

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/211099>

Please be advised that this information was generated on 2021-03-03 and may be subject to change.

# Oost-Nederland aan de slag

Advies provinciaal arbeidsmarktbeleid  
Gelderland en Overijssel



Colleges van Gedeputeerde Staten van Gelderland en Overijssel

datum	kenmerk	onderwerp
16 december 2009	138/BvM/DM/715.1	Advies Arbeidsmarktbeleid

Geacht college,

Ook de economie in Oost-Nederland is door de wereldwijde financiële crisis getroffen. De komende jaren zullen de effecten daarvan op diverse fronten zichtbaar blijven. Een belangrijke consequentie is de forse stijging van de werkloosheid met als gevolg, dat grote groepen mensen mogelijk structureel buiten het arbeidsproces komen te staan. Voor de sociale partners die zijn vertegenwoordigd in SER Gelderland en SER Overijssel is deze toekomstige ontwikkeling aanleiding geweest om aan u advies uit te brengen over de essentiële rol die de provincie moet vervullen in het kader van arbeidsmarktbeleid en de verbeteringen die daarin nog mogelijk zijn. Was tot voor een jaar geleden nog het motto *Alle hens aan dek* om de participatiegraad te verhogen, thans zal het motto moeten zijn *Oost-Nederland aan de slag* om met elkaar de problemen, die op ons af komen, te lijf te gaan.

Een goed functionerende arbeidsmarkt is sterk bevorderlijk voor de ontwikkeling van de regionale economie, zeker nu productie en dienstverlening steeds meer van de kwaliteiten van mensen afhankelijk worden. Ook dempt een goed functionerende arbeidsmarkt (langdurige) werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid en draagt het bij aan het voorkomen van een deel van de problematiek met jongeren en beperkt het daarmee de inzet van jeugdzorg. Arbeidsmarktbeleid heeft in die zin belangrijke voorwaardelijke functies voor het beleid inzake provinciale kerntaken rond economie, onderwijs en zorg. Bovendien is arbeidsmarktbeleid niet alleen een kwestie van lokale schaal en korte termijn. De provincies zijn bij uitstek in staat om vanuit een bovenlokaal perspectief en een langere tijdshorizon visies op arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen en acties te stimuleren.

Ter voorbereiding van dit advies is een inventariserend onderzoek in de provincies Gelderland en Overijssel verricht. Er zijn gesprekken met arbeidsmarktdeskundigen gevoerd, zowel landelijk als op regionaal niveau. Gesproken is met deskundigen van werkgevers en werknemers, sectororganisaties, gemeenten, provincies, arbeidsvoorziening en het onderwijsveld. Diverse gesprekspartners zijn al langere tijd bij arbeidsmarktbeleid in de provincies Gelderland en Overijssel betrokken en hebben kunnen terugblikken op eerdere periodes van economische recessie. Deze schat aan kennis en ervaring heeft na toetsing van deze visies door de vertegenwoordigers van de sociale partners in Oost-Nederland de volgende concrete adviezen opgeleverd.

1. Het is van essentieel belang dat de provincies structureel arbeidsmarktbeleid (blijven) voeren. Goed arbeidsmarktbeleid - investeren in mensen – is bevorderlijk voor de structurele ontwikkeling van de regionale economie en zal verdere maatschappelijke problematiek (jeugdproblematiek) als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen en recessie voorkomen. Arbeidsmarktbeleid heeft daarmee belangrijke voorwaardelijke functies voor provinciale kerntaken op het terrein van regionale economie, onderwijs en zorg.
2. De regionale platforms (RPA's en POA's) die de laatste jaren mede met provinciale ondersteuning zijn opgezet hebben hun bestaansrecht bewezen. Waar deze niet vanuit de regio's zelf kunnen worden gedragen, dienen de provincies ze te blijven faciliteren. De provincies dienen daarbij wel als voorwaarde te stellen dat de platforms een onderbouwd werkplan overleggen met een verantwoording van de behaalde resultaten achteraf.
3. De provincies dienen te blijven zorgen dat actuele regionale basisinformatie over de arbeidsmarkt in Gelderland en Overijssel beschikbaar blijft. De provincies dienen onderzoek op dit gebied voort te zetten en daarbij ook te bezien op welke manier de gebruikswaarde van de uit onderzoek verkregen informatie voor partijen in de regio's nog kan worden vergroot. De provincies Gelderland en Overijssel dienen verder na te gaan welke mogelijkheden er zijn om het onderzoek meer te harmoniseren en op dit terrein meer gezamenlijk op te trekken.



4. Uit de inventarisatie in de regio's en bij de regionale platforms is gebleken dat de problematiek van oudere werknemers onderbelicht blijft in de actieprogramma's en activiteiten. De provincies dienen meer aandacht te besteden aan deze actuele problematiek, mede in het licht van de beleidsdiscussies over langer doorwerken en verhoging van de pensioenleeftijd. Dat kan door vernieuwende projecten op dit gebied uit te lokken en eventueel met extra middelen te ondersteunen. Inhoudelijk valt te denken aan projecten op drie deelgebieden:
  - preventie van uitstroom van oudere werknemers uit bedrijven en instellingen;
  - faciliteren van loopbaanverandering van oudere werknemers
  - faciliteren van terugkeer van oudere werknemers vanuit uitkering of (deeltijd-)juittrekking.Bij facilitering van projecten dient in ieder geval adequate betrokkenheid van werkgevers te worden verzekerd. Waar mogelijk dient ook betrokkenheid van werknemerskant te worden gestimuleerd.
5. Uit de inventarisatie blijkt ook dat er in de regio's en bij de platforms betrekkelijk weinig oog is voor sociale innovatie, terwijl dit wel een belangrijk element is van een meer vraaggerichte en branchegerichte benadering van arbeidsmarktbeleid. De provincies dienen meer aandacht te besteden aan het speerpunt sociale innovatie. Dat kan door vernieuwende projecten op dit gebied uit te lokken en eventueel met extra middelen te ondersteunen. Inhoudelijk zijn er drie aangrijpingspunten voor projecten op het terrein van sociale innovatie:
  - bedrijfsactiviteiten: stimuleren (aantrekken, ontwikkelen, scheppen) van bedrijvigheid die qua aard en niveau aansluit bij de in het regionale arbeidsaanbod beschikbare kwalificaties;
  - arbeidsorganisatie: ontwerpen en herontwerpen van taken en functies op een zodanige manier dat banen ontstaan die optimaal aansluiten bij op de lokale arbeidsmarkt en in het lokale bedrijfsleven beschikbare competenties van werknemers en werkzoekenden;
  - personeelsbeleid: ontwikkelen van competenties van zittende en nieuwe werknemers op een zodanige manier dat zij breed in bedrijven en op de arbeidsmarkt inzetbaar zijn en zelf in staat zijn veranderingen in hun loopbaan te verwerken.Bij dergelijke projecten is betrokkenheid van werkgevers en werknemers uiteraard een sine qua non. De provincie kan in dit verband in het bijzonder een rol spelen bij het aanjagen van projecten, b.v. door pilots te stimuleren en te faciliteren, bij de evaluatie van projecten en bij de verspreiding van resultaten en ervaringen van pilotprojecten en best practices.
6. Een mogelijkheid om projecten mee te financieren bieden Europese fondsen zoals het ESF. ESF-middelen kunnen ook via brancheorganisaties en sectorfondsen beschikbaar worden gesteld. De provincies dienen die mogelijkheden bij partijen in de regio's onder de aandacht te brengen en partijen eventueel bij aanvragen te ondersteunen, bijvoorbeeld via het provinciaal ESF-loket. Provincies kunnen op dit punt bovendien voor afstemming tussen gemeenten en regio's zorgen.
7. De provincies dienen uitwisseling tussen de regio's i.c. de RPA's en POA's in Gelderland en Overijssel te organiseren. Dat gebeurt nu al wel binnen de provincies, maar het zou ook over de grenzen van beide provincies heen moeten plaatsvinden. Hiervoor dient een gezamenlijk secretarissenoverleg te worden ingesteld.
8. De provincies Gelderland en Overijssel hebben een belangenbehartigende functie voor de regio's richting Rijk. De provincies moeten op basis van analyse van ontwikkelingen, activiteiten en behoeften in de eigen regio's nadrukkelijk aandacht bepleiten voor vraagstukken van regionaal arbeidsmarktbeleid op de nationale agenda. Een van de gremia daarvoor is het Interprovinciaal Overleg. In dit verband kan het wenselijk zijn dat een van de gedeputeerden in het IPO als portefeuillehouder arbeidsmarktbeleid wordt aangewezen.

SER Gelderland en SER Overijssel vragen u uw inspanningen voor de arbeidsmarkt in Oost-Nederland voort te zetten en zo mogelijk te intensiveren. Ook als de economie weer aantrekt zal dat een van de prioriteiten van de provincies moeten zijn. U als college vragen wij de uitvoering van het beleid voort te zetten met in achtneming van de bovenstaande aanbevelingen. De leden van provinciale staten zullen wij vragen dit beleid te ondersteunen en hun invloed aan te wenden om er voor te zorgen dat het provinciaal arbeidsmarktbeleid ook in de volgende coalitieperiode hoog op politieke agenda blijft staan in uw provincie.

Hoogachtend,

R.W. Heinen,  
Voorzitter SER Gelderland

A. Peters  
voorzitter SER Overijssel

# Oost-Nederland aan de slag

## **Inhoud**

1. Inleiding	5
2. Werkwijze	6
3. Beleid van de provincies	7
4. Verwachtingen in de uitvoeringspraktijk	10
5. Leermomenten uit eerdere recessieperiodes	11
6. Perspectieven voor versterking van regionaal arbeidsmarktbeleid	13
7. Versterking van het beleid op middellange termijn	20
8. Aanbevelingen voor provinciaal beleid op korte termijn	24
Geraadpleegde deskundigen	27
Leden werkgroep SER	28
Colofon	28



## 1. Inleiding

Modern arbeidsmarktbeleid is activerend arbeidsmarktbeleid. Activerend arbeidsmarktbeleid draait om investeren in mensen. Er zijn diverse redenen waarom provincies arbeidsmarktbeleid moeten voeren en in mensen moeten investeren. Investeren in mensen kan er toe bijdragen dat knelpunten in de personeelsvoorziening worden opgelost. Een goed functionerende arbeidsmarkt is sterk bevorderlijk voor de ontwikkeling van de regionale economie, zeker nu productie en dienstverlening steeds meer van de kwaliteiten van mensen afhankelijk worden. Investeren in mensen kan er ook toe bijdragen dat ongewenste maatschappelijke nevenproblematiek als gevolg van negatieve economische ontwikkelingen wordt voorkomen. Een goed functionerende arbeidsmarkt dempt (langdurige) werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid en werkt preventief als het gaat om voorkomen van gezinsproblematiek en jeugdzorg. Arbeidsmarktbeleid heeft in die zin belangrijke voorwaardelijke functies voor het beleid inzake provinciale kerntaken rond economie, onderwijs en zorg. Bovendien is arbeidsmarktbeleid niet alleen een kwestie van lokale schaal en korte termijn. Arbeidsmarktproblemen overstijgen vaak de grenzen van lokale gemeenten en vragen om aanpakken die ook op langere termijn conjunctuurbestendig zijn. De provincies zijn bij uitstek in staat om vanuit een bovenlokaal perspectief en een langere tijdshorizon visies op arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen en acties te stimuleren.

De regionale arbeidsmarkt is niet zo maar een markt. Het is een complex krachtenveld waarin allerlei spelers met verschillende posities en belangen een rol spelen. De overheid is een van de partijen: gemeenten, grotere en kleinere gemeenten, centrumgemeenten en randgemeenten, in regionaal verband samenwerkende gemeenten. Het bedrijfsleven speelt een belangrijke rol: bedrijven, branches, brancheorganisaties, sectorfondsen, werkgeversverenigingen, koepelorganisaties, maar ook vakbonden en vakbondsvertegenwoordigers in regionale initiatieven. Het beroepsonderwijs heeft een belangrijke functie: scholen voor vmbo, mbo, hbo, vakcolleges, brancheopleidingscentra, kenniscentra voor het beroepsonderwijs, particuliere scholingsaanbieders. En er zijn uiteraard de bemiddelingsinstellingen: UWV Werkbedrijf, mobiliteitscentra, poortwachtercentra, particuliere bemiddelaars, zoals b.v. de uitzendbranche. Instituties werken in de praktijk nogal eens langs elkaar heen en zijn niet altijd in staat elkaars 'taal' goed te verstaan. Verbindingen en organiserend vermogen zijn nodig om partijen bij elkaar te brengen en tot uitwisseling en enigerlei afstemming te komen. De provincies moeten daar een rol bij spelen.

In de provincies Gelderland en Overijssel gebeurt al het nodige op dit terrein. De afgelopen jaren zijn mede met provinciale ondersteuning regionale structuren voor overleg en samenwerking tussen partijen opgezet. De economische recessie heeft echter duidelijk gemaakt dat extra impulsen voor arbeidsmarktbeleid wenselijk zijn. In dit advies werken SER Gelderland en SER Overijssel voorstellen uit voor hoe en op welke punten de inzet van het provinciale arbeidsmarktbeleid kan worden versterkt. De voorstellen beogen vooral op middellange termijn de slagvaardigheid van de ontwikkelde overlegstructuren op het uitvoerend niveau te vergroten.

## 2. Werkwijze

De vraag die in het advies centraal staat luidt:

*Hoe kan op middellange termijn een verbeteringsslag worden gemaakt op het terrein van arbeidsmarktbeleid in beide provincies, welke instrumenten zijn daarvoor het meest geschikt en hoe kan daarbij flexibiliteit worden ingebouwd om optimaal in te kunnen springen op veranderende conjuncturele omstandigheden?*

Ter voorbereiding van het advies is een inventariserend onderzoek in de provincies Gelderland en Overijssel verricht. Dit onderzoek omvatte de volgende onderdelen:

1. Inventarisatie van het *arbeidsmarktbeleid* van de provincies en van projecten en activiteiten die de afgelopen jaren zijn opgezet. Wat zijn de belangrijkste aandachtsvelden in het beleid? Welke initiatieven zijn in de uitvoering tot stand gekomen? Hoe verhouden die zich tot de doelen van de provincies?
2. Er zijn gesprekken met *arbeidsmarktdeskundigen* gevoerd, zowel landelijk als op regionaal niveau. Gesproken is met deskundigen van werkgevers en werknemers, sectororganisaties, gemeenten, provincies, arbeidsvoorziening en het onderwijsveld. Diverse gesprekspartners zijn al langere tijd bij arbeidsmarktbeleid in de provincies Gelderland en Overijssel betrokken en hebben kunnen terugblikken op eerdere periodes van economische recessie. Hoe kijken zij, vanuit hun ervaringen, tegen de huidige ontwikkelingen aan? Welke lessen trekken zij uit de ervaringen in het verleden, die bruikbaar kunnen zijn voor de situatie van nu? Wat zijn in hun ogen beloftevolle aanpakken in het licht van de ontwikkelingen op middellange termijn?
3. Er zijn gesprekken gevoerd met secretarissen van de *regionale arbeidsmarktplatforms* (RPA's en POA's) die in Gelderland en Overijssel actief zijn en met beleidsambtenaren van enkele grotere gemeenten, die op andere manier samenwerking van partijen hebben opgezet. Hoe is de stand van zaken in hun regio wat betreft samenwerking en beleidsontwikkeling? Welke acties en projecten worden opgezet en welke factoren dragen bij aan het succes van projecten? In hoeverre maken ze gebruik van middelen en instrumenten van de provincies? Wat zijn hun verwachtingen ten aanzien van de rollen van de provincies?
4. De resultaten zijn gepresenteerd op een *workshop met betrokken partijen* uit de regio's. Tijdens de workshop zijn tevens suggesties voor beleid besproken. De discussies richtten zich op vier onderwerpen. Hoe kunnen RPA's en POA's meerwaarde bieden op de arbeidsmarkt? Hoe kunnen werkgevers sterker bij regionaal arbeidsmarktbeleid worden betrokken? Hoe kunnen de provincies arbeidsmarktactiviteiten in de regio's het beste ondersteunen? Welke mogelijkheden zijn er voor gezamenlijk optrekken van de provincies Gelderland en Overijssel? De uitkomsten van de discussies zijn in deze notitie verwerkt.



De conclusies en aanbevelingen van de inventarisatie zijn vervolgens gepresenteerd op een gezamenlijke vergadering van SER Gelderland en SER Overijssel. De reacties en suggesties uit die vergadering zijn eveneens in deze notitie verwerkt.

#### *Leeswijzer*

De notitie is verder als volgt opgebouwd.

Eerst wordt het beleid van de provincies besproken en afgezet tegen de uitvoeringspraktijk en de verwachtingen die in de uitvoeringspraktijk bestaan ten aanzien van de mogelijke rollen van de provincies. Dit geeft een eerste beeld van hoe beleid en praktijk zich tot elkaar verhouden.

Daarna wordt op basis van een korte schets van de ontwikkelingen in het arbeidsmarktbeleid in de afgelopen decennia een aantal leermomenten uit eerdere recessieperiodes bepaald. Deze lessen van ervaringsdeskundigen kunnen worden meegenomen bij het zoeken naar structurele oplossingen voor knelpunten tijdens de huidige recessieperiode en in de periode hierna, als de economie weer aantrekt.

Vervolgens wordt een analyse gegeven van de huidige stand van zaken van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Dat gebeurt met behulp van vier perspectieven op verschillende facetten van het arbeidsmarktbeleid, die het mogelijk maken de sterke en minder sterke punten in de uitvoeringspraktijk te identificeren. Deze analyses geven aanknopingspunten voor de verdere ontwikkeling van provinciaal arbeidsmarktbeleid.

Aansluitend worden de lijnen geschetst van een strategie om het provinciaal beleid op middellange termijn verder vorm te geven. Hoe kan daarbij een verbeteringsslag worden gemaakt? Welke instrumenten kunnen daarvoor worden ingezet?

Tenslotte wordt een aantal concrete aanbevelingen geformuleerd. De provincies kunnen hier snel actie op ondernemen. Ze kunnen op korte termijn tot resultaten leiden.

### **3. Beleid van de provincies**

In de beleidsdiscussie en in de beleidsnota's die de laatste jaren zijn uitgebracht komt naar voren dat de provincies Gelderland en Overijssel in hun sociaal-economisch beleid duidelijk inspelen op de overgang naar een kenniseconomie. De provincies leggen daarbij enigszins verschillende accenten, die samenhangen met verschillen in de productiestructuur. De provincie Gelderland zet in op kennisintensieve diensten en op de kennissector zelf als speerpunten van regionaal economische ontwikkeling. De provincie Overijssel probeert ook de kennisintensieve maakindustrie in stand te houden en waar mogelijk te versterken. Beide provincies stemmen overeen wat betreft het uitgangspunt dat de ontwikkelingen in de richting van een kenniseconomie om investeringen op twee terreinen vragen. Ten eerste: investeringen in infrastructuur, met name de infrastructuur voor technologische innovatie; dat is een kwestie van economisch beleid. Ten tweede: investeringen in 'menselijk kapitaal', en dan met name de competenties en kwalificaties van werknemers en werkzoekenden; dat is een kwestie van arbeidsmarktbeleid.

Hoewel de provincies formeel geen wettelijke taken en financiële belangen op het terrein van de arbeidsmarkt hebben, is arbeidsmarktbeleid wel een belangrijk aandachtsveld voor de provincies in relatie tot de provinciale kerntaken op het terrein van regionale economie, onderwijs en

(jeugd-)zorg. De rol van de provincies kan in algemene zin worden gekenschetst als het in aanvulling op en in afstemming met het rijks- en lokaal beleid initiëren en accommoderen van projecten en activiteiten die de toegang tot de arbeidsmarkt dan wel de werking van de arbeidsmarkt verbeteren. De provincies Gelderland en Overijssel kennen zich beide in die zin vooral een voorwaarden scheppende en een kader stellende rol toe, met het accent op de bevordering van de samenwerking tussen partijen op lokaal niveau en de verbinding van lokale initiatieven. De provincies verschillen onderling wel enigszins wat betreft de invulling van deze beleidslijnen.

De *provincie Gelderland* heeft arbeidsmarktbeleid recent opnieuw op de agenda gezet, nadat het eerder in het kielzog van de kerntakendiscussie als provinciaal beleidsterrein was komen te vervallen. Het beleid voor de komende jaren is vastgelegd in de nota '*Gelderse talenten op de arbeidsmarkt*' i.e. de provinciale uitvoeringsagenda onderwijs-arbeidsmarkt 2008-2011. De provincie kiest voor een rol op afstand en laat de uitvoering van het beleid aan de partijen in de verschillende regio's. De provincie streeft met het beleid met name de volgende doelen na:

- beperken van het aantal voortijdig schoolverlaters;
- verhogen van de arbeidsparticipatie;
- verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- realiseren van een integrale werkgeversbenadering.

De provincie ondersteunt een aantal regionale platforms onderwijs-arbeidsmarkt (POA's), die tot taak hebben de samenwerking tussen partijen in de regio's te organiseren. De provincie draagt bovendien financieel bij aan projecten en acties vanuit de platforms. De provincie heeft een belangrijke taak in het kader van informatievoorziening en -verspreiding. Ter ondersteuning van beleid en uitvoering in de regio's heeft ze onlangs een provinciaal arbeidsmarktonderzoek laten uitvoeren. Door het organiseren van gezamenlijke bijeenkomsten voor regionale platforms beoogt ze de onderlinge kennisuitwisseling te bevorderen.

De *provincie Overijssel* heeft arbeidsmarktbeleid wel altijd op de agenda gehouden. Onlangs is het beleid voor de komende jaren vastgelegd in de nota '*Overijssel werkt*'. Richtpunt van deze nota is behoud en waar mogelijk verruiming van de werkgelegenheid in Overijssel. Een van de programmalijnen waarop de provincie daartoe versterkt wil inzetten is onderwijs en arbeidsmarkt. Doelstelling van het beleid op dit terrein is verhoging van de arbeidsparticipatie met een gekwalificeerd aanbod op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Dit doel wil de provincie bereiken door:

- verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen;
- verbeteren van het arbeidsmarktperspectief van (risico-)jongeren;
- langer inzetbaar houden van werknemers op de arbeidsmarkt;
- versterken van ondernemerschap in onderwijs en op de arbeidsmarkt;
- vergroten van de transparantie van de arbeidsmarkt.

De provincie draagt niet financieel bij aan de regionale platforms voor onderwijs en arbeidsmarkt die in Overijssel actief zijn. Deze worden gedragen vanuit de regio's zelf. De provincie draagt wel bij aan specifieke bovenlokale initiatieven. Bovendien laat de provincie provinciaal arbeidsmarktonderzoek uitvoeren.

De beleidsdoelen van de provincies zijn dus betrekkelijk ruim geformuleerd, met zowel in Gelderland als in Overijssel sterke nadruk op vergroting van de arbeidsparticipatie (met het accent op risicogroepen) en verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De provincies beogen primair aan te sluiten bij wat er op lokaal niveau in de regio's speelt en zetten daarvoor vooral een faciliterend instrumentarium in. Zorg voor adequate arbeidsmarkt-informatie is een kernpunt in het beleid. De provincies laten onderzoek verrichten om partijen een goede informatiebasis te geven. Ze hanteren het subsidie-instrument om concrete projecten in de regio's mee te financieren. De provincie Gelderland levert bovendien een financiële bijdrage aan regionale platforms onderwijs-arbeidsmarkt om op die manier de samenwerking in de regio's te versterken. De provincies hebben onlangs, in het kader van de bestrijding van de economische recessie, nog extra middelen voor arbeidsmarktbeleid beschikbaar gesteld. In Gelderland kunnen deze o.a. worden ingezet voor onderwijsvouchers: bedrijven en bemiddelingsinstellingen kunnen die gebruiken om werknemers die met werkloosheid bedreigd worden of (deels) werkloos zijn geworden extra opleiding te laten volgen. Middelen kunnen ook worden ingezet om poortwachtercentra en mobiliteitscentra te ondersteunen. In Overijssel kunnen extra middelen worden ingezet om leerwerkplaatsen en leerbudgetten voor bij- en omscholing van jongeren naar kansrijke sectoren (techniek, bouw, zorg) te bevorderen.

De regionale platforms arbeidsmarkt of onderwijs en arbeidsmarkt (RPA's en POA's) zijn belangrijke netwerken in de uitvoering van het beleid. In Gelderland en Overijssel zijn momenteel acht van dergelijke platforms actief. In twee regio's, namelijk Arnhem e.o. en Nijmegen e.o. zijn geen POA's opgezet. De samenwerking tussen partijen krijgt hier op een projectmatige manier gestalte. De RPA's en POA's – zoals ze nu functioneren - verschillen op bepaalde punten.

- Ten eerste wat de financiering betreft. Sommige POA's (Overijssel) worden volledig met middelen vanuit de regio zelf gefinancierd, doorgaans met middelen vanuit de samenwerkende gemeenten, soms ook met middelen van andere deelnemende partijen. Andere POA's (Gelderland) worden door de provincie mee gefinancierd. De provincie bevordert zo mede de samenwerking tussen gemeenten, in het bijzonder ook tussen grotere en kleinere gemeenten.
- Ten tweede wat betreft de bestuurssamenstelling. In de besturen van de POA's zijn doorgaans drie partijen vertegenwoordigd: overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Sommige POA's hebben een breed samengesteld bestuur met vertegenwoordigers van diverse gemeenten, scholen en sectoren. Een beperkter samengestelde werkgroep doet dan vaak het voorbereidend en uitvoerend werk. Andere POA's hebben een beperkter kernbestuur, dat ook op een directere wijze bij de uitvoering betrokken is.
- Ten derde wat de werkwijze betreft. Sommige POA's fungeren vooral als netwerkorganisatie en makelaar tussen partijen. Andere opteren daarnaast ook voor een functie als projectenbureau, met een daaraan gekoppelde zwaardere uitvoeringsorganisatie.

De verschillen tussen de POA's hebben enerzijds te maken met de voorgeschiedenis van de samenwerking in de regio. Ze hebben anderzijds te maken met de actuele situatie in de regio en de mogelijkheden voor samenwerking die de regio nu biedt. Een factor is bovendien hoe de POA's organisatorisch zijn ingebed. Een blauwdruk is daar niet voor te geven.

#### 4. Verwachtingen in de uitvoeringspraktijk

De provincies hebben zoals gezegd geen wettelijke taak op het terrein van arbeidsmarktbeleid, maar kunnen wel een rol met toegevoegde waarde spelen. Provincies kunnen diverse functies vervullen om de gevolgen van markt- en systeemimperfecties af te zwakken: functies op het vlak van netwerkontwikkeling, informatievoorziening, beleidsvernieuwing, opinievorming en belangenbehartiging. Provincies kunnen daartoe verschillende rollen aannemen, zoals een rol als initiator, regisseur, facilitator, coördinator en promotor. Welke zijn nu de verwachtingen omtrent de rol of rollen van de provincie bij degenen die in de praktijk bij de uitvoering van het regionale arbeidsmarktbeleid betrokken zijn? Deze vraag is expliciet voorgelegd aan een aantal deskundigen uit de regio's, de secretarissen van de RPA's en POA's en de deelnemers aan de workshop.

Uit de gesprekken zijn de volgende verwachtingen te destilleren. De verwachtingen lopen overigens niet altijd parallel en er leven verschillende ideeën in de praktijk, maar een aantal gemeenschappelijke noemers is wel herkenbaar. Deze verwachtingen worden redelijk breed gedeeld door de secretarissen van de RPA's en de POA's en andere arbeidsmarktdeskundigen.

De POA's onderschrijven in het algemeen de beleidlijnen die provincies al hebben ontwikkeld. Zij verwachten inderdaad aansluiting bij de regio's. Zij wensen geen sturing op inhoud, geen rol van de provincies als regisseur. De provincies moeten regio's de ruimte laten bij de keuze van projecten. Zij hechten ook aan continuering van de faciliterende rol van de provincies. Zij vinden het wenselijk dat de provincies het organiserend vermogen (POA's) blijven ondersteunen, met name in de regio's die dit zelf niet kunnen dragen. Cofinanciering door de provincie helpt om de overlegstructuren in de regio overeind te houden. Het heeft zo als meerwaarde dat samenwerking tussen grotere en kleinere gemeenten wordt bevorderd en dat kleinere gemeenten beter worden bediend op terreinen waar zij zelf niet genoeg capaciteit of deskundigheid hebben (zoals b.v. bij ESF-trajecten). De provincies zouden daarbij wel scherper kunnen toezien op de kwaliteit en de resultaten van de werk- en actieplannen, mede in het licht van de doelstellingen van het provinciale beleid. De RPA's en POA's verwachten ook dat de provincies arbeidsmarktonderzoek blijven faciliteren en voor informatie blijven zorgen, waarbij overigens wel scherper kan worden toegezien op de gebruikswaarde van de informatie op regionale en lokale schaal. Zij verwachten tenslotte dat de provincies het subsidie-instrument zullen blijven inzetten om concrete projecten in de regio's te ondersteunen. Een aanpak waarbij de provincies zelf projecten gaan opzetten - en in die zin een initiërende rol gaan spelen - vindt overigens geen brede ondersteuning bij de RPA's en POA's.

Een aantal POA's verwacht dat de provincies niet alleen faciliterend maar ook stimulerend optreden. De provincies zouden vooral meer verbindingen en uitwisseling tussen de POA's kunnen organiseren (én faciliteren): uitwisseling van informatie, van ervaringen, van succesvolle aanpakken, van kennis en expertise. Dat kan tussen POA's binnen de provincies, zoals nu ook al gebeurt, b.v. in Gelderland door gezamenlijke bijeenkomsten van de platforms. Maar het zou ook over de provinciegrenzen heen kunnen worden georganiseerd, tussen POA's van Gelderland en Overijssel, en met platforms uit andere provincies. De POA's verwachten ook dat de

provincies zorgen voor de verbindingen met het landelijk beleid en voor belangenbehartiging op het landelijk niveau, rond actieprogramma's die landelijk worden opgezet en regionaal moeten worden uitgevoerd. De provincies zouden verder een rol kunnen spelen bij belangenbehartiging in Euregionale circuits en bij werving van middelen uit Europese fondsen, zoals ESF, vooral ook ter ondersteuning van regio's die daar minder voor toegerust zijn.

Enkele POA's en regiodeskundigen leggen de lat wat hoger en verwachten van de provincies ook een stimulerende rol als het gaat om visie-ontwikkeling op arbeidsmarktbeleid. Aan de ene kant zouden de provincies de eigen visie op provinciaal arbeidsmarktbeleid in relatie tot het regionaal economisch beleid verder moeten ontwikkelen. Aan de andere kant zouden de provincies de verschillende POA's moeten stimuleren hún visie op arbeidsmarktbeleid in de eigen regio verder te ontwikkelen. De provinciale analyse en visies kunnen daarbij een kader vormen voor visie-ontwikkeling in de regio's en kunnen partijen in de regio's handreikingen bieden om de ontwikkelingen en perspectieven in de eigen regio scherper in beeld te krijgen.

Sommige deskundigen tekenen aan dat de provincies wat dit betreft ook niet te conventioneel te werk moeten gaan. Creativiteit mobiliseren zien zij bij uitstek als optie voor de provincies, bij voorbeeld door ontwikkeling van scenario's, instellen van denk-tanks, bij elkaar brengen van visies vanuit allerlei uiteenlopende circuits.

Conclusie is dat verwachtingen in de uitvoeringspraktijk redelijk sporen met de beleidsinzet van de provincies: provincies dienen te blijven informeren, faciliteren, afstemmen. Maar op bepaalde punten worden verwachtingen ook hoger gesteld: betere en bredere uitwisseling van kennis en ervaringen en meer stimulering van visie op regionaal arbeidsmarktbeleid.

## **5. Leermomenten uit eerdere recessieperiodes**

Welke lessen kunnen worden geleerd uit ervaringen met arbeidsmarktbeleid in eerdere recessieperiodes, zoals begin jaren tachtig en begin jaren negentig van de vorige eeuw, met het oog op bestrijding van de gevolgen van de huidige economische recessie? Die vraag is voorgelegd aan deskundigen die al langere tijd bij arbeidsmarktbeleid betrokken zijn en deze periodes zelf hebben meegemaakt. Enige voorzichtigheid is wel geboden met een dergelijk exercitie. De omstandigheden zijn sindsdien veranderd. De economie ziet er nu heel anders uit dan toen. De werkgelegenheid in de dienstensector is toegenomen en is afgenomen in de landbouw en de industrie. De samenstelling van het arbeidsaanbod is veranderd. In de meeste Gelderse en Overijsselse regio's is sprake van vergrijzing en ontgroening. Enkele regio's hebben al te maken met krimp van de (beroeps)bevolking. Ook de arbeidsverhoudingen zien er nu anders uit, onder andere door de opkomst van deeltijdwerk en flexibele arbeidsrelaties. Tenslotte zijn de bestuurlijke verhoudingen gewijzigd. De overheid is meer op afstand gaan staan. Er is sprake geweest van verder gaande deregulering, decentralisering en privatisering, ook op het terrein van arbeidsmarkt en sociale zekerheid.

Met deze kanttekeningen is toch een aantal lessen te trekken, volgens deskundigen. Een belangrijke 'verworvenheid' van de recessie in de jaren '80 is in hun ogen de ontwikkeling van *secto-*

*rale voorzieningen en structuren* op de arbeidsmarkt i.c. de opkomst van sectoraal arbeidsmarktbeleid. Sociale partners zijn in die jaren sterk betrokken geraakt bij arbeidsmarkt en opleiding (beroepsopleiding). Landelijk zijn in allerlei sectoren CAO-afspraken gemaakt over sectoraal arbeidsmarktbeleid, bij voorbeeld over de instelling van sectorfondsen en over scholingsrechten en faciliteiten voor werknemers om werkgelegenheids- en om-, her- en bijscholingsprojecten te stimuleren. Bovendien zijn allerlei initiatieven ontwikkeld om deze landelijke CAO-afspraken om te zetten in regionaal maatwerk. Te denken valt bijvoorbeeld aan de gezamenlijke opleidingscentra van bedrijven om het praktijkonderwijs overeind te houden, aan regionale arbeidspools en mobiliteitcentra. De bouw en de metaal timmerden aan de weg - in Gelderland en Overijssel ook via stichtingen als Bouwvakwerk en Werk en Vakmanschap – ook andere sectoren volgden, zoals de grafische industrie, de elektrotechniek, de detailhandel en de horeca en later ook dienstverlenende sectoren als transport en logistiek en de zorgsector. In samenwerking met beroepsopleidingen en kenniscentra zijn vanuit deze sectorfondsen veel succesvolle projecten opgezet om werkloosheid te bestrijden én te voorkomen.

In de jaren '90, tijdens de recessie en de daaropvolgende hoogconjunctuur, is een andere ontwikkeling in gang gezet. In deze jaren zijn nieuwe *regionale voorzieningen en structuren* voor arbeidsmarktbeleid tot ontwikkeling gekomen. De uitvoering van arbeidsvoorziening werd gedecentraliseerd. De gemeenten kregen meer invloed in het arbeidsmarktbeleid. Private partijen gingen een grotere rol spelen bij bemiddeling en re-integratie. Al met al is daardoor het sectorale arbeidsmarktbeleid op de achtergrond geraakt. Werkgevers en werknemers hebben zich min of meer terug getrokken van het (regionale) arbeidsmarktbeleid en zijn op afstand van regionale voorzieningen komen te staan. Het risico van dergelijke afstand tussen bedrijfsleven en arbeidsvoorziening en tussen het bedrijfsleven en de opleidingen is dat acties gericht op bemiddeling, plaatsing en scholing niet meer afdoende landen op de plek waar ze eigenlijk terecht moeten komen, namelijk in de bedrijven zelf, en inboeten aan effectiviteit.

Tegen deze achtergrond zijn diverse leermomenten aan te geven, met het oog op de actuele situatie en het beleid op middellange termijn.

1. Een eerste les betreft het belang van stimulering van een activerend arbeidsmarktbeleid. Uitgangspunt moet niet zozeer de uitkering zijn, maar juist mensen zo snel mogelijk weer aan (passend) werk zien te krijgen en - liefst - zien te voorkomen dat ze zonder werk komen te zitten. Die slag is al voor een deel gemaakt, maar kan verder worden versterkt.
2. Tweede leermoment is dat de sectorale invalshoek bij arbeidsmarktbeleid in de regio's zou moeten worden versterkt. Sectorale verworvenheden - fondsen, regelingen, faciliteiten, voorzieningen - zouden inzetbaar moeten worden gemaakt voor de problemen van nu. Het is wel nodig daarbij ook oog te hebben voor de beperkingen van een sectorale benadering. Denken in 'sectoren' moet niet leiden tot te veel denken in 'schotten', ook al is dit risico niet denkbeeldig. Sectoren zullen geneigd zijn mensen vooral op te leiden en te scholen voor kwalificaties en functies in de 'eigen' sector, en minder vanuit een perspectief van brede inzetbaarheid. Ze zullen ook geneigd zijn vooral op te leiden en te scholen voor 'main-stream' bedrijven en minder voor technologische koplopers in de sector. Het is nodig alert te blijven op



deze punten, om te voorkomen dat sectorale inspanningen flexibiliteit en innovativiteit te veel gaan remmen.

3. Derde les is dat gewaakt moet worden voor een ineffectieve ‘versnippering’ van activiteiten. Het kan positief uitwerken dat meer partijen een rol zijn gaan spelen op de regionale arbeidsmarkt en dat er meer verschillende initiatieven mogelijk zijn, ook private initiatieven, ook op lokaal niveau. Maar gebleken is dat daarbij ook het risico bestaat dat partijen uit elkaar kunnen groeien, dan niet meer van elkaar weten wat ze doen, dubbel werk gaan doen, telkens zelf weer opnieuw het wiel gaan uitvinden, zaken te weinig afstemmen. Verbindingen met enige vorm van coördinatie zijn daarom wenselijk om de afstanden tussen partijen te overbruggen. De ervaring leert dat als de bestuurlijke samenwerking op orde is, er in de uitvoering ook sneller kan worden gewerkt.

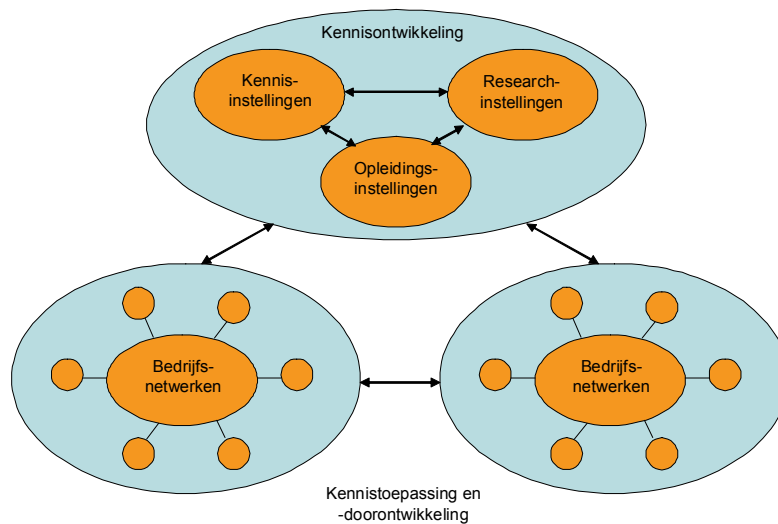
## **6. Perspectieven voor versterking van regionaal arbeidsmarktbeleid**

We gaan nu over naar de actualiteit, de huidige stand van zaken in de provincies Gelderland en Overijssel en de aanknopingspunten voor verbetering van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Die aanknopingspunten worden opgespoord met behulp van vier nieuwere perspectieven om arbeidsmarktbeleid te analyseren: het perspectief van de kenniseconomie, de transitionele arbeidsmarkt, de stimulus/arbeidsradar-benadering en de lerende regio. Deze benaderingen zijn de laatste jaren in de discussies over arbeidsmarktbeleid ontwikkeld om meer recht te doen de veranderingen die zich in economie en beleid hebben voorgedaan. Ze spelen in op de trends van flexibilisering en regionalisering die zich in het arbeidsmarktbeleid aftekenen. Met behulp van deze benaderingen kan duidelijk worden gemaakt waar er blinde vlekken in het provinciaal arbeidsmarktbeleid zitten en waar mogelijkheden voor versterking te vinden zijn.

### **a. Kenniseconomie**

Het perspectief van de kenniseconomie (KE) geeft een kijk op regionale economische ontwikkeling. De provincies Gelderland en Overijssel zetten hier sterk op in. Ze doen dat, ook aansluitend bij landelijke beleidslijnen, vanuit een cluster-concept. Speerpunten zijn Health Valley rond Nijmegen, Food Valley rond Wageningen, Technology Valley in Twente. Er zijn ook al ideeën voor een Care Valley op de Veluwe. In een KE-perspectief gaat veel aandacht uit naar kennisgebaseerde productie en dienstverlening en stimulering van partnerschappen tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven. Vooral de drie universiteiten zijn zeer actief op dit terrein, met het Triangle-netwerk, de bedrijvenparken rond de universiteiten van Twente en Wageningen en de spin-offs van het wetenschappelijk onderzoek in Nijmegen. Maar ook de hogescholen sluiten zich bij deze netwerken aan of starten eigen projecten in relatie met het bedrijfsleven. Activiteiten binnen de clusters betreffen doorgaans toepassing en vermarkting van gespecialiseerde speerpunt-technologie. Het gaat vooral om high-tech innovaties en om werkgelegenheid voor hoogopgeleide kenniswerkers.

## Kenniseconomie (Kijk op economische ontwikkeling)



Volgens geraadpleegde arbeidsmarktdeskundigen is dit echter een eenzijdige visie op de kenniseconomie. Het is de vraag of deze voldoende aanknopingspunten biedt voor beleid dat is afgestemd op de kenmerken van de beroepsbevolking en het arbeidsaanbod in Gelderland en Overijssel. Innovatie en kenniseconomie zijn niet alleen een kwestie van 'high-tech' maar ook van 'doorontwikkeling' van producten en diensten. Dergelijke 'doorontwikkeling' vindt vaak op kleinere schaal plaats, in kleinere bedrijven, in de toegepaste sfeer, aansluitend bij al bestaande producten en processen. Het is dus noodzakelijk om ook koppelingen te leggen met het regionaal midden- en kleinbedrijf en regionaal sterke branches mee te laten ontwikkelen in de kenniseconomie.

Er zijn verschillende manieren om dit aan te pakken.

Een van de mogelijkheden is het stimuleren van small-scale R&D in aan de regionale productiestructuur gerelateerde kenniscentra. Neem bijvoorbeeld de voedingsindustrie, een belangrijke sector in Wageningen, de Valleiregio en het Rivierenland. De grote bedrijven en kennisinstellingen in deze sector zijn niet gebonden aan de regio. Ze kunnen hun research gemakkelijk verplaatsen naar andere regio's of zelfs naar het buitenland (foot-loose), en doen dat ook op gezette tijden. Om dat enigszins te compenseren zou men kunnen stimuleren dat ze een deel van de toegepaste research in de regio blijven houden en laten uitvoeren door lokale toeleveranciers. Een andere mogelijkheid is het stimuleren van regionale clusters van industrie, logistiek en diensten in bedrijvenparken. Dat kan bijvoorbeeld een optie zijn in de tuinbouwgebieden in het Rivierenland en de Overbetuwe. Hier kunnen clusters worden ontwikkeld van veilingbedrijven, verwerkingsbedrijven, verpakkingsbedrijven, veredelingsbedrijven en aanverwante diensten in transport, logistiek, groothandel.

Nog een andere mogelijkheid is het stimuleren van innovatief ondernemerschap bij regionale toeleveranciers. Een voorbeeld hiervan is autobedrijf Scania in Zwolle, met zijn spin-offs in o.a. de metaal- en kunststoffenindustrie in regio. Kleinere, lokale toeleveranciers kunnen worden

gestimuleerd via toegepaste R&D op de specifieke onderdelen die zij leveren meer toegevoegde waarde in de innovatie van het hele cluster rond Scania te bieden.

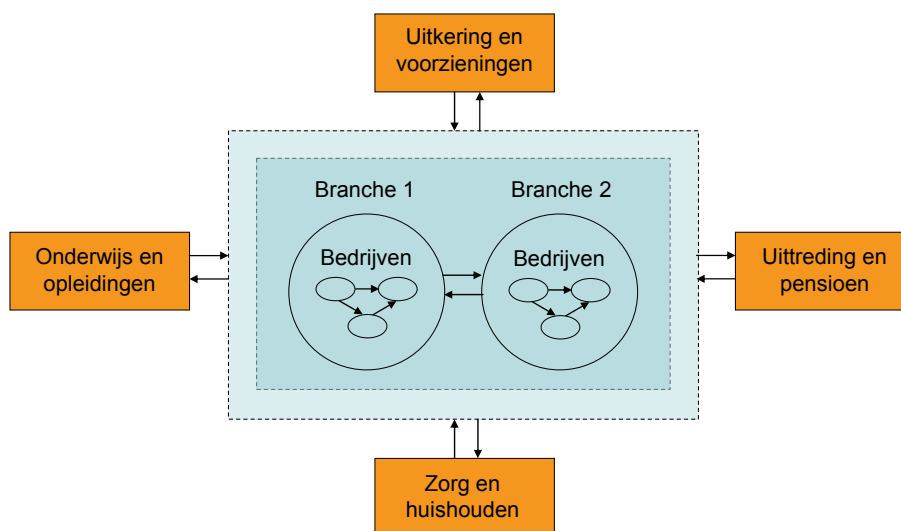
Belangrijk voordeel van dergelijke initiatieven is dat ze het regionale midden- en kleinbedrijf op peil houden en daarmee ook werkgelegenheid voor lager en middelbaar opgeleiden. En dit niet alleen in de industrie in strikte zin, maar ook in sectoren als technische services, zakelijke diensten, handel, transport en logistiek.

## b. Transitionele arbeidsmarkt

Het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt (TA) biedt een kijk op het functioneren van de arbeidsmarkt die in een aantal opzichten verschilt van traditionele benaderingen. In dit perspectief wordt de arbeidsmarkt in zijn (regionale) omgeving geplaatst. Het omvat, buiten het kernsegment van de arbeidsmarkt zelf, ook andere segmenten waarbinnen werknemers en werkzoekenden (tijdelijk) posities kunnen innemen: onderwijs en opleidingen, uitkering en voorzieningen, zorg en huishouden, uittreding en pensioen. Het kijkt bovendien niet alleen naar de posities die mensen op een bepaald moment in hun loopbaan innemen, maar heeft ook oog voor de ontwikkelingen van mensen tijdens de (beroeps)loopbaan. Het legt daarmee een sterke focus op stromen op de arbeidsmarkt en overgangen ('transities') tussen de segmenten. Beleid dat vanuit een TA-perspectief wordt ontwikkeld zal zich niet zozeer richten op het ondersteunen van mensen in bepaalde posities, maar eerder op het vergemakkelijken van combinaties en het ondersteunen van overgangen tussen posities. Het beleid krijgt daarmee als het ware een ingebouwde flexibiliteit (cfr. Schmid, 1998; Van den Heuvel e.a., 2001).

## Transitionele arbeidsmarkt

*(Kijk op functioneren arbeidsmarkt)*



Vanuit dit perspectief gezien kan worden vastgesteld dat er in de actieplannen van de RPA's en POA's in Gelderland en Overijssel vooral aandacht uitgaat naar de problematiek van jongeren en de overgang van onderwijs naar arbeid. Veel projecten zijn gericht op leren en werken, bestrijding van voortijdig schoolverlaten en bestrijding van jeugdwerkloosheid, hetgeen mee te maken zal hebben met de landelijke actieprogramma's die rond deze speerpunten zijn opgezet en de financiële middelen die er vanuit het Rijk voor beschikbaar zijn gesteld. In de hoogconjunctuur van de afgelopen jaren zien we daarnaast bij in de meeste regio's ook aandacht voor uitkeringsgerechtigden en inactieven.

Onderbelicht in de actieplannen blijft de mobiliteit binnen en tussen bedrijven en branches, terwijl het hierbij toch om het kernsegment van de arbeidsmarkt gaat. Het grootste deel van de arbeidsmobiliteit betreft doorstroming op de arbeidsmarkt zelf (binnen bedrijven en tussen bedrijven), een veel geringer deel betreft (nieuwe) instroom vanuit onderwijs en opleiding of uitstroom naar inactiviteit en uitkering. In diverse regio's worden nu wel doorstroomprojecten opgezet om de negatieve gevolgen van de crisis op te vangen, bijvoorbeeld vanuit de nieuwe mobiliteitscentra of vanuit de poortwachtercentra. Maar deze initiatieven blijven qua omvang en impact achter bij de projecten gericht op bevordering van nieuwe instroom. Op dit punt kan het arbeidsmarktbeleid in het merendeel van de regio's inhoudelijk worden versterkt. Dat zou ook aansluiten bij het landelijk beleid gericht op bevordering van van-werk-naar-werk acties, in het kader van de maatregelen rond deeltijd-ww, mobiliteitcentra en plusvestigingen.

Uit de inventarisaties blijkt dat de problematiek van oudere werknemers en de overgangen van oudere werknemers en werkzoekenden sterk onderbelicht blijft in de actieplannen van de RPA's en POA's. Hierbij gaat het overigens niet alleen om uitstroombelief richting uittreding en pensioen, maar ook steeds meer om doorstroombelief: binnen bedrijven, binnen branches en binnen de arbeidsmarkt als geheel. De verwachting is dat met de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt steeds meer mensen steeds vaker ook nog op latere leeftijd veranderingen in hun loopbaan moeten doorlopen. Oudere werknemers moeten daartoe ook in staat worden gesteld. Bovendien gaat het om beleid gericht op het weer terug-stromen vanuit (vervroegde of deeltijd) uittreding naar de arbeidsmarkt toe. De verwachting is dat naarmate tekorten aan personeel toenemen, er ook meer een beroep op ouderen zal worden gedaan om opnieuw betaald (deeltijd-)werk te gaan verrichten. Ook dan zijn extra inspanningen nodig om hen daartoe in staat te stellen. Behalve in projecten rond leeftijdsbewust personeelbeleid in enkele regio's, krijgen deze zaken nog nauwelijks aandacht bij de RPA's en POA's. Ook op dit punt kan het regionaal beleid inhoudelijk worden versterkt, te meer gezien de actualiteit ervan in het landelijk beleid de komende jaren. Denk aan de discussies over verhoging van de aow-leeftijd, langer doorwerken en voorkomen van voortijdige uitval van oudere werknemers.

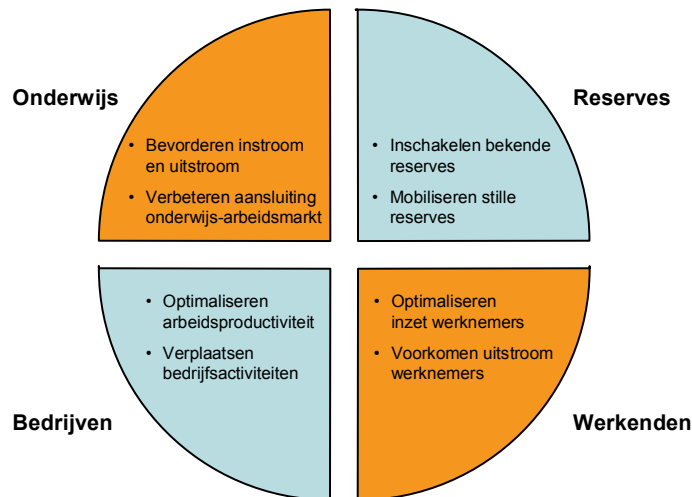
### **c. Stimulus/Arbeidsradar-benadering**

Dit derde perspectief geeft kijk op interventiemogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het bevat een breed palet aan interventies, met nadrukkelijk ook aandacht voor de vraagkant van de arbeidsmarkt. Het bovenste deel van de figuur verwijst naar actiemogelijkheden gericht op de aanbod-

kant van de arbeidsmarkt: onderwijs en reserves. Het onderste deel verwijst naar actiemogelijkheden gericht op de vraagkant: werknemers en bedrijven.

## Stimuluscirkel - Arbeidsradar

(Kijk op actiemogelijkheden)



Bron: Economisch stimuleringsprogramma regio Eindhoven

Uit de inventarisaties blijkt dat er in de werkprogramma's van de RPA's en POA's ruime aandacht is voor acties gericht op de aanbodkant. Veel projecten die door of vanuit de platforms worden opgezet richten zich op onderwijs en reserves. Het gaat dan vooral om activiteiten gericht op activering en toeleiding, begeleiding van uitkeringsgerechtigden, opleidings- en beroeporiëntatie voor leerlingen, bevordering van instroom in bepaalde opleidingen, opvang van voortijdig schoolverlaters, uitwisseling tussen scholen en bedrijven. Vooral de instroom in beroepsopleidingen voor zorg en techniek wordt gepromoot, allebei belangrijke tekortsectoren in vrijwel alle regio's in Gelderland en Overijssel. Andere sectoren zijn in het algemeen minder in beeld of worden minder actief bediend.

Er is duidelijk minder aandacht voor acties gericht op de vraagkant bij de platforms. Men onderkent wel steeds meer het belang van een vraaggerichte benadering en men werkt ook aan concrete acties, maar deze betreffen vaak in de eerste plaats de werkenden, niet zozeer de bedrijven zelf als actoren op de arbeidsmarkt. Het opzetten van WerkgeversServicepunten past hier bijvoorbeeld bij. In de meeste RPA's en POA's loopt een initiatief daartoe. Vanuit de éénloket gedachte worden adviespunten opgezet waarin verschillende instanties hun expertise bundelen om werkgevers één-op-één met verschillende diensten rond voorlichting, bemiddeling en scholing te kunnen bedienen. Werkgevers kunnen er met al hun vragen op deze terreinen terecht. Ze hoeven niet meer allerlei verschillende instanties af te lopen en hoeven niet meer door verschillende instanties afzonderlijk te worden benaderd.

Bij de RPA's en POA's is nauwelijks oog voor de mogelijkheden van een vraaggerichte benadering die zich richt op de bedrijven zelf en op de vraag naar arbeid, dat wil zeggen op beslissingen rond de organisatie van bedrijfsprocessen en werkzaamheden die mee bepalen van welke aard en welk niveau de kwalificaties zijn die op de arbeidsmarkt worden gevraagd. Een voorbeeld hiervan betreft de discussie over taakafsplitting en differentiatie 'naar de onderkant' van het functiegebouw. In de techniek en in de zorgsector wordt al langere tijd over deze mogelijkheid gediscussieerd. Het werkt als volgt. Door eenvoudige werkzaamheden van bestaande functies af te splitsen en in nieuwe functies van een lager niveau onder te brengen kunnen extra banen worden geschapen voor mensen met lagere opleidingsniveaus. Aldus kan worden gestimuleerd dat door bedrijven gevraagde kwalificaties beter aansluiten bij het op de regionale arbeidsmarkt beschikbare arbeidsaanbod. Er komt als het ware een 'omgekeerde' match tot stand: het aanbod schikt zich niet naar de vraag, maar de vraag gaat zich schikken naar het aanbod. Dit is overigens geen gemakkelijke discussie. Bedrijfsleven en beroepsopleiding zullen in eerste instantie geneigd zijn de kwalificatiestandaarden hoog te houden en juist integratie van functies en verbreding van kwalificaties (allround vakman) te bepleiten. Maar wellicht is op dit vlak meer mogelijk dan op dit moment wordt gerealiseerd.

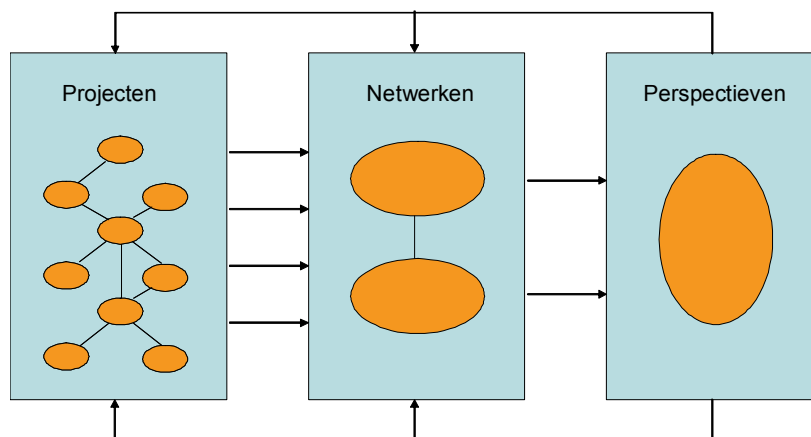
Deze meer vraaggerichte benaderingen kunnen in het regionale arbeidsmarktbeleid worden versterkt. Ze sluiten ook aan bij actuele speerpunten van het landelijke arbeidsmarktbeleid: leven lang leren en sociale innovatie. In de conclusies en aanbevelingen komen we er nader op terug.

#### d. Lerende regio

Tenslotte het perspectief van de lerende regio. Dit perspectief biedt een kader om de samenwerking tussen bij regionaal arbeidsmarktbeleid betrokken partijen te bekijken. Het gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid en zelfwerkzaamheid van partijen en stelt dat partijen het beste 'werkendeweg' kunnen toewerken naar gezamenlijk perspectieven die een oplossing kunnen bieden voor concrete problemen, op maat van de specifieke situatie en de eigen mogelijkheden in de regio (cfr. Gustavsen e.a., 2007; Boekema, 2008).

### Lerende regio

*(Kijk op samenwerking)*





Dit perspectief maakt duidelijk dat RPA's en POA's rekening moeten houden met het krachtenveld van partijen in de regio. Bij regionaal arbeidsmarktbeleid zijn zeer verschillende organisaties betrokken. De platforms in Gelderland en Overijssel hebben meestal een bestuur met vertegenwoordigers van minimaal drie partijen: overheid, onderwijs en bedrijfsleven. In veel projecten werken deze partijen ook op uitvoerend niveau met elkaar samen. Het gaat om organisaties met verschillende posities en belangen, die vaak vanuit verschillende denkkaders ('rationaliteiten') opereren. Bedrijven denken vooral in termen van 'rendement' en 'resultaat'. Scholen denken vooral in termen van 'ontwikkeling', 'pedagogisch handelen', 'opvoeding'. Gemeenten denken in termen van 'publiek belang', 'toegankelijkheid', 'gelijke kansen'. Dat zijn denkkaders die niet altijd met elkaar sporen. Ze zijn in de praktijk vaak lastig bij elkaar te brengen. Een en ander wordt soms extra bemoeilijkt door interne afrekeningsystemen die op die specifieke denkkaders zijn gestoeld. Belemmeringen voor brede samenwerking bij regionaal arbeidsmarktbeleid, zo signaleren geraadpleegde deskundigen, liggen vaak in de ervaring dat men elkaars 'taal en cultuur' niet verstaat en in het op dit punt nogal eens belaste verleden.

Verbindingen en organiserend vermogen zijn dus noodzakelijk om samenwerking op gang te brengen en in gang te houden. Op die punten ligt er een belangrijke rol voor RPA's en POA's. Er is een neutrale partij nodig, onafhankelijk van de direct betrokkenen, die het initiatief kan nemen om partijen bij elkaar te brengen en samenwerking op te starten. De RPA's en POA's in Gelderland en Overijssel hebben wat dit betreft hun bestaansrecht bewezen, al verloopt de bestuurlijke samenwerking niet overal even soepel en is samenwerking bij de uitvoering van projecten wisselend succesvol. De RPA's en POA's geven zelf aan op verschillende manieren meerwaarde te bieden ten aanzien van samenwerking: door partijen bij elkaar te brengen, door projecten met elkaar bekend te maken, door voor informatie te zorgen, door expertise te laten ontwikkelen en te verspreiden, en vooral door afstanden te slechten, dat wil zeggen partijen in elkaars keuken laten kijken, uitwisseling over en weer organiseren (b.v. docentenstages in bedrijven; werknemers inzetten op scholen) en op die manier negatieve beelden doorbreken.

Ervaring van de RPA's en POA's is dat - gelet op het krachtenveld - samenwerking het beste gedijt op basis van een probleemgerichte aanpak: concreet, directe contacten, lokale schaal, eenvoudige aanpak. De samenwerking bekijft het beste op basis van 'doorontwikkeling' van positieve ervaringen naar gedeelde perspectieven en programma's. Een voorwaarde daarvoor is voldoende terugkoppeling van ervaringen, expertise, kennis naar de reguliere organisaties (de 'thuisorganisaties') waar de mensen vandaan komen die de projecten uitvoeren. Is die terugkoppeling niet aanwezig of komt ze niet op de goede plaats terecht, dan bestaat het risico dat nuttige ervaringskennis verloren gaat en nieuwe projecten telkens weer van voren af aan moeten beginnen, met alle aan- en uitloopverliezen van dien.

In verschillende regio's hebben RPA's en POA's de ervaring dat werkgevers, met name individuele werkgevers, lastig bij activiteiten te betrekken zijn. Koepels en sectororganisaties van werkgevers zijn wel vertegenwoordigd in de besturen en soms in bepaalde programma's of projecten, maar individuele bedrijven houden vaak afstand. Geraadpleegde deskundigen vinden dat de activiteiten van de platforms op dit punt kunnen worden versterkt. De RPA's en POA's zelf onderkennen de wenselijkheid van grotere betrokkenheid van lokale werkgevers. De manier

waarop dat het beste zou kunnen is door op lokale schaal vanuit een concreet probleem aan de slag te gaan ('hands-on'), contact te leggen met werkgevers 'die wat willen' en met die bedrijven te zoeken naar win-win situaties vanuit een gemeenschappelijk belang. Een vraaggerichte benadering biedt daarbij de beste perspectieven: de zorg voor voldoende voor de arbeidsmarkt gekwalificeerd personeel - nu en in de toekomst - is een gedeeld belang van overheid, onderwijs en ondernemers.

## **7. Versterking van het beleid op middellange termijn**

In het voorafgaande is het beleid van de provincies beschreven, zijn de verwachtingen van de uitvoerders ten aanzien van de provincies in beeld gebracht, zijn lessen uit eerdere ervaringen getrokken en zijn aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid in de regio's geïdentificeerd. Hoe valt nu een verbeteringsslag in het provinciaal beleid te maken? In de nu volgende paragrafen wordt hier een voorstel voor geformuleerd. Eerst in de vorm van een drietal meer strategische verbeteringslijnen op de middellange termijn. Daarna met een aantal concrete aanbevelingen voor het provinciaal beleid waar partijen op korte termijn mee aan de slag kunnen en ook op korte termijn resultaat mee kunnen boeken.

### **a. Hoe een verbeteringsslag te maken?**

Een verbeteringsslag maken hoeft niet alleen te betekenen dat de provincies geheel nieuwe dingen gaan doen. Het kan ook al een goede zaak zijn om bepaalde dingen te blijven doen of intensiever te gaan doen dan wel om lopende zaken beter te gaan doen. Een verbeteringsslag zoals die hier wordt voorgesteld richt zich primair op het provinciale niveau. Behalve op dat niveau zullen verbeteringen ook en misschien wel vooral op het niveau van de regio's moeten worden bewerkstelligd. De provincies zullen met het voor hen beschikbare instrumentarium toegevoegde waarde moeten bieden aan wat de regio's aan verbeteringsacties ondernemen.

Dat kunnen de provincies doen langs drie lijnen:

1. Door binnen hun eigen rol en invloedssfeer een meer vraaggerichte benadering in het arbeidsmarktbeleid te stimuleren, gekoppeld aan de regionale economische ontwikkeling, met een sterke betrokkenheid van werkgevers en werknemers. Die betrokkenheid kan worden gewaarborgd als arbeidsmarktactiviteiten in de regio's sterker op branches worden gericht en de sectorale invalshoek in de regio's wordt versterkt. Een branchegerichte aanpak heeft in het verleden zijn waarde bewezen. Provincies kunnen stimuleren dat in de regio's op dit punt een inhaalslag wordt gemaakt.
2. Door visie en kaders voor arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen, maar te waken voor te nadrukkelijke sturing bij de uitvoering, op de inhoud van projecten. De provincies dienen de partijen in de regio's te prikkelen maar zeker ook de ruimte te geven hun eigen visies op arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen, eigen netwerken en samenwerkingsverbanden op te zetten en eigen actieprogramma's en projecten te definiëren. De provincies dienen in te spelen op en

aan te sluiten bij wat er in de regio's speelt en de regio's naar maat te faciliteren, met bewaking van kwaliteit en resultaat van werkprogramma's en actieplannen.

3. Door het organiserend vermogen in de regio's op peil te houden of te brengen, door in stand te houden wat goed heeft gewerkt en door te ontwikkelen wat in de regio's niet of minder goed van de grond komt. Provinciale middelen dragen ertoe bij dat in de regio's overlegstructuren tussen betrokken partijen - gemeenten, onderwijs, bedrijfsleven - blijven functioneren. Provincies kunnen bij uitstek een rol vervullen wat betreft de uitwisseling van ervaringen tussen regio's, de voorziening en verstrekking van informatie en de bundeling en verspreiding van kennis over succesvolle arbeidsmarktacties en -instrumenten.

In box 1 is een aantal concrete voorbeelden van aanpakken uit de praktijk in de verschillende regio's in Gelderland en Overijssel weergegeven, die partijen zelf als succesvolle aanpakken hebben aangemerkt. Het gaat om initiatieven die een breed draagvlak hebben, waarin partijen direct probleemgericht met elkaar samenwerken en waarvan partijen aangeven dat er op korte termijn concreet resultaat mee te boeken valt.

**Voorbeelden Gelderland en Overijssel**  
*(hands-on, korte termijn, draagvlak)*

Opleidingsbedrijven metaal  
Technocentra  
Werkgevers Service Centra  
Mobiliteitscentra  
Verbrede Poortwachtercentra

Branche regio combinaties (Valleiregio)  
Leerbedrijven in zorginstellingen (Achterhoek)  
Mobiliteitsnetwerk werkcentra (Rivierenland)  
Branche service punten (Amhem)  
Participatietop, branchebijeenkomsten (IJssel-Vecht)  
Branche actieplan maakindustrie (Stedendriekhoek)  
Arbeidsbeurs (Liemers)  
Vraagsturing: scholing binnen bedrijven (Noord Veluwe)  
Gezamenlijk toetsontwerp zorgopleidingen (Twente)

## **b. Welk instrumentarium?**

Om het beleid langs de geschetste lijnen te versterken kunnen de provincies verschillende instrumenten inzetten. De instrumenten hebben voldoende ingebouwde flexibiliteit om op specifieke situaties, behoeften en mogelijkheden in de diverse regio's en RPA's en POA's te kunnen inspelen:

- visie;
- informatie;
- subsidie;
- innovatie;
- disseminatie.

Uit de gesprekken met de arbeidsmarktdeskundigen, met de RPA's en POA's en uit de workshop met betrokken partijen zijn de volgende aanknopingspunten voor versterking van dit instrumentarium te destilleren.

#### *Visie verder ontwikkelen*

Er is behoefte aan doorontwikkeling van de provinciale visie op regionaal economisch beleid in relatie tot de opkomst van de kenniseconomie. Bij die doorontwikkeling zou ook naar mogelijkheden voor koppeling van high-tech clusters en regionaal midden- en kleinbedrijf moeten worden gezocht. In lijn met die analyse zouden de provincies het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid verder structureel moeten ontwikkelen, waarbij ook aandacht wordt gegeven aan de sociale dimensie van economische en technologische innovatie.

De provincies zouden buiten industrie en techniek ook kansen in andere sectoren met lager gekwalificeerde werkgelegenheid kunnen identificeren en communiceren, b.v. zakelijke diensten, persoonlijke diensten, recreatie, toerisme, evenementensector. Deze sectoren zijn bij RPA's en POA's nog minder in beeld. De provincies Gelderland en Overijssel zouden hierbij ook de mogelijkheden kunnen verkennen om meer gezamenlijk op te trekken in het licht van de strategische kansen (tussen Randstad en Rijnland) van de regio Oost-Nederland als geheel.

#### *Informatie blijven geven*

De provincies Gelderland en Overijssel zien de zorg voor goede arbeidsmarktinformatie als een van de kernpunten in het beleid. Ze laten arbeidsmarktonderzoek doen en zorgen voor verspreiding van de resultaten naar de regio's. Voor die informatietaak van de provincies bestaat ook een breed draagvlak in de uitvoeringspraktijk. Het onderzoek geeft partijen in de uitvoering een gemeenschappelijk referentiekader en een basis voor beleidsontwikkeling.

De provincies moeten blijven voorzien in basisinformatie over de regionale arbeidsmarkt, maar zouden moeten streven naar verdere verhoging van de gebruikswaarde. Dat kan o.a. door meer eenduidigheid en grotere vergelijkbaarheid van gegevens, door nieuwe en actuele bronnen voor gegevensverzameling te benutten (CBS/SSB) en door partijen in de regio's handreikingen te bieden bij de verwerking van gegevens tot beleid. Informatiedagen over onderzoeksgebruik, zoals die eerder door de provincies zijn georganiseerd, worden op prijs gesteld. Onderzoek legt overigens vooral een basis voor het gesprek tussen partijen in de regio's. Partijen zullen daarop zelf de vertaalslag naar het eigen beleid moeten maken.

De provincies zouden verder kunnen bijdragen aan informatievoorziening bij specifieke behoeften in de regio's c.q. bij RPA's en POA's, bijvoorbeeld door facilitering van meer actiegericht onderzoek gekoppeld aan concrete projecten of door facilitering van (aanvullende) onderzoeken en analyses als basis voor gezamenlijke visies.

De provincies Gelderland en Overijssel hanteren verschillende aanpakken en methodieken bij onderzoek gericht op het verkrijgen van basisinformatie over de stand van zaken, ontwikkelingen en knelpunten op de arbeidsmarkt. Aan te bevelen is aanpakken en methodieken verder te harmoniseren, opdat de vergelijkbaarheid van gegevens tussen de provincies en tussen de regio's in de provincies wordt vergroot.

### *Subsidie blijven verstrekken*

Bepleit wordt facilitering van regionale overlegstructuren naar maat, afhankelijk van de behoefte en eigen mogelijkheden van de regio. Betrokkenen zijn geen voorstanders van een uniforme blauwdruk voor structuur en financiering van regionale platforms. Met name voor Gelderland geldt dat de provincie het organiserend vermogen in de regio's (POA's) moet blijven faciliteren waar dit niet (volledig) mogelijk is vanuit de regio zelf. Meerwaarde hiervan is dat overlegstructuren in de regio's overeind blijven en met name ook samenwerking tussen (grotere en kleinere) gemeenten wordt bevorderd. Dat dient wel te gebeuren op basis van een goed onderbouwd werkplan en met adequate verantwoording van behaalde resultaten. Sommige deskundigen doen de suggestie dat de provincie expliciete visie-ontwikkeling bij de platforms faciliteert.

De provincies dienen ook regionale projecten te blijven faciliteren, binnen de provinciale toetsingskaders. Ze dienen er op toe te zien dat projecten 'smart' geformuleerd zijn en 'hands-on' worden aangepakt en dat adequate betrokkenheid van werkgevers is verzekerd. Dat kan betrokkenheid zijn van individuele werkgevers, maar ook van branches, bijvoorbeeld via hun (regionale afdelingen van) sectororganisaties en sectorfondsen of via de kenniscentra van de beroepsopleidingen. Zo mogelijk dient ook betrokkenheid van werknemerskant te worden gestimuleerd. Dat kan via vakbonden in de regio, maar bijvoorbeeld in geval van projecten waar grotere bedrijven bij betrokken zijn kan ook aan ondernemingsraden worden gedacht.

### *Innovatie stimuleren*

De provincies dienen wat dit betreft te focussen op ontwikkelpunten: zaken die in de regio's minder aandacht krijgen. In de analyse van de uitvoeringspraktijk in de regio's eerder in deze notitie is een aantal actuele speerpunten in het arbeidsmarktbeleid geïdentificeerd, die bij de RPA's en POA's in Gelderland en Overijssel relatief onderbelicht blijven:

- van werk naar werk (employability, mobiliteit);
- langer doorwerken (oudere werknemers);
- leven lang leren (scholing werkenden);
- sociale innovatie (arbeid en organisatie).

Rond van-werk-naar-werk en leven-lang-leren staan overigens de nodige actieplannen op de rails. In het kader van de bestrijding van de economische recessie hebben de provincies Gelderland en Overijssel er recent extra middelen voor uitgetrokken. Ook door het Rijk zijn maatregelen getroffen en middelen beschikbaar gesteld om deze zaken te stimuleren. Ten aanzien van oudere werknemers en sociale innovatie is dit minder het geval. De provincies zouden kunnen nagaan of zij met name rond deze speerpunten vernieuwende initiatieven en projecten kunnen stimuleren. Ze zouden deze thema's binnen het provinciale beleid ook nadrukkelijker op de agenda kunnen zetten, in relatie tot andere beleidsterreinen als economie, onderwijs en zorg.

### *Expertise organiseren en uitwisselen*

Een breed draagvlak is er voor de verbindende rol van de provincies. Verbinding leggen en uitwisseling organiseren tussen regio's worden als typische taken voor de provincies gezien. Binnen Gelderland respectievelijk Overijssel doen de provincies wat dit betreft al het nodige. Maar verbindingen en uitwisselingen worden ook bepleit over de grenzen van de provincies

heen. RPA's en POA's uit Gelderland en Overijssel dienen meer met elkaar in contact te worden gebracht. Een concrete suggestie in dit verband is het instellen van een overleg van RPA's en POA's (secretarissen) uit beide provincies om dubbel werk, overlap, ineffektieve versnippering te voorkomen. Een andere aanbeveling is het organiseren van 'leernetwerken' voor RPA's en POA's (leden, staf) om succeservaringen, kennis en expertise uit te wisselen. Daar zouden eventueel ook RPA's en POA's uit andere provincies bij kunnen worden betrokken.

Enkele deskundigen doen in dit verband de suggestie door middel van pilots bij RPA's en POA's de ontwikkeling van (nieuwe) instrumenten voor vraaggericht arbeidsmarktbeleid te stimuleren. De provincies kunnen dat doen door RPA's en POA's te laten 'experimenteren' op terreinen of met aanpakken waar ze sterk in zijn, b.v. Werkgeversservicepunt in POA x, Mobiliteitscentrum in POA y, Arbeidsmarktscan in POA z, en er voor te zorgen dat de resultaten van die ervaringen worden gesystematiseerd en ter beschikking worden gesteld aan andere platforms. Op die manier kan geleidelijk worden toegewerkt naar een 'dekkend' instrumentarium. Dat dient dan overigens wel voldoende flexibel te zijn om in de eigen regio op maat te kunnen worden toegepast. Simpelweg overdragen of 'kopiëren' van aanpakken werkt vaak niet. Het is ook niet aan te bevelen gezien de wenselijkheid aanpakken en projecten door partijen in de regio zelf te laten ontwikkelen.

## **8. Aanbevelingen voor provinciaal beleid op korte termijn**

Deze aanbevelingen zijn niet allemaal op korte termijn te realiseren. Ze geven elementen aan van een strategie om op middellange termijn tot versterking van regionaal arbeidsmarktbeleid te komen, op een zodanige manier dat ingespeeld wordt op de tendensen van flexibilisering en regionalisering die zich in het arbeidsmarktbeleid aftekenen. Ook op de korte termijn kunnen echter al de nodige resultaten worden geboekt. Advies richting provincies is op korte termijn aan de slag te gaan met de volgende aanbevelingen.

1. Het is van essentieel belang dat de provincies structureel arbeidsmarktbeleid (blijven) voeren. Goed arbeidsmarktbeleid - investeren in mensen – kan bevorderlijk zijn voor de structurele ontwikkeling van de regionale economie en kan verdere maatschappelijke problematiek (jeugdproblematiek) als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen en recessie voorkomen. Arbeidsmarktbeleid heeft daarmee belangrijke voorwaardelijke functies voor provinciale kerntaken op het terrein van regionale economie, onderwijs en zorg.
2. De regionale platforms die de laatste jaren mede met provinciale ondersteuning zijn opgezet hebben hun bestaansrecht bewezen. Waar deze niet vanuit de regio's zelf kunnen worden gedragen, dienen de provincies ze te blijven faciliteren. De provincies dienen daarbij wel als voorwaarde te stellen dat de platforms een onderbouwd werkplan overleggen met een verantwoording van de behaalde resultaten achteraf.



3. De provincies dienen te blijven zorgen dat actuele regionale basisinformatie over de arbeidsmarkt in Gelderland en Overijssel beschikbaar blijft. De provincies dienen onderzoek op dit gebied voort te zetten en daarbij ook te bezien op welke manier de gebruikswaarde van de uit onderzoek verkregen informatie voor partijen in de regio's nog kan worden vergroot. De provincies Gelderland en Overijssel dienen verder na te gaan welke mogelijkheden er zijn om het onderzoek meer te harmoniseren en op dit terrein meer gezamenlijk op te trekken.
  
4. Uit de inventarisatie in de regio's en bij de regionale platforms is gebleken dat de problematiek van oudere werknemers onderbelicht blijft in de actieprogramma's en activiteiten. De provincies dienen meer aandacht te besteden aan deze actuele problematiek, mede in het licht van de beleidsdiscussies over langer doorwerken en verhoging van de pensioenleeftijd. Dat kan door vernieuwende projecten op dit gebied uit te lokken en eventueel met extra middelen te ondersteunen. Inhoudelijk valt te denken aan projecten op drie deelgebieden:
  - preventie van uitstroom van oudere werknemers uit bedrijven en instellingen;
  - faciliteren van loopbaanverandering van oudere werknemers
  - faciliteren van terugkeer van oudere werknemers vanuit uitkering of (deeltijd-)uittreding.
 Bij facilitering van projecten dient in ieder geval adequate betrokkenheid van werkgevers te worden verzekerd. Waar mogelijk dient ook betrokkenheid van werknemerskant te worden gestimuleerd.
  
5. Uit de inventarisatie blijkt ook dat er in de regio's en bij de platforms betrekkelijk weinig oog is voor sociale innovatie, terwijl dit wel een belangrijk element is van een meer vraaggerichte en branchegerichte benadering van arbeidsmarktbeleid. De provincies dienen meer aandacht te besteden aan het speerpunt sociale innovatie. Dat kan door vernieuwende projecten op dit gebied uit te lokken en eventueel met extra middelen te ondersteunen. Inhoudelijk zijn er drie aangrijpingspunten voor projecten op het terrein van sociale innovatie:
  - bedrijfsactiviteiten: stimuleren (aantrekken, ontwikkelen, scheppen) van bedrijvigheid die qua aard en niveau aansluit bij de in het regionale arbeidsaanbod beschikbare kwalificaties;
  - arbeidsorganisatie: ontwerpen en herontwerpen van taken en functies op een zodanige manier dat banen ontstaan die optimaal aansluiten bij op de lokale arbeidsmarkt en in het lokale bedrijfsleven beschikbare competenties van werknemers en werkzoekenden;
  - personeelsbeleid: ontwikkelen van competenties van zittende en nieuwe werknemers op een zodanige manier dat zij breed in bedrijven en op de arbeidsmarkt inzetbaar zijn en zelf in staat zijn veranderingen in hun loopbaan te verwerken.
 Bij dergelijke projecten is betrokkenheid van werkgevers en werknemers uiteraard een sine qua non. De provincie kan in dit verband in het bijzonder een rol spelen bij het aanjagen van projecten, b.v. door pilots te stimuleren en te faciliteren, bij de evaluatie van projecten en bij de verspreiding van resultaten en ervaringen van pilotprojecten en best practices.

6. Een mogelijkheid om projecten mee te financieren bieden Europese fondsen zoals het ESF. ESF-middelen kunnen ook via brancheorganisaties en sectorfondsen beschikbaar worden gesteld. De provincies dienen die mogelijkheden bij partijen in de regio's onder de aandacht te brengen en partijen eventueel bij aanvragen te ondersteunen, b.v. via het provinciaal ESF-loket. Provincies kunnen op dit punt bovendien voor afstemming tussen gemeenten en regio's zorgen.
7. De provincies dienen uitwisseling tussen de regio's i.c. de RPA's en POA's in Gelderland en Overijssel te organiseren. Dat gebeurt nu al wel binnen de provincies, maar het zou ook over de grenzen van beide provincies heen moeten plaatsvinden. Hiervoor dient een gezamenlijk secretarissenoverleg te worden ingesteld.
8. De provincies Gelderland en Overijssel hebben een belangenbehartigende functie voor de regio's richting Rijk. De provincies moeten op basis van analyse van ontwikkelingen, activiteiten en behoeften in de eigen regio's nadrukkelijk aandacht bepleiten voor vraagstukken van regionaal arbeidsmarktbeleid op de nationale agenda. Een van de gremia daarvoor is het Interprovinciaal Overleg. In dit verband kan het wenselijk zijn dat een van de gedeputeerden in het IPO als portefeuillehouder arbeidsmarktbeleid wordt aangewezen.

## **Geraadpleegde deskundigen**

### *Deskundigen arbeidsmarkt*

Dhr. S. Nieuwsma (VNO-NCW)  
Dhr. S. van de Pol (FNV)  
Dhr. P. Hazenbosch (CNV)  
Mw. L. Schmidt (Projectdirectie Leren en Werken)  
Dhr. J. Bugter (Salcon bv, CBA)  
Mw. K. van Helden (VNO-NCW midden, onderwijs-arbeidsmarktbeleid)  
Dhr. P. Göbbels (FNV, regionaal arbeidsmarktbeleid)  
Mw. H. Schats (SER Gelderland)  
Dhr. T. Straatman (regiosecretaris Metaalunie)  
Dhr. B. van Benthem (regiosecretaris Uneto-VNI)  
Dhr. J. Willems (Nefit)  
Dhr. I. Kakes (NUON, gemeente Deventer)  
Dhr. D. Sijtsma (provincie Gelderland, RBA Oost-Gelderland)  
Dhr. W. Spinhoven (gemeente Arnhem)  
Dhr. H. Ritzen (ROC van Twente, HES Hengelo)  
Dhr. M. Samuels (provincie Gelderland)

### *Secretarissen RPA's en POA's*

Mw. L. Middelhof (POA IJssel-Vecht)  
Dhr. T. Windmulder (POWI Twente)  
Dhr. H. van Uden (RPA Stedendriehoek)  
Dhr. T. Beliëns (POA Noord-Veluwe)  
Dhr. A. Nederveen & Mw. J. van den Brink (POA Valleiregio)  
Mw. L. Laman Trip (POA Achterhoek)  
Dhr. M. Samuels (POA Liemers)  
Dhr. G. Veenendaal & Dhr. P. Bulterman (RAAK Rivierenland)  
Dhr. A. Nova (gemeente Arnhem)  
Mw. R. Veldkamp (gemeente Nijmegen)

## Leden werkgroep SER

Het advies is voorbereid door een werkgroep die als volgt is samengesteld:

Dhr. D. Boer,	Lid SER Overijssel, namens werknemers
Dhr. D. Wilton	Lid SER Gelderland, namens werkgevers
Dr. M. van Riemsdijk	Lector Strategisch HRM, Academie Mens & Arbeid, Saxion Kenniscentrum Innovatie en Ondernemerschap
Prof. dr. J.C. Looise	Hoogleraar Human Resource Management, School of Management & Governance, Universiteit Twente
Prof. dr. E. de Gier	Hoogleraar Comparatief Arbeidsmarktbeleid, Faculteit Managementwetenschappen, Radboud Universiteit Nijmegen
Mw. K. van Helden	VNO-NCW midden, beleidsmedewerker sociale zaken
Mw. S. Panayotopoulos	Kamer van Koophandel Oost-Nederland, beleidsmedewerker arbeidsmarkt
Mw. M. van Bohemen	Kamer van Koophandel Centraal Gelderland, beleidsmedewerker arbeidsmarktbeleid
Mw. S. ter Maat	FNV Bouw, regiobestuurder
Dhr. D. Melenhorst	Secretaris SER Overijssel
Dhr. B. van Moorsel	Secretaris SER Gelderland
Mw. H. Schats	Stafmedewerker SER Gelderland

## Colofon

Opdrachtgever:	SER Gelderland en SER Overijssel
Opdracht:	Onderzoek advies provinciaal arbeidsmarktbeleid
Uitvoering:	ITS Radboud Universiteit Nijmegen
Onderzoekers:	J. Warmerdam, H. Vermeulen, H. van den Tillaart, M. Born
Advisering:	Prof. Dr. E. de Gier, Radboud Universiteit Nijmegen
Opmaak:	R. van Leeuwen, Y. Meeuwssen
Drukwerk:	Jac van Hardeveld

SER Overijssel en SER Gelderland adviseren de provincies op hoofdlijnen over onderwerpen die sociaal-economisch relevant zijn.

In SER Overijssel werken samen VNO-NCW Midden, MKB Midden, FNV Vakcentrale en CNV. Adviseurs van SER Overijssel zijn de Kamer van Koophandel Oost Nederland, LTO Noord en de Regionale Platforms Arbeidsmarkt in Overijssel.

postbus 10078  
8000 GB Zwolle  
t: 038-499 74 04  
info@seroverijssel.nl  
www.seroverijssel.nl

In SER Gelderland werken samen VNO-NCW Midden, MKB Midden, FNV Vakcentrale, CNV en Vakcentrale MHP, de Kamer van Koophandel Centraal Gelderland en de kamers van koophandel in Gelderland. LTO Noord is adviseur.

postbus 9292  
6800 KZ Arnhem  
t: 026-351 67 67  
info@sergelderland.nl  
www.sergelderland.nl



ITS  
postbus 9048  
6500 KJ Nijmegen  
t: 024-3653500  
www.ru.nl/its

Het ITS maakt deel uit van de Radboud Universiteit Nijmegen