


Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 36 RvO CU over inclusieve arbeidsmarkt
Informerend
Steller Eric Wams

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 57 64 Bijlage(n) 1 Ons kenmerk 283135-2023
Datum 13-9-2023 Uw brief van Uw kenmerk 

Geachte lezer,

Hierbij doen wij u toekomen ons antwoord op de door de heer P. Rebergen van de CU gestelde vragen ex art. 36 RvO over inclusieve arbeidsmarkt. De brief van de vragensteller treft u als bijlage aan.

- 1. Kent het college de aangehaalde publicaties van Movisie en het SCP over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en hoe kijkt zij daarnaar?*

We hebben kennis genomen van de publicaties. In de beantwoording van vraag twee gaan wij in op hoe wij daar naar kijken.

- 2. Is het college het met de factie van de ChristenUnie eens dat naast investering in mensen ook aanpassingen op de arbeidsmarkt nodig zijn? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom?*

We zijn het met de CU eens dat, naast de inzet op de aanbodkant van de arbeidsmarkt (onze inwoners), ook andere aanpassingen op de arbeidsmarkt hard nodig zijn. Vooral om iedereen die kan en wil werken ook een werkplek te bieden. Daarnaast speelt ook het maatschappelijk belang een steeds grotere rol. De krapte op de arbeidsmarkt leidt steeds vaker tot personeelstekorten, bijvoorbeeld in het onderwijs, bij overheidsinstanties of de zorg. Dit heeft steeds meer negatieve maatschappelijke gevolgen. Werkgevers ervaren deze krapte en hebben te maken met de gevolgen voor hun bedrijfsprocessen. Veel werkgevers spelen hier al op in, maar tegelijkertijd zijn er ook veel die daarvoor de kennis of mogelijkheden missen. Dit terwijl er nog een groep ongekend talent is die zou kunnen werken, mits het werk passend is. Het ongekend talent in onze regio is momenteel 62.000 (volgens de gegevens van het CBS). Van hen zijn er naar schatting 14.000 die bekend zijn bij UWV en gemeenten. Voor het overige gaat het om mensen die meer (uren) willen werken of geen uitkering hebben. Dit

Volgvel 1

onderstreept het belang om in te zetten op inclusief werkgeverschap en leven lang ontwikkelen.

3. *Op welke wijze wordt in Groningen met werkgevers gewerkt aan een inclusieve arbeidsmarkt, ook voor de doelgroepen mensen met een arbeidsbeperking, oudere werknemers en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?*

Wij zetten ons in voor een inclusieve arbeidsmarkt in de volle breedte, want iedereen heeft recht op werk. In ons arbeidsmarktbeleid hebben we wel extra aandacht voor met mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met een (arbeids)beperking en jongeren. Er is een regionaal team van werkgeversadviseurs dat zich hier in het bijzonder op richt. Ook hebben we een sluitende aanpak voor de overgang van PRO/VSO scholen naar werk via route arbeid. Zo proberen we deze jongeren al vroegtijdig met werkgevers in contact te brengen voor een geschikte werkplek. We benoemen oudere werknemers niet als specifieke doelgroep, maar we houden uiteraard wel in ons beleid wel rekening met dat er ook voldoende kansen worden gecreëerd voor deze groep. Deze groep heeft bijvoorbeeld vaker baat bij ‘van werk naar werk’ begeleiding en om-, her- en bijscholing.

Via Werk in Zicht organiseren we een toegankelijke en eenduidige regionale werkgeversdienstverlening. Dat is de basis om werkgevers het makkelijker te maken om een meer inclusief personeelsbeleid te voeren. In onze arbeidsmarktregio werken ruim 80 werkgeversadviseurs van gemeenten en UWV om werkgevers te adviseren en te motiveren om meer inwoners in dienst te nemen. Deze adviseurs hebben ook tal van instrumenten tot hun beschikking om werkgevers te motiveren en te ondersteunen bij het aannemen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat wij daar goed in slagen en dat veel werkgevers ook bereid zijn om een inclusieve werkgever te zijn, blijkt uit het feit dat we voorop lopen in het realiseren van afspraakbanen. In onze arbeidsmarktregio lopen we voor op het aantal te realiseren afspraakbanen. Inmiddels zijn er 4.333 van deze banen gerealiseerd.

Verder is er een aantal aanpassingen op de arbeidsmarkt waar wij ons hard voor maken.

- Onder de noemer “dichterbij dan je denkt!” dagen we werkgevers uit om op een andere manier personeel te werven. Dat kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door middel van open hiring, matching op basis van skills of andere vormen van innovatief matchen, opleidingstrajecten, en functiecreatie. Deze vormen van werven zijn bedoeld om verder kijken dan het CV en meer te kijken naar het profiel en de competenties om tot een goede match te komen. Dit biedt meer kansen aan onder andere ouderen, mensen met een arbeidsbeperking en andere inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Om-, her- en bijscholen: werkgevers zullen meer aandacht moeten hebben voor het leven lang ontwikkelen van het bestaande personeel. Binnen de Scholingsalliantie Noord hebben we een publiek-privaat samenwerkingsverband tussen opleidingsfondsen, brancheorganisaties, sociale partners en overheden binnen de drie noordelijke provincies (Drenthe, Friesland en Groningen). Wij bundelen onze krachten, zodat we gezamenlijk de mogelijkheden tot scholing en ontwikkeling vergroten. Zo benutten en

Volgvel 2

ontwikkelen wij het talent van het Noorden. Om deze stap te ondersteunen en te stimuleren bieden wij één gezamenlijk platform aan. Eén platform waar alle scholingsmogelijkheden overzichtelijk worden weergegeven.

- Via het inkoopbeleid passen we social return bij inkoop en aanbestedingen toe om zo inclusief werkgeverschap te stimuleren.
- Binnen de Economische agenda is er veel aandacht voor de toekomstbestendige arbeidsmarkt, met onder andere impactondernemen, talentbehoud en het verbeteren van de verbinding tussen onderwijs en werkgevers. Werkgevers die al goede ervaringen hebben opgedaan met inclusief en innovatief werven, dienen als voorbeeld voor anderen.

Graag verwijzen we u voor meer informatie over diverse initiatieven en programma's naar de brief aan de raad van 17 juli 2023 over "ontwikkelingen regionale arbeidsmarktdienstverlening" (223195-2023).

4. *Van welke instrumenten kunnen werkgevers gebruik maken om geschikte werkzaamheden in beeld te brengen of functies aan te passen of te creëren voor de eerder genoemde doelgroepen?*

Werkgevers kunnen van zeer veel verschillende vormen van dienstverlening, voorzieningen en instrumenten gebruik maken. Alle instrumenten die in onze regio beschikbaar zijn voor werkgevers zijn inzichtelijk gemaakt in Dennis¹, een landelijke instrumentengids waar we als arbeidsmarktregio op zijn aangesloten. Op de website van Werk in Zicht staat ook alle dienstverlening die wij bieden aan werkgevers.²

5. *Ziet het college mogelijkheden om de inzet om inclusiviteit op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen aan te passen of te intensiveren, bijvoorbeeld op grond van de publicaties? Zo nee, waarom niet?*

Wij vertrouwen erop dat uit de beantwoording van de eerste vier vragen voldoende duidelijk is dat er al op vele fronten wordt ingezet op het veranderen van de arbeidsmarkt met als doel deze meer inclusief te maken en dat blijven we de komende jaren ook doen. De betreffende publicaties bevestigen nogmaals het belang hiervan, maar geven geen aanleiding om de huidige plannen en inzet nog verder te intensiveren.

Wij vertrouwen erop u voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.

¹ <https://instrumentengids-dennis.nl/arbeidsmarktregio/groningen/>

² <https://www.werkinzicht.nl/werkgevers/>