

Bestuursdienst



Postadres
Postbus 1125
9701 BC Groningen

Onderwerp **Aanbiedingsbrief nota Alle hens aan dek**

e-mail:
szw@sozawe.groningen.nl

Aan de leden van de raad van de gemeente Groningen
te
Groningen

Telefoon (050) 367 57 96 Bijlage(n) | 0

Ons kenmerk SZ 09.1939075

Datum - 7 JUL 2009 Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte dames en heren,

Hierbij ontvangt u de nota *Alle hens aan dek*. In deze nota presenteren wij een flink aantal maatregelen die in de huidige tijd van economische recessie een extra bijdrage moeten leveren aan het voorkomen van werkloosheid en het kansrijk maken van mensen voor de arbeidsmarkt. Voor de uitvoering van deze maatregelen hebben wij (incidenteel) 18,8 miljoen euro uit de reserve van het Participatiebudget W-deel beschikbaar. Tegelijkertijd met de nota *Alle hens aan dek* ontvangt u van ons de brief over het Inzicht in de besteding van het W-deel 2008 – 2011.

De nota *Alle hens aan dek* is een uitwerking van het onderdeel 'arbeidsmarkt en economie' uit onze brief over de kredietcrisis die wij in maart 2009 aan uw raad hebben gestuurd. Voor de uitvoering van de overige actiepunten uit deze brief zijn wij nog bezig een verkenning uit te voeren.

Wij hopen u hiermee van dienst te zijn.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester *lb*

de secretaris

Alle hens aan dek

Nota over het voorkomen van werkloosheid en het kansrijk maken van mensen voor de arbeidsmarkt in een tijd van recessie.

Inleiding

“Als je ziet hoe druk het in de winkels is en wat er uitgegeven wordt, dan kun je bijna niet geloven dat er een economische recessie aan de gang is. Maar mijn broer is vorige week werkloos geworden en de buurvrouw vertelde dat ze haar tijdelijke baantje al weer kwijt is”

We horen mensen steeds vaker zoiets zeggen. Er is veel aan de hand, ook al wordt de pijn (nog) niet overal even hard gevoeld. Steeds meer bedrijven hebben het moeilijk. Steeds meer mensen raken hun baan kwijt of dreigen die te verliezen. Ons bijstandsvolume groeit: het wordt steeds moeilijker om mensen aan werk te helpen en uit de bijstand te laten stromen. We zullen dus alle zeilen bij moeten zetten om de gevolgen van de economische recessie te lijf te gaan.

In onze brief aan de raad over de kredietcrisis (maart 2009) hebben we gezegd dat we vooral willen blijven investeren in de programma's waar we als lokale overheid aan het roer staan, zoals het Forum, Meerstad, de infrastructurele maatregelen en de bouw van diverse scholen voor basis- en voortgezet onderwijs. Daarnaast stellen wij in deze brief een viertal maatregelen voor om de gevolgen van de economische recessie in Groningen te bestrijden: het naar voren halen van eigen investeringen, extra zorg voor kwetsbaren in de samenleving, het versneld ontwikkelen van woningbouwprojecten en het met kracht voortzetten van ons beleid op het gebied van arbeidsmarkt & economie.

Bij de maatregelen ten aanzien van de arbeidsmarkt & economie hebben we aangegeven dat we stevig aan de bak zullen moeten om te voorkomen dat mensen langer werkloos zijn dan strikt noodzakelijk is. Vooral schoolverlaters en jongeren met weinig werkervaring zijn kwetsbaar. We willen ons optimaal inzetten om de nieuwe werklozen zo kansrijk mogelijk te maken en te houden voor de arbeidsmarkt. Anderzijds willen we blijven investeren in de mensen die de afgelopen jaren - ondanks de economische bloei - aan de kant zijn blijven staan. Over de uitwerking van deze voornemens gaat deze nota. We hebben in de reserve Participatiebudget W-deel 18,8 miljoen beschikbaar die we in 2009, 2010 en 2011 gericht in willen zetten op de bestrijding van de gevolgen van de economische recessie in Groningen. Over de reguliere besteding van het Participatiebudget W-deel 2008 – 2011 (en de ontwikkeling van de reserve) bieden wij tegelijkertijd met deze nota een brief aan de raad aan.

1. Analyse en Ausgangssituatie

1.1 Economische krimp

Het blijft lastig een goede prognose van de ontwikkeling van de Nederlandse economie te maken, maar het Centraal Planbureau (CPB) spreekt in de juniraming¹ van een historische krimp van de Nederlandse economie. Het CPB verwacht dat de economie in 2009 met 4,75 % zal krimpen (in maart was de voorspelling nog 3,5%). In 2010 volgt volgens het CPB nog een lichte krimp van 0,5 % (was in maart 0,25%). De scherp teruglopende productie wordt in

¹ CPB Nieuwsbrief 16 juni 2009

belangrijke mate veroorzaakt door een forse daling van de wereldhandel. Bovendien geven de consumenten minder uit.

De arbeidsmarkt (werkloosheid) reageert altijd vertraagd op ontwikkelingen in de productie. Daardoor zal volgens de *Arbeidsmarktanalyse 2009*² van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) de grootste toename van de werkloosheid in de tweede helft van 2009 plaats vinden en in de eerste helft van 2010. De werkloosheid loopt naar verwachting van het CPB op tot 5,5% gemiddeld in 2009 en 9,4 % gemiddeld in 2010. Dit is bijna het niveau van de jaren 1983 en 1984. In concrete cijfers betekent dit dat in 2009 430.000 mensen geen werk hebben en dat volgend jaar 730.000 mensen zonder baan zitten. Dat is een ruime verdubbeling ten opzichte van 2008; toen waren er 304.000 werklozen.

Het aantal vacatures in de marktsector zal volgens de RWI sterk afnemen en dat zal minder het geval zijn in de (semi)publieke sector. De economische recessie manifesteert zich momenteel vooral in de zakelijke dienstverlening, de industrie, de financiële dienstverlening, de handel, de bouw en het transport.

1.2 Wat is de situatie in Groningen?

Wat merken we momenteel in Groningen van de economische recessie? We horen en zien dat veel bedrijven het moeilijk hebben. Daarnaast neemt het aantal werklozen toe en groeit het bijstandsvolume.

Bedrijven hebben het moeilijk

We merken dat talrijke bedrijven in Groningen steeds meer last krijgen van de recessie. Veel bedrijven geven aan dat het werk voelbaar minder wordt. Het aantal orders loopt in sommige sectoren (bouw, techniek) drastisch terug en daardoor ook de omzetten en winsten.

Een ondernemer in de transportsector schetste ons het volgende beeld: “in 2005 verkocht ik honderd vijftig vrachtauto’s, in 2006 honderd tweeënegentig, in 2007 driehonderd vierenveertig, in 2008 tachtig en nu, in 2009, heb ik nog maar acht auto’s over de toonbank zien gaan.”

Het bovengenoemde voorbeeld is symptomatisch voor wat er aan de hand is. Legio bedrijven zeggen nog een paar maanden het hoofd boven water te kunnen houden, maar daarna komen ze in de problemen en moeten ze mensen ontslaan. Ze hebben met pijn en moeite het vakantiegeld kunnen betalen, maar zien als een berg op tegen de komende vakantiemaanden waarin ze weinig zullen verdienen.

De bedrijven onderzoeken manieren om de slechte economische tijd te kunnen overbruggen. Sommigen zijn in overleg met de bonden over de vraag of ze het uitbetalen van overuren zouden mogen verschuiven naar slappere tijden. Ze vragen de gemeente met hen mee te denken.

Een licht groeiend aantal werklozen bij het UWV Werkbedrijf

Bij het UWV Werkbedrijf is momenteel geen sprake van een forse toename van het aantal werklozen. In januari en februari is er een kleine piek geweest in het aantal aanmeldingen voor een uitkering: een stijging van 3% ten opzichte van het jaar daarvoor. Deze stijging was voornamelijk het gevolg van de beëindiging van een aantal kortdurende arbeidscontracten. Maar daarna is het rustig gebleven. Ook het UWV Werkbedrijf heeft de indruk dat bedrijven

² Arbeidsmarktanalyse 2009, Raad voor Werk en Inkomen, april 2009

zich op dit moment nog net redden en geen mensen ontslaan. Men verwacht na de zomer wel een grotere toename van het aantal werklozen.

Hoger bijstandsvolume

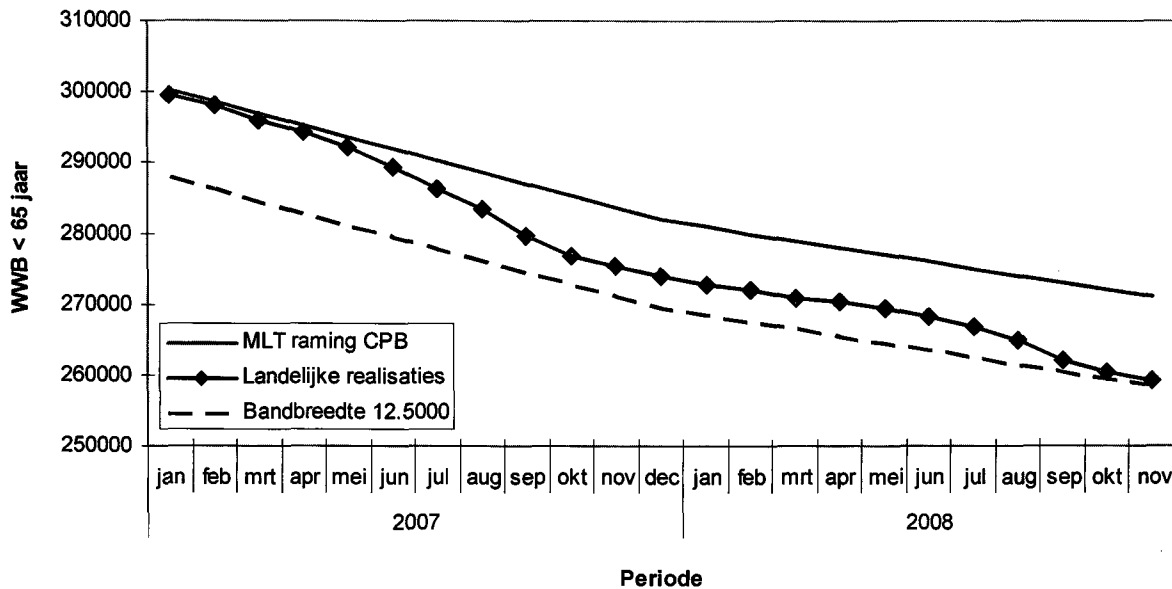
Ook het bijstandsvolume stijgt: per 1 juni 2009 zijn er 7.517 dossiers van klanten jonger dan 65 jaar. Dat is een toename van 34 dossiers ten opzichte van de vorige maand. Over 2009 is het aantal klanten jonger dan 65 jaar tot 1 juni gestegen met 223.

Deze stijging is enerzijds het gevolg van meer instroom. De instroom in Groningen@Work is in de eerste helft van 2009 vergeleken met het voorjaar van 2008 fors gestegen. Anderzijds vermindert de uitstroom. Het wordt lastiger om de mensen naar werk te geleiden. Werkgevers zijn terughoudender in het invullen van vacatures. Bovendien is er meer concurrentie doordat er zich meer WW'ers op de vacaturemarkt bewegen. Deze mensen hebben door hun (recente) werkervaring in vergelijking met mensen die in de WWB zitten meestal de betere kansen om voor een baan in aanmerking te komen.

In onze brief aan de raad over het gewijzigd financieel beeld bij de dienst SOZawe (maart 2009) hebben we aangegeven dat het bijstandsvolume in 2009 en 2010 flink stijgt. We houden er nu rekening mee dat het bijstandsvolume in 2009 stijgt met 800 klanten en als de recessie langer duurt, kan het aantal klanten in 2010 verder stijgen met 1400. Bij het maken van de begroting voor 2009 gingen we nog uit van een afname van het bijstandsvolume met 700 mensen. Dat geeft aan hoe snel de wereld is veranderd. In het najaar van 2008 kon niemand nog voorzien welke impact de kredietcrisis op onze economie zou hebben, laat staan op de ontwikkeling van het bijstandsvolume. Tot en met november 2008 daalde het bijstandsvolume in Groningen. In de maanden daarna steeg het aantal klanten dat een beroep op de bijstand doet met enkele tientallen per maand.

Dat heeft grote gevolgen voor de gemeentelijke financiën. Hoe groot het nadeel zal zijn, is moeilijk te voorspellen; voorlopig gaan we uit van een negatief resultaat over 2009 en 2010 van in totaal ca. 19 miljoen.

Bovendien worden we voor dit nadeel niet volledig gecompenseerd door het rijk. Als gevolg van de meerjarige afspraken tussen rijk en gemeenten worden de macrobudgetten van 2008 t/m 2011 niet gecorrigeerd voor gemeentelijke realisaties enerzijds en autonome en conjuncturele ontwikkelingen anderzijds, mits deze laatste binnen de bandbreedte van 12.500 boven of onder de middellange termijnraming (MLT-raming) van het CPB blijven. Er zal pas een opwaartse aanpassing van het macrobudget plaatsvinden wanneer het aantal bijstandsklanten als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen 12.500 *boven* de MLT-raming komt. Gemeten vanaf de huidige situatie zou dit betekenen dat een landelijke toename tot 25.000 extra WWB-ers niet leidt tot extra budget. De bandbreedte van 12.500 onder de MLT-raming wordt door middel van een stippellijn in de grafiek op de volgende pagina weergegeven.



Vanaf 2010 zullen de macrobudgetten op basis van de landelijke realisaties toenemen. Maar dat zal voor veel gemeenten, waaronder Groningen, bij lange na niet voldoende zijn om de kosten van het toegenomen bijstandsvolume te compenseren.

1.3 Paradox: veel vraag naar arbeidskrachten in nabije toekomst

Paradoxaal genoeg dreigt er naast de (tijdelijke) toename van de werkloosheid nog een heel ander probleem op de arbeidsmarkt: namelijk het gevaar van een mogelijke grote daling van het aantal werkenden vanaf 2010, waardoor we dan arbeidskrachten te kort komen.

De commissies Bakker en De Vries wezen er al op: door de vergrijzing neemt de toename van de beroepsbevolking de komende jaren sterk af en zullen we iedereen nodig hebben om de economie draaiende te houden. Volgens de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) bestaat het risico dat de beroepsbevolking vanaf 2010 door de combinatie van de grijze druk met de oplopende werkloosheid nog meer gaat dalen dan aanvankelijk gedacht. Men voorspelt in 2010 zelfs een daling van het aantal werkenden in Nederland met 3,75%. Daarom moet volgens de RWI een belangrijke doelstelling van het overheidsbeleid zijn het aantal werkenden op peil te houden teneinde kosten van de vergrijzing te kunnen opvangen. Dit betekent dat we tijdens de crisis aandacht moeten blijven besteden aan de kwalitatieve ontwikkeling van onze (potentiële) beroepsbevolking, aan een zo groot mogelijke arbeidsdeelname en aan een optimale inzet van een ieders competenties en ambities. Ook blijft het daarom van belang te investeren in de inzetbaarheid van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die bij een sterke werkloosheid gemakkelijk op de achtergrond kunnen raken: laag opgeleiden, langdurig werklozen, Wajongers en Nuggers.

1.4 Rijksstimuleringsmaatregelen

Het rijk heeft afgelopen voorjaar een aanvullend beleidskader geformuleerd op het coalitieakkoord Samen werken, samen leven; een stimuleringspakket om de gevolgen van de economische recessie in Nederland te dempen. Het stimuleringspakket bestaat uit vier elementen: behoud en herstel van de werkgelegenheid, bouwen aan een duurzame en innovatieve economie, versnelde investeringen in infrastructuur en woningbouw en liquiditeitsverruiming voor bedrijven. Het eerste element - behoud en herstel van de werkgelegenheid - is in het kader van deze nota het meest interessant. Het kabinet trekt een

flink bedrag uit voor de versterking van de arbeidsmarkt: 700 miljoen voor de bekostiging van de deeltijd WW en de werktijdverkorting (in combinatie met scholing, EVCtrajecten, re-integratie), 250 miljoen voor het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid en 130 miljoen voor een extra impuls in de schuldhulpverlening. Daarnaast komt er extra geld beschikbaar voor de versterking van het MBO (250 miljoen) en de kennisinfrastructuur (500 miljoen). Op het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid komen we verderop in deze nota terug.

2. Wat willen wij bereiken?

2.1 Voorkomen van werkloosheid

Welke maatregelen we ook nemen om de gevolgen van de recessie te beperken, ze zullen niet verhinderen dat de werkloosheid in Groningen zal toenemen. Maar we zetten alle zeilen bij om te voorkomen dat mensen werkloos worden of langer werkloos zijn dan strikt nodig is. Dat betekent dat we - samen met diverse partners - alles op alles zetten om de instroom in de WW en WWB zo beperkt mogelijk te houden. En als er toch mensen in de bijstand terecht komen, dan houden we ze met alle mogelijke middelen arbeidsfit en we zorgen dat ze snel weer kunnen uitstromen.

Jongeren en schoolverlaters hebben daarbij onze speciale aandacht. Als het aan ons ligt gaat er geen enkele jongere de deur uit met alleen een uitkering. Wij zorgen ervoor dat jongeren een perspectief houden en niet de aansluiting op de arbeidsmarkt missen. We willen niet dezelfde fout maken als in de jaren 80 van de vorige eeuw toen we na de crisis een fors bestand van voornamelijk schoolverlaters overhielden. Deze mensen hadden nooit gewerkt en daardoor een te grote afstand tot de arbeidsmarkt om, toen de economie weer aantrok, mee te kunnen doen. Een deel van hen zit nu nog steeds in ons bijstandsbestand.

2.2 Werkzoekenden 'arbeidsfit' houden

We zetten dus primair in op het zoveel mogelijk voorkomen van werkloosheid. Dat zijn we verplicht aan de mensen die het overkomt. Het zal je maar gebeuren dat je als gevolg van de crisis je baan of je bedrijf kwijtraakt.

Daarnaast moeten we klaar staan als de markt straks weer aantrekt en veel, adequaat opgeleide werknemers nodig heeft. Daarom gaan we tijdens de crisis ook stevig inzetten op de kwalitatieve ontwikkeling en het arbeidsfit houden van huidige en toekomstige werknemers, inclusief de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In de volgende hoofdstukken werken we deze twee doelstellingen verder uit.

3. Voorkomen van werkloosheid

3.1 Jongeren / schoolverlaters

Op dit moment is er op het Werkplein, met name binnen Groningen@Work, ten opzichte van 2008 sprake van een stijging van het aantal jongeren dat zich voor een uitkering meldt. Van diverse kanten wordt voorspeld dat na de zomer een hausse aan schoolverlaters en jongeren met kortdurende arbeidscontracten werkloos zal worden. Dit betreft schoolverlaters op alle

niveaus: WO, HBO, MBO en zonder startkwalificatie. Als we niets doen stromen al deze jongeren in de WW en de WWB.

We hebben als uitgangspunt geformuleerd dat elke jongere werk moet hebben of op zijn minst een goed vooruitzicht op werk. We zullen onze tot het uiterste inspannen om jongeren niet uitkeringsafhankelijk te maken. We zetten daarvoor uiteraard onze huidige instrumenten in zoals Groningen@work, het jongerenloket, aanpak Voortkomen van Voortijdig schoolverlaten en de samenwerking tussen Werkplein en leerplicht/RMC. Daarnaast zijn er een aantal ontwikkelingen die onze aanpak van de jeugdwerkloosheid bepalen. Dat is in de eerste plaats de invoering van de Wet Investing in Jongeren en het Actieplan Jeugdwerkloosheid van het kabinet.

Wet Investing in Jongeren (WIJ)

De WIJ³ stelt voor dat gemeenten jongeren in de leeftijd van 16 t/m 27 jaar zo snel mogelijk (binnen acht weken) een werkleeraanbod doen. Dit werkleeraanbod moet worden afgestemd op de omstandigheden, krachten en bekwaamheden van de jongeren. Voor de gemeente Groningen zal er door de invoering van de WIJ in de kern niet veel veranderen. Onze inzet is er al op gericht om de jongeren een startkwalificatie te laten behalen en/of een werkleeraanbod te doen. De WIJ zet de boel iets meer op scherp. De jongeren heeft in de WIJ *recht* op een snel aanbod van een werkleerplek en heeft de *plicht* een passend werkleerplek te aanvaarden.

Actieplan Jeugdwerkloosheid

Eind mei 2009 heeft het kabinet het Actieplan Jeugdwerkloosheid aan de Tweede Kamer aangeboden (gebaseerd op het advies *Tegen de stroom in* van Hans de Boer / Taskforce Jeugdwerkloosheid 2003 – 2006). In het actieprogramma formuleert het kabinet een vijftal acties om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Daarvoor trekt het kabinet voor de periode 2009 – 2011 incidenteel 250 miljoen uit. De acties zijn:

1. Het School Ex-programma (16 miljoen): dit programma is gericht op het stimuleren van langer doorleren van jongeren in het MBO en het opdoen van werkervaring (werkleerbanen / stages).
2. Het afsluiten van convenanten met 20 regio's (Werkpleinplusvestigingen) om de jeugdwerkloosheid op lokaal / regionaal niveau te bestrijden (153 miljoen)
3. Het *matching* offensief (10 miljoen): gericht op betere *match* tussen vraag (naar arbeid) en aanbod (de kwaliteiten van jongeren die als gevolg van de crisis werkloos zijn geworden).
4. Het creëren van extra banen, leerwerkplekken, stageplaatsen en vrijwilligerswerk voor jongeren (25 miljoen).
5. Kansen voor kwetsbare jongeren (40 miljoen): dit programma stimuleert de ontwikkeling van zgn. plusvoorzieningen voor kwetsbare jongeren (samenhangend aanbod van onderwijs, zorg, ondersteuning en toeleiding naar de arbeidsmarkt).

Voor de uitvoering van het actieprogramma ziet het rijk een belangrijke rol weggelegd voor de Werkpleinen, (gemeenten en UWV Werkbedrijf), de mobiliteitscentra en de onderwijs- en kennisinstellingen in de regio. De uitvoering moet aansluiten op bestaande structuren.

Voor de convenanten komt in 2009 een bedrag per regio beschikbaar, gebaseerd op objectieve indicatoren, zoals aandeel in de jeugdwerkloosheid en het aandeel schoolverlaters.

³ Het kabinet heeft de invoeringsdatum van de WIJ verschoven van 1 juli 2009 naar 1 oktober 2009. Op 29 juni a.s. vergadert de Eerste Kamer over het wetsvoorstel.

De wijze waarop de verdeling in 2010 plaatsvindt, wordt nog nader bepaald. De hoogte van dat bedrag zal mede afhangen van de behaalde resultaten in de regio in 2009. De wethouder van de plaats van vestiging van de Werkpleinplusvestiging wordt verantwoordelijk voor het bestuurlijke en administratieve beheer van de regiomiddelen.

De basis van het convenant is regionaal / lokaal plan van aanpak. Over de ontwikkeling van dit plan zijn wij in overleg met onze partners in het regionale portefeuillehoudersoverleg over het arbeidsmarktbeleid en met de ROC's. Het kabinet komt binnenkort met een handreiking om regio's te helpen bij het maken van een plan van aanpak. Wij volgen de landelijke ontwikkelingen nauwgezet en zullen een voortrekkersrol vervullen bij het tot stand komen van het plan van aanpak voor de regio.

Extra inzet

Met de mogelijkheden die het Actieplan Jeugdwerkloosheid ons biedt, met de Wet Investering in Jongeren en onze huidige inspanningen als kaders, geven we hieronder weer wat onze extra inspanningen zullen zijn om jongeren perspectief op werk te bieden. Onze aanpak heeft drie invalshoeken:

- Terug naar school
- Werken en leren
- Traineebanen

3.1.1 Terug naar school

Als eerste stimuleren we jongeren om door te leren. Met het oog op de toekomstige kenniseconomie vinden wij het wenselijk dat zoveel mogelijk jongeren verder leren. Jongeren die nog geen startkwalificatie hebben, moeten deze gaan halen. Jongeren die er al wel een hebben, stimuleren we om zich verder te kwalificeren. Jongeren die op het Werkplein bij het UWV Werkbedrijf en / of de gemeente aankloppen, leiden we zo snel mogelijk (terug) naar het onderwijs. We gaan in overleg met het UWV Werkbedrijf, de Hanzehogeschool en de ROC's in de regio over hoe we de verwachte toestroom in goede banen kunnen leiden en hoe we dit vanuit de gemeente het beste kunnen faciliteren.

Op 11 juni 2009 hebben wij alvast een bestuurlijk overleg gehad met het Alfa College en het Noorderpoortcollege over de aanpak van de jeugdwerkloosheid. De scholen zijn op dit moment druk bezig de jongeren die nu een diploma krijgen, te verleiden tot het volgen van een opleiding met een betere arbeidsmarktkwalificatie of het halen van een diploma op een hoger niveau. Het MBO heeft daarvoor vanuit het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid extra middelen beschikbaar (School Ex Programma). De MBO raad heeft geïnitieerd dat jongeren die deze zomer een MBO examen afleggen een enquête invullen over hun toekomstplannen. De jongeren die zich niet voor een vervolgopleiding melden, worden na de zomer gebeld door het UWV Werkbedrijf om te weten hoe ze varen op de arbeidsmarkt. Het streven is om de jongeren die dan nog niet actief zijn in een traject te zetten naar scholing of werk.

We hebben met het Alfa College en het Noorderpoortcollege afgesproken dat, zodra de stroom jongeren op het Werkplein toeneemt, de ROC's een loket op het Werkplein openen. Bij dit loket kunnen jongeren informatie en advies krijgen over diverse (vervolg)opleidingen en studiefinanciering. Ook kunnen ze er zich direct inschrijven voor een opleiding. We zullen hier ook de andere ROC's in de regio bij betrekken.

Vanuit de gemeente gaan we de volgende zaken doen om jongeren te stimuleren (terug) naar school te gaan. We breiden de mogelijkheden voor het tweede kansonderwijs uit (educatiemiddelen / VAVO) voor jongeren die in de achterliggende periode (door de krappe

markt) snel zijn gaan werken, waardoor ze hun optimale opleidingsniveau niet hebben afgerond en nu werkloos (dreigen te) worden. Ook ontwikkelen we nieuwe vormen van volwasseneducatie door bijvoorbeeld deeltijd VAVO mogelijk te maken in combinatie met een aantal uren gesubsidieerde arbeid.

Het rijk heeft in de begroting voor 2010 bezuinigd op de middelen voor educatie ten behoeve van de versterking van het taal- en rekenonderwijs binnen het MBO. Voor Groningen pakt deze bezuiniging uit op 400.000 op jaarbasis. Deze bezuiniging compenseren we incidenteel voor de jaren 2010 en 2011.

En op het moment dat de toestroom van jongeren op het Werkplein aantrekt, huren we extra consulenten en werkcoaches op het Werkplein in.

Begroting <i>Terug naar school</i> (2010 en 2011):	
- extra middelen voor educatie:	1.000.000
- extra consulenten:	<u>300.000</u>
Totaal:	1.300.000

3.1.2 Werken en leren: laag opgeleiden

Voor veel laag opgeleide jongeren (niveau 1 en 2 MBO) is langer doorleren op school geen optie. Zij leren vooral door te doen, door de combinatie van werken en leren. De ROC's en het bedrijfsleven hebben in het verleden voor deze jongeren in het kader van de beroepspraktijkvorming, de zogenaamde BBLplekken (Beroepsbegeleidende Leerwegen) ontwikkeld. Dit zijn plekken bij bedrijven waar werken en leren samenkomen. De jongeren leren al werkend het vak verder onder de knie te krijgen. De BBL'ers hebben een leerarbeidsovereenkomst en worden door de bedrijven in dienst genomen. Deze plekken waren ooit bedoeld om arbeidspotentieel te kweken en vast te houden. Op dit moment dreigen echter veel bedrijven de BBLcontracten voortijdig te beëindigen. De bedrijven hebben het moeilijk en de meeste BBL'ers zijn (nog) onvoldoende productief om ze in dienst te houden. Hierdoor lopen veel BBL'ers het risico in de WW terecht te komen. Daar komt bij dat er voor de groep VMBO'ers die na de zomer in het MBO (niveau 1 en 2) instromen, geen perspectief is op het verkrijgen van een BBLbaan. Volgens de ROC's neemt hierdoor het risico op voortijdig schoolverlaten bij deze groep jongeren aanzienlijk toe.

Gemeenschappelijke Opleidingsactiviteiten

Wij vinden het belangrijk dat er voldoende werkplekken voor BBL'ers overeind blijven. Daarom nemen we het initiatief tot de oprichting van een stad-Groninger GOA (Gemeenschappelijke OpleidingsActiviteiten). De GOA is bedoeld voor jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 27 jaar: BBL'ers, maar ook jongeren die werkloos zijn geworden en gediplomeerde MBO'ers die zich verder willen ontwikkelen in de combinatie van leren en werken. Deze jongeren worden door de GOA in dienst genomen en gedetacheerd op werkplekken bij bedrijven. Veel sectoren kennen deze zogenoemde GOA's. "Onze" GOA wil in samenwerking met bestaande GOA's en bedrijven die geen "eigen" GOA kennen meer Groningse jongeren in huis halen. De GOA is een zelfstandige rechtspersoon waarin bedrijven, ROC's en gemeenten participeren. De bedrijven zorgen voor voldoende werkplekken en de ROC's zijn verantwoordelijk voor het opleidingsdeel. De constructie van de GOA is voor bedrijven aantrekkelijk omdat de GOA optreedt als werkgever en het werkgeversrisico draagt. Bovendien kan de GOA fluctuaties in de markt makkelijker opvangen dan een individueel bedrijf. De werkplekken worden gefinancierd uit diverse bronnen: gemeentelijke middelen (loonkostensubsidies, detacheringen, gesubsidieerd werk), de Wet vermindering afdracht en waar mogelijk de O&O fondsen. De lokale GOA is een idee van het Breuer Instituut, dat in opdracht van de provincie een verkenning heeft uitgevoerd

naar oplossingsrichtingen voor het dreigende tekort aan BBLplekken. Diverse bedrijven, brancheorganisaties en ROC's hebben aangegeven de GOA een passend antwoord te vinden op het voorkomen van jeugdwerkloosheid en behoud van toekomstig, gekwalificeerd arbeidspotentieel.

Het initiatief tot de oprichting van een stad Groninger GOA hebben we belegd bij Stichting Weerwerk in samenwerking met het LeerWerkloket, het bedrijvenloket (EZ), het Ondernemerstrefpunt en de DSW (beschutte werkplekken en werkbegeleiding). We streven ernaar de komende jaren ca 70 jongeren op deze manier van een werkplek (van een jaar) te voorzien.

Een aandachtspunt bij de GOA (maar ook bij andere hierna volgende maatregelen) is het risico van verdringing van de reguliere werkplekken op de arbeidsmarkt. Wij willen dit risico zoveel mogelijk beperken door hierover in de contracten met de bedrijven goede, randvoorwaardelijke afspraken te maken.

Begroting GOA (2009 – 2011):

- loonkosten (gesubsidieerd werk, detacheringen, loonkostensubsidies ⁴):	1.050.000
- begeleiding / teamleiders:	<u>300.000</u>
Totaal:	1.350.000

GOA publieke sector

Naast het initiatief tot een lokale GOA voor het bedrijfsleven gaan we deelnemen in een (provinciale) GOA voor de publieke sector. Deze GOA neemt ook Groningse jongeren in dienst en detacheert ze op werkplekken bij overheden, woningbouwcorporaties en onderwijsinstellingen. De publieke sector is de grootste werkgever in het Noorden, maar heeft momenteel niet of nauwelijks BBLplekken (terwijl de werkzaamheden er wel zijn). Ook hier zit de oorzaak in het werkgeversrisico. Doordat de GOA Publieke Sector de werkgeversrol op zich neemt, wordt dit risico ondervangen.

Wij vinden dat de gemeente Groningen in dezen het goede voorbeeld moet geven. We stellen daarom binnen de gemeentelijke organisatie 20 BBLplekken (van een jaar) ter beschikking. Daarnaast hebben we nog middelen beschikbaar voor (een bijdrage aan) de loonkosten van 50 werkplekken (van een jaar) bij andere bedrijven in de publieke sector.

Begroting GOA publieke sector (2009 – 2011):

- loonkosten:	1.050.000
- begeleiding:	<u>200.000</u>
Totaal:	1.250.000

3.1.3 Traineebanen: middelbaar en hoog opgeleiden

De middelbaar en hoger opgeleide jongeren waren we vroeger 'snel kwijt': zij vonden na hun studie meestal vlot een baan (elders in Nederland of de wereld). De verwachting is dat nu - als gevolg van de recessie - een (belangrijk) deel hiervan zal blijven hangen en - als we niets doen - in de WWB terecht zal komen. Opdracht is om ook deze mensen door een combinatie van werken en leren arbeidsfit te houden zodat ze - als de crisis over is - vlot de markt op kunnen. Daarvoor gaan we 'traineebanen' creëren in het bedrijfsleven. Niet in de bedrijven

⁴ Gebaseerd op gemiddeld minimum jeugdloon van 15.000 (inclusief werkgeverslasten (voor 16 jarige bedraagt dit ca. 7.750 op jaarbasis, voor een 19 jarige 11.800 en voor een 23 jarige (en ouder) 23.000).

die het nu moeilijk hebben, maar in sectoren waar de crisis minder hard aankomt: onderwijs, kennisinstellingen en overheidsinstellingen.

Het concept van de traineebanen is ontwikkeld door het Frieslandcollege en de gemeente Leeuwarden. Wij hebben daar een eigen variant op ontwikkeld. We gaan op korte termijn in gesprek met de RUG, de ROC's, de Hanzehogeschool, de provincie, het UMCG, het Martiniziekenhuis en de Gasunie over de vraag of deze bedrijven een aantal traineebanen voor middelbaar en hoger opgeleide jongeren ter beschikbaar willen stellen (al dan niet met baangaranties). Voorwaarde is dat de traineebanen additioneel zijn. In de traineebanen worden de jongeren voorbereid op bijvoorbeeld toekomstige managementfuncties, marketingfuncties, functies op het gebied van productinnovatie en ICT. Om 'insluiting' te voorkomen (medewerkers zijn bij dit type banen minder gefocust op het zoeken naar werk), wisselen de trainees na maximaal een jaar van werkplek. De bedrijven stellen de werkplekken beschikbaar en doen de scholing en begeleiding op de werkplek. Onderdeel van het traject is het opstellen van een loopbaanplan. De gemeente treedt op als werkgever: we nemen deze jongeren in dienst (bij Stichting Weerwerk) en detacheren ze bij de bedrijven. Op deze manier 'ontzorgen' we de bedrijven. De acquisitie van de traineebanen wordt gedaan door de Werkgeversdienstverlening Werkplein in samenwerking met het Talent Career Center en Hanzeconnect.

In het kader van de traineebanen onderzoeken we of jongeren elkaar op de werkplek kunnen coachen: HBO'ers en academici zouden MBO'ers of BBL'ers kunnen begeleiden. Zodoende leren de jongeren van elkaar en hoeven de ondernemingen en instellingen minder tijd in begeleiding te steken.

Met de onderwijs-, kennis- en overheidsinstellingen in onze stad gaan we afspreken om in de periode 2009 – 2011 50 traineebanen (van een jaar) ter beschikking te stellen aan middelbaar en hoger opgeleide jongeren. Als gemeente geven we het goede voorbeeld: wij realiseren bij verschillende diensten nog eens 10 traineebanen (van een jaar). Dat mes snijdt bovendien aan twee kanten: ook binnen de gemeente ligt de vergrijzing op de loer en op deze manier kunnen we tijdig zorgen voor een nieuwe, jonge instroom.

Begroting *Traineebanen* 2009 - 2011 (in totaal 60 plekken van een jaar):

- loonkosten ⁵ :	1.380.000
- begeleiding / teamleiders:	300.000
- scholing:	<u>120.000</u>
Totaal:	1.800.000

3.1.4 Contract Compliance/Social Return on Investment

Tot slot gaan we in de voorwaarden bij aanbestedingen van gemeentelijke opdrachten opnemen dat 5% van de opdrachtsom besteed moet worden aan het inzetten van werklozen (waaronder Pardonners) en WSW gerechtigden en/of aan het bieden van leerwerkplekken/stages voor jongeren (BBLplekken, Traineebanen). Het gaat dan om overheidsopdrachten:

- voor diensten met een waarde hoger dan 1 miljoen euro
- voor werken met een waarde hoger dan de Europese drempelwaarde (op dit moment 5,15 miljoen euro)

⁵ Gebaseerd op het wettelijk minimumjeugdloon van een 23 jarige: 23.000 (inclusief werkgeverslasten) op jaarbasis.

We denken dan aan opdrachten in de bouw, infrastructurele werken en onderhoud, groenvoorziening, schoonmaak, catering en zorg.

3.2 Bedrijven en hun personeel in de benen houden

De huidige bedrijvenstructuur in Groningen moet behouden worden en sterk genoeg zijn voor als de recessie straks voorbij is en de markt weer aantrekt.

Sterk punt in de economische structuur van Groningen is de aanwezigheid van een goed ontwikkelde kennis- en ICT infrastructuur. Daarnaast heeft Groningen de potentie belangrijke clusters op het gebied van (groene) energie en *healthy aging* te ontwikkelen (G-kracht). Dit brengt een economische dynamiek met zich mee waarbinnen - naast grote instellingen zoals de RUG, de Hanzehogeschool, het UMCG en de Gasunie - veel kleine, toeleverende bedrijfjes op het gebied van de (toegepaste) ICT, metaal, elektrotechniek, zorg, *welness* en voeding actief zijn (MKB). Dit zijn voor een belangrijk deel bedrijven met specifieke kennis en met specialistisch (middelbaar, technisch) geschoold personeel. Het betreft werk dat we niet zomaar uit het buitenland halen of dat naar lage lonen landen zal verdwijnen. Veel van deze bedrijven worden nu door de crisis getroffen en/of bedreigd, maar we verwachten dat in deze sectoren de vraag over 2 tot 5 jaar terug komt.

Hetzelfde geldt voor de bouw. De bouw wordt momenteel hard getroffen door de crisis, maar de vraag komt ongetwijfeld over een paar jaar terug.

In de sectoren metaal en elektrotechniek is bovendien sprake van een sterke vergrijzing: er zijn veel 55 plussers aan het werk. Dit zal over een aantal jaar leiden tot een vervangingsvraag en we moeten ervoor zorgen dat we tegen die tijd aan de vervangingsvraag kunnen voldoen.

Onze opdracht is dus om deze bedrijven ten tijde van de crisis zoveel mogelijk te ondersteunen en te zorgen voor behoud en waar mogelijk vergroting van de vakbekwaamheid en werknemersvaardigheden van hun personeel. Hoe gaan we dat doen? Voor bedrijven (en hun personeel) die door de crisis in moeilijkheden zijn gekomen, is er het mobiliteitscentrum. Voor de bedrijven (en hun werknemers) die (nog) niet in de problemen zijn, maar wel behoefte hebben aan ondersteuning, intensiveren we onze *outreaching* werkgeversbenadering.

3.2.1 Mobiliteitscentrum

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het UWV Werkbedrijf opdracht gegeven om een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitscentra te realiseren. Medio april 2009 is het Mobiliteitscentrum regio Groningen van start gegaan. Het mobiliteitscentrum is bedoeld om met werkloosheid bedreigde werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium van werk naar werk te begeleiden, zodat een uitkeringssituatie wordt voorkomen. Dit wordt bereikt door werkgevers vroegtijdig informatie, advies en dienstverlening te bieden bij dreigend ontslag van werknemers, bijvoorbeeld op het gebied van deeltijd WW en werktijdverkorting. Verder worden er met werkgevers afspraken gemaakt over projecten en arrangementen om personeel nog tijdens het arbeidscontract van werk naar werk te begeleiden. Deze afspraken worden vastgelegd in een mobiliteitsplan.

Het Mobiliteitscentrum regio Groningen heeft de gehele provincie Groningen als werkgebied. De coördinatie van de activiteiten vindt plaats vanuit het werkplein Groningen. Ook wordt er op de andere werkpleinen in de regio dienstverlening georganiseerd. Het mobiliteitscentrum werkt intensief samen met publieke en private spelers op de arbeidsmarkt, zoals diverse werkgevers, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, overheden, ROC's, de Hanzehogeschool, re-integratiebedrijven, uitzendorganisaties, etc.

Wij vinden de mobiliteitsdienstverlening in het voorkomen van werkloosheid heel belangrijk. Daarom werken we intensief samen met het Mobiliteitscentrum regio Groningen (MCG). Zo kan het MCG gebruik maken van de re-integratieproducten en –arrangementen die wij inkopen voor de WWB-klanten.

Servicepunten

Verder willen we nog twee andere initiatieven noemen. We zijn gezamenlijk met het UWV Werkbedrijf gestart met het WERK Servicepunt waar cursussen, trainingen en workshops worden georganiseerd. Er wordt o.a. gewerkt aan cv's en sollicitatiebrieven. Vraag en aanbod op het gebied van werk, scholing en ondersteuning worden in het Werk Servicepunt fysiek bij elkaar gebracht. Wij hebben het trainingscentrum van Weerwerk voor het Werk Servicepunt ter beschikking gesteld.

Als tweede noemen we het BrancheServicepunt. We voeren op dit moment gesprekken met diverse branches over het opzetten van een BrancheServicepunt in de regio Noord. BrancheServicepunten zijn bemiddelingspunten die door lokale of regionale werkgevers(organisaties) worden gedragen en waarin het UWV Werkbedrijf/Werkplein met hen een partnership aangaat. Een BrancheServicepunt wordt dus gedragen door de werkgevers. Via het BrancheServicepunt kunnen werkgevers vacatures uitwisselen, hun vraag naar personeel kenbaar maken en andere initiatieven ontplooien. Het is dus 'voor en door' ondernemers. Het UWV Werkbedrijf/Werkplein heeft daarin uitsluitend een uitvoerende rol.

We gaan de van werk naar werk trajecten van het MCG ondersteunen met extra inzet van gesubsidieerd werk, loonkostensubsidies, detachingsbanen en scholing. We stellen daarvoor extra middelen beschikbaar.

Begroting *Extra inzet op mobiliteitscentrum* (2009 – 2011):

- loonkosten (gesubsidieerd werk, loonkostensubsidies, detachingsbanen ⁶):	460.000
- begeleiding:	140.000
- scholing:	<u>70.000</u>

Totaal: **670.000**

3.2.2 Advies, hulp en ondersteuning voor ondernemers

Het MCG is sinds medio april 2009 in de lucht. Er hebben zich vanuit de provincie Groningen tot nu toe 38 bedrijven bij het mobiliteitscentrum voor werktijdverkorting en projecten gemeld. Volgens velen is het de stilte voor de storm. We merken ook dat bedrijven aarzelen om voor hulp naar het mobiliteitscentrum toe te stappen. In hun ogen moet je op het randje van faillissement staan om bij een mobiliteitscentrum aan te kloppen. Wij vinden het belangrijk dat ondernemers in een zo vroeg mogelijk stadium, voordat problemen onomkeerbaar zijn, advies, hulp en ondersteuning moeten kunnen krijgen. Daarom hebben we georganiseerd dat het MCG wekelijks een spreekuur op het Ondernemerstrefpunt houdt. Ook hebben we voor ondernemers een overzichtelijke brochure samengesteld waarin tal van regionale en nationale subsidiemogelijkheden zijn opgenomen. We kunnen ondernemers, die tijdelijk financiële problemen hebben, helpen die periode te overbruggen met een rentedragend bedrijfskapitaal of een uitkering voor levensonderhoud (Besluit bijstandsverlening zelfstandigen). Daarnaast kunnen alle ondernemers in Groningen

⁶ Gebaseerd op 20 plekken van een jaar / wettelijk minimumloon: 23.000 op jaarbasis (inclusief werkgeverslasten).

microfinanciering aanvragen. Ondernemers in de krachtwijken komen daarbij in aanmerking voor coaching en begeleiding. Verder hebben we natuurlijk het Bedrijvenloket waar ondernemers met al hun vragen terecht kunnen. En bovendien gaan we onze werkgeversbenadering intensiveren.

3.2.3 Outreachende werkgeversbenadering

Een paar jaar geleden zijn wij samen met het UWV Werkbedrijf begonnen met de werkgeversbenadering *Groningen Werkt*. Deze aanpak gaan we nu uitbreiden met een *outreachende* benadering. Dat houdt in dat we naar de bedrijven toe gaan om de ondersteuningsvraag op te halen. We denken daarbij niet alleen aan de ‘grote’ ondernemingen, maar vooral ook aan het MKB.

We zetten (tijdelijk) 6 mensen extra in voor de *outreachende* werkgeversbenadering vanuit de gemeente (ROEZ / SOZawe) en het UWV Werkbedrijf. Deze mensen worden gestationeerd bij het bedrijvenloket van EZ en krijgen de opdracht om vraaggericht de dienstverlening van de gemeente en het UWV Werkbedrijf te organiseren en te coördineren. Zo zullen ze bijvoorbeeld verbindingen leggen met de GOA's, Stichting Weerwerk, de Milieudienst, het Werkplein, de DSW en het Mobiliteitscentrum. De ondersteuning die de gemeente en het UWV Werkbedrijf kunnen bieden, kan bestaan uit het geven van informatie en advies, het verlenen van loonkostensubsidies, het inzetten van tijdelijk gesubsidieerd werk en detachingsbanen om werkervaringsplekken te creëren, het financieren van (bij)scholing, het verlenen van hulp bij het aanvragen van vergunningen, etc.

Begroting <i>Outreachende werkgeversbenadering</i> (2009 – 2011):	
- 6 extra accountmanagers:	540.000
- loonkosten ⁷ (gesubsidieerd werk, detachingsbanen loonkostensubsidies):	1.150.000
- scholing:	<u>150.000</u>
Totaal:	1.840.000

3.2.4 Ondernemerspanel

Op 18 juni 2009 hebben we met een aantal ondernemers om tafel gezeten om over de aanpak van de gevolgen van de crisis te praten. We hebben de ondernemers gevraagd op welke wijze de gemeente hen kan ondersteunen en faciliteren om de crisis te overbruggen. We hebben ook met hen de inzet van dit plan van aanpak besproken. De ondernemers geven o.a. aan dat bedrijven behoefte hebben aan flexibel en vooral gemeenteoverschrijdend arbeidsmarktbeleid. Op die manier kan worden ingespeeld op de vraag en het aanbod van gekwalificeerd personeel. Over en weer is uitgesproken dat het belangrijk is dat we elkaar blijven informeren en waar mogelijk en zinvol als partners optrekken. We willen daarom de komende tijd in gesprek blijven met de ondernemers. We zullen dit ondernemerspanel 1 x per kwartaal herhalen.

4. Werkzoekenden ‘arbeidsfit’ houden

4.1 Mensen die nieuw instromen

⁷ Gebaseerd op 50 plekken van een jaar / wettelijk minimumloon: 23.000 op jaarbasis (inclusief werkgeverslasten).

Een belangrijk deel van onze inspanningen is gericht op het voorkomen van werkloosheid. Maar zoals we eerder hebben gezegd: we kunnen niet verhinderen dat de werkloosheid toeneemt. Mensen die hun werk kwijt raken proberen we in eerste instantie via het mobiliteitscentrum van werk naar werk te leiden. Maar als dat niet lukt en ze toch in de WW en (vervolgens in) de WWB geraken, dan is onze inzet om deze mensen op alle mogelijke manieren arbeidsfit te houden en te kwalificeren, zodat ze (als de markt aantrekt) weer snel kunnen uitstromen. Dat houdt ook in dat we - om te voorkomen dat mensen thuis gaan zitten - meer mensen zullen toeleiden naar vrijwilligerswerk. Ook onderzoeken we de wenselijkheid en de mogelijkheid van een investering in het letterlijk fit houden van werkzoekenden door hen een zwembad- of sportschoolabonnement aan te bieden. En verder gaan we onze reguliere aanpak op het Werkplein tijdelijk (voor de jaren 2009 - 2011) intensiveren, het aantal arrangementen met werkgevers uitbreiden en extra inzetten op het arbeidsfit houden van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

4.1.1 Intensiveren aanpak Werkplein

De aanpak van werkloosheid start aan de poort op onze Werkpleinen aan de Eendrachtskade en de Zaagmuldersweg. Op het Werkplein werken UWV Werkbedrijf en SOZawe nauw samen. In de zogenaamde proeftuin experimenteren we met de integrale dienstverlening aan de werkzoekende, waarbij het niet uitmaakt of een klant door een medewerker van het UWV Werkbedrijf dan wel iemand van de gemeente wordt geholpen.

We zetten bij de intake primair in op het zo spoedig mogelijk bemiddelen van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Bij de intake van zowel potentiële WWklanten als mensen die een WWB uitkering aanvragen (werkintake Groningen@Work) wordt door het UWV Werkbedrijf beoordeeld of ze aan het werk kunnen op een van de openstaande vacatures. Is dat het geval dan wordt de klant bemiddeld naar de betreffende baan. Daarbij wordt ook gekeken of de klant nog verdere ondersteuning of begeleiding (bijvoorbeeld *jobcoaching*) nodig heeft. Kan een klant niet direct naar een baan dan volgt er een re-integratietraject, opleiding en of bijscholing. Daarbij kunnen WWklanten van hetzelfde re-integratieaanbod maken als het aanbod dat wij voor WWBklanten beschikbaar hebben. Op deze wijze dragen we bij aan het vroegtijdig ombuigen van de uitstroom van WW'ers in de WWB.

We zien de afgelopen maanden de instroom in Groningen@Work beduidend toenemen, terwijl de uitstroom naar werk afneemt.

De komende jaren gaan we onze aanpak op het Werkplein en binnen Groningen@Work intensiveren. Dat houdt in dat we extra consulenten (klantmanagers) inhuren die samen met de werkzoekenden - na een uitgebreide diagnose - een plan van aanpak maken. We denken voor de periode 2009 - 2011 tijdelijk ca 36 extra consulenten Werk (klantmanagers), begeleiders W&OC en werkcoaches voor het Werkplein en Groningen@Work aan te trekken.

Begroting <i>Intensiveren aanpak Werkplein en Groningen@Work</i> (2009 - 2011): - 36 extra consulenten / klantmanagers / werkcoaches: 2.545.000

4.1.2 Uitbreiden arrangementen met werkgevers

Naast het intensiveren van onze aanpak op het Werkplein breiden we het aantal arrangementen uit dat we met werkgevers afspreken om mensen arbeidsfit te houden, te kwalificeren en toe te leiden naar een baan. De acquisitie en uitvoering van deze arrangementen beleggen we bij Werkgeversdienstverlening op het Werkplein en Stichting

Weerwerk. We denken in de periode 2009 – 2011 ca. 30 nieuwe arrangementen te kunnen realiseren.

Voorbeeld van een arrangement met een werkgever:

Met een middelgrote ondernemer spreken we af dat twee mensen op basis van detachering voor een jaar bij het bedrijf aan het werk kunnen. Detacheringsbanen zijn bedoeld om mensen, die nog niet helemaal aan een echte baan toe zijn, klaar te stomen voor het 'echte werk'. De werknemers zijn in dienst van Stichting Weerwerk. De ondernemer neemt de dagelijkse begeleiding van deze mensen op de werkvloer voor zijn rekening en spreekt de intentie uit, dat deze mensen - als er vacatures ontstaan en de mensen geschikt zijn gebleken - voor de baan in aanmerking komen. Stichting Weerwerk huurt een re-integratiebedrijf en/of de DSW in die de begeleiding op de werknemersvaardigheden doen (bijvoorbeeld op tijd komen), waardoor de ondernemer de nodige sores bespaard wordt.

Begroting Arrangementen met werkgevers (2009 – 2011):

- extra accountmanagers Weerwerk / begeleiding:	200.000
- loonkosten (loonkostensubsidies, gesubsidieerd werk en detacheringsbanen ⁸):	690.000
- scholing, EVC-trajecten:	<u>130.000</u>
Totaal:	1.020.000

4.1.3 Instromen bij DSW Stadspark

We voorzien dat ook veel mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt werkloos zullen worden. Voor deze mensen willen we ook extra mogelijkheden creëren om arbeidsfit te blijven. De DSW (Sociale Werkvoorziening) heeft de afspraak met het UWV Werkbedrijf om in 2009 en 2010 300 mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (laag opgeleiden) die na een (kortdurend) arbeidscontract in de WW zijn beland, in dienst te nemen en aan het werk te helpen in de eigen productiebedrijven (schoonmaak, groenvoorziening, postvoorziening). De inzet is om deze mensen vervolgens, al dan niet op detacheringbasis, zo snel mogelijk door te plaatsen naar plaatselijke en regionale ondernemers. We willen dit aantal in de loop van 2009 - 2011 uitbreiden met 45 naar 345 mensen. De loonkosten van deze mensen financieren we voor een jaar uit het Participatiebudget W-deel. Bovendien gaan we deze mensen een educatieaanbod doen om hun geletterdheidsniveau te verhogen.

Verder laten in deze periode (afhankelijk van de taakstelling van de DSW) tussen de 40 en 125 mensen met een SW indicatie die nu nog in de bijstand zitten, instromen in de DSW. De loonkosten voor deze laatste groep mensen betalen we gedurende drie jaar uit het Participatiebudget W-deel. Daarna zijn ze 'voor rekening' van de DSW.

Begroting Arbeidsfit houden van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt:

- loonkosten 45 extra mensen DSW:	1.237.500
- educatie:	17.500
- loonkosten ⁹ 40 mensen met SW indicatie / 3 jaar:	<u>3.300.000</u>
Totaal:	4.555.000

⁸ Gebaseerd op 30 plekken van een jaar / wettelijk minimumloon: 23.000 op jaarbasis (inclusief werkgeverslasten).

⁹ Gebaseerd op functieloon, inclusief uitvoeringskosten en werkgeverslasten: 27.500 op jaarbasis

4.2 Activeren en kwalificeren bestaand bestand WWB

We willen voorkomen dat de mensen, die in het huidige bijstandsbestand zitten, door de crisis nog verder van de arbeidsmarkt komen te staan. Daarom blijven we het zittende bestand activeren en kwalificeren. En daarnaast gaan we - op basis van onze ervaringen in de afgelopen periode - nieuwe instrumenten inzetten.

De kredietcrisis biedt mogelijkheden om diepte-investeringen bij mensen te doen: een goede diagnose te maken en een aantal jaar gericht te investeren in kwalificering en scholing in vakbekwaamheid en werknemersvaardigheden. Voor onze klanten die al wat langer in de bijstand zitten, willen we de komende twee jaar nieuwe vormen van Meedoen mogelijk maken.

4.2.1 Meedoen Plus

In 2007 zijn we gestart met Meedoen om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te activeren. Het merendeel van deze mensen moet eerst 'in beweging komen' alvorens ze toe zijn aan enige vorm van kwalificering, scholing, vrijwilligerswerk, gesubsidieerd werk of re-integratie. Daarom beginnen deze klanten met een half jaar lang 20 uur per week mee te doen bij maatschappelijke instellingen. De aanpak werkt goed, maar er is behoefte aan meer differentiatie. We breiden de aanpak aan de ene kant uit met 'Meedoen Plus' om met klanten stappen verder te kunnen zetten. Aan de andere kant ontwikkelen we een laagdrempelige vorm voor mensen die nog niet aan 20 uur 'meedoen' toe zijn. We doen dit met een gecombineerde inzet vanuit de WWB en de WMO.

Op dit moment stromen veel klanten na het Meedoen traject door naar tijdelijk gesubsidieerd werk. Voor veel van hen is dit een te grote stap. Voortaan maken we aan het einde van het halfjaar 'meedoen' samen met de klant een uitgebreide diagnose. Dit om een duidelijker beeld te krijgen over het vervolgtraject voor de klant. Vervolgens krijgen klanten de mogelijkheid om een tweede half jaar een Meedoen traject te volgen op een andere plek, zo mogelijk gekoppeld aan scholing en/of volwasseneducatie. We denken dat veel klanten door Meedoen Plus beter worden voorbereid op een volgende stap op de re-integratieladder. We verwachten in de periode 2009 – 2011 ca. 200 mensen op een Meedoenplustraject te kunnen zetten.

Naast Meedoen Plus willen we een laagdrempelige vorm van activering ontwikkelen: voor mensen voor wie een inspanning van 20 uur per week een te hoge drempel is. Deze mensen zouden bijvoorbeeld met 5 uur per week op een buurtgerichte activiteit moeten kunnen beginnen.

Begroting <i>Meedoen Plus</i> (2009 – 2011):	
- begeleiding / teamleiders:	270.000
- stageplekken (reiskosten, werkkleding, ed.):	50.000
- diagnose / scholing / educatie:	400.000
Totaal:	720.000

4.2.2 Extra inzet op de ontwikkeling van basisvaardigheden

Ook gaan we via het bestaande diagnose-instrumentarium een deel van ons WWBbestand screenen op de aanwezigheid van een basis op het gebied van taal, rekenen en sociale vaardigheden. Voor de mensen waarbij bijvoorbeeld laaggeletterdheid geconstateerd wordt, kopen we specifieke trajecten in om zodoende hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. We hebben hiervoor de bestaande en de (tijdelijke) extra middelen voor educatie ter beschikking.

4.2.3 Veertig gemeentelijke plekken voor gesubsidieerd werk en detachering

Verder stellen we als gemeente in de periode 2009 – 2011 veertig gesubsidieerde werkplekken en detachingsplaatsen beschikbaar (5 per dienst / maximaal een jaar per plek). Zestien van deze veertig plekken zijn voor allochtone werkzoekenden en Pardonners. Ook hiermee willen we het goede voorbeeld zijn voor andere bedrijven in de stad. Deze plekken zijn bedoeld voor mensen in de WWB die na een re-integratie- of activeringstraject (Meedoen, Meedoen Plus) een stapje op de re-integratieladder willen maken en werkervaring en werkritme op moeten doen. Deze mensen kunnen voor 2 x een half jaar op verschillende niveaus (facilitaire zaken, huishoudelijke diensten, CIO, DSW, etc.) bij verschillende diensten een gesubsidieerde baan of een detachingsbaan krijgen. De gemeentelijke diensten zijn verantwoordelijk voor de inhoudelijke begeleiding op de werkvloer. De coördinatie en de coaching van de klanten op werknemersvaardigheden kunnen worden gedaan door Weerwerk en de DSW.

Begroting 40 Gemeentelijke plekken (2009 – 2011):	
- loonkosten ¹⁰ :	920.000
- begeleiding:	100.000
- scholing / educatie:	<u>80.000</u>
Totaal:	1.100.000

4.2.5 Maatjesbanen voor Pardonners

Naast jongeren hebben Pardonners onze speciale aandacht. We hebben in Groningen relatief veel Pardonners in de bijstand. Deze mensen zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt, zeker in tijden van recessie. We gaan op korte termijn bedrijven en instellingen benaderen of zij - naast de traineebanen en BBLplekken voor jongeren - ook werkplekken voor Pardonners beschikbaar willen stellen. De Pardonners worden binnen de bedrijven in een soort maatjestrageet op sleeptouw genomen door (oudere) ervaren werknemers, eventueel werknemers die in de deeltijd WW of arbeidstijdverkorting zitten. Zij leren hen de fijne kneepjes van het vak en de *do's* en *dont's* van de bedrijfscultuur. Daarnaast krijgen ze scholing en/of een EVCtraject. De gemeente treedt op als werkgever: we nemen deze mensen in dienst (bij Stichting Weerwerk) en detacheren ze bij de bedrijven. De acquisitie, de begeleiding en de organisatie van de maatjesbanen wordt gedaan door Weerwerk. We streven ernaar om in de periode 2009 – 2010 zesendertig maatjesbanen (van een jaar) te realiseren. Zestien daarvan komen voor rekening van de gemeente (zie hierboven).

Begroting Maatjesbanen voor Pardonners (2009 – 2011):	
- loonkosten:	460.000
- begeleiding / teamleiders:	150.000
- scholing / educatie:	<u>40.000</u>
Totaal:	650.000

¹⁰ Gebaseerd op het wettelijk minimumloon: 23.000 op jaarbasis (inclusief werkgeverslasten).

5 Wat gaat het kosten?

Sommige maatregelen zullen gemakkelijker en beter aanslaan dan andere. We willen efficiënt met onze middelen omgaan en ze vooral inzetten op die onderdelen van het plan die (snel) resultaat hebben. Daarom beschouwen we de raming van de kosten als flexibel. Dat betekent dat we op sommige maatregelen misschien wel meer inzetten dan begroot en dat andere plannen in een vroegtijdig stadium ophouden. Wij zullen de raad op de hoogte houden van significante ontwikkelingen en afwijkingen in het plan en de begroting. We bieden de raad in ieder geval rond de zomer van 2010 een tussenrapportage aan.

Voor de hierboven beschreven maatregelen hebben we het incidentele overschot van 18,8 mln uit het Participatiebudget W-deel beschikbaar (zie nota besteding Participatiebudget / W-deel). In dit hoofdstuk geven we eerst schematisch weer hoe we deze 18,8 miljoen gaan inzetten. Vervolgens informeren we u over een aantal factoren dat ook van invloed is op de uitvoering.

5.1 Inzet 18,8 miljoen Voorkomen van werkloosheid

Jongeren en schoolverlaters

Terug naar school:	1.300.000
<i>Extra middelen voor educatie (VAVO), laaggeletterdheid en consulenten</i>	
Lokale GOA's:	1.350.000
<i>Loonkosten (gesubsidieerd werk, detachingsplekken, loonkostensubsidies) en begeleidingskosten voor 70 werkplekken voor laagopgeleide jongeren</i>	
GOA publieke sector:	1.250.000
<i>Loonkosten en begeleidingskosten voor 70 werkplekken voor laagopgeleide jongeren</i>	
Traineebanen:	1.800.000
<i>Loonkosten en begeleidingskosten voor 60 werkplekken voor middelbaar- en hoogopgeleide jongeren</i>	

Bedrijven en hun personeel in de benen houden

Mobiliteitscentrum:	670.000
<i>Extra middelen voor loonkosten, begeleiding en scholing van werkzoekenden, 20 werkplekken per jaar</i>	
Outreaching werkgroepen:	1.840.000
<i>Extra middelen voor 6 accountmanagers voor bedrijven en loonkosten en scholing van 50 werkzoekenden per jaar</i>	

Werkzoekenden 'arbeidsfit' houden

Kwalificeren en arbeidsfit houden nieuwe instroom

Intensivering aanpak Werkplein:	2.545.000
<i>Middelen voor extra inzet van consulenten</i>	
Arrangementen werkgevers:	1.020.000
<i>Middelen voor extra accountmanagement voor bedrijven en loonkosten en scholing van werkzoekenden</i>	
Onderkant arbeidsmarkt:	4.555.000
<i>Loonkosten voor de bemiddeling van 45 laagopgeleide werkzoekenden en 40 WWB'ers met een SW indicatie door de DSW</i>	

Activeren en kwalificeren zittend bestand

Meedoen Plus:	720.000
<i>Extra middelen voor begeleiding, stageplekken, scholing en educatie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt</i>	
40 gemeentelijke plekken	1.100.000
<i>Middelen voor loonkosten, begeleiding, scholing en educatie van 40 WWB'ers</i>	
Maatjesbanen voor Pardonners	650.000
<i>Middelen voor loonkosten, begeleiding, scholing en educatie van 36 Pardonners in de WWB</i>	

_____ +

Totaal: 18.800.000

5.2 Tekort op het W-deel in 2012

Met de inzet van 18,8 miljoen uit het incidentele overschot van het Participatiebudget W-deel verwachten we de komende jaren een belangrijke, extra (tijdelijke) impuls te geven aan het voorkomen van werkloosheid en het kansrijk maken van mensen voor de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd lopen de rijksbijdragen voor re-integratie in het W-deel de komende jaren fors terug (van 46,6 miljoen in 2009 tot 37,5 in 2011). Dat betekent dat eind 2011 de pot leeg is en dat we in 2012 - bij ongewijzigd beleid - een tekort in het W-deel oplopen van ca. 8,5 miljoen euro. Daarnaast wordt er door het kabinet mogelijk nog een extra structurele bezuiniging doorgevoerd op het Participatiebudget, waardoor de beschikbare middelen extra kunnen afnemen. Dit terwijl we niet weten of het economisch perspectief dan verbeterd is. Wellicht hebben we op dat moment nog te maken met de naweeën van de huidige situatie. Uiterlijk 2011 zullen we dus een afweging moeten maken ten aanzien van de reguliere uitgaven voor re-integratie in het W-deel. Medio 2010 maken we een tussenbalans op ten aanzien van de prognose van de uitgaven uit het W-deel voor 2012 en de jaren daarna. Wij zullen deze tussenbalans gezamenlijk met de tussenrapportage over de voortgang van de maatregelen uit deze nota aan de raad presenteren. Voor het overige achten wij het niet uitgesloten dat de rijksoverheid op Prinsjesdag 2009 een bezuiniging op het W-deel afkondigt.

5.3 Extra personeel voor de uitvoering nodig

Naast deze extra maatregelen gaan we ook gewoon door met alles wat we al doen om mensen te activeren, te re-integreren en van een inkomen te voorzien. Dat betekent enerzijds dat er voldoende capaciteit moet zijn om de reguliere activiteiten te kunnen blijven uitvoeren. Anderzijds mogen de ambities uit *Alle hens aan dek* niet ten koste gaan van de reguliere werkzaamheden. Daarom hebben we in de begroting ook kosten opgenomen voor het inhuren van extra consultants, begeleiding en teamleiders. Zo nodig stellen we ook nog een coördinerend projectleider aan. Overigens betekent het inzetten van dit extra personeel dat er nog meer mensen (tijdelijk) aan een baan geholpen worden.

5.4 Tijd voor de voorbereiding

Met sommige maatregelen, zoals de 40 gemeentelijke plekken voor WWB'ers, kunnen we snel beginnen. Andere activiteiten, zoals de activiteiten waarbij we instellingen en werkgevers uit de stad nodig hebben, zullen een langere voorbereidingstijd kosten. Bovendien hebben we tijd nodig om de juiste mensen voor de uitvoering van dit project te vinden. We verwachten dat alle maatregelen in de loop van het voorjaar van 2010 op de rails staan.

5.5 Extra middelen uit het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid

We verwachten extra middelen uit het Actieprogramma Jeugdwerkloosheid van de rijksoverheid (zie ook hoofdstuk 3). We zullen hiervoor samen met diverse partners in regionaal verband een plan van aanpak indienen, waarvan - zo mogelijk - ook de maatregelen uit dit plan onderdeel uitmaken. Zodra er meer duidelijkheid is over de inzet van de rijksmiddelen, zullen we de raad hierover informeren.

5.6 ESF middelen

In oktober 2009 gaan we een aanvraag indienen bij de ESF subsidieregeling 2007 – 2013.

Gemeenten en het UWV werkbedrijf kunnen een verzoek om subsidie indienen voor:

- de verbetering van de arbeidsmarktpositie van werkenden (scholing). Aanvragen voor dit onderdeel moeten samen met de O&O fondsen worden gedaan;

- de additionele toerusting van personen met een achterstand op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld Wajongers /schoolverlaters van 16 jaar en ouder zonder uitkering);
- innovatie gericht op verhogen van de arbeidsproductiviteit (verbeteren werkprocessen; ontplooiing van talent).

Ook hiervan houden we de raad op de hoogte.

6. Wat levert het op?

Met de inzet van de extra maatregelen willen we zo veel mogelijk voorkomen dat mensen werkloos worden of langer werkloos zijn dan strikt nodig is. Zoals we in de hoofdstukken hiervoor al hebben aangegeven zetten we in op het voorkomen van werkloosheid en de beperking van de instroom in de WW en WWB. En daarnaast op het arbeidsfit houden van werkzoekenden.

Het effect dat we willen bereiken is een beperking van het aantal werkzoekenden op korte en op langere termijn.

1. Voor de korte termijn realiseren we een besparing op de middelen voor bijstand en WW.
2. Voor de langere termijn realiseren we een soepeler instroom op de arbeidsmarkt op het moment dat de werkgelegenheid weer aantrekt. Dit vertaalt zich in een structurele verhoging van de (arbeids)participatie.

6.1 Besparing lasten bijstand en WW

Met het gehele pakket aan maatregelen creëren we (maximaal) 541 jaarplaatsen. Het aantal personen zal iets lager liggen omdat enkele banen, met name die voor SW-geïndiceerden, langer lopen dan een jaar.

Inzet van deze banen leidt tot een besparing op het Inkomensdeel WWB en WW. Om een inschatting te maken van de besparing op het I-deel WWB gaan we uit van de volgende aannames:

- 85 procent van de gecreëerde arbeidsplaatsen komt ten goede aan bijstandsgerechtigden. Een deel van de arbeidsplaatsen komt ten goede aan niet bijstandsgerechtigde burgers, met name mensen die WW ontvangen.¹¹ In de bovengenoemde 85 procent is meegenomen dat een beperkt deel van de WW-ers mogelijk zou instromen in de bijstand.
- De gemiddelde lasten per bijstandsgerechtigde per jaar bedragen € 13.850.
- De bijstandsgerechtigden die op een arbeidsplaats worden geplaatst, zouden zonder deze gecreëerde arbeidsplaats een volledig jaar bijstand ontvangen.

Op basis van deze aannames komen we op een geschatte besparing op het I-deel van in totaal 6,4 miljoen incidenteel.¹² Dit bedrag wordt gerealiseerd over de jaren 2010 tot 2012. Daarbij ligt de nadruk op 2010 en 2011. Vooralsnog gaan we uit van de verdeling over de jaarschijven 2010: 2,6 miljoen, 2011: 2,6 miljoen, 2012: 1,2 miljoen.

6.2 Verhoging (arbeids)participatie

¹¹ Dit geldt in ieder geval voor de inzet in het mobiliteitscentrum en voor het arbeidsfit houden van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

¹² $541 * 0,85 * 13.850 = 6.368.923,-$

De extra inzet is er op gericht burgers structureel op de arbeidsmarkt te plaatsen. We gaan er dan ook van uit dat deze extra inzet structureel effect heeft op het aantal (bijstandsgerechtigde werkzoekenden). De hoogte van dit effect is zeer moeilijk in te schatten.

Vooralsnog schatten we in dat de extra inzet een structureel verlagend effect heeft op het aantal bijstandsgerechtigden van 150 tot 250 personen. Dat staat gelijk aan een besparing op de bijstandslasten van een bedrag tussen 2 miljoen en 3,5 miljoen euro.

Daarnaast is een deel van de maatregelen gericht op het activeren van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We gaan er van uit dat dit leidt tot een hogere deelname aan de samenleving van degenen die geen plaats op de arbeidsmarkt vinden. Deze maatschappelijke opbrengst van de verhoging van de participatie vertaalt zich echter niet in een besparing op de bijstandslasten en kunnen we dan ook niet in een bedrag weergeven.

6.3 Financieel beeld

Hierboven hebben we, op basis van een aantal aannames, een inschatting gegeven van de financiële effecten van de extra inzet op de bijstandslasten. Op dit moment is het erg moeilijk in te schatten hoe het budget voor de bijstandslasten (Inkomensdeel-WWB) zich gaat ontwikkelen. Daarbij spelen verschillende zaken een rol, zoals de landelijke en lokale ontwikkeling ten aanzien van de bijstandslasten, de effecten van het verdeelmodel en de compensatieaanvraag die we hebben ingediend in het kader van de MAU (Meerjarige Aanvullende Uitkering).

Daarnaast wordt er door het kabinet mogelijk een structurele bezuiniging doorgevoerd op het Participatiebudget, waardoor de structurele middelen substantieel kunnen afnemen.

In de zomerbrief 2009 zullen we een geactualiseerd beeld schetsen van onze verwachtingen voor 2009 en 2010.