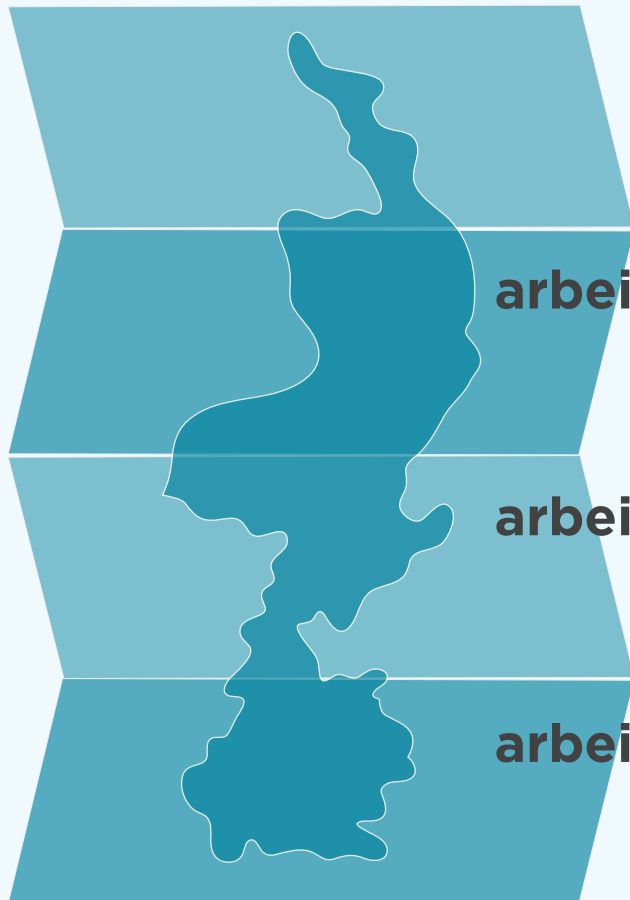


KOERS
VOOR EEN
VITALER
LIMBURG

afsprakenkader 2016-2019

Limburg Werkt Akkoord



arbeidsmarktregio Noord-Limburg

arbeidsmarktregio Midden-Limburg

arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

inhoudsopgave

- 1. inleiding
- 2. arbeidsmarktsituatie
 - 2.1. Limburg algemeen
 - 2.2.Noord-Limburg
 - 2.3.Midden-Limburg
 - 2.4.Zuid-Limburg
- 3. arbeidsmarktregio's
 - 3.1. algemeen
 - 3.2.Noord-Limburg
 - 3.3.Midden-Limburg
 - 3.4.Zuid-Limburg
 - 3.5.Provincie Limburg
- 4. wijze van uitvoering
 - 4.1. hoofdthema
 - 4.2.instrumentarium
 - 4.3.doelgroepen
- 5. uitgangspunten

- 3
- 4
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 8
- 8
- 9
- 9
- 9
- 11
- 11
- 11
- 12
- 13

K O E R S
V O O R E E N
V I T A L E R
L I M B U R G



1. Inleiding

Met het coalitieakkoord 2015-2019 van de Provincie Limburg is koers gezet om in actie te komen voor een welvarend en sociaal Limburg. Een welvarend Limburg vraagt om gezonde en vitale Limburgers en vice versa. We zetten in op een samenleving waarin alle Limburgers tot hun recht komen, elkaar ondersteunen en waarin ze naar vermogen meedoen op de arbeidsmarkt¹.

Om deze ambitie waar te maken is op 18 maart 2016 het document 'Koers voor een vitaler Limburg - De Sociale Agenda van Limburg 2025' vastgesteld. Deze agenda bestaat uit twee programmadelen: 'Het Limburg Werkt Akkoord' en 'Sociale Innovatie en Participatie'.

Met het 'Limburg Werkt Akkoord' gaan we voor het creëren van 20.000 leer/werkplekken² in de komende 10 jaar. Voor deze coalitieperiode betekent dit 8.000 leer/werkplekken. Deze plekken worden gerealiseerd voor burgers die nu (nog) niet participeren, zodat meer mensen naar vermogen mee gaan doen. Dit aantal is een ambitie. De nadruk zal liggen op de beweging richting een vernieuwd vraaggericht arbeidsmarktbeleid.

Het realiseren van deze leer/werkplekken betreft een gezamenlijke inspanning van de wettelijk verantwoordelijke partner in de drie arbeidsmarktregio's en de Provincie Limburg. De Provincie Limburg geeft met haar ondersteuning en facilitering een extra impuls aan deze partners om genoemde ambitie waar te maken. Voorliggend afsprakenkader geeft de contouren en accenten van deze inspanning aan op basis waarvan (regionale) acties worden uitgewerkt.

¹ Koers voor een vitaler Limburg - De Sociale Agenda van Limburg 2025

² Onder leer/werk verstaan we oa. stageplekken, traineeships, proefperiode's in het kader van re-integratie en reguliere arbeidsplekken



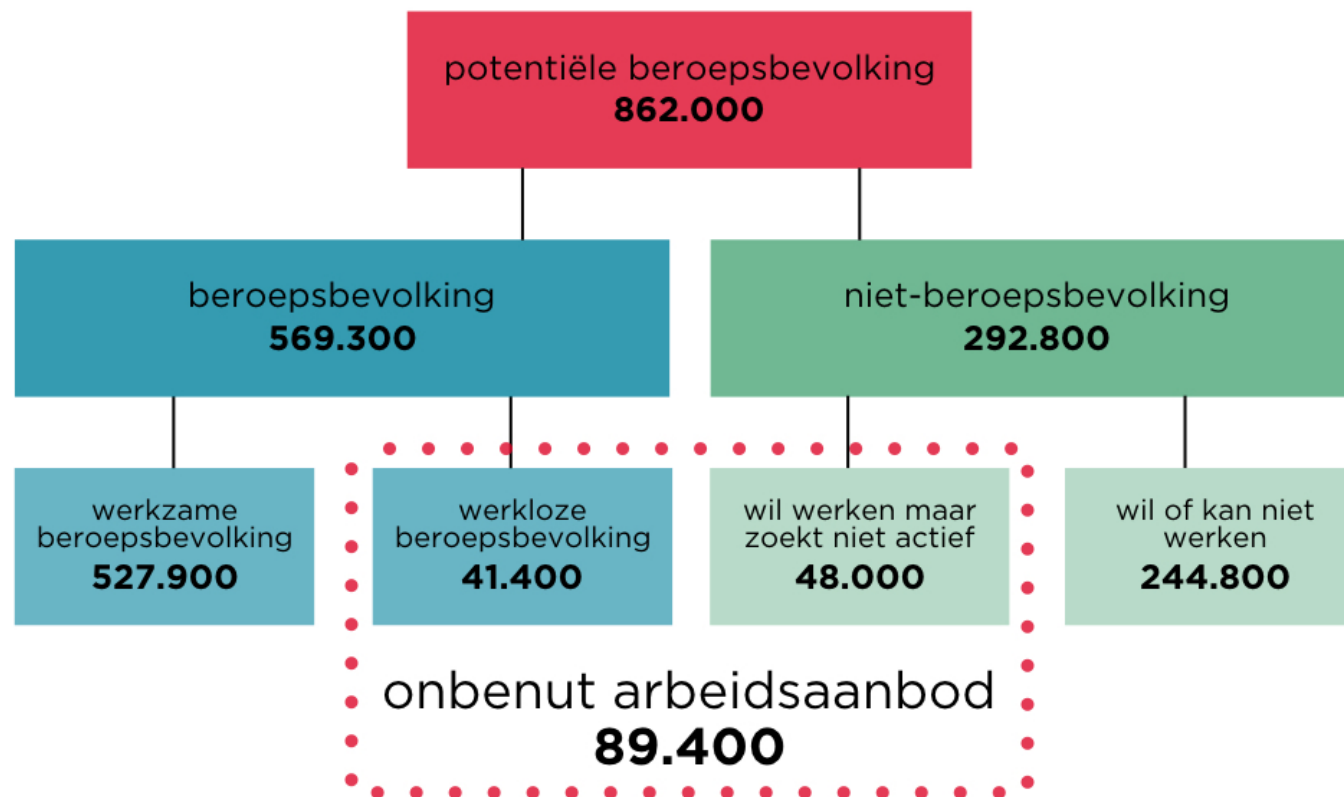
2. arbeidsmarktsituatie

2.1. Limburg algemeen

Limburg heeft een potentiële beroepsbevolking van 862.000, waarvan 527.900 werkzaam voor 1 uur of meer per week. Het totale onbenutte arbeidsaanbod van mensen dat nu nog niet participeert op de arbeidsmarkt maar wel 1 uur of meer per week wil werken, is 89.400.

De arbeidsparticipatie in Limburg is gestegen van 64,2% in 2003 naar 66,1% in 2016. Hierbij blijven we achter bij het Nederlands gemiddelde van 69,7%. Ook is de achterstand (een verschil van 2,8% in 2003 en 3,6% in 2016) ten opzichte van de rest van Nederland groter geworden³.

Het Limburgse werkloosheidspercentage ligt sinds 2011 onder het landelijk niveau. In 2015 ligt dit op 6,7% ten opzichte van het landelijk niveau van 7%⁴.



³ cijfers www.arbeidsmarktdashboard.nl (2014)

⁴ cijfers www.arbeidsmarktdashboard.nl (2015)



2.2.Noord-Limburg

vraag naar arbeid

In de regio Noord-Limburg groeit het aantal banen licht met 0,3% per jaar naar 139.000 eind 2016. Ongeveer 48% van alle vacatures in deze regio zijn gericht op het lager beroepsniveau. 33% is gericht op middelbaar beroepsniveau en tegen de landelijke trend in is het aantal vacatures met een hoger opleidingsniveau met 1% gedaald. Vooral de logistieke sector groeit sterk in deze regio. Deze groei betekent vaak een stijgende vraag naar personeel met lager opleidingsniveau.

aanbod van arbeid

Het totale aantal WW uitkeringen in Noord-Limburg is het afgelopen jaar afgenomen. De daling van 3% ligt iets lager dan de landelijke trend van 5% daling. Het aantal ouderen met een WW uitkering is gestegen. Doordat jongeren de uitkering relatief snel verlaten, stijgt de gemiddelde leeftijd van het werkzoekenden bestand. De omvang WWB (Wet Werk en Bijstand) in Noord-Limburg telt in het eerste kwartaal van 2015 4.770 uitkeringsgerechtigden.

match tussen vraag en aanbod

De arbeidsmarkt in Noord-Limburg is over het algemeen ruim tot zeer ruim. Met het aantrekken van de economie ontstaat er in een aantal specifieke sectoren een krapte en nemen signalen van moeilijk invulbare vacatures toe. Deze krapte concentreert zich in de techniek, ICT en een aantal specifieke niches. Ook ontstaan er kansen in de logistiek en maakindustrie. Het aantal direct beschikbare werkzoekenden voor deze banen neemt af, waardoor er een focus op intersectorale mobiliteit komt te liggen.⁵

uitdagingen

In Noord-Limburg is vooral de logistieke sector sterk groeiend. Door de gunstige ligging van de regio en de beschikbaarheid van de benodigde vierkante meters is deze regio bij uitstek geschikt voor de vestiging van logistieke bedrijven. Deze groei levert vooral banen op het lager opleidingsniveau op. De sector vraagt een hoge mate van flexibiliteit van werknemers. Deze flexibiliteit maakt het vooral lastig voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt om een duurzame positie binnen deze sector te verkrijgen. Dit laatste is de uitdaging voor de regio. Naast de logistiek is ook de maakindustrie een groeisector. Deze sector laat een landelijke stijging in de vraag naar arbeid zien.

⁵ De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit de rapportage "Regio in Beeld Noord Limburg" van het UWV en www.arbeidsmarktdashboard.nl (maart 2016)



2.3.Midden-Limburg

vraag naar arbeid

In Midden-Limburg groeit het aantal banen van werknemers in 2015 en 2016 bijna niet. Eind 2016 zal het aantal banen licht gegroeid zijn tot een totaal van 97.200.

Tegen de landelijke trend in dalen de vacatures voor middelbaar en hoogopgeleiden en stijgt het aandeel vacatures voor laagopgeleiden. De arbeidsmarkt is nog steeds ruim, maar er ontstaat krapte in specifieke beroepen zoals de techniek en de ICT. Ook zal de vraag naar werknemers in de detailhandel, logistiek en maakindustrie de komende jaren toenemen.

aanbod van arbeid

Het aantal WW-uitkeringen is het afgelopen jaar afgenomen. Eind juni 2015 telde Midden-Limburg 5.900 uitkering. Het jaar hiervoor steeg het aantal nog fors. De verwachting is dat deze daling zich verder zal voortzetten. Het aantal WW-uitkeringen daalde harder bij mannen dan bij vrouwen. Daarnaast is in de leeftijdscategorie 50+ nog een lichte stijging te zien.

Midden-Limburg telt 5.170 WWB uitkeringen in maart 2015. Dit is een percentage van 3.2% dat onder het landelijk gemiddelde van 4.2% ligt.

match tussen vraag en aanbod

Door een verschuiving van de vraag naar arbeid zal in de match van vraag en aanbod gefocust moeten worden op intersectorale mobiliteit. Werkzoekende die nu nog niet profiteren van de aantrekkende economie zijn vaak mensen waarbij het niveau en de opleiding niet aansluiten bij de eisen van de moderne arbeidsmarkt. Dit zijn met name ouderen, langdurig werklozen, werkzoekenden uit krimpsectoren en mensen met een arbeidsbeperking⁶.

uitdagingen

Midden-Limburg is een regio waar vooral MKB ondernemers actief zijn. De regio mist een of meerdere grote bedrijven die een trekkende rol in het arbeidsmarktbeleid kunnen vervullen. De grootste sectoren zijn de zorg, de maakindustrie en de retail. De eerste twee sectoren zijn minder regio specifiek. De retail is een sector die in Midden-Limburg tegen de landelijke trend in er positief uitspringt. Ook het retail landschap verandert. Deze verandering heeft sterke gevolgen voor de MKB ondernemers en het personeel dat er werkt. In de toekomst zullen er andere competenties gevraagd worden van de medewerker dan voorheen. De uitdaging voor de regio is het inspelen op deze verandering zodat de sector in een goede concurrentiepositie blijft.

⁶ De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit het Marktbelevingsplan Regionaal Werkbedrijf Midden-Limburg "Werk in uitvoering" en de rapportage "Regio in Beeld 2015 Midden-Limburg" van het UWV.



2.4.Zuid-Limburg

vraag naar arbeid

In Zuid-Limburg groeit het aantal banen in 2015 en 2016 met gemiddeld 0,2% per jaar licht. Einde 2016 zal het aantal banen gegroeid zijn tot bijna 251.000.

Tegen de landelijke trend in daalt het aandeel vacatures voor hoger opgeleiden licht. Moeilijk vervulbare vacatures zijn vooral te vinden in de techniek, ICT, horeca en transport & logistiek.

aanbod van arbeid

Het aantal WW-uitkeringen in Zuid-Limburg is na een aantal jaren stijging afgenomen met 3% ten opzichte van een jaar eerder. Deze daling blijft iets achter bij het landelijk gemiddelde van 5%. Ook in 2016 zal deze daling zich verder voortzetten.

Het aantal WW-uitkeringen daalde harder bij mannen dan bij vrouwen. Daarentegen is in de leeftijdscategorie 50+ nog een lichte stijging te zien.

match tussen vraag en aanbod

Door een verschuiving van de vraag naar arbeid zal in de match van vraag en aanbod gefocust moeten worden op intersectorale mobiliteit. Werkzoekende die nu nog niet profiteren van de aantrekkende economie zijn vaak mensen waarbij het niveau en de opleiding niet aansluiten bij de eisen van de moderne arbeidsmarkt. Dit zijn met name ouderen, langdurig werklozen, werkzoekenden uit krimpsectoren en mensen met een arbeidsbeperking⁷.

uitdagingen

In Zuid-Limburg is de sectorale groei versnipperd. Kansen liggen in de sectoren overheid, onderwijs, zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening, zorg, horeca en industrie. De uitdaging ligt in het zoeken naar sectoren waar werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek kunnen verwerven. Waar in andere regio's de groei vooral gericht is op een of twee specifieke kansensectoren vraagt de arbeidsmarktsituatie in Zuid-Limburg om meerdere sectorale projecten. Om de kansen voor werkzoekenden optimaal te benutten en zo efficiënt mogelijk te werken, is een verbinding tussen deze sectorale projecten vereist.

⁷ De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig het Marktbewerkingplan Regionaal Werkbedrijf Zuid-Limburg "Zuid-Limburg Werkt" en de rapportage "Regio in Beeld 2015 Zuid-Limburg" van het UWV.



3. arbeidsmarktregio's

3.1. algemeen

Nederland is onderverdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Limburg is onderverdeeld in de regio's Noord, Midden en Zuid-Limburg. Per arbeidsmarktregio dient er een regionaal Werkbedrijf opgericht te worden. Het doel van deze Werkbedrijven is om tot een samenwerkingsagenda te komen waar afspraken gemaakt worden om de problemen op de regionale arbeidsmarkt op te lossen. De afspraak over de Werkbedrijven is uitgewerkt in een Algemene Maatregel van Bestuur.

De Regionale Werkbedrijven (RWB's) zijn een netwerk/platform en worden gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Om de samenwerking te bevorderen kan het netwerk worden uitgebreid met SW-bedrijven, arbeidsmarktintermediairs en andere partijen die betrokken zijn in de keten van arbeidsbemiddeling⁸. Bij deze Werkbedrijven ligt de primaire verantwoordelijkheid om invulling te geven aan de banenafpraak zoals vastgelegd in het Sociaal Akkoord van het Rijk.

Naast het (bestuurlijke) werkbedrijf kan het arbeidsmarktbeleid (breder dan de banenafpraak) per regio verder vorm worden gegeven door middel van een (ambtelijke) stuurgroep en werkgroepen.

3.2.Noord-Limburg

Het Werkbedrijf Noord-Limburg wordt gevormd door gemeente Venlo (voorzitter), gemeente Peel en Maas, het LWV en twee leden (WP Haton en Vostermans Companies), het FNV, het CNV en het UWV.

De taken van het Werkbedrijf gaan verder dan de realisatie van de banenafpraak in deze regio. Het Werkbedrijf vertegenwoordigt de arbeidsmarktregio op alle terreinen met als doel een inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren.

Naast het Regionaal Werkbedrijf wordt er vanuit de economische regio Noord-Limburg vorm gegeven aan de Economic Development Board, een netwerkorganisatie die er op gericht is om de economische ontwikkelingen in Noord-Limburg te bevorderen. Beide netwerken stemmen met elkaar af.

In de uitvoering wordt onderscheid gemaakt tussen twee programmalijnen. Dit zijn de lijnen werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening. Hierbij wordt de lijn werkgeversdienstverlening als vertrekpunt gekozen om zo de behoefte van het bedrijfsleven centraal te stellen.

⁸ Informatie afkomstig van www.samenvoordeklant.nl/participatiewetwwb/werkbedrijven (maart 2016)



3.3.Midden-Limburg

Het bestuur van het Werkbedrijf Midden-Limburg bestaat uit gemeente Roermond (als centrumgemeente en namens de overige gemeenten), het UWV, het LWV en het FNV/CNV. Hiernaast hebben het onderwijs (met name VSO/PRO) en een vertegenwoordiging van gezamenlijke cliëntenraden een adviserende rol over de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs.

De invulling van het regionaal arbeidsmarktbeleid, breder dan de banenafspraken, wordt vormgegeven door middel van de Stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid. Deze stuurgroep bestaat uit de gemeenten, het UWV, en de twee SW bedrijven. Voorzitter is de gemeente Roermond als centrumgemeente. De uitvoering van de banenafspraken en het bredere arbeidsmarktbeleid wordt hier dus gescheiden vorm gegeven. Daarnaast kent Midden-Limburg een triple helix georganiseerde netwerkstructuur (Keyport) ter bevordering van de economische ontwikkeling.

De regio is vooral gericht op vraaggerichte dienstverlening aan MKB bedrijven. Werkgevers in positie brengen om mensen aan het werk te helpen, is de hoofddoelstelling van de regio.

3.4.Zuid-Limburg

Het voorzitterschap van het Werkbedrijf Zuid-Limburg wordt ingevuld door gemeente Heerlen als centrumgemeente van de regio. Hier wordt invulling gegeven aan de banenafspraken.

Het bredere regionaal arbeidsmarktbeleid wordt verder uitgewerkt in het Regionaal Arbeidsmarkt Netwerk (RAN). Het RAN is een samenwerkingsverband tussen het bedrijfsleven, overheid en onderwijsinstellingen. Het hoofddoel is het bestrijden van de mismatch op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt. Daarnaast kent Zuid-Limburg een triple helix georganiseerde netwerkstructuur ter bevordering van de economische ontwikkeling, het Limburg Economic Development (LED). Beide netwerken vinden elkaar in een integrale arbeidsmarkt agenda.

De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg werkt volgens 5 programmalijnen. Deze zijn diagnose (inzichtelijke maken van het aanbod), jeugdwerkloosheid (sluitende aanpak jongeren van 16 tot 27 jaar), werkgeversdienstverlening (vormgeven van een regionale werkgeversbenadering), leren & werken (vormgeven van trajecten van leren en werken in een bedrijfsomgeving) en participatie & re-integratie (arbeidsfit maken van het aanbod dat nog niet direct beschikbaar is voor de arbeidsmarkt).⁹

3.5.Provincie Limburg

De Provincie Limburg kan en wil een sterke bijdrage leveren aan het regionaal arbeidsmarktbeleid. Het arbeidsmarktbeleid is in hoofdzaak regionaal vormgegeven en de wettelijke taken voor de invulling van de Banenafspraken liggen bij de Werkbedrijven. De Provincie kan een belangrijke rol spelen in het agenderen van thema's, het verbinden van de arbeidsmarktagenda en de

⁹ De inhoud van deze paragraaf is afgeleid uit de rapportage van arbeidsmarktregio Zuid-Limburg 'Voor mensen, door mensen' van 2015 en de regionale uitvoeringsdocumenten



economische agenda en het faciliteren en aanjagen van de uitvoering. Daar waar regio overstijgende thema's aan de orde zijn, heeft zij een verbindende rol.

Vanuit dit oogpunt is er een gezamenlijk Bestuurlijk Overleg ingericht waar de voorzitters van de drie arbeidsmarktregio's en de portefeuillehouder van de Provincie Limburg aan deelnemen. In dit overleg staan het delen en vergroten van kennis, het afstemmen van instrumenten en het bevorderen van de samenwerking centraal.



4. wijze van uitvoering

De arbeidsmarkt verandert. Door een sterke (verwachte) stijging van de vraag in een aantal sectoren en een daling in andere past het huidige beschikbare aanbod niet meer bij de vraag. Door een aantrekkende economie daalt het aantal mensen in een uitkeringssituatie. We zien echter dat nog niet alle doelgroepen mee profiteren van deze aantrekking.

Naast de groei in werkgelegenheid ontstaat er een kwalitatieve verandering op de arbeidsmarkt. Vooral in de beroepen met een lager opleidingsniveau zien we een sterke flexibilisering. Ook hierdoor wordt het voor kwetsbare doelgroepen steeds moeilijker om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te krijgen.

Deze ontwikkelingen vragen om een vraaggericht arbeidsmarktbeleid inzoomend op specifieke thema's en bijpassend instrumentarium. In een vraaggericht arbeidsmarktbeleid staat de werkgever of een sector centraal. Acties zijn gericht op het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod. Met de inzet van goed werkende en/of vernieuwende instrumenten beogen we doelgroepen die nu nog aan de kant van de arbeidsmarkt staan mee te laten profiteren van de groei van werkgelegenheid en hun duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Om de beweging naar een vraaggericht arbeidsmarktbeleid te ondersteunen, kiezen we in dit afsprakenkader voor een aantal specifieke thema's en instrumenten.

4.1. hoofdthema

Zowel de groei in werkgelegenheid als de toenemende flexibilisering zijn vaak sector specifiek. Uit de arbeidsmarktinformatie blijkt dat bij enkele beroepen een krapte op de arbeidsmarkt te verwachten is, waar in andere sectoren de werkgelegenheid daalt. Als gevolg van deze ontwikkeling is **Sectorale Mobiliteit** het hoofdthema in dit afsprakenkader.

Sectorale Mobiliteit kent drie dimensies. Allereerst is het van belang dat het nu nog niet werkende werkzoekende aanbod past bij de vraag van een sector door middel van **sectorale toeleiding**. Als tweede kijken we als gevolg van een daling van werkgelegenheid in bepaalde sectoren naar **intersectorale mobiliteit** waarbij het aanbod (waar mogelijk van werk naar werk) kan overstappen naar een ander beroep of sector. Als gevolg van een verhoogde flexibilisering is als derde ook **intrasectorale mobiliteit** van belang waarbij een werknemer binnen een sector bij verschillende werkgevers (tegelijkertijd of opeenvolgend) werkzaam is, zonder dat dit de werkzekerheid aantast.

4.2. instrumentarium

Sectorale mobiliteit is een beweging die deels door marktwerking opgepakt wordt. Werkzoekenden vinden een baan in sectoren met vacatures. In de gevallen waarbij de marktwerking niet toereikend is, waar de vraag niet aansluit bij het beschikbare aanbod, moet instrumentarium ingezet worden. In dit afsprakenkader ligt de focus op instrumentarium dat deze mismatch langs drie lijnen aanpakt. De eerste lijn is het aanbod. Hierbij richten we ons op de instrumenten **werkend leren** en **scholing**, bijvoorbeeld door inzet van scholingsvouchers en het gebruiken van het e-portfolio. Door de inzet van deze instrumenten kunnen de competenties en vaardigheden van het aanbod opgewaardeerd of aangepast worden aan de beschikbare werkgelegenheid. Als tweede richten we ons op ondersteuning aan werkgevers. Hierbij kan gedacht worden aan ondersteuning bij het herontwerpen van functies of advisering bij reshoring. Deze instrumenten helpen werkgevers om werkzaamheden te creëren waar de competenties van de beschikbare werkzoekenden op aansluiten. De derde lijn is gericht op de matching tussen vraag en aanbod. Hierbij denken we vooral aan poolvorming en andere maatwerkarrangementen waarbij zowel werkgevers- als werknemersdienstverlening bij



elkaar komen.

De lijst van mogelijke instrumenten is niet limitatief. Indien het vraaggericht arbeidsmarktbeleid vraagt om een andere benadering dan spelen we hier op in.

4.3.doelgroepen

Zoals uit de arbeidsmarktinformatie blijkt, profiteren nog niet alle doelgroepen voldoende van de aantrekkende economie. Daarbij wordt het, als gevolg van de stijgende flexibilisering, voor kwetsbare groepen lastiger om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Als gevolg van deze ontwikkeling richten we ons prioritair op de doelgroepen jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, oudere werkzoekenden en statushouders.

Jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn vaak niet in staat om (zelfstandig) een startkwalificatie te behalen. Als dit wel lukt (al dan niet met extra begeleiding) blijft hun positie op de arbeidsmarkt vaak zwak. Deze groep is aangewezen op praktijkleren om via deze weg een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Werkgevers vragen een hoge mate van flexibiliteit van werknemers, vooral in beroepen op het lager opleidingsniveau. Dit vraagt om een goede begeleiding en extra aandacht voor deze doelgroep.

Oudere werkzoekenden profiteren nog te weinig van de aantrekkende economie. Ze zijn vaak niet meer gewend om actief naar werk te zoeken, hebben vaak een verouderde opleiding en hebben moeite zich te presenteren op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn vaak huiverig om deze doelgroep een kans te bieden. Vooroordelen over bijvoorbeeld verminderde flexibiliteit en hoger ziekteverzuim zijn belangrijke drempels. Toch bezit deze groep competenties die onmisbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Deze doelgroep behoeft dan ook extra aandacht in het arbeidsmarktbeleid.

Statushouders beginnen hun zoektocht naar werk met een behoorlijke achterstand. Opleiding en werkervaring sluiten vaak niet aan bij eisen van Nederlandse werkgevers, ze hebben vaak lange tijd niet mogen werken in afwachting van een verblijfsstatus en hebben vaak een taalachterstand. Toch heeft ook deze groep belangrijke competenties die van waarde kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Om deze te kunnen inzetten zijn specifieke acties nodig.

Bij een vraaggericht arbeidsmarktbeleid staat de vraag van een werkgever of sector centraal. Dit betekent dat we acties niet per definitie beperken tot deze doelgroepen.



5. uitgangspunten

Bij de uitwerking van de thema's naar concrete acties en instrumenten hanteren we een aantal uitgangspunten:

- de keuze voor acties en projecten is regionaal gedragen en past bij de regionale arbeidsmarktsituatie
- acties vloeien voort uit een goede afstemming van de regionale arbeidsmarktagenda op de regionale economische agenda
- waar mogelijk wordt er gebruik gemaakt van bestaande financieringsinstrumenten
- naast of binnen de uitgewerkte acties is er ruimte voor experimenteerruimte en nieuwe vormen van financial engineering
- waar mogelijk worden acties uitgewerkt in quattro helix verband
- de gekozen thema's kunnen op basis van arbeidsmarktontwikkelingen in onderling overleg worden herijkt
- maximaal 15% van de beschikbare middelen kunnen gebruikt worden voor proceskosten van (partijen binnen de) arbeidsmarktregio
- bij het verlenen van subsidie door de Provincie is de Algemene Subsidie Verordening van toepassing

kennisontwikkeling en -deling

Een belangrijk onderdeel van de gezamenlijke aanpak is het gezamenlijk ontwikkelen en onderling delen van kennis. Hierbij ligt de nadruk op kennisdeling met betrekking tot de methodieken en aanpakken van de gekozen thema's, met name het thema intersectorale mobiliteit. Hiermee beogen we (boven)regionale uitrol van bewezen methodieken te realiseren.

Hiervoor worden periodieke bijeenkomsten gepland waarin verdieping plaatsvindt op specifieke thema's.

monitoring

Voor een eenduidige monitoring van de uitvoering van de acties behorende bij dit afsprakenkader maken de arbeidsmarktregio's en de Provincie nadere afspraken. De monitoring dient om de voortgang te bewaken alsmede om de inhoudelijke koers (thema's en prioritaire doelgroepen) waar nodig bij te stellen.

ambassadeurschap

Een vernieuwd arbeidsmarktbeleid is onderdeel van een beweging die alle partijen in het sociaal domein moeten maken. Om deze beweging te starten, hebben we iedereen nodig. Naast de uitwerking van bovenstaande thema's door de arbeidsmarktregio's stimuleren wij de persoonlijke inzet van de bestuurders (van de Werkbedrijven) en Raads-/Statenleden als ambassadeur. Dit betekent dat zij gekoppeld worden aan een werkzoekende en hen positief ondersteunen bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt ondermeer door het aanwenden van het eigen netwerk. Hiermee willen we het draagvlak voor de ingezette beweging vergroten en zorgen dat iedereen verantwoordelijkheid neemt om een bijdrage te leveren.

