

Bestuursdienst



Afdeling **Beleid**
Onderwerp **Concept kadernota Regionaal arbeidsmarktbeleid**

Bezoekadres
Eendrachtskade ZZ 2

Postadres
Postbus 1125
9701 BC Groningen

E-mailadres
judith.slagter@groningen.nl

Website
www.groningen.nl

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 57 42 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk SZ 11.2637824

Datum **23 JUN 2011** Uw brief van -

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Zoals u weet zijn wij bezig met het formuleren van ons arbeidsmarktbeleid voor de komende jaren. Dit doen we in een kadernota. Deze kadernota wordt de opvolger van de nota *Een werkend netwerk, activerend arbeidsmarktbeleid 2006-2010*.

We zijn het proces begonnen met een presentatie over arbeidsmarktbeleid tijdens de raadscommissie Werk & Inkomen van maart 2011. Voorafgaand aan de presentatie hebben we een paar doelpalen 'neergezet' - zoals arbeidsmobiliteit en een vraaggerichte werkgeversbenadering - en u gevraagd met ons mee te denken.

De concept kadernota die voor u ligt, is het resultaat van consultatie van de raad en van vertegenwoordigers van werkgevers tijdens een ontbijtsessie. Graag willen we deze concept nota met u bespreken. Zijn dit de doelen waar we ons de komende jaren op moeten richten? En zijn dit de maatregelen waarmee we die doelen bereiken?

Vervolgens zullen we uw input en die van andere partijen verwerken tot een definitieve kadernota Regionaal arbeidsmarktbeleid, die we in het najaar van 2011 ter besluitvorming aan uw raad aanbieden.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

Concept kadernota Regionaal arbeidsmarktbeleid: Grensverleggend

1. Grenzen verleggen

Voor u ligt de concept kadernota Regionaal arbeidsmarktbeleid. Deze concept kadernota willen we graag met de raad bespreken. Zijn dit de doelen waar we ons de komende jaren op moeten richten en zijn dit de maatregelen waarmee we die doelen bereiken? De input van de raad en die van andere partijen zullen we vervolgens verwerken tot een definitieve kadernota.

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. De invoering van deze wet gaat gepaard met grote bezuinigingen. Het aangaan van deze uitdagingen willen we en kunnen we niet alleen. Hierbij hebben we andere partijen nodig.

Als gemeente willen we grenzen verleggen. We willen op regionaal niveau kijken wat er speelt. Waar gaan de komende jaren tekorten ontstaan? Hoe kunnen we onze arbeidsmarkt daar nu al op inrichten? En waar gaan we accenten leggen?

We willen niet alleen fysieke grenzen verleggen, maar ook mentale grenzen. Als gemeente willen we mensen een spiegel voorhouden. 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 zichzelf 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 Doelen, rollen en focus

De doelen

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

1. **De 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 beroepsbevolking moet onze prioriteit nummer 1 zijn. Volgens prognoses van het CBS gaat er binnen nu en 10 jaar zo'n 14% van de beroepsbevolking 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. De huidige arbeidsparticipatie is te laag om de negatieve effecten van de vergrijzing te kunnen compenseren. 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. Dit komt door een veranderende sectorstructuur van laaggekwalificeerde industrie naar hooggekwalificeerde dienstverlening.

Een belangrijke opgave voor de komende jaren is dan ook het verhogen van de arbeidsparticipatie met de mensen die nu nog aan de zijlijn staan: vrouwen, ouderen en lager opgeleiden. 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 morgen zal iedereen nodig zijn, ook de niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) die nu niet meedoen. Hoe kunnen we deze mensen 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.

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

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. Door middel van regionale samenwerking kunnen we werkgevers en werkzoekenden de komende jaren meer mogelijkheden bieden. 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 komende jaren de verschillen tussen de stad en de regio groter worden. De stad groeit en verjongt en de regio krimpt en vergrijsst. 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 is er 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.

Wat merken we van het nieuwe beleid? Fictief voorbeeld Gemeente Neutenziel

Als regiogemeente maakt Neutenziel sinds 2011 deel uit van de regionale aanpak van het arbeidsmarktbeleid. Daarvoor had Neutenziel een beleid dat alleen gericht was op de eigen gemeente. Dit betekende bijvoorbeeld dat de hoogte van de loonkostensubsidies per gemeente verschilden en dat elke gemeente afzonderlijk van elkaar werkgevers gingen benaderen. Neutenziel is een krimp-gemeente. Dit betekent dat jonge mensen wegtrekken naar de stad en de oudere inwoners achterblijven. Het gevolg is dat de gemeentelijke voorzieningen onder druk komen te staan. Dit willen we voorkomen.

Bedrijven in de gemeente zijn aangesloten bij de regionale aanpak. Dit betekent dat bedrijven in de gemeente kunnen putten uit een veel breder regionaal aanbod van werkzoekenden. Zo werken er door de regionale aanpak 3 specialistische proces operators bij een chemisch bedrijf in Oost Groningen. Deze stonden ingeschreven bij het Werkplein baanzicht in Assen. Hiermee is het voortbestaan van het bedrijf gegarandeerd. Ook werkzoekenden kunnen op basis van hun competenties regionaal gematcht worden en vergroten hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt. Hiermee leveren we een bijdrage aan het verbeteren van de mobiliteit van werkzoekenden.

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.

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 jongeren 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.

Investeerder

Tot slot 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.

Focus

We realiseren ons dat we als gemeente 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 zaken:

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

In de onderstaande hoofdstukken noemen we de maatregelen die we de komende jaren willen gaan nemen. In de kadernota werken we deze maatregelen verder uit.

3 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 zijn dit zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening en groot- en detailhandel. Vooral de sectoren zorg en onderwijs zijn in de stad Groningen goed vertegenwoordigd. 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 aan de volgende maatregelen:

- **Vraaggerichte werkgeversbenadering**

Naast een focus op groeisectoren willen we een meer op de vraag afgestemde werkgeversbenadering. Dit betekent 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. Werkzoekenden met een uitkering die voldoen aan de gestelde competenties van beschikbare (focus) vacatures krijgen een werk(leer)aanbod.

- **Faciliteren strategische personeelsplanning**

Uit de gesprekken die we met werkgevers hebben gevoerd blijkt dat kleine werkgevers geen of onvoldoende beeld hebben van hoe het personeelsverloop als gevolg van de vergrijzing eruit ziet. Als gemeente kunnen we een faciliterende rol spelen op het gebied van strategische personeelsplanning. Dit kan door goede ideeën en tools bij elkaar te brengen en deze toegankelijk te maken voor sectoren die hier nog niet mee werken. Zo ontwikkelt Zorgplein Noord in samenwerking met het kennisinstituut Arbeid van de Hanzehogeschool een strategisch personeelsplanningmodel voor de zorg. We willen in samenwerking met het MKB onderzoeken of dit model ook voor andere groeisectoren gebruikt kan worden.

- **Loondispensatie/ Werken naar vermogen**

Op dit moment ligt het wetsvoorstel 'Werken naar vermogen' in de Tweede Kamer. In dit wetsvoorstel speelt het instrument loondispensatie een belangrijke rol. Het is de bedoeling dat werknemers worden betaald naar rato van hun loonwaarde en daarvoor een inkomen krijgen. De rest wordt door gemeenten aangevuld met een uitkering tot maximaal het wettelijk minimumloon (wml). 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.

- **Werken met behoud van uitkering**

Dit testen we momenteel uit in de vorm van een pilot. We onderzoeken of het voor ontwikkelbare klanten een goed instrument is, waarbij wij er vanuit gaan dat er perspectief bestaat op regulier werk. Werkgevers hebben aangegeven dit een interessant middel te vinden om te kijken of een potentiële werknemer bevalt. Hiermee kunnen vooroordelen over werknemers worden weggenomen. Bijvoorbeeld dat ouderen vaker ziek zijn dan jongere werknemers.

- **Stimuleren diversiteit en mobiliteit**

Arbeidsmobiliteit wordt steeds belangrijker. De uitwisseling van personeel tussen niet alleen gelijksoortige, maar ook andersoortige bedrijven, kan als onderdeel van strategisch personeelsbeleid op termijn een bijdrage leveren aan het binden en boeien van personeel. We zien hier voor onszelf een faciliterende rol.

Wat merken we van het nieuwe beleid? Fictief voorbeeld van Bas de Boer

Bas de Boer is 47 en regiodirecteur van Bio Technik BV (BT). Een bedrijf dat opereert in de ontwikkeling en de toepassing van Biotechnologie.

BT zet veel af naar de Duitse markt maar ook Polen en Tsjechië. Vanwege de gunstige ligging, de aanwezigheid van kennisinstellingen en de dichtslibbende wegen in de Randstad besloot Bas om zijn bedrijf in 1995 te verplaatsten naar Groningen. Voor de komende jaren krijgt hij te maken met een aantal problemen:

Binnen nu en 10 jaar gaat 20% van zijn werknemers met pensioen. Hoe vang ik dit op, hoe kom ik aan geschikte mensen om te voorkomen dat expertise en kennis van oudere werknemers binnenkort mijn bedrijf verlaat?

Bas heeft zich gelukkig aangesloten bij het netwerk van kansrijke sectoren in de provincie Groningen. Een van de initiatieven waarin de gemeente Groningen de trekker in is geweest. In dit Netwerk komt hij in contact met een bedrijf dat voor hem een strategisch personeelsplan maakt. Op basis van deze analyse kan hij FlexPool (samenwerkingsverband tussen het werkplein en uitzendbureaus) vraaggericht op basis van competenties laten zoeken naar geschikte kandidaten in de provincie en erbuiten. Binnen 3 weken had Bas een op zijn bedrijf toegespitst aanbod met daarin de ideale mix van instrumenten. Zo werken er nu 5 Sw-ers met loondispensatie. Zijn er een aantal 55-plussers aan het werk met behoud van uitkering en lopen er 3 jongeren met een oud gediende mee om de kneepjes van het vak te leren. Hij ervaart het contact met FlexPool als prettig en zakelijk. Op korte termijn hebben ze een effectieve oplossing kunnen bieden voor zijn strategisch personeelsprobleem. Dit heeft hem niet alleen veel tijd en acquisitiegeld bespaart, Bio Technik voldoet ook nog eens aan het MVO keurmerk.

4 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 hoofdonderwerp 'ontwikkeling van mensen' denken we aan de volgende maatregelen:

- **Investeren in re-integratie en het activeren van mensen**

Op dit moment zijn we bezig met het ontwikkelen van ons nieuwe re-integratiebeleid voor de komende jaren. 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. Hierbij denken we aan de inzet van instrumenten zoals loondispensatie, uitstroombanen en participatiebanen.

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die niet in staat zijn om volledig op de reguliere arbeidsmarkt te werken, willen we participatiebaan aanbieden. Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt willen we een uitstroombaan aanbieden. Een uitstroombaan combineert werken en leren en 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 zorg en welzijn en zakelijke dienstverlening.

Ook investeren we binnen ons educatieprogramma in de het stimuleren 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.

- **Investeren in werkgelegenheid voor de onderkant**

We zijn op zoek naar creatieve mogelijkheden om werkgelegenheid voor de onderkant te creëren. Hierbij 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.

Tenslotte denken we aan de mogelijkheden die *social return* kan bieden. Enige tijd geleden heeft de raad naar aanleiding van een initiatiefvoorstel van de SP besloten om *social return* tot een 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. De komende jaren willen we hier meer op sturen.

Wat merken we van het nieuwe beleid? Fictief voorbeeld van werkzoekende Gerard Dijkstra

Gerard Dijkstra is 49 woont in de stad Groningse wijk Vinkhuizen. Hij is getrouwd met Tiny en heeft 3 kinderen. Gerard heeft meer dan 30 jaar als vrachtwagenchauffeur gewerkt bij een transportbedrijf in de stad. Vanwege de recessie en de concurrentie uit landen als Polen en Roemenië is hij vorig jaar ontslagen en zit hij nu thuis. Tiny Dijkstra werkt parttime als invalkracht in de zorg. Met drie studerende kinderen is het lastig om de touwtjes aan elkaar vast te knopen. Op de arbeidsmarkt ervaart hij de volgende problemen:

In de transport branche is op dit moment weinig werk te vinden, bovendien is hij al bijna 50 en daarmee volgens werkgevers te duur. Doordat hij op zijn achttiende gelijk is gaan werken in zijn droomberoep beschikt hij bovendien niet over diploma's of EVC's. Hoe kom ik weer aan het werk als niemand op me zit te wachten?

Gerard heeft zich ingeschreven bij FlexPool. Op basis van zijn competenties en ervaring stelt zijn klantmanager voor om een half jaar als chauffeur te rijden op een buurtbus in de krimp gemeente Delfzijl. Regiogemeenten in de provincie hebben met elkaar gekeken hoe ze voorzieningen in de Ommelanden in stand kunnen houden door deze op een andere manier te organiseren. Gerard verricht de werkzaamheden met behoud van uitkering en krijgt een maandelijkse premie. Verder volgt hij een aantal cursussen op het gebied van klantvriendelijkheid en sociale vaardigheden. Na een half jaar te hebben gereden op de buurtbus stroomt hij door naar een uitstroombaan bij Qbuzz. Doordat Gerard over zijn eigen grenzen heen heeft gekeken is hij inmiddels in vaste dienst bij Qbuzz en is hij onlangs uitgeroepen tot de meest klantvriendelijk buschauffeur van Groningen.

5 Focus op het verbeteren van de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Werkgevers geven aan dat aansluiting van het onderwijs 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. Een goed voorbeeld hiervan is het VtiS project van het Alfa college en het Noorderpoort.

In veel sectoren groeit de invloed van (digitale) techniek. Leerlingen kiezen echter nog relatief weinig voor technisch en conceptueel georiënteerde opleidingsrichtingen. 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.

Behalve een focus op de groeisectoren hebben we ook extra aandacht voor jongeren zonder een startkwalificatie. Om meer jongeren succesvol op de arbeidsmarkt te laten instromen is het behalen van een startkwalificatie van belang. In het kader van het actieplan jeugdwerkloosheid doen we daar al veel aan. Toch behaalt niet iedere jongere een startkwalificatie. Dit willen we de komende jaren verbeteren. Hierbij zoeken we aansluiting bij de landelijke ontwikkeling van de totstandkoming van de zogenaamde Werkscholen. De Werkschool is een instrument om voor en namens scholen voor kinderen met leer- en gedragsproblematiek de brug naar de arbeidsmarkt te slaan. Zij is bedoeld voor leerlingen zonder startkwalificatie, die niet kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs én niet op eigen kracht de stap naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen maken. De Werkschool wordt op regionaal niveau vormgegeven. Het Rijk denkt daarbij aan de bestaande dertig arbeidsmarktregio's. We 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.

6 Hoe verder?

De concept kadernota die hier ligt is het resultaat van consultatie met de raad en met vertegenwoordigers van werkgevers. Graag willen wij deze concept kadernota met de raad bespreken. Zijn dit de doelen waar we ons de komende jaren op moeten richten? En zijn dit de maatregelen waarmee we die doelen bereiken?

Daarnaast willen we deze concept kadernota voorleggen aan stakeholders zoals werkgevers, onderwijsinstellingen en koepel organisaties. Aangezien het hier om regionaal arbeidsmarktbeleid gaat, willen we de concept kadernota ook bespreken met andere gemeenten in de regio. Met de VGG gemeenten hebben we afgesproken om dit via de overlegstructuren van het Actieplan Jeugdwerkloosheid te doen.

De input van de raad en die van andere partijen verwerken we vervolgens tot een kadernota Regionaal arbeidsmarktbeleid 2012-2015 die we in het najaar van 2011 ter besluitvorming aan de raad aanbieden. In deze kadernota Regionaal arbeidsmarktbeleid zullen wij bovengenoemde maatregelen verder uitwerken en voorzien van concrete doelen en prestatie-indicatoren. Daarnaast zullen we een inschatting maken van de kosten en aangeven uit welke budgetten deze kosten gedekt kunnen worden. In de programmarekening rapporteren we jaarlijks over de voortgang van deze maatregelen

Bijlage: 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 231.00 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 Groningen 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 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.

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 krachten 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.

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. Hiermee verschuift de verantwoordelijkheid voor arbeidsmarktbeleid en re-integratie steeds meer naar de gemeenten.