Gemeente Amsterdam

Vraag 5.11 arbeidsmarktbeleid samenbrengen
Hoe kunnen we het arbeidsmarktbeleid samenbrengen in één portefeuille met één integrale aanpak en één gezamenlijk budget? Verzoek om daarbij ook in beeld te brengen welke budgetten het betreft, welke organisatieonderdelen zich op dit moment met arbeidsmarktbeleid bezighouden en hoe we de ambtelijke organisatie kunnen vereenvoudigen op dit onderwerp?
BeantwoordingBeantwoording 5.11 Arbeidsmarktbeleid samenbrengen

Het arbeidsmarktbeleid richt zich op het functioneren van de Amsterdamse arbeidsmarkt als geheel, met specifieke aandacht voor de tekortsectoren die nodig zijn voor het uitvoeren van de taken van de gemeente en een goed werkende economie. Het beslaat de hele keten: van aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt en de balans tussen vraag en aanbod, via omscholing, leven lang ontwikkelen en duurzame loopbanen, tot werkgeversbetrokkenheid, preventie (voorkomen dat mensen in bijstand of WW komen), arbeidsmarktdiscriminatie en arbeidsmarktinnovatie.

Hiervoor geldt dat de directe invloed en rol van de gemeente op de arbeidsmarkt beperkt is. Resultaten zijn mede afhankelijk van externe belanghebbenden, in deze portefeuille is samenwerking met externen daarom zeer belangrijk.

Arbeidsmarktbeleid is aanvullend op de wettelijke taak van de gemeente om Amsterdammers met een bijstandsuitkering aan het werk te helpen, vanuit de Participatiewet en met de daarachterliggende BUIG-financiering. Op dit moment is hier een grote financiële uitdaging, waarbij er een tekort is van €34 miljoen.

Goed functionerend arbeidsmarktbeleid stimuleert brede welvaart: Amsterdammers stromen sneller uit en minder in de bijstand, blijven langer aan het werk en kunnen zich aanpassen aan een veranderende arbeidsmarkt. Daarmee kan arbeidsmarktbeleid ook bijdragen aan de financiële positie van de gemeente vanuit de BUIG-financiering.

Uitgangspunten blijven helder: kansengelijkheid bevorderen, bestaanszekerheid versterken en het verdienvermogen van Amsterdam duurzaam vergroten.

Huidige situatie
De eerder verstuurde notitie 'Aanpak Arbeidsmarkt 2030' laat zien dat de urgentie hoog is. Binnen de gemeente wordt onder meer vanuit de portefeuilles Sociale Zaken, Inburgering, Volwasseneneducatie (WPI), Onderwijs/ mbo-agenda en Economische Zaken en Cultuur (EZC) aan arbeidsmarktbeleid gewerkt. Toezicht, Handhaving en Openbare Ruimte (THOR), Ingenieursbureau (IB), Personeel en Organisatie (P&O), en Zorg werken vanuit een sectorale invalshoek. Het Werkcentrum Groot-Amsterdam heeft een grote uitvoerende rol hierin. Daarnaast werken meerdere stadsdelen aan lokaal arbeidsmarktinzet. Deze aanpakken staan nu grotendeels los van elkaar, waardoor vraag en aanbod niet op elkaar worden afgestemd en inzet zich onnodig stapelt. Dit zorgt voor onvoldoende effectiviteit en efficiëntie van de aanpak in z'n geheel.

Daar komt bij dat een groot deel van de huidige middelen tijdelijk is en afloopt in de komende bestuursperiode. Bundeling van de inzet op arbeidsmarktbeleid in één portefeuille met één integrale aanpak maakt Amsterdam slagvaardiger, duidelijker en minder versnipperd voor partners en effectiever in resultaat.

Vanuit bestaande capaciteit is in 2025 een coördinerend team opgezet voor het Integrale Arbeidsmarktbeleid. De inventarisaties laten zien dat de gemeentelijke inzet **minimaal €140 miljoen bedraagt voor de periode 2026 t/m 2030** inclusief Rijksmiddelen. Deze zijn veelal

gericht op regionale wettelijk verplichte taken en niet vrij inzetbaar voor het college. De exacte omvang is door de versnippering lastig vast te stellen.

In onderstaande tabel zijn feitelijk lopende budgetten per organisatieonderdeel weergegeven waarbij alleen de onderdelen zijn meegenomen welke direct raken aan de aanpak arbeidsmarkt. De inzet van onder andere: Aanpak Arbeidsmigratie, Lerarenagenda, Sociale Werkkoepel, THOR en IB zijn in dit overzicht niet meegenomen. Om tot een verdere financiële en personele vertaling te komen is nog de precieze vraagstelling en begrenzing nodig.

Inzet per organisatieonderdeel *(niet uitputtend)* *x miljoen*

Omschrijving	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**Structureel**	*'26-'30*
WPI *(beleid en rijksbudget basisvaardigheden)*	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	19,5
Fte's	*3*	*3*	*3*	*3*	*3*	*3*	
Onderwijs *(doorstroompunt en deel van MBO-Agenda)*	6,9	6,4	6,5	6,5	3,1	3,1	29,4
Fte's	*6*	*6*	*6*	*6*	*4,5*	*4,5*	
EZC	2,5						2,5
Fte's	*8*	*5,5*	*5,5*	*5,5*	*5,5*	*5,5*	
Zorg	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	2,5
Fte's	*1,5*	*1*	*1*	*1*	*1*	*1*	
P&O	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	66*
Fte's							
Werkcentrum Groot-Amsterdam	5,3	5,6	2,5	1,7	1,5	0,6	16,6
Fte's	*12*	*12*	*12*	*12*	*9*	*9*	
Coördinatie IAB							
Fte's	*1,3*						
Stadsdeel Noord	0,7	0,2					0,9
Fte's							
Stadsdeel Zuidoost	0,6						0,6
Fte's							
Stadsdeel Nieuw-West	1,4	0,1	0,1	0,1	0,1		1,8
Fte's	*4,5*						

Totaal aantal fte's per jaar	*35*	*27,5*	*27,5*	*27,5*	*23*	*23*	
						Totale budget €139,8	

***** De €66 mln betreft indirecte middelen (o.a. salariskosten) die zijn gekoppeld aan de Banenafspraak en worden ingezet voor werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de ambtelijke organisatie. Deze middelen vloeien voort uit onze rol als werkgever en zijn niet vrij besteedbaar. Wel hebben we als grootste werkgever van Amsterdam een voorbeeldrol op het gebied van inclusief werkgeverschap.

Uitvoerbaarheid
Het advies is om de budgetten te laten bij de directies, passend bij de (nieuwe) clusterindeling, en de inzet op arbeidsmarktbeleid gezamenlijk te programmeren vanuit één bestuurlijke tafel onder coördinatie van één wethouder. Daarmee blijven de wettelijke en verantwoordingskaders van de onderliggende middelen behouden, terwijl de samenhang in sturing en uitvoering wel wordt geborgd.

Het ambtelijke voorwerk van inventarisatie, opbouw van een arbeidsmarktagenda 2030 en sectorprofielen is grotendeels gedaan. De uitvoerbaarheid staat of valt met een heldere structuur, omdat twaalf organisatieonderdelen plus externe partijen, zoals arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam (onder onze regie), de provincie Noord-Holland, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Metropool Regio Amsterdam (MRA-bureau) zich met arbeidsmarktactiviteiten bezighouden.

Ook in de nieuwe topstructuur zijn de verschillende betrokken directies verdeeld over vijf verschillende clusters en staan de budgetten los van elkaar. Daarnaast is de sturing nu gesplitst tussen directies die aanbod sturen (WPI, Onderwijs, EZC waaronder het Werkcentrum) en sectoren die vraag hebben (waaronder bouw & techniek, zorg & welzijn, veiligheid, onderwijs).

Om de uitvoerbaarheid te beheersen adviseren wij een duidelijke structuur met drie lagen:

1. **Bestuurlijke sturing** bij een wethouder arbeidsmarkt met een bestuurlijk team met een integrale stedelijke arbeidsmarktagenda, zodat samenhangende keuzes op één tafel worden gemaakt. Daarbij zit ook de wethouder Sociale Zaken en de wethouder Onderwijs en een vertegenwoordigende portefeuillehouder namens de dagelijks besturen. De betrokkenheid van de dagelijks besturen is essenieel om als ambtelijk apparaat goed voor de twee bestuurslagen te kunnen werken en gedeeld eigenaarschap op de stedelijke aanpak te waarborgen.
2. **Opgavegerichte pijlers en sectorale agenda's:** binnen de Arbeidsmarktagenda worden opgavegerichte pijlers ingericht: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, weer naar werk, ondersteunen van uitstroom vanuit de bijstand naar werkbeleid, internationals en ondersteunende activiteiten waarbinnen integraal aan de opgaven wordt gewerkt. Daarnaast stellen we voor de vast te stellen sectoren samen met werkgevers en onderwijsinstellingen sectorale uitvoeringsagenda's op. Zo starten niet alle sectoren los van elkaar eigen beleid, maar worden de beschikbare middelen integraal verdeeld en gericht ingezet op de gezamenlijke opgaven. Binnen deze pijlers en sectorale agenda's worden concrete doelstellingen opgesteld, waarbij de focus ligt op het behalen van deze doelstellingen.
3. **Coördinatieteam met een horizontale programmasturing voor de agenda** die de verbinding tussen bestuur, sectoren en directies borgt, en zorgt voor gedeelde sturingsinformatie en impactmeting.

Wat levert het op?
Een integrale aanpak arbeidsmarkt maakt bestaande inzet effectiever en bouwt samenhang in waar die nu ontbreekt. De baten zijn zowel op korte als op middellange termijn zichtbaar. Deze baten zijn zowel direct financieel als maatschappelijk voor de inwoners en werkgevers in de stad.

Korte termijn: één gedeelde opgave, aanpak en overzicht van alle gemeentelijke inzet, met gedeelde principes waar bestuurlijke keuzes expliciet zijn gemaakt. Dit biedt kansen voor efficiëntiewinsten door gezamenlijke inrichting en afstemming van subsidies (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, initiatieven gericht op 27+ educatie), gebundeld arbeidsmarktonderzoek en -monitoring, gedeelde lobby en gedeeld accountmanagement richting onderwijs en werkgevers. Ook wordt de doorlopende lijn van stadsdeel, stad, arbeidsmarktregio, MRA en provincie beter georganiseerd, waardoor Amsterdam een eenduidiger gesprekspartner wordt binnen deze gremia én richting externe partners zoals mbo-instellingen en brancheverenigingen. Voordrachten en annotaties hoeven niet langer los langs meerdere wethouders: kortere besluitvorming, minder goedkeuringsstappen en minder bestuurlijke ondersteuning. Duidelijkere verantwoordelijkheden en sneller beslissen.

Middellange termijn: minder stapeling van plannen, meer focus op uitvoering en tastbare resultaten. Sterkere inzet op en beter uitlegbaar arbeidsmarktbeleid, werkgeversbetrokkenheid en preventie. Meer uitstroom vanuit de bijstand naar maatschappelijke tekortsectoren waarin we al werken met sectorale aanpakken en loopbaanpaden. Sterkere regionale positie en duidelijkere aanspreekpunten voor partners zoals werkgevers en onderwijsinstellingen. Projecten en mensen worden efficiënter ingezet: tijdig opschalen of afbouwen op basis van resultaat en actuele inzichten in de arbeidsmarktproblematiek. Onderwijs, bedrijfsleven, UWV, vakbonden en regiogemeenten worden vroeg betrokken bij opzet én overdracht van gemeentelijke inzet. Dit vergroot de maatschappelijke impact. Door beter functionerende arbeidsmarkt minder bijstandsgerechtigden.

Kanttekening: Er kan op voorhand niet exact aangeven worden waar alle efficiëntiewinst landt. Dat heeft drie redenen:
1. Ten eerste kampt de Amsterdamse arbeidsmarkt met aanhoudende personeelstekorten in tekortsectoren (zorg & welzijn, bouw & techniek, onderwijs), juist vraagt om intensivering van de inzet.
2. Ten tweede hangt de benodigde inzet af van de ambities van het nieuwe college. Meer ambitie vraagt meer inzet, ook met een integrale aanpak.
3. Ten derde volgt de arbeidsmarkt de economie. De aanpak moet wendbaar blijven om mee te bewegen met conjunctuur, tekortsectoren en nieuwe demografische en technologische ontwikkelingen.

De winst zit daarom niet per se in minder geld, maar met minimaal dezelfde inzet meer samenhang, snellere besluitvorming en grotere maatschappelijke impact creëren.

Risico's
- De ambities en aanpak moet leidend zijn, niet het budget. Wordt de volgorde omgedraaid, dan ontstaan goedbedoelde initiatieven die elkaar niet versterken en blijft de versnippering in stand.
- Bundeling van bepaalde budgetten werkt alleen als ook de aansturing wordt geïntegreerd. Organisatorische weerstand of onduidelijke rolverdeling kan optreden mede door de spreiding over vijf clusters.
- Een heldere vraagstelling en begrenzing zijn voorwaarden voor een werkbare aanpak. Zonder duidelijke ambities en een scherpe afbakening komt er telkens iets bij, blijft de financiële en personele vertaling een bewegend doel en komt de uitvoering niet van de grond. Even belangrijk is dat aanpalende dossiers onder andere portefeuilles in kaart worden gebracht. Voorkomen moet worden dat dossiers die nu eenduidig en efficiënt zijn belegd,

door verbinding met IAB juist aan slagkracht verliezen of dat voor externe partners onduidelijk wordt welke wethouder waarvoor verantwoordelijk is.
- Eén wethouder Arbeidsmarkt lost een bestaande knip op en biedt kansen voor scherpere bestuurlijke sturing en duidelijker aanspreekpunten richting partners. Tegelijk kan elders een nieuwe knip ontstaan, bijvoorbeeld wanneer een aanpalende portefeuille juist baat heeft bij integrale sturing over de eigen keten heen. De portefeuilleverdeling vraagt daarom een zorgvuldige afweging waarin samenhang centraal staat, niet alleen binnen Arbeidsmarkt, maar ook bij de aanpalende dossiers.
- Er is alleen een inschatting gemaakt van de huidige budgetten op basis van een snelle inventarisatie. Op basis van de ambities van de coalitie kan dit op een ander bedrag uitkomen.
- Een groot deel van de huidige financiering is tijdelijk. Zonder structurelere dekking valt opgebouwde samenwerking deels weg. Dit geldt bijvoorbeeld voor de gemeentelijke financiering van het Werkcentrum.
- De directe invloed en rol van de gemeente op de arbeidsmarkt is beperkt. Resultaten zijn mede afhankelijk van externe belanghebbenden.

Juridische consequenties
Lopende subsidierelaties en uitvoeringsovereenkomsten hebben een eigen looptijd en kunnen niet zonder meer worden gewijzigd. Bij herordening moeten bestaande verplichtingen worden gerespecteerd. Per traject is juridische toetsing nodig bij feitelijke bundeling.

Planning
- 2026: bestuurlijk besluit over portefeuillehouderschap, uitwerking van de aanpak, opgave en organiseren van (ambtelijke) capaciteit vanuit de verschillende clusters en directies.
- 2027: één geïntegreerde arbeidsmarktagenda operationeel, met gedeelde sturingsinformatie en impactmeting.

De overgangsperiode vraagt extra coördinatie. Bestaande samenwerkingsverbanden en subsidierelaties lopen door tijdens de transitie. Afstemming met stadsdelen, onderwijsinstellingen en regionale partners is noodzakelijk.

Aanpak Arbeidsmarkt 2030
Voor de verdere inhoudelijke achtergrond verwijzen wij naar de notitie: "Aanpak Arbeidsmarkt 2030".

Financiële en personele gevolgen

In deze reactie zijn geen financiële en personele gevolgen opgenomen. Het betreft nieuw beleid en daarmee is vooraf niet vast te stellen of en in welke mate aanvullende middelen nodig zijn. Dit is afhankelijk van de gekozen ambities en de verdere uitwerking daarvan in de nieuwe collegeperiode.

Omschrijving	2026	2027	2028	2029	2030	structureel

Gemeente Amsterdam

Als er sprake is van een toe-of afname van personeel, geef dan aan hoeveel FTE het betreft.

Personele consequenties	2026	2027	2028	2029	2030	structureel
Aantal FTE* dat samenhangt met stoppen met intensivering of beleid						
Aantal FTE* dat samenhangt met starten met intensivering of beleid						
Incidenteel? Zo ja, tot wanneer?**						

* Dit betreft het totale aantal te verwachten fte's, ambtelijk en inhuur.

**Incidenteel houdt in dat er een link is tussen de tijdelijke impuls met incidentele middelen. En heeft daarmee een expliciete einddatum.