

Kadernota Arbeidsmarktbeleid:

Grensverleggend aan het werk!

Met een blik op de regio

Groningen, oktober 2011

Inhoud:

	Samenvatting	3
1.	Inleiding	4
2.	Onze opgave: grenzen verleggen	4
3.	Onze doelen	6
4.	Vanuit onze rollen	7
4.1	Regionale trekkersrol	7
4.2	Ondersteuner/ facilitator	9
4.3	Investeerder	9
5.	Focus op thema's	9
5.1	Focus op kansrijke sectoren en het MKB	10
5.2	Focus op de ontwikkeling van mensen	10
5.2.1	Investeren in re-integratie en het activeren van mensen	10
5.2.2	Investeren in werkgelegenheid voor de onderkant	11
5.3 .	Focus op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt	13
6.	Regionale uitvoering	15
7.	Financieel kader	16
Bijlage 1	Hoe ziet de Groningse wereld er nu en in de toekomst uit?	17
Bijlage 2	Afkorting- en begrippenlijst	19

Samenvatting

In de nota grensverleggend aan het werk! presenteren we ons nieuwe regionale arbeidsmarktbeleid. In onze visie willen we de komende jaren in het regionale arbeidsmarktbeleid grenzen verleggen. Een aantal belangrijke ontwikkelingen maakt het noodzakelijk om nieuw (regionaal) arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen.

Ontwikkelingen

De komende jaren voorzien we drie belangrijke ontwikkelingen die van invloed zullen zijn op de regionale arbeidsmarkt namelijk, de invoering van de wet werken naar vermogen en de decentralisatie van de AWBZ en de jeugdzorg, demografische ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening en een veranderende sectorstructuur.

De opgave: grensverleggend aan het werk!

De komende jaren willen we ons in het regionaal arbeidsmarktbeleid richten op voorkomen van de dreigende tweedeling tussen stad en Ommeland, tussen kanrijk en kansarm en tussen jong en oud. Dit kunnen en willen we niet alleen. Dit vraagt om een gezamenlijke benadering van regiogemeenten, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven kortom: grensverleggend aan het werk!

Onze doelen

Met het regionale arbeidsmarktbeleid willen we drie doelen bereiken:

1. Het op peil houden van de werkzame beroepsbevolking in stad en regio
2. Een daling van de werkloosheid in stad en regio
3. Een stijging van de werkgelegenheid in stad en regio

Onze rollen

We zien voor onszelf drie rollen weggelegd in het regionale arbeidsmarktbeleid:

1. Regionale trekkersrol
2. Investeerderrol
3. Faciliterende/ ondersteunende rol

De thema's

De komende jaren willen we ons focussen op een drie tal thema's. Dit zijn een focus op kansrijke sectoren en het MKB, een focus op de ontwikkeling van mensen en een focus op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Binnen deze thema's komen we met een aantal maatregelen die we willen inzetten om onze doelen te bereiken. Per thema formuleren we prestatie indicatoren (PI's). Hiermee geven we aan wat de maatregelen die we in deze nota voorstellen, moeten opleveren. In de programma rekening 2012 rapporteren we per PI de gerealiseerde aantallen. Op basis van deze ervaringscijfers formuleren we doelen voor 2013 en verder. In de programma begroting van 2013 maken we de prestatie indicatoren meetbaar. In de programma rekening, te beginnen in die van 2013, rapporteren we over de afwijking tussen het streefniveau en de realisatie van de prestatie indicatoren.

Regionale uitvoering

In dit onderdeel, pleiten we om een aantal gezamenlijke onderwerpen regionaal op te pakken. Hierbij maken we enerzijds gebruik van de portefeuillehouderoverleg Economie van de Regiovisie Groningen Assen waarin het college zitting heeft. En anderzijds van het portefeuillehouderoverleg van het actieplan Jeugdwerkloosheid waarin het college zitting heeft.

Financieel

Voor de uitvoering van de maatregelen is er ruimte binnen de Programma's Werk en Inkomen (Participatiebudget) en Economie en Werkgelegenheid (G-kracht).. De mogelijke thema's zoals die genoemd zijn gaan we in samenwerking met de regio uitwerken in actieplannen. We zoeken nadrukkelijk naar cofinanciering vanuit het bedrijfsleven en andere overheden zoals de provincie..

1 Inleiding

Voor u ligt de kadernota arbeidsmarktbeleid 2012- 2015. Daarmee is het de opvolger van een werkend netwerk, activerend arbeidsmarktbeleid gemeente Groningen 2006 – 2010. “Grensverleggend” sluit naadloos aan bij de uitgangspunten van een werkend netwerk en bouwt voort op de structuur die we de afgelopen jaren hebben gelegd. De komende jaren willen we de regionale samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderwijs verder versterken en hierin gaan we een focus aanbrengen.

Deze kadernota is het resultaat van de input die we vanuit het veld van werkgevers, onderwijsinstellingen en regionale partners hebben gekregen op de concept kadernota. In deze kadernota staan de doelen waar we ons de komende jaren op willen richten en noemen we een aantal maatregelen waarmee we deze doelen willen bereiken, De input van de raad en die van andere partijen hebben we verwerkt tot deze definitieve kadernota. Daarnaast hebben we prestatie indicatoren toegevoegd.

Over een aantal jaren zal de vergrijzing zich manifesteren en zorgen voor krapte op de arbeidsmarkt. Op de korte termijn worden we echter geconfronteerd met hoge werkloosheidscijfers. Daarnaast wordt de wet *Werken naar vermogen* ingevoerd waardoor gemeenten verantwoordelijk worden voor de re-integratie van een grotere doelgroep. Behalve WWB en WSW worden gemeenten ook verantwoordelijk voor Wajong-ers. De invoering van deze wet gaat gepaard met grote bezuinigingen.

We verleggen niet alleen fysieke grenzen, maar ook mentale grenzen. We houden de mensen een spiegel voor. We laten ze zien wat ze kunnen bereiken en hoe ze daar kunnen komen. We ondersteunen die mensen die gemotiveerd zijn om het beste uit zich zelf te halen en bereid zijn om over hun eigen grenzen heen te kijken. Hierbij maakt het niet uit of iemand hoog of laag opgeleid is en of iemand een korte of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

2 Onze opgave: grenzen verleggen

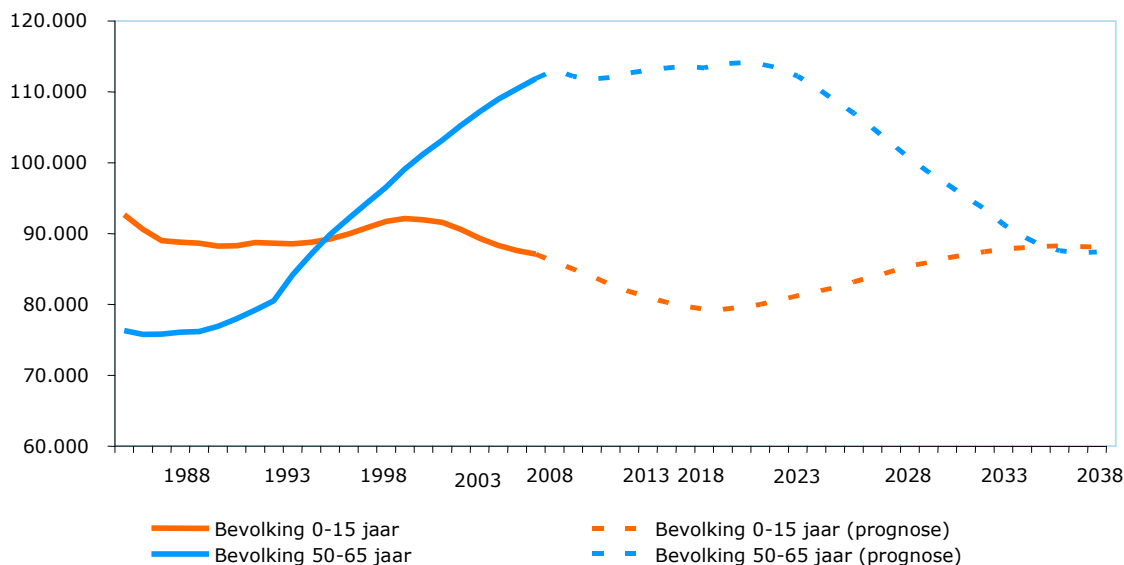
Ontwikkelingen

De komende jaren zien we een aantal ontwikkelingen op ons af komen die van grote invloed zullen zijn op de regionale arbeidsmarkt. De drie meest belangrijke zijn de demografische ontwikkelingen, het rijksbeleid en de veranderende sectorstructuur op de arbeidsmarkt.

Demografische ontwikkelingen

Volgens prognoses van het UWV WERKbedrijf gaat er binnen nu en 10 jaar zo'n 19% van de potentiële beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Groningen met pensioen. Deze groep *baby boomers* zal bovendien een groter beroep gaan doen op voorzieningen (zorg), producten en diensten omdat ze ouder worden. De directe gevolgen van de vergrijzing maar ook van de ontgroening zullen zich de komende jaren steeds sneller manifesteren. Sinds 1999 is in de arbeidsmarktregio Groningen de bevolkingsgroep 0-15 jaar kleiner dan de groep 50 -65 jaar. Dit verschil groeit snel door de combinatie van vergrijzing en ontgroening. Zie afbeelding 1 vergrijzing in de arbeidsmarktregio Groningen. De voorspelling is dat het verschil rond 2020 in onze arbeidsmarktregio het grootst is. De regionale verschillen zijn groot. Met name de periferie gemeenten in het noorden hebben te maken met dalende inwoneraantallen door vertrekkende jongeren en een sterk vergrijzende bevolking. Terwijl de stad Groningen de komende jaren in inwoneraantal zal stijgen.

Abbeelding 1: Vergrijzing en ontgroening in de arbeidsmarktregio Groningen



De huidige en toekomstige arbeidsparticipatie is dus te laag om de negatieve effecten van de vergrijzing te kunnen compenseren. Dit zien we voornamelijk terug in de technieksector. In de noordelijke regio rondom de Eemsdelta zullen de komende jaren structurele vacatures ontstaan. Een belangrijke uitdaging is hoe we deze structurele vacatures in regionaal verband gaan matchen met het beschikbare regionale arbeidspotentieel.

Rijksbeleid

Het kabinet streeft er naar om de wet 'Werken naar vermogen' (WWNV) per 1 januari 2013 in te voeren. Door deze wet worden de WSW, Wajong en WWB samengevoegd tot één regeling. Gemeenten worden daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van een grotere doelgroep, waarvan een deel een grote afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking heeft. Binnen de SW blijft alleen beschut werken over. De invoering van deze wet gaat gepaard met forse bezuinigingen. De kernpunten van 'Werken naar vermogen' zijn de volgende:

- een uniforme benadering voor iedereen die - om wat voor reden dan ook - tijdelijk of permanent niet in staat is op eigen kracht een plaats op de reguliere arbeidsmarkt te verwerven en het wettelijk minimumloon te verdienen.
- een financieringssysteem op basis van 'loonwaarde': het percentage van het wettelijk minimumloon (wml) dat iemand geacht wordt met reguliere arbeid te kunnen verdienen. De werkgever betaalt de loonwaarde, de gemeente betaalt de werknemer het verschil tussen loonwaarde en (maximaal) wml.
- opheffen van juridische en financiële schotten.

Naast de WWNV zijn er nog twee andere decentralisaties namelijk die van de AWBZ en die van de Jeugdzorg. Dit betekent voor de kwetsbare groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt dat gemeenten vanaf 2013 verantwoordelijk zijn voor de extramurale begeleiding van AWBZ geïndiceerden. Gemeenten krijgen er zo een forse ondersteuningstaak in de WMO bij. Bovendien krijgen gemeenten te maken met een grote diversiteit aan doelgroepen, die relatief onbekend voor hen zijn. Er gaan geen verzekerde rechten over; de gemeente zal de begeleiding onder de compensatieplicht opnieuw moeten vormgeven. De gevolgen van de decentralisatie van de Jeugdzorg zijn voor kleine gemeenten nog ingrijpender. In de huidige constructie is er nog sprake van schaalvoordelen omdat de jeugdzorg bij de provincie is ondergebracht. Dit betekent dat gemeenten worden gedwongen om na te denken over verschillende scenario's met betrekking tot samenwerking op lokaal niveau om alsnog schaalvoordelen te halen. De uitdaging is om daar waar activering, zorg en welzijn elkaar overlappen, de decentralisaties in een samenhangend strategisch kader lokaal en regionaal vorm te geven en uit te gaan voeren.

Veranderende sectorstructuur

Daarnaast zien we aan de onderkant van de arbeidsmarkt een steeds grotere groep die niet in staat is te voldoen aan wat de arbeidsmarkt vraagt. In het verleden kon iemand met een vmbo diploma gemakkelijker werk vinden in de industriesector. Dit komt door een veranderende sectorstructuur van laaggekwalificeerde industrie naar hooggekwalificeerde dienstverlening. De arbeidsmarkt van morgen stelt hogere eisen en vraagt om andere vaardigheden en competenties. Dit zien we terug in de werkgelegenheidsontwikkeling tussen met name de industrie en de (zakelijke) dienstensector. Zie tabel 1 voor de regionale cijfers per sector.

Tabel 1: Aantal werkzame personen per sector in 2000 en in 2010 in de Regio's Centraal, Noord en Oost.

Regio	Regio Centraal		Regio Noord		Regio Oost		Totaal:	
Jaar	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Werkgelegenheid Industrie	27.404	22.125	6.757	5.780	11.038	9.364	45.199	37.269
Werkgelegenheid Zakelijke Diensten	28.807	36.952	3.071	3.130	3.847	3.975	35.725	44.057
Werkgelegenheid overige sectoren	164.671	191.286	26.662	27.286	37.438	36.802	228.771	255.374
Totale werkgelegenheid	220.882	250.363	36.490	36.196	52.323	50.141	309.695	336.700

Bron: www.economieinhetnoorden.nl

In vergelijking met de zakelijke dienstverlening heeft de industrie in Groningen een kleiner maar krimpend aandeel in het totale aantal banen. De dienstensector heeft in vergelijking met de industrie een groter en een stijgend aandeel in de totale werkgelegenheid. Dit beeld is in alle drie arbeidsmarktregio's gelijk alleen is de stijging van de werkgelegenheid in de zakelijke diensten in de regio's Noord en Oost minder omvangrijk dan in de regio Centraal.

Wat is het probleem?

Deze ontwikkelingen kunnen de komende jaren een tweedeling veroorzaken tussen Stad en Ommeland, tussen laag- en hoogopgeleid, tussen jong en oud en tussen kansrijk en kansarm. In de regio kunnen er dan grote sociaal economische verschillen ontstaan in bijvoorbeeld de hoogte van het aangeboden voorzieningenniveau, de omvang van de economische groei en de groei van de werkgelegenheid. De komende jaren moet het regionaal arbeidsmarktbeleid erop gericht zijn om deze dreigende tweedeling te voorkomen. Het is onze opgave om vacatures, stageplekken en werk/leerplekken bij werkgevers op te halen. Daarnaast is het onze opgave om mensen die nu niet actief zijn (vrouwen, ouderen, jongeren en allochtonen) zo te ontwikkelen dat ze matchen op de vraag op de arbeidsmarkt. Tot slot hebben we ervoor te zorgen dat het onderwijs zo goed mogelijk aansluit op de toekomstige vraag. Dit kunnen en willen we niet alleen. Dit vraagt om een gezamenlijke benadering van regiogemeenten, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven kortom: grensverleggend aan het werk!

3 Onze Doelen

Met ons grensverleggende arbeidsmarktbeleid willen we de komende jaren (2012-2015) bijdragen aan de volgende drie doelen:

- 1. De werkzame beroepsbevolking op peil houden;**
- 2. Een daling van de werkloosheid in stad en regio;**
- 3. Een stijging van de werkgelegenheid in stad en regio.**

Het op peil houden van de werkzame beroepsbevolking moet onze prioriteit nummer 1 zijn. In de tweede helft van 2011 is volgens het Centraal Planbureau (CPB) de economische groei in Nederland tot stilstand gekomen. In Europa dreigt als gevolg van de huidige schuldencrisis nu ook een politieke crisis. Volgens analisten is een dubbele dip of een W-vormige recessie, ook voor Nederland, denkbaar. Hierdoor zal de werkloosheid in 2012 nog niet substantieel afnemen. Op de langere termijn zal er door de vergrijzing en de verschuiving in werkgelegenheid tussen sectoren opnieuw een krappe arbeidsmarkt

ontstaan. Een belangrijke opgave is dan het verhogen van de arbeidsparticipatie. Op deze manier houden we de beroepsbevolking op peil en kunnen we onze voorzieningen in stand houden. In tabel 2 staan de bruto- en netto participatie per regio. De bruto participatie laat zien hoeveel procent van de totale beroepsbevolking (werkloos + werkzaam) behoort tot de beroepsgeschikte bevolking. De netto participatie laat alleen zien hoeveel procent van de werkzame beroepsbevolking behoort tot de beroepsgeschikte bevolking. Het verschil tussen de bruto en netto participatie is de werkloze beroepsbevolking.

Tabel 2: Ontwikkeling van de Bruto- en Netto participatie per Regio.

Regio	Regio Centraal		Regio Noord		Regio Oost	
	2000	2010	2000	2010	2000	2009
Jaar						
Bruto participatie	65%	69%	58%	68%	65%	65%
Netto participatie	62%	65%	55%	63%	62%	61%

Bron: www.economieinhetnoorden.nl

We kunnen de participatie op peil houden met de mensen die nu nog aan de zijlijn staan: vrouwen, ouderen, jongeren zonder startkwalificatie en lager opgeleiden. Eén van de mogelijkheden is het actiever communiceren van allerlei rijksmaatregelen. Zo heeft het Rijk in het regeerakkoord een premiekorting ingevoerd voor werkgevers die werklozen van 50 jaar of ouder in dienst nemen. Hiermee verlaagt het Rijk de drempels om langdurig werkloze 50 plussers in dienst te nemen. Wij zullen deze stimuleringsmaatregel actief communiceren naar werkgevers zodat ze voldoende op de hoogte zijn van deze en andere mogelijkheden.

We hebben slechts een deel van deze doelgroep in beeld: namelijk die mensen die een uitkering of een inkomensondersteunende voorziening bij ons aanvragen. Echter op de arbeidsmarkt van overmorgen zal iedereen nodig zijn, ook de niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) die nu niet meedoen. Daarin hebben we een gezamenlijke verantwoordelijkheid en belang. Hoe zijn deze mensen te bereiken en verleiden om wel aan het arbeidsproces deel te nemen? Over deze vraag willen wij in 2012 een werkconferentie organiseren met werkgevers, mensen uit de doelgroep, onderwijsinstellingen en andere gemeenten.

De werkgelegenheid stimuleren we primair met ons economisch beleidsprogramma G-kracht, bijvoorbeeld door activiteiten gericht op het direct en indirect ondersteunen van werkgevers in de publieke en private sector. We streven hiermee naar 135.000 arbeidsplaatsen eind 2014 in de gemeente Groningen. In het programma Bedrijventerreinen en economie van de Regiovisie Groningen - Assen zorgen we samen voor een breed aanbod aan locaties, goede verbindingen en optimale vestigingskwaliteiten.

4 Vanuit welke Rollen?

We zijn ons er van bewust dat de arbeidsmarkt een autonoom proces is en dat onze invloed op de geformuleerde doelen daarmee beperkt is. Toch denken we dat er voor ons wel degelijk rollen zijn weggelegd bij het bereiken van onze doelen. Hieronder gaan we in op deze verschillende rollen.

4.1 Regionale (trekkers) rol

Wij denken dat een regionale aanpak een kritische succesfactor is op het gebied van arbeidsmarktbeleid. In de regionale samenwerking willen we een trekkers rol vervullen. Het rijk heeft al in 2007 30 centrumgemeenten de opdracht gegeven om in het regionaal arbeidsmarktbeleid meer de regie te voeren. Doel hiervan is om op regionaal niveau met elkaar afspraken te maken. Als gemeente Groningen hebben we deze samenwerking de afgelopen jaren actief gezocht.

Zo is het college vertegenwoordigd in het portefeuillehouderoverleg Economie van de regio Groningen Assen (RGA). De regio Groningen Assen is een vrijwillig samenwerkingsverband tussen de provincies Groningen en Drenthe en in totaal 12 gemeenten, waaronder Groningen en Assen. In de regio

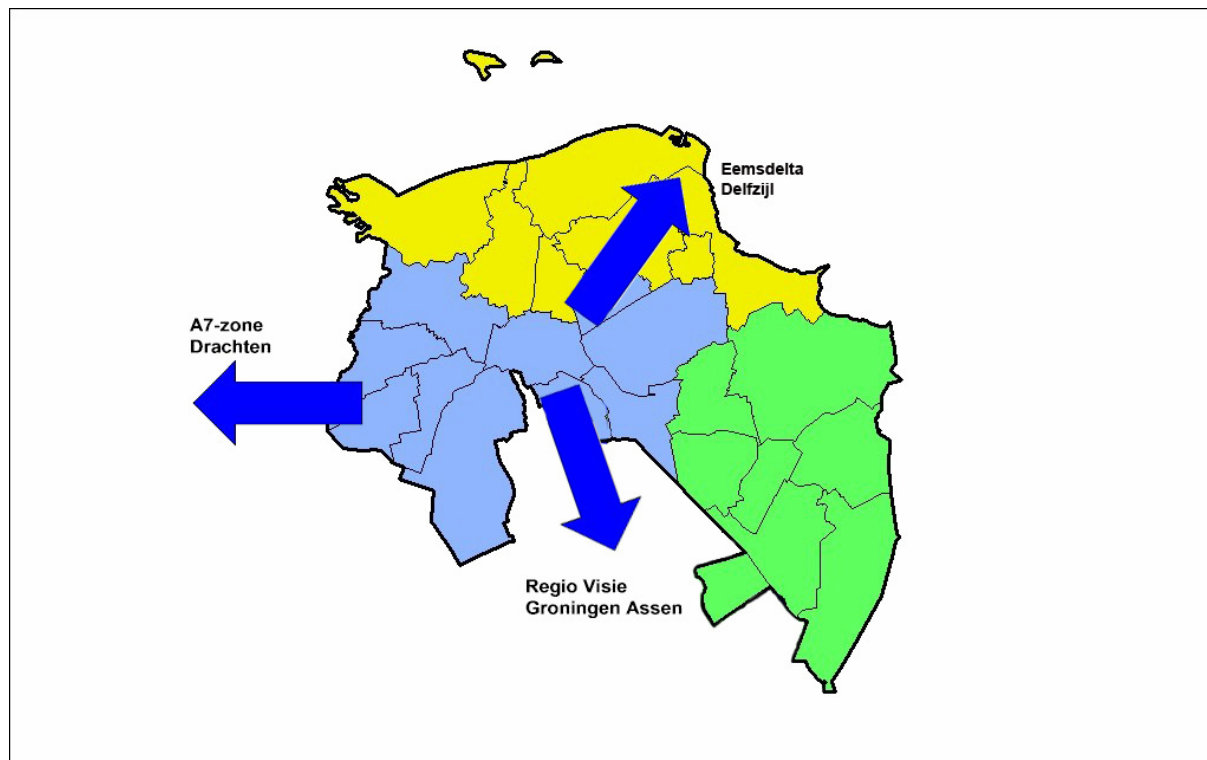
Groningen Assen is een economische ambitie agenda vastgesteld. In het kader van de uitvoering van deze agenda werken binnen het Economisch Platform onderwijs en bedrijfsleven intensief met elkaar samen. Doel van dit Platform is de economische positie van de regio te versterken en de werkgelegenheid te stimuleren. Dit doen we door op bestuurlijk niveau hierover met elkaar afspraken te maken.

Daarnaast is het college vertegenwoordigd in het portefeuillehouderoverleg van de projectstructuur van het regionaal actie programma jeugdwerkloosheid (Werk in zicht!) Sinds 2009 is er een samenwerkingsstructuur waar drie coördinerend wethouders namens de drie regio's Noord, Oost en Centraal met elkaar afspraken maken over het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Hierin zijn we de afgelopen jaren goed in geslaagd: de jeugdwerkloosheid is in onze regio met 7,2 procent afgenomen¹. Groningen en de regiogemeenten willen graag deze structuur behouden zonder de couleur locale van de regiogemeenten aan te willen tasten. Wij pleiten ervoor om deze regionale samenwerking de komende jaren te verbreden naar meer thema's dan alleen de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

Door middel van regionale samenwerking kunnen we werkgevers en werkzoekenden de komende jaren meer mogelijkheden bieden. Maar ook kunnen we door kennis en ervaringsuitwisseling elkaar ondersteunen in het oplossen van arbeidsmarktknelpunten. De arbeidsmarkt houdt immers niet op bij de gemeentegrenzen. Een groot deel van de mensen dat in de stad werkt, komt van elders. Ook werken er veel Groningers buiten de stadsgrenzen. Dit zal in de toekomst alleen maar toenemen. Daarnaast zullen de verschillen tussen de stad en de regio groter worden. De stad groeit en verjongt en de regio krimpt en vergrijs. De grote vraag is hoe we de arbeidsmobiliteit het beste kunnen stimuleren en faciliteren.

Over welke arbeidsmarktregio hebben we het? We richten ons op de provincie Groningen en de gemeente Noordenveld. Daarnaast is er van oudsher een sterke economische verbinding tussen Groningen en Assen (Regiovisie Groningen - Assen). Arbeidsmobiliteit en pendel vinden echter plaats in heel Noord Nederland. We sluiten dan ook niet uit dat de regio waarop we ons richten in de toekomst uitgebreid moet worden naar Noord Nederland. Op dit moment werken we al samen in SNN verband als het gaat om de agenda europa 2020.

Afbeelding 2: De Arbeidsmarkt regio Groningen, regio's Noord (geel), Oost (groen) en centraal (blauw).



¹ Basiscijfers Jeugd, editie Groningen, juni 2011.

4.2 Ondersteuner/ facilitator

De tweede rol is die van ondersteuner/facilitator. We ondersteunen werknemers en faciliteren werkgevers. We laten zien welke mogelijkheden er zijn en helpen zowel werkgevers als werknemers die te bereiken. We brengen partijen bij elkaar en leggen contact met instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de geformuleerde doelen. Hierbij denken we met name aan het investeren in werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt, het verbeteren van de vraaggerichte werkgeversbenadering en de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt.

Zo wil de provincie in samenwerking met de gemeente een bijdrage leveren aan de uitvoering van het regionale arbeidsmarktbeleid. Van belang zijn hierbij dat het de bestaande succesvolle projecten voor de komende jaren borgt en daar waar mogelijk goede nieuwe initiatieven ondersteunt. Insteek is een verdere structuurversterking voor de komende jaren zodat we in staat zijn om binnen deze structuur in regionaal verband te werken aan onze doelen; een daling van de werkloosheid, een stijging van de werkgelegenheid en het op peil houden van de beroepsbevolking.

We investeren in mensen om hen een zo optimaal mogelijke startpositie te verschaffen op de arbeidsmarkt. Met ons Integraal Jeugdbeleid streven we ernaar dat iedere jongere de ruimte krijgt om zijn of haar talenten optimaal te ontwikkelen, zodat hij of zij de arbeidsmarkt betreedt vanuit een optimale positie (aansluitend bij het eigen niveau).

Met ons re-integratie- en activeringsbeleid ondersteunen we mensen bij het vinden van een (nieuwe) baan en mensen die wat verder weg staan van de arbeidsmarkt bieden we vrijwilligerswerk of een participatiebaan.

4.3 Investeerder

Ten slotte spelen we een belangrijke rol als investeerder in de stad. De komende jaren kiest Groningen er bewust voor te blijven investeren. Investeren in de harde infrastructuur zoals de tram, het Forum en de Zuidelijke ringweg. Maar ook investeren we in kunst en cultuur omdat we vinden dat cultuur toegankelijk moet zijn voor iedereen. Samen leidt dit tot een bereikbare en aantrekkelijke stad voor zowel werknemers als werkgevers.

Die investeringen doen we vanuit de verschillende programmaonderdelen. Zo stimuleren we met ons economisch beleidsprogramma (G-kracht) de werkgelegenheid door o.a. te zorgen voor de aanleg, onderhoud en revitalisering van bedrijventerreinen en kantoorlocaties. Daarmee zorgen we voor tevreden werkgevers die hier goed uit de voeten kunnen. In aansluiting op de ambities van het Akkoord van Groningen 2.0 zetten we met G-kracht eveneens in op het stimuleren van de kennissectoren energie en healthy ageing, waarmee we de concurrentiekracht van Groningen willen vergroten: energie en healthy ageing. Met het verkeersbeleid houden we de stad toegankelijk en stimuleren we de arbeidsmobiliteit. Met ons sportbeleid, cultuurbeleid, welzijnsbeleid en het programma Wonen maken we de stad aantrekkelijk voor zowel werkgevers als werknemers. Bedrijven vestigen zich immers daar waar de omstandigheden voor hun onderneming zo gunstig mogelijk zijn. De aanwezigheid van geschikt personeel speelt daarbij ook een grote rol. Groningen is een broedplaats voor talent. In het kader van Groningen *City of talent* doen we al veel om hierin te investeren.

5 Maatregelen: Focus op thema's

We realiseren ons dat we niet alles kunnen en dat we ook niet alles moeten willen doen. Daarom willen we ons de komende jaren met ons arbeidsmarktbeleid focussen op de volgende thema's:

- kansrijke sectoren en het MKB
- ontwikkeling van mensen
- verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

In de onderstaande paragrafen noemen we de maatregelen waar we de komende jaren op willen gaan inzetten. We beschrijven de maatregelen en geven aan wat de inzet van de maatregelen moet opleveren. Hiervoor formuleren we Prestatie Indicatoren (PI's). We beginnen in 2012 met het meten van de effecten in de rekening 2012. vervolgens gebruiken we deze ervaringscijfers om een

realistische ambitie voor 2013 vast te stellen. In onze programmabegroting 2013 specificeren we deze indicatoren in aantallen en omvang (meetbaar resultaat). In de daarop volgende programma rekeningen rapporteren we over de afwijking tussen doelstelling en realisatie.

5.1 Focus op de kansrijke sectoren en het MKB

Om optimaal te kunnen profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt concentreren we onze werkgeversbenadering op groeisectoren. Binnen deze groeisectoren verwachten we dat de vraag naar personeel de komende jaren zal toenemen. Volgens de krapte-indicator van het UWV WERKbedrijf zijn dit de techniek, zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening en groot- en detailhandel. Vooral de sectoren zorg en onderwijs zijn in de stad Groningen goed vertegenwoordigd. In het noorden en oosten van de provincie is vooral de technieksector belangrijk. Daarnaast zijn er nog de specifieke kansrijke sectoren voor Groningen en Drenthe: energie, healthy ageing, en sensortechnologie. Deze sectoren zijn van belang voor de werkgelegenheid van hoger en ook lager opgeleiden. Vanuit deze focus denken we ook aan een aantal nieuwe maatregelen:

Vraaggerichte werkgeversbenadering

Naast een focus op groeisectoren willen we een meer op de vraag afgestemde werkgeversbenadering. We doen dit nu versnipperd vanuit verschillende diensten. In 2012 willen we in het kader van de organisatieontwikkeling de dienstverlening rondom personeelsvoorziening aan werkgevers integraal vormgeven en concentreren rondom één programma. Dit betekent ook dat de vraag op de arbeidsmarkt steeds meer bepalend zal zijn voor het soort opleidingen en trajecten dat werkzoekenden volgen in het kader van hun re-integratie. We zoeken we nadrukkelijk de aansluiting met de kansrijke sectoren om daar zoveel mogelijk vacatures op te halen en om de bestaande werkgelegenheid te behouden. Werkzoekenden met een uitkering die voldoen aan de gestelde competenties van beschikbare vacatures krijgen binnen deze sectoren een werk(leer)aanbod.

Wat levert het op?

We willen door intensievere contacten met het bedrijfsleven en kansrijke sectoren aan te gaan meer vacatures binnenhalen en matchen.

Prestatie indicator 1: het aantal opgehaalde vacatures en stageplekken op jaarbasis per 100 bedrijfsbezoeken.

Prestatie indicator 2: het aantal vervulde vacatures binnen een maand.

5.2 Focus op ontwikkeling van mensen

Met het investeren in de ontwikkeling van mensen zorgen we ervoor dat mensen interessant worden en blijven voor de arbeidsmarkt. In het regionaal arbeidsmarktbeleid willen we op verschillende manieren investeren in de ontwikkeling van mensen. Dit verschilt natuurlijk per individu en vraagt om maatwerk. Zo moeten we niet alleen onderscheid maken tussen hoog- en laagopgeleid maar ook tussen mensen die al deelnemen aan het arbeidsproces en mensen die nog langs de zijlijn staan. Bij het thema 'ontwikkeling van mensen' denken we aan de volgende maatregelen.

5.2.1 Investeren in re-integratie en het activeren van mensen

Binnen de uitvoering van ons nieuwe re-integratie en activeringsbeleid (Actief in goede banen) investeren we in mensen. Samen met onze partners in het maatschappelijk veld zullen we alles op alles zetten om zoveel mogelijk mensen op weg te helpen naar werk en zoveel mogelijk mensen te blijven activeren. We richten ons daarbij niet alleen op kansrijke werkzoekenden, maar nadrukkelijk ook op mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het centrale uitgangspunt hierbij is dat we ervoor willen zorgen dat alle mensen die kunnen werken –ook al is dat partime- aan het werk gaan. Hierbij zetten we instrumenten in als loondispensatie, uitstroombanen en participatiebanen.

Uitstroombanen

Mensen met een korte/ middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt willen we o.a. een uitstroombaan aanbieden. Het primaire doel is doorstromen naar een regulier werk. Klanten werken op een werk-leerplek met behoud van hun uitkering en ontvangen intensieve begeleiding. Een uitstroombaan is altijd tijdelijk. Na een half jaar of een jaar stroomt de klant uit naar een reguliere baan. We denken voor deze uitstroombanen aan de groei- en kansrijke sectoren zoals bijvoorbeeld de techniek, zorg en welzijn en zakelijke dienstverlening.

Participatiebanen

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt willen we een o.a. participatiebaan aanbieden. Het primaire doel van een participatiebaan is het activeren van mensen. Mensen op een participatiebaan voeren vrijwillig allerlei maatschappelijk nuttige taken uit zoals bijvoorbeeld groenbeheer, het beheer van sportaccommodaties en de fietsenstallingen. Participatiebanen zijn in principe langdurig en klanten ontvangen een uitkering aangevuld met een premie.

loondispensatie

Bij de invoering van de Wet Werken naar vermogen per 1 januari 2013 is het mogelijk om het instrument loondispensatie in te zetten. De werkgever betaalt een werknemer dan naar rato van hun loonwaarde. De rest wordt door gemeenten aangevuld met een uitkering tot maximaal het wettelijk minimumloon (wml). Wat iemand op de reguliere arbeidsmarkt aan loonwaarde heeft wordt bepaald door een onafhankelijke toets. Uit het gesprek dat wij met werkgevers hebben gevoerd bleek dat zij loonsdispensatie een interessant instrument vinden om werknemers in dienst te nemen die al wat langer buiten het arbeidsproces staan. Voor een individuele werkzoekende die bereid is om over zijn eigen grenzen te kijken betekent dat hij/ zij een bijdrage levert aan de samenleving en hiervoor loon ontvangt in plaats van een uitkering. Hierdoor besparen we op de uitkeringslasten (I-deel).

Ook investeren we binnen ons educatieprogramma in de het ontwikkelen van basisvaardigheden. Op deze manier verhogen we de *employability* van mensen. Het gaat dan om taal-, reken-, digitale- en sociale vaardigheden. Op deze manier zorgen we ervoor dat iedereen mee kan doen en beschikbaar blijft voor het arbeidsproces.

5.2.2 Investeren in werkgelegenheid voor de onderkant

In actief in goede banen hebben we al aangegeven dat we willen zorgen voor meer werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt. We hebben vijf instrumenten beschikbaar waarvoor we enerzijds mensen mogelijkheden bieden om maatschappelijk actief te zijn en anderzijds perspectieven om door te groeien en uit te stromen naar duurzame arbeid. Dit zijn: beschut werken, duale aanpak voor kwetsbare burgers, participatiebanen, uitstroombanen, loondispensatie en werken op een baan uit het 200 banenplan. Daarnaast willen we in samenwerking met werkgevers kijken hoe we extra werkgelegenheid voor de onderkant kunnen creëren. Mogelijkheden waarbij het mes aan twee kanten snijdt: aan de onderkant van de arbeidsmarkt ontstaan mogelijkheden en het levert werkgevers geld op doordat werk bijvoorbeeld efficiënter wordt georganiseerd. Als mogelijke voorbeelden noemen we job carving en servicebanen.

Job carving

Voor groepen die nu werkloos zijn, denken we bijvoorbeeld aan *job carving* bij bedrijven: door te kijken of je taken uit functies kunt halen en die losse functies kunt samenvoegen tot een baan, ontstaat er nieuwe werkgelegenheid, met name voor de onderkant. De bestaande functies worden zo bovendien efficiënter uitgevoerd. In de Sw wereld past men *job carving* toe in het benaderen van werkgevers om zo klanten van binnen naar buiten te plaatsen. Met de nieuwe wet werken naar vermogen is het interessant om deze techniek voor een veel bredere doelgroep regionaal in te zetten. We kunnen bedrijven stimuleren om over hun eigen grenzen heen te kijken door in samenwerking met branches een regionaal keurmerk te ontwikkelen voor sociaal ondernemersschap. Via bijvoorbeeld een vouchersysteem kunnen bedrijven gratis advies krijgen over de mogelijkheden die wij werkgevers bieden om mensen met een uitkering in dienst te nemen. Het UWV doet dit nu al voor Wajongers.

Bedrijven krijgen een voucher met een geldbedrag die ze kunnen verzilveren wanneer ze een Wajongere in dienst nemen.

Servicebanen

Maar ook denken we aan nieuwe creatieve mogelijkheden in de particuliere sector. Zo zijn er de afgelopen decennia allerlei *servicebanen* uit kostenoverwegingen aan de onderkant van onze arbeidsmarkt verdwenen. Tegelijkertijd zien we dat mensen meer behoefte hebben aan service en hiervoor best willen betalen. Wij denken dat er binnen ons nieuwe re-integratiebeleid en het nieuwe kabinetsbeleid voldoende mogelijkheden zijn om voor laagopgeleiden nieuwe mogelijkheden te scheppen. Zo zijn er in de binnenstad van Groningen 6 mensen vanuit een uitkering aan het werk in de stadsgarderobe. De realisatie van dit soort *servicebanen* met een accent op laaggekwalificeerde dienstverlening willen we stimuleren. Mensen die voortaan weer uw auto aftanken, meelopen naar uw auto om de boodschappen in te laden, gastheer of dame in het ziekenhuis of iemand werkzaam in een winkelcentrum die op uw kinderen past als U ongestoord wilt shoppen is een aantal goede voorbeelden van dit type banen.

De verbinding met de WMO

Er zijn ook mensen die dusdanige belemmeringen of gezondheidsproblemen hebben dat ze niet kunnen werken op een participatie baan of op basis van loondispensatie. Voor deze groep mensen ontwikkelen we een duale aanpak met een combinatie van activeren en begeleiden (WMO). We willen de inzet van deze groep mensen verbinden met ondersteuningsvragen. Mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, willen we in de wijk klussen laten verrichten voor andere wijkbewoners. Zo ontstaat een win-winsituatie. De mensen worden geactiveerd en de collectieve voorzieningen kunnen de druk op de individuele voorzieningen terugdringen. Voorbeelden hiervan zijn een onderhoudsdienst voor scootmobielen, klussendiensten voor huiselijke klusjes en het in de wijk, het opruimen van zwerfvuil, het sneeuw vrijmaken van voetpaden. In heel Nederland ontstaan al dergelijke wijkondernemingen, waarin ROC's, zorg- en welzijnaanbieders, corporaties en re-integratiebedrijven samenwerken.

Wat levert het op?

De inzet van bovenstaande re-integratie en activeringsinstrumenten moet leiden tot het laten uitstromen van minimaal 20% van onze klanten met een kleine/ middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt in 2012. Bovendien willen we dat minimaal 18% van deze groep één of meerdere tredes stijgt op de participatieladder. Tenslotte willen we minimaal 9% van de klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op een participatiebaan plaatsen.

Prestatie indicator: percentage uitstroom naar regulier werk, percentage ontwikkeling van mensen op de participatieladder en activering van mensen op een participatiebaan.

Investeren in Talent

Kennis wordt een steeds belangrijker concurrentiefactor voor bedrijven en instellingen. Groningen heeft hierin een interessante positie aangezien de stad beschikt over een groot potentieel aan hoogopgeleiden door de aanwezigheid van de RuG en Hogescholen. Deze jonge afgestudeerde talenten zoeken de komende jaren een plek op de arbeidsmarkt. Een potentieel waar Groningse bedrijven en instellingen tegen die tijd een grote behoefte aan hebben, maar elders in het land ook. We zullen het voor deze groep aantrekkelijk moeten maken / houden om in Groningen te blijven. Dit is van belang voor behoud van onze economische positie.

Het stimuleren van talenten en de kenniseconomie heeft ook een positieve uitwerking voor laaggeschoolden wegens bestedingseffecten en een hogere arbeidsproductiviteit, een soort 'trek in de schoorsteen'² waar anderen gebruik van kunnen maken. Hoger opgeleiden consumeren en/of creëren een vraag naar voorzieningen waarvan juist laag opgeleiden profiteren. Te denken valt aan werkgelegenheid in de dienstverlening zoals winkelpersoneel, horeca of schoonmaak. Daarnaast zorgen hoger opgeleiden voor een hogere arbeidsproductiviteit onder andere door kennisoverdracht binnen bedrijven en instellingen. Hiervan profiteren ook laag opgeleide werknemers.³ Er zijn meerdere

² A. Edzes, L. Broersma, J. van Dijk, Economische Transitie van laag opgeleiden, Groningen, januari 2010, p.24

³ Idem, p. 24

onderzoeken die een verband aantonen tussen de opleidingsgraad van de beroepsbevolking en economische groei. De mate waarin deze relatie wordt aangetoond, verschilt per onderzoek. Eén van de onderzoeken toont aan dat een toename van het aandeel hoog opgeleiden met 1% leidt tot een toename van de lokale werkgelegenheidsgroei met 2.37 %⁴.

Social return

Tenslotte denken we aan de mogelijkheden die social return kan bieden. Enige tijd geleden heeft de Gemeente Groningen besloten om social return tot een verplicht onderdeel van ons inkoopbeleid te maken. Dit betekent dat van alle grote projecten die we aanbesteden, c.q. inkopen de opdrachtnemer verplicht is 5% van de aanneemsom te besteden aan het inzetten van werklozen, werkzoekenden of WSW geïndiceerden en/of het bieden van leerwerkstages aan jongeren. Op dit moment zijn er drie aanbestedingen waarbij social return is toegepast en de effecten al bekend zijn. Het gaat om aanbesteding van de thuiszorg in 2010, de nieuwbouw van de dienst SOZAWE en de aanleg van een fietspad in samenwerking met de provincie.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat social return bijdraagt aan de activering van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en daardoor ondersteunend is aan het huidige re-integratiebeleid. Door op deze wijze extra arbeidsplaatsen –waaronder stage- en leerwerkplekken voor onder meer jongeren met een beperking en werkloze schoolverlaters- bij werkgevers te creëren, kunnen mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt zich ontwikkelen en participeren naar vermogen. Daardoor is er sprake van extra productiviteit die anders onbenut zou blijven. Deze werk ervaringsplek heeft tevens een diagnoseaspect. Het wordt duidelijk hoe groot de afstand tot regulier werk is en wat iemand nodig heeft om dat te bereiken.

Een werkgroep past op dit moment social return toe op de loonsom van de regiotram. We verwachten dat het consortium zo'n 6,2 miljoen, ongeveer 124 fte, aan indirecte werkgelegenheid besteedt. De voorwaarden die we aan het consortium stellen, werken we verder uit. We hebben de drempelwaarden van aanbestedingen waarboven social return verplicht is verlaagd naar 1 miljoen euro voor diensten en 5 ton voor werken. Hierdoor zullen we meer gaan inkopen conform social return.

Wat levert het op?

We willen we de komende jaren onze ambitie om meer mensen aan het werk te helpen door de inzet van social return versterken. In de voorbereidende sfeer zijn de contacten in samenwerking met de provincie opgebouwd voor grotere projecten zoals de parkeergarage Damsterdiep, de Noordzeebrug, het Groninger Forum en de regiotram

Prestatie Indicator: het aantal banen dat is gerealiseerd door inzet van social return.

5.3 Focus op het verbeteren van de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Werkgevers geven aan dat aansluiting van het beroepsonderwijs niet optimaal is. Vaak moeten scholieren aanvullend geschoold worden. Er is behoefte aan techniekeducatie en sector specifiek opleidingen die de ROC's momenteel niet- of nog onvoldoende aanbieden. We willen concepten bevorderen die de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt verbeteren. Bedrijfsleven en onderwijs verkennen momenteel of er voor bepaalde groeisectoren gezamenlijk een passend onderwijsaanbod ontwikkeld kan worden. Wij willen daarbij aansluiten. Verder willen we samen met het bedrijfsleven en het onderwijs onderzoeken of het mogelijk is anticyclisch voor de groeisectoren op te leiden in die beroepen waar binnenkort een tekort ontstaat. We ondersteunen landelijke initiatieven zoals de vakscholen waar laagdrempelig en aantrekkelijk onderwijs is gekoppeld aan het behalen van een vakdiploma en een baangarantie.

Het Ondernemerstrefpunt (OTP)

Het OTP is één van de organisaties in Groningen die de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bevordert. Het is een schakel tussen bedrijfsleven en onderwijs. Het OTP is drie jaar geleden als pilot

⁴ Idem, p.13

onder de naam Ondernemerstrefpunt Groningen begonnen. Het OTP is afgelopen zomer (2011) overgegaan in een stichting en is uitgerold over de overige bedrijventreinen in Groningen waardoor het OTP stadsbreed opereert. We onderzoeken hoe we binnen deze infrastructuur en in samenwerking met de ROC's bedrijfsklassen kunnen faciliteren waar werknemers van de aanwezige bedrijven worden geschoold onder leiding van een vakdocent.

Wat levert het op?

Met de oprichting van het OTP bieden we de werkgevers scholingsfaciliteiten in de buurt.

Prestatie Indicator: het aantal deelnemers dat binnen de infrastructuur van het OTP scholing ontvangt.

ServicePunt Techniek regio Groningen

In 2012 voeren we in het kader van aansluiting onderwijs arbeidsmarkt de pilot ServicePunt Techniek (SPT) regio Groningen uit. We gaan een koppeling maken tussen de toekomstige vraag naar arbeid uit de technieksector, het aanbod van beschikbare arbeid en de inzet van trajecten en scholing die nodig is om WW-ers en WWB-ers klaar te stomen voor het werken in de techniek sector. Het servicepunt richt zich dus primair op werkgevers. Het SPT creëert een meerwaarde voor werkgevers die vragen hebben op het gebied van personeelsvoorziening, werk naar werk begeleiding, opleidingen en scholing. Daarnaast kunnen werkzoekenden er terecht om er te informeren naar de mogelijkheden en beschikbare vacatures die er zijn als het gaat om werken in de techniek. Door deze vragen in een klein team met beslissingsbevoegdheid op te pakken, kunnen we snel anticiperen op wat werkgevers van ons vragen. In 2012 willen we het SPT op een projectmatige manier oprichten. Dit betekent dat alle stakeholders capaciteit leveren. Wij leveren een bijdrage door de inzet van klantmanagement en het inzetten van het werkgeversteam, het UWV levert menskracht, branche en kennisorganisaties leveren expertise en de ROC's en re-integratiebureaus leveren expertise en ontwikkelen trajecten die aansluiten bij de opleidingsbehoefte van de werkgever. Het SPT bepaalt vervolgens wie deze scholing kan leveren en op deze manier versterken we de zakelijke relatie met werkgevers in de techniek.

Wat levert het op?

Met de oprichting van het SPT zijn we in staat om meer WWB en WW klanten in de technische sector te laten uitstromen.

Prestatie Indicator: het aantal WW en WWB klanten dat uitstroomt naar een baan in de techniek sector.

Een doorgaande leerlijn

In veel sectoren groeit de invloed van (digitale) techniek. Leerlingen kiezen echter nog relatief weinig voor technisch en conceptueel georiënteerde opleidingsrichtingen. Ook voor de traditionele ambachtsberoepen als stratenmaker, loodgieter en elektricien is steeds minder belangstelling. Gecombineerd met een daling van de beroepsbevolking verwachten we op dit terrein knelpunten op de arbeidsmarkt op de lange termijn. We willen de oriëntatie op wetenschap en techniek van kinderen vergroten door initiatieven te ondersteunen om talentontwikkeling op het gebied van techniek en conceptueel denken bij kinderen op vroege leeftijd te stimuleren. We willen inzetten op een doorgaande leerlijn primair onderwijs, voortgezet onderwijs, Technasium en HBO/ WO.

Ook is het voor ouders en kinderen van belang om te weten wat ze in een toekomstig beroep kunnen verdienen. Vaak denkt men namelijk dat de traditionele beroepen in techniek en zorg slecht(er) verdienen terwijl dit niet zo is.

Voldoende stages en BBL/ BOL plekken

Nadat kinderen in overleg met hun ouders een opleiding kiezen en afronden komt het aan op de aanwezigheid van voldoende stage plekken en banen voor starters. Op deze manier voorkomen we dat leerlingen vroegtijdig het onderwijs verlaten en een uitkering aanvragen. Door de recessie dreigde er een tekort aan voldoende BBL plekken. In het kader van het Herfstoffensief hebben we samen met onze partners op het werkplein de afgelopen jaren extra BBL en BOL plekken gerealiseerd voor jongeren uit het beroepsonderwijs. In samenwerking met de ROC's werken we met de methodiek van de vacature gerichte intake. Dit betekent dat wanneer een scholier zich bij ons meldt voor een uitkering, we van de ROC's tegelijkertijd een diagnose krijgen wat het sneller plaatsen van een klant

stimuleert. Dit jaar hebben we ook voor de VSO doelgroep plekken gerealiseerd. Met al deze maatregelen realiseren we dat jongeren hun opleiding afmaken en een startkwalificatie behalen en voorkomen we de kans op instroom in de WWB. Bijkomend voordeel van het herfstoffensief is dat natuurlijke partners elkaar nu sneller weten te vinden. Voor de voortzetting van het herfstoffensief hebben we ESF subsidie aangevraagd.

Wat levert het op?

Met het realiseren van voldoende stage en werkervaringsplekken bij overheid en bedrijfsleven leveren we een bijdrage aan het versoepelen van de overgang van onderwijs naar werk. Op deze manier leveren we een bijdrage aan de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Prestatie Indicator 1: het in het kader van het herfstoffensief aantal binnengehaalde BOL en het aantal BBL plekken dat in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven is gerealiseerd.

Prestatie Indicator 2: het aantal in bedrijfsbezoeken opgehaalde stages.

Werksschool

Daar waar er wel mogelijkheden zijn, willen we jongeren stimuleren om verder te leren en een startkwalificatie te gaan halen. Er is echter een groep jongeren die niet in staat is om op eigen kracht een startkwalificatie te behalen en niet in staat is om een eigen plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Hiervoor is het landelijke concept van de Werkscholen ontwikkeld. Landelijk wordt ingestoken op leerlingen uit het praktijk onderwijs en het rea college. Wij zien het als onze taak om de deelnemende partijen (onderwijs en werkgevers) met elkaar te verbinden en reeds bestaande initiatieven en samenwerkingsverbanden op dit terrein uit te breiden. Groningen heeft de ambitie om ook jongeren die deelnemen aan de entree opleidingen van de ROC's te laten deelnemen aan de Werkschool. Tevens onderzoeken we de mogelijkheid om ook het VSO hierbij aan te laten sluiten. We willen de werkschool zodanig vormgeven door dat het de drie arbeidsmarktregio's gaat bestrijken. We zijn in overleg met de landelijke initiatiefnemer en met de provincie over de verdere uitwerking en financiering.

Wat levert het op?

We willen de samenwerking uit het werkschoolconcept tussen ROC's, praktijkonderwijs, rea-college en VSO bevorderen met als doel de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk te regelen.

Prestatie Indicator: het percentage van het aantal deelnemers aan de werkschool (entree opleidingen) dat uitstroomt naar werk dan wel doorstroomt naar een vervolgopleiding.

6 Regionale uitvoering

Na vaststelling van de in deze nota gepresenteerde kaders willen we aan de slag met de regionale afspraken. In het bestuurlijk overleg Werk en Inkomen van de VGG van 25 november willen we op regionaal niveau afspreken op welke thema's behalve de bestrijding van Jeugdwerkloosheid we de komende jaren gezamenlijk willen oppakken. Belangrijk is ook om vast te stellen welke arbeidsmarktvragestukken regio gemeenten willen overlaten aan de couleur locale. In het bestuurlijk overleg met de regio's Noord, Oost en Centraal (structuur en werkwijze Werk in Zicht) is een aantal onderwerpen en de bijbehorende problemen genoemd dat we regionaal zouden willen oppakken. Te denken valt bijvoorbeeld aan: kwetsbare groepen (Wajong) aan de onderkant van de arbeidsmarkt in relatie tot de WWNV die niet/ nauwelijks werk vinden. De relatief lage arbeidsmobiliteit in delen van de regio. Hoe gaan we de werkscholen (entree opleidingen) regionaal vormgeven? Hoe matchen we noordelijke werkzoekenden aan de beschikbare vacatures in de Eemsdelta? De gebrekkige regionale matching van vacatures en het beschikbare potentieel aan werklozen en de niet altijd optimale regionale afstemming van kennis en expertise over de regionale arbeidsmarkt.

Actieplannen

De thema's werken we binnen de projectorganisatie van het actieplan verder uit. In de loop van 2012 informeren we over de voortgang van de regionale afspraken.

Binnen het economisch platform van de Regio Groningen Assen (RGA) is met de bestuurders uit de Eemsdelta afgesproken dat de RGA gaat samenwerken met de regio Eemsdelta. De samenwerking is mede van belang omdat beide regio's een plek hebben in het rijksbeleid (Energy Port en top sector economie). Dit ondersteunt de samenwerking tussen beide regio's en versterkt de kansen op succes. De bestuurlijke werkafspraken zijn inmiddels in voorbereiding. In de samenwerking tussen beide regio's inventariseren we kansen en vertalen we ze in acties. Arbeidsmarkt is één van de thema's. In het economisch platform heeft het bedrijfsleven aangedrongen op maatregelen om het nijpende tekort aan personeel aan te pakken. Uit de kansen inventarisatie wordt gestart met de meest kansrijke acties. Het voornemen is om dit in een samenwerkingsovereenkomst tussen de regio's vast te leggen.

7 Financieel kader

Voor de uitvoering van de ambities in deze nota regionaal arbeidsmarktbeleid is ruimte binnen onze bestaande budgetten. Zo zetten we ons bestaande flexibel re-integratie budget in om zoveel mogelijk mensen te ontwikkelen of te laten uitstromen naar werk. Met de rijksbijdrage per Sw-er willen we zoveel mogelijk werkplekken bieden voor mensen met een Sw indicatie. Met het geld dat we beschikbaar hebben voor volwasseneneducatie bieden we educatieve activiteiten aan en kunnen jongeren tot 27 jaar tweede kans onderwijs bieden. Met het budget voor G kracht leveren we een bijdrage aan de dienstverlening aan werkgevers. Met de WMO gelden kunnen we de maatschappelijke participatie van mensen stimuleren. Daarnaast hebben we voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid (Werk in Zicht) nog beschikking over incidenteel geld in 2012.

Over de precieze uitwerking van onze ambities in regionaal verband moeten we nog nadere afspraken maken met de provincie en regiogemeenten. Met gemeenten en de provincie moeten we inventariseren welke projecten we gezamenlijk de komende jaren kunnen en willen uitvoeren. De bestuurlijke basis hiervoor is gelegd. De provincie heeft de komende jaren structureel circa 1 miljoen euro beschikbaar voor arbeidsmarktbeleid en is bereid om een deel hiervan gezamenlijk met de gemeente in te zetten voor regionaal arbeidsmarktbeleid. Voor de provincie is het van belang dat projecten een bijdrage leveren aan een versterking van de structuur van het actieplan Werk in Zicht en dat ze de gehele provincie ten goede komen.

Tenslotte doet de gemeente in SNN verband in het kader van europa 2020 een aanvraag voor ESF middelen om de economische structuur te versterken de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt te verbeteren.

Bijlage 1: Hoe ziet de (Groningse) wereld er nu en in de toekomst uit?

Hier geven we een korte schets van de trends en ontwikkelingen op de (Groningse) arbeidsmarkt. We hebben het hier over de provincie Groningen en de gemeente Noordenveld. Ook noemen we hier het Rijksbeleid ten aanzien van re-integratie, aangezien dit een belangrijke rol speelt de komende jaren.

Werkgelegenheid

De arbeidsmarktregio Groningen telt in 2010 ongeveer 231.000 banen van werknemers. Hiervan werkt 21% in de zorg en welzijn; andere grote sectoren zijn de zakelijke dienstverlening (17%), industrie (13%), detailhandel (10%) en onderwijs (9%). De werkgelegenheidsstructuur van de arbeidsmarktregio Centraal lijkt daarmee op de landelijke structuur, met een kleine oververtegenwoordiging van de private sectoren, onderwijs en zorg. De laatste sectoren concentreren zich vooral in de stad Groningen. Het herstel van de werkgelegenheid zal de komende jaren tot iets meer uitbreidingsvraag leiden. Het grootste deel van de vacatures bestaat uit vervangingsvraag.

De beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking en de participatiegraad bepalen de omvang van de beroepsbevolking. De potentiële beroepsbevolking, het deel van de bevolking tussen 15 en 65 jaar, groeide de afgelopen jaren in Groningen. In Groningen telde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 376.000 personen als potentiële beroepsbevolking. Volgens de prognoses van het CBS daalt dit aantal de komende jaren beperkt, maar na 2020 steeds sneller. In 2040 is de potentiële beroepsbevolking in Groningen 11% kleiner dan in 2010. Het potentiële aanbod voor de beschikbare banen en vacatures wordt dus veel kleiner. De ruimte voor verhoging van de participatiegraad zal vooral gezocht moeten worden bij ouderen, vrouwen, maar ook bij lager opgeleiden.

Pendel

Niet alleen de (potentiële) beroepsbevolking maar ook de pendel (mobiliteit van arbeidsaanbod) kan corrigerend werken op tekorten en overschotten op de regionale arbeidsmarkt. Goede verbindingen en relatief korte afstanden bevorderen de geografische mobiliteit van het arbeidsaanbod. Van de werkzame beroepsbevolking die in Groningen woont, werkt 14% (in 2008 35.000 personen) in andere regio's. Tegelijkertijd komen er 36.000 mensen uit andere regio's in Groningen werken. Voor beide pendelstromen ligt het accent op Friesland en Drenthe. Voor Groningen zijn er helaas geen pendelgegevens beschikbaar tussen de verschillende woonkernen. De hoofdstroom van de instromende pendel richt zich op de stad Groningen.

Flexibele schil

De flexibele schil is steeds belangrijker geworden op de arbeidsmarkt. Deze schil bestaat niet alleen uit personeel met een tijdelijk contract, maar ook uit zelfstandigen zonder personeel en uitzendkrachten. Deze flexibele schil heeft als eerste de gevolgen van de recessie gemerkt en zal ook de gevolgen van het herstel op de arbeidsmarkt het eerst gewaarworden. Een deel van de werkzoekenden die niet afhankelijk is van een uitkering heeft zich teruggetrokken van de arbeidsmarkt (de stille arbeidsmarktreserve). Deze mensen waren niet zichtbaar in de werkloosheidsstatistieken. In een periode van economisch herstel zullen deze mensen terugkeren op de arbeidsmarkt en zullen zij gaan concurreren met de werkzoekenden die nog wel ingeschreven staan.

Vergrijzing

De vergrijzing manifesteert zich de komende jaren steeds sterker en levert een belangrijke bijdrage aan nieuwe kraptes op de arbeidsmarkt. Sterk vergrijzde sectoren zijn het onderwijs, overheid, personenvervoer, landbouw en delen van de technische sectoren. Door vergrijzing ontstaan kansen voor werkzoekenden.

Kwalificaties

Niet alleen de vraag naar arbeid verandert de komende jaren, ook de daarbij behorende kwalificaties. We vragen andere vaardigheden van onze werknemers. Er vindt een verdere verschuiving plaats van productiewerk naar diensten (zie ook veranderende sectorstructuur op pagina 8).

Groei van werkgelegenheid in de zorg

De grootste groei van de werkgelegenheid zal plaatsvinden in de zorg. De toename in de zorg is het gevolg van de vergrijzing, er komen steeds meer ouderen mensen, die relatief veel zorg nodig hebben. De zorgsector is echter geen marktsector die automatisch groeit met de vraag, maar is een

budgetgestuurde sector. Dat betekent dat het vooral Rijksbeleid zal zijn dat bepaalt hoeveel geld naar de zorg gaat en hoeveel banen er dus kunnen ontstaan.

Jongeren en ouderen

Er is op dit moment veel aandacht voor jeugdwerkloosheid. De komende jaren zullen we ons ook moeten richten op ouderen. De uitstroom van ouderen naar de arbeidsmarkt blijft ook bij economisch herstel problematisch.

De wet Werken naar vermogen

Het kabinet streeft er naar om de wet 'Werken naar vermogen' per 1 januari 2013 in te voeren. Door deze wet worden de WSW, Wajong en WWB samengevoegd tot één regeling. Gemeenten worden daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van een grotere doelgroep, waarvan een deel een grote afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking heeft. De invoering van deze wet gaat gepaard met forse bezuinigingen.

De kernpunten van 'Werken naar vermogen' zijn de volgende:

- een uniforme benadering voor iedereen die - om wat voor reden dan ook - tijdelijk of permanent niet in staat is op eigen kracht een plaats op de reguliere arbeidsmarkt te verwerven en het wettelijk minimumloon te verdienen.
- een financieringssysteem op basis van 'loonwaarde': het percentage van het wettelijk minimumloon (wml) dat iemand geacht wordt met reguliere arbeid te kunnen verdienen. De werkgever betaalt de loonwaarde, de gemeente betaalt de werknemer het verschil tussen loonwaarde en (maximaal) wml
- opheffen van juridische en financiële schotten

Bezuinigingen bij het UWV

Het UWV heeft te maken met forse bezuinigingen. Dit houdt onder andere in dat het UWV zich terugtrekt uit 70 werkpleinen en dat het UWV vanaf 2012 geen middelen meer beschikbaar heeft voor re-integratie, behalve voor Wajongers. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid van het UWV voor de re-integratie van WW-ers verdwijnt. Hiermee verschuift de verantwoordelijkheid voor arbeidsmarktbeleid en re-integratie steeds meer naar de gemeenten terwijl gemeenten deze rol niet van het UWV overnemen.

Bijlage 2: afkortinglijst/ begrippenlijst

Beroepsbevolking	Werkzame – en werkloze beroepsbevolking
Beroepsgeschikte bevolking	Alle personen tussen de 15 en 65 jaar
BBL	Beroeps begeleidende leerweg
BOL	Beroeps opleidende leerweg
ESF	Europees Structuur Fonds
EVC	Eerder Verworven Competenties
HBO	Hoger Beroeps Onderwijs
Job Carving	Het knippen in taken van functies en deze samenvoegen tot een nieuwe functie
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
MKB	Midden en Klein Bedrijf
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NWW	Niet Werkende Werkzoekende
NUGGER	Niet-uitkerings gerechtigde
ROC	Regionaal opleidings centrum
SPT	Servicepunt Techniek regio Groningen
Sw	Sociale werkvoorziening
VGG	Vereniging Groninger Gemeenten
Wajong	Wet Arbeidsongeschiktheid voor jonggehandicapten
WIJ	Wet Investeren in Jongeren (2009) valt vanaf 2012 onder het vernieuwde WWB regime
WML	Wettelijk Minimum Loon
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning (2007)
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WSW	Wet sociale werkvoorziening, modernisering (2008)
WW	Werkloosheid Wet
WWB	Wet werk en bijstand (2004)
WWNV	Wet werken naar vermogen (2013)
SNN	Samenwerkingsverband Noord Nederland
ZZP	Zelfstandige Zonder Personeel