



Handreiking

Meerjarenagenda en
Arbeidsmarktinformatie

Vooraf

Vorig jaar is SZW begonnen met de eerste gesprekken over één van de onderdelen van de hervorming; de meerjarenagenda. Waarvoor dient de agenda, welke thema's zouden erin moeten terugkomen en hoe maken we een raamwerk dat voor alle arbeidsmarktregio's helpend is? Tegelijkertijd was duidelijk dat veel regio's al werken met een plan dat grotendeels overeenkomt met de ideeën die er waren over een meerjarenagenda. In gesprekken met verschillende partijen is verkend welke beelden er leven bij de meerjarenagenda en wat suggesties, kansen en valkuilen zijn. Op basis hiervan is begin 2024 het eerste concept raamwerk regionale meerjarenagenda tot stand gekomen. Van september t/m november hebben vervolgens vier arbeidsmarktregio's deelgenomen aan de pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' waarbij is geëxperimenteerd met het raamwerk. Op basis van de resultaten van deze pilot is het raamwerk verder aangescherpt en is deze handreiking tot stand gekomen. Het 'raamwerk regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode' in deze handreiking vervangt hiermee het concept raamwerk. De handreiking is onderdeel van de set handreikingen voor de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. Deze handreiking is een document in ontwikkeling, zoveel mogelijk gevoed uit de praktijk. In 2025 wordt de handreiking meerjarenagenda uitgebreid met een verdieping op andere thema's.

In deze 1.1 versie is het overzicht van de landelijke programma's en instrumenten aangevuld met een extra toelichting op beleidsontwikkelingen die relevant zijn voor de arbeidsmarktregio's. Verder zijn er enkele inspiratieboxen toegevoegd waarin een thema wordt uitgelicht.

Het komen tot een regionale meerjarenagenda kent meerdere stappen. In deze handreiking ligt de nadruk op het bijeenbrengen van data en kennisgedreven werken. Andere onderwerpen, zoals het betrekken van alle regionale partijen bij een meerjarenagenda, zijn minstens zo relevant. Er wordt bekeken hoe regio's in de komende periode hierbij kunnen worden ondersteund en van elkaar kunnen leren. Bijvoorbeeld via een herziene handreiking of via activiteiten van de landelijke ondersteuningsstructuur (voorheen de Programmaraad regionale arbeidsmarkt en Landelijk Team Leerwerkloketten).

Inhoud

Inleiding	4
Opbouw van de handreiking	4
Waarom zijn er landelijke en regionale meerjarenagenda's?	4
Wat is handig om te weten over de regionale meerjarenagenda?	4
Achtergrond raamwerk regionale meerjarenagenda	6
Hoofdstuk 1 Raamwerk regionale meerjarenagenda	7
Leeswijzer raamwerk: beleidsagenda en uitvoeringsagenda	7
Beleidsagenda: analyse van de regionale arbeidsmarkt	7
Beleidsagenda: ambities	12
Uitvoeringsagenda	13
Hoofdstuk 2 Waarom kennisgedreven werken	16
Beleidsplannen gebaseerd op kennis	16
Transparante beleidskeuzes	16
Gedeeld inzicht in huidige en toekomstige regionale situatie	16
Hoofdstuk 3 Opbrengst van de pilot	17
Inzicht in kennisgedreven beleidskeuzes	17
Handige tips en adviezen uit de pilot	17
Hoofdstuk 4 Verhalen van de vier pilotregio's	19
Fryslân: kennisgedreven werken als overkoepelend verhaal	19
Midden-Limburg: door data betere inzichten en samenwerking	22
Rijnmond: integraal dashboard voor arbeidsmarkt en onderwijs	25
Achterhoek: samenbrengen van goede beleidsinformatie	28
Hoofdstuk 5 Ondersteuning door UWV, SBB en VNG	30
UWV	30
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven	31
Vereniging van Nederlandse Gemeenten	32
Bijlage 1 bij het raamwerk regionale meerjarenagenda	34
Bijlage 2: Landelijke programma's en instrumenten	37

Inleiding

Opbouw van de handreiking

Deze handreiking bevat het raamwerk regionale meerjarenagenda en een toelichting op de achtergrond en bedoeling van de meerjarenagenda. Het raamwerk ondersteunt partijen bij het opstellen van een agenda en is nadrukkelijk bedoeld ter inspiratie. Daarnaast is in de handreiking het onderwerp ‘toepassen van arbeidsmarktinformatie’ uitgelicht.

We grijpen het moment van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur aan om te stimuleren dat beleidsplannen zoveel mogelijk zijn gebaseerd op kennis. Van september tot en met november 2024 vond met vier arbeidsmarktregio's de pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' plaats. In hoofdstuk vier van deze handreiking is meer te lezen over hun ervaringen. Tot slot is er het laatste hoofdstuk meer te lezen over de ondersteuning die de publieke kennispartijen met vertegenwoordiging in de regio kunnen bieden bij het verzamelen en duiden van arbeidsmarktinformatie.

Waarom zijn er landelijke en regionale meerjarenagenda's?

Als onderdeel van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur komt er één meerjarenagenda op landelijk niveau en één meerjarenagenda per arbeidsmarktregio. Dit draagt bij aan het verbinden van de sociale-, de economische- en de onderwijsopgave in het arbeidsmarktbeleid. Meer over de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur is te vinden in de [Kamerbrief van 29 april 2024](#) en de Handreiking Transitie naar Regionale Werkcentra.

In de agenda's wordt de relatie gelegd tussen begeleiding naar (ander) werk en de economische uitdagingen. De begeleiding naar werk is voornamelijk gericht op werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie. Economisch ligt de nadruk op voldoende personeel voor cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid. Ook is er focus op de sectoren rondom de klimaat- en digitale transitie. Loopbaanontwikkeling en scholing spelen een rol om vraag en aanbod beter op elkaar aan te sluiten, ook dit is onderwerp van de agenda's.

De meerjarenagenda biedt de mogelijkheid om verbindingen te leggen met initiatieven en agenda's zoals regionale programma's in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk, (sectorale) Human Capital Agenda's en provinciale Economic Boards. Regionaal is er ruimte voor het aanbrengen van een passende focus, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. We stimuleren dat de regio de arbeidsmarktanalyse zoveel mogelijk kennisgedreven vormgeeft. Het raamwerk regionale meerjarenagenda en deze handreiking helpen hierbij.

Wat is handig om te weten over de regionale meerjarenagenda?

- De arbeidsmarktregio werkt met een meerjarenagenda die bestaat uit een beleidsagenda (vijfjarig) en een uitvoeringsagenda voor de samenwerking (tweejarig). Dit wordt in regelgeving vastgelegd. Uiteraard zullen partijen ieder voor zich plannen (blijven) maken voor de taken die afzonderlijk worden uitgevoerd. Voor UWV en gemeenten betekent dit dat naast de meerjarenagenda ook een uitvoeringsplan SUWI wordt opgesteld. In dit uitvoeringsplan maken zij afspraken over de invulling van hun wettelijke taken op het gebied van arbeidsmarktdienstverlening. SZW is voornemens om het analyse-deel van het huidige marktbe werkingsplan (in Besluit SUWI) onderdeel te maken van de meerjarenagenda en de overige elementen van het marktbe werkingsplan onderdeel te maken van het uitvoeringsplan dat gemeenten en UWV jaarlijks opstellen. De analyse die in de regionale meerjarenagenda wordt gemaakt, dient daarmee als basis bij het opstellen van het uitvoeringsplan.
- 1 januari 2026 is het richtpunt voor het vaststellen van de eerste regionale meerjarenagenda.
- De meerjarenagenda heeft geen formele naam en er is geen minimum- of maximaal aantal pagina's. Het raamwerk en deze handreiking zijn dan ook bedoeld ter ondersteuning, zie ook het tekstblok 'Achtergrond raamwerk regionale meerjarenagenda' (pagina 6).

- De meerjarenagenda is bedoeld om de samenwerking in de arbeidsmarktregio te continueren. De agenda hoeft niet te worden toegestuurd aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tegelijkertijd is het altijd mogelijk om de accounthouder van SZW te betrekken bij het opstellen van de meerjarenagenda.
- Het opstellen van de meerjarenagenda gebeurt idealiter vanuit het goede gesprek tussen de samenwerkende partijen. Deze zijn met elkaar aan zet om tot een gedragen regionale meerjarenagenda te komen.
- De partijen in de regio kunnen in de meerjarenagenda een bewuste afweging maken welk beleid ze in de samenwerking willen voeren op de onderwerpen aanbodkant, vraagkant en mismatch.
- Het is belangrijk om samen met het brede palet aan onderwijsinstellingen (publiek, privaat, formeel en non-formeel) de onderwijsopgave uit te werken. Hierbij kan ook gekeken worden welke cijfers over de arbeidsmarkt onderwijsinstellingen nodig hebben om hun scholingsaanbod, ook in het kader van leven lang ontwikkelen, op af te stemmen.
- Naast de regionale prioriteiten is de meerjarenagenda ook de logische plek om te beschrijven hoe het gezamenlijke impulsbudget wordt ingezet. Daarnaast is de meerjarenagenda een middel om bestaande en nieuwe budgetten met elkaar te verbinden en effectief in te zetten.
- Het raamwerk regionale meerjarenagenda start met een analyse van de regionale arbeidsmarkt. Deze voorzet helpt de opstellers van de agenda op weg. Het is nadrukkelijk niet zo dat voor een goede analyse alle vragen in het raamwerk volledig moeten worden beantwoord. Ook zijn niet alle vragen cijfermatig. Ze kunnen ook worden beantwoord op basis van kwalitatief onderzoek of beleidsmatige rapporten en informatie.
- Voor de Wet van school naar duurzaam werk wordt ook een regionale analyse gevraagd. Het is aan te raden om te bekijken welk deel van de analyse voor de meerjarenagenda gebruikt kan worden voor deze regioanalyse en vice versa. Zo wordt er gewerkt vanuit hetzelfde uitgangspunt. De volgende onderwerpen zijn in ieder geval relevant voor beide analyses: aantallen studenten in de onderwijsketen; ontwikkelingen bij pro-vso-vmbo-mbo; jongeren niet in werk of onderwijs; (alternatieve) scholingsmogelijkheden voor om- en bijscholen; vacatureontwikkeling en kansrijke beroepen; stagependel; en algemene opgaven in de regio.
- Het Landelijk Beraad zal een landelijke meerjarenagenda vaststellen. Samen met de partijen in het Landelijk Beraad is er een 'Verkenning' landelijke meerjarenagenda opgesteld. Deze wordt in de zomer gepubliceerd op www.samenvoordeklant.nl. In Q3 en Q4 gaan partijen verder in gesprek over de inkleuring van de landelijke meerjarenagenda. De inzet is om eind 2025 een uitgewerkte landelijke meerjarenagenda vast te stellen en te presenteren.
- We streven naar een wisselwerking tussen beide agenda's. Het Landelijk Beraad beschrijft in haar meerjarenagenda de landelijke opgaven en prioriteiten en geeft daarmee input voor regionaal uit te werken thema's. De arbeidsmarktregio's komen op hun beurt met onderwerpen en signalen om uit te werken op landelijk niveau.
- Een belangrijke vraag bij de meerjarenagenda is: hoe wordt de inhoud afgestemd in het Regionaal Beraad en hoe gaat vervolgens de besluitvorming? We zijn ons ervan bewust dat het om een complex proces gaat waarbij veel partijen betrokken zijn. Het ministerie van SZW is samen met de landelijke ondersteuningsstructuur aan het bekijken hoe de regio's hierbij kunnen worden ondersteund en van elkaar kunnen leren.

Meer weten?

Heb je een vraag over de invulling van de regionale meerjarenagenda of ben je op zoek naar goede voorbeelden van zo'n agenda? Neem dan rechtstreeks contact op met de regionale accounthouder van SZW of via postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl.

Achtergrond raamwerk regionale meerjarenagenda

Doel van het raamwerk

Vanaf 1 januari 2025 werken de arbeidsmarktregio's zoveel mogelijk volgens de uitgangspunten van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. Dit betekent onder andere dat partijen in het Regionaal Beraad (gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en onderwijspartijen) met elkaar de samenwerking en de inzet van het impulsbudget afstemmen. Afspraken over de samenwerking in het Regionaal Beraad worden vastgelegd in het regionaal convenant (zie de hand- reiking model samenwerkingsconvenant arbeidsmarktregio's) en komen tot uiting in de regionale meerjarenagenda.

Het raamwerk regionale meerjarenagenda ondersteunt partijen bij de totstandkoming van de meerjarenagenda en kan gezien worden als inspiratie of 'checklist'. Het raamwerk biedt handvatten voor de opbouw van de agenda, de breedte aan onderwerpen voor de agenda en informatiebronnen om de agenda te onderbouwen. Idealiter werken partijen in 2025 al met een meerjarenagenda of bereiden dit voor. De verwachting is dat uiterlijk 1 januari 2026 alle arbeidsmarktregio's werken met een meerjarenagenda.

Reikwijdte van de regionale meerjarenagenda

Het Regionaal Beraad is een netwerksamenwerking. Partijen hebben ieder eigen taken en verantwoordelijkheden, maar kunnen in sommige gevallen meer slagkracht maken door samen te werken. Een voorbeeld is de ontwikkeling van publiek-private scholingsprojecten of de implementatie van sectorale ontwikkelpaden richting kansrijke beroepen. De regionale meerjarenagenda is bedoeld om, in aanvulling op de reguliere dienstverlening, de plannen uit te werken waar partijen elkaar kunnen versterken of zelfs nodig hebben in de samenwerking. Deze kunnen gericht zijn op werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

Vaststelling van de regionale meerjarenagenda

Zoals in het regionale convenant is vastgelegd, is het Regionaal Beraad geen rechtspersoon en geen formeel besluitvormend orgaan. Het is een netwerksamenwerking. Na het maken van de afspraken in het Regionaal Beraad neemt het College van B&W van de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio formeel de besluiten over de inzet van de gemeenschappelijke middelen voor de samenwerking en de financiële verantwoording hiervan. Het advies van het Regionaal Beraad is hierbij richtinggevend. In de Handreiking Transitie naar Regionale Werkcentra staat meer informatie over de beschikbare middelen.

Hoofdstuk 1

Raamwerk regionale meerjarenagenda

Leeswijzer raamwerk: beleidsagenda en uitvoeringsagenda

De regionale meerjarenagenda bestaat uit twee delen, een beleidsagenda en een uitvoeringsagenda. Het raamwerk richt zich op zowel de beleids- als de uitvoeringsagenda en behandelt de subonderdelen van deze agenda's. Verder bevat bijlage 1 van het raamwerk verwijzingen naar relevante arbeidsmarktinformatie. In bijlage 2 wordt een overzicht van landelijke programma's en instrumenten gegeven. Enkele beleidsontwikkelingen daaruit lichten we in deze 1.1 versie van het raamwerk toe. Hiervoor is onder andere gebruikt gemaakt van ontvangen input ten behoeve van de voorbereidingen van de Verkenning landelijke meerjarenagenda.

Beleidsagenda (strategisch – 5 jaar)

De beleidsagenda bevat een analyse van de regionale arbeidsmarkt en een overzicht van de ambities die hieruit voortkomen. De analyse beslaat:

1. De *aanbodkant* van de arbeidsmarkt om de ondersteuningsbehoefte in kaart te brengen.
2. De *vraagkant* van de arbeidsmarkt, om mogelijkheden en knelpunten in kaart te brengen, waaronder cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid en de ambities bij het Actieplan groene en digitale banen¹.
3. De (toekomstige) mismatch op de arbeidsmarkt en de manier waarop deze kan worden verminderd, bijvoorbeeld door de gerichte inzet van leven lang ontwikkelen, scholing en re-integratiedienstverlening.

Uitvoeringsagenda (tactisch – 2 jaar)

In de uitvoeringsagenda worden de ambities uit de beleidsagenda vertaald naar acties. De acties worden concreet beschreven aan de hand van 1) wat is het probleem en waarom is er een actie nodig 2) wat is de aanpak en welke middelen worden daarvoor ingezet en 3) wat moet de actie als resultaat hebben. Het Regionaal Beraad kan, naast de middelen en capaciteit die de betrokken organisaties zelf aanwenden, het impulsbudget inzetten.

Beleidsagenda: analyse van de regionale arbeidsmarkt

Onderstaande vragen kunnen worden gebruikt als inspiratie bij het maken van een basisanalyse en bij het uitwerken van een specifiek beleidsvraagstuk. Een deel van de vragen is kwalitatief of beleidsmatig van aard, en een deel van de vragen kan beantwoord worden met data over de arbeidsmarkt. In de tabellen 1, 2 en 3 in bijlage 1 van dit raamwerk zijn verwijzingen met hyperlink naar de betreffende informatie, tabel of dashboard te vinden.

Een andere mogelijke aanpak is om het rapport Regio in Beeld van UWV te gebruiken als basis, en de tabellen te gebruiken om cijfermatige informatie aan te vullen waar Regio in Beeld niet toereikend is. De tabellen in dit raamwerk zijn samengesteld op basis van een verkenning van de arbeidsmarktinformatie die 1) openbaar is en 2) op het niveau van de arbeidsmarktregio beschikbaar is.

Voor vragen over kwantitatieve arbeidsmarkt- en opleidingsinformatie en de beleidsmatige duiding zijn de regionale arbeidsmarktadviseur van UWV en de regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB beschikbaar.

¹ Sectoren genoemd in de Kamerbrief Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur van 29 april 2024 (33566-109)

Het aanbod: de inwoners nu en in de toekomst

Dit betreft de (toekomstige) kenmerken van de inwoners in de regio. Voorbeelden van kenmerken zijn leeftijd, opleidingsniveau en -richting. Hierbij is er speciale aandacht voor de 'sociale opgave'; werkenden (met een kwetsbare positie) op de arbeidsmarkt en het onbenut arbeidspotentieel, waaronder mensen in een kwetsbare positie.

Inwoners in de regio

- Wat is het aantal inwoners, wat is de leeftijdsopbouw van de inwoners en hoe ontwikkelt deze zich (vergrijzing, ontgroening) in de regio?
- Wat is de demografische druk (verhouding werkenden en niet-werkenden) in de regio en wat valt hierin op ten opzichte van andere nabijgelegen regio's en/of Nederland?
- Hoe zijn de inwoners opgeleid (niveau, sector, beroepsrichting) en in hoeverre verandert dit de komende jaren? Meer specifiek; hoeveel huidige studenten zijn er in de regio, welk opleidingsniveau hebben ze en hoeveel studenten stromen de arbeidsmarkt op?
- Zijn er grote sociaaleconomische verschillen, zoals tussen gemeenten of tussen steden en kleinere plaatsen binnen de regio? En zijn er bijvoorbeeld veel alleenstaanden of veel eenoudergezinnen (wat effect kan hebben op het type werk dat mensen kunnen doen)?
- Welke internationale bewegingen raken de aanbodkant van de arbeidsmarkt in de regio? Denk hier bijvoorbeeld aan arbeidsmigratie, kennismigratie (bijvoorbeeld partners van expats) en de komst van ontheemden en asielzoekers.

Wijkeconomie

Een groep mensen is moeilijk met reguliere dienstverlening te bereiken en dat zorgt ervoor dat de toch al omvangrijke opgave om iemand aan het werk te krijgen nog complexer wordt. In verschillende regiodeals is geëxperimenteerd met het in de wijk aanbieden van ondersteuning en het via een wijkbedrijf aanbieden van laagdrempelig werkzaamheden in de wijk. Het gaat veelal om eenvoudige, korte onderhoudsklussen in de buurt, zoals recht leggen van straatstenen, afknippen en afvoeren van afgebroken takken en boodschappen doen voor hulpbehoevende mensen in de wijk. Het is nog onduidelijk of mensen via deze instapbanen naar regulier werk gaan, maar duidelijk is dat er brede baten zijn in de wijk op aangrenzende domeinen.

Meer informatie: [Wijkeconomie tilt wijken op; maak ruimte voor werk in de wijk - Platform31 | Kennis en netwerk voor stad en regio](#)

De sociale opgave

Werkenden

- In hoeverre zijn er (naar inschatting) werkenden in de regio met een risico op verlies van werk die naar verwachting moeite zullen hebben met terugkeer naar het arbeidsproces?
- Welke oorzaken zijn hiervoor te onderscheiden? Denk bijvoorbeeld aan een verhoogd risico op werkloosheid door het type dienstverband (oproep- en uitzendkrachten waaronder arbeidsmigranten, constructies met onderaannemers, kleine zzp'ers) en door snelle verandering in de sector (bijvoorbeeld krimp, sanering, technologisering en Artificiële Intelligentie). Factoren die een snelle terugkeer in het arbeidsproces bemoeilijken kunnen liggen in individuele situaties (chronische aandoening, mantelzorgers, ouderen, laaggeschoolden).
- Wat is de positie van zelfstandige ondernemers? Deze zijn afhankelijk van opdrachten en kunnen een kwetsbare vermogenspositie hebben. In hoeverre zijn zelfstandigen in de arbeidsmarktregio wendbaar en economisch zelfstandig? Denk in dit kader ook aan de wijzigingen op het gebied van handhaving op schijnzelfstandigheid sinds 1 januari 2025.²

² [Schijnzelfstandigheid en arbeidsrelatie | Belastingdienst](#)

Niet-werkenden

- Wat is de omvang van de verschillende groepen niet- of deels-werkenden, bijvoorbeeld volgens de cijfers van het CBS (werklozen, semi-werklozen en onbenutte deeltijders) en het GWU (geregistreerd werkzoekenden) van het UWV³. Hoe verhouden deze groepen zich tot die in andere regio's of delen van Nederland?
- Wat is bekend over de verschillende groepen niet – of deels-werkenden (wel/geen uitkering, type uitkering, duur uitkering, gezondheid, leeftijd, man/vrouw, opleidingsniveau/in het bezit van startkwalificatie, kansen op uitstroom naar werk)?⁴
- In hoeverre hebben specifieke groepen in de regio extra ondersteuning nodig. Hoe groot is voor hen de afstand tot de arbeidsmarkt en welke drempels ervaren zij? Dit in kaart brengen is vooral van belang om de ondersteuningsbehoefte in beeld te hebben. Hierbij kan het gaan om de (persoonlijke) omstandigheden van een groep, maar ook om meer structurele drempels als beperkte tijd, kennis en budget van werkgevers om bijvoorbeeld via functiecreatie een passende werkplek te verwezenlijken of discriminatie op de arbeidsmarkt. Bij specifieke groepen kan er gedacht worden aan bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking (banenafspraak, beschut werk, arbeidsmatige dagbesteding), senioren met een grote kans op langdurige werkloosheid, mensen met een migratieachtergrond (waaronder statushouders en Oekraïense ontheemden), mensen met een psychische kwetsbaarheid, mensen met een uitkering van UWV of gemeente, ex-gedetineerden, arbeidsmigranten en jongeren (primair jongeren zonder startkwalificatie uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs of als gevolg van voortijdige schooluitval en jongeren mbo niveau 1 en 2 bol⁵). En wie zijn nog onvoldoende in beeld, bijvoorbeeld Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) en senioren na pensioengerechtigde leeftijd die willen werken?

In het kader van de banenafspraak en het opstellen van het uitvoeringsplan SUWI brengen regio's onder andere het doelgroepenregister in de regio in kaart. De analyse van kenmerken en mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking in de regio die onder deze bullet van de meerjarenagenda wordt gemaakt, is bedoeld als basis bij het opstellen van het uitvoeringsplan SUWI. Hiermee vervangt de analyse in de regionale meerjarenagenda de analyse uit het huidige marktbe werkingsplan zodra het Wijzigingsbesluit SUWI in werking treedt.

- Wat is er bekend over (regiospecifieke) oorzaken voor het onbenut zijn van verschillende groepen op de arbeidsmarkt (bijv. veel mantelzorgers, ontbrekende werknemersvaardigheden, problemen met basisvaardigheden op het gebied van taal en digitale technologie, gezondheid, multi-problematiek in bepaalde wijken)?

De vraag: het werk nu en in de toekomst

Onder de 'economische opgave' wordt de actuele en toekomstige vraag op de arbeidsmarkt verstaan.

Onderstaande vragen vormen een basis voor deze analyse. Verwijzingen naar relevante informatie of data zijn te vinden in bijlage 1, tabel 2.

Regionale economie

- Hoe ziet de regionale economie eruit en welk ontwikkelingen spelen er? Kent de regio een beleid gericht op sectoren? Waar is de regio in gespecialiseerd en waar zit het grootste werkgelegenheidsaandeel? Wat is de verhouding tussen grote ondernemingen en mkb? In hoeverre is het werk in de regio seizoensgebonden? Vestigen zich op korte termijn nieuwe (grote) organisaties of zijn saneringen/verhuizingen/bedrijfsbeëindigingen/faillissementen te verwachten? (Kijk voor deze onderwerpen ook vooral naar de informatie van CBS en KVK, zie rij 1 van tabel 2).
- Hoeveel opleidende leerbedrijven zijn er in de regio en hoeveel openstaande leerbanen?
- Wat zijn andere factoren die invloed hebben op de werkgelegenheid? Is er bijvoorbeeld voldoende kinderopvang in de regio? En hoe is de bereikbaarheid binnen en naar de regio? Is er veel pendel tussen regio's of grensgebieden op het gebied van scholing en werk?

³ In de Regio in Beeld 2024-2025 is te zien hoe de cijfers van het CBS zich tot de GWU-cijfers verhouden.

⁴ In bijlage 1 zijn recent verschenen CBS-tabellen toegevoegd die hier meer informatie over geven.

⁵ Dit zijn jongeren die ongeacht de stand van de economie moeite hebben om aan het werk te komen en aan het werk te blijven; de primaire doelgroep van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk.

- Hoe ziet de verdeling van de typen dienstverbanden in de regio eruit en op welke manier verschilt dit van omliggende regio's/Nederland (vaste loondienst, flexibele contracten, veel uitzendwerk, constructies met meerdere onderaannemers, aandeel arbeidsmigranten, veel zzp'ers, mensen met meerdere banen)?

De economische opgave

- Hoe ziet de krapte (bijvoorbeeld CBS definitie: openstaande vacatures t.o.v. werkloze beroepsbevolking) er op dit moment in de verschillende sectoren en beroepen uit? Vertrekpunt zijn cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid en de ambities bij het Actieplan groene en digitale banen. Is er ergens sprake van een aanbodoverschot? Hoe verschilt dit binnen sectoren tussen beroepen (er kan bijvoorbeeld een tekort zijn aan verpleegkundigen, maar een overschot aan sociaal werkers)?
- Wat zijn op dit moment de kansrijke sectoren en beroepen in de regio? Het UWV publiceert bijvoorbeeld een lijst van kansrijke beroepen waar de vraag naar personeel groter is dan het aanbod van werkzoekenden.
- In welke sectoren en beroepen doet zich naar verwachting een grootschalige wijziging voor in de werkgelegenheid door krimp of groei? Relevant hiervoor zijn landelijke macro-economische ontwikkelingen en landelijke transitie die er aan komen, bijv. de klimaattransitie, de landbouwtransitie, woningbouw en de effecten van AI. Bij transitie gaan het ontstaan van nieuw werk en verlies van bestaande beroepen hand in hand.
- Wat is kijkend naar de toekomst de vervangingsvraag voor de verschillende sectoren en beroepen in de regio? Oftewel; waar ontstaat er werkgelegenheid door bijvoorbeeld pensionering en beroepsmobiliteit.

De (mis)match tussen vraag en aanbod

Onder mismatch wordt verstaan dat arbeidsvraag en arbeidsaanbod onvoldoende op elkaar aansluiten. Dit kan zowel in kwantitatieve zin, er is een aanbodoverschot of tekort ten opzichte van het aantal vacatures, als ook in kwalitatieve zin. In dat geval sluiten de vaardigheden en de wensen van werkzoekenden niet aan op de vraag in de arbeidsmarkt. Ook kan het gaan om een informatie-mismatch. In dat geval is de arbeidsmarkt niet transparant genoeg en weten vraag en aanbod elkaar niet goed te vinden.

Op basis van de eerdere analyses, waar zit dan de mismatch tussen vraag en aanbod? Bij het in kaart brengen van de mismatch tekent de ontwikkelopgave zich af. Waar liggen kansen voor (te ontwikkelen) scholingstrajecten en/of het vergroten van de toeleiding naar deze trajecten? Voor mensen in een zeer kwetsbare positie is vaak eerst re-integratiedienstverlening aan de orde, voordat de inzet van scholing mogelijk is.

Kenmerken van de mismatch

- Als de ontwikkelingen bij de aanbod- en vraagkant naast elkaar worden gelegd, waar zit dan de grootste mismatch? Onderzoek wat de oorzaken zijn. Waar heeft de mismatch een kwantitatieve oorzaak en waar is deze vooral kwalitatief van aard? Is de vraag in bijvoorbeeld de logistiek de komende vijf jaar zo groot dat de inwoners (werkenden en werkzoekenden) in de regio hier überhaupt niet aan kunnen voldoen? Sluit de vraag in bijvoorbeeld de ICT-sector onvoldoende aan bij de ICT-vaardigheden die werkenden nu hebben?
- Houden dezelfde sectoren in de komende jaren een mismatch? Verschuift dit in de regio door de combinatie van ontwikkelingen aan de vraagkant (uitbreiding, vervanging, stagnering en invloeden van robotisering, digitalisering en AI) en de aanbodkant (wegtrek, andere opleiding, veranderende problematiek, veranderende wensen etc.)? Sluit het scholingsaanbod (publiek, privaat, formeel en non-formeel) aan op de behoeften van mensen en werkgevers? Eventuele discrepanties maken deel uit van 'de ontwikkelopgave'.
- In hoeverre wordt de mismatch ook veroorzaakt doordat vraag en aanbod elkaar in de regio niet weten te vinden (informatie-mismatch)? Hierbij kan ook worden gedacht aan de rol van gegevensuitwisseling en tooling voor het matchen van vraag en aanbod (zie ook kopje 'randvoorwaarden samenwerking in de arbeidsmarktregio').

De mismatch afzwakken

- Is het wenselijk om in elke sector en beroep te investeren? Welk afwegingskader wordt door de regio gebruikt? Mogelijke afwegingen zijn bijvoorbeeld een structureel tekort aan arbeidspotentieel binnen de sector, het verdienvermogen en de maatschappelijke waarde van de sector, de toekomstige kansen en prognoses voor de sector, het prioriteren van maatschappelijke opgaven en te borgen publieke sectoren. Denk hier bijvoorbeeld aan publieke sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid.

- In hoeverre is het aanbod van werknemers in de regio een oplossing voor de toekomstige arbeidsmarktvraag in de regio? Waar zijn verbindingen te maken met initiatieven die zich richten op het verhogen van arbeidsproductiviteit door betere inzet van menselijk kapitaal en technologische innovaties?
- Voor welke sectoren en beroepen zou preventieve dienstverlening naar duurzaam werk voor werkenden in een kwetsbare positie een uitkomst bieden?
- Wat zijn toegankelijke en kansrijke beroepen voor mensen in een kwetsbare positie, onder andere voor mensen in het doelgroepenregister (waar kan men makkelijk aan het werk komen, zoals bijvoorbeeld in de schoonmaak)?

In het kader van de banenafpraak en het opstellen van het uitvoeringsplan SUWI worden de kanssectoren en kansberoepen voor personen in het doelgroepenregister in de regio in kaart gebracht. De analyse van toegankelijke sectoren en beroepen die onder bovenstaande bullets van de meerjarenagenda wordt gemaakt, is bedoeld als basis bij het opstellen van uitvoeringsplan SUWI. Hiermee vervangt de analyse in de regionale meerjarenagenda de analyse uit het huidige marktbewerkingsplan zodra het Wijzigingsbesluit SUWI in werking treedt.

- En welke beroepen bieden mogelijkheden voor duurzaam werk? En wat voor type dienstverband en opleiding leidt tot duurzaam werk of een eerste stap in die richting (bijvoorbeeld via praktijkleren in het mbo naar duurzaam werk of uitzendcontracten ten opzichte van tijdelijke contracten)?

De ontwikkelopgave

- Hoe kan het bestaande reguliere (initiële) opleidingsaanbod beter aansluiten op de vraag in de arbeidsmarkt nu en de komende jaren?
- Hoe kan het verdere opleidingsaanbod voldoende dekkend gemaakt worden? Dat wil zeggen is er een passend aanbod voor werkenden en werkzoekenden op het gebied van op-, om- en bijscholen via (a) door OCW erkend onderwijs (modulair opleiden via praktijkleren in het mbo gericht op een diploma (volledige mbo-opleiding), mbo-certificaat (vastgesteld onderdeel van een mbo-opleiding) of praktijkverklaringen (mbo-opleiding op maat), aangevuld met hbo-/wo-opleidingen) en (b) non-formeel onderwijs, waaronder brancheopleidingen. Kijk daarbij naar wat door sectoren is opgenomen in de sectorale Ontwikkelpaden aan arbeidsmarktrelevante opleidingen horend bij opeenvolgende functies.
- Hoe kan het opleidingsaanbod toegankelijk gemaakt worden voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers? In hoeverre werkt versnippering van het opleidingsaanbod het gebruik tegen en zijn er manieren of best practices om dit te voorkomen? Bijvoorbeeld via slimme regionale samenwerkingen.
- Is er een gerichte inzet voor het aanleren van basisvaardigheden, al dan niet in de vorm van een voorschakeltraject of praktijkleren met de praktijkverklaring voor mensen met in een kwetsbare positie?
- In hoeverre is de leercultuur bij bedrijven voldoende aanwezig? Welke bedrijven hebben al een basisleercultuur omdat ze erkend leerbedrijf zijn? Welke verschillen zijn er tussen sectoren of tussen grote ondernemingen en kleinere mkb'ers?

Partijen aan zet

Er zijn verschillende partijen in de arbeidsmark regio actief (zie onderstaand overzicht). Gegeven bovenstaande analyse en de huidige verantwoordelijkheid en inzet van deze partijen, waar liggen dan nog 'blinde vlekken' en kansen in de arbeidsmark regio? Hoe kan beleid vanuit de verschillende partijen er voor zorgen dat vraag en aanbod op elkaar aansluiten?

Hierbij gaat het zowel om dienstverlening aan werkzoekenden en werkenden als om ondersteuning van werkgevers, waaronder het mkb.

- UWV en gemeenten voor re-integratiedienstverlening, scholing en werkgeversdienstverlening;
- werkgevers, werknemers en vakbonden voor duurzame inzetbaarheid en werk-naar-werk dienstverlening;
- onderwijspartijen op het gebied van op-, om- en bijscholen ten behoeve van re-integratie, een leven lang ontwikkelen en de aanpak van krapte;

- SBB voor inzichtelijk maken leermogelijkheden bij leerbedrijven en inzichtelijk maken leerbanen, informatie over mogelijkheden van modulair opleiden via praktijkleren in het mbo gericht op een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring;
- koppeling via de centrumgemeente met de governance-structuur voor het regionaal programma van de Doorstroompuntregio('s) in het kader van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk;
- sociale partners voor werk-naar-werk dienstverlening, scholing en opleiding, zowel sectoraal (bijvoorbeeld via O&O/A&O-fondsen als sectoroverstijgend);
- de samenwerking met sociaal-ontwikkelbedrijven;
- verbinding met de provinciale Human Capital Agenda (Economic Board/provincie);
- de samenwerking met uitzendorganisaties.

Inclusief advies

Tijdens het doorlopen van een MBO-opleiding is er voor leerlingen inclusief advies beschikbaar. Dat houdt in dat jongeren en (jong)volwassenen een leerroute krijgen die aansluit op hun individuele behoeften en mogelijkheden, met als doel duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het adviesproces omvat de professionals van alle organisaties (gemeenten, UWV, doorstroompunten en leerbedrijven) die betrokken zijn bij de jongere of (jong)volwassene, en streeft naar een passende mbo-leerroute, eventueel met extra ondersteuning. Met een betere studiekeuze is de kans op schooluitval minder en de aansluiting op de arbeidsmarkt beter. Meer informatie over inclusief advies is te vinden op de website van de MBO Raad.

Beleidsagenda: ambities

Hier worden de ambities voor de komende vijf jaar gedefinieerd. Aan de hand van bovenstaande analyse komen partijen tot gezamenlijke beleidskeuzes voor de arbeidsmarktregio.

Onderstaande vragen kunnen hierbij behulpzaam zijn.

Focus en prioritering

- Waar is organisatie-overstijgend een impuls aan te brengen op inhoudelijke thematiek, organisatie en samenwerking en welke budgetten kunnen hiervoor worden ingezet? Welke meerwaarde wil het samenwerkingsverband realiseren middels een gezamenlijke aanpak op kwetsbare werkenden en werkzoekenden? En kunnen doelgroepen die nog onderbelicht zijn, beter worden bereikt en ondersteund door samen te werken? In ieder geval gaat de aandacht uit naar mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (statushouders, Oekraïners), jongeren, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden.
- Hoe is de aanpak op de cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid en de ambities bij het Actieplan groene en digitale banen? Moeten bepaalde sectoren in de regio wel of juist geen prioriteit krijgen? Is er sprake van dubbeling en inefficiëntie bij het uitvoeren van al het arbeidsmarktbeleid? Hoe kunnen publieke en private doelen, instrumenten en geldstromen worden gebundeld? Hoe wordt de aansluiting gezocht met de topsectoren en Human Capital Agenda van de provincie?
- Op welke termijn moet de werking van de gestelde ambitie zichtbaar zijn? Gaat het om een 'snelle' bijdrage aan de vermindering van de huidige krapte of het aanpakken van langdurige problematiek en problemen die in de komende jaren ontstaan?
- Welk element van de mismatch heeft prioriteit in de aanpak (veroorzaakt door pensionering, weglek, sector in transitie door maatschappelijke trend)?

Zichtbaarheid en verbinding

- Welke bijdrage kunnen andere partijen in de regio zoals buurtteams, Work in NL (WIN)-punten, schuldhulpverlening/bewindvoering, de bibliotheek, vluchtelingenwerk, huisartsen etc. leveren en hoe zijn die partijen te betrekken?
- Hoe wordt kennis en ervaring binnen de arbeidsmarktregio in een breder perspectief geplaatst en gedeeld?
- Hoe wordt ingezet op zichtbaarheid en naamsbekendheid van de arbeidsmarktregio en van het Werkcentrum?

Activiteiten en middeleninzet (hoofddlijnen, uitwerking volgt in de uitvoeringsagenda)

- Op welke manier kunnen de ontwikkelingen op het gebied van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur worden ingezet voor de opgaven?
 - dienstverlening via het Werkcentrum;
 - inzet impulsbudget voor projecten die samenwerking tussen vakbonden, werkgevers, publieke partijen en onderwijs stimuleren;
 - koppeling met andere regionale opgaven en financieringen.

Regionale knelpunten (input voor landelijke meerjarenagenda)

Wat zijn obstakels die regio's niet zelf kunnen wegnemen? Deze obstakels kunnen zowel beleidsmatig zijn als op de samenwerking.

Bijvoorbeeld:

- ontbreken bepaalde randvoorwaarden waar de regio zelf geen regie over heeft waardoor het beleid niet kan worden uitgevoerd of niet het goede effect heeft;
- angst voor inkomensval of onzekere positie bij omscholing of (meer uren) werk;
- negatieve beeldvorming over verschillende sectoren (denk bijvoorbeeld ook aan arbeidsvoorwaarden, keuzevrijheid, sociale veiligheid, flexibiliteit, bereikbaarheid);
- arbeidsmarktdiscriminatie waardoor toeleiding naar stage of werk minder succesvol is;
- belemmerende administratieve processen voor werkzoekenden en werkgevers. Bijvoorbeeld de administratieve last door verplichte tewerkstellingsvergunning voor werkgevers, met name voor mkb, bij het aannemen van asielzoekers;
- druk door mantelzorg/ ouderschap waardoor (meer) werken niet mogelijk is;
- het nog niet ontwikkeld zijn van de juiste mbo-certificaten of praktijkverklaringen om mensen te scholen voor de vraag van werkgevers;
- wet- en/of regelgeving met onbedoelde gevolgen;
- problemen rond gegevensuitwisseling in de regionale samenwerking, zoals ontbrekende standaarden en grondslagen;
- hoge administratieve lasten bij de inzet van alle subsidieregelingen, elk met eigen spelregels.

Verdere analyse en onderzoek

- Biedt de beschikbare arbeidsmarktinformatie voldoende handvatten om een goed beeld te vormen bij vraag, aanbod en mismatch? Of is er op dit vlak nog aanvulling en verdieping nodig? Hoe en met wie (publieke partijen, commerciële partijen, kennis- en onderzoeksinstituten) kan dit beeld worden aangevuld?
- In hoeverre en op welke onderwerpen kan er nog gebruik worden gemaakt van (wetenschappelijke) kennis? Bijvoorbeeld van practoraten, lectoraten en kennisplatforms van regionale beroepsopleidingen en kennisinstellingen.
- Wat zijn andere agenda's/programma's die raken aan de arbeidsmarkt waar partijen gebruik van kunnen maken (bijvoorbeeld agenda's of afspraken in het onderwijs, programma's in relatie tot topsectoren als Actieplan groene en digitale banen, het regionaal programma van de Doorstroompuntregio's in het kader van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk)?
- Wat zijn best practices van samenwerking tussen werkgevers, vakbonden, publieke partijen en onderwijs? Aan welke goede voorbeelden of inspirerende initiatieven elders willen partijen een voorbeeld nemen? Zijn er lessen te trekken uit samenwerkingen die niet zijn gelukt?

Uitvoeringsagenda

In de uitvoeringsagenda worden ambities uit de beleidsagenda voor de komende twee jaar vertaald naar acties. Er komt aan bod hoe acties worden gefinancierd, georganiseerd, gemonitord en geëvalueerd. Daarbij is aandacht voor de randvoorwaarden voor implementatie van de uitvoeringsagenda, zoals gegevensdeling bij gezamenlijke dienstverlening en voor monitoring en evaluatie.

Concretisering van gestelde ambities in beleidsagenda

- Op welke manier worden de ambities (zoals gesteld in de beleidsagenda), omgezet in concrete (waar mogelijk kwantitatieve) doelen, projecten, acties en resultaten?
- Op welke manier dragen de verschillende partijen in de arbeidsmarktinfrastructuur in de regio bij aan de projecten? Wat kan op het niveau van de arbeidsmarktregio worden uitgevoerd? Wat moet er (sub)regionaal of lokaal worden aangepakt?
- Hoe lang lopen deze projecten in de tijd en hoe verhouden ze zich tot elkaar?
- In hoeverre wordt aangesloten op landelijke (en/of sectorale), regionale en lokale initiatieven? Waar liggen nog nieuwe kansen of mogelijkheden om initiatieven te bundelen?

Financiering in de arbeidsmarktregio

- Welke financiering is voor projecten beschikbaar kijkend naar diverse niveaus (privaat, Europees, landelijk, provinciaal en gemeentelijk niveau)? Zijn er bronnen die nog niet of niet volledig worden ingezet?
- Welke financiële middelen staan voor de arbeidsmarktregio ter beschikking voor de uitvoeringsagenda? Maak een overzicht van de middelen van alle partijen die iets inbrengen in de samenwerking in de arbeidsmarktregio. Hierbij kan het gaan om structurele en tijdelijke middelen.
- Hoe ziet de inzet, capaciteit en de begroting er voor de verschillende projecten uit?
- Welke eisen worden er gesteld aan de inzet van de middelen, bijvoorbeeld t.a.v. de verantwoording? Zijn er mogelijkheden om financieringsstromen te bundelen?

Randvoorwaarden samenwerking in de arbeidsmarktregio

In iedere regio wordt een samenwerkingsconvenant opgesteld met afspraken over de wijze van samenwerken, het ondersteunen van de digitale infrastructuur en het organiseren van besluitvorming rond de regionale meerjarenagenda.

- Zijn er nog andere afspraken die gemaakt moeten worden om de samenwerking goed te laten verlopen? Met wie en hoe werken we samen? Hoe worden arbeidsmarktprofessionals van de samenwerkende partijen in de regio ondersteund in het ontwikkelen van hun vakmanschap?
- Hoe geven we regionaal invulling aan de communicatie (inclusief regionale website) op basis van de landelijke leidraad/afspraken die vanuit het uitgangspunt eenduidigheid voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers, worden gemaakt?
- Is er voldoende zicht op elkaars instrumentarium? Wordt er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van de instrumentengidsen Dennis en Eva?
- Hoe sluit de regio aan op landelijke ontwikkelingen wat betreft gegevensuitwisseling? Denk bijvoorbeeld aan het aansluiten op de technische uitwisselingsvoorziening die is opgeleverd in het kader van het programma Verbeteren Uitwisseling Matchinggegevens (VUM), de uitfasering van het UWV-portaal voor gemeenten of aan het gebruik maken van de skillsontologie van het programma Vaardig met Vaardigheden en Competent NL, zodat gematcht kan worden op basis van competenties en vaardigheden.
- Welke knel- of aandachtspunten met betrekking tot gegevensuitwisseling spelen er in de regio en moeten met prioriteit worden opgepakt om de samenwerking op arbeidsmarktdienstverlening te verbeteren?
- Hoe wordt in de regio bewaakt dat de relevante gegevens voor arbeidsmarktdienstverlening (zoals profiel- en vacaturegegevens) volledig, actueel en betrouwbaar blijven?
- Hoe sluit de regio aan op landelijke ontwikkelingen wat betreft gegevensuitwisseling? Denk bijvoorbeeld aan het aansluiten op de technische uitwisselingsvoorziening die is opgeleverd in het kader van het programma Verbeteren Uitwisseling Matchinggegevens (VUM), de uitfasering van het UWV-portaal voor gemeenten of aan het gebruik maken van de skillsontologie van het programma Vaardig met Vaardigheden en CompetentNL, zodat gematcht kan worden op basis van competenties en vaardigheden (zie ook de inspiratiebox CompetentNL hieronder).

CompetentNL

Wat is CompetentNL?

CompetentNL is een 'skillstaal': één uniforme taal om in dezelfde termen over dezelfde skills te spreken in beroepsomschrijvingen, vacatureteksten, kandidaatprofielen, kwalificatiedossiers van opleidingen enzovoort.

Waarom CompetentNL?

Diploma's en cv's laten niet altijd goed zien wat iemand precies kan of weet. Of voor welk werk iemand geschikt is. Ook verandert werk, door nieuwe technologie of economische keuzes. Mensen die werken ontwikkelen zich. Door ervaring in hun werk en privé.

Eén taal waarin we skills eenduidig benoemen, zodat:

- Werkgevers kandidaten voor werk vinden, ook als die geen of niet het juiste diploma hebben. Maar die op basis van hun skills wel geschikt zijn voor een functie.
- Arbeidsbemiddelaars, zoals UWV, gemeenten, uitzend- en re-integratiebureaus, jobcoaches, mensen op basis van hun skills naar werk kunnen brengen. Zij kunnen zien met welke aanvullende opleiding of training iemand de benodigde skills snel kan aanleren.
- Werkzoekenden zien welke beroepen zij met hun skills (ook) kunnen uitoefenen. Zij vinden zo de functies waar zij op basis van hun skills wel geschikt voor zijn, los van hun diploma's.

Hoe werkt CompetentNL?

CompetentNL stelt data over skills publiek beschikbaar, om bestaande toepassingen zoals matchingtools mee te verrijken of om nieuwe applicaties voor de arbeidsmarkt en het onderwijs te ontwikkelen.

EVA

Instrumentengids Eva is ontworpen zodat professionals in één oogopslag kunnen zien welke instrumenten beschikbaar zijn voor een specifieke werkzoekende. Organisaties vullen de gids zelf met lokale en regionale instrumenten op het gebied van begeleiding naar werk. Met de gids krijgt de professional snel overzicht en kan het juiste aanbod worden ingezet. Het wordt ervaren als eenvoudig in gebruik en het geeft bovendien inzicht in of de juiste instrumenten zijn ingekocht. Inmiddels zijn rond de 200 gemeenten aangesloten op Eva. Er wordt geëxperimenteerd met het ontsluiten van Eva via AI-tooling.

Monitoring en evaluatie

- Hoe wordt inzet in de regio (projecten, dienstverlening, samenwerking) gemonitord en geëvalueerd? Op welke manier biedt dit inzicht in de (veranderende) arbeidsmarktregio en de werking van de dienstverlening?
- Hoe worden kwantitatieve en kwalitatieve doelen uit de uitvoeringsagenda gemonitord en geëvalueerd? Welke indicatoren worden hiervoor gebruikt en welke kennis leveren deze op? Waar kan hiervoor gebruik worden gemaakt van bestaande bronnen?
 - Hoe worden activiteiten in de regio gemonitord?
 - Hoe worden resultaten van projecten geëvalueerd?
 - Hoe wordt de samenwerking in de regio geëvalueerd?
- Hoe en met welke resultaten (output en outcome) is het impulsbudget ingezet? In hoeverre heeft het impulsbudget als vliegwiel gediend voor een samenwerking tussen werkgevers, vakbonden, publieke partijen en het onderwijs?
- Hoe dienen de monitorings- en evaluatieresultaten als input voor de volgende uitvoerings- en beleidsagenda? Wat zijn de lessen en zijn die ook relevant om te delen via het Landelijk Beraad?

Hoofdstuk 2

Waarom kennisgedreven werken

Beleidsplannen gebaseerd op kennis

We grijpen het moment van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur aan om te stimuleren dat beleidsplannen zoveel mogelijk zijn gebaseerd op kennis. Hiervoor is ook het gebruik van data nodig, ook wel kwantitatieve arbeidsmarktinformatie genoemd. ‘Kennisgedreven werken’ is echter niet zo gemakkelijk of vanzelfsprekend. En voor steeds meer maatschappelijke problemen wordt juist gekeken naar de regio.

Onder kennisgedreven werken verstaan we dat bij het doorlopen van de beleidscyclus wordt gewerkt met en vanuit feitelijke en juiste informatie over de (toekomst van) de arbeidsmarktregio. Er zijn steeds meer data over de arbeidsmarkt beschikbaar. Maar hoe pak je kennisgedreven werken aan in een netwerksamenwerking waarbij het gaat om zowel de economische, de sociale als de onderwijsopgave? Met het raamwerk regionale meerjarenagenda en deze handreiking willen we de arbeidsmarktregio’s hierbij een stap verder helpen. De VNG heeft al eerder een [datastrategie voor gemeenten](#) gepubliceerd, met als titel Opgavegericht en verantwoord datagedreven werken. In dit document staat een toelichting op wat kennisgedreven werken inhoudt en welke ambities de VNG heeft. Deze datastrategie kan ook voor andere partijen inspirerend zijn.

Transparante beleidskeuzes

Waarom zou je energie steken in kennisgedreven werken? Een voor de hand liggende reden is dat je wilt stimuleren dat beleid is gestoeld op betrouwbare en verifieerbare informatie. Hiermee wordt zoveel mogelijk voorkomen dat beleid wordt gemaakt op basis van onderbuikgevoelens of de politieke waan van de dag. Het zorgt voor meer transparantie bij de beleidskeuzes en de achterliggende argumentatie.

Het is natuurlijk niet zo dat je met data het antwoord op elk beleidsvraagstuk kunt geven. Data kunnen wel aannames ondersteunen of juist tot verrassende inzichten leiden. Daarmee ontstaat een goede discussie. Vaak worden ideeën voor waar aangenomen zonder er nog vragen over te stellen. Het gebruik van arbeidsmarktinformatie stimuleert juist om vragend te denken.

Gedeeld inzicht in huidige en toekomstige regionale situatie

Arbeidsmarktinformatie kan ook helpen in de netwerksamenwerking en het beleidsproces. Een regionale kwantitatieve analyse geeft een gedeeld inzicht in de huidige en toekomstige situatie in jouw arbeidsmarktregio. In een netwerksamenwerking met partijen met ieder een eigen historie en belang helpt het gedeelde inzicht om de gezamenlijke opgave te formuleren en kracht bij te zetten. Ook kan je cijfermatig inzicht gebruiken om het gesprek aan te gaan met een andere partner. Bijvoorbeeld als een grote vervangingsvraag en een afname van studenten in jouw regio leiden tot een groot tekort aan personeel voor een specifieke groep werkgevers.

Om het werken met arbeidsmarktinformatie verder te brengen, is er ondersteuning beschikbaar door adviseurs van UWV, SBB en VNG. Zij zijn enthousiast om met jullie in de data te duiken. In hoofdstuk 5 lees je meer over hoe ze een helpende hand kunnen bieden.

Tot slot: het werken met data kan heel leuk zijn! Het is een concreet en organisatie-overstijgend project waarmee je in de arbeidsmarktregio aan de slag kunt.

Hoofdstuk 3

Opbrengst van de pilot

Inzicht in kennisgedreven beleidskeuzes

Van september tot en met november 2024 vond de pilot ‘toepassen arbeidsmarktinformatie’ plaats. Hieraan deden vier arbeidsmarktregio’s mee: Achterhoek; Fryslân; Midden-Limburg en Rijnmond. In hoofdstuk 4 lees je hun verhalen.

Een belangrijke vraag was: in hoeverre kunnen professionals op basis van de huidige arbeidsmarktinformatie kennisgedreven beleidskeuzes maken? De pilot heeft daarvan een goed beeld opgeleverd. Ook is op basis van de resultaten het raamwerk voor de regionale meerjarenagenda verbeterd. De pilot is vormgegeven in samenwerking met UWV, SBB en VNG. Verder hebben regionale adviseurs van UWV en SBB meegewerkt.

Handige tips en adviezen uit de pilot

Er zijn allerlei tips en adviezen opgehaald. Het gaat grofweg om drie thema’s: het organiseren van de samenwerking, het belang van het proces en het gebruik van data.

Tips voor het organiseren van de samenwerking

- Werk intensief samen met in ieder geval de adviseurs en data-analisten van UWV, SBB, het onderwijs/de regionale contactschool en de centrumgemeente, want dat kan veel opleveren. In elke regio kunnen adviseurs vanuit UWV en SBB je helpen bij het gebruik van arbeidsmarktinformatie (zie hoofdstuk 5). Zij hebben expertise op het gebied van data én gevoel voor de bestuurlijke samenwerking in de regio. Daarnaast kunnen de adviseurs goed met elkaar schakelen, bijvoorbeeld over informatie die nog ontbreekt in Regio in Beeld en kan worden aangevuld met onderwijsinformatie vanuit bijvoorbeeld SBB.
- Het doel van kennisgedreven werken is uiteindelijk dat de juiste informatie bij de juiste mensen komt. Het netwerk en het organiseren van de juiste relaties is dus minstens even belangrijk als een mooie online data-oplossing.
- Ga in een aparte werkgroep of werkvorm aan de slag met arbeidsmarktinformatie. Betrek hierin een beperkt aantal partijen om het voorwerk te doen. Door niet altijd met alle partijen in de netwerksamenwerking bijeen te komen, gaat het sneller vooruit. Bespreek bijvoorbeeld in het Regionaal Beraad wie in een werkgroep een bijdrage kan leveren en hoe resultaten worden geïntegreerd in het beleids- en besluitvormingsproces van het beraad.
- Wees pragmatisch en zet kleine stappen. Wacht dus niet totdat voor alle onderwerpen het volledige vraagstuk is uitgedacht. Het is een illusie dat je altijd kunt voorzien hoe de analyse van je vraagstuk gaat verlopen en welke informatie je tegenkomt in de data. Kortom, maak een start en je komt steeds iets verder.
- Betrek de regionale collega’s die in de data zijn gedoken en de analyse hebben uitgevoerd óók bij de beleidsgesprekken, de discussies in het Regionaal Beraad en het schrijven van de meerjarenagenda. Dit is verstandig omdat naast de vraagarticulatie (het formuleren van de juiste vraag) en de analyse het juist lastig blijkt om data te duiden en resultaten in de beleidscyclus te betrekken. Zijn er in gesprekken vragen over informatie of data, dan kunnen die meteen worden beantwoord. En misschien nog wel belangrijker, op basis van de resultaten van de analyse kan iemand de focus in de discussie bewaken en wijzen op hoe de situatie feitelijk is. Tot slot kunnen vragen die worden opgeworpen in bijvoorbeeld het Regionaal Beraad, weer aanleiding zijn tot een verdiepende (data)analyse.
- Raadpleeg de [inspiratiegids Datagedreven werken aan regionaal arbeidsmarktbeleid](#) van de VNG. Deze gids helpt je als arbeidsmarktprofessional bij hoe je data kunt gebruiken op de verschillende momenten in de beleids- en uitvoeringscyclus (zie hoofdstuk 4).

“Een gezamenlijke 6 is beter dan een individuele 9.”

Tips over het belang van het proces

- Wees je ervan bewust dat het proces van kennisgedreven beleidsvorming net zo waardevol kan zijn als de uiteindelijke resultaten van de analyse van de eigen arbeidsmarktregio. Door met de verschillende partijen samen te werken aan een kennisgedreven agenda, komen inzichten vanuit de eigen organisatie en data op tafel. Dat dwingt de samenwerkende partijen om elkaars perspectief en elkaars cijfers echt te begrijpen en te doorleven.
- Zie het als kans dat een regelmatig gesprek over arbeidsmarktinformatie kan leiden tot domeinoverstijgende en soms onverwachte inzichten én, niet onbelangrijk, verdere samenwerking op de inhoud.
- Om kennisgedreven werken van meerwaarde te laten zijn, kan het daarom ook helpen dat je beleidscyclus goed is ingericht. En er een vaste plek is waar het gesprek over arbeidsmarktinformatie wordt gevoerd binnen deze cyclus.

“Is het na de pilot klaar?” “Nee, in onze opinie zeker niet. Het doorleven van het traject helpt ons om tot steeds nieuwe inzichten te komen, die helpen bij het verbeteren van de samenwerking en de dienstverlening. Het proces dat hoort bij een kennisgedreven meerjarenagenda is hét middel hiervoor.”

Tips voor het gebruik van data

- Start bij Regio in Beeld van UWV en de onderwijsdata van SBB als jouw regio nog geen arbeidsmarktanalyse of dashboard heeft. Uit de pilot is gebleken dat ook ArbeidsmarktInZicht een startpunt kan bieden. Op deze basis kun je voortbouwen. Ook worden in de UWV-publicatie cijfers en trends in de context van de regio geïnterpreteerd en uitgelegd. Als je vanaf nul begint, bestaat het gevaar dat er veel tijd en energie gaat zitten in een hele zoektocht en je eindigt met een grote hoeveelheid informatie en dashboards die weinig samenhang vertonen. Dit biedt niet per se de garantie voor een bruikbare analyse in jouw regio.
- Regio in Beeld kan je aanvullen met cijfers uit verschillende bronnen. SBB biedt cijfers over opleidingen, leerbanen, vacatures en beroepen voor het mbo. De NRTO en de branche-opleiders van private opleidingsinstituten kunnen aangesloten worden voor meer informatie over non-formele scholing.
- Informatie en cijfers over (kwetsbare) werkenden zijn niet standaard opgenomen in Regio in Beeld. Vakbonden, werkgeversorganisaties, onderwijs (ROC's) en O&O-fondsen kunnen aangesloten worden om hier meer informatie over te geven.
- Denk ook aan de onderwijsinstellingen en welke data voor hen relevant kunnen zijn. Als de regionale analyse bijvoorbeeld een tekort aan technische vaardigheden en een groot aanbod van administratieve vaardigheden laat zien, onderzoek dan met publieke en private onderwijsinstellingen (direct, of via de contactschool) wat je samen hieraan kunt doen.
- Kies met de samenwerkende partners naast een basisset een paar vraagstukken waarbij je samen met een adviseur of data-analist de diepte ingaat. Bij beleid in de arbeidsmarktregio zijn namelijk erg veel vraagstukken relevant. Het is vaak te intensief en tijdrovend om voor al deze vraagstukken uitgebreid alle beschikbare data te analyseren. Daarom is het verstandig om op basis van beleidsprioriteiten focus aan te brengen. Bijvoorbeeld door je te richten op een specifieke groep zoals kwetsbare zelfstandigen of op regionale prognoses voor een bepaalde beroepsgroep. Je kunt er ook voor kiezen om de verdiepende analyse samen met een externe adviespartij te doen. In het raamwerk van de regionale meerjarenagenda staat per onderwerp een link naar beschikbare data en informatie van een kennispartij (bijvoorbeeld CBS of DUO).
- Plan tijd in voor het duiden van wat je ziet in dashboards, tabellen of brondata. Is er bijvoorbeeld een opvallend verschil met andere arbeidsmarktregio's of een toe- of afname over de tijd? Zie je die als significant en als klein of groot? Bij het interpreteren van de data kunnen de regionale arbeidsmarktadviseur van UWV en de regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB ondersteunen.
- Voorkom dat van de 'datawerkgroep' wordt verwacht dat die alle datavragen van alle partijen beantwoordt. Het gaat erom dat de analyse van de arbeidsmarktregio helpt om focus aan te brengen en de juiste beleidskeuzes te maken bij de gezamenlijke en organisatie-overstijgende opgave in de regio.
- Wees je bewust van de achtergrond van de groep met wie je in gesprek gaat aan de hand van arbeidsmarktinformatie. Gaat het om inhoudelijke stakeholders, professionals in de uitvoering, beleidsmakers, managers of bestuurders?
- Besteed aandacht aan de lay-out en presentatie van de resultaten van een analyse, ook als je die op een gegeven moment wilt delen met andere partijen.

Hoofdstuk 4

Verhalen van de vier pilotregio's

De regio's Achterhoek, Fryslân, Midden-Limburg en Rijnmond grepen de pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' aan om het werken met data verder te brengen. Het leverde veel waardevolle inzichten op, ook voor andere arbeidsmarktregio's. Hier hun verhalen.

Fryslân: kennisgedreven werken als overkoepelend verhaal

De arbeidsmarktregio Fryslân heeft een goede aanpak voor het verzamelen, combineren én duiden van kennis en data ontwikkeld. Kennisgedreven werken heeft dan ook nadrukkelijk een plek gekregen binnen de programmatische aanpak. "Met als slogan: wij gaan van inzicht naar overzicht en uitzicht."

Wie zijn aan het woord?

- Marcel Bos, programmacoördinator arbeidsmarktregio Fryslân
- Marije Zijlstra, strategisch adviseur arbeidsmarktregio Fryslân

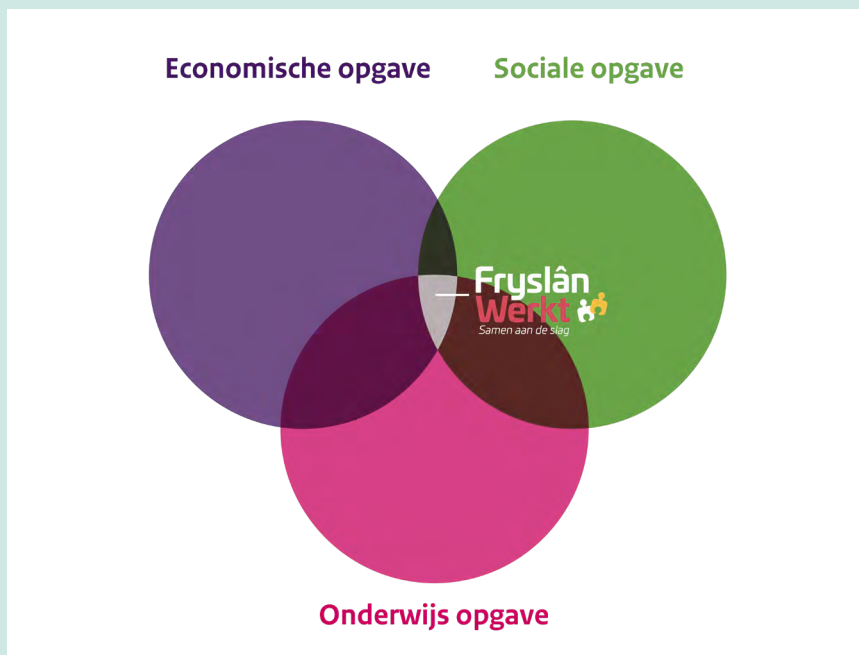
De samenwerkende partijen hechten veel waarde aan kennisgedreven werken. Dat moet eigenlijk het overkoepelende verhaal zijn, vindt Marcel Bos. "Want als deze manier van werken niet aanslaat, kun je allerlei dashboards met data presenteren maar gebeurt er niets."

Marije Zijlstra noemt een andere geleerde les. "Besef dat het omarmen van kennisgedreven werken vraagt om capaciteit, kennis en expertise. Niet iedereen kan zomaar cijfers juist duiden of de vertaling naar beleid en uitvoering maken. Het kennis- en onderzoekscentrum DataFryslân vervult een belangrijke rol door te ondersteunen bij de data-analyse. Zonder hun kennis en expertise zou het ons niet zijn gelukt."

Programmatische aanpak in de steigers gezet

Beiden startten in februari 2023 met hun werkzaamheden voor de arbeidsmarktregio. Zij kregen de opdracht om een uitvoeringsplan voor een eerder vastgestelde koers te maken. "Parallel kwam de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur in een stroomversnelling", zegt Marcel. "Toen hebben we tegen elkaar gezegd: het regelen van de hervorming vereist een andere aanpak dan alleen het samenbrengen van projecten."

Het duo heeft de afgelopen tijd een programmatische aanpak in de steigers gezet. Hierin heeft kennisgedreven werken nadrukkelijk een plek gekregen. Marcel: "Daarom waren wij enthousiast toen we hoorden over de pilot, omdat het hierin gaat over hoe de regio arbeidsmarktinformatie kan betrekken in de vormgeving van de meerjarenagenda. Dat is belangrijk omdat dan niet alleen het onderbuikgevoel of individuele belangen bepalen welke koers de regio gaat varen, maar dit gezamenlijk gebeurt aan de hand van feiten, cijfers en ervaringen uit de praktijk. In onze regio zijn UWV en SBB aangehaakt bij de pilot."



De verbinding tussen de sociale opgave, de economische opgave en de onderwijs-opgave is een belangrijk uitgangspunt bij de meerjarenagenda. Hier een schematische weergave van de kijk vanuit Fryslân. Gesitueerd in het midden is Fryslân Werkt! dat Friese werkgevers ondersteunt bij inclusief ondernemen.

Lastige vertaalslag naar meerjarenagenda

Er is regelmatig contact met de verschillende samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio, zoals UWV, SBB en de provincie. Die beschikken over interessante en relevante data over onder meer onderwijs, economie en arbeidsmarkt. Door de grote hoeveelheid data is het echter niet gemakkelijk om de vertaalslag te maken naar een meerjarenagenda, vertelt Marije.

“Alleen al bij de samenwerkingspartners zijn er enorm veel data en daardoor wordt het een zoektocht. Iedereen heeft een stukje van de puzzel. Het zou van elke organisatie veel capaciteit vragen om de volledige puzzel te leggen en ook de data te analyseren en duiden. Vandaar dat het fijn is dat een onafhankelijke en deskundige partij als DataFryslân zich erover heeft ontfermd.”

Maar hoe worden de vele informatiebronnen nu ontsloten? Daarvoor is ArbeidsmarktInZicht ingeschakeld, vervolgt Marije. “Via dit platform kun je allerlei feiten en cijfers over arbeidsmarkt, economie, onderwijs, skills, sectoren en beroepen in Friesland raadplegen. DataFryslân geeft voor ons duiding aan deze data. Het platform ziet er visueel aantrekkelijk uit en er zit een datastudio achter. Wij hebben een licentie van een jaar afgenomen om te kijken wat het ons brengt.”

Data gebruikt als hulpmiddel

Het werken met data is geen doel op zich, benadrukt Marije. “Data zijn een hulpmiddel. Je kunt hiermee onderbuik- gevoelens toetsen, eventuele knelpunten in de toekomst ontdekken en monitoren of het beleid en de activiteiten de gewenste effecten hebben.”

Data zijn geïntegreerd in de programmatische aanpak, zegt Marcel. “In de eerste fase legden we de focus op kennis van wat we doen en wat er nodig is. Met de partners in de regio hebben we gesproken over onze arbeidsmarktdienstverlening en doelgroepen en hoe dit aansluit bij de wensen van de Friese inwoners en werkgevers en bij de economische en sociale opgaven. De inzichten hebben we in de tweede fase getoetst én verrijkt met behulp van arbeidsmarktinformatie. Zo ligt er nu een goede analyse van niet alleen de opgaven en kansen, maar ook van de al aangetoonde succesvolle dienstverlening in onze arbeidsmarktregio.”

Analyse op sectorniveau

De regio heeft onder meer gekozen voor het analyseren van de data op sectorniveau. Per sector wordt gekeken naar de opgaven op sociaaleconomisch terrein en bij het onderwijs. Marije geeft het voorbeeld van een sector waarin een grote vraag naar personeel voor bepaalde soorten functies is. “Data geven input voor een goed gesprek hierover met onze samenwerkingspartners. Dan komt er ook veel kwalitatieve input terug. Het zijn niet alleen de data maar ook de kennis en expertise bij partners die bepalen wat we samen gaan doen.”

Hiervoor zijn tijdens en na afloop van de pilot overzichtsbijeenkomsten met tal van sectoren georganiseerd: groen; horeca; zorg en welzijn; bouw en techniek; industrie en productie; transport en logistiek; handel en zakelijke dienstverlening en gastvrijheid, recreatie en toerisme. Er zaten onder andere vertegenwoordigers van onderwijs, vakbonden en grotere werkgevers en accountmanagers van UWV en gemeenten om tafel.

Marcel vertelt: “In de gesprekken met de sectoren konden we een laag dieper gaan en kijken naar informatie die nog echt wordt gemist. Het leverde veel inzichten op over wat er nodig is om als arbeidsmarktregio de komende tijd nog steviger in de schoenen te staan. Zoals: investeer in een verbreding van het netwerk, waardoor ook het midden- en kleinbedrijf als gesprekspartner aanschuift. Dat heeft voor ons veel waarde, want het is nu lastig om Friese mkb-ondernemers erbij te betrekken.”

Herkenbare worsteling

De pilotdeelname zorgde voor een blik van herkenning bij Marije. “De worsteling die wij doormaken omdat we wat willen met data, zie ik bij veel arbeidsmarktregio’s. We zitten nog een in een leerproces. Daarom is het interessant om te kijken hoe andere regio’s het aanpakken en zo van elkaar te leren.”

Volgens Marcel is het nog een uitdaging om de programmatische aanpak bij alle partners goed tussen de oren te krijgen. “Het werken met een meerjarenagenda in een netwerksamenwerking vraagt om een duidelijk beeld van de gezamenlijke opgave, keuzes binnen deze opgave en commitment op de gezamenlijke opgave. Dit vereist een zorgvuldig proces.”

Hij hamert op het belang om vanuit de regionale opgave tot duidelijke prioriteiten te komen. “Wij pakken het op deze manier aan omdat we van mening zijn dat we hiermee een betere arbeidsmarktdienstverlening voor inwoners en werkgevers kunnen organiseren. Al is het mooi dat wat we nu doen, helemaal in lijn is met het kabinetsbeleid.”

5 geleerde lessen

- Er zijn veel informatiebronnen en het is waardevol deze via één centraal punt te kunnen raadplegen.
- Het gebruik van data is een waardevol hulpmiddel en geen doel op zichzelf.
- Het duiden van data vraagt om kennis en expertise van data-analisten.
- Combineer data met inzichten vanuit de praktijk om te komen tot een goede analyse van je arbeidsmarktregio.
- Bepaal vanuit de analyse met al je samenwerkingspartners de gezamenlijke opgave voor in de regionale meerjarenagenda.

Midden-Limburg: door data betere inzichten en samenwerking

De keuze voor een pragmatische aanpak heeft de regio Midden-Limburg aanzienlijk verder gebracht tijdens de pilot toepasbare arbeidsmarktinformatie. Er is een stevig fundament gelegd voor kennisgedreven werken bij de ontwikkeling van de regionale meerjarenagenda. “Wij streven ernaar dat iedereen hetzelfde vertrekpunt heeft en gaan samen leren van het proces dat we doorlopen.”

Wie zijn er aan het woord?

- Sandra Slijpen, programmamanager van arbeidsmarktregio's Midden-Limburg en Noord-Limburg
- Monique Snijders, regionaal arbeidsmarktadviseur vanuit UWV Werkbedrijf
- Mérie Michels, sr.regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt bij SBB

Flink geïnvesteerd in gedegen basis

Sandra omschrijft Midden-Limburg als een relatief kleine regio, ingeklemd tussen België en Duitsland. De arbeidsmarktregio maakt nu stappen bij de doorontwikkeling naar de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. “We starten in januari 2025 met het Regionaal Beraad en zijn bezig met de voorbereidingen voor een Werkcentrum. In de afgelopen drie jaar hebben we fors geïnvesteerd in een gedegen basis voor de samenwerking met de arbeidsmarktpartners, die nu vertegenwoordigd zijn in het Regionaal Beraad.”

De partijen in de regio waren volgens Sandra enthousiast over de deelname aan de pilot toepasbare arbeidsmarktinformatie. Hierbij traden UWV, SBB en mbo-opleider Gilde op als kartrekkers. Ondersteuning was er van de centrumgemeente Roermond.

Van arbeidsmarktanalyse naar strategische agenda

Midden-Limburg besloot in 2021 om een langetermijnvisie te ontwikkelen. De regionale partijen staken toen veel tijd en energie in het maken van een arbeidsmarktanalyse. Hierin zijn de ontwikkelingen vanuit het perspectief van economie en onderwijs meegenomen. Dit traject is medio 2024 bekrachtigd met een strategische agenda, die door alle arbeidsmarktpartners is vastgesteld.

Sandra licht toe: “Wij hebben onszelf in 2023 gedwongen om door de oogharen naar de regionale ontwikkelingen te kijken voor de komende vijf tot tien jaar. In de analyse zijn alle bronnen meegenomen die je maar kunt bedenken, onder andere van gemeenten, UWV, SBB, CBS en VNG. We hebben als kleinere arbeidsmarktregio echter niet de kennis, capaciteit, middelen en infrastructuur om zo’n uitgebreide analyse goed bij te houden. Ook bleek de aanvliegroute vanuit het raamwerk nóg breder en integraler dan in onze eerdere analyse en concreter dan in onze strategische agenda.”

De strategische agenda vraagt volgens haar nog om een concretiseringsslag. “We willen het Regionaal Beraad van onderop faciliteren op basis van een behapbare, betekenisvolle set aan data. Het proces van kennisgedreven beleidsontwikkeling zorgt ervoor dat gekozen prioriteiten veel draagvlak hebben.”

Pilot op het goede moment

De pilot kwam dan ook precies op het goede moment. Monique Snijders (UWV) en Mérie Michels (SBB) zijn hierbij in de data gedoken. Monique is verantwoordelijk voor de Midden-Limburgse versie van Regio in Beeld. “Hoe mooi is het dat ik een steentje kan bijdragen. De centrale vraag is: “hoe kunnen we slimme dingen doen die werken voor iedereen die een rol in de regionale arbeidsmarkt heeft?”

Het is van groot belang dat alle arbeidsmarktpartners meedoen, zegt Mérie. “Door het delen en analyseren van data leren we van en met elkaar. De samenwerking tussen organisaties wordt een stuk beter. Ook kunnen

we met data de impact meten en evalueren. Iedereen kan zijn zegje doen.” Volgens Mérie begint alles met goede relaties en hieraan is de afgelopen jaren van onderop gebouwd. “We respecteren elkaars belangen en de gemeenschappelijke opdracht. Dat is de sleutel om data effectief te kunnen gebruiken.” Zij is zelf geen dataspecialist. “Ik vond het echter geweldig om bij te dragen aan de pilot en meer te leren over hoe data en met name SBB-data kunnen helpen bij het regionale arbeidsmarktbeleid. En laten we eerlijk zijn, wie houdt er niet van een beetje data-analyse op z’n tijd? Het is net als puzzelen maar dan met cijfers!”

Ambitie bijgesteld tijdens pilot

De werkgroep ging voortvarend van slag in de pilot. Alle vragen uit het raamwerk zijn in een format gezet, waarna per vraag is gezocht naar de bijbehorende databronnen. Sandra: “Het resulteerde in een document van 60 pagina’s. Er waren zoveel vragen dat de beantwoording eigenlijk niet meer te overzien was.”

In een ingelaste spoedbijeenkomst is de conclusie getrokken dat dit niet de juiste weg was. “Er zou een forse inzet van professionele capaciteit nodig zijn om op deze manier door te gaan. Ook gaf de verzameling van een zeer groot aantal data van een divers karakter geen garantie voor een goede gedegen basis. En dan heb ik het nog niet eens over het samenbrengen en duiden van data of de manier van presenteren.”

Monique was tegelijkertijd bezig met het schrijven van Regio in Beeld 2024. “Het viel me op dat ik daarmee al 70 procent van de vragen uit het raamwerk kon beantwoorden. Het was eigenlijk een beetje dubbelop wat we deden.”

Het raamwerk helpt in het proces om te komen tot een meerjarenagenda maar het is geen blauwdruk voor data-verzameling, zegt Monique. “Sommige vragen in het raamwerk kunnen inderdaad met data worden beantwoord, maar andere vragen zijn meer beleidsmatig of soms zó expliciet dat daarbij geen passende data te vinden zijn. We zijn in ons enthousiasme meteen in de doestand gegaan zonder onszelf eerst de tijd te gunnen om na te denken over het doel van het raamwerk, de relevantie van vragen en wat we al aan bruikbare informatie op de plank hebben liggen. Dat is voor ons een zinvolle les van de pilot.”

Accent op kennisgedreven leer- en beleidsproces

Besloten is dan ook om tussentijds te stoppen met het nog verder verzamelen van data en te kiezen voor een meer pragmatische aanpak. Het accent is komen te liggen op het kennisgedreven leer- en beleidsproces voor de meerjarenagenda.

“Data zijn geen doel op zich maar een middel om tot een gerichte gezamenlijke aanpak te komen die past bij onze regio”, aldus Sandra. “Het startpunt voor ons is dat iedereen hetzelfde vertrekpunt heeft voordat we de inhoudelijke gesprekken gaan voeren. En voor ons is dat Regio in Beeld, door Monique op een mooie manier vertaald naar onze specifieke regio.” In 2023 was hierin als thema veel extra informatie over het onderwijs opgenomen. “Dat hebben we standaard nodig. We voegen de informatie over het onderwijs nu zelf samen met SBB toe in de nieuwste versie van Regio in Beeld.”

De eerder verzamelde bronnen, links en dashboards worden opgenomen in een soort ‘bibliotheek’ om ze niet verloren te laten gaan, zegt Mérie. “Zinvolle data die we gaandeweg tegenkomen, voegen we toe. Wij houden deze data achter de hand voor wanneer er in de toekomst meer diepgang nodig is bij bepaalde onderwerpen.”

Grote bijeenkomst voor samenwerkingspartners

Als vervolg wordt in het eerste kwartaal van 2025 een grote regionale bijeenkomst over arbeidsinformatie georganiseerd. Sandra licht toe: “Hiervoor nodigen we niet alleen bestuurders uit het Regionaal Beraad uit, maar ook alle beleidsmedewerkers, managers en bestuurders van de partners die geen zitting hebben in het beraad. Zij komen ook vanuit het domein onderwijs en economie. Wij willen input ophalen om onze aanpak nog te verbeteren.” Waarop Monique toevoegt: “Door alle partijen erbij te betrekken, ontstaat ook een veel groter draagvlak.”

Er zijn werksessies gepland, vertelt Mérie. “Hiermee wordt de bewustwording gestimuleerd over wat je met data kunt doen en wat je daarvoor nodig hebt. Dat resulteert waarschijnlijk in projectgroepen waarin de deelnemers een bepaald onderwerp uitwerken. Wij zullen er dan voor zorgen dat de juiste data bij hen terechtkomen.”

De werkgroepleden gaan door met het ingezette proces van kennisgedreven beleidsontwikkeling. Zij blikken met een tevreden gevoel terug op de pilotdeelname. “Juist de moeizame start is waardevol geweest en heeft tot betere inzichten, intensievere samenwerking en een meer passende aanpak geleid. Het is onze samenwerking alleen maar ten goede gekomen. We weten nu beter hoe we data willen inzetten. Het belangrijkste is dat op basis van data het goede gesprek binnen de regio kan worden gevoerd.”

5 geleerde lessen

- Neem de regie en ga van start! De leereffecten en inzichten ontstaan door samen te doen.
- Besef dat data geen doel op zich zijn, maar een middel om te komen tot kennisgedreven werken in een netwerksamenwerking. Data voeden het goede gesprek, wat het risico verkleint van ongefundeerde keuzes op basis van onderbuikgevoelens en organisatiebelangen.
- Het hoeft niet direct perfect te zijn. Ermee bezig zijn is al winst. Je laat daarmee ruimte aan de partners om mee te bepalen wat er voor de regio nodig is en wat werkt. Dat zorgt voor draagvlak en focus. Het proces is belangrijker dan de data.
- Bepaal zelf welke aanpak voor het werken met data het beste werkt in jouw regio. Betrek tijdig sleutelpersonen en kennisdragers van de arbeidsmarktpartners met een data-achtergrond erbij, om zo een goed kennisnetwerk op te bouwen.
- Verdiep je in wat er al is en maak daarvan gebruik. Naast de vele losse databronnen zijn er instrumenten beschikbaar waarin arbeidsmarktdata vanuit sociaal, economisch en onderwijsperspectief zijn samengebracht, zoals Regio in Beeld en ArbeidsmarktInZicht. Wellicht niet 100 procent waaraan je behoefte hebt, maar wel een goede basis om te starten zonder grote eigen investeringen en gaandeweg uit te breiden of aan te passen.

Rijnmond: integraal dashboard voor arbeidsmarkt en onderwijs

Wie is er aan het woord?

Aad van der Werf, strategisch arbeidsmarktadviseur bij WerkgeversServicepunt Rijnmond vanuit Gemeente Rotterdam.

Reden voor deelname aan pilot

In het concept raamwerk voor de regionale meerjarenagenda staat volgens Aad van der Werf een uitgebreide dataset met mogelijke bronnen waarvan wordt gezegd dat een regio dit kan gebruiken. “Je moet de meerjarenagenda gaan doorleven. Er wordt nu bijna in het raamwerk gezegd: succes met de bronnen. Het is goed om mensen mee te nemen in wat ze kunnen met bronnen, maar het allerbelangrijkste is: wat is de duiding van een bron? Dat wordt niet aangegeven.”

Het was voor hem aanleiding Vasgen Cekem (algemeen manager Werkcentrum Rijnmond) te adviseren om aan de pilot mee te doen. “Ik vind dat we beter onze ervaringen en kennis kunnen delen in de pilot, zodat andere regio’s daarvan kunnen leren. En waarschijnlijk krijgen wij ook goede ideeën terug. Rijnmond is gewoon erg betrokken bij alle ontwikkelingen rondom het formeren van de Werkcentra.”

Krapte op arbeidsmarkt al te voorzien

Aad geeft een voorbeeld. De krapte op de arbeidsmarkt was tien jaar geleden al te voorzien. “Maar eigenlijk heeft niemand ernaar gehandeld. Wij zijn blijkbaar onvoldoende duidelijk geweest over waar de krapte gaat ontstaan en wat daarvan de consequenties zijn.”

In het licht van de meerjarenagenda is het cruciaal dat dit wel gebeurt. Daarop kan beleid worden gemaakt. “Stel je voor dat een hele industrie die op fossiele grondstoffen is gebaseerd, over 10 of 15 jaar wil stoppen. Dan is het interessant om te kijken welke kwaliteiten en vaardigheden die in die sector aanwezig zijn, kunnen worden ingezet in een andere sector. Dat is natuurlijk wat we uiteindelijk met de Werkcentra willen ondersteunen en richting geven, onder andere door mensen te ontwikkelen en verder te begeleiden.”

Met data beter gefundeerde beleidskeuzes

Het Rotterdamse college van B&W dat in 2022 aantrad, heeft in het arbeidsmarktbeleid meer de focus gelegd op maatschappelijk cruciale sectoren en drie grote transities. “De onderbouwing van deze keuzes hebben we met de juiste data gemaakt. Daarbij hebben we als een van de weinige regio’s veiligheid echt als groeisector benoemd. En we zetten bijvoorbeeld ook sterk in op digitalisering.”

Aad heeft het over de 80/20-regel. “Met data kun je beter een gefundeerde beleidskeuze maken, maar het is niet goed om een keuze alleen op data te baseren. Er zitten ook altijd een gevoel en verwachting bij, die je niet goed kunt duiden.”

Het is ook belangrijk dat mensen ergens energie in willen steken. Dat ziet hij nu bij het Werkcentrum. “Hierbij zijn mensen, soms entrepreneurs, betrokken die er echt voor willen gaan. Er is veel bereidheid om met elkaar succesvol te zijn.”

Goede bronnen aanwezig

Volgens Aad zijn een aantal goede bronnen aanwezig voor een beeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, van een verre tot een kortere horizon:

- langetermijnprognoses van het Centraal Planbureau over de economische ontwikkelingen;
- data van ROA (Universiteit Maastricht) over mogelijke banen, baanopeningen naar regio's en sectoren, en mogelijke beroepen;
- baanprognoses voor komende twee jaar door UWV.

Deze bronnen bieden samen een goed kader voor het beleid. “Daaromheen hebben de gemeente en de regio zelf ook een aantal keuzes voor de lange termijn gemaakt.”

Integraal dashboard en een monitor

Rijnmond heeft een jaar of vijf geleden een integraal dashboard voor de arbeidsmarktregio ontwikkeld: RijnmondInZicht. Toen werkten gemeenten, UWV, AWWN, bedrijfsleven en onderwijs samen in het werkoffensief en van daaruit kwamen het initiatief en de subsidie.

Aad: “UWV en SBB leveren bijvoorbeeld erg goede informatie maar die is niet volledig. Daarom hebben we een integraal dashboard voor arbeidsmarkt en onderwijs gemaakt. Dat hebben we samen gedaan.” Het dashboard is ontwikkeld vanuit een aantal dataverhalen van persona's, zoals een HR-directeur, een gemeentelijke beleidsmedewerker en een directeur in het onderwijs.

Daarna is in coronatijd ook een monitor gemaakt die tegenwoordig de Arbeidsmarktmonitor Werkcentrum Rijnmond heet. Hieraan werkt UWV mee. De monitor bevat de belangrijkste regionale arbeidsmarktinzichten. “Wij maken de doorvertaling naar kansrijke beroepen.” Het dashboard en de arbeidsmarktmonitor zijn voor iedereen gratis toegankelijk. Hiermee is zeer veel beschikbaar aan data en duiding, maar Aad heeft nog wel een duidelijke wens. Het betreft de transitie richting skills. “Dat zit in de monitor maar moet beter.” Hij is te spreken over wat er gebeurt bij CompetentNL maar heeft het gevoel dat de ontwikkeling wat stagneert, omdat nog niet alle beroepen zijn opgenomen. “Ik zou graag de doorvertaling zien van beroepen naar kansrijkheid in een segment of sector en ook de doorvertaling naar opleidingen. Dan kunnen we iedereen ondersteunen bij het maken van juiste arbeidsmarktkeuzes.”

RijnmondInZicht en Arbeidsmarkt-monitor

- RijnmondInZicht

Dit platform biedt een totaaloverzicht van de regionale arbeidsmarkt en de ontwikkelingen binnen de thema's arbeidsmarkt, onderwijs, economie en skills. De 'motor' is gekocht maar het design van het dashboard is door de regio zelf gemaakt. Het doel is dat iedereen eenduidige toegang tot arbeidsmarktinformatie heeft. Het voordeel van RijnmondInZicht is dat bestuurders, beleidsmedewerkers data-analisten en andere betrokkenen gemakkelijk toegang hebben tot voor hen nuttige data en informatie. Zo zijn er prognoses over de ontwikkelingen op alle onderwijsniveaus opgenomen. Een van de onderdelen is 'verdieping'. Hierin staan verkenningen die een bepaald arbeidsmarktthema of een branche uitlichten.

- Arbeidsmarktmonitor Werkcentrum Rijnmond (zie nummer 4 van 2024)

De monitor biedt eens per kwartaal een beeld van de ontwikkelingen bij de regionale economie en arbeidsmarkt. De monitor heeft een pragmatische opzet en geeft duiding. Het gaat om vragen als: wat zijn de belangrijkste economische ontwikkelingen? Wat speelt er in sectoren, bijvoorbeeld trends en de vraag? Hoe zit het met het onbenut potentieel? Ook is er een eigen bijstandsmonitor opgenomen in de Arbeidsmarktmonitor Werkcentrum Rijnmond. Hierin staan actuelere cijfers over de bijstand dan die worden aangeleverd door het CBS.

Gelijk speelveld

Aad vindt een gedeelde kennisbasis van groot belang. “We moeten ervoor zorgen dat iedereen toegang heeft tot dezelfde informatie. Ofwel een gelijk speelveld: zelfde data, zelfde inzichten en zelfde duiding.” Dat ontbreekt nu nog tussen regio’s. “Het is een beetje raar in de pilot dat regio’s enigszins op zichzelf aan het uitvinden zijn wat een kennisbasis is.”

Een handreiking is goed maar Aad raadt aan om ook een aantal masterclasses aan arbeidsmarktspecialisten te geven. “Hierin kun je ingaan op: wat zijn goede voorbeelden, hoe kun je de voorbeelden goed gebruiken en waar kun je de informatie vinden?”

Aad besluit met drie tips:

- Zoek de samenwerking en breng mensen die willen bij elkaar.
- Laat het verder brengen van arbeidsmarktinformatie niet afhankelijk zijn van een of twee mensen.
Er moet een brede samenwerking zijn.
- Zorg voor continuïteit van de financiering.

Achterhoek: samenbrengen van goede beleidsinformatie

Wie is aan het woord?

Harald Bus, regionaal beleidsadviseur Achterhoek vanuit UWV Werkbedrijf

Reden voor deelname aan pilot

De Achterhoek gebruikt onder andere Regio in Beeld en de eigen Achterhoek Monitor als informatiebronnen. De regio is volgens Harald Bus eigenlijk op zoek naar: hoe kunnen we arbeidsmarktinformatie beter gebruiken om beleid voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt te maken? “De behoefte is om meer informatie te krijgen voor het maken van een degelijk beleidsprogramma. Welke stappen kunnen we daarvoor zetten? Het raamwerk regionale meerjarenagenda kan ons hierbij prima op weg helpen.”

Het gaat om vragen als: bij welke groepen zit het arbeidsmarktpotentieel? Wat zijn de economische trends en hoe verhouden die zich tot de lokale arbeidsmarkt? “Er speelt mee dat de beroepsbevolking in onze regio krimpt en vergrijsd. We maken ons zorgen over het duurzaam sociaaleconomisch functioneren van de Achterhoek.”

Thematafel voor onderwijs en arbeidsmarkt

De behoefte aan beleidsinformatie heeft volgens Harald natuurlijk ook te maken met de vorming van het Regionaal Beraad. De Achterhoek heeft een model dat bestaat uit een raad en een board met zes thematafels. Onder de thematafel Onderwijs & arbeidsmarkt vallen speerpuntgroepen die zich richten op een leven lang ontwikkelen, regulier onderwijs en de inclusieve arbeidsmarkt. Deze laatste groep wordt weer gevoed door een overleg met partners.

In de Achterhoek visie 2030 wordt een vergezicht geschetst. Dit is een meerjarenplan voor de samenwerking in de arbeidsmarktregio en een strategisch koersdocument voor een inclusievere arbeidsmarkt. Aan een meerjarenprogramma voor een leven lang ontwikkelen wordt momenteel gewerkt.

De bestuurders in de Achterhoek hebben in oktober 2024 een besluit genomen over de vorming van het Werkcentrum. Er wordt een manager Werkcentrum geworven en er zal gestart worden met een digitaal loket. De transitieperiode wordt gebruikt om het Werkcentrum ook fysiek vorm te geven.

Economisch perspectief belangrijk

Alle partijen die nodig zijn voor het Regionaal Beraad, zijn regionaal vertegenwoordigd. Alleen SBB is agendalid aan de bestuurstafel. Harald: “De regionale samenwerking is erg goed en constructief. Voor het vormen van het Regionaal Beraad vanuit de bestaande structuur hoeft er alleen nog structureel een bestuurlijke aansluiting van SBB worden geregeld.”

Belangrijk is het economisch perspectief, zegt Harald. “Gezien tekortsectoren als zorg, techniek en onderwijs is de vraag: hoe houden we de hele regio draaiende? Wij streven naar een breder programma, waarbij zowel de inclusieve agenda als de Human Capital agenda samenkomen.” Er moeten daarbij keuzes voor vraaggestuurde samenwerkingsprojecten worden gemaakt. Volgens Harald is voor dit alles goede beleidsinformatie nodig. “Wij willen op basis van de informatie inzichtelijk maken: waar zitten kansen, witte vlekken en knelpunten?”

Bijeenkomst met stakeholders

Eind november is daarom een bijeenkomst met vertegenwoordigers van de verschillende partijen georganiseerd. Hierin stonden vragen centraal als: wie heeft welke informatie? Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen? Welke kant willen we op?

Het raamwerk regionale meerjarenagenda met daarin de kwantitatieve bronnen op het niveau van de arbeidsmarktregio hielp Harald om een goede inleiding te kunnen verzorgen. “De bijeenkomst diende als input voor de meerjarenagenda en het bijbehorende uitvoeringsplan van het Regionaal Beraad. We willen kijken hoe compleet de beschikbare beleidsinformatie hiervoor is. Daarna zullen we misschien nog een paar slagen maken. En ook belangrijk: hebben we de juiste mensen aan tafel? Hier hoort het juiste kennis- en vaardigheidsniveau bij.”

De bijeenkomst is onder meer georganiseerd om zicht te krijgen op relevante arbeidsmarktinformatie. Is het nodig dat de regio bijvoorbeeld bepaalde zaken gaat bijhouden of de kwaliteit van sommige data verbeteren? “De bedoeling is dat de betrokken partijen samen toewerken naar een zo volledig en accuraat mogelijke dataset. Dat vormt dan een goede basis voor keuzes in de regionale meerjarenagenda.”

Ervaringen in pilot

Regio's zijn erg verschillend georganiseerd en hebben ook verschillende instrumenten. Harald vindt het mooi hoe dit zichtbaar werd tijdens de pilot, om daarover in gesprek te kunnen gaan en ervan lessen te kunnen leren. De uitwisseling van ervaringen levert ook herkenning op. “Soms ervaar ik zaken als lastig, totdat ik met andere mensen erover praat en dan blijkt dat iedereen ermee worstelt.”

En tot slot: “Wij willen meer met arbeidsinformatie gaan doen. Door de pilot heb ik de bevestiging gekregen dat we op de goede weg zitten.”

Hoofdstuk 5

Ondersteuning door UWV, SBB en VNG

De kennispartners UWV, SBB en VNG beschikken over veel waardevolle arbeidsmarktinformatie voor de regio's. Ook kun je een beroep doen op ondersteuning door adviseurs. Hier lees je meer over welke hulp er wordt geboden.

UWV

1) Waarover heeft UWV arbeidsmarktinformatie en waar kan ik die vinden?

Wij beschikken over een breed scala aan arbeidsmarktinformatie op zowel landelijk, regionaal en sectoraal niveau. Ook hebben we uitgebreide beroepeninformatie. Deze zijn te vinden op onze website [arbeidsmarktinformatie van UWV](#). Op de eigen [regiopagina](#) staat de belangrijke informatie voor jouw regio.

Wat je zoal kunt vinden:

- Regio in Beeld is onze belangrijkste publicatie op regionaal niveau; zie [Regio in Beeld 2024-2025](#).
- Wij maken een rapportage voor iedere arbeidsmarktregio. Hierin staat een samenhangend actueel beeld van de regionale arbeidsmarkt. Dit vormt de basis voor het regionale management van UWV om met stakeholders het gesprek aan te gaan over de aanpak van uitdagingen en knelpunten.
- In Regio in Beeld is aandacht voor de vraagzijde (werkgelegenheid en vacatures), de aanbodzijde (onbenut arbeids- potentieel en geregistreerde werkzoekenden bij UWV) en de knelpunten (zoals Spanningsindicator en aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt). Ook lees je over regionale oplossingen om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten.
- Dashboard Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU). Hierin vind je maandelijks de actuele cijfers over de ontwikkelingen bij WW'ers en andere bij ons geregistreerde werkzoekenden. Voor een aantal groepen op de arbeidsmarkt is speciale aandacht: zelfstandigen; uitzendkrachten; mensen met een arbeidsbeperking en jongeren.
- Dashboard Spanningsindicator. Wij brengen elk kwartaal in beeld hoe vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zich verhouden. Jaarlijks zijn er prognoses voor de arbeidsmarkt in de komende twee jaar, met name wat betreft banengroei en vacatures. Voor elke regio is een publicatie beschikbaar.
- Dashboard Skills. We bieden samen met SBB inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) van beroepen op verschillende beroepsniveaus. Verder zie je welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills van beroepen waarvan de kansen op werk beter zijn.
- Landelijk overzicht van kansrijke beroepen. Dit wordt jaarlijks gepubliceerd, waarna enkele weken later overzichten voor alle arbeidsmarktregio's volgen. Er is ook informatie over mogelijke overstapberoepen opgenomen.
- Beschrijving van actuele ontwikkelingen in sectoren en beroepen. Voor zo'n twintig sectoren en beroepsgroepen is er een [webpagina](#) met informatie over werkgelegenheid, vacaturemarkt en WW-ontwikkeling. In onderzoeksrapporten en webpublicaties worden actuele thema's binnen sectoren toegelicht.
- Publicaties over de werving en het behoud van personeel. Wij onderzoeken bijvoorbeeld welke vacatures moeilijk vervulbaar zijn en hoe bedrijven personeel werven. Werkgevers krijgen tips en oplossingen voor eventuele personeelstekorten.

2) Bij welke adviseurs van UWV kan ik met mijn vragen terecht?

Bij de regionale arbeidsmarktadviseur die voor jouw regio werkzaam is. Onze adviseur wordt bij het beantwoorden van je vragen ondersteund door landelijke collega's die onder meer verantwoordelijk zijn voor een groot deel van de dashboards en publicaties.

3) Op welke manier en voor welke onderwerpen kan ik de regionale arbeidsmarktadviseur betrekken bij het schrijven van de regionale meerjarenagenda?

De regionale arbeidsmarktadviseur kan je helpen bij het maken van een gerichte selectie van arbeidsmarktinformatie. Ook kan de adviseur je ondersteunen bij het duiden van deze informatie voor de meerjarenagenda en is er ruimte voor maatwerkverzoeken. De adviseur beschikt over een breed kennisnetwerk dat kan worden benut om relevante arbeidsmarktinformatie te achterhalen.

Ons uitgangspunt is 'van informatie naar actie'. Wij willen zoveel mogelijk impact maken, waardoor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten.

4) Wat vinden jullie belangrijk om toe te voegen?

Let op de valkuilen die bij arbeidsmarktinformatie horen. Er zijn niet altijd data beschikbaar over een bepaald onderwerp of op een gewenst schaalniveau. Soms lijken data gedateerd maar zijn er geen recente bekend.

Meer weten?

- [Regiopagina](#)
- [Regio in Beeld 2024-2025](#)
- [Website arbeidsmarktinformatie UWV](#)
- Roelof van der Velde (manager arbeidsmarktinformatie en -advies bij UWV): Roelof.vanderVelde@uwv.nl

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

1) Waarover hebben jullie arbeidsmarktinformatie en waar kan ik die vinden?

SBB staat voor stages en leerbanen voor studenten, werkenden en werkzoekenden, met het doel ze op te leiden tot vakmensen. Binnen het middelbaar onderwijs doen we dit met 'praktijkleren in het mbo' via de mbo-scholen en erkende leerbedrijven. SBB heeft de wettelijke taak om informatie over arbeidsmarkt en beroepen te verzamelen en beschikbaar te stellen aan zowel sectoren als scholen en arbeidsmarktregio's. Deze informatie is een belangrijke bouwsteen om de koppeling in de meerjarenagenda te maken tussen de sociaaleconomische opgave en de onderwijsopgave. Er is dus veel informatie beschikbaar voor het maken van goede beleidsafwegingen over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Je kunt onze arbeidsmarktinformatie vinden via deze drie informatiediensten:

- [Atlas mbo-arbeidsmarkt](#)
Dit dashboard gaat over de aansluiting tussen het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt. Je vindt het aanbod van vakmensen, de vacatures die voor deze groep beschikbaar zijn en de baankansen. Er zijn verwijzingen naar landelijke sectoranalyses en trendrapportages opgenomen. De atlas biedt een landelijke weergave van deze informatie. Ben je op zoek naar specifieke informatie voor jouw eigen regio? Dan kunnen we die vaak leveren.
- [Basiscijfers Jeugd](#) inclusief [regioschetsen](#)
Met de Basiscijfers Jeugd geven we samen met UWV een actueel beeld van de mogelijkheden voor jongeren (tot 27 jaar) op de regionale arbeidsmarkt en de stagemarkt. Je kunt vijf dashboards raadplegen: studenten; stages en leerbanen; vacatures; werkzoekenden en kansen. Niet elke arbeidsmarktregio is hetzelfde. Daarom beschrijven we de uitkomsten ook in de regioschetsen. Je vindt hierin een overzicht van de ontwikkelingen in je eigen regio. De regioschetsen worden eens per jaar geactualiseerd.
- SBB LLO informatie (verkrijgbaar via jouw regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB)
Hiermee krijg je inzicht in de deelname van volwassenen en leerbedrijven aan het 'leren op basis van de mbo-kwalificatiestructuur'. Het dashboard richt zich op de diploma- en certificaatgerichte leerroute, met daarbij een overzicht van het scholingsaanbod in de certificaatrouten. Het nieuwe dashboard is nog in ontwikkeling.

2) Bij welke adviseurs van SBB kan ik met mijn vragen terecht?

Bij onze regionaal adviseur arbeidsmarkt. Deze adviseur is beleidsmatig het aanspreekpunt voor de toepassing en duiding van arbeidsmarktinformatie. Verder wordt SBB in je arbeidsmarktregio vertegenwoordigd door een regiocoördinator (voor operationele aangelegenheden) en een bestuurlijke regiomanager (die deelneemt aan het Regionaal Beraad in de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur).

3) Op welke manier en voor welke onderwerpen kan ik de regionaal adviseur arbeidsmarkt van SBB betrekken bij het schrijven van de regionale meerjarenagenda?

Onze beleidsadviseur kan je helpen bij het duiden van vanuit SBB beschikbare arbeidsmarktinformatie. Ook kan de adviseur input leveren voor de regionale meerjarenagenda en daaraan meeschrijven.

4) Wat vinden jullie belangrijk om toe te voegen?

Het proces van het verzamelen van data staat niet op zichzelf. Het is van essentieel belang dat er een duiding volgt waaraan alle kernpartners op beleidsniveau in de regionale samenwerking meedoen.

Meer weten?

- [Factsheet Informatie Regionale Arbeidsmarkt](#)
- Neem contact op met de regionaal adviseur onderwijs arbeidsmarkt van SBB in jouw regio via: [contact met jouw regionaal adviseur SBB](#)
- Renske Hamstra (Klantgroepregisseur arbeidsmarktpartners en onderwijs bij SBB): R.Hamstra@s-bb.nl
- Renier van Gelooven (Teamleider Informeren en onderzoek | Signalering en ondersteuning): r.vangeloooven@s-bb.nl

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

1) Waarover hebben jullie arbeidsmarktinformatie en waar kan ik die vinden?

Wij hebben alle bij ons beschikbare informatiebronnen aangeleverd voor het Raamwerk regionale meerjarenagenda voor de transitieperiode. Onze belangrijkste bron is [Waar staat je gemeente?](#) Hier vind je cijfers over alle gemeenten op alle belangrijke beleidsterreinen, waaronder het [sociaal domein](#). Je kunt zoeken op een bepaalde gemeente. In het [dashboard Werk en inkomen](#) staan lokale cijfers over de werkende en werkloze populatie, de baankansen, het aantal uitkeringen en de re-integratietrajecten.

Daarnaast zijn data over de arbeidsmarkt beschikbaar die meer gaan over meer de economische kant ofwel Human Capital. Denk bijvoorbeeld aan gestarte en gestopte vestigingen, de sectorstructuur en de ontwikkeling van vacatures. Deze data staan in het [dashboard Economie](#).

Ook interessant is onze [Inspiratiegids Datagedreven werken aan regionaal arbeidsmarktbeleid](#). Hierin lees je hoe je als arbeidsmarktprofessional data gebruikt op de verschillende momenten in de beleids- en uitvoeringscyclus. Dit sluit aan op het proces van de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. De inspiratiegids geeft een toelichting op het in beeld brengen van het vraagstuk en bevat tips voor het gebruik van databronnen en de duiding van cijfers. Ook is een voorbeeld van de uitwerking opgenomen aan de hand van het thema Werkgelegenheidsontwikkeling en regionaal opleidingsaanbod: Een match?

2) Bij welke adviseurs van VNG kan ik met mijn vragen terecht?

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten biedt ondersteuning aan de VNG-leden via het KCC (Klant Contact Center) of een van de fora. Het KCC is bereikbaar via tel. 070-373 83 93 of het [contactformulier](#).

3) Op welke manier en voor welke onderwerpen kan ik deze kanalen betrekken bij het schrijven van de regionale meerjarenagenda?

Je krijgt op heel veel vragen antwoord bij het KCC of op de fora. Het bestaande forum Regionale Mobiliteitsteams wordt het forum Werkcentrum. Je kunt hier eenvoudig kennis, ervaringen, documenten en vragen met elkaar delen. Ook heeft de VNG [de Inspiratiegids Sociaaleconomisch samenwerken aan toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid](#) gepubliceerd. Deze gids heeft tot doel om regio's te ondersteunen bij het werken aan sociaaleconomisch arbeidsmarktbeleid.

4) Wat vinden jullie belangrijk om toe te voegen?

Zorg ervoor dat je niet verzuipt in een enorme bak data over de arbeidsmarkt op verschillende niveaus, zoals regio, gemeente en bedrijf. Ga bij het verzamelen en duiden van arbeidsmarktinformatie uit van de gezamenlijke ambitie. Wat is er nodig voor de ontwikkeling van de economie en werkgevers in onze regio en hoe kunnen wij inwoners, al dan niet met een kwetsbare positie, daarmee verbinden? Wat betekent dit voor het onderwijsaanbod? Hoe kunnen we een gezamenlijke aanpak maken?

De vraag is dan wat betreft arbeidsmarktinformatie: uit welke bronnen met data kun je putten om sturing te geven aan het maken van keuzes in de regionale meerjarenagenda en vervolgens aan het verwerken van de keuzes in de uitvoeringsagenda? Op deze manier kun je bijvoorbeeld nagaan of het een goede zaak is om van het toeleiden van mensen naar een bepaalde sector een speerpunt te maken.

Meer weten?

- [Dashboard Werk en inkomen](#)
- [Dashboard Economie](#)
- [Inspiratiegids Datagedreven werken aan regionaal arbeidsmarktbeleid](#)
- Pearl Rapprecht (strategisch adviseur arbeidsmarktregio's bij VNG): Pearl.Rapprecht@vng.nl
- Michelle de Vries (adviseur economie en arbeidsmarkt bij VNG): Michelle.deVries@vng.nl

Bijlage 1 bij het raamwerk regionale meerjarenagenda

Verwijzingen naar arbeidsmarktinformatie

Tabel 1 voor ‘het aanbod’: kwantitatieve bronnen op niveau arbeidsmarktregio per beleidsthema

Thema	Bron
Inwoners en leeftijdsopbouw nu en in de toekomst	UWV: Regio in Beeld CBS: Voor landelijk beeld t/m 2070 CBS
Opleidingsniveau nu en in de toekomst	CBS: tabel hoogst behaald onderwijsniveau tabel leerlingen onderwijssoort en woonregio (op provincie-niveau) tabel gediplomeerden onderwijssoort en woonregio (op provincie-niveau) UWV en SBB: dashboard gediplomeerden en studenten MBO Platform Talent voor Technologie: dashboard onderwijs-arbeidsmarkt Technologie
Onbenut arbeidspotentieel, subgroepen (deeltijders, werklozen, semi-werklozen) en aandeel in verschillende uitkeringen	UWV: Regio in Beeld UWV: Geregistreerd werkzoekenden met achtergrondkenmerken CBS: tabel uitkeringsontvangers per regio CBS: tabel binding met de arbeidsmarkt (alleen op landelijk niveau) CBS: tabel binding met de arbeidsmarkt; gemiddeld inkomen en arbeidspositie (alleen op landelijk niveau) CBS: tabel binding met de arbeidsmarkt; gezondheid (alleen op landelijk niveau) CBS: tabel binding met de arbeidsmarkt; onderwijs (alleen op landelijk niveau)
Verschillende thema's (werk en inkomen, zelfstandigen, mobiliteit, omgeving, eenzaamheid en gezondheid)	VNG: selecteer in het dashboard meerdere gemeenten om een beeld te krijgen voor de arbeidsmarktregio UWV: rapport Zelfstandigen in beeld VWS: dashboard Regiobeeld over verschillende onderwerpen, per arbeidsmarktregio inzichtelijk CBS: dashboard brede welvaart per COROP regio CBS: tabel re-integratie en participatievoorzieningen
Banenafpraak en beschut werk	UWV banenafpraak en beschut werk
Jongeren met een (risico op een) structurele achterstand op de arbeidsmarkt	DUO: vroegtijdig schoolverlaters ⁶ Dashboards vsv en jikp (rijkscloud.nl) UWV: Jongeren t/m 27 met WW uitkering dashboard
Oekraïense ontheemden	UWV: dashboard werkende vluchtelingen uit Oekraïne

⁶ Naar verwachting komt in het najaar van 2025 het nieuwe dashboard vsv en NEET beschikbaar in het kader van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk. De cijfers zijn ook te aggregeren naar arbeidsmarktregio. Daarnaast is in opdracht van OCW en SZW door onderzoeksbureau LPBL een uitgebreide tool ontwikkeld voor het maken van een (kwantitatieve en kwalitatieve) regionale analyse op grond waarvan de partijen in de Doorstroompuntregio's hun regionaal programma kunnen maken.

Thema	Bron
Arbeidsmigratie	CBS: dashboard niet-EU/EFTA nationaliteit

Tabel 2 voor 'de vraag': kwantitatieve bronnen op niveau arbeidsmarktregio per thema

Thema	Bron
Regionale economie	CBS: Regionaal-economische kerngetallen KVK: Regiodashboards LISA: download van totaal aantal vestigingen en werkzame personen per COROP regio SBB en UWV basiscijfers jeugd: link: Basiscijfers jeugd (s-bb.nl)
Mobiliteit en pendel	UWV: Regio in Beeld ZWConnect: aanvullende sectorcijfers Zorg en Welzijn
Krapte of aanbodoverschot	UWV: Regio in Beeld SBB: dashboard aantal actieve/openstaande leerbanen per regio sector/ opleiding SBB: dashboard MBO, studenten in het MBO SBB: sectorrapportages en trendrapportages Aanvullende sectorcijfers ter inspiratie: Techniek Platform Talent voor Technologie: dashboard onderwijs-arbeidsmarkt Technologie O&O-fonds metaalbewerking: sectorcijfers WijTechniek: Branche in cijfers - Wij Techniek Trendfiles (wij-techniek.nl) Onderwijs Arbeidsmarktplatform PO: dashboards primair onderwijs OCW: dashboards po, vo en mbo Centerdata: rapporten primair en voortgezet onderwijs Zorg en Welzijn ZWConnect: aanvullende sectorcijfers Zorg en Welzijn VWS: Prognosemodel Zorg en Welzijn CBS: dashboard CBS arbeidsmarkt zorg en welzijn
Kansrijke opleidingen en beroepen	UWV: Regio in Beeld en lijst met kansrijke beroepen SBB dashboard Atlas voor beroepsonderwijs en arbeidsmarkt UWV en SBB: dashboard kansen op werk mbo-opleidingen
Vervangingsvraag (door bijv. pensionering)	UWV: Regio in Beeld (leeftijdsopbouw per sector) ROA: prognoses t/m 2028 (publicatie is op dit moment op landelijk niveau)
Uitbreidingsvraag (door bijv. klimaattransitie)	UWV: Regio in Beeld (t/m 2024) ROA: prognoses t/m 2028 (publicatie is op dit moment op landelijk niveau) SBB: sectorrapportages en trendrapportages

Tabel 3 voor 'de mismatch': aanvullende kwantitatieve en kwalitatieve informatie, deels alleen op landelijk niveau

Thema	Bron
Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt	ROA: prognoses t/m 2028 SEO: rapport arbeidsmarktpositie MBO afgestudeerden en rapport arbeidsmarktpositie HO afgestudeerden DUO: website met links naar openbare onderwijsdata, dashboard en publicaties CBS: statline tabellen uitstroom mbo en ho
Sectorale informatie	UWV: ontwikkelingen per sector SBB: trendrapportages en sectorrapportages
Informatie over en van werkgevers	UWV: Werving en behoud van personeel UWV: 34 oplossingen voor personeelstekorten Samen voor de klant: Regionale WerkgeversServicepunten door de ogen van de werkgevers SBB studie tevredenheid werkgevers/leerbedrijven SBB
Leven Lang Ontwikkelen	UWV: dashboard Skills voor beroepen SER: Monitor van de over de ontwikkeling van de leercultuur in Nederland CBS: Tabel deelname LLO in Nederland, Tabel deelname LLO naar sector en bedrijfskenmerken, Tabel deelname LLO en arbeidskenmerken SBB: MijnSBB - Kwalificatieregister (s-bb.nl)
Groepen in een kwetsbare positie	UWV: Monitor arbeidsparticipatie mensen met een arbeidsbeperking SZW: Gelijkwaardige kansen Monitor CBS: dashboard asiel en integratie SZW: Factsheet participatiewet Kenniscentrum Phrenos: Werkmonitor Hoofdzaak Werk (psychische kwetsbaarheid) ROA: dashboard Kerncijfers Schoolverlatersonderzoek
Informatie onderwijs-arbeidsmarkt regionaal	Achterhoek Board: Achterhoek Monitor Kennispunt Twente: Twentse arbeidsmarktmonitor Provincie Groningen: Arbeidsmarkt (destaatvangroningen.nl) Arbeidsmarktinzicht: provincie-of regiopagina's

Bijlage 2: Landelijke programma's en instrumenten

Op een deel van de thema's in het raamwerk zijn er landelijke beleidslijnen of samenwerkingsverbanden waarop kan worden aangesloten. In deze bijlage zijn de belangrijkste beleidslijnen verzameld en soms betreft het voorbeelden van good-practices. Enkele beleidsontwikkelingen zijn verder toegelicht om te faciliteren in zowel extra context als concrete informatie en contactgegevens.

Werkzoekendendienstverlening

Beleidslijn	Informatie
Instrumentengids Eva	https://www.inlichtingenbureau.nl/Beleidsterreinen/Werk-en-Bestaanszekerheid/Re-integratie/Dennis-Eva
Mensen met een arbeidsbeperking	
De Banenafpraak	Banenafpraak: waar vindt u welke informatie? VNG Infographic Wijziging Wet banenafpraak
Beschut Werk	Informatiepagina Beschut Werk Impulsbudget toekomstbestendige sociaal ontwikkelbedrijven Specificatie verdeling van het impulsbudget sociale infrastructuur 2025 Adviesteam sociale infrastructuur
Mensen met GGZ-problematiek	
Hoofdzaak Werk, waaronder IPS-traject voor mensen met ernstige psychische aandoeningen	Sterk door werk - Project Hoofdzaak Werk Wat is IPS? - ips (werkenmetips.nl)
Nieuwkomers	
Programma VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt)	Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) Publicatie Rijksoverheid.nl Handreikingen en tools Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) SER
Statushouders aan het Werk, waaronder regionale verbinders en startbanen	Plan van aanpak 'statushouders aan het werk' Kamerstuk Rijksoverheid.nl
Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders	Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS)
Oekraïense ontheemden	Werk en inkomen voor vluchtelingen uit Oekraïne Versterken van de arbeidsmarktpositie van Oekraïense ontheemden Publicatie Rijksoverheid.nl Arbeidsmigratieingodebanen.nl Kamerbrief Sociale inbedding van arbeidsmigranten Kamerstuk Rijksoverheid.nl WIN punten VNG
Arbeidsmigranten, o.a. WIN punten	Alliantie Work in NL Convenant Rijksoverheid.nl
Vrouwen	
Verkleinen ongelijkheid arbeidsmarktpositie m/v	De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbeteren Emancipatie Rijksoverheid.nl

Beleidslijn	Informatie
Jongeren	
Aanpak Jeugdwerkloosheid	Aanpak jeugdwerkloosheid Samen voor de klant Overzicht 'Aanpak jeugdwerkloosheid – Wat gebeurt er in de regio's?' - VSOPRO
Aanpak voortijdig schoolverlaten	Aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv) Voortijdig schoolverlaten (vsv) Rijksoverheid.nl
Wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk	Wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk
Ex-gedetineerden	Subsidie beschikbaar voor re-integratie (ex-) gedetineerden VNG
Programma Sijmpel Switchen in de participatieketen	Programma Sijmpel Switchen in de Participatieketen Publicatie Rijksoverheid.nl

Toelichting op beleidsontwikkelingen sociale opgave

In de tabel staan met name de doelgroepen benoemd; want veel beleid is ontwikkeld voor specifieke doelgroepen. Echter, voor het centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte is het aan te raden om te focussen op wat de knelpunten en belemmeringen zijn voor deze doelgroepen, zoals ook in de Verkenning van de landelijke meerjarenagenda is gedaan.

Op een aantal in de tabel genoemde beleidslijnen gaan we nader in. Het gaat om de onderwerpen sociale infrastructuur, simpel switchen (tabel), gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt, IPS, nieuwkomers en jongeren.

Sociale infrastructuur, waaronder beschut werk

Voor mensen die niet of niet direct kunnen werken bij een reguliere werkgever zijn er sociaal ontwikkelbedrijven. Deze bedrijven maken werk mogelijk voor mensen voor wie dit niet vanzelfsprekend is. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever. Het kabinet wil sociaal ontwikkelbedrijven ook op de lange termijn behouden als plek voor mensen voor wie werk niet vanzelfsprekend is. Daarom komt er in de periode 2025-2035 een impulsbudget beschikbaar van in totaal € 289,7 miljoen. Dit budget moet gemeenten ondersteunen om hun sociaal ontwikkelbedrijven toekomstbestendig in te richten. Daarnaast komt er een structurele basisfinanciering voor de bedrijfskosten van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze basisfinanciering bedraagt € 19,8 miljoen in 2025 en loopt op naar € 35,9 in de structurele situatie vanaf 2035. Het impulsbudget wordt beschikbaar gesteld per samenwerkingsverband van gemeenten op het terrein van sociaal ontwikkelbedrijven en wordt uitgekeerd aan de grootste gemeente binnen het samenwerkingsverband (op basis van inwoneraantal). SZW publiceert jaarlijks de verdeling (zie hiervoor de link in bovenstaande tabel).

In 2025 start daarnaast een ondersteuningsprogramma voor gemeenten. Het is belangrijk dat goede regionale afspraken worden gemaakt over hoe gemeenten en andere arbeidsmarktpartners werken aan een toekomstbestendige inrichting van sociaal ontwikkelbedrijven en vooral ook hoe zij ervoor zorgen dat meer mensen uit sociaal ontwikkelbedrijven doorstromen naar werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Simpel switchen

Ambitie: Wegnemen van drempels en belemmeringen, zodat mensen makkelijk(er) en veilig(er) tussen uitkering en werk en tussen dagbesteding – beschut werk – banenafpraak – regulier werk switchen en meer mensen zelf of met hulp mee kunnen doen op de voor hen op dat moment best passende (betaalde) (werk)plek.

In de komende 1,5 jaar wordt in de regio's Eindhoven, Veenendaal, Weert en Rotterdam in lerende praktijken aan simpel switchen gewerkt. Een gemeente, sociaal ontwikkelbedrijf en een zorgorganisatie werken met elkaar samen om het switchen tussen vormen van onbetaald (dagbesteding) en betaald werk te vergemakkelijken. Met de geleerde lessen kan deze lerende praktijk op meer plekken in het land worden toegepast.

Er zijn de afgelopen jaren producten ontwikkeld naar aanleiding van opgehaalde knelpunten en er worden veelvuldig kennisbijeenkomsten georganiseerd. Hier onder staan per onderwerp een aantal maatregelen/voorbeelden benoemd.

Financieel inzicht:

- *Rekentool 'van uitkering naar werk berekenaar'* (Nibud): Deze rekentool is ontwikkeld in opdracht van SZW en is bedoeld om inzicht te geven in de financiële gevolgen van de overstap van een uitkering naar werk. In 2025 wordt gewerkt aan een update van de rekentool die te gebruiken is door professionals in het brede sociaal domein en de inwoners zelf.
- *Garantie knop*: een verkorte aanvraagprocedure voor terugval in de Participatiewet bij een overstap naar werk. Zodat mensen de stap naar werk durven te maken zonder vrees dat als ze een terugval hebben meteen zonder inkomen zitten.
- *Bufferbudget*: biedt meer financiële stabiliteit bij wisselend inkomen en is een maatregel die bij de wetswijziging Participatiewet in balans spoor 1 wordt ingevoerd.

Ondersteuning van professionals:

- Toolkits voor professionals: Er zijn verschillende toolkits gerealiseerd voor professionals binnen Sempel Switchen. Zoals de toolkit *snelle aanvraag – snel besluit*
- Handreikingen: er zijn ook verscheidende handreikingen ontwikkeld in het kader van Sempel Switchen. Zoals de
- De keuzehulp voor professionals en inwoners voor de stap van dagbesteding naar werk;
- *Leergang Sempel Switchen*: Deze leergang is ontwikkeld voor studenten (MBO en HBO), professionals en beleidsmedewerkers.

Informatie en kennisdeling:

- Website www.sempel-switchen.nl
- Serious game '1 uur in de bijstand': Deze game is ontwikkeld en bleek uit een effectmeting een 'gamechanger' te zijn op uitvoeringsniveau, leidend tot procesveranderingen.
- Inspiratielabs On Tour: Dit zijn bijeenkomsten waar professionals elkaar inspireren met goede voorbeelden, en daarmee de eigen uitvoeringspraktijk kunnen aanpassen.
- Inspiratie voor domeinoverstijgende samenwerking:

Gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt

Stimuleren van diversiteit en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie is belangrijk voor het verbeteren van de positie van kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Discriminatie zorgt er nog steeds voor dat een grote groep minder kansen heeft op de arbeidsmarkt. Het doel is het bereiken en activeren van werkgevers om hun beleid op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie te bevorderen en om regionale kennisdeling omtrent deze thema's te faciliteren door:

- a. Doorontwikkeling van een gedeeld beeld aan effectieve en eenvoudig toepasbare interventies (zowel stages, instroom als behoud en doorstroom).
- b. Ontwikkeling van een voorhoede aan bedrijven (per sector, regio of branche) die actief aan het werk zijn met gelijke kansen.
- c. Bereiken en activeren van een brede groep aan werkgevers en verandering van de sociale norm over een professioneel werving en selectieproces.

Er wordt ingezet op het verder ontwikkelen en uitbouwen van een netwerk van regionale inclusiedesks die deel uitmaken van het SER-programma Diversiteit in Bedrijf (SER/DiB). Een inclusiedesk is een regionale voorziening voor met name lokale midden- en kleinbedrijven, ondersteund door lokale werkgeversnetwerken, die hen

stimuleert en faciliteert om te investeren in gelijke kansen, diversiteit en inclusie. Er zijn nu 3 inclusiedesks en met behulp van ESF-middelen wordt in de loop van 2025 gestart met het opzetten van nog 3 regionale inclusiedesks. Doel van SER Diversiteit in bedrijf is te komen tot een landelijke dekking die vanuit de regio's zelf gefinancierd wordt.

Vrouwenemancipatie

Vanuit het Emancipatiebeleid is het een belangrijke doelstelling om bij te dragen aan de economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid van vrouwen. Werk is de belangrijkste stap naar financiële onafhankelijkheid en daarom steunt het kabinet vrouwen die (meer) willen werken.

Interventies om vrouwen met een uitkering op weg te helpen naar werk richten zich vaak op de vrouw zelf, terwijl ook het systeem van formele en informele sociale netwerken en actoren rondom de vrouw een belangrijke rol speelt. In het kader van verschillende programma's zoals Vakkundig aan het Werk, is er de afgelopen jaren veel onderbouwde kennis verkregen uit diverse regionaal en lokaal uitgevoerde (pilot) projecten. Er zijn handreikingen met praktische tips beschikbaar. Een 'wat werkt bij-' de arbeidstoeleiding van niet-werkende vrouwen' dossier wordt op korte termijn door Movisie ontwikkeld, waarin alle verzamelde kennis bij elkaar wordt gebracht, om deze nog beter te kunnen ontsluiten voor gemeenten.

Mensen met een psychische beperking IPS

Steeds meer mensen staan om psychische redenen aan kant. 30 tot 40% van de mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV) of een bijstandsuitkering ontvangt ook psychische hulp. De verwevenheid met de GGZ blijkt ook uit het feit dat 60% van de GGZ-kosten wordt besteed aan psychische hulp bij mensen die ook uitkeringsgerechtigd zijn.

GGZ-instellingen, gemeenten, UWV werken op het niveau van de arbeidsmarktregio samen om mensen met psychische aandoeningen aan betaald werk te helpen. Dat gebeurt via de inzet van de bewezen effectieve re-integratiemethode *Individuele Plaatsing en Steun (IPS)*. *Die inzet van IPS wordt gestimuleerd via het project Hoofdzaak Werk, het door SZW/VWS gesubsidieerde uitvoeringsproject van het landelijke convenant Sterk door Werk. Het project loopt tot eind 2026. In overleg met de betrokken uitvoerende partijen zal worden bekeken hoe een structurele regeling er na 2026 uit komt te zien. Hiervoor heeft het kabinet in de voorjaarsnota 2025 structureel jaarlijks € 12 mln. vrijgemaakt. Het stimuleren van inzet IPS kan via ook het zogenaamde aanvullend Zorg en Welzijn Akkoord (AZWA). Wenselijk is om deze beleidslijn vanuit de zorg op regionaal niveau te koppelen met het werk en inkomen domein.*

Nieuwkomers

In diverse Kamerbrieven over de ondersteuning van nieuwkomers zijn een aantal uitgangspunten geformuleerd om belemmeringen aan te pakken. De partijen in de arbeidsmarktregio kunnen deze uitgangspunten voor de dienstverlening hanteren:

- Outreachend: de ondersteuning is 'onder handbereik' van de doelgroep, in de eigen taal en in de buurt.
- No wrong door: waar het WIN-punt of het Werkcentrum niet of niet direct kan voorzien in de juiste hulp, zorgt men actief voor de (inschakeling) van de juiste hulp bijv. van partnerorganisaties ingeval van specialistische hulp.
- Laagdrempelig: de ondersteuning is zo ingericht en communiceert op zodanige wijze dat de doelgroep geen drempel ervaart/zich uitgenodigd voelt om contact op te nemen en gebruik te maken van de ondersteuning.
- Bevordering zelfredzaamheid: ondersteuning helpt bij inhoudelijke oplossing van voorkomende kwesties, maar helpt de hulpvrager ook zelf kwesties op te lossen of daartoe de weg te vinden.
- Cultureel sensitief: bewust van de betekenis van taal, gedrag, symbolen, etc. in de context van de cultuur van de hulpvrager en dat bewustzijn actief benut

WIN-punten

Het project 'Work in NL' (hierna: WIN) is gestart om te zorgen voor verbetering van de positie van arbeidsmigranten, Oekraïense ontheemden, statushouders en asielzoekers die aan het werk mogen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De kern van het project WIN bestaat uit het gecoördineerd organiseren van goede informatie, hulp en ondersteuning aan de arbeidsmigrant in alle 35 arbeidsmarktregio's met behulp van regionale

informatiepunten (WIN-punten). Met een WIN-punt zorgt de arbeidsmarktregio voor de informatievoorziening en eerstelijns hulp- en dienstverlening. Daarnaast draagt het project zorg voor brede digitale ontsluiting van eenduidige en actuele informatie voor arbeidsmigranten met behulp van een website: [WorkinNL.nl](https://www.workinnl.nl)

Project WIN faciliteert in de afstemming tussen regio's en het Rijk via een landelijke ondersteuningsstructuur (LOS). Het LOS zorgt o.a. voor opleidingen en trainingen voor medewerkers in de WIN-punten, draagt zorg voor monitoring van de activiteiten, verzorgt communicatiemiddelen en helpt bij de afstemming met landelijke specialistische organisaties die arbeidsmigranten kunnen bijstaan op specifieke ondersteuningsbehoeften, die verder gaan dan eerstelijns hulp. Tot slot pakt het LOS een actieve rol in de kennisuitwisseling tussen de regio's en tussen de WIN-punten en de instanties in het netwerk van specialistische organisaties.

De hulp- en dienstverlening van de WIN-punten wordt in overleg met verschillende partijen en sociale partners in de desbetreffende regio naar wens aangevuld op basis van publiek/private samenwerkingsafspraken. Zie daarvoor ook de link naar Alliantie Work in de tabel hierboven.

Oekraïense ontheemden

Van de Oekraïens ontheemden in Nederland die tot de beroepsbevolking gerekend kan worden, is 60% aan het werk, echter vaak niet in posities waarvoor zij zijn opgeleid.

Om de arbeidstoeleiding van Oekraïense ontheemden te ondersteunen zijn drie handreikingen opgesteld:

1. Handreiking met best practises en aanbevelingen voor werkgevers en (subsidiar) gemeenten voor arbeidstoeleiding van ontheemden naar passend en duurzaam werk.
2. Handreiking met aanbevelingen voor gemeenten, WSP's en (regionale) Werkcentra. Deze handreiking bevat richtlijnen, inzichten en aanbevelingen voor duurzame participatie van ontheemden op de Nederlandse arbeidsmarkt.
3. Klantreis waarbij Oekraïense ontheemden worden geholpen in hun zoektocht naar werk op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA)

Het Programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) richt zich op de structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond en op het creëren van gelijke kansen voor deze groep. De Werkagenda VIA (2025-2028) kent twee pijlers: nieuwkomers aan het werk, waarbij de focus ligt op asielzoekers en statushouders, en inclusieve arbeidsmarkt. Verschillende maatregelen vallen onder de Werkagenda VIA, waaronder:

- Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS). Werkgevers kunnen deze subsidie aanvragen wanneer zij statushouders aannemen, voor investering in vaktaal en (werk)cultuur. De subsidie loopt in ieder geval door tot in 2026.
- Startbanen. Met de pilot Startbanen wordt onderzocht wat er nodig is om werken en inburgeren te combineren zodat statushouders eerder aan het werk kunnen. Op dit moment doen acht proeven, bestaande uit gemeenten, arbeidsmarktregio's en een ontwikkelbedrijf, mee. In 2025-2026 vindt het onderzoek plaats naar deze pilot. De geleerde lessen worden gedeeld met andere gemeenten zodat meer gemeenten startbanen kunnen inzetten.
- Regionale verbinders. Elke arbeidsmarktregio krijgt middelen om een regionale verbinder statushouders aan te stellen. Deze verbinder heeft een spilfunctie door bestaande kennis over de doelgroep, werkgevers, bestaande (succesvolle) projecten en gemeenten met elkaar te verbinden en op te schalen. De regionale verbinders komen elke maand samen om thema's te bespreken en kennis uit te delen. De subsidie hiervoor loopt tot en met 2026.
- Vrouwelijke statushouders. De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders ligt lager dan van de mannelijke statushouders (17% tegen 47%). Samen met beroepsvereniging SAM en gebaseerd op de aanbevelingen van de Hogeschool Arnhem Nijmegen wordt er een richtlijn ontwikkeld waarmee gemeenten hun werkprocessen kunnen richten op het begeleiden van (vrouwelijke) statushouders. Daarnaast wordt er met SAM een Community of Professionals opgezet zodat klantmanagers van elkaar kunnen leren.

Jongeren

Met de nieuwe wet- en regelgeving Van school naar duurzaam werk krijgen scholen en gemeenten meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk bij (dreigende) werkloosheid. Naar verwachting treedt de wet- en regelgeving per 1 januari 2026 in werking.

De focus ligt op jongeren die ongeacht de stand van de economie moeite hebben om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Dit zijn jongeren uit het praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso), jongeren in de entreeopleiding van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo-niveau 1), in de basisberoepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg (mbo-niveau 2 bol) en voortijdig schoolverlaters (vsv'ers). Vsv'ers zijn jongeren die zonder startkwalificatie (diploma havo, vwo, mbo-2, 3 of 4) het onderwijs verlaten.

Aanvullend op de taken die scholen, Doorstroompunten en gemeenten krijgen, moet er een gezamenlijk regionaal programma worden gemaakt in de Doorstroompuntregio.

Vier samenhangende maatregelen worden in het programma getroffen:

- Aanvullende loopbaanbegeleiding door scholen
- Begeleiding door Doorstroompunten
- Ondersteuning door gemeenten
- Gezamenlijk regionaal programma Doorstroompuntregio

Dit programma kan als basis dienen voor aanvullende regionale inspanningen. Er kan in de meerjarenagenda naar worden verwezen voor de onderliggende analyse en/of onderbouwing van de gemaakte keuzes. Overigens zijn voor de jongeren uit het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs ook ESF-middelen beschikbaar.

Werkgeversdienstverlening

Beleidslijn	Informatie
Verschillende beleidslijnen	Dennis (instrumentengids-dennis.nl) Zie voor een uitgebreider overzicht van regelingen het recentste overzicht van het leerwerkloket.
Loonkostensubsidie Compensatie van de gemeente voor verlies aan arbeidsproductiviteit	Loonkostensubsidie Samen voor de klant
Werkvoorzieningen UWV	Ondersteuning bij werk of onderwijs UWV Zie onder hulpmiddelen, vervoer en persoonlijke ondersteuning
Inclusieve technologie	Technohub Inclusieve Technologie (TINT) - Programma KIT Inspiratietool Inclusieve technologie voor arbeidsdeskundigen*
MDIEU (Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden voor alle werkgevers in Nederland)	Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) sectoren Subsidie en regeling Uitvoering Van Beleid

* De mogelijkheden van inclusieve technologie, zichtbaar in de inspiratietool inclusieve technologie (interactieve pdf – klik op de icoontjes met nummers voor de mogelijkheden van een technologie zichtbaar):

Toelichting op beleidsontwikkelingen op het gebied van werkgeversdienstverlening

Doordat de groei van de beroepsbevolking afvlakt en de toekomstige uitbreidingsvraag toeneemt, zullen werkgevers moeten omgaan met schaarste. Uit onderzoek van UWV⁷ blijkt dat 6 op de 10 werkgevers aangeeft last te hebben van de krapte op de arbeidsmarkt (4 op de 10 niet of nauwelijks). Dit uit zich in onvervulde vacatures, tekorten, gestegen werkdruk, lastiger behouden van personeel (vooral bij grotere werkgevers), stagnatie van de groei van de organisatie en het moeten afwijzen van opdrachten (vooral bij kleinere werkgevers). Werkgevers passen zich vooral aan door in te zetten op behoud van personeel en door steeds vaker personeel aan te nemen dat niet beschikt over de juiste diploma's, vaardigheden of kennis. Slechts een minderheid van de werkgevers organiseert het werk anders om zo om te gaan met de krapte.

Werkvoorzieningen / Inclusieve technologie

Mensen met structureel functionele beperkingen kunnen de kosten vergoed krijgen van werkvoorzieningen die nodig zijn om naar het werk te komen en hun werk te kunnen uitvoeren of een opleiding te kunnen volgen. Daarmee bevorderen we dat mensen met een arbeidshandicap aan het werk gaan en blijven. Gemeenten en UWV kunnen hiervoor de volgende voorzieningen inzetten:

- Hulpmiddelen, zoals aangepast meubels, zoals een bureau, en orthopedische werkschoenen;
- Vergoeding voor vervoer, bijvoorbeeld voor een rolstoelbus en taxivervoer;
- Persoonlijke ondersteuning, zoals een jobcoach en een schrijf- en gebarentolk;
- Werkgeverssubsidie voor aanpassingen aan bijvoorbeeld een productieproces om deze geschikt te maken voor personen met een beperking en voor de inzet van een interne jobcoach.

De centrale uitvoering van een aantal voorzieningen zoals de tolkvoorziening is bij UWV belegd. Het merendeel van de voorzieningen dient door de persoon met een structureel functionele beperking zelf te worden aangevraagd. De werkgever is de aanvrager van een werkgeverssubsidie.

Naast deze meer traditionele werkvoorzieningen zijn er ook die mogelijk zijn geworden door de technologische ontwikkelingen. We gebruiken hiervoor de verzamelnaam inclusieve technologie. Hieronder verstaan wij het inzetten van technologie om de arbeidsmarktpositie van mensen met een ondersteuningsvraag te verbeteren. TINT, wat staat voor , is een initiatief dat zich hiermee bezighoudt. Het is een publiek-private samenwerking tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en sociale werkbedrijven. TINT creëert een omgeving waarin mensen worden opgeleid en waar ze technologie kunnen toepassen in hun werkzaamheden.

Werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum

Alle 420.000 werkgevers in Nederland moeten bij de Werkgeversservicepunten en straks bij de Werkcentra terecht kunnen met hun vragen. Het Werkcentrum geeft advies over het anders organiseren van werk, werving, ontwikkeling van personeel, financiering en een inclusieve arbeidsorganisatie. Hiervoor kan onder andere gebruik worden gemaakt van de online tool 'Dennis'. Dit online platform is voor adviseurs van arbeidsmarktregio's die samen met (potentiële) werkgevers werken aan bemiddeling van werkzoekenden. Adviseurs en werkgevers kunnen in Dennis op een snelle en eenvoudige manier instrumenten en leerwerktrajecten bekijken en delen. Het combineert zowel de lokale en regionale instrumenten als de landelijke instrumenten.

Vanuit de werkgeverszijde (werkgevers én werkgeversorganisaties) zijn er geluiden dat ze de versnippering in dienstverlening als belemmerend ervaren. In het Werkcentrum wordt toegewerkt naar een meer eenduidig dienstverleningsaanbod alsmede transparantie in regelingen en instrumenten. Momenteel worden er stappen gezet om te kijken hoe werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening regionaal beter op elkaar kan worden aangesloten. Ook loopt er een onderzoek hoe landelijke werkgevers zo goed mogelijk ondersteund kunnen worden en hoe landelijke werkgeversdienstverlening daarvoor idealiter georganiseerd zou moeten zijn. In de komende periode wordt gewerkt aan handreikingen over de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening; planning is publicatie eind 2025.

⁷ Wervingsproblemen houden aan - UWV Werkgeversonderzoek 2024 | Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren Werkgeversonderzoek 2024: Loslaten van functie-eisen bij werving

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Beleidslijn	Informatie
De website Leeroverzicht biedt een onafhankelijk en zo compleet mogelijk overzicht van beschikbare opleidingen in Nederland.	https://www.leeroverzicht.nl/
Platform naar Werk biedt een overzicht van hulpmiddelen voor het begeleiden van werkzoekenden, speciaal ontworpen voor loopbaanprofessionals.	Platform Naar Werk - Dé zoekmachine voor loopbaanprofessionals.
Aanpak voortijdig schoolverlaten	Aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv) Voortijdig schoolverlaten (vsv) Rijksoverheid.nl
Competent NL; beroepskeuze en loopbaan-ontwikkeling op basis van skills	Home CompetentNL
Leven Lang Ontwikkelen	Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen Home - LLO Platform LLO-Katalysator Lang leve ontwikkelen! (llokatalysator.nl) Home - Npuls Regelingen en subsidies voor leven lang ontwikkelen SER SER Financiële regelingen voor werkenden, werkzoekenden en studenten Leerwerkloket Subsidies Leven Lang Ontwikkelen Leven Lang Ontwikkelen Rijksoverheid.nl Opleidings- en scholingsaanbod voor een leven lang ontwikkelen (s-bb.nl)
Tel mee met Taal LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden	Tel mee met Taal Expertisepunt Basisvaardigheden Home - LLO-Collectief - laagopgeleiden en laaggeletterden van het Nationaal Groeifonds
Tel mee met Taal	Home Tel mee met Taal
Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen	SLIM: subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb Subsidie en regeling Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl) https://www.wijzijnkatapult.nl/
Subsidieregeling ernstige scholingsbelemmeringen	Handreiking Subsidieregeling ernstige scholingsbelemmeringen VNG

Beleidslijn	Informatie
O&O fondsen	Een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds) is een stichting die door werkgevers- en werknemersorganisaties wordt bestuurd. O&O-fondsen bieden dienstverlening en ondersteuning op het gebied van loopbaan, opleiding en ontwikkeling aan werknemers die onder een bepaalde cao vallen.

Toelichting op beleidsontwikkelingen aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Leven Lang Ontwikkelen

De urgentie van leven lang ontwikkelen is al een lange tijd duidelijk, maar de praktijk laat zien dat Nederland nog geen sterke leercultuur kent. Daarom streven het ministerie van SZW, OCW en EZ na dat steeds meer mensen scholing volgen, met bijzondere aandacht voor opleidingen die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en maatschappelijke opgaven. Ook is het doel dat steeds meer mensen ontdekken dat leren op en van het werk loont en dat wát mensen leren beter aansluit op wat bedrijven en de regio's nodig hebben. Dit jaar verschijnt er nog een kamerbrief vanuit SZW, OCW en EZ, waarbij er een gezamenlijke LLO-agenda wordt gepresenteerd. Leven Lang Ontwikkelen kan voor verschillende opgaven uit de regionale meerjarenagenda een bijdrage bieden:

LLO helpt werkzekerheid en bestaanszekerheid te vergroten. Waardoor mensen meer grip houden op hun leven in een tijd waarin het tempo van veranderingen hoog ligt en voor sommigen lastig is bij te benen. Mensen die zich blijven ontwikkelen zijn wendbaar en weerbaar en hebben meer werkplezier. Ze blijven bij in hun vakgebied. Zijn innovatief en leren omgaan met nieuwe productieprocessen. Ze maken zich nieuwe vaardigheden eigen en zetten loopbaanstappen, waardoor zij duurzaam inzetbaar blijven.

LLO versterkt innovatievermogen en productiviteit van het bedrijfsleven. Voor bedrijven, organisaties en werkgever is het van belang om tijdig en voldoende te investeren in hun 'menselijk kapitaal'. Zo blijven zij innovatiever en productiever. Maar ook aantrekkelijker om voor te werken en dat helpt om personeel aan te trekken aan je bedrijf te binden. Werkgevers en werknemers hebben met het georganiseerd bedrijfsleven een direct belang en een grote verantwoordelijkheid om te investeren in leven lang ontwikkelen. Met jaarlijks ongeveer € 4,4 miljard aan investeringen in om- en bijscholing zijn werkgevers de "grootste opleider" van Nederland.

LLO versterkt de regionale arbeidsmarkt en economie. Een goed werkende meer op skills gerichte arbeidsmarkt heeft een sterk regionaal karakter, waar vraag en aanbod van arbeid samen komen. In de arbeidsmarktregio's worden werkzoekenden aan werk geholpen via de Werkcentra in oprichting, waarin naast UWV en gemeenten ook sociale partners en opleiders een rol spelen. Onder andere uitzendbureaus en de werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten ondersteunen bij de matching op werk. Publieke en private opleiders zetten zich in om op dit regionale niveau beter in te spelen op de vraag naar scholing van werkenden en werkzoekenden. Dit doet een groot beroep op het samenwerkingsvermogen in de regio. Concrete aanknopingspunten voor de arbeidsmarktregio zijn onder andere de SLIM-scholingssubsidies voor maatschappelijke cruciale sectoren, het transparant maken van scholingsaanbod en financieringsmogelijkheden via leeroverzicht.nl en projecten die werken aan LLO als de LLO-Katalysator en Npuls.

LLO is tot slot noodzakelijk voor het realiseren van transitie en brede welvaart. Voor de samenleving is LLO onontbeerlijk om de maatschappelijk noodzakelijke transitie te kunnen realiseren en ons verdienvermogen en onze brede welvaart op peil te houden. Daarom moeten we onze arbeidsproductiviteit verhogen (proces- en technische innovatie) inzetten op duurzaam werk en benutting van ieder talent door een effectieve inzet op de skills van de beroepsbevolking door een leven lang ontwikkelen. Goed opgeleide mensen zijn nodig om de kansen te benutten van nieuwe (technologische) ontwikkelingen.

Taal- en basisvaardigheden

De Rijksoverheid geeft richting aan het beleid voor de aanpak van lage basisvaardigheden en stelt hiervoor deels financiering beschikbaar. Een belangrijk instrument hierin is het actieprogramma *Tel mee met Taal*, dat (deels) is voortgezet voor de jaren 2025 en 2026. Binnen dit programma is onder andere budget beschikbaar voor coördinatie door centrumgemeenten en de financiering van Stichting Lezen en Schrijven. Ook zijn de middelen uit de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) voor gemeenten verlengd tot en met 2028.

In juli 2024 publiceerde het ministerie van OCW een toekomstverkenning waarin een integrale visie op de aanpak van lage basisvaardigheden wordt geschetst. Deze verkenning benadrukt het belang van een samenhangende benadering, waarin gemeenten, UWV, werkgevers en sociale partners gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen. Daarmee wordt het ook logisch om het thema basisvaardigheden terug te laten komen in landelijke en regionale Meerjarenagenda's, zodat het kan worden verbonden met bredere sociale opgaven zoals participatie, armoedebestrijding en duurzame inzetbaarheid.

Een belangrijke ontwikkeling is het opzetten van LLO-Collectieven gericht op laaggeletterde en laagopgeleide mensen. Vanaf 2026 kunnen arbeidsmarktregio's via het ministerie van OCW-subsidie aanvragen voor het inrichten en aanbieden van scholingsarrangementen voor deze doelgroep. Binnen deze collectieven werken gemeenten, UWV, scholingsaanbieders en bedrijven samen aan een vernieuwende aanpak waarin leren en werken gecombineerd worden. Zo wordt gewerkt aan het vergroten van het menselijk kapitaal in de regio, juist onder mensen met de kwetsbaarste positie in de arbeidsmarkt. Deze collectieven worden mogelijk gemaakt met financiering uit het Nationaal Groeifonds. Het fonds heeft geadviseerd om de gereserveerde € 42,9 miljoen vrij te geven, zodat achttien nieuwe regio's aan de slag kunnen met het opzetten van LLO-Collectieven. Het kabinet heeft dit advies overgenomen, en een definitief akkoord van de Tweede Kamer wordt rond de zomer verwacht. Regio's kunnen zich hierop nu al gaan voorbereiden.

Skillsgericht werken

De transitie naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt vraagt om samenwerking tussen alle betrokken partijen: werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen (zowel publiek als privaat), gemeenten en het UWV. Gelukkig zien we dat deze beweging al in gang is gezet. Enkele belangrijke ontwikkelingen zijn:

- De ontwikkeling van een nationale skillstaal, **CompetentNL**, die vanaf september 2025 live gaat. Deze gemeenschappelijke taal helpt om vaardigheden eenduidig te beschrijven en te vergelijken.
- De koppeling van **VUM** en **Leeroverzicht** aan CompetentNL. VUM en Leeroverzicht gaan gebruik maken van de standaard van Competent NL waardoor straks dezelfde 'taal' wordt gesproken als het over skills gaat. Daarmee komen in de toekomst profielen en vacatures op basis van skills beschikbaar. Hierdoor wordt matching tussen werkgever en werkzoekende op basis van skills verder mogelijk gemaakt.
- Regionale skills-initiatieven die in toenemende mate van elkaar leren door het uitwisselen van best practices. De invulling van skillsgericht werken verschilt per regio. Afhankelijk van sectorstructuur, arbeidsmarktvraag en bestaande samenwerking ligt de focus bijvoorbeeld op techniek, zorg of dienstverlening. Regio's bouwen voort op landelijke standaarden zoals CompetentNL, maar combineren deze met eigen data, tools en aanpak die passen bij de lokale praktijk.
- De samenwerking tussen VNO-NCW, MKB-Nederland met gemeenten, UWV en onderwijs om de transitie richting een skillsgerichte arbeidsmarkt en skillsgericht onderwijs te versnellen.
- Verdere verankering van de skillsbenadering in de dienstverlening en systemen van UWV.

Samenwerkingsverbanden vanuit de economische, sociale en onderwijsopgave

Beleidslijn	Informatie
Sectorale Ontwikkelpaden (incl. bijbehorende SLIM-subsidieregeling)	Sectorale Ontwikkelpaden Hervormingen arbeidsmarkt Rijksoverheid.nl Ontwikkelpaden Samen voor de klant SLIM-scholingssubsidie Nieuwsbericht Rijksoverheid.nl
Praktijkleren; voor werkgevers die een praktijk- of werkpleerplaats aanbieden	Subsidieregeling praktijkleren (rvo.nl)
NL werkt aan werk De vakbeweging Toekomstpro(o)f (VCP)	NLwerktaanwerk De plek voor werkgevers met arbeidsmarktvraagstukken - NLwerktaanwerk De vakbeweging Loopbaanbegeleiding Maak werk van je toekomst! Toekomstproof
Human Capital agenda's	Human Capital - EBZ Economic Board Zuid-Holland (economicboardzuidholland.nl) - voorbeeld Homepage - The Economic Board - voorbeeld
Regiodeals	Regio Deals Rijksoverheid.nl
Nederland Onderneemt Maatschappelijk over inclusie, vitaliteit en digitalisering	Nederland Onderneemt Maatschappelijk (nlom.nl)
Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie Actieplan groene en digitale banen	MKB NL Aanvalsplan arbeidstekorten def.indd (techniekpact.nl) Actieplan Groene & Digitale Banen - AGDB
Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (programma TAZ)	Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (overheid.nl) RegioPlus Leidt zorg en welzijn in betere banen (regionale werkgeversorganisatie)
Werkagenda personeelstekorten basis- en voortgezet onderwijs Onderwijsregio's	Werkagenda Samen voor het beste onderwijs Rapport Rijksoverheid.nl Wij zijn de onderwijsregio's Wij zijn de onderwijsregio's

Toelichting op beleidsontwikkelingen op het gebied van samenwerkingsverbanden vanuit economische, sociale en onderwijsopgave

Sectorale Ontwikkelpaden

In een sectoraal Ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies binnen een sector met behulp van praktijkgerichte scholing kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht. Ook laagdrempelige instapbanen, waaraan geen kwalificatievereisten zijn verbonden, maken hier onderdeel van uit. Ontwikkelpaden geven zo inzicht in carrièreperspectieven en bijbehorende opleidingsmogelijkheden voor werkenden én werkzoekenden. Hiermee willen de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) het in samenwerking met sectoren makkelijker maken voor mensen om in te stromen in een sector, over te stappen uit een andere sector of door te stromen dan wel breder inzetbaar te zijn binnen een sector. Met behulp van Ontwikkelpaden kunnen werkgevers een grotere groep werkzoekenden bereiken en inzetten op bredere inzetbaarheid en behoud van huidig personeel. Arbeidsmarktregio's kunnen de Ontwikkelpaden gebruiken bij de inzet van scholing. Voor alle type opleidingen geldt dat deze uitgevoerd kunnen worden door zowel OCW bekostigde als door niet door OCW bekostigde opleiders. Op dit moment zijn er Ontwikkelpaden voor de sectoren techniek, bouw en energie, kinderopvang, groen en zorg en welzijn. Naar verwachting komen er vanaf de tweede helft van 2025 ook Ontwikkelpaden beschikbaar voor de sectoren schoonmaak, onderwijs en ICT.

SLIM-scholingssubsidie

De minister van SZW heeft als onderdeel van de SLIM-regeling een tijdelijke subsidie beschikbaar gesteld voor opleidingen die zijn opgenomen in maatschappelijk cruciale Ontwikkelpaden. Doel is om met deze scholing in- en doorstroom in en overstappen naar maatschappelijk cruciale sectoren te stimuleren en daarmee bij te dragen aan het terugdringen van personeelstekorten in deze sectoren. Voor de scholingssubsidie is van 2025 tot en met 2027 een bedrag van €73,8 miljoen beschikbaar. Dit is beschikbaar voor de kosten van deze opleidingen, en voor taalscholing voor mensen die dat nodig hebben om hun functie goed te kunnen vervullen. De subsidie kan aangevraagd worden door werkgevers, geregistreerde gastouderbureaus en zogenaamde collectieven. Collectieven zijn samenwerkingsverbanden van sectoren en (centrumgemeenten van) arbeidsmarktregio's. Deze samenwerking biedt kansen voor arbeidsmarktregio's om de publiek-private samenwerking met sectoren te verstevigen.

Rol voor de arbeidsmarktregio's

Het ministerie van SZW roept arbeidsmarktregio's op om Ontwikkelpaden als instrument een plek te geven in hun gezamenlijke werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening. Afhankelijk van de regionale arbeidsmarktsituatie en het werkzoekendenbestand kan de regio bepalen op welke Sectorale Ontwikkelpaden zij willen inzetten. Daarbij geldt dat niet alleen regionale scholingsarrangementen nodig zijn, maar ook aanvullende ondersteuning in de vorm van (met elementen als basisvaardigheden, werknemersvaardigheden en oriëntatie op werk) en begeleiding. Goede regionale samenwerking tussen sectoren/werkgevers en de arbeidsmarktregio's is een randvoorwaarde om via de Ontwikkelpaden ook meer werkzoekenden aan een (leer)baan te helpen in de regio. Voer daarvoor het gesprek met landelijke en/of regionale vertegenwoordigers van sectoren over hoe deze publiek-private netwerksamenwerking het beste vorm kan krijgen. Sectoren zijn landelijk/regionaal op verschillende manieren georganiseerd, blijkt uit een recente publicatie gericht op de techniek, ICT, zorg, onderwijs en groen.

Daarbij is het ook nodig om de samenwerking te zoeken met relevante partijen die specifieke doelgroepen werkzoekenden in beeld hebben. Zoals:

- Sociaal ontwikkelbedrijven voor mensen met een grotere ondersteuningsbehoefte, waaronder mensen met een beperking.
- Doorstroompunten, vso-/pro/mbo-scholen en gemeenten die op grond van de nieuwe wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk samenwerken om jongeren duurzaam aan het werk te helpen, ook met behulp van praktijkgerichte scholing.
- AZC's voor anderstaligen (via de regionaal verbinders statushouders).

Advies is tevens om in gesprek te gaan met publieke en private opleiders over het regionaal beschikbare dan wel gewenste opleidingsaanbod.

In het najaar van 2025 wordt de Handreiking Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt verwacht. Deze Handreiking bevat praktische handvaten voor de regionale inzet op scholing en Ontwikkelpaden. Uit het blijkt onder andere dat het kan helpen om vanuit de arbeidsmarktregio een projectleider aan te stellen die schakelt met vertegenwoordigers vanuit de sector.

Van werk-naar-werk dienstverlening

Sociale partners werken aan een dekkend stelsel voor van-werk-naar-werk-dienstverlening. Met 'NLwerktaanwerk' geven zij hier invulling aan door werkgevers te ondersteunen bij het vinden van oplossingen voor hun bemensingsvraagstukken. Regionaal fungeren regisseurs als gids voor werkgevers. Landelijk werken brancheregisseurs aan branchegerichte oplossingen, loopbaanscenario's en ontwikkelpaden. Binnen de aanpak is er extra aandacht voor specifieke doelgroepen. Het kenniscentrum van NLwerktaanwerk verzamelt expertise, goede voorbeelden en praktische tools. Daarnaast biedt de organisatie advies en ondersteuning aan brancheorganisaties en arbeidsmarktprofessionals. Ook de website PlatformNaarWerk.nl wordt geïntegreerd in de aanpak. Via de regionale beraden worden concrete afspraken gemaakt over de uitvoering in de verschillende arbeidsmarktregio's.

De vakbonden bieden duurzame loopbegeleiding voor werkenden. Werkenden kunnen zich aanmelden via de Werkcentra of via de websites van De VAKbeweging, Toekomstpro(o)f of die van de FNV, CNV of VCP. Na het in kaart brengen van de loopbaanvraag wordt, indien er een bestaande passende voorziening is, de werkende overgedragen. Anders wordt hij of zij begeleid door een loopbaanadviseur van de vakbond.

Sectorale beleidsontwikkelingen

Hieronder geven we een extra toelichting voor enkele sectoren waarop nu relevante beleidsprogramma's voor de regio's lopen (zie ook bovenstaande tabel). Dit is geen uitputtend overzicht van alle sectoren die op een manier het werk in de arbeidsmarktregio raken. NB: in de SLIM subsidieregeling (zie ook hierboven onder 'Samenwerkingsverbanden vanuit de economische, sociale en onderwijsopgave') worden de volgende sectoren als maatschappelijk cruciale sector benoemd: Zorg, Kinderopvang, Techniek en Groen.

Zorg en welzijn

Zorgwerkgevers zijn Regionaal georganiseerd in 12 regio's en het overkoepelende RegioPlus. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport subsidieert RegioPlus en daarmee de regionale werkgeversorganisaties met subsidie. Het afwenden van een onbeheersbaar arbeidsmarkttekort heeft prioriteit voor de komende periode. Naast een landelijke aanpak volgens de drie lijnen (verminderen regeldruk, juiste inzet van medewerkers en bevorderen vakmanschap en werkplezier), is ook een aanvullende regionale aanpak wenselijk. Deze beweging richting de regio's is ingezet met het Integraal Zorgakkoord uit 2022. Met een meerjarig programma Samenwerken en Innoveren in de Regio wordt door RegioPlus ingezet op drie thema's: versterken veranderkracht; regionaal werkgeverschap en verbinden formele en informele zorg, zie hiervoor ook de website van RegioPlus. Hier zijn ook contactgegevens en informatie te vinden van de 12 regionale werkgeversorganisaties. Goede voorbeelden van zorg en welzijn organisaties die het werk anders organiseren en een bijdrage leveren aan het verminderen van de arbeidsmarkttekorten zijn te vinden op de website .

Defensie

Om op korte termijn grote aantallen mensen aan Defensie te kunnen binden, wordt het Dienmodel (het geheel aan instroom- en doorstroomsporen voor militair en burgerpersoneel) uitgebreid met grootschalige aanvullende maatregelen. Hoewel Defensie als uitgangspunt hanteert dat in de schaalbare krijgsmacht op elk moment niet meer personeel werkzaam is dan noodzakelijk, zal de grotere personeelsbehoefte van Defensie extra druk leggen op de arbeidsmarkt. Defensie bekijkt samen met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W), en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) hoe we voor voldoende personeel kunnen zorgen in vitale sectoren in Nederland in een krappe arbeidsmarkt. Daarbij worden

ook de mogelijkheden die regionaal beleid in de arbeidsmarktregio's biedt betrokken. Ook hebben Defensie en het UWV een strategisch partnerschap gesloten dat bijdraagt aan het bieden van mogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden en mensen met kwetsbare positie op de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking om in te stromen binnen Defensie. Defensie kan gebruik maken van het UWV-netwerk om Defensiemedewerkers die uitstromen sneller van werk naar werk te kunnen begeleiden. Tot slot zijn er centrale en decentrale selectie- en keuringslocaties ingericht in Amsterdam, Oirschot en Wezep. Defensie onderzoekt daarnaast of meer decentrale locaties mogelijk zijn.

Kinderopvang

Een goed kinderopvangstelsel is van groot belang om ouders te kunnen laten werken. Personeelstekort in de kinderopvang sector leidt dan ook snel tot onbenut arbeidspotentieel. De kinderopvangsector heeft de afgelopen jaren een groei doorgemaakt. Er gaan steeds meer kinderen naar de opvang; in het eerste kwartaal van 2024 waren dit er 390.000, zo blijkt uit de cijfers over het gebruik van de kinderopvangtoeslag. Ook het aantal medewerkers in de kinderopvangsector groeit gestaag, evenals het aantal kinderopvanglocaties. De personeelstekorten stabiliseren zich eind 2024 naar rond de 6.000 personen, maar na 2027 wordt een toename van het tekort verwacht. In het scenario van een stelselherziening per 2027 wordt in 2033 een tekort van circa 42.000 personen verwacht door de toegenomen vraag. De Kinderopvang sector is dan ook de eerste sector waarvoor een sectoraal Ontwikkelpad is ontwikkeld. Hiermee kan de instroom worden vergroot. Ook is er een subsidieregeling voor groepshulpen.

Onderwijs

In de inmiddels 50 onderwijsregio's werken werkgevers (schoolbesturen), opleiders en de beroepsgroep gezamenlijk aan de opdracht om te zorgen voor voldoende en goed opgeleide onderwijsprofessionals. De onderwijsregio's werken aan het aantrekken en opleiden van personeel, behouden en professionaliseren en continuïteit van het onderwijs (omgaan met schaarste). Met als doel goed onderwijs en aantrekkelijk maken van werken in het onderwijs in de regio.

Per 2025 is een landelijke wervingscampagne 'Werken met de toekomst' gestart, waarin mensen worden geënthousiasmeerd om te werken in het onderwijs. De onderwijssector heeft een landelijk informatieloket, waar geïnteresseerden voor werken in het onderwijs worden geïnformeerd over opleidingsmogelijkheden en doorverwezen naar regionale loketten. Elke onderwijsregio heeft een regionaal loket (onderwijsloket), waarin mensen informatie ontvangen over specifieke mogelijkheden in de regio (opleidingen en banen). De campagne geeft een krachtige boost aan deze regionale loketten. Deze regionale loketten kunnen ook een goede verbinding leggen met de Werkcentra van de arbeidsmarktregio's. Meer informatie over de onderwijsregio's en contactgegevens van de onderwijsloketten zijn te vinden op www.werkcentra.nl.

Techniek en Digitaal

1 januari is het Techniekpact overgegaan in het Actieplan groene en digitale banen (AGDB). Het AGDB is een gezamenlijke inzet van de ministeries van EZK, OCW, SZW en KGG in samenwerking met werknemers, werkgevers, onderwijs en andere sectorpartijen. Het plan beoogt het aanpakken van tekorten op de arbeidsmarkt in techniek en digitaal, twee cruciale sectoren voor de klimaat- en digitale transitie.

Het AGDB richt zich op vier pijlers:

1. Versterken van instroom in (bèta)technisch onderwijs.
2. Verbeteren van behoud en instroom op de arbeidsmarkt in technische beroepen.
3. Bevorderen van arbeidsproductiviteit via technologie en digitalisering.
4. Versterken van governance en het tegengaan van versnippering in het veld.

Vanuit het AGDB worden de volgende verbindingen gezien met de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur:

- bij de inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur (zoals Werkcentra en ondersteunende diensten) expliciet te zorgen voor verbinding met de opgaven en partners die werken aan mensen toeleiden naar werk in de technische en digitale sectoren. Borg hierbij dat de juiste partijen zijn aangesloten in de regio. Op de website www.werkcentra.nl

zijn de lopende acties en programma's te vinden, waaronder de daarbij betrokken organisaties.

- Er kunnen Governance-afspraken worden gemaakt over de samenwerking tussen het AGDB en de Landelijke Meerjarenagenda/Landelijk Beraad, zodat de experttafels goed op elkaar aansluiten. Hierdoor kunnen (regionale) knelpunten rondom het toeleiden naar werk in technische en digitale sectoren effectief worden besproken en aangepakt.

Generieke financieringsmogelijkheden

Overzicht financiële stromen arbeidsmarktinfrastructuur

	Informatie
ESF	ESF+ 2021-2027 Subsidie en regeling Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)
ESF VSO/PRO	ESF+ 2021-2027 Subsidie en regeling Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)
JTF	JTF 2021-2027: Just Transition Fund Subsidie en regeling Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)

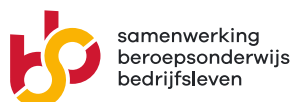
Overzicht financiële stromen arbeidsmarktinfrastructuur

Partij	Middelen	Toelichting
Centrumgemeenten	Structureel	Budget voor functionele regierol in de arbeidsmarktregio door de centrumgemeente, het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad en het organiseren van coördinatie van het Werkcentrum (waaronder de gidsfunctie)
	Tijdelijk	Tijdelijk impulsbudget voor gezamenlijke dienstverlening. Over de besteding van het impulsbudget worden afspraken gemaakt in het Regionaal Beraad.
UWV	Structureel	Budget voor het organiseren van de gidsfunctie. Dit kent dezelfde hoogte als wat beschikbaar wordt gesteld voor de centrumgemeenten. Het bedrag wat landelijk beschikbaar is, wordt gelijk verdeeld over de arbeidsmarktregio's. Dit komt neer op ongeveer 1,35 fte per arbeidsmarktregio.
SBB	Structureel	Budget om bij te dragen aan de verbinding tussen de onderwijsinfrastructuur en de arbeidsmarktinfrastructuur. Dit budget is bedoeld om de dienstverlening van SBB te verbinden aan de dienstverlening van o.a. gemeenten en UWV en voor de bijdrage van SBB in de Regionale Beraden
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Structureel	Budget om zich regionaal te organiseren en de betrokkenheid in de Regionale Beraden te borgen. Dit komt neer op ongeveer 0,5 fte voor werknemersorganisaties per arbeidsmarktregio en 0,5 fte voor werkgeversorganisaties per arbeidsmarktregio.
Werkgevers-, werknemersorganisaties en (overige) private partijen	Tijdelijk	Financiering voor dekkende van werk-naar-werk dienstverlening. De meerjarige van-werk-naar-werk-subsidie(regeling) wordt momenteel nog verder uitgewerkt met sociale partners.



Rijksoverheid

In samenwerking met onze partners:



Uitgave

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Interviews en verslag in samenwerking met
het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt

Publicatiedatum: juli 2025

Vragen, tips of adviezen over deze uitgave kunt u e-mailen
naar: postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl