

Meerjarenagenda 2026-2030



Arbeidsmarktregio
Gorinchem

Inleiding

Nederland heeft 35 arbeidsmarktregio's. In arbeidsmarktregio's werken gemeenten, UWV en sociale en maatschappelijke partners samen aan een sterke arbeidsmarkt. Dit is vastgelegd in de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI). In de arbeidsmarktregio organiseren de samenwerkende partners de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers, aanvullend op voorliggende voorzieningen (bijvoorbeeld de Participatiewet en O&O fondsen). Dit doen zij ieder vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid. De arbeidsmarktinfrastructuur ondergaat een hervorming. Deze hervorming bestaat uit vier speerpunten, die als leidend principe dienen voor de activiteiten:

- Eén loket: elke arbeidsmarktregio krijgt een Werkcentrum, dat als centraal punt fungeert voor werk en scholing en dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers.
- Versterkte samenwerking: betere samenwerking tussen publieke partijen (zoals UWV en gemeenten) en private partijen.
- No-wrong-door principe: werkenden, werkzoekenden en werkgevers moeten altijd bij het Werkcentrum terecht kunnen en vanuit daar de juiste hulp krijgen, zonder doorverwezen te worden naar andere instanties.
- Snellere, betere matches: de hervorming moet leiden tot snellere, betere en duurzamere matches op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktregio Gorinchem, bestaande uit de gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden, is qua inwoneraantal de kleinste arbeidsmarktregio van Nederland. Ondanks de beperkte schaal kent de regio een grote diversiteit aan sectoren en een sterke MKB-basis. De regio is strategisch gelegen tussen de Randstad, Rivierenland en West-Brabant en heeft een centrale positie met goede bereikbaarheid via weg en water.

Vanaf 1 januari 2026 zijn alle 35 arbeidsmarktregio's wettelijk verplicht te werken met een regionale meerjarenagenda. Deze agenda bestaat uit twee onderdelen, namelijk de meerjarige beleidsagenda (strategisch, 5 jaar) met de visie en ambities en de uitvoeringsagenda (tactisch, 2 jaar) met concrete acties en afspraken.

Deze meerjarenagenda van AMR Gorinchem is bedoeld om de samenwerking tussen gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, SBB, werkgeversorganisaties, vakbonden en maatschappelijke partners te versterken.

Het document vormt een gezamenlijk kompas voor de komende jaren en legt de basis voor een duurzame, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Vertrekpunt is de gezamenlijke middenstip:

Samen werken aan ontschotte dienstverlening waarbij de vraag van de ondernemer en het beschikbare arbeidspotentieel (werkenden en werkzoekenden) centraal staan. Dit doen we door met elkaar een aantal kleinschalige projecten gezamenlijk aan de slag te gaan die moeten leiden tot de duurzame deelname en oplossingen op de arbeidsmarkt waarbij er ruimte is om te leren, te falen ten einde te komen tot nieuwe schaalbare wegen.

De kern van deze agenda is waarde-gedreven samenwerking, waarbij de burger centraal staat en leven lang ontwikkelen een rode draad vormt. De regio kiest voor een aanpak waarin ruimte is om te leren, te experimenteren en soms te falen, om zo te komen tot nieuwe, schaalbare oplossingen.

Begrippenlijst

Cruciale sectoren

Cruciale sectoren zijn sectoren met vitale processen, producten of diensten die van essentieel belang zijn voor het dagelijkse functioneren van de samenleving. Denk hierbij aan gezondheidszorg, techniek en onderwijs.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Duurzame inzetbaarheid is van toepassing op de hele beroepsbevolking, dus zowel werkenden als werklozen.

Economisch ecosysteem

Een dynamisch netwerk van onderling verbonden bedrijven, instellingen, overheden en individuen die samenwerken en concurreren om waarde te creëren, vergelijkbaar met biologische systemen. Het stimuleert innovatie en productiviteitsgroei door de uitwisseling van kennis, talent en kapitaal in de regionale omgeving.

Faciliterende sector

Ondersteunende diensten die ervoor zorgen dat andere bedrijven en organisaties hun kernactiviteiten optimaal, veilig en efficiënt kunnen uitvoeren.

Geregistreerde werkzoekenden

Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU) zijn alle personen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij UWV staan geregistreerd met een uitkering WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO en die dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen, en personen met een actief cv op werk.nl.

Goed werkgeverschap

Werkgevers ondersteunen in de 6 beginselen van goed werkgeverschap:

- 1) wees zorgvuldig
- 2) maak geen misbruik van je positie
- 3) motiveer ingrijpende beslissingen

4) maak verwachtingen waar

5) behandel werknemers gelijk en

6) zorg voor een scholingsbeleid voor duurzame inzetbaarheid.

Leeralliantie

Een strategisch samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en onderzoekers gericht op praktijkgerichte innovatie, kennisdeling en gezamenlijk leren. Het doel is om sneller te innoveren en theorie met praktijk te verbinden.

Levenlang ontwikkelen

Het continu bijscholen en ontwikkelen van gedurende de hele carrière, zodat men relevant blijft op een veranderende arbeidsmarkt

Onbenut talent (= onbenut arbeidspotentieel)

1) personen zonder betaald werk:

- werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
- semiwerklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.

2) personen met betaald werk:

- onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaanwerken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn (bron: CBS).

3) overige doelgroepen, zoals arbeidsmigranten, jongeren die de regio hebben verlaten of gepensioneerden die nog willen werken.

Outreachend werken

Een proactieve, laagdrempelige werkwijze waarbij professionals de straat op gaan om contact te leggen met mensen in kwetsbare situaties, die vaak zelf geen hulp zoeken, en hen ondersteuning bieden in hun eigen leefomgeving om problemen vroegtijdig te signaleren, vertrouwen op te bouwen en de verbinding met de samenleving te herstellen.

Partners

- Centrumgemeente Gorinchem en regiogemeenten Molenlanden en Vijfheerenlanden
- UWV
- Werkgeversorganisaties (vertegenwoordigd door VNO NCW West)
- Werknemersorganisaties (vertegenwoordigd door FNV en CNV)
- Onderwijspartijen (vertegenwoordigd door da Vinci)
- SBB
- Mensontwikkelbedrijf (Avres)

Mbo-praktijkleren

Mbo-praktijkleren is een vorm van bij- en omscholing tijdens het werk. De werknemer leert op mbo-niveau binnen een bedrijf de taken die nodig zijn om te kunnen blijven doen wat men doet of om verder te ontwikkelen of te verdiepen. Praktijkleren is een leervorm, vaak in het mbo, waarbij men leert door te werken bij een erkend leerbedrijf met als resultaat een praktijkverklaring, een certificaat of een diploma.

Scholingsfonds

Een financiële regeling bedoeld om scholing, trainingen of cursussen te vergoeden. Doel is het vergroten van de duurzame inzetbaarheid, om-her- of bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Sectorale arbeidsmarktkansen

Sectorale arbeidsmarktkansen verwijzen naar de perspectieven voor werkgelegenheid binnen specifieke sectoren van de economie, zoals de zorg, techniek, of onderwijs. Deze kansen kunnen variëren afhankelijk van factoren zoals de vraag naar werknemers in die sector, het aanbod van gekwalificeerde arbeidskrachten en economische trends.

Sectorale Ontwikkelpaden

In een sectoraal ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht. Ontwikkelpaden zijn een initiatief van de rijksoverheid en geven inzicht in carrièreperspectieven en bijbehorende

	opleidingsmogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden.
Skillsgericht werken	Skills zijn alle kennis, beroepsvaardigheden en gedragsvaardigheden die nodig zijn bij het uitoefenen van een taak, functie of beroep.
Startkwalificatie	Een startkwalificatie is (minimaal) een diploma mbo (niveau 2 of hoger) havo of vwo. De kwalificatieplicht geldt niet voor jongeren die praktijkonderwijs gevolgd hebben of onderwijs hebben gevolgd in de uitstroomprofielen arbeidsmarktgericht of dagbesteding op het voortgezet speciaal onderwijs.
Stuwende sector	Een economische sector die geld en werkgelegenheid van buiten een regio aantrekt. Deze bedrijven zijn minder afhankelijk van lokale vraag en stimuleren de regionale economie en werkgelegenheid.

Arbeidsmarktanalyse

Leeswijzer: de bronvermelding van de arbeidsmarktanalyse is te lezen in de bijlage Arbeidsmarktanalyse regio Gorinchem

Dit hoofdstuk geeft een samenvatting van de arbeidsmarktanalyse. De volledige rapportage is bijgevoegd. Er is in de regio Gorinchem al meer dan tien jaar sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Traditionele oplossingen zoals meer onderwijs, hogere arbeidsparticipatie en het aantrekken van talent zijn noodzakelijk, maar onvoldoende om de uitdagingen het hoofd te bieden. De regio zal parallel moeten investeren in productiviteitsgroei, technologische ontwikkeling en een sterke leercultuur om brede welvaart te kunnen behouden.

Demografische ontwikkelingen

De bevolking groeit de komende decennia beperkt (+3% tot 2050), met grote verschillen per gemeente: Gorinchem en Vijfheerenlanden groeien, terwijl Molenlanden volgens de prognose krimpt. De vergrijzing zet stevig door: bijna 30.000 inwoners van 50–65 jaar schuiven de komende decennia door naar de 65-plusgroep. Dit leidt tot een forse uitstroom van ervaren werknemers. Dit wordt vooral zichtbaar in de zorg, industrie en logistiek. De instroom van jongeren is onvoldoende om de uitstroom van ouderen te compenseren. Tegelijkertijd speelt bij de jongere generaties dat zij steeds vaker mantelzorgen, waardoor de druk op werkenden op meerdere fronten toeneemt. Dit is een aandachtspunt, want het kan de inzetbaarheid beïnvloeden.

Economische context

De regio kent een divers economisch profiel met stuwende sectoren (techniek, landbouw, maritiem, bagger) en faciliterende sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang, logistiek, bouw). De economie groeit gematigd (+1,6% tot +2,0% per jaar), maar geopolitieke onzekerheid, energiekosten en klimaattransities maken de vooruitzichten fragiel. De krapte blijft structureel, met tekorten in onder meer de techniek, zorg en ICT. De impact van AI op sectoren is nog niet altijd duidelijk, maar vast staat wel dat er veel verandert. Pendelstromen tonen dat meer inwoners buiten de regio werken dan andersom, wat de noodzaak en kansen voor samenwerking met omliggende regio's vergroot.

Sociaal-culturele factoren

Laaggeletterdheid en beperkte digitale vaardigheden zijn in deze regio belangrijke aandachtspunten. Ongeveer 11% van de inwoners is laaggeletterd, met hogere percentages in Gorinchem. Daarnaast zijn er sociaaleconomische verschillen: Gorinchem heeft meer eenoudergezinnen en lagere SES-scores, terwijl Molenlanden stabiel scoort.

Migranten en statushouders vormen een groeiende groep, maar ervaren belemmeringen om te participeren op de arbeidsmarkt doordat zij de taal nog niet machtig zijn, hun diploma's niet worden erkend en doordat het netwerk waarover zij beschikken vaak heel beperkt is. Initiatieven

en aanpakken zoals taallessen, jobcoaches en taalbuddy's zijn cruciaal om hun kansen en inzetbaarheid te vergroten.

Technologische en ecologische factoren

Robotisering en AI veranderen de aard van werk. Vooral administratieve en repetitieve taken worden geautomatiseerd, terwijl kritisch denken en digitale geletterdheid belangrijker worden. AI kan krapte deels verlichten, maar vergroot ook mismatches. Het wordt steeds belangrijker om AI toe te kunnen passen en dat vraagt andere skills. Leven lang ontwikkelen, scholing en bijscholing, blijven essentieel om iedereen mee te laten doen. Naast de verandering als gevolg van AI en automatisering vraagt de klimaattransitie om duizenden extra arbeidskrachten in verduurzaming, energie en bouw. In het eerste kwartaal van 2025 stonden er al 1.300 klimaat-gerelateerde vacatures open in de regio.

Arbeidsparticipatie en onbenut talent

De arbeidsparticipatie in de regio is hoog (75,7% in 2024, boven landelijk gemiddelde). Dat betekent ook dat de grenzen van wat in het vergroten van de participatie bijna zijn bereikt: verdere stijging is nauwelijks mogelijk. Het onbenut arbeidspotentieel daalde van 14.000 in 2014 naar 8.000 in 2024. Het gaat dan om werklozen, semi-werklozen en onderbenutte deeltijders. Specifieke groepen met extra ondersteuningsbehoefte zijn mensen met een arbeidsbeperking, ouderen, jongeren zonder startkwalificatie, ex-gedetineerden en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Voor hen is maatwerk en persoonlijke begeleiding noodzakelijk.

Conclusie

De analyse laat zien dat AMR Gorinchem voor een dubbele uitdaging staat: een structureel tekort aan arbeidskrachten én een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Kritische succesfactoren zijn:

- Hechte regionale en bovenregionale samenwerking.
- Investeren in skills, scholing en productiviteit.
- Inclusieve aanpak waarbij alle talent wordt benut.
- Flexibel inspelen op scenario's

De regio moet inzetten op leven lang ontwikkelen, versterking van het Werkcentrum als centraal en laagdrempelig loket, en een gezamenlijke strategie om zowel kwetsbare doelgroepen als werkgevers en cruciale sectoren maximaal te ondersteunen. Door kennisgedreven en waardegedreven samenwerking kan de regio de demografische en economische transitie succesvol doorstaan.

Op basis van de analyse tekent zich een beeld af van waar sterke en zwakke kanten leiden tot kansen en bedreigingen:

STERKE PUNTEN

- Sterk MKB en ondernemerschap.
- Diversiteit aan sectoren (industrie, landbouw, logistiek, zorg).
- Actieve samenwerking tussen ondernemers en gemeenten.
- Strategische ligging en bereikbaarheid.
- Beroepsgericht onderwijsaanbod (vmbo en mbo).

ZWAKKE PUNTEN

- Mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt.
- Beperkte opleidingsdiversiteit, geen hbo/wo in de regio.
- Positie ZZP'ers
- Braindrain van jongeren.
- Structurele arbeidsmarktkrapte.
- Beperkte mobiliteit en openbaar vervoer.

- Hybride leeromgevingen en regionale kenniscentra.
- Digitalisering en flexibel leren.
- Duurzaamheid en circulaire economie.
- Groei in toerisme en recreatie.
- Samenwerking met omliggende regio's.

- Structurele tekorten in o.a. zorg, techniek en ICT.
- Conjuncturele schokken en geopolitieke onzekerheid.
- Ecologische druk (stikstof, waterveiligheid).
- Concurrentie van omliggende onderwijsregio's.

KANSEN

BEDREIGINGEN

Strategische opgaven

Voorgaande hoofdstukken geven een schets van de huidige situatie op de arbeidsmarkt. In de volgende hoofdstukken worden de opgaven die hieruit voortkomen beschreven. Deze opgaven moeten worden gezien in de context van onze gezamenlijke missie als samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio:

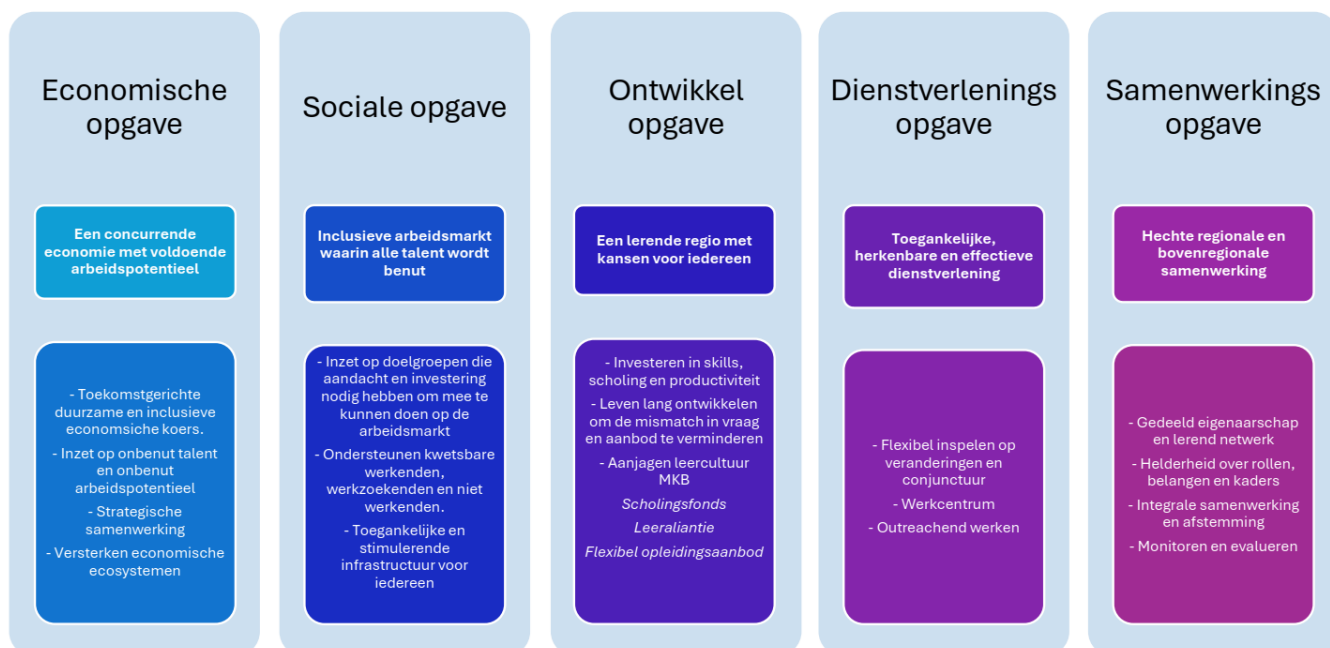
Samen werken aan ontschotte dienstverlening, waarbij de vraag van de ondernemer en het beschikbare arbeidspotentieel centraal staan. Dit doen wij door met een aantal kleinschalige projecten gezamenlijk aan de slag te gaan, die moeten leiden tot duurzame deelname en oplossingen op de arbeidsmarkt, waarbij er ruimte is om te leren en te falen, ten einde te komen tot nieuwe, schaalbare wegen.

Met deze meerjarenagenda beogen wij samen te werken aan een arbeidsmarkt waar mensen kunnen meedoen, arbeidspotentieel wordt benut en waar ondernemingen voldoende gekwalificeerde medewerkers kunnen vinden. Dit leidt tot brede welvaart voor iedereen.

Per opgave beantwoorden we de volgende vragen:

- Context en urgentie: wat speelt er?
- Doelen: wat willen we bereiken in relatie tot de regionale arbeidsmarkt?
- Beleidsrichting: waar zetten we op in, wat is er nodig?

Op basis van de arbeidsmarktanalyse en de kenmerken van de regio zijn onderstaande opgaven te identificeren. Alle opgaven zijn integraal met elkaar verbonden.



Economische opgave

Een concurrerende economie met voldoende inzetbaar arbeidspotentieel

Context en urgentie

De economische opgave gaat over de kenmerken van de regionale economie en bedrijfsleven en hoe een sterke arbeidsmarkt helpt de regionale economie te versterken. De regio kiest voor een toekomstgerichte, duurzame en inclusieve economische koers. We maken keuzes voor (kansrijke) sectoren waar we extra in willen investeren:

Stuwende sectoren: industrie/techniek, maritiem/bagger en transport, landbouw. We investeren in kennis en capaciteit. Hier liggen kansen om de regio economisch te versterken. Human capital is cruciaal om het innovatieve- en verdienvermogen van de regio op peil te houden.

Faciliterende sectoren: zorg, onderwijs, kinderopvang, logistiek, bouw. In deze sectoren is vooral behoefte aan gekwalificeerd personeel. Deze sectoren zijn van vitaal belang voor de regio. Er is veel vraag naar personeel, maar door tekorten kunnen niet alle vacatures worden ingevuld. We zetten in op het mee helpen oplossen van dit vraagstuk.

Wat zijn onze doelen

- Voldoende kennis en werkenden in cruciale stuwende en faciliterende sectoren
- Meer werkgevers investeren in goed werkgeverschap
- Sterke economische ecosystemen (o.a. I-Lab)
- Ondersteunen bij voorzien in capaciteit en kennis voor transities (zoals energietransitie)

Beleidsrichting

- Arbeidspotentieel activeren: we ondersteunen mensen die (meer) willen werken zoals herintreders, parttimers, jongeren. Van werk naar werk begeleiding valt daar ook onder.
- Ondersteunen MKB: we stimuleren MKB-ers bij het ontwikkelen van goed werkgeverschap en helpen hen bij het vinden en inzetten van personeel. Via het accountmanagement versterken we het netwerk in de regio.
- Innovatie en verduurzaming: voor de grote transities zijn een groot aantal gekwalificeerde mensen nodig.
- Sectorale samenwerking versterken: we werken toe naar sectorale samenwerking waarin onderwijs, overheid en ondernemingen structureel samenwerken. Hiervoor worden thematafels worden ingericht.

- Talent behouden voor de regio: veel (jonge) mensen vertrekken uit de regio. Werkgevers hebben belang bij een aantrekkelijke regio om te werken.
- Er is verbinding met de Human Capital agenda Zuid-Holland en de agenda van Utrecht

Sociale opgave

Inclusieve arbeidsmarkt waarin alle talent wordt benut

Context en urgentie

In de sociale opgave in het kader van deze meerjarenagenda staat de mens centraal. De opgave heeft betrekking op een aantal doelgroepen die in het bijzonder aandacht en investering nodig heeft, zodat ook zij de kansen krijgen die nodig zijn om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt en zo een bijdrage te leveren. We streven naar brede welvaart en bestaanszekerheid voor iedereen en duurzaam werk is daarvoor de basis. Sommige mensen hebben hier extra hulp en begeleiding bij nodig.

We richten ons op de volgende groepen:

- Jongeren: we zetten in op het voorkomen van voortijdige schooluitval. Hiervoor zoeken we aansluiting op de Wet van school naar duurzaam werk die in 2026 in werking treedt.
- Nieuwkomers/statushouders: bevorderen taal, basisvaardigheden, integratie
- Kwetsbare werkenden: laagopgeleiden, flexwerkers, ouderen, mantelzorgers
- Kwetsbare niet-werkenden: nuggers, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Wat zijn onze doelen?

- Meer inwoners aan het werk in kansrijke sectoren
- Weerbare en wendbare werknemers
- Duurzame inzet door opleiding, begeleiding en taalondersteuning (Nt1 en Nt2)

Beleidsrichtingen

- Mens centraal: de ondersteuningsbehoefte van de inwoner staat centraal
- Laagdrempelige activering via o.a. praktijkleren
- Het benutten van de infrastructuur van het mensontwikkelbedrijf Avres
- Streven naar snellere, betere matches

Ontwikkelopgave

Een lerende regio met kansen voor iedereen

Context en urgentie

De ontwikkelopgave in deze meerjarenagenda gaat in op het leren en ontwikkelen. Leven Lang Ontwikkelen is cruciaal om de mismatch in vraag en aanbod te verminderen.

Een wendbare arbeidsmarkt heeft een lerende omgeving nodig. De arbeidsmarktregio Gorinchem kenmerkt zich door een hoge arbeidsparticipatie, zeker onder theoretisch geschoolden. Praktisch geschoolden participeren minder en zijn wel het hardst nodig.

De uitdaging is om leer- en ontwikkelaanbod te bieden dat aansluit op de regionale arbeidsmarkt, met goede begeleiding en sectorale samenwerking. Daarnaast is het van belang dat werkgevers een leercultuur aanbieden waar mensen naar vermogen kunnen ontwikkelen met begeleiding op de werkvloer.

Wat zijn onze doelen?

- Regionale financiering van scholingstrajecten.
- Samenwerking en netwerken tussen gemeenten, ROC's, werkgevers en partners aanjagen en versterken.
- Flexibel opleidingsaanbod.
- Stimuleren van informeel leren en coaching.
- Ontwikkelen van kansensectoren met langetermijnperspectief.

Beleidsrichtingen

- Het oprichten van een scholingsfonds gericht op individuen en MKB
- Toewerken naar een leeralliantie
- Sectorale ontwikkelpaden koppelen aan arbeidsmarktkansen
- Structurele inbedding van LLO: Levenslang ontwikkelen wordt een vanzelfsprekend onderdeel van het HR-beleid, onderwijsaanbod en publieke ondersteuning
- Stimuleren leercultuur binnen het MKB
- Modulair leren, praktijkverklaringen, certificaten
- Begeleiding verankeren als randvoorwaarde van leren
- Afstemming met bestaande scholingsaanbod
- Investeren in werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Dienstverleningsopgave

Toegankelijke, herkenbare en effectieve dienstverlening

Context en urgentie

Het is voor mensen vaak ingewikkeld om de juiste ingang te vinden. Er waren voorheen verschillende diensten en loketten en het was onduidelijk voor mensen waar zij terecht konden met vragen over werk. De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur gaat hier verbetering in brengen. Door de komst van het Werkcentrum is een laagdrempelige, onafhankelijke en centrale toegang gerealiseerd tot alle dienstverlening rond werk, ontwikkeling en opleiding aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Deze dienstverlening is zowel fysiek als digitaal toegankelijk.

Wat zijn onze doelen?

- Een toegankelijk en onafhankelijk werkcentrum
- Een regionaal bereik van het werkcentrum
- Ontsluiting van de dienstverlening van de partners in het werkcentrum
- Een goed afgestemde werkgeversdienstverlening met het werkcentrum als centraal loket
- Een goed afgestemde werkenden en werkzoekenden dienstverlening met het werkcentrum als centraal loket

Beleidsrichting

- Doorontwikkeling herkenbare en centrale toegang: we zetten een Werkcentrum neer voor de regio waar onder één naam en één loket dienstverlening wordt aangeboden volgens het no-wrong-door principe.
- Operationele samenwerking tussen publieke partners
- Sturen op bereik, effectiviteit en inclusiviteit
- Om bepaalde doelgroepen beter te bereiken, is een goede samenwerking met sociale teams en welzijnsorganisaties van belang
- Dienstverlening is laagdrempelig: we gaan voor een mensgerichte benadering
- Herkenbare werkenden en werkzoekenden benadering
- Een herkenbare werkgeversbenadering: werkgevers vinden een centrale ingang bij het werkcentrum, met focus op sectoren, data-inzicht en advies op maat

Samenwerkingsopgave

Hechte regionale en bovenregionale samenwerking door gedeeld eigenaarschap

Context en urgentie

Goede samenwerking is cruciaal maar geen vanzelfsprekendheid. In de regio Gorinchem wordt van oudsher intensief samengewerkt doordat het een kleine regio is, de partners elkaar goed kennen waardoor de lijnen kort zijn. En toch is de samenwerking soms nog versnipperd en zonder gezamenlijk mandaat en eigenaarschap. Daarvoor is meer nodig: heldere verdeling van rollen en verantwoordelijkheden, gedeelde verantwoordelijkheid en transparantie van kaders en belangen. Ook zijn de volumes in de arbeidsmarktregio Gorinchem soms te klein om heel gericht een aanpak te kunnen ontwikkelen voor specifieke doelgroepen. Dit vraagt om aanhaken bij onze buurregio's Drechtsteden, Utrecht, West-Brabant en/of Rivierenland. Hiervoor is de inmiddels opgebouwde goede samenwerking met deze regio's van groot belang.

Wat zijn onze doelen?

- Goed functionerende netwerksamenwerking
- Vertrouwen en mandaat geborgd in het samenwerkingsconvenant
- Goede onderlinge afstemming binnen de eigen organisaties ten gunste van de regionale en integrale samenwerking tussen partners binnen de arbeidsmarktregio
- Vermindering van versnippering en overlap in regionale programma's en projecten
- Overstijgende samenwerking tussen en met andere domeinen zoals afstemming met zorg en welzijn, economie, wonen en schulddienstverlening
- Dekkend stelsel van werk naar werk

Beleidsrichtingen

- Van overleg naar een lerend netwerk: in de overleggen vindt afstemming, leren, reflecteren en bijsturing plaats
- Transparantie over rollen, belangen en kaders: we delen ons eigen organisatiebelang ten gunste van het gezamenlijk belang
- Versterken van vertrouwen en mandaat: we creëren een veilige omgeving waarin we elkaar vertrouwen en ruimte geven
- Samenwerken vanuit opgaven: niet de organisatie of regeling staat voorop maar de opgave

- Structureel monitoren van inhoud en samenwerking: het monitoren van ons eigen handelen en het evalueren van de resultaten zullen rode draad vormen in de samenwerking
- Netwerken en samenwerkingen: door netwerkversterking en het faciliteren van samenwerkingen kunnen we kennisdeling en innovatie bevorderen
- Versterken van integrale samenwerking binnen en met het sociaal en economisch domein

Doorvertaling naar Uitvoeringsagenda 2026-2027

Van richting naar resultaat

Deze meerjarenagenda biedt richting en houvast voor de ontwikkeling van een toekomstbestendige en wendbare arbeidsmarktregio Gorinchem waar iedereen meedoet en meetelt. Jaarlijks, of vaker als nodig, updaten we de uitvoeringsagenda.

De concept uitvoeringsagenda (bijlage) is een groeidocument, zeker in de fase waarin de arbeidsmarktregio zich bevindt is het belangrijk om wendbaar te zijn en te kunnen inspelen op kansen en ontwikkelingen. In de concept uitvoeringsagenda staat per opgave een aantal concrete speerpunten en aanpakken die aansluit op de doelstellingen per opgave.

De komende maanden gaan we de concept uitvoeringsagenda 2026-2028 verder verfijnen en concretiseren. Hierin worden per opgave resultaten benoemd, die bijdragen aan de doelen. Dit doen we SMART door een meetbare monitoring, zodat tussentijdse bijsturing en evaluatie van resultaten, bijvoorbeeld van pilots, mogelijk is. We houden daarbij rekening met bestaande initiatieven en projecten en ook zoeken we aansluiting met bestaande initiatieven en programma's, bijvoorbeeld I-Lab en het regionale programma Wet van School naar Duurzaam werk. Voor deze wet hebben we te maken met twee regio's, te weten regio Zuid Holland Zuid en Utrecht. Voor deze wet zetten we al in op:

- Het versterken van aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
- Door de bestuurlijke vertegenwoordiging in het regionaal programma vanuit de arbeidsmarktregio
- Het realiseren van soepelere overgangen van school naar werk

En ook hier maken we gebruik van bestaande initiatieven en programma's.

De uitvoering wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partners. We maken samen het verschil en samen staan we sterker.