 2024 afgerond zal zijn.

Het college van burgemeester en wethouders van Beverwijk, namens het college, Wethouder Brigitte van den Berg	Het college van burgemeester en wethouders van Zandvoort, namens het college, Wethouder Gert-Jan Bluijs
Chris Driessen, FNV	Huub Duits, CNV
Talitha van den Elst, Lid College van Bestuur ROC Nova College	Het college van burgemeester en wethouders van Bloemendaal, namens het college, Wethouder Attiya Gamri
Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem, namens het college, wethouder Diana van Loenen	Jan Willem Mans, Manager regio Noord Holland
Het college van burgemeester en wethouders van Heemstede, namens het college, Wethouder Sam Meerhoff	Frederike van Oostveen, Coördinator inclusieve arbeidsmarkt
Henk Post, Voorzitter College van Bestuur Dunamare Onderwijsgroep	Het college van burgemeester en wethouders van Heemskerk, namens het college, Wethouder Ron Suanet

Robert Tieman, Public Affairs Manager VNO-NCW West	Bart-Jan Timmerman, Rayonmanager Zuid-Kennemerland IJmond UWV
Het college van burgemeester en wethouders van Velsen, namens het college, Wethouder Jeroen Verwoort	

INHOUD

1.	Inleiding	1
1.1	Een iteratief proces: een werkplan	1
1.2	Scope van dit werkplan	2
1.3	Doorlooptijd	3
2.	Ambitie en uitgangspunten	4
2.1	Doelgroepen	4
2.2.	Uitgangspunten	5
2.3	Resultaten	6
2.4	Consequenties	6
2.5	Sámen in het proces	7
3.	Onderdelen van de aanpak: 4 sporen	8
3.1	Spoor 1: Naar een sluitende dienstverlening	8
3.2	Spoor 2: Regionale communicatie op orde	9
3.3	Spoor 3: Bezetting en financiering op orde	10
3.4	Spoor 4: Aansturing en processen op orde	10
4.	Financieel	12

BIJLAGEN

Mijlpalenplanning 1 t/m 4 VERSIE 7 SEPTEMBER 2022

Financieel overzicht (volgt)

1. Inleiding

Kijkend naar de werknemerskant van de arbeidsmarkt is de conclusie dat deze voor een grote groep mensen prima werkt. Er zijn meer dan voldoende vacatures en de meeste werkenden en werkzoekenden vinden daarin zelfstandig (ander) werk. Maar er zijn ook veel problemen: er staat een nog steeds een groep (kwetsbare) mensen aan de kant. Tegelijkertijd hebben ondernemers moeite hun bedrijf draaiende te houden wegens krapte. Vacatures sluiten niet aan op de kwaliteiten van werkzoekenden en ondanks regelingen voor om- en bijscholing is het ingewikkeld om de overstap te maken van de ene naar de andere sector. En ook wie nu werkt kan morgen kwetsbaar zijn.

In 2020 en in 2021 wezen de Commissie Borstlap en de SER op de knelpunten in de arbeidsmarkt. Hun adviezen, de ervaringen in coronatijd en de krapte op de arbeidsmarkt hebben geleid tot de volgende ambitie in het landelijke coalitie-akkoord:

“We breiden de arbeidsmarktinfrastructuur uit om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. Opgedane ervaringen met de regionale mobiliteitsteams in de coronacrisis worden hierbij betrokken.”

Vanaf het voorjaar 2022 werkt het Ministerie van SZW aan *Uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur*. Een eerste contourenschets is in de zomer van 2022 gedeeld. Daarnaast is in april 2022 het actieplan *Dichterbij dan je Denkt* gelanceerd. Dit richt zich op het bereiken van ‘onbenut arbeidspotentieel’ en het stimuleren van werkgevers met een andere blik te kijken naar hun vraag.

Als regio hebben we eigenstandig al eerder keuzes gemaakt: op 3 februari 2022 hebben het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt (BOA) en het Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond (RWB ZK-IJ) groen licht gegeven op de doorontwikkeling van de regionale uitvoeringsstructuur. Nadira Rambocus, coördinator Arbeidsmarkt, is hiervoor aangesteld als projectleider.

De uitgesproken regionale opdracht sluit naadloos aan bij de landelijke stap naar een Regionaal Leerwerkcentrum. Dit document is dus een uitwerking van de regionale opdracht en tegelijk de vertaalslag van de landelijke opdracht naar de regio, inclusief de invulling van *Dichterbij dan je Denkt*.

1.1 Een iteratief proces: een werkplan

In februari 2022 kreeg de projectleider opdracht om samen met betrokken partijen te komen tot een plan van aanpak. De afgelopen maanden bleek vanwege de complexiteit een iteratieve aanpak de enige juiste benadering. Ruwe en steeds verfijndere schetsen zijn tussen maart en juni 2022 gedeeld met uitvoerende partijen, management en bestuur. Dat was geen lineair proces van boven naar beneden, maar verliep kriskras door alle niveaus en partijen.

Elk gesprek leidde tot inzichten en tot het bijschaven en verfijnen van de vervolgstappen. Gaandeweg bleek dat het proces op zichzelf al inspirerend werkte. Een aantal partijen begint al in de richting van het doel keuzes te maken en hiermee verandert voortdurend het vertrekpunt.

Ook andere opdrachten/projecten gingen in die periode van start (*Dichterbij dan je Denkt*, aanpak Banenafpraak en Jeugdwerkloosheid). Deze opdrachten raken in hoge mate de uitgangspunten en werkprocessen van de uitvoeringsstructuur en moeten dus in samenhang opgepakt worden.

Kortom: Een statisch plan van aanpak met een afgebakend besluitmoment is in dit proces niet werkbaar. Om die reden is gekozen voor een dynamisch werkplan. Dit werkplan wordt op basis van voortschrijdend inzicht of nieuwe richting vanuit het ministerie bijgeschaafd waar nodig.

In de eerste hoofdstukken van dit werkplan zijn de uitgangspunten, doelen en de onderdelen van het traject geformuleerd. Deze zijn gebaseerd op eerder besproken concept-versies van een plan van aanpak en vormen de gekozen richting. De stappen om tot de doelen te komen zijn vervolgens uitgewerkt in gedetailleerde mijlpalenplanningen. Deze mijlpalenplanningen worden in de diverse overleggen regelmatig geagendeerd en besproken.

Uiteraard wordt waar op punten waar richting wordt gekozen, de reguliere governance gevolgd van stuurgroep RMT, RWB, KetenMT, BOA.

1.2 Scope van dit werkplan

Het risico dat dit traject ontaardt in een onbeheersbare olievlek is groot. Daarom is afbakening nodig.

Focus

De focus van dit werkplan ligt bij de infrastructuur en dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers in de regio. Het richt zich op hoe alle uitvoeringsorganisaties de samenwerking en dienstverlening zo inrichten dat niemand tussen wal en schip valt en optimale ondersteuning krijgt bij het vinden en houden van werk en/of medewerkers.

Ook leidt dit plan van aanpak tot een advies over de aansturing en organisatorische inrichting van een Regionaal Leerwerkcentrum.

Binnen de scope

Dit werkplan is nauw verweven met:

- het project Banenafspraken
- het actieplan Dichterbij dan je denkt
- de aanpak Jeugdwerkloosheid
- het Uitvoeringsplan WSP 2023
- de verantwoording 2022/2023 en het jaarplan 2023 Leerwerkloket

Dit werkplan krijgt daarom invulling in samenhang met deze projecten en hun projectleiders/trekkers.

Buiten de scope

Goede dienstverlening moet kunnen terugvallen op aanbod dat aansluit bij de behoefte van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Voorbeelden zijn passend onderwijs voor zij-instromers en praktijkleren. Maar ook begeleiding op de werkvloer in krapteberoepen en een ondernemerscultuur die Levenslang Ontwikkelen bij medewerkers stimuleert. Deze onderwerpen krijgen een plek in de Regionale doe-agenda arbeidsmarkt voor 2023 en verder.

Ook de voorstellen voor de bestuurlijke governance vallen buiten dit werkplan. In september 2022 heeft het ministerie hiervoor al eerste schetsen gelanceerd. Deze zullen worden vertaald naar de arbeidsmarktregio.

Een voorstel voor de Regionale doe-agenda 2023 en verder en scenario's voor de regionale bestuurlijke governance volgen in oktober/november 2022.

1.3 Doorlooptijd

Dit werkplan leidt al in 2022 tot zichtbare resultaten en is eind 2023 afgerond. Dit is ook de deadline van het ministerie in hun stap naar Regionaal Leerwerkcentra. Het Ministerie van SZW geeft in 2023 ruimte om binnen de huidige afspraken te blijven werken.

Sommige onderdelen vergen een langere adem, andere hebben een kortere doorlooptijd. De doorlooptijden zijn opgenomen bij de beschrijving van de onderdelen en in de mijlpalenplanningen.

VERSIE 7 SEPTEMBER 2022

2. Ambitie en uitgangspunten

De regionale uitvoeringsstructuur moet leiden tot duurzame resultaten voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers en een heldere rolverdeling voor alle betrokken uitvoerende partijen. Daarnaast moeten de infrastructuur dermate flexibel zijn opgebouwd dat deze bestand zijn tegen veranderingen in de conjunctuur.

De ArgumentenFabriek legt in haar publicatie *Naar een lerende infrastructuur van de arbeidsmarkt* het succes van de arbeidsmarktinfrastructuur langs vier publieke doelen:

1. De arbeidsmarktinfrastructuur moet bijdragen een betere allocatie van arbeid, kwantitatief én kwalitatief
2. De arbeidsmarktinfrastructuur moet bijdragen aan lagere vermijdbare uitkeringslasten
3. De arbeidsmarktinfrastructuur moet bijdragen aan adequate scholing van de (werkende en werkloze) beroepsbevolking
4. De arbeidsmarktinfrastructuur moet bijdragen aan een rechtvaardigere arbeidsmarkt, waaronder gelijke kansen voor iedereen die wil werken en duurzame inzetbaarheid

De huidige publieke infrastructuur wordt vooral ingezet op werkzoekenden, kwetsbare werkenden en schoolverlaters die op dit moment ondersteuning nodig hebben. Maar wie vandaag werkt kan morgen kwetsbaar zijn. Investeren in ontwikkeling, om- en bijscholing en werkfit-trajecten levert betere levenslange perspectieven. Ook hoeven werkenden met een goede preventieve aanpak niet altijd over de band van werkloosheid en/of ziekte naar ander werk.

De werkelijke behoefte van werkenden en niet-werkenden komt momenteel nog onvoldoende in beeld, omdat onafhankelijke dienstverlening (dus los van een uitkerende instantie) voor leren en werken ontbreekt. Denk aan werkenden die een overstap naar een andere sector overwegen en hiervoor niet terecht kunnen bij hun huidige werkgever. Of Niet-Uitkering Gerechtigden (NUG) die willen werken, maar niet weten waar ze moeten beginnen met een vraag om hulp. In de huidige krappe arbeidsmarkt zijn deze groepen een gemiste kans.

Een waardevolle infrastructuur wordt momenteel ingezet voor een relatief klein deel van de arbeidsbevolking, namelijk de mensen die in beeld zijn bij UWV of gemeente. Met de huidige infrastructuur hebben we echter alle bouwstenen in handen om alle vier hierboven genoemde publieke doelen te behalen.

2.1 Doelgroepen

De doelgroep waar dit werkplan zich op richt is de gehele potentiële beroepsbevolking van de regio die bij (blijven) werken ondersteuning kunnen gebruiken. Dus:

Niet-werkenden en werkzoekenden:

1. Mensen die (meer) willen en kunnen werken (‘het onbenut arbeidspotentieel’) maar die niet in beeld zijn bij gemeenten en UWV
2. Werkzoekenden in een uitkeringssituatie (inclusief mensen met arbeidsbeperking)

Werkenden:

3. Alle werkenden met een vraag over werken en/of leren die niet weten welke mogelijkheden er zijn

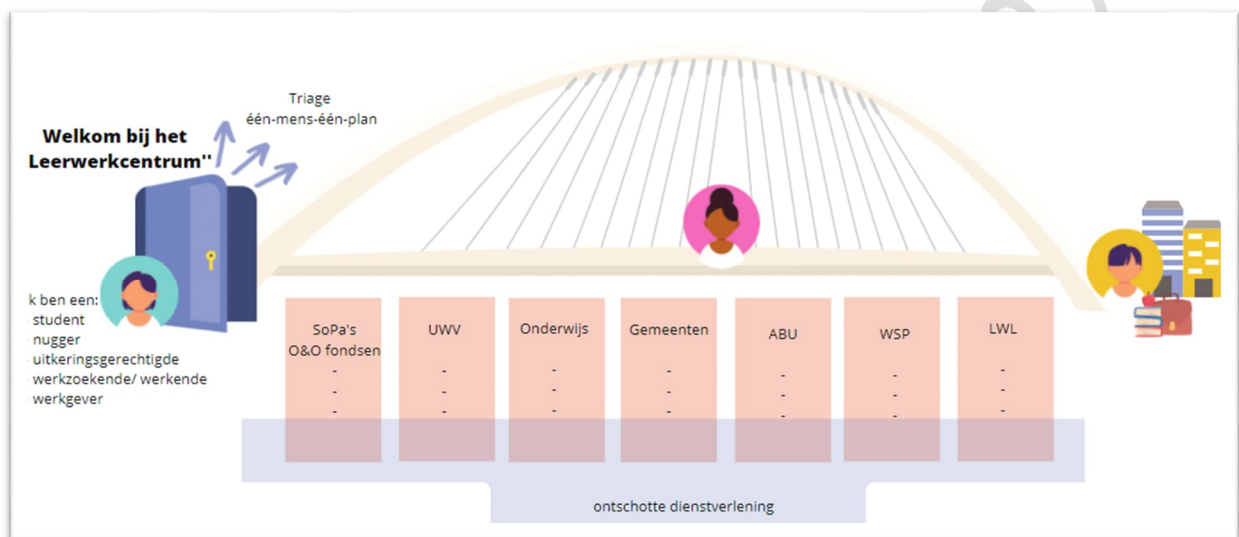
Werkgevers:

4. Werkgevers met vacatures
5. Werkgevers met medewerkers die dreigen uit te vallen door ziekte of leeftijdsfase

Van bovenstaande groepen is alleen de tweede groep in beeld bij gemeenten en UWV. Werkenden en werkzoekenden uit categorie 1 en 3 zijn groepen waarvoor een Regionaal Leerwerkcentrum uitkomst biedt.

Het WSP is de gesprekspartner voor werkgevers (4 en 5) en heeft een dubbelrol: enerzijds maken zij de verbinding met werkgevers en bemiddelen zij kandidaten naar vacatures. Anderzijds heeft het WSP vanuit werkgeversdienstverlening een belangrijke rol om werkgevers te helpen hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en zijn zij een van de ambassadeurs om werkgevers te wijzen op de mogelijkheden op maatwerktrajecten vanuit een Regionaal Leerwerkcentrum.

De eerste toekomstschets van het Leerwerkcentrum die het Ministerie in juli 2022 presenteerde ziet er als volgt uit:



2.2. Uitgangspunten

De uitgangspunten bij de doorontwikkeling in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond zijn de volgende:

1. *Niemand tussen wal en schip*: Wat goed is in onze dienstverlening behouden we en gunnen we elke inwoner van onze arbeidsmarktregio, ongeacht de woonplek of inkomenssituatie.
2. *'No wrong door'*: alle 'kernpartijen' zijn met elkaar verbonden en werken achter de voordeur naadloos samen met elkaar en met andere partijen in de regio.
3. *Maatwerktrajecten gekoppeld aan de werkende/werkzoekende*: Voor elke werkende/werkzoekende is een maatwerktraject mogelijk. Dit wordt bij voorkeur gedekt vanuit ontschot budget zodat een traject 'mee reist' met de betrokkene. Waar budget moet worden samengesteld vanuit verschillende geldstromen, maken de financiers afspraken over continuïteit gedurende de doorlooptijd van dit traject
4. *Geen grote structuurwijzigingen*: Vooralsnog versterken we de samenwerking en samenhang van de bestaande uitvoeringsorganisaties en vergroten daarmee de effectiviteit van de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers.

Deze uitgangspunten vragen om:

1. *Een onafhankelijke en herkenbare ingang in de regio*: vragen over werken en leren zijn nu vaak nog gerelateerd aan de inkomenssituatie (via werkgever, UWV of gemeente). Met een Leerwerkcentrum ontstaat een 'neutrale' ingang voor elke vraag over werken en leren. Hiermee wordt een nieuwe doelgroep bereikt, maar voelt een bestaande doelgroep zich wellicht ook vrijer om een hulpvraag te stellen. Het WSP blijft het aanspreekpunt voor werkgevers.

2. *Inhoudelijk makelaarschap*: de medewerkers binnen het regionaal leerwerkcentrum, WSP, UWV, gemeenten en andere deelnemende partijen kunnen naast hun eigen instrumentarium putten uit een regionale 'gereedschapskist' bij het helpen van werkenden en werkzoekenden.
3. *Financieel makelaarschap*: bij de financiering van een maatwerktraject worden publieke en private budgetten optimaal gecombineerd. Afhankelijk van de inkomenspositie van de werkende, werkzoekende worden lokale en regionale, publieke en/of private middelen ontsloten.
4. *Slagvaardige aansturing en ondersteuning*: de aansturing én ondersteuning van de regionale uitvoeringsstructuur moet zo zijn ingericht dat slagvaardig kan worden gestuurd op behoeften en vraagstukken

2.3 Resultaten

Op weg naar een sluitende infrastructuur worden keuzes gaandeweg gemaakt of wordt hierin de richting bepaald vanuit het ministerie. Eind 2022 zal een en ander nog volop in ontwikkeling zijn, maar zijn belangrijke stappen gemaakt in de richting van de eindresultaten:

1. Er is een neutrale/onafhankelijke partij voor wie vragen heeft over werken en/of leren. Dit is het Regionaal Leerwerkcentrum dat in onze regio opereert onder de naam ZKIJ Werkt Door.
2. Naast ZKIJ Werkt Door blijven de andere reeds bekende ingangen waar mensen met vragen over werken, leren, inkomen terecht kunnen (UWV, Gemeente, RMC, KvK, wijkteam, vakbond). Deze partijen zijn verbonden aan ZKIJ Werkt Door, op de hoogte van elkaars dienstverlening en weten elkaar achter de voordeur feilloos te vinden.
3. Optimale trajecten. Wie in beeld is bij UWV of gemeente in een traject naar werk kan aanvullend op de bestaande dienstverlening gebruik maken van regionaal beschikbare instrumenten en financieringsbronnen.
4. Niemand tussen wal en schip. Wie bij UWV of gemeente wordt afgewezen voor een uitkering, krijgt een warme overdracht naar ZKIJ Werkt Door waar de betrokkene wordt geholpen naar werk en/of opleiding
5. Duurzame inzetbaarheid in het werk. De mogelijkheden van ZKIJ Werkt Door staat op het netvlies bij werkgevers en ook zij verwijzen (via WSP of andere kanalen) medewerkers naar ZKIJ Werkt Door voor bijscholing, omscholing of praktijkleren. Het Werkgevers Service Punt (WSP) is hierin een belangrijke verbindende schakel.

2.4 Consequenties

Met bovenstaande benadering worden nieuwe groepen bereikt en bestaande groepen actiever benaderd. Meer nadruk op preventie van uitval of werkloosheid is daarin een belangrijke nieuwkomer. Ook lopen we mogelijk vooruit op de toekomstige dienstverlening zoals bedoeld door het ministerie. Dit heeft consequenties. Een aantal tekent zich al af in het derde kwartaal van 2022:

- Het WSP krijgt een steviger rol in de dialoog met werkgevers (resultaat 5). Het WSP wordt daarmee steeds meer de strategisch partner voor werkgevers/ondernemers. Dit opent meteen de deur naar het economisch domein. De verbinding tussen sociaal en economisch domein op het thema arbeidsmarkt is belangrijk en een uitgesproken bestuurlijke wens. Een steviger rol voor het WSP moet worden geënt op een vernieuwde visie op werkgeversdienstverlening in onze regio. Deze wordt meegenomen in de opmaat naar het Uitvoeringsplan 2023. Ook de rol (en bijdrage) van werkgeversorganisaties krijgen hierin meer nadruk.
- Met het actief benaderen van 'onbenut arbeidspotentieel' komt een grotere groep NUG-ers in beeld. Gemeenten moeten hierin een beleidsstandpunt bepalen en vanuit daar met RMT de rolverdeling en verantwoordelijkheid ten aanzien van deze doelgroep afstemmen. Deze keuzes hebben mogelijk ook consequenties voor de opdrachten aan de Participatiebedrijven

Spaarne Werkt en IJmondWerkt!. Op ministerieel niveau wordt in het vierde kwartaal 2022 samen met VNG onderzocht of het RMT deze doelgroep kan oppakken als vooruitgeschoven partij.

- Ook voor het Leerwerkloket geldt dat de dienstverlening in 2023 vooralsnog wordt voortgezet. Het LWL is een belangrijke samenwerkingspartner voor het RMT omdat het LWL ook advies en diensten kan leveren aan werkenden die niet worden bedreigd met werkloosheid, maar die wel behoefte hebben aan advies. Om ook in 2023 aanspraak te kunnen maken op de budgetten is het LWL vanuit het ministerie van SZW gehouden aan het indienen van een jaarplan met begroting en een stuurgroep. Deze structuur wordt in 2023 voortgezet waar nodig, waarbij het jaarplan 2023 wordt opgesteld in lijn met de regionale doorontwikkeling.

Andere vraagstukken dienen zich gedurende het proces aan en worden op dat moment opgenomen in de mijlpalenplanningen.

2.5 Samen in het proces

Het is duidelijk dat draaien aan één element, meteen drie andere radertjes in gang zet. Dit traject leidt alleen tot succesvolle resultaten als het echt samen met de meest relevante partijen in de regio vorm krijgt. En daarbij ook vanuit interactie met uitvoering, management en bestuurlijk niveau. De belangrijkste partners hierin zijn:

- Gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Heemskerk, Heemstede, Velsen en Zandvoort
- UWV
- De participatiebedrijven Spaarne Werkt en IJmondWerkt!
- Werkgevers Service Punt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP ZKIJ)
- Regionaal Mobiliteitsteam ZKIJ Werkt Door (en partners)
- Leerwerkloket ZKIJ (LWL)
- De Vakbeweging (FNV en CNV)
- Regionaal Meldpunt Coördinator (RMC) en Leerplein
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB)
- NOVA College

3. Onderdelen van de aanpak: 4 sporen

De ontwikkeling naar een sluitende infrastructuur verloopt over vier sporen die deels parallel aan elkaar worden aangepakt, maar ook met elkaar samenhangen of wachten op richting vanuit het Ministerie. Timing is dus essentieel.

Spoor 1: Naar een sluitende dienstverlening

Spoor 2: Regionale communicatie op orde

Spoor 3: Bezetting en financiering op orde

Spoor 4: Aansturing en processen op orde

3.1 Spoor 1: Naar een sluitende dienstverlening

Dit spoor is de kern van de het werkplan. Het gaat om het bereiken van alle beoogde doelgroepen en optimale inrichting van de dienstverlening. Dit spoor valt uiteen in de volgende onderdelen:

Doelgroep	subgroep	Leidende partij(en)	Wat is nodig?
Niet-werkenden en werkzoekenden	Niet in beeld bij gemeente of UWV/afgewezen voor uitkering (NUG)	ZKIJ Werkt Door	1. Regionale bekendheid ZKIJ Werkt Door bij alle inwoners van de regio 2. Laagdrempelige digitale en fysieke locaties in hele regio 3. Outreachende aanpak voor moeilijk te bereiken groepen (incl. Jongeren) 4. Bij afwijzing na aanvraag uitkering warme toeleiding naar RMT
	In traject bij gemeente of UWV wegens uitkering	UWV, gemeente, P-bedrijven, Agros, Leerplein RMC	5. Bestaande dienstverlening optimaliseren door inzet van aanvullende dienstverlening
Werkenden		ZIJ Werkt Door	6. 'Regionale bekendheid ZKIJ Werkt Door bij alle inwoners van de regio 7. Laagdrempelige digitale en fysieke locaties in hele regio
Werkgevers	Werkgever met vacatures	WSP ZKIJ	8. Intensivering reguliere dienstverlening WSP en accountmanagement
	Werkgevers met medewerkers die dreigen uit te vallen door ziekte of leeftijdsfase	WSP ZKIJ	9. Uitbreiding opdracht WSP met 'het andere gesprek'

Punt 1 t/m 4 en 6 en 7 gaat over de doorontwikkeling van ZKIJ Werkt Door naar een Regionaal Leerwerkcentrum en krijgt deels vorm over de band van Dichterbij dan je Denkt en Aanpak Jeugdwerkloosheid.

De bereikbaarheid door middel van fysieke locaties wordt opgebouwd aan de hand van de ervaringen vanuit Dichterbij dan je Denkt. Gaandeweg wordt bekeken of naast flexibele spreekuren op locaties in de wijk ook behoefte is aan een eigen locatie voor het Regionaal Leerwerkcentrum.

Punten 8 en 9 hebben invloed op de formele opdracht aan het WSP in het Uitvoeringsplan 2023 en is ook verbonden aan Dichterbij dan je Denkt.

Punt 5 raakt de reguliere dienstverlening van gemeenten en UWV en wordt hieronder kort toegelicht. Deze uitgangspunten en ambities raken in hoge mate het Plan Verbetering Uitvoering Banenafpraak.

Rondom de doelgroepen uit punt 5 is al sprake van een werkende aanpak, gefinancierd vanuit lokale budgetten. Aanvullende dienstverlening van het RMT laat zien dat meer mogelijk is wanneer ook diensten van netwerkpartners kunnen worden ingezet vanuit regionale budgetten. Medewerkers maken echter nauwelijks nog gebruik van aanvullende dienstverlening. Dit komt door:

- onbekendheid met de mogelijkheden
- veel focus op rechtmatigheid en minder op doelmatigheid
- grote caseloads en daardoor gebrek aan tijd en ruimte.

Voor een bredere dienstverlening moeten medewerkers beschikken over:

- Kennis: inzicht in instrumenten en budgetten wat inhoudelijk en financieel makelaarschap mogelijk maakt
- Meer nadruk op doelmatigheid en ruimte en creativiteit om te experimenteren vanuit een kleinere caseload

Vergroten van kennis en meer nadruk op doelmatigheid worden ook benoemd in het Plan Verbetering Uitvoering Banenafspraken. De uitrol hiervan start naar verwachting in het vierde kwartaal van 2022. Met de projectleider wordt afgestemd, waar onderdelen integraal kunnen worden opgepakt of waar over en weer kan worden 'meegelift'.

Meer ruimte in de uitvoering voor inhoudelijk makelaarschap vraagt mogelijk ook een andere benadering van het management. Samen met managers en teamleiders in de regio wordt besproken wat zij nodig hebben om sturing te kunnen blijven geven aan de uitvoering vanuit deze context.

Voor invulling van het financieel makelaarschap wordt een verkenning gepland met arbeidsmarktregio Zuid-Limburg, waar deze werkwijze al is ingevoerd.

De aanpak van punten 1 tot en met 9 is uitgewerkt in de Mijlpalenplanning van Spoor 1.

3.2 Spoor 2: Regionale communicatie op orde

In de samenwerking weten alle partijen elkaar steeds beter te vinden. Maar voor een werkende, werkzoekende of werkgever en soms zelf voor uitvoerend medewerkers vliegen de termen om de oren: 'UWV, gemeente, WSP, een RMT en straks een Regionaal leerwerkcentrum. En wat is dan ZKIJ Werkt door? Is dat iets anders en bij wie moet ik dan zijn?' Deze verwarring belemmert optimale dienstverlening aan werkende, werkzoekende en werkgever. Het moet en kan eenvoudiger.

In 2023 lanceert het ministerie een landelijke naam voor het Regionaal Leerwerkcentrum. Het is nog niet duidelijk wat dit gaat worden en ook niet of het WSP als entiteit daarin opgaat. Daarom hanteren we tot nader tegenbericht de volgende uitgangspunten:

- ZKIJ Werkt Door is het merk dat wordt gebruikt voor werkenden en werkzoekenden
- WSP ZKIJ is het merk dat wordt gebruikt voor werkgevers
- Wanneer deze twee merken te zijner tijd samen verder moeten onder één naam wordt hierop een gerichte campagne ingezet (bijvoorbeeld: 'Vanaf 1 januari 2024 gaan ZKIJ Werkt Door en het WSP ZKIJ samen verder onder de naam....')

De onderdelen van spoor 2 zijn de volgende:

1. Stevige positionering van ZKIJ Werkt Door en WSP ZKIJ vanuit een samenhangende communicatiestrategie door 1 communicatiepartij
2. Brede bekendheid van ZKIJ Werkt Door over de band van Dichterbij dan je Denkt

3. Eind 2022/begin 2023 ligt er een strategisch regionaal communicatieplan waarmee de communicatie-uitingen van de belangrijkste samenwerkingspartners elkaar versterken doordat zij op elkaar zijn uitgelijnd.

De communicatieaanpak is uitgewerkt in de Mijlpalenplanning van Spoor 2.

3.3 Spoor 3: Bezetting en financiering op orde

De bezetting van het RMT wordt momenteel gefinancierd vanuit verschillende stromen:

- Sociale partners en SBB ontvangen een landelijke vergoeding voor deelname aan regionale RMT's
- Gemeenten en UWV ontvangen dekking uit een voor 2021 en 2022 ingediende personele begroting
- Andere partijen nemen voor eigen rekening deel aan het RMT
- Vergoeding voor coördinatie komt uit een decentralisatie-uitkering die in december 2020 via de centrumgemeente aan de regio is toegekend
- WSP ZKIJ werkt in opdracht van de zeven gemeenten en UWV en wordt ook door deze partijen gefinancierd (voor gemeenten over de band van Spaarne Werkt en IJmondWerkt!)

Tot augustus 2022 is sprake van een onderschrijding op de personele inzet bij het RMT evenals onderschrijding op de werkbudgetten. De instroom begint echter gestaag toe te nemen. Met Dichterbij dan je Denkt als vliegwiel is de verwachting dat een grotere groep mensen ZKIJ Werkt Door zal weten te vinden. Meer instroom in het RMT betekent ook instroom voor het WSP.

Daarnaast zal een intensievere werkgeversbenadering en 'het andere gesprek' (punten 8 en 9 uit spoor 1) mogelijk vragen om een aangepaste opdracht aan het WSP en zijn hieraan mogelijk kosten verbonden.

De volgende stappen worden genomen:

1. In 2022 wordt de bezetting van het RMT qua profiel en menskracht gaandeweg ingericht op de inzet van een dedicated team vanuit een regionaal leerwerkcentrum
2. Het WSP wordt ingericht vanuit een toekomstgerichte visie en dit is onderdeel van het Uitvoeringsplan 2023 en 2024

Het ministerie heeft aangegeven dat in 2023 kan worden doorgewerkt volgens de geldende afspraken. Dit betekent dat ook voor 2023 dekking is voor personele kosten.

Naar verwachting komt het ministerie voor 2024 en verder met een financieringsstructuur.

In 2022 en 2023 kan extra personele inzet waar nodig worden gefinancierd vanuit de extra middelen Dichterbij dan je Denkt, omdat dit actieprogramma uitgaat van intensivering van de dienstverlening door ZKIJ Werkt Door en WSP ZKIJ. Waar dienstverlening voor jongeren wordt geïntensiveerd wordt dit gefinancierd vanuit de aanpak Jeugdwerkloosheid.

Belangrijke kanttekening en mogelijk knelpunt is dat de krapte op de arbeidsmarkt ook geldt voor onze eigen uitvoeringsorganisaties. De omvang van dit knelpunt wordt gaandeweg helder en zal dan worden aangepakt met pragmatische alternatieven.

De stappen zijn nader uitgewerkt in de Mijlpalenplanning spoor 3.

3.4 Spoor 4: Aansturing en processen op orde

Momenteel heeft het RMT 2 coördinatoren voor in totaal 36 uur. Deze zijn aangesteld tot eind 2022 met als onderlegger het profiel in de ministeriële regeling RMT van maart 2021. Met de stap naar

een Regionaal Leerwerkcentrum wordt consolideren en bestendigen van team en backoffice steeds belangrijker. In oktober 2022 moet een profiel zijn opgesteld voor de aansturing vanaf 2023.

Het RMT dat de basis vormt voor het Regionaal Leerwerkcentrum werkt momenteel met een zelf ontwikkelde administratie, los van de bestaande systemen van de samenwerkingspartners. Inmiddels is bekend dat het ministerie geen landelijk klantvolgsysteem voor het Regionale Leerwerkcentrum aanwijst en dat dit regionaal moet worden ingevuld.

In 2022 wordt onderzocht wat nodig is in de backoffice. Het gaat hierbij om ICT-systemen, werkprocessen en ook om menskracht en profiel.

De centrumgemeente Haarlem en UWV zijn kassier voor veel van de regionale budgetten. De gemeente Haarlem vervult voor een deel van de functies ook de werkgeversrol. De regionale plannen worden gemaakt samen met de regiogemeenten en publieke en private samenwerkingspartners. De formele verantwoording van de besteding van de financiële middelen ligt echter alleen bij de Haarlemse gemeenteraad.

Wanneer de regionale uitvoeringsstructuur zwaarder wordt opgetuigd, kan de druk op de P&C cyclus van de gemeente Haarlem groter worden. Dit kan consequenties hebben voor de werkdruk van betrokken medewerkers. Uitbreiding van capaciteit moet dan worden ingeregeld via de begroting van de gemeente Haarlem en verloopt via de Haarlemse gemeenteraad.

Onderdelen van dit spoor zijn:

1. Profielschets coördinator en werving coördinatie vanaf 2024
2. Inrichting back-office en profielschets voor bezetting
3. Inventarisatie gevolgen extra inzet bij de centrumgemeente

De stappen zijn nader uitgewerkt in de Mijlpalenplanning spoor 4.

4. Financieel

Vanaf 2020 zijn verschillende regionale budgetten naar de arbeidsmarktregio gekomen. Het gaat daarbij om

- Perspectief op Werk
- Middelen Versterking Arbeidsmarktregio
- Middelen Crisisdienstverlening (waaronder regionale middelen aanpak Jeugdwerkloosheid en Dichterbij dan je Denkt)

Met de jaarrekening van 2021 heeft de gemeente Haarlem als centrumgemeente deze regionale middelen veilig gesteld in een regionale reserve arbeidsmarkt. Nieuwe middelen die naar de regio komen worden bewaard voor alle uitdagingen waar we voor staan.

We hebben de regionale middelen onder andere nodig voor de realisatie van de op te stellen regionale doe-agenda arbeidsmarkt 2023 en verder.

Hoewel de arbeidsmarktinfrastructuur vooralsnog is gedekt vanuit bestaande afspraken, kan voor de beoogde kanteling tijdelijk extra geld nodig zijn. Voor het vergroten van de uitvoeringscapaciteit, het opleiden of bijscholen van teams of voor projectcapaciteit.

Dit kunnen we zien als frictiekosten bij de herinrichting van de regionale uitvoeringsstructuur. Hiervoor kunnen we middelen aanwenden uit de regionale reserve. Uiteraard zal bij onttrekking van middelen zorgvuldig de juiste besluitvormingsroute worden gevolgd.

Een overzicht van de regionale middelen is opgenomen als bijlage.