

Regionale Strategische Arbeidsmarktagenda



Zuid-Kennemerland & IJmond



2023
2027



2023001032

Een strategische arbeidsmarktagenda voor Zuid-Kennemerland & IJmond



Dit is de strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland & IJmond (ZKIJ) 2023-2027. In deze strategische arbeidsmarktagenda maken wij, de samenwerkende partners bestaande uit de zeven gemeenten, UWV, onderwijsorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, duidelijk welke ambitie en doelstellingen de regio voor de komende vijf jaar heeft. Waar de prioriteiten liggen en hoe wij de samenwerking vorm gaan geven. De regionale arbeidsmarktagenda zorgt ervoor dat ontwikkelingen, projecten en activiteiten op elkaar aansluiten en in samenhang worden opgepakt. Deze strategische arbeidsmarktagenda is onmisbaar om onze arbeidsmarkt regio effectief en wendbaar in te richten.

Deze arbeidsmarktagenda bouwt voort op de regionale aanpak en de regionale 'doe-agenda' van 2020-2022. En is het resultaat van een zorgvuldig proces waarin het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) in meerdere werksessies heeft samengewerkt aan de ontwikkeling van een strategische arbeidsmarktagenda. Tijdens dit proces hebben wij onze visie en ambitie verder aangescherpt. Wij hebben op basis van de verzamelde inzichten en ervaringen de aanpak voor de komende jaren geformuleerd en bewuste keuzes gemaakt om onze beperkte middelen effectief in te zetten.

Met deze keuzes zijn wij een nieuwe weg ingeslagen. Wij richten ons op drie specifieke sectoren, stellen jaarlijks een focus op doelgroepen vast en ontwikkelen een regionaal werkcentrum. Wij streven ernaar om door middel van jaarlijkse uitvoeringsplannen initiatieven in de regio te verbinden en structureel te financieren. Door de verbinding tussen strategische arbeidsmarktagenda en jaarlijks uitvoeringsplan kunnen wij voortgang en continuïteit waarborgen, terwijl er tegelijkertijd ruimte is om actuele en innovatieve elementen toe te voegen.

Met deze strategische arbeidsmarktagenda zijn we goed gepositioneerd om onze regionale arbeidsmarkt verder te versterken naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Wij kijken ernaar uit om samen te werken met alle betrokken partijen en gezamenlijk succes te behalen in de komende vijf jaar!



Onze visie op een toekomstbestendige arbeidsmarkt



Alle inwoners en bedrijven in Zuid-Kennemerland en IJmond (ZKIJ) zijn gebaat bij een goed functionerende arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die kan inspelen op actuele en toekomstige ontwikkelingen.

Momenteel is er grote krapte op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd staan er nog veel mensen aan de kant. Dit plaatst ons voor grote uitdagingen die wij in de regio samen moeten én willen aanpakken. Dit doen wij vanuit de verbinding tussen sociaal en economisch domein, omdat in die samenwerking kansen voor oplossingen liggen.

Wij streven in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond naar brede welvaart.

Werk draagt bij aan welzijn, materiële 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. Wij dragen bij aan de realisatie van 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.



Situatie arbeidsmarkt ZKIJ vraagt om actie

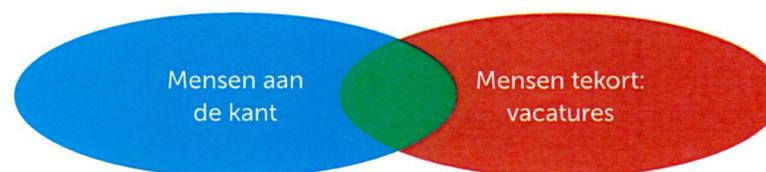


De arbeidsmarktregio ZKIJ kenmerkt zich door een grote diversiteit van sectoren met veel midden- en kleinbedrijven (MKB) naast een aantal grote bedrijven/organisaties. Hierbij zien wij een focus ontstaan op (toegepaste) innovatie, industrie, duurzaamheid en gezondheid. De potentiële beroepsbevolking van ZKIJ is relatief hoog opgeleid waarbij de arbeidsparticipatie boven het Nederlandse gemiddelde ligt.

Momenteel zorgt de krapte op de arbeidsmarkt voor allerlei maatschappelijke problemen en belemmert het de economische groei in de regio. Treinen vallen uit en bouw- en verduurzamingstrajecten lopen vertraging op. Ondanks de onzekerheden rondom onder andere de energiecrisis en inflatie staat het vast dat de krapte grotendeels structureel is. Deze structurele krapte wordt vooral veroorzaakt door vergrijzing van de beroepsbevolking die het grootst is in de sectoren zorg & welzijn, onderwijs, techniek, ICT, en openbaar bestuur. Hier zijn tot 2026 landelijk de grootste knelpunten te verwachten. En ondertussen staat de samenleving voor grote uitdagingen als de energietransitie en verduurzaming, woningbouw, kinderopvang, de zorg en het onderwijs. Een andere uitdaging is het snel veranderende karakter van beroepen en bijbehorende functie-eisen waardoor een leven lang ontwikkelen noodzakelijk is.

Tegelijkertijd staan er nog (te) veel mensen langs de kant, ook wel het onbenutte arbeidspotentieel genoemd. Hieronder vallen – naast werklozen – ook mensen die deeltijd werken en meer zouden willen werken. Er is dus sprake van een mismatch, waarbij werkgevers nog steeds behoudend zijn in het zoekproces en werkzoekenden nog vaak een beperkte oriëntatie hebben. Door het aanpakken van de mismatch kunnen zowel werkgevers, werkenden als werkzoekenden profiteren van een betere balans tussen vraag en aanbod en kan de economie efficiënter functioneren.

Hierbij realiseren wij ons dat de mismatch eigenlijk bestaat uit twee vraagstukken. Wij streven ernaar om de overlap tussen de vraag- en aanbodkant te vergroten, wetende dat deze nooit 100% op elkaar past.



Regio kenmerken ZKIJ¹

-  **212.000** personen in de **beroepsbevolking** in 2022
-  **28.000** personen **onbenut arbeidspotentieel** in 2022
-  **150.900** **werknemersbanen** in 2022
41% in focussectoren techniek, zorg & welzijn en onderwijs
-  **8.150** **openstaande vacatures** in Q1 2023
40% in focussectoren techniek, zorg & welzijn en onderwijs
-  **16.500** **60-plussers in loondienst** in 2021
45% in focussectoren techniek, zorg & welzijn en onderwijs
-  **8.387** in ZKIJ woonachtige **MBO-studenten** in 2023
12.840 in ZKIJ woonachtige **HBO- en WO-studenten** in 2023

1. Ga voor meer informatie en duiding van regio kenmerken naar UWV regio in Beeld 2022, ZKIJinzicht.nl en/of werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/zuid-kennemerland-ijmond

Onze aanpak om een toekomstbestendige arbeidsmarkt te creëren



Ambitie

De strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland en IJmond 2023-2027 heeft als ambitie een toekomstbestendige arbeidsmarkt te creëren.

Dit omvat:

- een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen meedoet en gelijke kansen centraal staan;
- een duurzame plek op de arbeidsmarkt waarin medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen;
- de realisatie van de maatschappelijke opgaven waar we voor staan.

Aanpak

Hoe gaan we dit doen? Wij hebben drie opgaven benoemd, die met verticale pijlers zijn weergegeven. Binnen deze pijlers worden dienstverlening, projecten en activiteiten georganiseerd.



Inclusiviteit



Leven lang ontwikkelen



Talent boeien & binden

Binnen de drie verticale pijlers komen vier aandachtsgebieden terug die de horizontale pijlers in het raamwerk vormen. Deze vier horizontale pijlers zijn de weg waarlangs wij onze ambities willen realiseren, het 'hoe'.

 Onderwijs & opleiding

 Route van / naar werk

 Focus sectoren

 Innovatieve projecten

Raamwerk

Het raamwerk van de strategische arbeidsmarktagenda is op de volgende pagina visueel weergegeven. Op de volgende pagina's worden de pijlers kort toegelicht. De pijlers inclusiviteit, focus sectoren en route van / naar werk worden uitgebreid toegelicht (weergegeven met ) , omdat wij voor deze drie pijlers specifieke keuzes hebben gemaakt.



Onze opgaven zijn Inclusiviteit, Leven lang ontwikkelen en Talent boeien & binden



De verticale pijlers in het raamwerk van de strategische arbeidsmarktagenda zijn de drie opgaven, de inhoudelijke thema's, waar wij aan werken om onze ambities te realiseren, het 'wat'. Binnen deze pijlers worden dienstverlening, projecten en activiteiten georganiseerd.

	Inclusiviteit  	Leven lang ontwikkelen 	Talent boeien & binden 
Doel	Iedereen doet mee	Mensen zijn duurzaam inzetbaar en ontwikkelen hun talenten	Talent wordt in de regio aangetrokken en behouden
Waarom	Inclusiviteit op de arbeidsmarkt zorgt voor gelijke kansen, diversiteit, sociale cohesie, economische groei en is een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Inclusiviteit biedt iedereen de mogelijkheid om zich te ontplooien en naar vermogen mee te doen, economische zelfstandigheid te bereiken en bij te dragen aan de samenleving.	Leven lang ontwikkelen helpt bij het wendbaar en weerbaar maken in een veranderende arbeidsmarkt, stimuleert innovatie & productiviteit en zorgt voor persoonlijke groei en tevredenheid. Door middel van een cultuur van continu leren en groeien kunnen zowel individuen als de samenleving als geheel floreren.	Talent, ongeacht de opleidingsachtergrond, is essentieel om de maatschappelijke opgaven te volbrengen. Talent is nodig voor het behouden van kennis en mogelijkheden tot innoveren. Instroom en behoud van talentvol personeel is noodzakelijk voor een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt en samenleving.
Hoe	Wij nemen zoveel mogelijk barrières weg en begeleiden op maat.	Wij stimuleren een cultuur van leven lang ontwikkelen en faciliteren werkenden, werkzoekenden en werkgevers hierin.	Wij bevorderen de samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen, het creëren van aantrekkelijke werkgeversomgevingen en het stimuleren van ondernemerschap.
Monitoren	De drie pijlers worden op macro-economische indicatoren en regionale dienstverleningscijfers gemonitord, zoals: <i>Werkloosheid, Arbeidsparticipatie, Aantal vacatures, Aantal banen, Banenafpraak, Deelname scholing, Plaatsingen WSP, Begeleiding RMT (toekomst: cijfers werkcentrum), Innovatie- en ondernemerschap indicatoren, Woon-werkbalans</i> . Daarnaast worden in het jaarlijkse uitvoeringsplan per project specifieke resultaten geformuleerd om de effectiviteit en het succes te kunnen beoordelen.		

Wij werken met vier aandachtsgebieden om de ambities te realiseren



Binnen de drie verticale pijlers komen vier aandachtsgebieden terug, die de horizontale pijlers in het raamwerk vormen. Deze vier horizontale pijlers zijn de weg waarlangs wij onze ambities willen realiseren, het 'hoe'.

Onderwijs & opleiding

Toekomstgericht onderwijs kenmerkt zich (o.a.) door modulair onderwijs, skills gericht en duurzaam opleiden

Onderwijs & opleiding is de sleutel voor de ontwikkeling van mens en maatschappij. Daarom willen wij de toegang tot onderwijs voor iedereen mogelijk maken. Dit betekent onder andere dat het onderwijs aansluit bij de vraag van werkenden, werkzoekenden, werkgevers. Wij stimuleren de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs en bevorderen een leercultuur. Wij willen duurzaam opleiden om de kans op het vinden van een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vergroten. En wij willen het onderwijs toekomstgericht inrichten, door o.a. modulair en skills gericht op te leiden.

Route van / naar werk

'No wrong door' principe door middel van een regionaal werkcentrum voor iedereen en met extra aandacht voor onbenut arbeidspotentieel

Wij willen toegankelijke en passende dienstverlening bieden en barrières wegnemen om een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor iedereen te realiseren, ongeacht of iemand wel of geen uitkering, diploma of werk heeft. Dit gebeurt nu nog versnipperd vanuit verschillende loketten, daarom gaan wij onze dienstverlening versterken in een nieuw regionaal werkcentrum. Wij bieden hiermee een 'no wrong door' principe voor iedereen met vragen over leren, werken of loopbaan.

Focus sectoren

Versterken van kansrijke initiatieven in de regio op basis van focus op de sectoren Zorg & Welzijn, Onderwijs en Techniek

Wij zien krapte in bijna alle sectoren. De publieke middelen zijn echter beperkt en daarom maken wij een keuze. Wij focussen ons op drie sectoren: Zorg & Welzijn, Onderwijs en Techniek. Wij kiezen voor deze sectoren omdat deze essentieel zijn voor de maatschappij, voor de transities die op ons af komen en omdat deze sectoren bepalend zijn voor de profilering van de regio.

Innovatieve projecten

Om de arbeidsmarkt aan te jagen is verbreden, verdiepen en vernieuwen van projecten en dienstverlening essentieel

Om de arbeidsmarkt aan te jagen is het verbreden, verdiepen en vernieuwen van projecten, activiteiten en werkwijzen essentieel. Dit initiëren wij vanuit de innovatieve agenda, die zich richt op de drie focussectoren en de jaarlijks aangewezen focusdoelgroepen. Wij richten ons op knelpunten en op lacunes in dienstverlening en projecten. Samen met onze belangrijkste samenwerkingspartners doen wij verkennend onderzoek en werken wij aan de ontwikkeling en uitvoering van de innovatieve agenda. Wij zoeken hierbij zoveel mogelijk aansluiting bij lopende initiatieven.



Wij kiezen binnen Inclusiviteit voor maatwerk én focus op specifieke doelgroepen



Individueel maatwerk in dienstverlening

Binnen de opgave Inclusiviteit richten wij ons op het ondersteunen van mensen voor wie toegang tot werk niet vanzelfsprekend is. Wij helpen bij het wegnemen van barrières en begeleiden op maat zodat elke werkende, werkzoekende en werkgever een volgende stap kan maken naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Een plek waar talent optimaal benut wordt, waar ontwikkelingsmogelijkheden zijn en waar uitval wordt voorkomen.

Doelgroepgerichte focus in projecten

Naast individueel maatwerk is ook specifieke groepsgerichte aandacht nodig. Deze doelgroepgerichte focus gaan wij ook bieden.

- Wij leggen ons binnen deze strategische arbeidsmarktagenda 2023-2027 niet voor meerdere jaren vast op een of meerdere specifieke doelgroepen, maar bepalen jaarlijks welke doelgroepen gebaat zijn bij extra focus.
- Wij bepalen de focus op basis van analyse van arbeidsmarktinformatie, signalen vanuit het veld, (elders) lopende initiatieven en de actualiteit.
- De doelgroepgerichte focus gaat niet ten koste van de regionale dienstverlening. Vandaar dat de focus zich uit in projecten en campagnes. In het uitvoeringsplan beschrijven wij de focusdoelgroep(en), de kosten-baten analyse en de project(en) die gaan starten.

Extra aandacht voor focussectoren

Wij gunnen iedereen een duurzame plek op de arbeidsmarkt en willen daarom mensen naar een baan begeleiden die bij hen past. Tegelijkertijd hebben wij maatschappelijke opgaven te realiseren en hebben daarom drie focussectoren benoemd. Wij zullen mensen, daar waar mogelijk en op basis van hun skills, de kansen en mogelijkheden in deze focussectoren laten zien en de weg daar naar toe voor hen faciliteren.

Stimuleren van werkgevers

Een inclusieve arbeidsmarkt kunnen wij alleen realiseren in partnerschap met werkgevers. Wij zetten ons in om inclusief ondernemen mogelijk te maken. Dit doen wij door werkgevers hierin actief te ondersteunen en begeleiden.





Wij focussen ons op de sectoren Zorg & Welzijn, Onderwijs en Techniek



Door te focussen op specifieke sectoren kunnen middelen en capaciteit gericht worden ingezet. Het stelt ons in staat om diepgaande kennis en begrip te ontwikkelen van de specifieke uitdagingen, behoeften en kansen in deze sectoren. Wij kiezen voor drie sectoren die essentieel zijn voor de maatschappij, de transities die op ons af komen en die bepalend zijn voor de profilering van de regio.

Hiermee werken wij toe naar een partnerschap met de sector, dat resulteert in langdurige projecten en oplossingen die ten goede komen aan werkenden, werkzoekenden, werkgevers en onze maatschappij.

De focus brengen wij op twee manieren aan:

- Projecten in de innovatieve agenda → met samenwerkingspartners uit de drie focussectoren ontwikkelen wij een meerjarenprojectenplan en geven daar uitvoering aan. Wij willen zoveel mogelijk gebruik maken van externe financiering.
- Regionale dienstverlening → wij intensiveren de dienstverlening op de focussectoren door het verschuiven van werkzaamheden binnen RMT en WSP richting de focussectoren en organiseren trainingen voor de professionals. Een plan voor deze intensivering op focussectoren, inclusief een verdeling van middelen en capaciteit over focussectoren vs. overige sectoren, stellen wij in samenhang met de ontwikkeling van het regionaal werkcentrum op.



Zorg & welzijn

Eén op de zes werknemers werkt momenteel in zorg en welzijn en door vergrijzing neemt de zorgvraag en daarmee de vraag naar zorgpersoneel toe.

Dit betekent:

- Een grote instroom- en scholingsvraag;
- Een grotere nadruk op goed werkgeverschap om uitval te voorkomen en medewerkers te behouden;
- Noodzaak en kansen voor zorginnovaties;
- Met gevolgen voor het bijscholen van zittende werknemers.



Onderwijs

In het onderwijs is het lerarentekort groot en deze wordt iedere dag groter door vergrijzing en onvoldoende aanwas van nieuwe leraren.

Dit betekent:

- Langdurige druk op leraren met als mogelijk gevolg uitval en vertrek;
- Risico's voor de kwaliteit van het onderwijs;
- Risico's voor de ontwikkelkansen van met name sociaal kwetsbare leerlingen;
- Vervolgeffecten zoals ongelijke baankansen en sociale ongelijkheid.



Techniek¹

Het groeiende tekort aan technische vakmensen heeft merkbare gevolgen in de maatschappij.

Dit betekent:

- Afremmen van transities zoals de energietransitie, digitalisering en verduurzaming;
- Verslechtering van de concurrentiepositie van de regio;
- Vertraging van innovatie op het gebied van arbeidsproductiviteit in andere sectoren.

¹ Digitale/ ICT sector, circulaire en duurzame economie, technische maak- en onderhoudsindustrie



Wij vergemakkelijken de route van / naar werk met een regionaal werkcentrum



Een belangrijke stap om onze ambitie en geformuleerde doelen op inclusiviteit, leven lang ontwikkelen en talent boeien & binden te bereiken, is het vergemakkelijken van de route van / naar werk. Wij willen toegankelijke en passende dienstverlening bieden en barrières wegnemen om een duurzame plek op de arbeidsmarkt voor iedereen te realiseren. Wij doen dit nu versnipperd vanuit verschillende loketten, maar wij werken aan de ontwikkeling van een regionaal werkcentrum met een 'no wrong door' principe. Binnen dit werkcentrum versterken wij onze dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers en dragen zo bij aan het versterken van de arbeidsmarkt.

Waarom?

Wij merken dat werkenden, werkzoekenden en werkgevers verdwalen in de grote hoeveelheid loketten en regelingen. Ook blijkt dat de benodigde dienstverlening, waaronder passende om- en bijscholing niet altijd voldoende en/of beschikbaar is. Daarnaast wordt de uitvoering van dienstverlening bemoeilijkt door een veelheid aan regelingen en overlegstructuren.

Daarom!

Met een regionaal werkcentrum bereiken we meerdere resultaten:

- Verbeteren van de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers;
- Voorkomen van werkloosheid door preventief te investeren in begeleiding bij loopbaanontwikkeling en bij-, en omscholing;
- Beter bereiken van het onbenut arbeidspotentieel;
- Creëren van duurzame banen voor meer bestaanszekerheid;
- Zorgen voor kruisbestuiving en bundelen van krachten door de samenwerking tussen organisaties.

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



Effectieve samenwerking op de regionale arbeidsmarkt vereist een gecoördineerde aanpak en betrokkenheid van alle partijen

De gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Heemskerk, Heemstede, Velsen en Zandvoort, UWV, ROC Nova College, Dunamare Onderwijsgroep, SBB, FNV, CNV, AWWN en VNO-NCW West werken samen aan de regionale arbeidsmarkt: een sociaaleconomisch en een publiek-privaat vraagstuk.

Een effectieve samenwerking op de regionale arbeidsmarkt vereist een gecoördineerde aanpak en betrokkenheid van alle partijen. De gecoördineerde aanpak geven wij vorm met behulp van deze strategische arbeidsmarktagenda. De betrokkenheid van alle partijen is voelbaar en zichtbaar in de regio, zowel op bestuurlijk en tactisch niveau als in de praktijk van projecten en dienstverlening aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

Sinds 2023 zijn wij op bestuurlijk niveau gestart met het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA). Dit overleg is een samenvoeging van het regionaal werkbedrijf (RWB) en het gemeentelijk bestuurlijk overleg arbeidsmarkt (BOA). Met het opstellen van deze strategische arbeidsmarktagenda en de onlangs ondertekende intentieverklaring voor een regionaal werkcentrum bevestigen wij onze gezamenlijke inzet voor de uitdagingen waar wij voor staan.

De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door lokale, regionale, landelijke en internationale ontwikkelingen. Wij werken onder andere samen binnen de metropool regio Amsterdam, met diverse (sectorale) partners en vertalen landelijk beleid naar regionale uitvoering. Zo zoeken wij, binnen en buiten de regio, actief de samenwerking op om versnippering tegen te gaan en nieuwe initiatieven met elkaar te verbinden.

De start van een nieuwe arbeidsmarktagenda vormt de aanleiding om de bestaande governance te herijken. De samenvoeging naar een RBA is reeds doorgevoerd. Eventuele andere aanpassingen in de governance pakken wij in lijn met de landelijke en regionale ontwikkelingen rondom het regionaal werkcentrum op.



Het jaarlijks uitvoeringsplan geeft zicht op activiteiten, resultaten en financiering



Uitvoeringsplan

Deze strategische meerjaren arbeidsmarktagenda biedt richting aan de uitvoering van regionale activiteiten. Gezien de dynamische aard van de arbeidsmarkt streven wij ernaar om snel in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen. Daarom stellen wij jaarlijks in Q4 een uitvoeringsplan op.

Het uitvoeringsplan geeft zicht op de arbeidsmarktactiviteiten in de regio, de beoogde resultaten en de benodigde financiering. Het uitvoeringsplan is onder te verdelen naar drie niveaus. Het uitvoeringsplan bestaat uit regionale dienstverlening en lopende (tijdelijke) initiatieven. Daarnaast kent het uitvoeringsplan 'de innovatieve agenda' die zich richt op de drie focussectoren en de jaarlijks aangewezen focusdoelgroepen.

In het uitvoeringsplan worden de activiteiten volgens het schema (rechtsonder) kort beschreven. Voor projecten van grotere omvang wordt tevens een projectplan opgesteld.



Financiering

Om onze ambities waar te kunnen maken zijn voldoende financiën onontbeerlijk. Vanuit het Rijk ontvangen wij middelen voor de dienstverlening door het RMT / het toekomstige werkcentrum. De dienstverlening door het WSP wordt door gemeenten en UWV gefinancierd. Voor de versterking van de arbeidsmarktregio en het faciliteren van de organisatie en inrichting daarvan ontvangen wij in ieder geval tot en met 2028 middelen vanuit het Rijk. Deze middelen worden besteed aan de personele kosten van het programmteam.

Voor projecten en aanvullende activiteiten, volgend uit de jaarlijkse uitvoeringsplannen, moeten wij (structurele) financiering gaan organiseren. Per project wordt gezocht naar passende financiering. Hiervoor benutten we zo veel mogelijk subsidies, fondsen en andere incidentele middelen zoals ESF-subsidies, REACT-EU, Regiodeals etc. Ook sluiten wij, daar waar passend, aan op andere projecten, waarbij kosten gedeeld kunnen worden. Dit kan leiden tot publiek-private financiering, wat passend is gezien het feit dat de arbeidsmarkt ook een publiek-privaat vraagstuk is.



Monitoren en evalueren is essentieel voor het bereiken van onze doelstellingen en bijsturen van onze activiteiten



Wij willen zo efficiënt en effectief mogelijk werken aan de toekomstbestendige arbeidsmarkt. Het monitoren en evalueren van de resultaten van onze activiteiten is van cruciaal belang voor het bereiken van onze doelstellingen, het bijsturen van activiteiten, het afleggen van verantwoording en het bevorderen van een lerende regio. Het biedt inzicht, transparantie en de mogelijkheid om effectieve beslissingen te nemen.

De strategische arbeidsmarktagenda biedt een overkoepelende richting en volgt een dynamische aanpak zoals beschreven in het uitvoeringsplan. Ervaringen en tussentijdse resultaten worden gebruikt om lopende projecten en dienstverlening aan te passen.

Wij monitoren en evalueren op meerdere niveaus en tijdstippen:

- De regionale dienstverlening → maand/kwartaalrapportages;
- Per individueel project → passend bij de duur van dat project;
- De grote lijnen van het uitvoeringsplan → jaarlijks;
- De strategische arbeidsmarktagenda → op macro-economisch niveau, jaarlijks en eind 2027.

Het is essentieel dat wij vooraf formuleren wat de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen en de te bereiken resultaten zijn en dat wij kunnen beschikken over relevante gegevens en informatie die betrekking hebben op de gestelde ambities. Wij maken hiervoor o.a. gebruik van arbeidsmarktinformatie en gegevens van UWV, SBB, zkijinzicht.nl, gemeenten. Voor kwalitatieve evaluatie zullen wij werken met ervaringsverhalen.



In 2027...



...is de dynamiek op de arbeidsmarkt nog steeds ongekend hoog. Het is eigenlijk alleen maar groter geworden. Ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Digitalisering en innovatie hebben zich verder doorgezet nu we met minder mensen al het werk oppakken. Het vraagt andere kennis en vaardigheden. Daar blijven we flexibel op inspelen.



- ✓ Door onze inzet op Inclusiviteit, Leven lang ontwikkelen en Talent boeien & binden hebben wij bijgedragen aan een regionale toekomstbestendige arbeidsmarkt.
- ✓ Iedereen doet mee, heeft een duurzame plek op de arbeidsmarkt en blijft zich ontwikkelen.
- ✓ Talent werkt nog steeds graag in onze regio en jongeren zien de toekomst vol vertrouwen tegemoet.
- ✓ Iedereen heeft mogelijkheden tot een goede start op de arbeidsmarkt omdat praktijkleren en scholing voor iedereen bereikbaar is.
- ✓ Werkgevers hebben passende werkzaamheden voor iedereen georganiseerd en stimuleren leven lang ontwikkelen voor hun medewerkers.
- ✓ Binnen de focussectoren Zorg & Welzijn, Onderwijs en Techniek is meer instroom en behoud van medewerkers gerealiseerd.
- ✓ De regionale dienstverlening voor leren en werken vanuit het werkcentrum is voor iedereen toegankelijk en biedt een variatie aan mogelijkheden en maatwerk. Het motto 'no wrong door' is in praktijk gebracht.
- ✓ Als partners in het samenwerkingsverband van de regionale arbeidsmarkt zijn we trots op wat wij met elkaar hebben bereikt en leren wij zelf ook nog iedere dag. Wij zijn verbindend, slagvaardig en innovatief.



Regionale Strategische Arbeidsmarktagenda
Zuid-Kennemerland & IJmond 2023-2027