

Afdeling	: OCSW - Zorg & Participatie	B&W-voorstel: DJ-2480344
Naam opsteller voorstel	: Linda Vriens L.Vriens@weert.nl, 0495-575844	Zaaknummer: 2457813
Portefeuillehouder	: M.J. (Martijn) van den Heuvel Msc.	Publicatie: Openbaar

Onderwerp

Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.

Voorstel

De Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Limburg vast te stellen conform bijlage 1.

Inleiding

De Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Limburg (verder Strategische agenda) beschrijft de uitdagingen, visie en programmalijnen van de Arbeidsmarkt Midden-Limburg (AMR-ML). Dit document is een voorloper op de zogenoemde 'meerjarenagenda' (bestaande uit een beleids- en uitvoeringsagenda) Midden-Limburg, die volgens de landelijke richtlijnen per 1 januari 2026 moet worden opgesteld.

Doel(en)

De Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Limburg sluit aan bij het doel 'Meer inwoners kunnen hun talenten benutten' dat is vastgesteld in het Regionaal Beleidsplan Sociaal Domein 2024 t/m 2027.

Resultaten

Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en dienstverlening in de regio Midden-Limburg.

Activiteiten

In de Strategische agenda zijn 3 programmalijnen uitgewerkt:

1. Bijdragen aan de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
2. Dienstverlening ontschot en zichtbaar organiseren
3. Arbeidsmarktinfrastructuur efficiënt inrichten

Argumenten

Alle colleges in de AMR-ML stellen de Strategische agenda vóór 1 juli 2024 vast

De Strategische agenda geeft inzicht in de te bewandelen koers en bestaat uit de visie, de arbeidsmarktanalyse en de opgaven van de AMR-ML. Er gebeurt veel in de arbeidsmarktregio. Deze Strategische agenda geeft houvast om te allen tijden vast te blijven houden aan de op hoofdlijnen uitgestippelde koers.

De Strategische agenda is de voorloper van het meerjarenplan

Vanaf 1 januari 2026 is de arbeidsmarktregio verplicht om een meerjarenplan op te stellen. Deze Strategische agenda is de voorloper van dit meerjarenplan en is het ideale vertrekpunt om dit meerjarenplan te gaan opstellen.

In te vullen door het B&W secretariaat:

☒ Akkoord

☐ Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder

☐ Anders, nl.:

Beslissing d.d.: 11 juni 2024

☐ Niet akkoord

☐ Gewijzigde versie

Nummer: 7

De secretaris, 

Het Rijk verplicht om over te gaan tot een Regionaal Werkcentrum

Alle organisaties in de arbeidsmarktinfrastructuur hebben hun eigen dienstverleningspakket, hun eigen werkwijze en hun eigen loket. Deze organisaties werken samen in regionale mobiliteitsteams, WerkgeversServicepunten en Leerwerkloketten in de arbeidsmarktregio's. Werkzoekenden en werkenden weten in deze veelheid van loketten de juiste dienstverlening niet altijd te vinden. Voor werkgevers is het ingewikkeld dat zij worden benaderd door verschillende partijen tegelijk en/of te maken hebben met een grote diversiteit aan regelingen en uitvoerders daarvan.

Om arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken, komt er in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk regionaal loket: het Regionaal Werkcentrum (RWC). Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het RWC terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken.

De netwerkpartners (in het RWC) maken binnen de arbeidsmarktregio met elkaar afspraken in een samenwerkingsconvenant over de wijze waarop partijen in het RWC worden betrokken, de wijze waarop dienstverlening van partijen via het RWC wordt ontsloten, de manier waarop de doorlopende dienstverlening vanuit het RWC wordt geboden en de wijze waarop de integrale toegang tot dienstverlening, ook via de eigen loketten van de afzonderlijke netwerkpartners, wordt geborgd ('no wrong door').

Een onderdeel van de Strategische agenda is dat de route naar een RWC uitgestippeld wordt.

Kanttekeningen en risico's

De Strategische agenda wordt ingehaald door actuele ontwikkelingen

De kans dat dit gebeurt is nihil aangezien de Strategische agenda op hoofdlijnen is opgesteld. Het document zet de koers op hoofdlijnen uit en blijft hierdoor te allen tijden relevant.

De Strategische agenda geeft geen concrete invulling

Het is een document op hoofdlijnen. De concrete invulling zal zelf moeten worden bepaald door de partners. De kracht van de Strategische agenda is dat voor alles wat er gaat gebeuren we nu weten waar het vandaan komt en hoe het past in het grotere geheel. Hierdoor zorgt de Strategische agenda dat de concrete uitvoering beter zal gaan verlopen.

Financiële, personele en juridische gevolgen

De begroting voor de AMR-ML wordt jaarlijks door de deelnemende gemeenten vastgesteld. Voor 2025 zal dit in de loop van 2025 gebeuren. Vooralsnog lijken de middelen die het Rijk beschikbaar stelt toereikend voor uitvoering van deze Strategische agenda.

Overleg gevoerd met

Intern:

Pierre Heuts, senior beleidsadviseur economie (R&E)

Nancy Peeters, afdelingshoofd (WIZ)

Ümügül Tasim, teamleider Participatie, (WIZ)

Esther Giesberts, teamleider Zorg & Participatie (OCSW)

Paul van Wersch, jurist (OCSW)

Extern:

Beleidsgroep AMR-ML en UWV

Participatie

Alle relevante partners zijn meegenomen in het proces om tot deze Strategische agenda te komen waarin alle input van de relevante partners is meegenomen. Dit zorgt ervoor dat er een mooi vertrekpunt ligt om te gaan starten met de uitvoering van de Strategische agenda waar alle partners zich mee verbonden voelen.

Communicatie

De Strategische agenda is naar alle relevante partners opgestuurd ter vaststelling. Dit besluit wordt op de TILS-lijst geplaatst.

Planning

Vóór 1 juli 2024 hebben alle 8 gemeenten in de AMR de Strategische agenda vastgesteld.

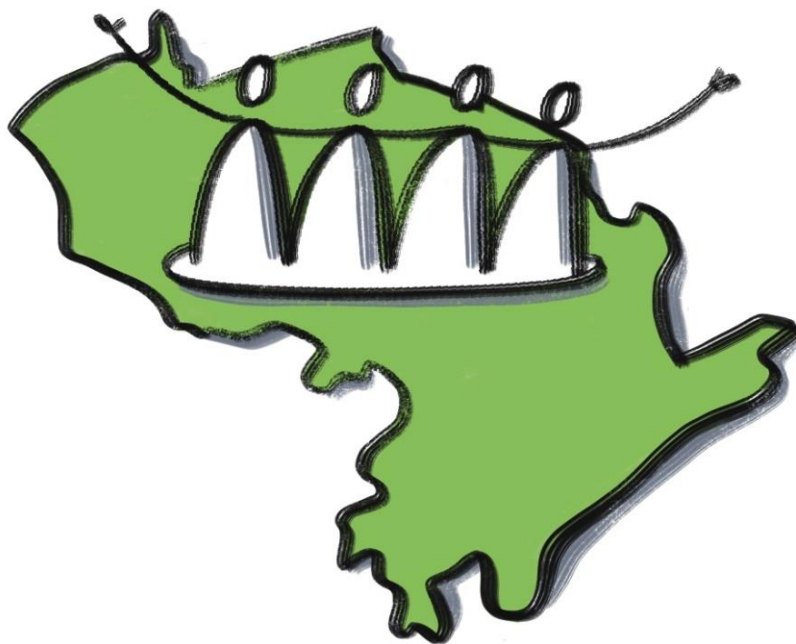
Evaluatie

Continue monitoring en evaluatie vindt plaats in de stuurgroep van de arbeidsmarktregio, waar vanuit iedere gemeente een wethouder in plaatsneemt.

Bijlage(n)

1. Strategische agenda Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

STRATEGISCHE AGENDA ARBEIDSMARKTREGIO MIDDEN-LIMBURG



Inhoud

1. Inleiding	3
1.1. Over Arbeidsmarktregio Midden-Limburg	3
1.2. Uitdagingen.....	4
1.3. Landelijke ontwikkelingen	4
1.4. Analyse Midden-Limburg	5
2. Opgaven Arbeidsmarktregio Midden-Limburg	7
3. Visie Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.....	8
4. Uitwerking van de programmalijnen	10
4.2. Programmalijn 1: Bijdrage aan de match tussen vraag en aanbod.....	10
4.2. Programmalijn 2: Dienstverlening ontschot en zichtbaar organiseren	12
4.3. Programmalijn 3: Arbeidsmarktinfrastructuur efficiënt inrichten	15
5. Commitment toekomstige kernpartners Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.....	16

Colofon

Versie maart 2024

Dit document is opgesteld door Linda Vriens (Gemeente Weert), [REDACTED] (UWV), [REDACTED] (Arbeidsmarktregio Midden-Limburg) en [REDACTED] (Arbeidsmarktregio Midden-Limburg)

1. Inleiding

1.1. Over Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg (AMR ML) is één van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Een arbeidsmarktregio is een regionale netwerksamenwerking waarin relevante publieke en private arbeidsmarktpartijen intensief samenwerken aan arbeidsmarktvraagstukken. Het betreft in eerste aanleg veelal publieke arbeidsmarktvraagstukken rondom menselijk kapitaal, die óók de private arbeidsmarktvraagstukken raken. Dit met als doel de dienstverlening aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden vorm te geven. In het bijzonder het verbeteren van de match van vraag (naar personeel door werkgevers) en aanbod (van werkzoekenden) én het ontwikkelen van talent ten behoeve van de arbeidsmarkt, zowel nu als in de toekomst. In de arbeidsmarktregio Midden-Limburg participeren de gemeenten Cranendonck, Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert en het UWV.

De gemeente Roermond is de centrumgemeente. Vanuit de centrumgemeente wordt de samenwerking gestimuleerd, geregisseerd, geprogrammeerd en gefaciliteerd op basis van de input, het commitment en de inbreng van kennis en capaciteit van de deelnemende netwerkpartijen. De programmering van de AMR ML bestaat uit voor de regio relevante arbeidsmarktvraagstukken waarvoor (bovenlokale en organisatie-overschrijdende) samenwerking noodzakelijk is.

De AMR ML neemt geen zaken over die elders zijn belegd. Maar stimuleert, faciliteert en organiseert samenwerking en afstemming op regionale arbeidsmarktrelevante onderwerpen, met, voor en tussen de netwerkpartijen. De netwerksamenwerking wordt gefaciliteerd door de centrumgemeente Roermond, mede door de inrichting van een Programmteam AMR ML.

De AMR ML heeft een aantal taken op het gebied van arbeidsmarkt-gerelateerde human capital-opgaven:

- **Faciliteren** samenwerking tussen netwerkpartijen:
Taken die wettelijk en/of bewust elders zijn belegd, zijn én blijven een zelfstandige verantwoordelijkheid van de betreffende partij. Zo ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet (inclusief de ontwikkelbedrijven Westrom en de Risse) bij de 8 gemeenten van AMR ML en de uitvoering van de WW en WIA bij het UWV. Wanneer partijen meerwaarde zien in een regionale aanpak van (delen van hun) arbeidsmarkt taken, faciliteert de AMR ML de samenwerking op beleids- of uitvoeringsgebied.
Dit wordt bijvoorbeeld gedaan middels samenwerking rondom de doelgroep die aan het einde zit van de WW bij het UWV, waarbij UWV en gemeenten samenwerken om extra dienstverlening te bieden aan een groep die mogelijk beroep moet gaan doen op de participatiewet.
- **Organiseren** en (laten) uitvoeren van toegewezen taken Rijk
Daarnaast heeft het Rijk een aantal taken, regelingen en projecten ter uitvoering bij de arbeidsmarktregio belegd vanwege de gewenste schaalgrootte en het samenwerkingsconstruct; de zogenoemde kerntaken AMR. Dit kunnen structurele, maar ook tijdelijke wetgeving of regelingen zijn. De AMR neemt hierbij de rol van organisator op zich.
Dit wordt bijvoorbeeld gedaan bij de inrichting van het Werkgeversservicepunt, waarbij op basis van SUWI-wetgeving gemeenten en UWV een gezamenlijke werkgeversdienstverlening moeten inrichten.
- **Co-creëren** op domein overschrijdende opgaven
Tot slot zijn er domein overschrijdende arbeidsmarkt-gerelateerde opgaven op de snijvlakken van het sociaal, economisch en onderwijs-domein, waar een vertegenwoordiging van de AMR veelal in de rol van co-creator deelneemt. De rollen kunnen variëren van initiator, trekker, deelnemer, meedenker tot volger. Hier wordt ook de samenwerking gezocht met andere netwerkorganisaties zoals Keyport en SML.
Dit wordt bijvoorbeeld gedaan in de investeringsagenda, Regio Deal en de overlegtafel Arbeidsmarkt – Economie – Onderwijs.

De rollen en taken worden jaarlijks geprioriteerd vastgelegd in het Beleids- en Uitvoeringsplan AMR ML. Deze strategische agenda beschrijft onze uitdagingen, visie en programmalijnen. Dit document is

een voorloper op de zogenoemde meerjarenagenda (bestaande uit een beleidsagenda en uitvoeringsagenda) Midden-Limburg, die volgens de landelijke richtlijnen per 1 januari 2026 moet worden opgesteld.

1.2. Uitdagingen

De arbeidsmarkt is momenteel ongekend krap. Gemiddeld over 2023 waren er zo'n 120 openstaande vacatures op 100 werklozen. Vanaf 2022 kennen we de grootste krapte in vijftig jaar. Prognose is dat deze krapte in ieder geval de komende 2 decennia aanhoudt. Tegelijkertijd zien we de roep om personeel bij enkele specifieke sectoren alsmar sterker toenemen, bijvoorbeeld door een aantal grote maatschappelijke uitdagingen. Deze veroorzaken een ontwrichting op de arbeidsmarkt, en in de maatschappij. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de alsmar toenemende zorgvraag, de tekorten in de kinderopvang en het onderwijs en de uitdagingen rondom het personeelstekort om de energietransitie te realiseren. Je hoeft de kranten maar open te slaan om hier dagelijks mee geconfronteerd te worden: *'Aantal vakstudenten dat zich aanmeldt voor mbo of hbo daalt fors'*, *'CBS telt een recordaantal nieuwe vacatures'* of *'zorg loopt vast als er niet ingegrepen wordt, waarschuwt Zorginstituut'*. Het is een greep uit een veelheid aan zorgwekkende artikelen die we op dagelijkse basis voorbij zien komen.

We zien ook dat mensen onnodig langs de kant staan en verder in de problemen komen doordat voor (het mogen aanbieden van) publieke dienstverlening werk- of uitkeringsstatus leidend is en niet de ondersteuningsbehoefte. Daarnaast is het aanbod van-werk-naar-werk trajecten niet dekkend. Ook dit zien we terug in landelijke onderzoeken, waar wordt geconcludeerd dat kwetsbare werkzoekenden vaak onvoldoende ondersteuning krijgen. Oorzaak hiervan is bijvoorbeeld de veelvoud aan loketten en dienstverleners, waardoor het voor inwoners en werkgevers vaak onduidelijk is waar ze nou precies terecht kunnen met welke vraag.

1.3. Landelijke ontwikkelingen

Dit laatste punt is ook vanuit de Rijksoverheid gesignaleerd en opgepakt. Sinds de vorming van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er vele impulsen geweest om de samenwerkingsstructuur beter te organiseren, gezamenlijk programma's en projecten op te kunnen zetten en de uitvoering dichter bij elkaar te brengen. Door deze impulsen is er een groot aantal losstaande regelingen, loketten en samenwerkingsstructuren ontstaan zonder duidelijke opdracht en is de versnippering in de samenwerking, planvorming en de dienstverlening die hieruit voorkomt om die reden groot. Vandaar dat landelijk een traject is gestart gericht op hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het doel van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, specifiek de aanpassing van de dienstverlening en governance, is om vereenvoudigde, integrale en verankerende samenwerking te organiseren in de arbeidsmarktregio's, gericht gezamenlijk te sturen op de gezamenlijke opgaven en een sterkere verbinding organiseren tussen het sociaal-, onderwijs- en economisch domein. Daarnaast zetten we hiermee actief in op een lerend netwerk, waarbij we continu monitoren en op basis van ervaringen de dienstverlening door ontwikkelen.

De overheid streeft een maatschappij na waarin mensen hun talenten ontplooiën en de toekomst met vertrouwen tegemoet kunnen zien. Werk is een belangrijke voorwaarde voor brede welvaart voor inwoners. Daarnaast is werk ook een van de randvoorwaarden voor zingeving, welzijn, zelfregie, kansengelijkheid, opgroeiomgeving en het voorkomen van armoede.

Om mensen beter richting duurzaam werk (met behulp van scholing) te helpen en werkgevers aan voldoende gekwalificeerd personeel is het van belang om een verankerde en vereenvoudigde samenwerking en afstemming te organiseren tussen deze partijen in een arbeidsmarktregio. Hierdoor worden beleid, dienstverlening en activiteiten ten behoeve van de toeleiding naar werk meer integraal en gericht ingezet en wordt versnippering voorkomen. Vanuit het ministerie wordt gestuurd naar een landelijke naam, die in iedere regio met regio-toevoeging wordt gebruikt en waarmee ook landelijke communicatie-campagnes worden gevoerd. Dit zou op termijn ervoor moeten zorgen dat in iedere regio een Regionaal Werkcentrum (RWC) is, waar elke (potentieel) werkzoekende, werkende en/of werkgever met zijn of haar vraagstukken rondom werk en ontwikkeling terecht kan.

1.4. Analyse Midden-Limburg

Naast alle uitdagingen die op landelijk niveau, en daarmee óók in Midden-Limburg spelen, kent de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg ook haar eigen profiel en uitdagingen. Specifiek voor onze regio is een arbeidsmarktanalyse opgesteld vanuit sociaal, economisch en onderwijsperspectief. Daarnaast is er ten behoeve van de arbeidsmarktregio structureel arbeidsmarktinformatie beschikbaar via UWV en SBB. Hieronder zijn de vijf belangrijkste bevindingen en conclusies voor de regio Midden-Limburg te lezen.

1. De demografische druk in Midden-Limburg neemt meer dan gemiddeld steeds verder toe

De bevolkingsgroei blijft zich de komende jaren verder ontwikkelen, waarbij wordt geprognostiseerd dat de landelijke bevolking doorgroeit tot 19,79 miljoen in 2050. In Midden-Limburg verschilt het per gemeente of er een groei of krimp wordt geprognostiseerd. De demografische druk in Midden-Limburg is al hoog doordat qua leeftijdsopbouw de groepen 50 tot 60 jaar en 60 tot 70 jaar veruit het grootst zijn. Ook is het aandeel werkenden van 50 jaar en ouder in Midden-Limburg met 36% hoger dan het landelijk gemiddelde (31%). Dit zorgt voor een relatief hoge vervangingsvraag de komende jaren. Daarnaast zien we ook een sterke ontgroening, dit zorgt ervoor dat de demografische druk de komende jaren alleen nog maar verder zal toenemen. Door deze ontgroening zien we ook een afname van het aantal leerlingen in het basisonderwijs (o.b.v. woongemeente) en voortgezet onderwijs (o.b.v. schoolgemeente).

2. Er is onvoldoende personeel om de (vervangings)vraag in te vullen

Verwacht wordt dat Midden-Limburg vanaf 2030 te maken krijgt met een vervangingsvraag van 17.000 fte. De komende jaren is de instroom van jongeren niet voldoende om het aantal inwoners van Midden-Limburg dat met pensioen gaat te vervangen. We zien met name in de sectoren zorg, onderwijs, techniek, industrie, ICT en transport en logistiek een grote vraag naar arbeid in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg.

3. De klimaattransitie heeft een grote invloed in de toekomstige vraag naar arbeid

De klimaattransitie heeft een grote invloed in de toekomstige vraag naar arbeid. Er wordt verwacht dat alleen al voor de energietransitie landelijk 39.000 – 72.000 fte benodigd zijn. Onderzoek heeft aangetoond dat juist in Limburg het gebrek aan technisch personeel voor de energietransitie het grootst is.

4. Arbeidsmarktregio Midden-Limburg heeft een negatief pendelsaldo

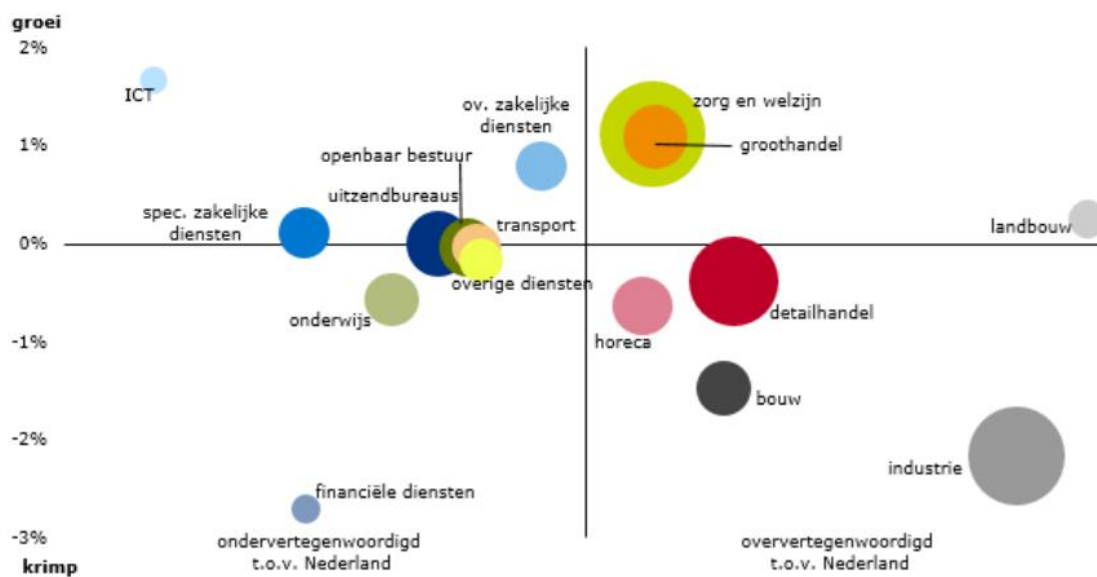
De arbeidsmarktregio heeft een relatief groot negatief pendelsaldo (64% van de werkenden in Midden-Limburg werkt ook daadwerkelijk in Midden-Limburg) waardoor het niet mogelijk is om de volledige aantallen van de potentiële beroepsbevolking te bereiken. Dit houdt in dat er meer inwoners vanuit de arbeidsmarktregio Midden-Limburg naar overige regio's gaan werken dan dat er inwoners uit andere regio's naar de arbeidsmarktregio Midden-Limburg komen. De uitgaande pendel is vooral naar Zuid-Limburg met 20.000 werkenden (Chemelot) en Zuidoost Brabant met 12.000 werkenden (Brainportregio) erg groot. Ook vindt er pendel van en naar Noord-Limburg plaats (4.000 werkenden). Het is dan ook van belang om nauw samen te werken met deze regio's. Daarnaast zien we niet alleen arbeidspendel, maar ook stagependel. Dit kan ervoor zorgen dat talent voor de regio al eerder weglekt naar andere regio's voor stage waardoor deze vervolgens niet terugkeren op de Midden-Limburgse arbeidsmarkt.

5. Het goed inrichten en laagdrempelig en toegankelijk aanbieden van Leven Lang

Ontwikkelen is cruciaal voor het voorzien van de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt

Scholing en ontwikkeling is belangrijk om de maximale potentie uit de beroepsbevolking te halen. Dit gezien de reeds werkzame beroepsbevolking mogelijk ook nog potentie heeft tot doorontwikkeling naar andere functies. Hier zien we dus ook nog onderbenut arbeidspotentieel en onderbenutting van de vaardigheden of doorgroeimogelijkheden. Daarnaast heeft 43% van de Geregistreerd Werkzoekenden UWV (GWU) geen startkwalificatie. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en initiatieven die hieraan zijn gekoppeld (b.v. praktijkleren) kunnen een rol spelen in het verschaffen van inzicht in de vaardigheden van deze inwoners. Praktisch opgeleid personeel wordt steeds schaarser. Hoewel de vraag naar praktisch geschoold personeel de komende jaren steeds verder zal toenemen in Midden-Limburg (gelet op een combinatie van zowel vraag n.a.v. groei als vervangingsvraag), daalt het aantal MBO studenten. De mismatch die momenteel al op de arbeidsmarkt speelt, zal dus nog sterker worden. Ook hierdoor is het van belang om in te steken op LLO, waarbij ook loopbaantrajecten worden ingezet.

Onderstaande tabel geeft inzicht in groei- en krimpsectoren van Midden-Limburg, gerelateerd aan de landelijke gemiddelden. De grootte van de cirkel geeft de grootte van de sector weer in Midden-Limburg:



Figuur 1. Prognose werknemersbanen per sector in Midden-Limburg (UWV, 2024)

2. Opgaven Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

De grote, aanhoudende personeelstekorten hebben een grote negatieve impact op onze samenleving en op de huidige en toekomstige maatschappelijke en economische ambities (zie figuur 2). De ontwrichtende werking van de personeelstekorten in de publieke sector hebben direct gevolg voor iedereen, maar belemmeren daarnaast ook de kwantitatieve en kwalitatieve instroom richting arbeid. Denk bijvoorbeeld aan de randvoorwaarden als kinderopvang, onderwijs, welzijn en gezondheidszorg.



Op basis van de maatschappelijke uitdagingen, landelijke ontwikkelingen, regionale arbeidsmarktanalyse en gevoerde gesprekken met stakeholders op zowel landelijk als regionaal niveau, zijn de drie grootste knelpunten voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg:

1. De kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod.
2. De inwoners en werkgevers hebben geen weet van de dienstverlening en/of weten de weg niet te vinden naar de passende dienstverlening.
3. De huidige maatschappelijke opgaven zijn niet (meer) vanuit één domein of organisatie duurzaam op te lossen.

Binnen de arbeidsmarktregio spannen vele private en publieke organisaties zich dagelijks in om mensen te begeleiden naar een passende opleiding of werk. Samen vormen zij de arbeidsmarktinfrastructuur. Binnen de arbeidsmarktregio Midden-Limburg werken gemeenten, UWV, mensontwikkelbedrijven (Risse en Westrom), onderwijs, SBB en sociale partners al intensief samen. Al deze organisaties hebben hun eigen dienstverleningspakket, hun eigen werkwijze en eigen loket. Daarnaast zijn in iedere arbeidsmarktregio (loketten van) samenwerkingsverbanden en partners die dienstverlening bieden aan werkgevers en werkzoekenden: de Werkgeversservicepunten, de Leerwerkloketten en Regionale Mobiliteitsteams. Hiermee worden al vele werkzoekenden en werkgevers geholpen in hun arbeidsmarkt- en ontwikkelingsvraagstukken.

Ondanks deze inspanningen, groeit het besef dat intensievere samenwerking en afstemming tussen de partijen nodig is. Via het bestaande samenwerkingsverband van de AMR ML, kunnen partijen op basis van gezamenlijk gedragen regionale opgaven een extra bijdrage leveren aan de oplossing van onze knelpunten. Als startpunt voor de verdere koersbepaling, prioritering, uitwerking en inrichting is een gezamenlijke visie vastgesteld.

3. Visie Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Om bovenstaande opgaven in gezamenlijkheid op te pakken zijn de partners in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg gezamenlijk tot een gedeelde visie gekomen die richting geeft aan de samenwerking, het beleid en de uitvoering voor de (middel-)lange termijn. Dit vooruitlopend op de landelijke kaders voor inrichting van de arbeidsmarktregio's, die (voor zover nu bekend) mede als input heeft gediend voor deze door de stuurgroep AMR ML vastgestelde visie.

Visie Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

In de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg streven we naar een wendbare en weerbare arbeidsmarkt, waarin we werkenden, werkzoekenden en werkgevers ondersteunen en stimuleren bij het ontwikkelen van talent en het realiseren van een duurzame match op de arbeidsmarkt, in partnerschap met relevante partijen. Hierdoor participeren mensen op de arbeidsmarkt en beschikken werkgevers over het benodigde personeel. Dit draagt bij aan de bestaanszekerheid van inwoners en bedrijven en daarmee aan een economisch en maatschappelijk sterke regio.

Vanuit deze visie werken we, samen met alle relevante partners in de arbeidsmarktregio, intensief samen aan ons hoofddoel:

Hoofddoel

Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en dienstverlening in de regio Midden-Limburg.

Dat doen we door in te zetten op de volgende vier onderdelen:

- **Dienstverlening**

We werken zowel preventief als reactief. Reactief houdt in dat de dienstverlening gericht is op het ontwikkelen en/of toeleiden naar werk van mensen die vallen onder de Participatiewet of Werkloosheidswet (van werkloosheid naar werk). Preventief houdt in dat focus daarnaast óók ligt op het ondersteunen van mensen die nu niet in beeld zijn bij de uitkeringsinstanties (het onbenut arbeidspotentieel), werkenden met loopbaanontwikkelvragen, werk naar werk-trajecten, ondersteuning op het gebied van duurzame inzetbaarheid, werkenden die met werkloosheid bedreigd worden, werkgevers met personeelsvraagstukken en talentontwikkeling. Hiervoor is, binnen één 'integraal' en 'ontschot' dienstverleningsconcept, een vergaande netwerksamenwerking met diverse arbeidsmarktpartners noodzakelijk. De dienstverlening is toegankelijk voor iedereen die dat nodig heeft via het 'no wrong door' principe. Dat houdt in dat niemand te maken krijgt met loketten waar iemand niet verder geholpen kan worden en weer wordt doorverwezen naar een andere plek. De samenwerking met de verschillende partijen staat ten dienste van de integraliteit en ontwikkeling voor diegene die ondersteuning behoeft. In de aanpak van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg staan de behoeften van de werkende, werkzoekende en werkgever binnen de concrete dienstverlening en de sociaaleconomische arbeidsmarktvaartstukken centraal.

- **Arbeidsmarktinfrastructuur**

Binnen de arbeidsmarktregio Midden-Limburg zorgen we voor een duurzame arbeidsmarktinfrastructuur, passend bij zowel de huidige uitdagingen (zoals krappe arbeidsmarkt en LLO), maar ook bij eventuele toekomstige uitdagingen (zoals energietransitie, migratiestromen, verminderende arbeidsvraag door innovaties en ontwikkelen van een 'skills' gerichte aanpak) en ongeacht de economische situatie.

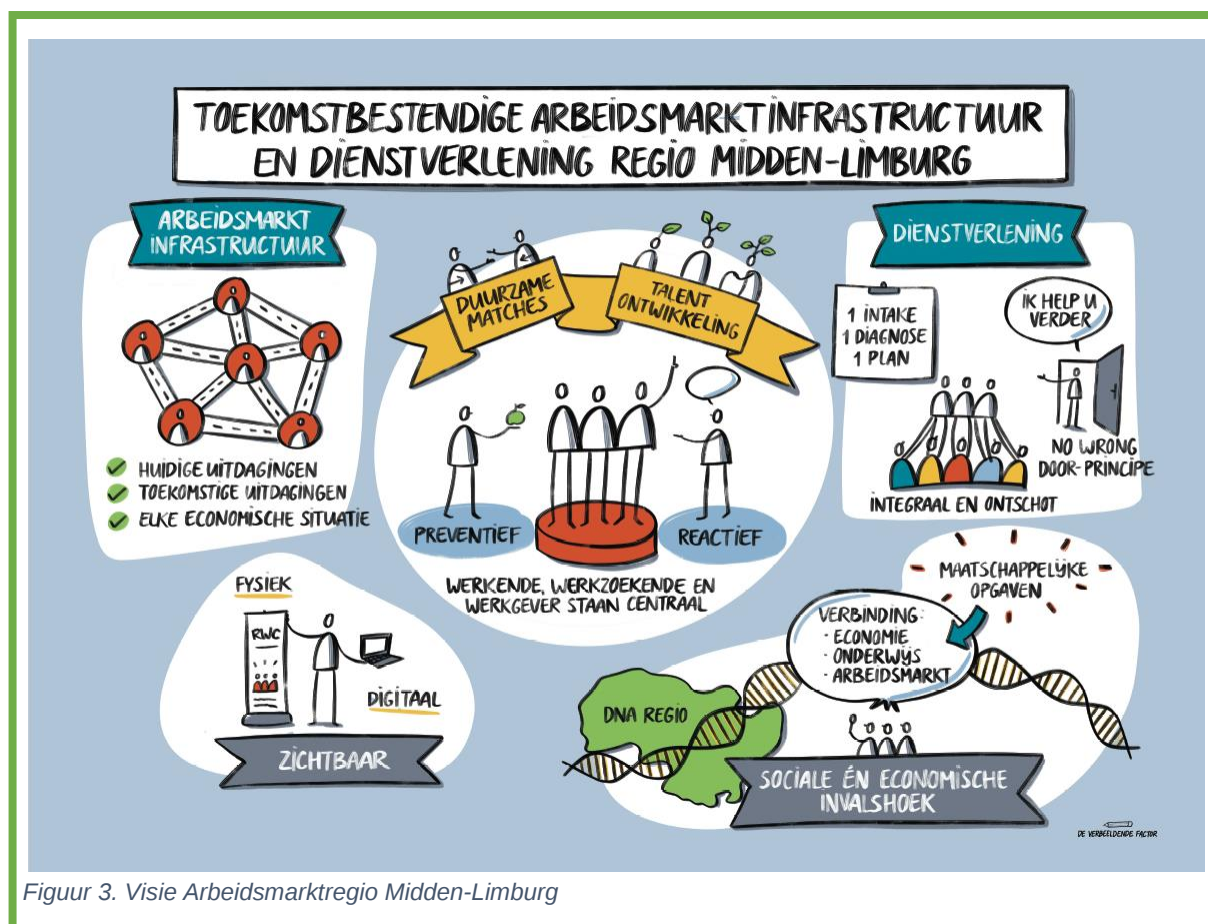
- **Zichtbaarheid**

We zijn zichtbaar voor de inwoner en werkgever, zowel fysiek als digitaal. Werkenden, werkzoekenden en werkgevers moeten met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht kunnen en geholpen worden.

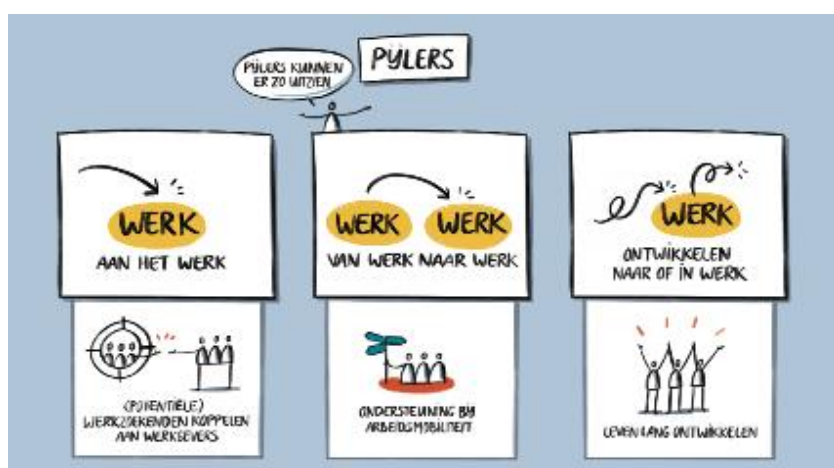
- **Sociale én economische invalshoek**

We hanteren zowel een sociale als economische invalshoek, waarbij vanuit de economische invalshoek met name inzicht in de kenmerkende sectoren van de regio van groot belang is. Deze kenmerkende sectoren hebben namelijk een grote invloed op de regionale arbeidsvraag, het arbeidsaanbod en de eventuele mismatch tussen beiden. Daarnaast geeft het inzicht in de sterke kanten en unieke kansen van de regio om duurzame matches te realiseren.

Samengevat in beeld ziet de visie van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg er als volgt uit:



Figuur 3. Visie Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

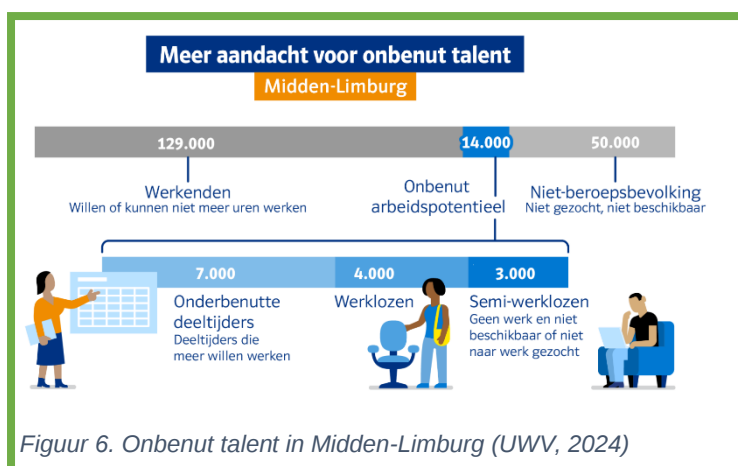


Figuur 5. Pijlers Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

1. Aan het werk

In deze pijler werken de publieke partners gezamenlijk aan het optimaliseren van beleid, uitvoering en dienstverlening voor ontwikkeling en arbeidsmarkttoeleiding voor niet-werkende werkzoekenden. Naast deze werkzoekendendienstverlening organiseren zij op regionale schaal werkgeversdienstverlening voor werkgevers in de regio. UWV, gemeenten en hun mensontwikkelbedrijven richten zich in de basis op kwetsbaardere doelgroepen, die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. De werkgeversdienstverlening is hierop ingericht. Regionale werkgevers worden begeleid in hun zoektocht naar personeel en in het inclusiever maken van hun arbeidsorganisatie. Er is een nauwe samenwerking met de werkzoekendendienstverlening van de individuele gemeenten en UWV. Daarnaast kan ook eventuele aanvullende expertise worden ingezet van andere samenwerkingspartners in het netwerk. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het inrichten, bevorderen en ondersteunen van het leerproces bij bedrijven door SBB.

Voor een optimale match tussen werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening moeten de 8 gemeenten en UWV nog beter op elkaar gaan aansluiten en waar nodig focus aanbrengen in de doelgroepen.



Figuur 6. Onbenut talent in Midden-Limburg (UWV, 2024)

AMR ML heeft de volgende speerpunten:

- (Potentiële) werkzoekenden: we focussen in onze dienstverlening op alle (potentiële) werkzoekenden, waarbij we specifieke aandacht hebben voor werklozen of met werkloosheid bedreigde werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Met kwetsbare doelgroepen bedoelen we o.a. mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder arbeidsgehandicapten, mensen met ggz-problematiek, 50plussers en jongeren.

- Inclusief ondernemen: we stimuleren ondernemers inclusief te ondernemen. Een inclusief ondernemer maakt maximaal gebruik van de mogelijkheden van personeel én van het potentieel op de arbeidsmarkt. Werknemers met een arbeidsbeperking kunnen in een inclusieve onderneming 'naar vermogen' betaald werken. Soms is het nodig om aanpassingen te doen in taken, werktijden of werkplek. Hierbij maken we gebruik van functiecreatie, waarbij we organisaties stimuleren in het efficiënter organiseren van bedrijfsprocessen door de werkzaamheden opnieuw te verdelen met o.a. als doel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

2. Van werk naar werk

Niet alle werkenden krijgen momenteel de benodigde ondersteuning om duurzaam de overstap naar ander werk te kunnen maken. Dit geldt bijvoorbeeld voor werknemers werkzaam in sectoren die minder goed georganiseerd zijn, werknemers die intersectoraal willen switchen, werknemers die werken op basis van korte contracten, werknemers in het MKB en kwetsbare ZZP'ers. Van werk naar werk dienstverlening en de preventie van uitval is de verantwoordelijkheid van werkgevers(-) en werknemers(organisaties). Werkenden moeten terug kunnen vallen op private van werk naar werk dienstverlening in hun sector of regio. De vormgeving van deze dienstverlening door de sociale partners wordt op landelijk niveau uitgewerkt, waarna uitvoering in de arbeidsmarktregio verder vorm krijgt. In lijn met onze visie en onze arbeidsmarktproblematiek, is het voorkomen van werkloosheid van werkenden een belangrijk speerpunt binnen onze regio. Enerzijds vanuit het oogpunt van welzijn en ontwikkeling van de inwoner en onze beroepsbevolking, anderzijds vanwege het perspectief van een economisch sterke regio.

AMR ML heeft de volgende speerpunten binnen de van werk naar werk aanpak:

- Loopbaantrajecten: we stimuleren werknemers om door te groeien en we stimuleren werkgevers om hun personeel door te laten groeien binnen organisaties met als doel het verhogen van (onbenut) arbeidspotentieel.
- Omscholing naar kansrijke beroepen: we hebben vooral aandacht voor de omscholing naar kansrijke sectoren in AMR ML, namelijk zorg, onderwijs, techniek, industrie, ICT en transport en logistiek.
- Met werkloosheid (bedreigde) werknemers: we hebben aandacht voor sectoren waar ontslagen (kunnen) gaan vallen (bijv. door faillissementen of krimpsectoren) en bieden ondersteuning aan met werkloosheid (bedreigde) werknemers

3. Ontwikkeling naar of in werk

AMR ML heeft de volgende speerpunten (vanuit de landelijke en regionale LLO-agenda, in samenwerking met de onderwijsinstellingen mede vanuit hun eigen werkagenda's):

- Stimuleren urgentiebesef voor LLO en leercultuur: we willen LLO en leercultuur stimuleren bij zowel bedrijven, mensen, uitkeringsinstanties als opleiders.
- Optimaliseren match scholingsvraag en -aanbod: we willen aanvullend of nieuw aanbod ontwikkelen met als doel bij te dragen aan de match tussen vraag en aanbod. Daarvoor is inzicht nodig in de (huidige en toekomstige) scholingsvraag- en mogelijkheden op basis van signalen uit de praktijk en arbeidsmarktontwikkelingen. Daarnaast is het ook van belang dat hier wordt gekeken naar de inzet van gevalideerde trajecten.
- Ontwikkelen skillsgerichte aanpak: we dragen bij aan een gemeenschappelijke taal voor skills en hanteren een skillsgerichte aanpak op de arbeidsmarkt. Een skillsgerichte arbeidsmarkt maakt het voor mensen makkelijker om over te stappen naar een andere sector of beroepsgroep. Ook kunnen zij zo hun eigen vaardigheden verbeteren. Het is motiverender en effectiever om in je loopbaan gebruik te maken van de skills die je al bezit, en om scholing hierop af te stemmen. Skills is de verzamelterm voor alle persoonlijke- en vakvaardigheden, competenties en kennis die iemand heeft of kan ontwikkelen.
- Opzetten financial engineering: we zorgen voor een multidisciplinair team dat zowel kennis heeft over passende (voorliggende) dienstverlening als de financiële regelingen op de arbeidsmarkt voor (potentiële) werkzoekenden en werkgevers.

4.2. Programmalijn 2: Dienstverlening ontschot en zichtbaar organiseren

Het is belangrijk dat inwoners en bedrijven de juiste ondersteuning krijgen als dat nodig is. In de huidige samenwerking zijn er knelpunten. Zo is de juiste publieke dienstverlening niet altijd

toegankelijk voor kwetsbare werkzoekenden, wordt tijdige inzet van dienstverlening beperkt door de uitkeringsituatie, of kan dienstverlening niet worden voortgezet wanneer de persoonlijke (inkomens)situatie verandert. Daarom moeten we inzetten op een ontschot dienstverleningsaanbod, dat voor iedereen zichtbaar en bereikbaar is. Hiermee vergroten we het bereik van onze gezamenlijke dienstverlening van partijen ten behoeve van ons regionaal arbeidspotentieel.

Bij het ontschot en zichtbaar organiseren van dienstverlening volgen we de landelijke ontwikkelingen. Dit betekent dat we in iedere arbeidsmarktregio één publiek private netwerksamenwerking inrichten voor arbeidsmarktdienstverlening met één regionaal gezamenlijk loket waar werkenden, werkzoekenden én werkgevers terecht kunnen. We doen dit onder de naam Regionaal Werkcentrum (hierna RWC). Het RWC biedt werkenden, werkzoekenden en werkgevers (zowel fysiek als digitaal) toegang tot publieke en private werkzoekendendienstverlening én werkgeversdienstverlening dienstverlening. Het RWC staat in verbinding met de eigen loketten en initiatieven van de netwerkpartners.

De netwerkpartners (in het Regionaal Werkcentrum) maken binnen de arbeidsmarktregio met elkaar afspraken in een samenwerkingsconvenant over de wijze waarop partijen in het RWC worden betrokken, de wijze waarop dienstverlening van partijen via het RWC wordt ontsloten, de manier waarop de doorlopende dienstverlening vanuit het RWC wordt geboden en de wijze waarop de integrale toegang tot dienstverlening, ook via de eigen loketten van de afzonderlijke netwerkpartners, wordt geborgd (no wrong door).

Werkcentrum Midden-Limburg

In navolging van de landelijke koers, werken we in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg toe naar een Regionaal Werkcentrum, genaamd Werkcentrum Midden-Limburg. We willen:

- Een plek creëren waar iedereen die vragen heeft over zijn loopbaan, werk of scholing:
 - Zich welkom voelt;
 - Zich kan oriënteren op zijn eigen mogelijkheden en interesses;
 - Informatie krijgt over waar de kansen liggen in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt;
 - Kan zien en ervaren wat de verschillende soorten werk inhouden;
 - Meer te weten kan komen over welke scholingsmogelijkheden zijn;
 - Tips krijgt voor succesvol solliciteren;
 - Hulp kan krijgen bij het verder versterken van de eigen arbeidsmarktpositie;
 - Actuele vacatures kan vinden, en vacatures met een leercomponent (werkend leren);
 - Geholpen wordt om een passende baan te vinden.
- 'Gidsen' inzetten als eerste aanspreekpunt binnen het Regionaal Werkcentrum. Zij hebben zicht op de totale dienstverlening van het Regionaal Werkcentrum en weten de juiste dienstverlening bij de vraag in te zetten. De gemeenten en UWV zijn verantwoordelijk voor de inzet van de gidsen. De totale dienstverlening wordt door alle netwerkpartners samen vormgegeven.
- Ons vooral richten op ontsluiting bestaande dienstverleningsaanbod, vergroten toegankelijkheid en méér mensen bereiken. We gaan dus in de basis geen éxtra dienstverlening opzetten.
- Een Werkcentrum Midden-Limburg met een vrijblijvend, laagdrempelig en neutraal karakter, los van bestaande organisaties.
- Kleinschalig van start met een digitaal Werkcentrum Midden-Limburg en uitgaan van fasering, passend bij de budgettaire mogelijkheden. Hierbij wordt de integrale samenwerking die we vanuit het Regionaal Mobiliteitsteam en het Leerwerkloket hebben opgezet gebruikt als uitgangspunt.
- De behoefte van de inwoner of werkgever centraal stellen, niet de behoeften van de dienstverlenende organisaties.

- Middels één aansturing eenzelfde werkwijze hanteren binnen het totale Werkcentrum Midden-Limburg.
- Werkgevers betrekken bij de aanpak die we hanteren in het Werkcentrum Midden-Limburg;
- Een lerende aanpak hanteren waarbij we de inzet van dienstverlening monitoren, borgen en door ontwikkelen.

Om de grote arbeidsmarktopgaven het hoofd te bieden, is het RWC er voor alle inwoners en werkgevers met een werk- en/of ontwikkelingsvraag. Vanwege de specifieke Midden-Limburgse arbeidsmarktopgaven, beperkte middelen en een realistische fasering, is het van belang om binnen deze brede opdracht extra prioritering en focus aan te brengen in onze eigen actieve communicatie:

- We richten ons met het RWC op mensen die hulp en ondersteuning nodig hebben bij het maken van stappen richting de arbeidsmarkt.
- We richten ons in de aanpak en communicatie primair op onbenut arbeidspotentieel en ongezien talent. We bedoelen hiermee mensen die nog onvoldoende in beeld zijn. Zoals bijvoorbeeld mensen die zich heroriënteren op de arbeidsmarkt, de groep deeltijders die meer uren zou willen werken, de 'huisman' / 'huisvrouw' die graag weer aan de slag zou willen gaan en de gepensioneerden die langer door willen werken; Maar ook mensen die verbonden zijn aan een individuele organisatie, die zich breder willen oriënteren.
- Waar nodig zetten we extra in op specifieke doelgroepen die mogelijk al in beeld zijn bij de publieke organisaties, maar waarvoor een bredere oriëntatie op de ontwikkel- en arbeidsmarktmogelijkheden wenselijk is, zoals:
 - Mensen met een afstand tot arbeidsmarkt;
 - Arbeidsgehandicapten;
 - Mensen met psychische problematiek;
 - 50+-ers;
 - Max-WW-ers;
 - Jongeren;
 - Statushouders.
- We richten ons op werkenden, die van werk naar werk begeleid willen worden én op werknemers die willen switchen van krimpsectoren naar maatschappelijk relevante kraptesectoren in Midden-Limburg.
- We richten onze werkgeversdienstverlening dynamisch in, waarbij vanuit de professionaliteit van de betrokken collega's rekening wordt gehouden met beroepen die belangrijk zijn voor de regio en op duurzame baankansen. We houden hierbij o.a. rekening met:
 - Maatschappelijke kraptesectoren
 - Krimpsectoren en faillissementen
 - Sectoren met grote vervangingsvraag
 - Inclusieve arbeidsorganisaties/-ondernemers
 - Kansrijke beroepen
 - Specifiek op MKB
- We richten ons op de ontwikkeling van een wendbare en weerbare Midden-Limburgse (potentiële) beroepsbevolking, waarbij de aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt MBO+ een belangrijk speerpunt is.

Digitaal én fysiek

Aangezien de behoefte van iedere inwoner en werkgever kan verschillen, wordt het Werkcentrum Midden-Limburg zowel digitaal als fysiek ingericht. Dit omdat diverse doelgroepen vragen om verschillende wijzen van benadering én omdat we meer mensen willen bereiken dan in de huidige situatie. De voorbereidingen voor het digitale werkcentrum worden gedaan in samenwerking met diverse partners, vanuit diverse functies zoals communicatieadviseurs, uitvoering en management. Met het fysiek werkcentrum willen we toewerken naar 2 locaties, verdeeld over de regio. Roermond en Weert zijn gelet op de regionale positie en de aanzuigende kracht van omliggende gemeenten eventuele geschikte locaties. We willen echter met name aansluiten bij lokale initiatieven die reeds bekend zijn binnen de gemeenten en voor de inwoners bekend zijn als een loketfunctie waar je met meerdere vragen terecht kan. Zoals diverse wijksteunpunten of lokketten op andere gebieden (bv zorgloketten). Dit zodat de toegankelijkheid en zichtbaarheid in alle gemeenten goed wordt georganiseerd.

4.3. Programmalijn 3: Arbeidsmarktinfrastructuur efficiënt inrichten

De arbeidsmarktinfrastructuur / governance wordt op een dusdanige wijze ingericht dat deze passend is bij het doel dat we als arbeidsmarktregio Midden-Limburg nastreven. Om domeinoverstijgend te werken, stemmen we ook af met sectoren onderwijs en economie. We zetten hierbij een regionaal netwerkberaad op, mede naar aanleiding van landelijke richtlijnen. Doel van deze governancestructuur is dat de samenwerkende partijen makkelijker het arbeidsmarktbeleid, hun dienstverlening en werkprocessen op elkaar afstemmen en optimaliseren. Dit Regionaal Beraad (hierna Beraad) kent een minimale bezetting van (centrum)gemeenten, UWV, sociale partners, SBB en onderwijs. Het Beraad coördineert de afstemming en samenwerking op het gebied van toeleiding naar werk en heeft een belangrijke taak voor het organiseren van de samenwerking in het RWC. De wijze van samenwerken en de bestuurlijke afspraken worden vastgelegd in een model-samenwerkingsconvenant van het Rijk. De inrichting van Beraad sluit aan bij de uitwerking en inrichting van de programmalijnen 1 en 2. Het Beraad heeft een belangrijke verantwoordelijkheid richting het Regionaal Werkcentrum. Daarnaast is het Beraad verantwoordelijk voor het vormgeven van een gezamenlijke meerjarenagenda, bestaande uit een beleidsagenda en uitvoeringsagenda.

Daarnaast houden we bij de inrichting van onze governance ook rekening met regio overstijgende en landelijke ontwikkelingen. We zorgen voor goede aansluiting bij én samenwerking met onze omliggende regio's (Noord-Limburg, Zuid-Limburg en Zuidoost-Brabant / Brainport) en landen (België en Duitsland) gezien arbeidsmarktvraagstukken zich niet beperken tot regio- of landsgrenzen.

5. Commitment toekomstige kernpartners Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Als arbeidsmarktregio Midden-Limburg zetten we samen de schouders onder de opgaven waar we als regio voor staan. Als samenwerkende partijen willen we onze dienstverlening zo organiseren dat werkzoekenden, werkenden en werkgevers elkaar beter weten te vinden en dat onze bevolking wendbaar is en blijft op de arbeidsmarkt. Dat geldt voor het optimaal vormgeven en uitvoeren van de eigen (wettelijke) taken van elke partij, maar vooral voor de in deze Strategische Agenda geformuleerde gezamenlijke opgave voor de toekomst. Indachtig onze visie streven we naar intensieve netsamenwerking en partnership tussen (in elk geval) de 8 gemeenten, het UWV, SBB, de onderwijsinstellingen Gilde en Yuverta en de sociale partners, waaronder de vakbonden FNV en CNV en de werkgeversorganisaties LWV, MKB Limburg en LLTB. Om de vervolgstappen richting implementatie en uitvoering stevig te kunnen zetten, vragen we deze kernpartners hun commitment uit te spreken voor deze Strategische Agenda.