

Naar een sluitende infrastructuur voor werken en leren

Werkplan versie 12 april 2023

VERSIE 12 APRIL 2023



2023000833

INHOUD

VOORWOORD

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

VOORWOORD

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.

Op 9 september 2022 hield Hans Borstlap op de clipper Stad Amsterdam voor genodigden van BMC uit 35 arbeidsmarktregio's een lezing over de toekomst van de arbeidsmarkt. Daarbij benoemde hij onder andere 3 W's als belangrijke voorwaarde:

- Wendbaarheid
- Weerbaarheid
- Wederkerigheid

En als sleutel voor oplossingen 'EENVOUD en DUIDELIJKHEID'.

Deze begrippen moeten we gaan toepassen op alle aspecten van de arbeidsmarkt. Of het nu gaat om arbeidsrecht, arbeidvoorwaarden, gelijke kansen, onderwijs en levenslang ontwikkelen. Want op al deze onderdelen staan we voor een grote uitdaging.

Adviezen van de Commissie Borstlap en de SER, 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."*

Op 11 oktober jl verscheen de Kamerbrief Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Deze bevatte nog weinig concrete besluiten, maar geeft wel inzicht in de denkrichting van het ministerie richting een vereenvoudigde infrastructuur voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

In dit werkplan ligt de focus op de infrastructuur. Het gaat om de manier waarop de uitvoeringsorganisaties (WSP, RMT, gemeenten, UWV, sociale partners etc) in de regio samenwerken. Het gaat over de manier waarop we het netwerk voor werkenden en werkzoekenden inrichten zodat dit wendbaar genoeg is om langdurig in te spelen op de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Zodat zij weerbaar zijn en blijven in hun werkende leven. Hoe werken werkgever, werknemer, publiek domein en onderwijs hierin samen vanuit wederkerigheid? En hoe zorgen we voor eenvoud en duidelijkheid?

Dit werkplan gaat over de implementatie van beleid richting de uitvoering en is een van de bouwstenen in het totaalplaatje van Regionale doe-agenda 2023 en verder en de bestuurlijke governancestructuur, die met het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt worden uitgewerkt.

1. Inleiding

Vanaf het voorjaar 2022 werkt het Ministerie van SZW aan *Uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur*. Dit is een van de onderdelen waarmee het coalitieakkoord omtrent arbeidsmarkt wordt uitgevoerd. Een eerste contourenschets is in de zomer van 2022 gedeeld en op 11 oktober 2022 verscheen de langverwachte Kamerbrief Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het ministerie werkt aan een eenvoudiger inrichting van de loketten in de arbeidsmarktregio's, de introductie van een Regionaal Leerwerkcentrum en komt ook met richtlijnen voor de aansturing daarvan.

Als regio hebben we al eerder keuzes gemaakt in deze richting: 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 de richting van het ministerie.

Deze regionale bestuurlijke opdracht sluit inmiddels naadloos aan bij de landelijke stap naar een Regionaal Leerwerkcentrum. Dit werkplan is dus zowel een uitwerking van de eigen regionale opdracht als ook de vertaalslag van de ministeriële opdracht naar de regio.

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 vanaf maart 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 zijn de uitgangspunten, doelen en de onderdelen van het traject geformuleerd. Deze zijn gebaseerd op eerder besproken conceptversies en bepalen de richting.

Uiteraard wordt waar op punten waar richting wordt gekozen, de reguliere governance gevolgd van stuurgroep RMT, KetenMT, Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA).

1.2 Scope van dit werkplan

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

Focus

De focus van dit werkplan ligt bij de infrastructuur 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.

Binnen de scope

Dit werkplan is nauw verweven met:

- het project Banenafspraken
- het actieplan Dichterbij dan je denkt
- Het regionale plan Hoofdzaak Werk
- 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

Parallel aan de uitvoeringsstructuur wordt gewerkt aan een opvolging voor de Regionale aanpak arbeidsmarkt 2020-2022, inclusief doe-agenda. Daarbij wordt opnieuw gekeken naar de uitgangspunten voor het beleid in de regio vanuit een integrale benadering met het economisch beleid binnen de MRA en met aandacht voor de grote uitdagingen o.a. op het gebied van de energietransitie, borging en duurzame financiering.

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 nieuwe regionale bestuurlijke governance vallen buiten dit werkplan. In september 2022 heeft het ministerie hiervoor eerste schetsen gelanceerd. Deze zullen worden vertaald naar de arbeidsmarktregio en worden meegenomen in de Regionale doe-agenda 2023 en verder.

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.

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 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:

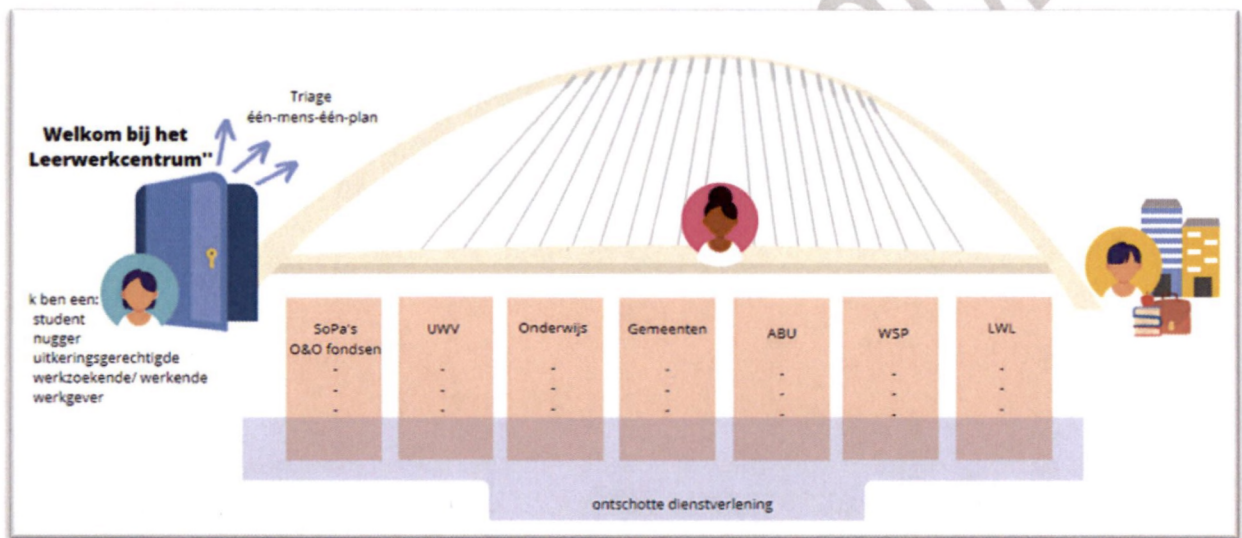
4. Werkgevers met vacatures
5. Werkgevers met medewerkers die dreigen uit te vallen door ziekte of leeftijdsfase

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.

Tot slot is De Vakbeweging (FNV en CNV) een belangrijke partner in het bereiken van werkenden. Zij zijn vaste partner in het Regionaal Leerwerkcentrum en naast het WSP een relevante verwijzer voor mensen uit groep 5.

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. *Géén 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, evenals De Vakbeweging.

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 WSP 2024. 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 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.
- De afzonderlijke gemeenten in de regio hebben elk een eigen coalitieakkoord waarbinnen diensten aan werkzoekenden vanuit de Participatiewet vorm krijgt. Op beleidsniveau wordt zo goed als mogelijk gezocht naar regionale harmonisatie van die dienstverlening. Waar lokaal beleid wenselijk is, zal dit versterkend moeten zijn aan de regionale uitgangspunten. Dit vraagt om tijdige en continue verbinding van dit werkplan met de regionale gemeentelijke overleggen (AMRO en KetenMT).

2.5 Samen in het proces

Het is duidelijk dat draaien aan één element, meteen vele 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)
- Werkgeversorganisaties (VNO-NCW en AWWN)
- Regionaal Meldpunt Coördinator (RMC) en Leerplein
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB)
- Onderwijs (NOVA College, Hogeschool in Holland en Dunamare)

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 te zijner tijd richting krijgen 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
	In traject bij gemeente of UWV wegens uitkering	UWV, gemeente, P-bedrijven, Agros, Leerplein RMC	2. Laagdrempelige digitale en fysieke locaties in hele regio
Werkenden		ZIJ Werkt Door, De Vakbeweging	3. Outreachende aanpak voor moeilijk te bereiken groepen (incl. Jongeren)
Werkgevers	Werkgever met vacatures	WSP ZKIJ	4. Bij afwijzing na aanvraag uitkering warme toeleiding naar RMT
	Werkgevers met medewerkers die dreigen uit te vallen door ziekte of leeftijdsfase	WSP ZKIJ, De Vakbeweging	5. Bestaande (lokale) dienstverlening optimaliseren door inzet van aanvullende (regionale) dienstverlening
			6. Intensivering reguliere dienstverlening WSP en accountmanagement
			7. Uitbreiding opdracht WSP met 'het andere gesprek'.

Punten 1 t/m 3 gaan over de doorontwikkeling van ZKIJ Werkt Door naar een Regionaal Leerwerkcentrum. De bereikbaarheid door middel van fysieke locaties wordt opgebouwd aan de hand van de ervaringen vanuit Dichterbij dan je Denkt/Aan de Bak. Gaandeweg wordt bekeken of naast flexibele spreekuren op locaties in de wijk ook behoefte is aan een eigen locatie voor het Regionaal Leerwerkcentrum.

Punten 6 en 7 hebben invloed op de formele opdracht aan het WSP in het Uitvoeringsplan 2023 en is ook verbonden aan Dichterbij dan je Denkt.

Punt 4 en 5 raken de reguliere dienstverlening van gemeenten en UWV en wordt hieronder kort toegelicht. Deze uitgangspunten en ambities raken in hoge mate de doelstellingen van het Plan Verbetering Uitvoering Banenafspraken.

Vaak 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. Dienstverlenende medewerkers maken echter nauwelijks nog gebruik van aanvullende instrumenten en budgetten. Dit komt door:

- onbekendheid met de mogelijkheden
- veel focus op rechtmatigheid (uitkering met bijbehorende rechten en plichten) en minder op doelmatigheid (wat helpt iemand verder in de stap naar werk?)
- grote caseloads en daardoor gebrek aan tijd en ruimte.

Voor een bredere dienstverlening moeten dienstverlenende medewerkers beschikken over:

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

Vergroten van kennis en meer nadruk op doelmatigheid zijn belangrijke pijlers in het Plan Verbetering Uitvoering Banenafspraken. De uitrol hiervan start in het vierde kwartaal van 2022. Met de projectleider is afgestemd, waar onderdelen integraal kunnen worden opgepakt of waar kan worden 'meegelift' in de projectstructuur.

Meer ruimte in de uitvoering voor inhoudelijk makelaarschap vraagt mogelijk ook een andere benadering door 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 vernieuwde context. Voor invulling van het financieel makelaarschap wordt een verkenning gepland met arbeidsmarktregio Zuid-Limburg, waar deze werkwijze al is ingevoerd.

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 de dienstverlening zelf 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 blijft nog steeds wat vaag 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 eerste kwartaal 2023 ligt er een strategisch regionaal communicatieplan waarmee de communicatie-uitingen van de belangrijkste samenwerkingspartners elkaar versterken doordat zij op elkaar zijn uitgelijnd.

Naast de inhoudelijke regionale communicatie speelt ook een communicatievraagstuk rondom de transitie naar een Regionaal Leerwerkcentrum. Dit vraagt om een 'project-communicatieplan'.

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.

Een intensievere werkgeversbenadering en 'het andere gesprek' (punten 8 en 9 uit spoor 1) vragen om een aangepaste opdracht aan het WSP.

De volgende stappen worden genomen:

1. In 2022/2023 wordt de bezetting van het RMT qua profiel en menskracht gaandeweg ingericht op de inzet van een dedicated team. Dit is onder meer opgenomen in het jaarplan 2023 van het RMT
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 (en 2024) kan worden doorgewerkt volgens de geldende afspraken. Dit betekent dat ook voor 2023 dekking is voor personele kosten. Naar verwachting komt het ministerie in 2023 met een nieuwe financieringsstructuur voor na 2024.

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.

In 2023 kan het RMT nog terugvallen op ontschotte budgetten vanuit het Rijk. Deze zijn lager dan in 2022, omdat ik 2021 en 2022 in geen enkele regio het beschikbare budget ook maar bij benadering is benut. Pas in 2023 wordt duidelijk of ontschot budget ook vanaf 2024 over de band van het Rijk naar de regio komt, of dat uit eigen middelen moet worden geput. Dit punt wordt te zijner tijd aan dit werkplan toegevoegd, of elders geagendeerd.

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.

3.4 Spoor 4: Aansturing en processen op orde

Met de stap naar een Regionaal Leerwerkcentrum wordt consolideren en bestendigen van team en backoffice steeds belangrijker. In november 2022 is een profiel opgesteld voor de coördinator dat recht doet aan de uitdagingen in de transitiefase.

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. De

Kamerbrief van 11 oktober spreekt van 1 werkplan en aandacht voor ICT-systemen. Totdat duidelijker is welke stappen hiervoor landelijk komen, wordt in de regio nog niet geïnvesteerd in eigen systemen. Wel wordt in het eerste kwartaal van 2023 wordt onderzocht wat nodig is om de bestaande backoffice goed te laten functioneren. Het gaat hierbij om werkprocessen en ook om menskracht en profiel. De stappen hierin zijn opgenomen in het jaarplan 2023 van het RMT.

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. Inrichting backoffice en dedicated bezetting RMT conform jaarplan 2023 RMT
2. Inventarisatie gevolgen extra inzet bij de centrumgemeente