

Procevaluatie Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat

1. Inleiding

De gemeenten Heusden, Loon op Zand en Waalwijk zijn bezig met verdergaande regionale samenwerking op het thema van het arbeidsmarktbeleid. Het oogmerk is om op regionale schaal het arbeidsmarktbeleid te verknopen met de beleidsvelden economie en onderwijs.

Gemeente Waalwijk is door de VNG gevraagd de taak van regionale kartrekker op zich te nemen voor de Midden-Langstraat. In opdracht van B&W van de gemeente Waalwijk heeft de ISD Midden-Langstraat vervolgens in samenwerking met PSW een startnotitie regionaal arbeidsmarktbeleid ontwikkeld. In deze startnotitie wordt een korte omschrijving gegeven van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Vervolgens worden de plannen voor de toekomst ontvouwd. Samengevat gaat het hier om:

- het ontwikkelen van een adequate regionale werkstructuur en een regionale arbeidsmarktmonitor;
- het initiëren en aanjagen van concrete acties aan de hand van vier regionale thema's;
- het ontwikkelen van een regionale visie op arbeidsmarktbeleid.

De ISD heeft van de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat de opdracht gekregen om het regionaal arbeidsmarktbeleid binnen de kaders van de startnotitie uit te voeren. Daarmee is de ISD uitvoeringsverantwoordelijk c.q. uitvoerder programmamanagement. Hierbij wordt de ISD tijdelijk ondersteund door PSW.

Inmiddels zijn we bijna een jaar bezig. Op verzoek van de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat is de beleidspraktijk van het regionaal arbeidsmarktbeleid tot op heden geëvalueerd. De resultaten hiervan zijn onderwerp van deze notitie.

2. Terugblik

De ISD en PSW zijn begin 2009 gestart met de *aanscherping, aanvulling en ondersteuning bij de vaststelling van de startnotitie Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat*. Wijzigingen en aanvullingen kwamen voornamelijk voort uit de huidige economische recessie die bij de totstandkoming van de startnotitie niet voorzien was. Met de recessie was en is versnelde actie op korte termijn vereist, evenals een heroverweging van prioritering. In dit kader zijn de actiepunten uit de startnotitie opgedeeld in korte en lange termijn (prioritering).

Ten behoeve van versnelde actie op korte termijn vanwege de recessie heeft vervolgens een *inhoudelijke verdieping* plaatsgevonden. Middels een gezamenlijke regionale verkenning zijn de belangrijkste knelpunten vastgesteld op de regionale arbeidsmarkt in relatie tot de economische recessie. Op basis hiervan zijn prioritaire actiepunten vastgesteld, vooral gericht op maatregelen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

Deze regionale verkenning is vormgegeven middels een tweetal bijeenkomsten waaraan de belangrijke netwerkpartijen in de regio hebben deelgenomen. Op basis hiervan is een regionale uitvoeringsagenda geformuleerd die heeft geleid tot concrete activiteiten om de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt in de regio Midden-Langstraat te beperken. Tevens zijn regionale werkgroepjes georganiseerd t.b.v. het ontwikkelen en in gang zetten van acties ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Bovengenoemde uitvoeringsagenda werkt inhoudelijk door in de (realisatie van de) actiepunten uit de startnotitie en is tegelijkertijd een eerste stap naar een *verdergaande regionale samenwerking*, zowel binnen de ISD Midden-Langstraat als met de regio Midden Brabant. In dit kader is de rol en het aandeel van Midden-Langstraat in de uitvoering en monitoring van het *regionaal Actieplan Voorkomen en Bestrijden Jeugdwerkloosheid* (op schaal van Midden Brabant) ingebouwd.

De *actiepunten uit de startnotitie zijn ontwikkeld/in gang gezet* door gemeenten en ketenpartners. Uitzondering hierop zijn de actiepunten voor niet-uitkeringsgerechtigden. Deze zijn uitgesteld met de nieuwe prioritering.

Verder zijn PSW en de ISD de afgelopen periode doende geweest een adequate *regionale werkstructuur* te ontwikkelen die de afstemming tussen en samenwerking met partners optimaliseert. Momenteel zijn we bezig met het in werking stellen van deze werkstructuur. De werkstructuur bestaat uit:

- *Regionaal platform arbeidsmarktbeleid* bestaande uit inhoudsdeskundige personen uit de regio op bestuurders- en directieniveau. Het platform fungeert als denktank en kennisdrager en komt minimaal eenmaal per jaar bijeen.
- *Stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid* bestaande uit de bestuurders Sociale Zaken van de drie gemeenten, met mandaat om bij hun visievorming de velden Onderwijs en Economische Zaken te betrekken. De stuurgroep is eindverantwoordelijke voor het regionaal arbeidsmarktbeleid en komt minimaal eenmaal per kwartaal bijeen.
- *Programmamanager* als schakel in de werkstructuur. De programmamanager is verantwoordelijk voor de realisatie van de actiepunten uit de startnotitie regionaal arbeidsmarktbeleid.
- *Ambtelijke projectgroep* bestaande uit ambtelijk coördinatoren die de uitvoering van regionale acties in de eigen gemeente leiden. De projectgroep komt nu éénmaal per vier weken bijeen. Afhankelijk van het proces kan dit in een later stadium éénmaal per zes weken worden.

De verwachting is dat in het eerste kwartaal van 2010 deze regionale werkstructuur volledig functioneert. Behoudens het regionaal platform zijn alle onderdelen de afgelopen periode in werking gesteld. Het regionaal platform arbeidsmarktbeleid wordt momenteel samengesteld. Een eerste bijeenkomst van het platform zal in het eerste kwartaal van 2010 plaatsvinden.

Afgelopen periode is ook ingezet op het ontwikkelen van een systematiek van kwaliteitsbewaking/monitoring rondom de uitvoering van regionaal arbeidsmarktbeleid, bestaande uit:

- Een *rapportagesystematiek voor de monitoring van de actiepunten uit de startnotitie*. Hiertoe is een periodieke notitie 'highlights stand van zaken' ontwikkeld en een bijlage daarbij waarin de stand van zaken van alle actiepunten teruggevonden kan worden. Deze worden minimaal eenmaal per kwartaal gemaakt.
- Een *periodiek cijfermatig overzicht van arbeidsmarktontwikkelingen* (minimaal eenmaal per kwartaal). Met deze informatie kunnen ontwikkelingen en knelpunten op de (regionale) arbeidsmarkt worden geconstateerd en wordt duidelijk in welke mate geconstateerde knelpunten een oplossing naderen en waar extra inspanning en/of nieuwe maatregelen nodig zijn. Het format voor het overzicht zal in het eerste kwartaal van 2010 definitief worden gemaakt.
- Een *beheersystematiek voor het budget regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat*. Voor een adequaat en verantwoord beheer van dit budget is een systematiek

ontwikkeld, bestaande uit een format subsidieaanvraag, beoordelingscriteria en een antwoordingsformat.

Momenteel is een *bestuurlijke visiebijeenkomst* in voorbereiding. Hiermee wordt beoogd te komen tot een bestuurlijke visie op regionaal arbeidsmarktbeleid, die ook regionaal wordt uitgedragen. Op basis van deze regionale visie kunnen de regionale keuzes worden gemaakt en kan de lokale inkleuring plaatsvinden. Het is, gezien de spanwijdte van het beleidsterrein, van belang dat de visieontwikkeling gebaseerd is op de integrale samenhang vanuit de deel-terreinen Economische Zaken, Sociale Zaken en Onderwijs. Daarom worden voor deze bestuurlijke visiebijeenkomst alle wethouders uitgenodigd die deze deel-terreinen in de drie gemeenten vertegenwoordigen.

De genoemde structuur en systematiek borgt dat, indien nodig, snel en slagvaardig de inhoudelijke agenda aangepast kan worden. Inhoudelijke input wordt geleverd op basis van lokale/regionale kennis, nieuwe ontwikkelingen, behoeften, knelpunten m.b.t. bestaand beleid en wensen en ideeën t.a.v. regionaal arbeidsmarktbeleid.

Zoals bovenstaand valt af te lezen is de afgelopen periode benut voor het in gang zetten van een gecoördineerde regionale aanpak van de gevolgen van de economische recessie, met de nadruk op jeugdwerkloosheid. Dit heeft geleid tot regionaal gedragen maatregelen en een start van verdergaande regionale samenwerking tussen ketenpartners en gemeenten. Daarnaast is ingezet op het in werking stellen en formaliseren van een regionale werkstructuur en een systematiek van kwaliteitsbewaking/monitoring.

3. Succes- en faalfactoren

In opdracht van het Ministerie van SZW en de VNG is in 2004 onderzocht hoe het organiserend vermogen op het terrein van regionaal arbeidsmarktbeleid kan worden gestimuleerd. Dit resulteerde in zes algemene succesfactoren voor organiserend vermogen die tot op de dag van vandaag bruikbaar zijn: samenwerking, verankering met beleid, blik naar buiten, daadkracht en resultaatgerichtheid, benadering vanuit behoeften en duurzaamheid. Deze zes algemene succesfactoren zijn benut als kapstok om de beleidspraktijk van het regionaal arbeidsmarktbeleid van de regio Midden-Langstraat te evalueren.

3.1 Succesfactoren

Samenwerking:

- Bestuurlijk heeft men zich gecommitteerd aan de regionale samenwerking op arbeidsmarktbeleid en is men bereid te investeren in de samenwerking.
- Er is klein begonnen met concrete actiepunten met actief participerende partijen waardoor snel de eerste resultaten zichtbaar werden.
- Er wordt gebruik gemaakt van bestaande overleg- en samenwerkingsstructuren, lijnen en contacten tussen mensen en organisaties op een werkbaar niveau. Deelnemers kennen elkaar al en zijn al enigszins vertrouwd met elkaar.
- De samenwerkingsstructuur van het regionaal arbeidsmarktbeleid is aangehaakt bij de van oudsher bestaande structuur van de regio (historisch bepaald, bestaande gemeenschappelijke regelingen Midden-Langstraat).

- Als regio wordt commitment en ondersteuning gezocht bij bovenregionale niveau's (bijv. Pact, ROM, regionaal Actieplan Voorkomen en Bestrijden Jeugdwerkloosheid, subsidie-regelingen Provincie Noord-Brabant). Dit versterkt de legitimiteit van de samenwerking en heeft een enthousiasmerende werking.
- De economische recessie draagt bij tot een gezamenlijke probleemerkenning en urgentiegevoel.

Verankering met beleid:

- De gemeenschappelijk ontwikkelde Startnotitie regionaal arbeidsmarktbeleid is geaccordeerd binnen de besluitvormingsorganen waardoor commitment en mandaat voor samenwerking is gecreëerd en de legitimiteit is vergroot.
- Binnen iedere deelnemende gemeente is een ambtelijk coördinator aangewezen die verantwoordelijk is voor de realisatie van de regionale actiepunten binnen de eigen gemeente en binnen door de stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid vastgestelde kaders.

Blik naar buiten:

- Op tactisch en operationeel niveau wordt geïnvesteerd in een vraaggerichte benadering van werkgevers.

Daadkracht en resultaatgerichtheid:

- De ISD heeft als uitvoerder van het programmamanagement op procesniveau een belangrijke initiërende, verbindende, sturende en aanjagende rol. Zij stimuleert een omslag naar concrete activiteiten.
- Er is een extern bureau (PSW) ingezet dat geen direct betrokkene is binnen het regionaal arbeidsmarktbeleid, maar gegeven haar aanzien, kennis en professionele ondersteuning de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid mede trekt en stimuleert.
- Tussentijdse evaluatiemomenten zijn ingebouwd.
- Voor de realisatie van de startnotitie is een budget regionaal arbeidsmarktbeleid ingezet.

Benadering vanuit behoeften:

- De Startnotitie regionaal arbeidsmarktbeleid is ontwikkeld vanuit behoeften van de drie gemeenten op lange en korte termijn.
- Omdat het om een relatief kleine schaalgrootte gaat, kan snel en slagvaardig ingespeeld worden op nieuwe initiatieven, behoeften en kansen die zich voordoen (bijv. vanuit de economische recessie).
- Het genereren van regionale arbeidsmarktinformatie wordt benut als middel om beleidsprioriteiten te formuleren.
- Er is eerst begonnen met de realisatie van de eerste regionale actiepunten uit de startnotitie c.q. behoeften, waardoor vruchtbare vormen van samenwerking in de praktijk van alledag gestalte hebben gekregen. Van daaruit wordt gekomen tot een gemeenschappelijk uitgedragen visie op regionale samenwerking die bijdraagt aan de versterking van de samenwerkingscultuur in de regio.

Duurzaamheid:

- De continuïteit van de samenwerking wordt geborgd door te investeren in een werkstructuur en een systematiek van kwaliteitsbewaking/monitoring.

3.2 Risicofactoren

Samenwerking:

- Soms spelen individuele/landelijke (organisatie)belangen een grotere rol dan de meerwaarde van regionale samenwerking. Hierdoor wordt samenwerking soms bemoeilijkt.

Verankering met beleid:

- Niet elke ambtelijk coördinator voelt zich voldoende geëquipeerd om zijn rol uit te kunnen voeren, vooral wat betreft het kunnen beschikken over capaciteit en mandaat om te kunnen beslissen voor de eigen gemeente.
- Er is op dit moment nog weinig verknoping vanuit de deelterreinen economische zaken, sociale zaken en onderwijs in de vorm van concrete initiatieven.

Blik naar buiten:

- Op strategisch niveau is momenteel nog onvoldoende betrokkenheid vanuit het bedrijfsleven (werkgevers).

Daadkracht en resultaatgerichtheid:

- Het is onvoldoende duidelijk wie de kar trekt. De vertegenwoordiging van de regio op arbeidsmarktbeleid is onvoldoende eenduidig en versnipperd. Zo is de ISD bijvoorbeeld niet altijd betrokken bij de regionale vertegenwoordiging op arbeidsmarktbeleid (bijv. Rom, ambtelijk vooroverleg Pact).
- Er dient gewaakt te worden voor het risico dat een behoefte aan teveel monitoring en evaluatie de creativiteit beperkt c.q. verlamd en kan leiden tot inperking van daadkracht.
- Er is bestuurlijk commitment, maar het enthousiast uitdragen en stimuleren van regionaal arbeidsmarktbeleid kan verder verbeterd worden (bijv. door voortvarend met initiatieven aan de slag te gaan).

Benadering vanuit behoeften:

- Er is nog onvoldoende focus op het werkgeversperspectief.

Duurzaamheid:

- Een politiek-bestuurlijke wisseling zoals in 2010 gaat plaatsvinden, betekent een groot afbreukrisico voor het succes van de samenwerking. Voorzieningen in de ambtelijke organisatie kunnen dit risico maar ten dele opvangen.
- Er is voorzichtig een start gemaakt met een overgang van gemeentelijk naar meer regionaal denken. Hier is nog werk in te doen.
- Er is geen structureel budget regionaal arbeidsmarktbeleid. Het ingezette budget is éénmalig.

4. Thema's voor 2010

Door het Ministerie van SZW worden twee fasen onderscheiden in de ontwikkeling van het regionaal arbeidsmarktbeleid: de pioniersfase en de doorgroefase.

In de pioniersfase verbinden samenwerkingspartijen zich aan elkaar, wordt het brede doel van de samenwerking vastgesteld en wordt geleerd van de ervaringen rondom een eerste of enkele projecten. Uit bestudeerde goede praktijkvoorbeelden blijkt dat de pioniersfase enkele

jaren bestrijkt, omdat het noodzakelijke leerproces de gezamenlijke uitvoering van enkele projecten vergt.

De pioniersfase gaat over in de doorgroefase waarbinnen verdere inhoudelijke invulling wordt gegeven aan de samenwerking, de ontwikkelde aanpak structureel ingebed wordt en aanpakken op projecten die voortvloeien uit de samenwerking worden gemanaged.

Waar staat Midden-Langstraat in het proces? Als we kijken naar de inhoud van de pioniersfase, zijn we daar al een heel eind in. Mede doordat er aangesloten kon worden op bestaande samenwerkingsstructuren (gemeenschappelijke regelingen Midden-Langstraat) en het gaat om een relatief kleine schaalgrootte. De verwachting is dat 2010 nog nodig is om de pioniersfase goed af te kunnen sluiten en over te kunnen gaan op de doorgroefase.

Een aantal belangrijke thema's voor het volgend jaar zullen in ieder geval zijn:

- Investeren op betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het regionaal arbeidsmarktbeleid.
- Leren van ervaringen van de eerste regionale projecten in het kader van het regionaal arbeidsmarktbeleid.
- Het invulling geven aan een regionaal uitgedragen visie op arbeidsmarktbeleid zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau.
- De doorontwikkeling en verdere inwerkingstelling van een adequate werkstructuur en kwaliteitsbewaking/monitoring.
- Zoveel mogelijk de continuïteit borgen van het regionaal arbeidsmarktbeleid bij een politiek-bestuurlijke wisseling.

5. Benodigde inzet op regionaal arbeidsmarktbeleid

Het afgelopen jaar is stevig ingezet op de ontwikkeling van het regionaal arbeidsmarktbeleid. De stuurgroep regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Langstraat en de ISD als uitvoerder van het programmamanagement ondersteund door PSW hadden hier een centrale rol in.

Om de pioniersfase goed af te kunnen sluiten (behaalde resultaten tot op heden borgen en doorontwikkelen) is het raadzaam dit in 2010 zo voort te zetten.

Gebaseerd op ervaringsgegevens van 2009 betekent dit de volgende inzet voor 2010:

- programmamanagement : 10 uur per week
 - secretariaatsondersteuning : 4 uur per week
 - beleidsondersteuning : 4 uur per week
- totaal 18 uur per week