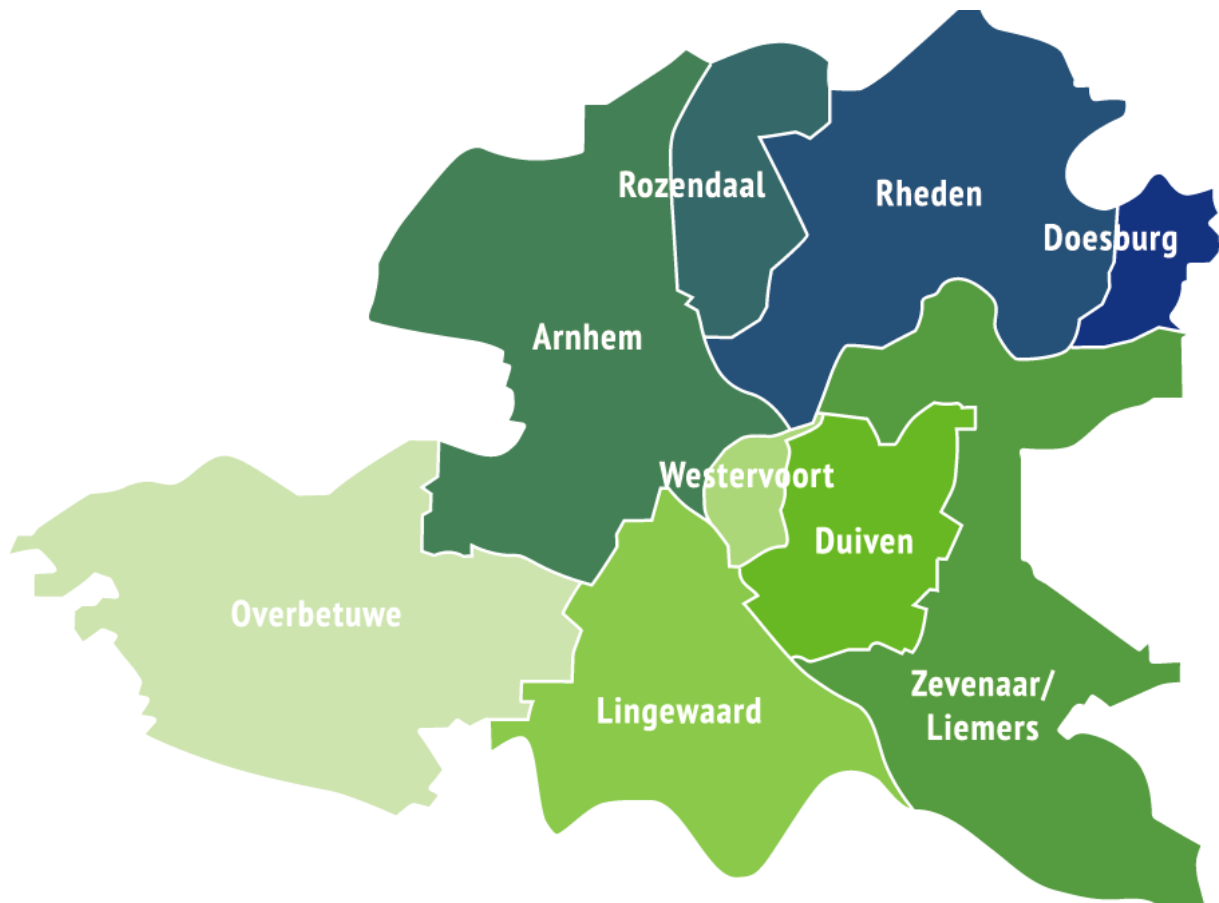


# REGIONAAL WERKBEDRIJF MIDDEN-GELDERLAND



## PLAN voor het TRANSITIEJAAR 2025



---

## Inhoud

CONTEXT.....	3
1. Inleiding.....	4
1.1. De paradox van de krappe arbeidsmarkt.....	4
1.2. Van visie en ambities naar doelen en inspanningen.....	4
1.3. ...aansluitend op de landelijke ontwikkelingen.....	5
1.4. De transformatie naar de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.....	6
1.4.1. Wettelijk kader.....	6
1.4.2. Regionaal kader.....	6
2. Visie en ambities.....	7
2.1. Visie.....	7
2.2. Ambities.....	7
2.2.1. Structuur op ambitieniveau.....	7
3. Overlegstructuur.....	8
3.1. Herijken overlegstructuur.....	8
3.2. De nieuwe overlegstructuur.....	8
4. Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur.....	9
4.1. Strategische samenwerking organiseren.....	9
4.1.1. Regionaal Beraad.....	9
4.1.2. Het Samenwerkingsconvenant.....	10
4.1.3. Meerjaren- en uitvoeringsagenda.....	10
4.1.4. Het Regionaal Werkcentrum.....	10
5. Planning op hoofdlijnen.....	11
6. Uitvoeringsagenda 2025 – 2026.....	12
6.1. De zes ambities en hun samenhang.....	12
6.2. Borging.....	12
6.3. Uitwerking ambities naar doelen en inspanningen.....	13
6.3.1. Aandacht voor overlap in ambities.....	13
6.4. Cluster “In één keer goed   op meerdere plekken toegang tot brede dienstverlening”.....	13
6.4.1. Ambitie 1.....	13
6.4.2. Ambitie 2.....	15
6.4.3. Ambitie 3.....	16
6.5. Cluster “Betere aansluiting vraag en aanbod”.....	17
6.5.1. Ambitie 4.....	17
6.5.2. Ambitie 5.....	18
6.5.3. Ambitie 6.....	19
7. Financiële paragraaf.....	20



---

## CONTEXT

Gedurende het jaar 2024 heeft het RWB een nieuwe visie en daarbij behorende ambities geformuleerd voor de komende vier tot vijf jaar. Daarnaast is een nieuwe overlegstructuur ontwikkeld. Bij het ontwikkelen van deze structuur is rekening gehouden met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Dat wil zeggen dat daar waar nu nog gesproken wordt over “Regionaal Werkbedrijf” en de daaronder hangende overlegstructuur, in de nabije toekomst beoogd wordt dat het “Regionaal Beraad” die positie over zal nemen. Het RWB heeft daarmee eerste belangrijke stappen gezet om tot een vorm te komen om in de arbeidsmarktregio met elkaar samen te werken aan de dingen die er voor *ons* toe doen!

Tijdens de *heidag* van augustus 2024 zijn de ambities van het RWB besproken met alle betrokken partners van onze arbeidsmarktregio en zijn eerste aanzetten gemaakt om deze ambities te vertalen naar doelen en inspanningen. In voorliggend plan zijn hier de eerste resultaten van terug te zien. De concretisering met de daarbij behorende financieringsbehoefte, kan pas begin 2025 worden uitgewerkt. Dit omdat de hiervoor noodzakelijke (overleg)structuur ten tijde van dit schrijven nog niet tot op persoonsniveau is ingevuld.

In de maand december zijn de eerste handreikingen, die de arbeidsmarktregio’s ondersteunen bij de hervormingen, gepubliceerd. Op basis van deze handreikingen kan gewerkt worden aan het ontwikkelen van het Regionaal Beraad, de meerjaren- en uitvoeringsagenda en het samenwerkingsconvenant. In januari wordt de handreiking over gegevensdeling verwacht.

Medio 2026 verwachten we dat de kaders voor de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur in de vorm van wet- en regelgeving vastgesteld zijn. Daarmee is ook het wettelijke fundament voor deze infrastructuur, met onder meer de bouwstenen voor het werkcentrum en de overlegkaders geformaliseerd. Dat neemt niet weg dat we, op basis van de door het RWB geformuleerde visie en ambities, al eerder de *handen uit de mouwen steken* om de transformatie tot de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur vast te stellen.

De nieuwe door het RWB ontwikkelde en vastgestelde visie geeft ons hiervoor de bouwstenen in de vorm van een meerjarenvisie, ambities en een aangepaste (overleg)structuur. Hiermee is het voorliggende plan tevens de aanzet tot de transformatie en kunnen we 2025 (en een deel van 2026) zien als de transitieperiode om onze arbeidsmarktregio met nieuw elan te laten functioneren voor (werkend) werkzoekenden, werkgevers en de professionals die hieraan vanuit alle betrokken partners en partijen ondersteuning bieden. Dat is de reden dat we het voorliggend document benoemd hebben als “transitieplan”.

We gaan het in de nabije toekomst met elkaar dus echt anders doen! En daar hebben we het jaar 2025 en alle samenwerkende partners hard voor nodig.



---

## 1. INLEIDING

### 1.1. De paradox van de krappe arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Nederland is al jaren erg krap. Er is meer vraag naar personeel, dan dat het aanbod kan invullen. Ondanks de onzekere situatie op het wereldtoneel en de daarmee gepaard gaande afkoelende economie, blijft de krapte op de arbeidsmarkt voortbestaan vanwege structurele ontwikkelingen.

De Nederlandse beroepsbevolking vergrijst de komende jaren sterk, waardoor er veel mensen met pensioen gaan. Ook Midden-Gelderland heeft met deze ontwikkelingen te maken. Bijna 22.000 werknemers in onze arbeidsmarktregio zijn 60 jaar of ouder. Naar verwachting verlaten de meesten van hen de arbeidsmarkt in de komende 7 jaar.<sup>1</sup>

De aanwas van nieuwe deelnemers aan de arbeidsmarkt kan dit niet opvangen. Uit onderzoek komt naar voren dat de beroepsbevolking de komende jaren nog licht zal groeien, met name vanwege migratie, maar deze groei kan de stijging van het aantal vacatures niet bijbenen. Vanaf 2030 wordt verwacht dat de beroepsbevolking in de economische regio Arnhem-Nijmegen gaat afnemen. Hoewel de vraag naar personeel ook zal dalen, blijft er een krappe arbeidsmarkt bestaan; zeker in gespecialiseerde sectoren.<sup>2</sup>

Een krappe arbeidsmarkt lijkt goed nieuws voor werkzoekenden die bijvoorbeeld vanwege een arbeidsbeperking niet zo makkelijk aan het werk komen. Dit was voor een aantal jaren ook het geval. Werkgevers zochten niet meer naar het 'schaap met de vijf poten', waren bereid om verder te kijken dan het formele functieprofiel en boden mensen kansen.

Echter, vanwege de hoge werkdruk die gepaard gaat met de krapte op de arbeidsmarkt, hebben werkgevers steeds minder tijd om ondersteuning te bieden. Nieuwe werknemers moeten direct inzetbaar zijn of er moeten andere manieren worden gevonden om de benodigde ondersteuning te kunnen bieden.<sup>3</sup>

De missie van het Regionaal Werkbedrijf (RWB) Midden-Gelderland – het versterken van de arbeidsmarktpositie van (werkende) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben en het ondersteunen van werkgevers die deze groep een plek willen bieden – blijft daardoor onverminderd van belang. Ook in 2025 zetten we onze schouders hieronder.

### 1.2. Van visie en ambities naar doelen en inspanningen...

Gedurende het jaar 2024 heeft het RWB gewerkt aan een nieuwe visie en daarbij behorende ambities. Hiermee is een duidelijke scope afgebakend en is het 'waarom wij samenwerken' voor de komende jaren bepaald. Het voorliggende plan is een eerste concretisering van de nieuwe visie en ambities.

- wat willen we bereiken (doelen) en
- hoe gaan we dit doen (inspanningen).

---

<sup>1</sup> UWV, *Regio in beeld Midden Gelderland, 2024-2025* (5 november 2024) online beschikbaar via: [https://www.werk.nl/-imagesdxa/regio\\_in\\_beeld\\_2024-2025\\_midden-gelderland\\_tcm95-462408.pdf](https://www.werk.nl/-imagesdxa/regio_in_beeld_2024-2025_midden-gelderland_tcm95-462408.pdf) (geraadpleegd 8 januari 2025) p. 14.

<sup>2</sup> UWV, *Regio in beeld Midden Gelderland*, p. 13

<sup>3</sup> Ibidem, pp. 5-6, 31.



In opmaat naar 2025 hebben we, na het vaststellen van de visie en ambities van het RWB, een heidag georganiseerd. Op deze heidag zijn de betrokken partijen –vakbonden, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV en SBB– meegenomen in de nieuwe visie en ambities. Ook zijn de verschillende ambities uitgewerkt in doelen en inspanningen door een ‘coalitie van uitvoerders’. Hiermee zijn de eerste elementen van het transitieplan naar voren gekomen. De verdere uitwerking hiervan vindt zijn weerslag in dit document.

Door de visie en ambities op te knippen in doelen en inspanningen willen we komen tot concrete en haalbare stappen om deze te realiseren. De visie en ambities zijn vastgelegd voor de komende vier tot vijf jaar. Hieruit vloeien doelen voort die een termijn hebben van twee jaar. Een doel wordt verder uitgesplitst in inspanningen die binnen één jaar bereikt moeten worden. Met behulp van deze inspanningen maken we de abstracte ambities tastbaar, waardoor het maken van vorderingen makkelijker wordt en goed te volgen is.

### 1.3. ...aansluitend op de landelijke ontwikkelingen

Hoewel we in 2025 nog werken met plan voor een periode van ongeveer één jaar, gaan we op termijn werken met een meerjarige, programmatische aanpak. De opzet van de verschillende termijnen voor het behalen van ambities, doelen en inspanningen vormt hierbij de ruggengraat. We sluiten hiermee tevens aan op de landelijke ontwikkelingen in het kader van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, zoals aangekondigd in de Tweede Kamerbrief van 29 april 2024.

Het Rijk wil in de arbeidsmarktregio’s gaan werken met een Regionaal Beraad. Dit moet de landingsplek gaan worden nieuwe en bestaande beleidsimpulsen. Het Regionaal Beraad legt het arbeidsmarktbeleid voor een langere periode vast in een meerjarenagenda. Hiermee moet de versnippering en tijdelijkheid van initiatieven in de regionale samenwerking worden tegengegaan.<sup>4</sup> De invulling van de meerjarenagenda doet sterk denken aan de wijze waarop wij in Midden-Gelderland willen gaan samenwerken: “[d]e [...] meerjarenagenda bestaat uit een beleidsagenda (voorgenomen looptijd vijf jaar) en een uitvoeringsagenda (voorgenomen looptijd twee jaar).”<sup>5</sup>

De arbeidsmarktregio’s krijgen in 2025 en de eerste helft van 2026 (‘het transitie-anderhalfjaar’) de ruimte van het Rijk om zich voor te bereiden op de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur die vanaf 1 juli 2026 van kracht gaat.<sup>6</sup> Er komen handreikingen die gebruikt kunnen worden om de nieuwe inrichting vorm te geven en de meerjarenagenda op te stellen. Op basis van wat we nu weten, proberen we al zoveel mogelijk in de geest van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur te werken, zodat het Regionaal Beraad te zijner tijd kan voortbouwen op wat er al ligt. Want, hoewel de taak van het Regionaal Beraad breder zal zijn, blijft het van cruciaal belang om werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben en werkgevers die deze groep een plek willen bieden te faciliteren. Los van het feit dat we iedereen op de arbeidsmarkt kunnen gebruiken, draagt een duurzame plek op de arbeidsmarkt bij aan bestaanszekerheid en levensgeluk.

<sup>4</sup> SZW, ‘Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur’, Brief aan de Tweede Kamer (29 april 2022), online beschikbaar via: <https://open.overheid.nl/documenten/5fe94231-bdd4-435e-b343-8004a65f7087/file> (geraadpleegd 23 oktober 2024), p.6.

<sup>5</sup> SZW, ‘Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur’, p.7.

<sup>6</sup> Inmiddels is duidelijk dat het wetgevingstraject om de wet SUWI en bijbehorende lagere regelgeving per 1 januari 2026 aan te passen is vertraagd. De nieuwe beoogde datum dat de wijziging in werking wordt gesteld is 1 juli 2026.



#### 1.4. De transformatie naar de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur

Het RWB vindt het van belang dat de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland op zo kort mogelijk termijn toewerkt naar de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. Zoals aan het begin van deze inleiding al is beschreven, heeft het RWB hiervoor zelf het initiatief genomen en de eerste stappen gezet. In 2024 zijn tijdens de heidag van augustus op ambitieniveau doelen en inspanningen globaal beschreven, maar daarmee zijn er nog geen afspraken vastgelegd voor het vervolg.

##### 1.4.1. *Wettelijk kader*

Hoewel de wetgeving hoogstwaarschijnlijk pas medio 2026 in werking treedt<sup>7</sup>, is er niets dat ons tegenhoudt om nu al voor te sorteren op de kaders van de nieuwe wet. Onder meer door op de korte termijn (lees: begin 2025) te gaan werken met:

- een Regionaal Beraad, bestaande uit ten minste (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en onderwijspartijen. Op dit moment zijn deze partners en partijen ook al aangesloten bij het Regionaal Werkbedrijf. Het Regionaal Beraad is vrij in de keuze om andere strategische partners in de regio aan te laten sluiten. Het is aan het RWB en de partners daarbinnen om met elkaar vast te stellen hoe het Regionaal Beraad wordt geformeerd.
- een regionale Meerjarenagenda, die bestaat uit een beleidsagenda (voor vijf jaren) en een uitvoeringsagenda met een looptijd van twee jaar. De Meerjarenagenda wordt vastgesteld door het Regionaal Beraad. In de Meerjarenagenda wordt de verbinding gelegd tussen de opgaven waar de arbeidsmarktregio voor *aan de lat* staat. De Meerjarenagenda wordt ook verbonden met de *Human Capital Agenda* en de *Economic Board*.

##### 1.4.2. *Regionaal kader*

Het regionale kader is door het RWB vastgesteld in de nieuwe (overleg)structuur waarin een Uitvoerdersteam aansturing geeft aan zes Ambitieteams met ieder hun eigen doelen en inspanningen. Daarnaast is er een Ondersteuningsteam dat de regionale processen en besluitvorming faciliteert. Voor de korte termijn worden hierin de volgende stappen voorzien:

- formaliseren en formeren van het Uitvoerdersteam. De kaders in de vorm van taakafbakening, verantwoording en besluitvormingsniveau zijn door het RWB geformuleerd. Vanuit de regio zal dit team gevuld moeten worden met *managers met mandaat*. Er is een directe verbinding tussen het Uitvoerdersteam en het bestuurlijk overleg (RWB/RB);
- het formeren van de zes ambitieteams met als opdracht om uitwerking te gaan geven aan de doelen en inspanningen waarvoor tijdens de heidag de eerste aanzetten zijn gemaakt.
- het transformeren van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur naar de nieuwe met daarin ten minste de vorming van een regionaal Werkcentrum. Deze transformatie wordt uitgewerkt in ambitie 1.

Voor het verankeren van de gevolgen en effecten van deze belangrijke transitie is acceptatie nodig van iedereen in de regio die hier direct of indirect bij betrokken wordt. Acceptatie is een proces dat tijd kost en waarvoor heldere communicatie op alle niveaus van cruciaal belang is.

---

<sup>7</sup> De kaders voor de bezetting van het Regionaal Beraad, de kaders voor het modelconvenant en de functionele regierol van de centrumgemeente voor de werking van het Regionaal Beraad, worden vastgelegd in het Besluit SUWI.



## 2. VISIE EN AMBITIES

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de visie en ambities van het RWB. Er is nadrukkelijk gekozen voor een samenhang tussen de ambities van het RWB. Om die reden zijn ze ook gegroepeerd in twee categorieën.

### 2.1. Visie

*Als RWB werken we samen om:*

- *de arbeidsmarktpositie van (werkend)werkzoekenden, die willen en kunnen werken, en die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, te versterken, zodat zij een duurzame arbeidsmarktpositie en bestaanszekerheid verwerven;*
- *een handreiking te bieden aan werkgevers, die dat willen en kunnen, bij het creëren van passende ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding.*

*Zo dragen we bij aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod in Midden-Gelderland.*

### 2.2. Ambities

#### **2.2.1. In één keer goed / op meerdere plekken toegang tot brede dienstverlening:**

1. *(Werkend) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben ervaren ontschotter dienstverlening en geen drempels om aan het werk te gaan en te blijven.*
2. *Werkgevers ervaren minder belemmeringen bij het aannemen van mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, opdat zij een structurele werkplek krijgen.*
3. *In de uitvoering is er bredere kennis van de mogelijkheden om mensen een stap te laten maken.*

#### **2.2.2. Betere aansluiting vraag en aanbod:**

4. *Meer mensen werkzaam vanuit de banenafpraak dan wettelijk vereist is.*
5. *Werkzoekenden en hun vaardigheden zijn beter inzichtelijk voor werkgevers.*
6. *Een betere toekomstbestendige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.*

#### 2.2.1. *Structuur op ambitieniveau*

Het Bestuurlijk Overleg heeft op iedere ambitie twee *bestuurlijk eigenaren* benoemd, zodat daarmee het eigenaarschap goed belegd is. Vanuit het uitvoeringsteam worden per ambitie twee *trekkers* benoemd en per ambitie zal een team geformeerd worden met een voorzitter. In hoofdstuk 3 wordt de overlegstructuur beschreven en aangegeven hoe de communicatielijnen verlopen.

Op basis van de inhoud van de ambities worden afspraken gemaakt welke RWB-partners betrokken zijn. Daardoor zullen sommige partners bij meerdere ambities betrokken zijn (denk bijvoorbeeld aan de Centrumgemeente) terwijl anderen slechts bij één ambitie capaciteit inzetten.

In het vervolg van voorliggend plan worden de ambities en betrokkenen verder uitgeschreven.



### 3. OVERLEGSTRUCTUUR

#### 3.1. Herijken overlegstructuur

In het kader van het herformuleren van de visie en ambities heeft het RWB zich ook gebogen over een bij deze veranderde opzet passende overlegstructuur. Uitgangspunt daarbij is dat er een overlegstructuur moet komen die de bestuurders ondersteunt om vanuit de gezamenlijke visie te sturen op de door hen geformuleerde ambities.

De herijking van de overlegstructuur is noodzakelijk omdat voor de partners in de huidige setting onvoldoende helder is welk gremium/welke overlegvorm welke taken en verantwoordelijkheden heeft en hoe de besluitvorming verloopt. Daarnaast vraagt het werken met ambitieteams om een besluitvormingsproces waarbinnen alle gremia voldoende aangesloten zijn.

Het RWB heeft de intentie om de nieuwe overlegstructuur zo snel mogelijk te implementeren. Er blijft echter ruimte om aanpassingen door te voeren:

- vanuit nieuwe inzichten van de overlegpartners;
- in het kader van de nog te ontvangen landelijke kaders inzake de rol, taken en verantwoordelijkheden van het Regionaal Beraad;
- in het kader van de bredere scope die het Regionaal Beraad ten opzichte van het huidige Regionaal Werkbedrijf heeft (onder meer de verbinding met de Wet van school naar duurzaam werk en de Human Capital Agenda) en
- om invulling te kunnen (blijven) geven aan de dynamiek op de arbeidsmarkt; zowel lokaal als vanuit de regionale context.

Om goed inhoud te kunnen geven aan de nieuwe overlegstructuur, zal deze een traject doorlopen waarbij alle bij de structuur betrokken partijen, en met name de betrokkenen bij het nieuwe Uitvoerdersoverleg, geïnformeerd worden en kunnen zorgen voor de noodzakelijke capaciteit.

#### 3.2. De nieuwe overlegstructuur

De nieuwe overlegstructuur heeft sec betrekking op de overleggen/gremia die (direct) betrokken zijn bij het Regionaal Werkbedrijf. In de arbeidsmarktregio is een ruimere overlegstructuur, waarbij op diverse manieren verbindingen worden gelegd. Deze overleggen zijn in het kader van de herijking wel geïnventariseerd, maar er niet bij betrokken.

Uitgangspunt van deze structuur is dat deze toepasbaar is voor het inrichten van het Regionaal Beraad. In de notitie *“Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland; Sturen op de ambities vanuit de gezamenlijke visie”*<sup>8</sup>, is de overlegstructuur verder toegelicht.



<sup>8</sup> 19 september 2024 | Catrien Smit





---

## 4. HERVORMING ARBEIDSMARKTINFRASTRUCTUUR

Het kabinet wil de arbeidsmarktdienstverlening structureel verbeteren door een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Belangrijke aanleiding hiervoor is de evaluatie van de Regionale Mobiliteitsteams waarin aangegeven wordt dat er kansen zijn in de samenwerking tussen publieke en private partijen om de dienstverlening aan inwoners en werkgevers te verbeteren.

In de kamerbrief van april 2024 zijn de eerste contouren geschetst om vanuit vier samenhangende maatregelen actie te ondernemen:

1. Het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. Het versterken van het van-werk-naar-werkstelsel
3. Het meer centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte en
4. Het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance.

### 4.1. Strategische samenwerking organiseren

Om de strategische samenwerking tussen publieke en private partijen te verankeren, wordt op landelijk niveau het Landelijk Beraad geïntroduceerd; iedere arbeidsmarktregio wordt geacht een Regionaal Beraad in te richten. Daarbij wordt gewerkt met een Meerjarenagenda (vijf jaren) en een Uitvoeringsagenda (twee jaren). Hoewel landelijke kaders en handreikingen voor deze samenwerking worden aangereikt, wordt aan de arbeidsmarktregio's ruimte geboden voor eigen samenstelling, invulling en interpretatie.

#### 4.1.1. *Regionaal Beraad*

De centrumgemeente heeft de opdracht om het Regionaal Beraad (RB) te organiseren. Het RB is een netwerksamenwerking waarbinnen partijen hun eigen (wettelijke) verantwoordelijkheden behouden. Uitgangspunt is dat de (kern)partners die zitting hebben in het RWB ook vertegenwoordigd zijn in het Regionaal Beraad. Daarnaast kan ervoor gekozen worden ook andere (strategische of samenwerkings)partners aan te laten sluiten bij dit beraad.

Het RB kent geen rechtspersoonlijkheid.

Het Regionaal Beraad dient als regionaal strategisch overleg waarin betrokken organisaties worden vertegenwoordigd. Het biedt structuur voor samenwerking en afstemming over (onder meer) arbeidsmarktbeleid en -dienstverlening en gegevensuitwisseling. Publiek-private samenwerking is hierbij van belang.

De onderwerpen waar het RWB zich nu voor inzet, blijven onderwerpen die horen op de tafel van het Regionaal Beraad. Daarnaast stelt het RB de regionale meerjarenagenda vast en maakt het afspraken over de invulling van de samenwerking in het nieuw in te richten Werkcentrum.

De afspraken voor regionale samenwerking worden vastgelegd in een samenwerkingsconvenant.



#### 4.1.2. Het Samenwerkingsconvenant

In het samenwerkingsconvenant worden, uitgaande van de hervormde arbeidsmarktinfrastructuur en de daarbinnen samenwerkende partijen, de afspraken vastgelegd om goede samenwerking en afstemming te bevorderen. Alle samenwerkende partijen ondertekenen het convenant en conformeren zich daarmee aan de in het convenant opgetekende afspraken. Deze afspraken zijn gericht op de doelen van de arbeidsmarktregio en de gezamenlijke verantwoordelijkheid die hierover ervaren wordt.

#### 4.1.3. Meerjaren- en uitvoeringsagenda

De regionale meerjarenagenda bestaat uit twee delen:

1. een beleidsagenda met een strategisch karakter en derhalve gericht op de komende vijf jaren
2. een uitvoeringsagenda waarin voor een periode van twee jaren de tactisch/operationele vertaalslag wordt gemaakt.

In de meerjaren(beleids)agenda wordt, kennis- en datagedreven, inhoud gegeven aan de strategische doelen van de arbeidsmarktregio. De analyse die hiervoor wordt uitgewerkt, richt zich op alle aspecten van vraag en aanbod binnen de regio en de ontwikkelingen die op die terreinen noodzakelijk zijn. Feitelijk is de visie van het RWB, zoals deze in 2024 is vastgesteld, de basis voor de eerste meerjarenagenda en kan op basis van de hiervoor genoemde analyse bepaald worden in hoeverre ambities bijgesteld of aangevuld moeten worden.

De Meerjarenagenda wordt ook verbonden met de *Human Capital Agenda* en de *The Economic Board*.

Hoewel beide agenda's worden vastgesteld door het Regionaal Beraad (nu RWB), is het logisch dat de uitvoeringsagenda opgesteld wordt op basis van de uitwerking van de ambities door het uitvoerdersteam met de ambitieteams. Zie hiervoor paragraaf 6.

#### 4.1.4. Het Regionaal Werkcentrum

Een belangrijk aspect van de uitwerking van de kaders van de kamerbrief van april 2024, is de ontwikkeling van (ontschot) dienstverlening vanuit een in te richten Werkcentrum per arbeidsmarktregio. Uiterlijk 1 juli 2026 moet het Werkcentrum operationeel zijn. Vanaf dat moment moeten werkenden, werkzoekenden en werkgevers zich bij het Werkcentrum kunnen melden met vragen over werk, loopbaan, scholing en personeel. Gemeenten en UWV zijn aan zet voor de inrichting van een digitaal en/of fysiek Werkcentrum en krijgen middelen voor de inzet van de gidsfunctie. In het Werkcentrum wordt samenwerking gerealiseerd met sociale partners, onderwijsinstellingen en SBB.

Voor het Werkcentrum maken we gebruik van de bestaande infrastructuur in de regio. Hiermee wordt bereikt dat de dienstverlening van het Werkcentrum altijd in de nabijheid van de inwoners (en werkgevers) wordt georganiseerd.

De uitwerking van de inrichting van het Werkcentrum wordt vormgegeven door ambitieteam 1. Ter ondersteuning wordt een projectleider aangesteld.



## 5. PLANNING OP HOOFDLIJNEN

Ten tijde van het schrijven van dit transitieplan zijn, met uitzondering van ambitieteam 1 (ontschotte dienstverlening door middel van het in te richten Werkcentrum), de ambitieteams nog niet gestart. Het is derhalve niet mogelijk per ambitieteam een compleet beeld te geven van het plan van aanpak, met planning en begroting. De grote lijnen die gericht zijn op de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen al wel in beeld gebracht worden.

<b>start</b>	<b>gereed</b>	<b>Activiteit</b>	<b>Door</b>
	<b>Q1</b>	Instellen en activeren overleggrems	Regiosecretaris
	<b>Q1</b>	Aanscherpen opdrachtformulering ambitieteams	RWB
	<b>Q1</b>	Uitwerken ambitieplannen/Uitvoeringsagenda 2025	Ambitieteams
<b>Q1</b>	<b>Q3</b>	Samenstelling en inrichting Regionaal Beraad	Werkgroep RB
	<b>Q3</b>	Startmoment Regionaal Beraad (heidag)	Vz RWB
<b>Q1</b>	<b>Q4</b>	Opstart inrichting Werkcentrum met projectleider	Werkgroep RWC
	<b>Q4</b>	Inrichten en operationaliseren Werkcentrum	RB
<b>Q2</b>	<b>Q3</b>	Opstellen concept Samenwerkingsconvenant (heidag)	Werkgroep RB
<b>Q1</b>	<b>Q3</b>	Opstellen concept Meerjarenagenda	Werkgroep RB
	<b>Q4</b>	Vaststellen Meerjarenagenda	RB



---

## 6. UITVOERINGSAGENDA 2025 – 2026

Vooruitlopend op de vanuit de landelijke kaders vormgegeven meerjarenagenda en daaraan gekoppelde uitvoeringsagenda, wordt ook in het transitiejaar met een vorm van uitvoeringsagenda gewerkt. In deze agenda is de vertaalslag gemaakt naar de uitwerking van de zes door het RWB op basis van de nieuwe visie vastgestelde ambities en de eerste uitwerking die daaraan gegeven is tijdens de heidag 2024.

Ten tijde van het schrijven van dit transitieplan zijn aanzetten gemaakt voor het formeren van zowel het Uitvoerdersteam als de Ambitieteams. Begin 2025 zullen deze operationeel zijn en kunnen de ambities verder uitgewerkt worden.

### 6.1. De zes ambities en hun samenhang

In de inleiding is aangegeven dat we, vanuit dit transitieplan gaan werken aan zes door het RWB vastgestelde ambities. Deze zes ambities zijn geclusterd in twee hoofdlijnen:

- A. In één keer goed | op meerdere plekken toegang tot brede dienstverlening.
  1. (Werkend) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, ervaren ontschotter dienstverlening en geen drempels om aan het werk te gaan en te blijven.
  2. Werkgevers ervaren minder belemmeringen bij het aannemen van mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, opdat zij een structurele werkplek krijgen.
  3. In de uitvoering is er bredere kennis van de mogelijkheden om mensen een stap te laten maken.
- B. Betere aansluiting vraag en aanbod.
  4. Meer mensen werkzaam vanuit de banenafpraak dan wettelijk vereist.
  5. Werkzoekenden en hun vaardigheden zijn beter inzichtelijk voor werkgevers.
  6. Een betere, toekomstbestendige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

### 6.2. Borging

Om tot een goede borging te komen van de uitwerking van de ambities tot concrete, haalbare, doelen en inspanningen:

- zijn er per ambitie twee *bestuurlijke eigenaren*. Zij hebben op hun ambitie een toelichting geformuleerd, zodat bij de uitvoering helder is wat de bedoeling is;
- benoemt, in aansluiting op het bestuurlijk overleg, ook het uitvoerdersteam per ambitie twee trekkers die, in samenspel met het betreffende ambitieteam en op basis van vastgestelde doelen de inspanningen vaststelt om de doelen per ambitie te verwezenlijken;
- is het uitvoerdersteam verantwoordelijk voor de realisatie van de inspanningen door hier voldoende mensen en middelen voor vrij te maken;
- is er op uitvoeringsniveau per ambitie een *coalitie van uitvoerders* die/ambitieteam dat zorgt voor de vertaalslag van de ambities naar plannen/projecten. De voorzitter van ieder ambitieteam heeft een rechtstreekse lijn met de trekkers van de ambitie binnen het uitvoerdersteam.

In het vervolg van dit transitieplan worden, in het kort, per ambitie de daaronder geformuleerde doelen en inspanningen beschreven. Het idee daarachter is, dat voor iedere ambitie een uitgebreidere uitwerking komt in de vorm van een plan van aanpak met planning en begroting.



### 6.3. Uitwerking ambities naar doelen en inspanningen

De uitgebreide uitwerking van de ambities en daarmee het feitelijke uitvoeringsplan 2025 - 2026, wordt in samenspraak en samenhang tussen de ambitieteams, het uitvoerdersteam en het bestuurlijk overleg opgeleverd. Hoewel de samenstelling van ambitieteams en het uitvoerdersteam nog niet volledig bekend zijn, kan wel inzicht gegeven worden in de terugkoppeling van de zes ambitie-tafels vanuit de heidag van augustus 2024. Deze wordt in voorliggend document gebruikt om de contouren van de uitwerkingen te beschrijven. Daarnaast worden projecten die vanuit 2024 doorlopen in 2025 (en verder) in de ambities opgenomen. Het is de bedoeling deze projecten te financieren met middelen die vanuit 2024 overgeheveld kunnen worden naar 2025.

#### 6.3.1. *Aandacht voor overlap in ambities*

Uit de eerste uitwerking van de ambities in doelen en inspanningen (heidag) blijkt dat er overlap is in de activiteiten van de ambitieteams. Denk bijvoorbeeld aan het ontwikkelen van professionalisering binnen zowel de werkgevers- als werkzoekendendienstverlening. Deze overlap kan ertoe leiden dat er projecten ontstaan waarin meerdere ambities vertegenwoordigd zijn. Bij het uitwerken van de projectplannen zal hier afstemming over moeten zijn, zodat overlap niet leidt tot dubbeling in de uitvoering en/of ruis in de besluitvorming.

Daarnaast kan het helpend zijn als voor bepaalde thema's er ruimte is om te experimenteren c.q. ervaring op te doen met een nieuwe wijze van werken. Met dat als uitgangspunt, is het van belang dat in de totaalbegroting van de ambities een percentage wordt opgenomen als "vrije ruimte" waarmee overlappende activiteiten kunnen worden gefinancierd.

- Besluitvorming over het deel dat beschikbaar is als "vrije ruimte" is de verantwoordelijkheid van het Bestuurlijk Overleg.
- Afstemming over de inzet van de "vrije ruimte" vindt plaats in het uitvoerdersteam.

### 6.4. Cluster "In één keer goed | op meerdere plekken toegang tot brede dienstverlening"

#### 6.4.1. *Ambitie 1*

(Werkend) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, ervaren ontschotte dienstverleningen geen drempels om aan het werk te gaan.

Bestuurlijk eigenaren van deze ambitie zijn:

- Mark Lauriks (Centrumgemeente)
- Antoinette Verveen (UWV)
- Francis Miggelbrink (Werknemersorganisaties)

Als **toelichting** op de ambitie geven zij mee dat er geen drempels ervaren mogen worden op het gebied van zelfredzaamheid, financiën, vitaliteit, opleiding, enz. De Kamerbrief (april 2024) geeft de basis voor de uitwerking van de ambitie. Bij de uitwerking moet oog zijn voor het overgangsjaar 2025 (en deels 2026). Het streven is om ultimo 2025 klaar te zijn.

De **coalitie van eigenaren** bestaat uit vertegenwoordiging vanuit FNV, UWV, de centrumgemeente en de gemeente Zevenaar.



Vanuit de heidag is voor deze ambitie de voorbereiding van het werkcentrum als prioriteit geformuleerd. Het beoogd resultaat is dat er per 1 januari 2026 een werkcentrum is. Tijdens de heidag zijn hiervoor drie doelen gedefinieerd:

1. Per 1 januari 2026 is dienstverleningsaanbod vastgesteld/geïmplementeerd zodat (werkend) werkzoekenden met al hun werkgerelateerde vragen bij het werkcentrum terecht kunnen. Hiervoor is nodig dat alle aanbod van alle partners/partijen in beeld is én dat overlap en hiaten inzichtelijk zijn.
  - Er moet aandacht zijn voor ontschotting van de dienstverlening, waardoor de werkzoekende zonder moeite geholpen kan worden.
  - Er moeten afspraken gemaakt zijn over hoe hiaten/overlap voorkomen wordt.
  - De gidsen moeten op basis van een nog vast te stellen profiel aangesteld en opgeleid worden.
2. In aanloop tot 1 januari 2026 moet een communicatiecampagne worden uitgewerkt zodat werkenden, werkzoekenden en werkgevers weten dat ze vanaf januari 2026 bij het Werkcentrum Midden-Gelderland terecht kunnen voor vragen over werk, loopbaan, scholing en personeelsvraagstukken.
3. Het jaar 2025 wordt gedefinieerd als “transitiejaar” om te komen tot het werkcentrum. Vanuit ambitie 1 zal inzichtelijk gemaakt worden welke elementen/activiteiten en besluitvorming in het transitiejaar tot stand moet komen.

### Projectmatige aanpak

In december 2024 zijn de kaders voor de vorming van het Werkcentrum en een bijbehorende vervolgoopdracht opgesteld. De verwachting is dat in januari 2025 een projectleider kan starten met de uitvoering van de opdracht. Deze bestaat uit twee fasen:

#### *Fase 1:*

In kaart brengen dienstverleningsaanbod en op basis daarvan formuleren van een advies over:

- a. De opgaven die binnen de arbeidsmarktregio kunnen worden opgepakt, inclusief een advies over de partners die nodig zijn om deze opgaven te realiseren;
- b. De wijze waarop het Werkcentrum en de gidsfunctie vormgegeven kunnen worden.

#### *Fase 2:*

Inrichten Werkcentrum en blijvend vraaggericht werken aan ontschotter dienstverlening. Dit op basis van onder meer de landelijke ontwikkelingen in dit kader. In de opdracht is opgenomen dat een structuur ingericht wordt waarbij vraaggericht werken en het bieden van ontschotter dienstverlening zijn geïntegreerd.

Vanuit het **Jaarplan 2024** worden verder de volgende activiteiten meegenomen:

- inrichting en oprichting Regionaal Beraad
- uitwerking meerjarenagenda
- transitievouchers
- bijdrage aan Leerwerkloket



#### 6.4.2. Ambitie 2

Werkgevers ervaren minder belemmeringen bij het aannemen van mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, opdat zij een structurele werkplek krijgen.

Bestuurlijk eigenaren van deze ambitie zijn:

- Nicole Heuff (Werkgeversorganisatie)
- Gea Hofstede (Gemeente)

Als **toelichting** op de ambitie geven zij mee dat de basis eerder al is uitgewerkt door het Verwey-Jonker Instituut. Het eindrapport van dit instituut is in juni 2024 door het RWB, als opdrachtgever voor de uitgevoerde verkenning, vastgesteld. Het RWB vond het rapport herkenbaar en heeft drie vervolgacties benoemd:

1. vergroten vakmanschap
2. vergroten zichtbaarheid
3. uitdragen succesverhalen

De **coalitie van eigenaren** is tijdens het schrijven van dit transitieplan nog niet geformaliseerd maar behoeft in ieder geval vertegenwoordiging vanuit WSP, SBB, UWV en gemeenten.

Vanuit de heidag zijn, globaal, de volgende **doelen en inspanningen** geformuleerd:

1. Uitwerking geven aan het organiseren van bijeenkomsten voor en door ondernemers/werkgevers waarin kennis en ervaringen worden gedeeld. Daarbij is het vooral de bedoeling dat ondernemers van elkaar leren en elkaar weten te vinden voor het oplossen van (praktische) vraagstukken/belemmeringen op het gebied van de inclusieve arbeidsmarkt. Daarnaast worden zij, tijdens deze bijeenkomsten door professionals gefaciliteerd in het uitwerken van de inclusieve arbeidsmarkt.
  - het streven is om ondernemersverenigingen ook met elkaar te laten communiceren, zodat een breder inzicht ontstaat in de mogelijkheden en belemmeringen waar werkgevers tegenaan lopen. Om dit goed te kunnen doen, wordt vanuit iedere ondernemerskring een ambassadeur geworven die contacten met andere kringen aan wil gaan;
  - ambassadeurs kunnen met elkaar ook een klankbordgroep vormen om professionals van feedback en ideeën te voorzien. Op basis daarvan kan de werkgeversdienstverlening in de regio geoptimaliseerd worden.
2. Informatie (voor werkgevers) moet volledig ontsloten/vindbaar zijn. Dat wil ook zeggen dat professionals zeer gedegen op de hoogte zijn van elkaars mogelijkheden (kennismatrix). “Nee is geen antwoord” is hierbij het credo.
  - met periodieke netwerkbijeenkomsten kunnen professionals elkaar beter leren kennen en van elkaar leren.
3. De dienstverlening aan werkgevers moet helder en eenvoudig zijn, bijvoorbeeld door uniformiteit in de afspraken over procedures en documenten (zoals formulieren). Voor werkgevers moet deze informatie eenvoudig te benaderen zijn. Als werkgevers geen drempels ervaren zullen ze eerder genegen zijn om inclusiever te worden.
  - als “dienstverleners” moeten gemeenten, UWV en andere partners dezelfde taal spreken en methodisch werken;
  - er moet aandacht blijven voor het harmoniseren van voorzieningen/instrumenten. Door deze op één plek te onderhouden (digitale werkgeversinstrumentengids Dennis) zijn deze afspraken zowel voor professionals als werkgevers eenvoudig vindbaar.



Vanuit het **Jaarplan 2024** worden de volgende activiteiten meegenomen:

- HARRIE-training, met daarbij de expliciete opdracht aan gemeenten om vanaf 2026 structurele financiering en organisatie (bijvoorbeeld in het Werkcentrum) te borgen.
- Organiseren van evenementen en ontmoetingen
- Regionaal Verbinder Statushouders

### 6.4.3. Ambitie 3

De uitvoering heeft bredere kennis van de mogelijkheden om mensen een stap te laten maken.

Bestuurlijk eigenaren van deze ambitie zijn:

- Ben Hoogendam (Werknemersorganisatie)
- Toni Iñiguez Najdanovski (Werkgeversorganisatie)

Als **toelichting** op de ambitie geven zij mee dat professionals in de uitvoering betere/bredere kennis nodig hebben van de mogelijkheden bij de partners (in globale zin) en vooral bij de eigen organisatie. Dit met als doel (werkend) werkzoekenden beter te kunnen faciliteren om een volgende stap te zetten tot, uiteindelijk, duurzaam werk. Daarnaast is er bij professionals kennis nodig van de mogelijkheden op de werkvloer bij werkgevers. Daarvoor is het wenselijk dat er een toegankelijke *Menukaart* komt zodat iedere professional de bredere kennis paraat heeft.

De inschatting is dat de uitwerking van deze ambitie projectmatig moet worden opgepakt. De volgende **projectopdracht** is hiertoe geformuleerd:

- Inventarisatie van basisdienstverlening per partner en de dienstverlening aan (werkend) werkzoekenden en aan werkgevers;
- Vaststellen welke communicatie- en datasystemen logisch en bruikbaar zijn om de kennis/menukaart toegankelijk te maken voor de uitvoeringsorganisaties;
- Met uitvoeringsorganisaties een passende en sluitende menukaart opstellen, deze dient aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen;
- Menukaart implementeren.

De **coalitie van eigenaren** is tijdens het schrijven van dit transitieplan nog niet geformaliseerd. Wel is door de bestuurlijk eigenaren aangegeven dat voor de uitvoering een projectleider gewenst is.

Vanuit de heidag zijn, globaal, de volgende **doelen en inspanningen** geformuleerd:

1. De betrokken arbeidsmarktorganisaties<sup>9</sup> kennen elkaars verantwoordelijkheden, taken, opdracht, KPI's en expertise zodat de vraag van de inwoner (en werkgever) centraal blijft en daar de beste passende organisatie bij gevonden kan worden. Er wordt actief gewerkt aan verbinding; overlap wordt zoveel als mogelijk tegengegaan.
  - Ophalen en inzichtelijk maken wat iedere organisatie doet, visueel maken, aan de hand van dezelfde opzet. Jaarlijks updaten met contactpersoon + gegevens;
  - Voorbereiding op het Werkcentrum, input voor de gidsfunctie;
  - Instrumenten inzichtelijk maken in instrumentengids Dennis en EVA.
2. Komen tot een lijst van werkgevers die open staan voor stages, zelf opleiden etc. (aanvullend op vacaturelijst) zodat mogelijkheden voor duurzame uitstroom inzichtelijk zijn voor de uitvoerend professionals.

<sup>9</sup> Onder meer: W&I gemeenten, LWL, UWV, WSP, onderwijs, werkgeversverenigingen, vakbonden, private partijen.





3. Gezamenlijk professionaliseren van de aanpak naar werk zodat er eenduidigheid in uitvoering komt, betere kennisdeling, doorontwikkeling en, daar waar dat kan, efficiëntere inrichting vanuit de regio.
  - Projectplan opstellen wat bestaat uit een gezamenlijke visie, opleidingsplan waarbij gemeenten, WSP, onderwijs betrokken worden.
  - instrumenten inventariseren, denk aan methode Samen Beslissen, EVA, IGM
  - Vanuit het projectplan toetsen welke andere partners betrokken zouden moeten zijn.

Vanuit het **Jaarplan 2024** worden de volgende activiteiten meegenomen:

- diverse projecten/activiteiten in het kader van het versterken van de uitvoeringskracht / professionalisering

## 6.5. Cluster “*Betere aansluiting vraag en aanbod*”

### 6.5.1. Ambitie 4

Meer mensen werkzaam vanuit de banenafpraak dan wettelijk vereist is.

Bestuurlijk eigenaren van deze ambitie zijn:

- Rick van den Dam (Gemeente)
- Corine van Helvoirt (Onderwijsspecialisten)

Als **toelichting** op de ambitie geven zij mee dat de arbeidsmarktregio op dit moment voldoet aan de banenafpraak, maar dat acties vereist zijn om, mede door verwachte uitstroom door pensionering, de realisatie te behouden. Hiervoor is inzicht nodig:

- in de huidige doelgroep en hun potenties en in de te verwachten instroom in het doelgroepenregister (bijvoorbeeld schoolverlaters VSO/Pro);
- in het onbenut arbeidspotentieel dat geregistreerd staat en wat er nodig is om dit potentieel arbeidsfit te maken en op de arbeidsmarkt duurzaam te plaatsen;
- in het werkgeverspotentieel dat een actieve(re) rol wil innemen voor deze doelgroep en wat zij daar voor nodig hebben (ondersteuning, instrumenten, voorzieningen);

Daarnaast moet het voor werkgevers beter inzichtelijk worden wie in het Doelgroepregister geregistreerd zijn (ontsluiten register), zodat zij daar actief op kunnen werven.

De **coalitie van eigenaren** is tijdens het schrijven van dit transitieplan nog niet geformaliseerd, maar zal ten minste moeten bestaan uit UWV, WSP, Onderwijsspecialisten en Werkgeversorganisaties.

Vanuit de heidag zijn, globaal, de volgende **doelen en inspanningen** geformuleerd:

1. Alle mensen met arbeidsvermogen in het Doelgroepregister zijn in beeld zodat er inzicht ontstaat in het potentieel van deze doelgroep met arbeidsvermogen.
  - Per gemeente inzichtelijk krijgen (analyse) welke inwoners in het Doelgroepregister staan.
2. Het vergroten van het aantal inwoners (en werkgevers) dat gebruik maakt van het Doelgroepregister als hulpmiddel naar een passende werkplek. Hiermee wordt het aanbod voor werkgevers vergroot én kan het aantal schoolverlaters VSO/Pro dat zich inschrijft verhoogd worden.
  - Verbeteren van het imago Doelgroepregister naar werkgever, werknemer en school, ouders en begeleiders door delen van succesverhalen, delen van kennis en ervaringen en het maken van een marketing/communicatieplan met als onderdeel daarvan kijken of de naam “Doelgroepregister” aangepast kan worden naar, bijvoorbeeld “talentenregister”. Succesverhalen delen.



3. Werkgever en werknemer passend ondersteunen voor duurzame plaatsingen
  - maatwerk bieden voor zowel de werkzoekende uit het doelgroepregister als de werkgever. Hiervoor is het ook nodig om bij de werkgever na te vragen welke ondersteuning hij wenselijk vindt;
  - duurzame plaatsingen realiseren en dit ook monitoren;
  - banenafpraak op peil houden betekent ook zorgen dat mensen niet uitvallen dan wel een nieuwe plek vinden.

Vanuit het **Jaarplan 2024** wordt het project inclusieve technologie (Gelrepact fase 2) als activiteit meegenomen.

#### 6.5.2. Ambitie 5

Werkzoekenden en hun vaardigheden zijn beter inzichtelijk voor werkgevers.

Bestuurlijk eigenaren van deze ambitie zijn:

- Marcel Hielkema (Werkgeversorganisatie)
- Gea Hofstede (Gemeente)

Als **toelichting** op de ambitie geven zij mee dat er gewerkt moet worden aan het beter toegankelijk maken van profielen en vaardigheden van werkzoekenden voor werkgevers. Voordat er daadwerkelijk acties ondernomen kunnen worden, moet er meer inzicht moet komen in de redenen waarom deze toegankelijkheid er nu niet is en wat er moet gebeuren om deze lacune te vullen.

De **coalitie van eigenaren** is tijdens het schrijven van dit transitieplan nog niet geformaliseerd maar moet ten minste komen vanuit de centrumgemeente en UWV.

Vanuit de heidag zijn, globaal, de volgende **doelen en inspanningen** geformuleerd:

1. Inzicht in competenties van werkzoekenden is een randvoorwaarde om te komen tot de gewenste transparantie naar werkgevers. Deze inzichtelijkheid/transparantie is helpend bij de goede match, zowel voor werkgevers, werkzoekenden als professionals.
  - De indruk bestaat dat er "in den lande" voldoende praktijkvoorbeelden zijn om gebruik van de maken ("Gluren Bij de Buren").
  - Eventueel opzetten van een *pilot* om te onderzoeken welke resultaten te behalen zijn door te matchen zonder systemen.
  - Aandacht voor landelijk programma Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM).
2. De "WHY" van de transparantie naar werkgevers heel goed uitleggen aan alle professionals in de regio omdat als professionals het nut er niet van inzien is er weinig kans op commitment.
  - Hiervoor een communicatieplan opstellen.

Vanuit het **Jaarplan 2024** wordt gegevensuitwisseling als activiteit meegenomen.



### 6.5.3. Ambitie 6

Betere toekomstbestendige aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.

Bestuurlijk eigenaren van deze ambitie zijn:

- Karina Visscher (ROC)
- Joyce Zwaga-Komen (Gemeente)
- Hedy Segond von Banchet (SBB)

Als **toelichting** op de ambitie geven zij mee dat er aandacht moet zijn op het behoud van talent. Onder meer door gericht en passend bij kansrijke beroepen aan (werkend) werkzoekenden onderwijs aan te bieden dat hun perspectief op werk vergroot en behouden blijft. Meer aandacht voor het MBO (beter zichtbaar maken wat hier mogelijk is) is ook onderdeel van deze ambitie.

De ambitie kent drie sporen:

1. van onderwijs naar werk
2. van werkloosheid naar werk
3. van werk naar werk

De **coalitie van eigenaren** is tijdens het schrijven van dit transitieplan nog niet geformaliseerd, maar bestaat in ieder geval uit vertegenwoordigers van ROC, SBB en WSP.

Vanuit de heidag zijn, globaal, de volgende **doelen en inspanningen** geformuleerd:

1. Ontwikkelen van een “loopbaanpaspoort” waardoor inzicht ontstaat in de ontwikkeling van de student/scholier ten opzichte van werk/loopbaan. Hiermee wordt een soepeler overgang van school naar school of van school naar werk gecreëerd. Het idee hierbij is dat overal met hetzelfde format/document gewerkt wordt zodat dit herkenbaar is en de data van het “paspoort” goed ontsloten kan worden in databestanden (verhoogt transparantie). Voor de schoolverlater helpt dit omdat hij niet telkens hetzelfde verhaal hoeft te doen.
  - Inventariseren wat er al is
2. Geen jongere komt thuis op de bank door Doorstroompunt én nieuwe wet van school naar duurzaam werk integreren in RWC en regionaal beraad.
  - Doorstroompunt wordt opgenomen binnen RWC
  - Start matchingstafels “nieuwe stijl (gericht op doelgroep/niveau/branche).
3. Gemeenschappelijke kernwaarden en taal geformuleerd en uitgedragen. Bijvoorbeeld de definitie “duurzaam werk”.

Vanuit het **Jaarplan 2024** worden de volgende activiteiten meegenomen:

- *Matchingstafel* waarbij er aandacht moet zijn voor het uitbreiden van dit instrument en moet worden gezorgd voor een structurele borging;
- het organiseren van een stage-/banenfestival;
- het implementeren en borgen van het organiseren van praktijkverklaringen;
- oriëntatie op de arbeidsmarkt met *Buses for Jobs*.



## 7. FINANCIËLE PARAGRAAF

Een volledige begroting is nog niet te maken voor het transitiejaar. De totale begroting kan immers pas worden gemaakt op het moment dat de plannen door de ambitieteams - in samenwerking met het uitvoeringsteam - zijn uitgewerkt (inclusief de verwachte uitgaven). De reeds bekende uitgavenposten zijn wel begroot. Voor de activiteiten die doorlopen vanuit 2024 is dekking gezocht vanuit de overgebleven middelen van voorgaande jaren.

Herkomst	Overzicht beschikbare middelen in 2025	2025	Toelichting
<b>Algemene middelen AMR</b>			
resterend 2024	Regionale aanpak jeugdwerkloosheid (RAJ)	€ 970.566	Budgetoverheveling 2025 (stavaza 2e rapportage 2024 AMR)
nieuw	Regionale aanpak jeugdwerkloosheid (RAJ)	€ 384.383	volgt met meicirculaire 2025
resterend 2024	Overig budget	€ 802.286	Stand van zaken 2e rapportage 2024 AMR
nieuw	Impulsbudget	€ 910.129	volgt met meicirculaire 2025
nieuw	Verbinder statushouders	€ 136.659	volgt met meicirculaire 2025
<b>SUBTOTAAL</b>		<b>€ 3.204.023</b>	
<b>Personele middelen - Versterken AMR</b>			
resterend 2024	Versterken AMR (structureel)	€ 0	Stand van zaken 2e rapportage 2024 AMR
resterend 2024	Versterken AMR (incidenteel)	€ 0	Stand van zaken 2e rapportage 2024 AMR
vast jaarlijks	Versterken AMR (structureel)	€ 400.000	Voor het structureel invullen van de functionele regiefunctie in de arbeidsmarktregio door de centrumgemeente, het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad
nieuw	Gids RWC	€ 124.273	volgt met meicirculaire 2025
nieuw	Coördinatie RWC	€ 124.273	volgt met meicirculaire 2025
mogelijk	Versterken AMR (incidenteel) - mogelijk RMT?	nog niet bekend	volgt met eindafrekening RMT (mogelijk)
<b>SUBTOTAAL</b>		<b>€ 648.545</b>	
<b>Overige middelen</b>			
Gelrepact	Gelrepact fase 1	€ 0,00	rekening houden met terugbetaling in 2025
nieuw	Gelrepact fase 2	€ 67.158	betreft 80% voorschot - niet vrij besteedbaar
RMT pijplijn	RMT	€ 123.543	pijplijnposten van 2024 (geen nieuw budget voor 2025)
<b>SUBTOTAAL</b>		<b>€ 190.701</b>	
<b>TOTAAL</b>	<b>BESCHIKBARE MIDDELEN</b>	<b>€ 4.043.269</b>	



## Bestedingsplan 2025

### Ambitie

	Hoofdonderdeel	Verwachte uitgaven 2025	Financieringsbron	
<b>1 Werkzoekenden ervaren ontschotste dienstverlening</b>				
	Leerwerkloket transitieperiode	€ 225.400	Algemene middelen AMR - resterend budget 2024	
	Transitie/maatwerkbudget inwoners	€ 50.000	Algemene middelen AMR - resterend budget 2024	
	Inzet projectleider	€ 75.000	Versterken AMR - nieuw budget coördinatie RWC	
	<i>Afronding inzet interventiebudget RMT</i>	€ 123.543	<i>RMT pijplijnposten</i>	
<b>2 Minder belemmeringen werkgevers</b>				
	Harrie-trainingen	€ 50.000	Algemene middelen AMR - resterend budget 2024	
	Regionaal verbinder statushouders	€ 136.659	Decentrale uitkering - meicirculaire 2025	
	Evenementen en ontmoetingen	€ 0	Voortzetting o.b.v. reeds toegekende middelen	
<b>3 Breder kennis bij uitvoering</b>				
	Inzet projectleider	€ 50.000	Algemene middelen AMR - resterend budget 2024	
<b>4 Meer mensen werkzaam in banenafpraak</b>				
	Inclusieve technologie (Gelrepact fase 2)	€ 67.158	Gelrepact fase 2	
<b>5 Werkzoekenden inzichtelijker voor werkgevers</b>				
	Inzet informatiemanager/projectleider	€ 100.000	Algemene middelen AMR - resterend budget 2024	
<b>6 Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</b>				
	RAJ	€ 970.566	Algemene middelen AMR - RAJ - resterend budget 2024	
<b>Versterken AMR</b>				
	Bezetting Ondersteunings/netwerkteam	Personele bezetting ondersteuningsteam	€ 400.000	Versterken AMR - jaarlijks vast budget
<b>TOTAAL</b>	<b>VERWACHTE UITGAVEN</b>	<b>€ 2.248.326</b>		

<b>SAMENVATTING</b>	Beschikbare middelen	€ 4.043.269
	Concept begroting 2025	€ 2.248.326
	Resterend budget (nog niet toegewezen/vrije ruimte)	€ 1.794.943