



Onderwerp **Regionaal actieplan Jeugdwerkloosheid 2.0**

e-mail:
szw@sozawe.groningen.nl

**Gemeenteraad van
de gemeente Groningen**

Telefoon (050) 367 50 38 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk D&A/IS/SZ 13.3958057

Datum **30 OKT 2013** Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte heer, mevrouw,

De afgelopen jaren zijn we er in de arbeidsmarkt regio Groningen in geslaagd om met een groot aantal maatregelen de groei van de jeugdwerkloosheid af te remmen. De aanhoudende recessie leidt er echter toe dat deze opnieuw stijgt. Het kabinet wil dat jongeren meer en betere kansen krijgen om te participeren in de samenleving. Dat zij grip krijgen op hun toekomst. Dat zorgen en onzekerheid over de toekomst plaats gaan maken voor optimisme en perspectief. Dat het behalen van een diploma zich uitbetaalt en zij zich verder kunnen ontplooiën in hun werk om zo economische zelfstandigheid te realiseren.

Op 5 maart hebben de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een brief aan de Tweede Kamer gestuurd over de aanpak van jeugdwerkloosheid. In deze brief geven zij aan dat het kabinet in 2013 € 25 miljoen extra beschikbaar stelt om op regionaal niveau de jeugdwerkloosheid aan te pakken. Deze € 25 miljoen is verdeeld over de 35 arbeidsmarkregio's. Dit is gebeurd op basis van het aantal niet-werkende werkzoekende jongeren per regio. Voor de regio Groningen betekent dit een bedrag van € 1.638.500.

Om als regio in aanmerking te komen voor de rijksbijdrage voor de aanpak van jeugdwerkloosheid, moest de centrumgemeente Groningen mede namens de samenwerkingspartners voor 1 juli 2013 een regionaal plan van aanpak indienen. Dit hebben wij gedaan. De totale kosten van het plan voor onze regio bedragen € 3.459.000. Voor de rijksbijdrage moet minstens 50% cofinanciering worden gevonden. Dat moet gaan lukken met bijdragen van gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers. De berekende cofinanciering bedraagt € 1.820.500.

We sturen u hierbij het plan toe, nu wij van het rijk hebben gehoord dat de plannen uitgevoerd kunnen worden. Het convenant daartoe wordt op dit moment getekend. Het plan bestaat uit een aantal instrumenten en projecten, die naar behoefte en wens van de subregio's daar ingezet kunnen worden. Voor de uitvoering van het plan wordt de bestaande projectorganisatie van Werk in Zicht ingezet.



Tijdens het opstellen van het plan hebben wij o.a. onderzocht of de “Startersbeurs” een goede werkwijze zou zijn. De PvdA heeft hierover op 22 april 2013 raadsvragen gesteld. We hebben ons goed laten informeren over de mogelijkheden van de Startersbeurs maar hebben in overleg met de verschillende samenwerkingspartners op de regionale arbeidsmarkt besloten om niet met de Startersbeurs mee te gaan doen. In plaats daarvan stimuleren wij de totstandkoming van werkervaringsplaatsen voor jongeren o.a. met een vouchersysteem. Voor jongeren zonder eigen inkomsten wordt onderzocht onder welke randvoorwaarden werkervaring opgedaan kan worden met behoud van uitkering. We hebben om meerdere redenen voor vouchers gekozen in plaats van de Startersbeurs. Zo denken we met vouchers flexibeler te zijn dan binnen de spelregels van de Startersbeurs. We kunnen met de vouchers drempels verlagen voor werkgevers om een jongere een werk-, werkervaringsplek of stageplaats te geven. We verwachten met dit instrument ook meer jongeren te kunnen bereiken, ook jongeren met een lage opleiding. En we kunnen voor jongeren zelf ook een aantal materiele belemmeringen wegnemen om naar een stage of werkervaringsplek te gaan, zoals reiskosten. Een laatste reden om niet voor de Startersbeurs te kiezen was dat aan de Startersbeurs aanzienlijke kosten verbonden zijn voor de uitvoering via een administratieve organisatie.

Naast de vouchers bevat het Actieplan voorlichting, werkcarroussels, opleidingsmogelijkheden dicht bij de werkgever en coachingstrajecten. Ook zijn er vanuit de verschillende kanssectoren zoals techniek, zorg en callcenterbranche al hele concrete projecten aangevraagd die nu worden uitgewerkt. Zeer binnenkort zullen we de uitvoering daadwerkelijk starten.

In de bijlage ontvangt u het Regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid 2.0 Arbeidsmarktregio Groningen ‘In beweging – aan de bak!’

We hopen u zo van voldoende informatie te hebben voorzien.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

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

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

4.5

Regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid 2.0 Arbeidsmarktregio Groningen



2013 en 2014

In beweging - aan de bak!

Aanpak van jeugdwerkloosheid door het stimuleren van mobiliteit

25 juni 2013

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. De Regionale arbeidsmarkt.....	5
3. Visie en uitgangspunten.....	6
3.1. Visie.....	6
3.2. Uitgangspunten.....	6
4. Kwetsbare jongeren en kanssectoren.....	8
4.1. Kwetsbare jongeren	8
4.2. Kanssectoren.....	9
5. Ambitie en doelstellingen.....	10
6. Instrumenten en concrete projecten	11
7. De uitvoering	15
7.1. de projectorganisatie.....	15
7.2. inzet middelen.....	15
7.3. communicatie.....	15
Bijlagen.....	17

1. Inleiding

Aanleiding actieplan

In de vorige periode van het Actieplan Jeugdwerkloosheid (2009-2012) zijn we er met een groot aantal maatregelen in geslaagd om de groei van de jeugdwerkloosheid af te remmen. De aanhoudende recessie leidt er echter toe dat deze opnieuw stijgt: in 2012 nam het aantal werkzoekende jongeren met 16% toe. Eind april 2013 staan er in onze arbeidsmarktregio ruim 4500 jongeren ingeschreven als werkzoekend.

Dat zijn er te veel. In maart 2013 heeft het kabinet daarom besloten extra middelen beschikbaar te stellen om de kansen voor jongeren op werk te vergroten. Voor de jaren 2013 en 2014 gaat het om een bedrag van € 50 miljoen. Deze worden verdeeld over de 35 arbeidsmarktregio's en het MBO onderwijs. Voor onze arbeidsmarktregio is voorlopig een bedrag gereserveerd van € 1.638.500.

In dit plan van aanpak beschrijven we welke maatregelen we in de arbeidsmarktregio Groningen willen nemen om de jeugdwerkloosheid te voorkomen en te bestrijden. Daarbij bouwen we voort op de maatregelen die we in de afgelopen jaren hebben genomen en de samenwerking die we zijn aangegaan onder de naam "Werk in Zicht".

Werk in Zicht

Na afloop van de vorige Actieplanperiode zijn we met alle betrokken partijen blijven werken aan een zo goed mogelijke voorbereiding van jongeren op de arbeidsmarkt en het voorkomen van langdurige werkloosheid. De Provincie Groningen heeft ons hierbij ondersteund door middelen beschikbaar te stellen in het kader van de zogenaamde "Versnellingsagenda".

De structuur die we hebben opgebouwd, hebben we stapsgewijs benut om alle taken van de arbeidsmarktregio uit te voeren. Die structuur bestond tot eind 2012 uit een drietal subregio's die de basis vormen voor de concrete uitvoering en één coördinerende en trekkende gemeente (Groningen). Per 1 januari 2013 heeft zich een vierde subregio (Assen, Tynaarlo en Aa en Hunze) aangesloten.

In de afgelopen periode hebben we wel een aantal wijzigingen aangebracht aan de structuur van de arbeidsmarktregio. Zo is het bestuurlijk overleg (bestaande uit wethouders van de betrokken gemeenten) uitgebreid met vertegenwoordigers van het UWV en de ROC's. Tevens is er een directeurenoverleg ingesteld waardoor de activiteiten van de arbeidsmarktregio nauw aansluiten op de reguliere werkzaamheden van betrokken organisaties. De maatregelen worden uitgevoerd door de betrokken organisaties. Zij worden daarbij ondersteund door een klein projectbureau. Vanzelfsprekend worden maatregelen en projecten uitgevoerd in nauwe samenwerking met werkgevers in de regio.

Binnen onze arbeidsmarktregio hebben we ervoor gekozen om ons te richten op twee hoofdthema's: de aansluiting onderwijsarbeidsmarkt en de werkgeversdienstverlening.

Vanwege de voortzetting van onze goede samenwerking kunnen we in korte tijd een gedragen aanpak voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid in de arbeidsmarktregio Groningen presenteren. Met als thema: ***In beweging - aan de bak!***

Leeswijzer

We beginnen dit plan met een analyse van de regionale arbeidsmarkt (hoofdstuk 2). Daarna beschrijven we welke uitgangspunten we hanteren bij de bestrijding van jeugdwerkloosheid (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 beschrijven we de doelgroep(en) en de kanssectoren. Vervolgens zetten we onze ambities uiteen en benoemen we de doelstellingen die we de komende jaren willen behalen (hoofdstuk 5). In hoofdstuk 6 geven we aan welke instrumenten en projecten we in gaan zetten. We sluiten af met een beschrijving van de wijze waarop we het actieplan gaan uitvoeren (hoofdstuk 7).

2. De Regionale arbeidsmarkt

De aanhoudende economische recessie zorgt voor een zeer ruime arbeidsmarkt in Groningen. Het aantal werkzoekenden is in een jaar tijd met 27% toegenomen, terwijl het aantal vacatures bij het UWV met 24% daalde. De positie van jongeren is hierbij extra kwetsbaar: zij hebben vaker flexibele contracten en een beperkt arbeidsverleden. Het geringe aantal baanopeningen geeft hen beperkte mogelijkheden om werkervaring op te doen.

In de bijlage vindt u een overzicht van de ontwikkelingen van vraag en aanbod in onze arbeidsmarktregio. Hieronder geven wij de belangrijkste kort weer.

Aanbod

- ✚ Het aantal jongeren dat zich als werkzoekende heeft ingeschreven is ruim 4500
- ✚ Het grootste deel daarvan heeft een lage opleiding
- ✚ De stijging van de werkloosheid (16% in 2012) heeft zich echter vooral voorgedaan bij jongeren met een middelbare en hogere opleiding...
- ✚ ...in en rondom de stad Groningen

De positie van jongeren met een lage opleiding was al zwak, maar die van hoger opgeleide jongeren begint nu ook sterk te verslechteren. Overigens is er wel sprake van een grote dynamiek: een hoge instroom samen met een hoge (zij het iets lagere) uitstroom.

Vraag

- ✚ De werkgelegenheid in de regio loopt terug in alle sectoren, met uitzondering van de zorg..
- ✚ ...waarbij de ontwikkelingen binnen de zorg wel uiteenlopen: zo is er een toename aan banen in de ouderenzorg, de gehandicaptenzorg en de ziekenhuizen, en een afname in de geestelijke gezondheidszorg en de kinderopvang.
- ✚ Bij de vacatures die er zijn, gaat het vooral uit middelbare en hogere functies
- ✚ Op middellange termijn verwachten we (als gevolg van de vergrijzing) meer vacatures in de sectoren zorg en welzijn.
- ✚ Ook verwachten we moeilijk vervulbare vacatures in de techniek (mede als gevolg van de beroepskeuze van jongeren)

Knelpunten en kansen

- ✚ Op dit moment zijn de kansen voor jongeren vanwege een geringe hoeveelheid banen, beperkt.
- ✚ Toch zijn er ook nu nog steeds vacatures: vooral in de horeca, handel, zorg en de uitzendbureaus.
- ✚ Daar waar banen zijn, sluiten ze echter niet altijd aan bij de kwalificaties van de werkzoekende jongeren. Het is dus van belang om maatregelen te nemen om deze aansluiting te verbeteren.
- ✚ Werkgevers beschikken niet over de middelen om in jongeren te investeren
- ✚ Vooral jongeren met een lage opleiding zijn nauwelijks mobiel. Dat is wel nodig om aan de slag te komen (in delen van de arbeidsmarktregio is het aantal banen structureel te laag).

- ✎ **Kansen:** er zijn sectoren die op termijn een vraag naar personeel laten zien. We kunnen nu afspraken maken over het interesseren van mensen in deze sectoren en we kunnen afspraken maken over het investeren in mensen (kwalificering) zodat zij over niet al te lange tijd volledig geschikt zijn. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat jongeren “werkfit” blijven om in te springen als zich kansen voor doen.

3. Visie en uitgangspunten

3.1. Visie

We vinden dat iedereen die kan werken, ook moet werken. Wanneer dat niet kan, leveren mensen op een andere manier een bijdrage aan de samenleving. In dit actieplan gaat het om werk voor jongeren en om het voorkomen van jeugdwerkloosheid. De eigen verantwoordelijkheid van de jongere staat daarbij voorop.

Iedere jongere moet (gekwaliceerd) aan het werk of terug naar school. Soms is daarbij echter (tijdelijk) ondersteuning nodig. Er is immers vanwege de economische situatie niet voor iedereen werk beschikbaar. Omdat het werk er niet is of omdat de jongere niet over de kwalificaties beschikt die de werkgever vraagt. Voor die jongeren willen we met de aanpak uit dit plan werk dichterbij brengen.

Een goede samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties op het gebied van werk- onderwijs-zorg is daarbij noodzakelijk, evenals een goede afstemming van het beleid op deze terreinen.

Als we spreken over jongeren, hebben we het over alle jongeren tussen de 18 en 27 jaar.

3.2. Uitgangspunten

Bij de maatregelen en projecten die we gaan uitvoeren, hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. We sluiten aan bij lopende projecten en aanpakken die succesvol zijn

In ons eerdere actieplan jeugdwerkloosheid (2009, 2010 en 2011) hebben we goede resultaten geboekt, zowel kwantitatief als kwalitatief.

kwantitatief

Aantal jongeren naar een baan:	8200
Aantal jongeren naar een leerwerkbaan:	760
Aantal jongeren naar stage/andere activiteit:	2200

kwalitatief

Sterk netwerk
Goede arbeidsmarktstructuur
Ruimte voor innovatie
Ruimte voor inzet op kwetsbare jongeren
Ruimte voor samenwerking tussen werk-onderwijs-zorg

De projecten en instrumenten die aan deze successen hebben bijgedragen zijn: Gilde projecten, GOA Publiek, Startership, Overstag, Uit de Zijlijn, Project jonge moeders, BBL-offensief, vouchers en VIP kaart kwetsbare jongeren. Werk-leertrajecten bij bedrijven zoals van Barsselaar en Goflex, opleidingen voor tandartsassistenten en shovelmachinisten. Het betreft hier allemaal maatwerkprojecten die zijn gebaseerd op de vragen en wensen van bedrijven uit onze regio.

Veel van deze activiteiten of projecten hebben we overigens al een vervolg gegeven in het kader van de Versnellingsagenda 2.0¹. Deze acties/projecten lopen of gaan binnenkort van start. Voor al deze bestaande activiteiten geldt dat we deze in het kader van dit actieplan gaan verdiepen, verbreden, vernieuwen en versnellen.

2. We willen een regionale aanpak met subregionale uitvoering

We vinden het van belang dat we binnen één arbeidsmarktregio één aanpak hebben en dezelfde instrumenten inzetten, zodat het voor werkgevers helder is dat zij met één overheid te maken hebben. Op deze manier is er geen concurrentie tussen de instrumenten van verschillende gemeenten en kunnen we de middelen optimaal inzetten. Ook stellen we de projecten in de verschillende regio's open voor alle jongeren in onze arbeidsmarktregio. Daarmee faciliteren en stimuleren we ook de mobiliteit onder jongeren, één van de doelen van ons actieplan. De uitvoering vindt grotendeels plaats in de vier subregio's², passend bij de regionale infrastructuur en de werkgevers en jongeren in dat gebied.

Naast gezamenlijke instrumenten zetten we ook in op 'het leren van elkaar' en blijven we een aantal bovenregionale projecten uitvoeren. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- ✚ De GOA-Publiek: een stichting die werkgevers in de (semi-)publieke sector faciliteert bij en stimuleert tot het bieden van een leerarbeidsplaats. De stichting detacheert jongeren met die een BBL-opleiding volgen. De GOA-publiek is inmiddels ook over de grenzen van de regio Groningen werkzaam en heeft potentie heeft om landelijk uitgerold te worden.
- ✚ Startership: de aanpak voor HBO en WO afgestudeerden is vooral voor de stad Groningen interessant, maar staat open voor alle hoger opgeleiden in de regio. Afgestudeerden krijgen via Talent & Career Center in groepsverband en individueel training en begeleiding naar werkervaringsplek en werk.

3. We geven zelf het goede voorbeeld

De samenwerkingspartners in de publieke sector geven zelf als werkgevers het goede voorbeeld. Dat doen we door het aantal BBL-werkplekken minimaal te behouden en waar mogelijk uit te breiden, door meer werkervaringsplekken voor jongeren te realiseren, door stagemogelijkheden te bieden en door nieuwe vormen van coaching te bieden. Vanuit de GOA-Publiek hebben we in de afgelopen periode meer dan 100 jongeren een inleenplek met opleiding geboden. Daar gaan we dus mee door.

¹ Afspraken tussen gemeenten in de arbeidsmarktregio en de provincie Groningen

² Centraal Groningen, Oost-Groningen, Noord-Groningen en Noord-Drenthe

4. We richten ons op kwetsbare jongeren en kanssectoren

We richten ons in dit plan vooral op jongeren die het zelf niet (dreigen te) redden. Daarbij kijken we naar wat we kunnen doen om de positie van kwetsbare jongeren te kunnen versterken. Maar we zetten ook in op activiteiten om te voorkomen dat jongeren in deze positie terecht komen. Een belangrijk onderdeel daarvan is om ervoor te zorgen dat jongeren worden voorbereid op banen die er ook werkelijk zijn of komen. Dat betekent dat we ons richten op sectoren waar mogelijkheden zijn om in te stromen.

We willen jongeren daarom informeren over de mogelijkheden in de kanssectoren en interesseren voor het werk dat daarin wordt uitgevoerd.

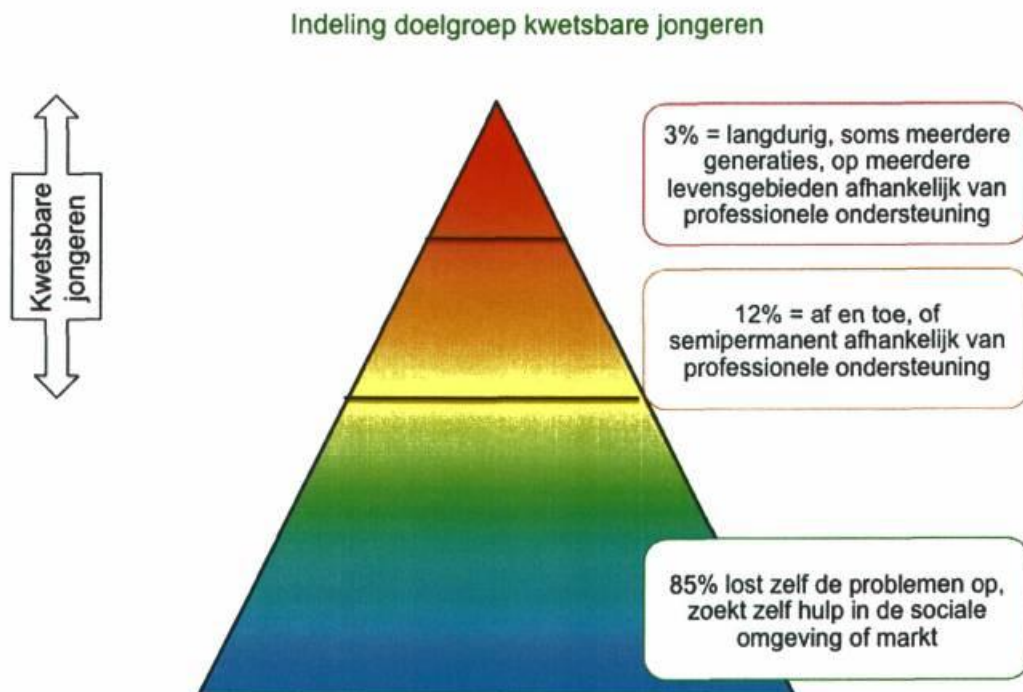
In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op deze doelgroep en op de kanssectoren.

4. Kwetsbare jongeren en kanssectoren

In dit hoofdstuk geven we een korte weergave van de doelgroep waar we ons op richten met dit plan en de kanssectoren.

4.1. Kwetsbare jongeren

Uit onderzoek blijkt dat onze samenleving globaal op te delen is in drie groepen, die van elkaar verschillen in de mate waarin men ondersteuning nodig heeft. Dit geldt ook voor de groep jongeren. Het grootste deel redt zich zelf, een kleiner deel heeft soms of regelmatig ondersteuning nodig en bij een heel klein deel is sprake van ondersteuningsbehoefte op verschillende levensgebieden met een vaak langdurig karakter.



In onze aanpak richten we ons op de middelste groep (kwetsbare jongeren): jongeren die op termijn betaald aan het werk kunnen (zij het soms met ondersteuning: trede 5 en 6 van de participatieladder), maar die begeleiding nodig hebben om daar te komen. Het gaat daarbij in ieder geval om alle jongeren die niet over een startkwalificatie beschikken.

Daarnaast richten we ons op de jongeren in de onderste groep, die normaal gesproken zelfstandig of met behulp van hun netwerk een duurzame plek op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, maar voor wie dit in deze periode toch lastig blijkt te zijn. We willen voorkomen dat ze een grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen en zetten daar acties op in.

4.2. Kanssectoren

Hoewel de werkgelegenheid in onze regio beperkt is, is er nog steeds sprake van een groot aantal vacatures. Jaarlijks zijn er tienduizenden vacatures die kunnen worden vervuld. Het gaat daarbij vooral om de handel, zorg, horeca en uitzendbureaus. Ook is er sprake van (beperkte) krapte in de medische, technische en ICT-beroepen. Dat betekent dat we ons bij de voorbereiding van jongeren op werk voor een belangrijk deel richten op deze sectoren. De vraag van werkgevers is immers leidend. Zij zijn degenen die onze jongeren kunnen bieden wat zij nodig hebben: een betaalde baan.

Onze regio kenmerkt zich door een groot aantal kleine ondernemingen. Dat betekent dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod en de inzet van instrumenten vragen om maatwerk en flexibiliteit. We hebben daar inmiddels de nodige successen in behaald. We vinden dat onze regio daarmee “groot in kleinschaligheid” is geworden. Dat is gelukt omdat we een goed netwerk hebben opgebouwd met bedrijven in onze regio. Het aan het werk krijgen van jongeren vraagt dus om het kennen van de vraag van de individuele werkgever en het voorbereiden van jongeren op de eisen die deze werkgever stelt.

Naast de individuele aanpak willen we ook gericht actie ondernemen in sectoren waar de kansen voor de jongeren naar ons idee het grootst zijn. Met de verschillende partners hebben we de analyse van de arbeidsmarkt gekoppeld aan de eigen ervaringen in de verschillende sectoren en branches. Op deze manier hebben we gezocht naar kansen voor jongeren op korte termijn. Sectoren waar nu of binnenkort werk is en waar we jongeren met gerichte scholing, begeleiding en werkervaring op kunnen voorbereiden.

Deze kanssectoren zijn:

- ✚ de techniek (vooral de metaal)
- ✚ de callcenterbranche (voorschakeltrajecten van niveau 2 t/m 4)
- ✚ de zorg (vooral bij kleinschalige thuiszorgorganisaties)
- ✚ ICT
- ✚ de maritieme sector (vooral het onderhoud aan windmolens vanuit de Eemshaven)

Daar waar kansen liggen, willen we uiteraard komen tot een *structurele* verbetering van de aansluiting tussen vraag en aanbod. Het gaat daarbij vooral om een verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Bij de keuze van onze concrete projecten en maatregelen kijken we dus altijd naar de potentie van duurzaamheid. De extra middelen die we nu kunnen inzetten maken het mogelijk een moeilijke periode in de arbeidsmarkt te overbruggen. Maar het resultaat moet duurzaam zijn.

In hoofdstuk 6 is een overzicht opgenomen van de instrumenten die we willen inzetten in de kanssectoren en de specifieke opleidingstrajecten die we willen opzetten met werkgevers.

5. Ambitie en doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven we onze ambities en doelstellingen voor de aanpak van jeugdwerkloosheid voor de periode 2013 – 2014.

We streven ernaar om zoveel mogelijk jongeren aan het werk te krijgen, werkervaring te laten opdoen of een passende opleiding te geven. Tevens willen we duurzaam een verbetering aanbrengen in de aansluiting tussen het onderwijs en de regionale arbeidsmarkt.

Ons motto is: “In beweging!” Daarmee doelen we vooral op het in beweging krijgen van de jongeren. Voor hen geldt dat ze fysiek mobiel moeten worden en ook moeten zoeken naar werk en opleiding buiten hun directe woonomgeving. Verder moeten ze in beweging komen bij het maken van de juiste beroepskeuze en moeten ze de juiste opleiding vinden en te voltooien. Ook van werkgevers vragen we om in beweging te komen en gezamenlijk bij te dragen aan een goede match tussen het werk en de jongeren. Met dit actieplan willen we jongeren en werkgevers faciliteren om die match mogelijk te maken.

Onderdeel van dit plan is een aantal concrete voorstellen om te investeren in de kanssector techniek. Daarbij spelen we in op het Techniekpact/de Techniekagenda Noord Nederland zoals die onlangs is vastgesteld.

Aan het eind van 2014 hebben we de volgende doelen behaald:

I	1000	Jongeren interesseren voor en informeren over kanssectoren
II	200	Jongeren extra hebben een BBL-werkplek
III	200	Jongeren extra hebben een betaalde baan
IV	200	Jongeren extra hebben een werkervarings- of stageplek
V	200	Kwetsbare jongeren zijn teruggegaan naar school
VI	100	Kwetsbare jongeren zijn aan het werk of hebben stappen gemaakt richting de arbeidsmarkt
VII	100	Hoog opgeleide jongeren zijn via een werkervaringsplek aan de slag
VIII		Alle instrumenten zijn in de hele regio toegepast en geborgd
IX		Er is sprake van een sluitende aanpak van jongeren

6. Instrumenten en concrete projecten

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de gezamenlijke aanpak van onze arbeidsmarktregio eruit ziet. We doen dat aan de hand van de instrumenten die we in willen zetten. We hebben gekozen voor een beperkt aantal instrumenten waar we tot op heden goede resultaten mee hebben behaald. De instrumenten worden in alle kanssectoren ingezet.

We hebben gekozen voor de volgende **instrumenten**:

- A. Voorlichting en (terug) naar school
- B. Vouchers voor werk, werkervaring en/of stage/mobiliteit
- C. Werkcarrousel en opleidingscarrousel
- D. Opleidingen dicht bij de werkgever zoals gildes en wijklerbedrijf
- E. Coaching

A. Voorlichting en (terug) naar school

Voor alle werkzoekende jongeren geldt dat we eerst onderzoeken of ze terug kunnen naar school of een aanvullende opleiding kunnen doen. We sluiten hierbij nauw aan bij de activiteiten vanuit de bestrijding van het Voortijdig Schoolverlaten. Onderstaande instrumenten zijn aanvullend op deze aanpak.

1. Pak je School! We leiden 60 kwetsbare jongeren terug naar school. We doen dat volgens een aanpak die in Noord Groningen is ontwikkeld. De daar gehanteerde methodiek om de leerbaarheid te ontwikkelen passen we ook in andere regio's toe. Deze aanpak richt zich vooral op de groep boven de 23 jaar die niet zomaar terug kan naar school.
2. We bieden voorlichting aan werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde medewerkers over de mogelijkheden in de technische sector in de Eemsdelta. Dat gebeurt maandelijks vanuit het Seaport Experience Centre.
3. We stimuleren de mobiliteit van jongeren door zowel werkzoekende als schoolgaande jongeren kennis te laten maken met bedrijven buiten de eigen woonplaats of subregio. We stimuleren daarbij hun zelfredzaamheid door hen zelf een rol te geven bij de organisatie van bedrijfsbezoeken. Vijfhonderd jongeren nemen deel aan excursies en trainingen mobiliteit.
4. We dringen stage tekorten terug door werkgevers gericht te benaderen en te faciliteren. Zoals aangegeven door het SBB moeten stagetekorten in het MBO in principe worden opgelost door scholen en kenniscentra samen met lokale en regionale partners. In de praktijk is deze materie weerbarstig. Eerder dienden zich vragen naar stageplaatsen in de zorg aan en nu doet zich een knelpunt voor in de techniek.

B. Vouchers

We hebben in het verleden ervaring opgedaan met vouchers. Met dit instrument kunnen we jongeren en werkgevers maatwerk bieden bij het vinden van de juiste baan of werknemer. Met de vouchers kunnen we eventuele knelpunten snel en simpel oplossen. We hebben hier in het verleden positieve ervaringen mee opgedaan en zetten ze daarom nu breder in en voor de gehele arbeidsmarktregio. Ons doel is om te stimuleren dat jongeren gemakkelijker een werkplek krijgen/weten te verwerven en (werkend) een opleiding volgen. We hebben vier typen vouchers.

Voucher 1 is bedoeld om jongeren een arbeidscontract of een BBL werkplek te bieden door de werkgever een (financiële) premie te verstrekken. De voucher kan worden meegegeven aan een jongere die zelf een werkgever zoekt of kan rechtstreeks worden verstrekt aan een werkgever die een vacature heeft maar over de drempel geholpen moet worden. De waarde van de voucher is 2500 euro voor een contract van minimaal 6 maanden of een BBL werkplek voor een jaar.

Voucher 2 is bedoeld om afgestudeerde jongeren zonder uitkering een werkervaringsplek voor minimaal zes maanden te bieden. Doel is om jongeren werkervaring op het eigen niveau op te laten doen. De maximale werkduur is 32 uur met een voorkeur voor 24 uur zodat betrokkene een bijbaan kan aanhouden en tijd resteert voor solliciteren. De waarde van de voucher is 2500 euro.

Voucher 3 (of loopbaancheque) is bedoeld voor jongeren zonder startkwalificatie die naast de bovenstaande voucher extra begeleiding nodig hebben. Hiervoor is 1000 euro beschikbaar.

Voucher 4 (of loopbaancheque) is bedoeld voor extra kosten die een jongere moet maken wanneer deze op een baan of werkervaringsplek aan de slag gaat. Het gaat bijvoorbeeld om reiskosten, werkkleding, laptop of het behalen van noodzakelijke certificaten e.d. die niet uit reguliere voorzieningen vergoed kunnen worden. De waarde van deze voucher is 1000 euro.

Met deze vouchers willen we in totaal ongeveer 450 jongeren een baan of werkervaringsplek bieden.

Overigens zal het vinden van voldoende werkervaringsplekken, alleen met de inzet van de vouchers, niet eenvoudig zijn. Daarom onderzoeken we ook de mogelijkheden van het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering. Dit voor een termijn van 6 maanden met de mogelijkheid van eenmalige verlenging. En met een doorlopende sollicitatieplicht tijdens die periode. Van de werkgevers verwachten wij een inspanningsverplichting om goede krachten daarna aan het werk te helpen bij de eigen of een andere organisatie.

C. Werkcarrousel en opleidingscarrousel

Werkcarrousel

We hebben al geconstateerd dat het van belang is dat jongeren een goede (opleidings- en beroeps) keuze maken. We ondersteunen hen bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt door middel van een carrousel. Hierin krijgen ze de mogelijkheid om bij verschillende werkgevers stage te lopen. Met hulp van een jobcoach leert de leerling tevens de basis werknemersvaardigheden. Na de oriëntatiefase kan in samenwerking met een ROC een opleiding worden gedaan (zowel BOL als BBL). Per groep doen 15 leerlingen mee aan de carrousel.

Carrousel loopbaanoriëntatie

In het VMBO is een carrousel ontwikkeld om leerlingen een beter beeld te geven van verschillende beroepen. Het is de bedoeling dit concept geschikt te maken voor MBO leerlingen die dreigen uit te vallen en voor werkzoekende jongeren.

D. Opleidingen dicht bij de werkgever

Gildes

Een Gilde is een beproefde methode om leerlingen die moeite hebben om het reguliere dagonderwijs te volgen met succes op te leiden volgens het meester-gezel model. De opleiding vindt grotendeels plaats op de werkvloer. Het gaat hierbij om een BOL-opleiding waarbij de nadruk ligt op lerend werken. Een werkgever biedt stageplaatsen voor een groep leerlingen. Het onderwijs wordt gegeven op de werkplek: de school komt naar de werkgever en de leerlingen toe. De kosten worden deels gedragen door de werkgever en deels door de school. Wij bieden aanvullend een startsubsidie per Gilde. Per subregio kan één Gilde worden gestart in een branche en bij een werkgever in de betreffende subregio.

Wijkleerbedrijf

Het wijkleerbedrijf is een nieuw op te richten opleidingstraject gekoppeld aan een instelling voor thuiszorg en/of verzorgingshuis voor BOL en BBL op MBO niveau 1 en 2. Een wijkleerbedrijf biedt plaats aan minimaal 15 jongeren. Naast deze opleidingen biedt dit bedrijf ook plaats aan vrijwilligers of bijstandsgerechtigden die op deze manier maatschappelijk actief kunnen worden.

De kosten van scholing en opleiding zijn voor het grootste deel voor rekening van de ROC's. De extra kosten worden meegenomen per wijkleerbedrijf meegenomen in dit plan. We starten met één wijkleerbedrijf. Afhankelijk van de resultaten, breiden we dat uit.

E. Coaching

Coachproject

Van de werkzoekende jongeren heeft een deel een grote afstand tot de arbeidsmarkt en heeft hulp nodig om daar weer dichterbij te komen. Een ander deel heeft gewoon pech en komt niet aan het werk doordat ze hun opleiding niet hebben kunnen afmaken of omdat ze gewoon last hebben van de crisis. Voor deze jongeren doen we een beroep op ondernemers om vanuit hun maatschappelijk betrokken ondernemerschap een aantal van deze jongeren te coachen en hun netwerk voor hen in te zetten.

In de subregio Noord-Drenthe zijn met deze aanpak successen geboekt. We willen deze daarom verbrede naar de gehele arbeidsmarktregio.

Binnen deze aanpak worden werkzoekende jongeren gekoppeld aan een ondernemer en diens netwerk.

De jongeren worden door de ondernemer/coach geholpen met het kiezen, zoeken en vinden van de juiste baan. Na afloop van het traject heeft 75% van de jongeren werk of volgt een leerwerktraject of een beroepsopleiding.

Vier keer per jaar start een groep van 25 jongeren.

Ook de overheden leveren coaches en bieden daarnaast extra werkervaringsplekken en traineeships. Diverse overheden, bijvoorbeeld de gemeente Groningen, willen nadrukkelijk een voorbeeldfunctie vervullen en hebben ook sterk behoefte aan verjonging. Er gebeurt al veel en er zijn nieuwe initiatieven. Met dit actieplan kunnen we dit verder stimuleren en faciliteren.

De Broekriem

Een aantal jongeren is ook heel goed in staat elkaar te steunen en te coachen, zeker de hoger opgeleiden. We geven de Broekriem een startsubsidie om werkzoekende jongeren in Groningen te mobiliseren, te activeren en met elkaar te trainen om een grotere kans te maken op de arbeidsmarkt.

Concrete projecten

In de kanssectoren zijn al diverse concrete voorstellen gedaan door of bij bedrijven of branches. Deze kunnen voor een deel meteen en voor een deel in de toekomst vanuit de verschillende vouchers worden gefinancierd. De projecten zijn ingediend door één van de betrokken gemeenten of subregio's, maar staan ook open voor deelnemers uit de andere subregio's. Het gaat daarbij om de volgende projecten:

15	Jongeren volgen een opleiding in de verzorging/thuiszorg met zicht op werk of doorstroming naar een hoger niveau.
15	Jongeren volgen een opleiding tot TIG lassen 3/pijpfitten met stage en kans op betaald werk
10	Jongeren volgen een opleiding tot steigerbouwer A
15	Lassers worden gecertificeerd op niveau 3 MIG/MAG op meerdere werven in de provincie Groningen
40	Jongeren volgen een vooropleiding voor callcentermedewerker waarmee ze duurzaam uitstromen uit de uitkering
14	Jongeren worden opgeleid in de logistiek bij het sorteercentrum van PostNL
10	Jongeren zonder startkwalificatie doen productiewerk bij Muelink & Grol, volgen een opleiding en krijgen begeleiding
10	Jongeren vormen een webteam ("Grunn online") en worden al werkend opgeleid voor een baan in de internetsector.
40	Jongeren worden jaarlijks opgeleid voor het werken in een contactcenter en kunnen dan hoger instappen in een callcentertest
12	Jongeren met een BBL-opleiding niveau 2 kunnen instromen in de groensector binnen de gemeente Groningen
14	Jongeren kunnen een AKA diploma halen en brede werkervaring opdoen in het Restauratieproject van het historische scheepje "Friso".
10/15	Jongeren worden met baangarantie opgeleid voor het werk bij rederijen
15	Startership voor hoog opgeleiden met noodzaak professionele ondersteuning/begeleiding.

7. De uitvoering

7.1. de projectorganisatie

Voor de uitvoering van dit actieplan wordt de bestaande projectorganisatie van Werk in Zicht ingezet. Zoals we in de inleiding hebben aangegeven beschikken we in onze arbeidsmarktregio al over een projectstructuur en een actiegerichte werkwijze waarbinnen dit Actieplan jeugdwerkloosheid kan worden uitgevoerd.

De uitvoering van subregionale projecten vindt plaats in de subregio's. Deze regio's rapporteren en leggen (financiële) verantwoording af aan de programmamanager van de arbeidsmarktregio. Voor de projecten die de gehele regio bestrijken worden projectleiders aangewezen. Ook zij rapporteren aan de programmamanager. Deze informeert via het directeurenoverleg het bestuur over de voortgang.

Belangrijk aandachtspunt is een goede monitoring van de resultaten. Vanuit deze monitor is het mogelijk zowel landelijk als regionaal en subregionaal eenduidig te berichten over resultaten en op tijd bij te sturen indien nodig.

7.2. inzet middelen

De middelen die we van het rijk ontvangen, worden over de regio verdeeld naar rato van het aantal ingeschreven werkzoekende jongeren, conform de sleutel zoals deze landelijk is toegepast. Een deel van het geld zetten we in voor regionaal uit te voeren projecten zoals de GOA Publiek en voor de financiering van monitoring en rapportage van de resultaten van het totale actieplan.

De totale kosten van het plan bedragen € 3.459.000. Het plan bestaat uit een aantal instrumenten en projecten, die naar behoefte en wens van de subregio's daar ingezet kunnen worden. De deelplannen worden uitgewerkt in uitvoeringsplannen waarna de middelen worden ingezet (zie bijlage).

Voor de rijksbijdrage moet minstens 50% cofinanciering worden gevonden. Dat is gelukt door bijdragen van gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers. De berekende cofinanciering bedraagt € 1.820.500.

7.3. communicatie

De arbeidsmarktregio Groningen heeft na het aflopen van de vorige periode van het Actieplan jeugdwerkloosheid eind 2011, ervoor gekozen om de samenwerkingsstructuur te handhaven. In 2012 is Noord-Drenthe ook partner geworden.

Vanaf 2012 zijn we ons als arbeidsmarktregio niet alleen meer gaan focussen op de gezamenlijke aanpak van jeugdwerkloosheid, maar hebben we steeds meer onderwerpen op de gezamenlijke agenda die behoren bij een arbeidsmarktregio.

De huidige organisatiestructuur is opgenomen in de bijlage.

De interne communicatie over dit Actieplan verloopt daarmee via de bestaande afstemmings- en overlegorganen van Werk in Zicht.





Periodiek brengen wij sinds 2009 een nieuwsbrief uit, die inmiddels verspreid wordt onder een brede doelgroep geïnteresseerden, met daarin resultaten van concrete aanpakken en andere ontwikkelingen. Tevens updaten wij regelmatig onze website www.werkinzichtgroningen.nl waar de benodigde informatie te vinden is.

Een belangrijk aandachtspunt is dat we de werkcoaches, RMC-trajectbegeleiders en andere professionals die jongeren begeleiden, goed informeren over de aanpakken die er zijn / nog ontwikkeld worden. Zodat de toeleiding van jongeren goed verloopt. Tevens zullen we kritisch gaan bekijken in hoeverre we jongeren rechtstreeks via andere media kunnen / willen benaderen.

Voor de externe communicatie gaan we nog een Plan van aanpak ontwikkelen en bezien welke activiteiten we nog meer noodzakelijk achten om betrokken partijen te informeren.

Over de eerste resultaten gaan we in februari 2014 communiceren via een minisymposium.

Bijlagen

-  De regionale arbeidsmarkt
-  Financieel overzicht instrumenten en projecten
-  Intentieverklaring Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid
-  Organisatiestructuur Werk in Zicht

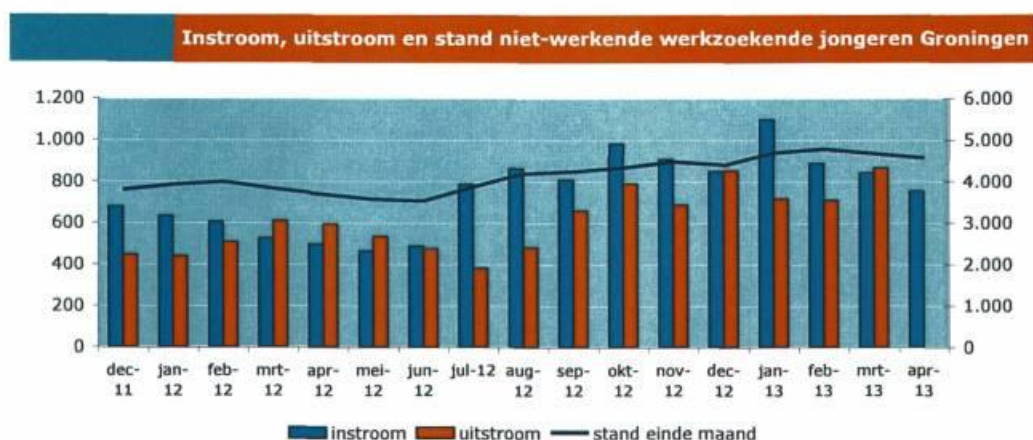
Bijlage: de regionale arbeidsmarkt

De aanhoudende economische recessie zorgt voor een zeer ruime arbeidsmarkt in Groningen. Het aantal banen neemt fors af, er ontstaan minder vacatures en het aantal werkzoekenden stijgt. Vooral jongeren ondervinden de gevolgen van de economische recessie. Zij beschikken vaker over een flexibel contract en een kort arbeidsverleden, waarmee hun positie in economisch slechte tijden kwetsbaar is. Het geringe aantal baanopeningen geeft hen beperkte mogelijkheden om werkervaring op te doen.

De Jeugdwerkloosheid in Groningen en Noord-Drenthe

In de arbeidsmarktregio Groningen (provincie Groningen en Noord-Drenthe) stonden eind april 2013 4.567 jongeren ingeschreven als werkzoekende bij een van de Werkpleinen in de regio. Sinds het begin van de economische recessie – in 2009 – is het aantal geregistreerde werkzoekende jongeren in Groningen en Noord-Drenthe met 27% toegenomen. Vooral de stijging in 2012 is fors: het aantal werkzoekenden nam met 16% toe.

Onderstaande grafiek toont de ontwikkeling van het aantal niet-werkende werkzoekende tot 27 jaar in de arbeidsmarktregio Groningen in het afgelopen jaar.



Bron: UWV

	dec-11	jan-12	feb-12	mrt-12	apr-12	mei-12	jun-12	jul-12	aug-12	sep-12	okt-12	nov-12	dec-12	jan-13	feb-13	mrt-13	apr-13
stand einde maand	3.810	3.928	3.997	3.835	3.899	3.581	3.543	3.875	4.199	4.252	4.343	4.498	4.403	4.609	4.787	4.877	4.567
instroom	681	634	605	528	496	465	458	786	852	808	891	907	846	1.098	887	843	753
uitstroom	441	441	528	611	594	534	478	382	483	660	788	846	1.098	843	738	843	753

In de arbeidsmarktregio Groningen is het aantal geregistreerde werkzoekende jongeren minder sterk gestegen dan het totale bestand aan werkzoekenden. Een mogelijke verklaring hiervoor is, dat niet alle jonge werkzoekenden zich bij UWV laten registreren. Werkzoekende jongeren die geen recht hebben op een uitkering en jongeren die (deels) een studie volgen, staan niet als werkzoekende geregistreerd bij UWV.

Niet-werkende werkzoekende jongeren Groningen naar gemeente							
		mutatie 2012 / 2011		mutatie apr 2013 / 2009			
		apr-13					
Noord-Groningen		672			147	271	
Appingedam	108	24	34%	49	83%		
Bedum	57	17	85%	39	217%		
De Marne	63	12	35%	27	75%		
Delfzijl	217	39	23%	59	37%		
Eemsum	92	17	25%	48	109%		
Loppersum	74	21	51%	19	35%		
Winsum	61	17	40%	30	97%		
Oost-Groningen		871			229-	185-	
Bellingwedde	39	16-	-28%	18-	-32%		
Menterwolde	88	6-	-7%	12	16%		
Oldambt	234	143-	-37%	109-	-32%		
Pekela	92	39-	-29%	26-	-22%		
Stadskanaal	177	25	14%	5-	-3%		
Veendam	171	78-	-28%	47-	-22%		
Vlagtwedde	70	28	60%	8	13%		
Centraal Groningen		2.341			555	735	
Groningen	1.596	413	39%	518	48%		
Grootegast	71	20	38%	23	48%		
Haren	55	8	18%	34	162%		
Hoogezand-Sappemeer	242	47	24%	26	12%		
Leek	67	11	16%	16	31%		
Marum	37	9	25%	9	32%		
Slochteren	71	14	27%	34	92%		
Ten Boer	30	9	50%	14	88%		
Zuidhorn	73	10	18%	32	78%		
Noordenveld	99	14	16%	29	41%		
Kop van Drenthe		683			120	138	
Aa en Hunze	91	33	58%	23	34%		
Assen	491	65	16%	78	19%		
Tynaarlo	101	22	36%	37	58%		
Totaal Groningen	4.567	593	16%	959	27%		

Bron: UWV

Bovenstaande tabel geeft het aantal niet-werkende werkzoekende jongeren per gemeente in de arbeidsmarktregio Groningen. De verschillen per subregio zijn aanzienlijk. Daar waar de subregio's Noord, Centraal en de Kop van Drenthe een forse stijging van het aantal werkzoekende jongeren laten zien, is het aantal werkzoekende jongeren in Oost-Groningen juist gedaald; zowel in het afgelopen jaar als sinds het begin van de economische recessie.

Voor de forse stijging in de stad Groningen in het afgelopen jaar heeft bijgedragen aan de toename van het aantal werkzoekende jongeren. Bijna 70% van de totale stijging in 2012 komt op het conto van de stad Groningen.

Het grootste deel van de geregistreerde werkzoekende jongeren beschikt over een relatief lage opleiding. Bijna 40% heeft een opleiding op laag niveau, 45% op middelbaar niveau en 15% op hoog niveau. Het gemiddelde opleidingsniveau onder werkzoekende jongeren is in het afgelopen jaar echter wel toegenomen. Dit heeft te maken met een forse toename van het aantal werkzoekende jongeren op middelbaar en hoog niveau.

Het aantal geregistreerde werkzoekende jongeren met basisonderwijs, vmbo of mavo als hoogst afgeronde opleiding is daarentegen in het afgelopen jaar opvallend genoeg afgenomen.

Niet-werkende werkzoekende jongeren naar opleidingsniveau				
	apr-13		mutatie apr 2013-dec 2011	
	abs.	in%	abs.	in%
basisonderwijs	479	10%	-26	-3%
vmbo/mavo	977	21%	-74	-10%
havo/vwo	331	7%	116	15%
mbo-1 en 2	973	21%	60	8%
mbo-3 en 4	1.137	25%	405	54%
hbo/wo	670	15%	276	36%
totaal	4.567		757	

Bron: UWV

De indeling naar beroepen laat een vergelijkbaar beeld zien als het opleidingsniveau. Het grootste deel van de werkzoekende jongeren staat geregistreerd met een beroep op elementair, laag of middelbaar niveau. De grootste toename in het afgelopen jaar heeft echter plaatsgevonden voor jongeren met een beroep op middelbaar en hoog niveau. De afname van geregistreerde werkzoekenden met een beroep op elementair niveau komt overeen met de gesignaleerde afname op het laagste opleidingsniveau.

Niet-werkende werkzoekende jongeren naar beroep				
	apr-13		mutatie apr 2013-dec 2011	
	abs.	in%	abs.	in%
elementaire beroepen	806	18%	-75	-9%
Agrarische beroepen	<10		0	0%
Economisch-administratieve beroepen	41		-1	-2%
Technische en industrieberoepen	403	9%	-82	-17%
Transportberoepen	50		10	25%
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	309	7%	-2	-1%
lagere beroepen	1.676	37%	241	17%
Agrarische beroepen	89		15	20%
Economisch-administratieve beroepen	139		26	23%
Medische en paramedische beroepen	<10		-14	-67%
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	24		7	41%
Pedagogische beroepen	<10		1	33%
Technische en industrieberoepen	396	9%	46	13%
Transportberoepen	252	6%	34	16%
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	765	17%	126	20%
middelbare beroepen	1.501	33%	430	40%
Agrarische beroepen	34		2	6%
Economisch-administratieve beroepen	426	9%	146	52%
Informatica beroepen	63		-1	-2%
Medische en paramedische beroepen	51		23	82%
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	64		21	49%
Pedagogische beroepen	16		-1	-6%
Sociaal-culturele beroepen	98		26	36%
Technische en industrieberoepen	298	7%	69	30%
Transportberoepen	<10		1	33%
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	447	10%	144	48%
hogere beroepen	570	12%	161	35%
Agrarische beroepen	<10		4	-
Economisch-administratieve beroepen	133		31	30%
Informatica beroepen	23		-4	-15%
Medische en paramedische beroepen	71		46	184%
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	44		14	47%
Pedagogische beroepen	101		17	20%
Sociaal-culturele beroepen	164	4%	34	26%
Technische en industrieberoepen	27		7	-
Transportberoepen	16		12	300%
onbekend	14			
totaal	4.567		757	15%

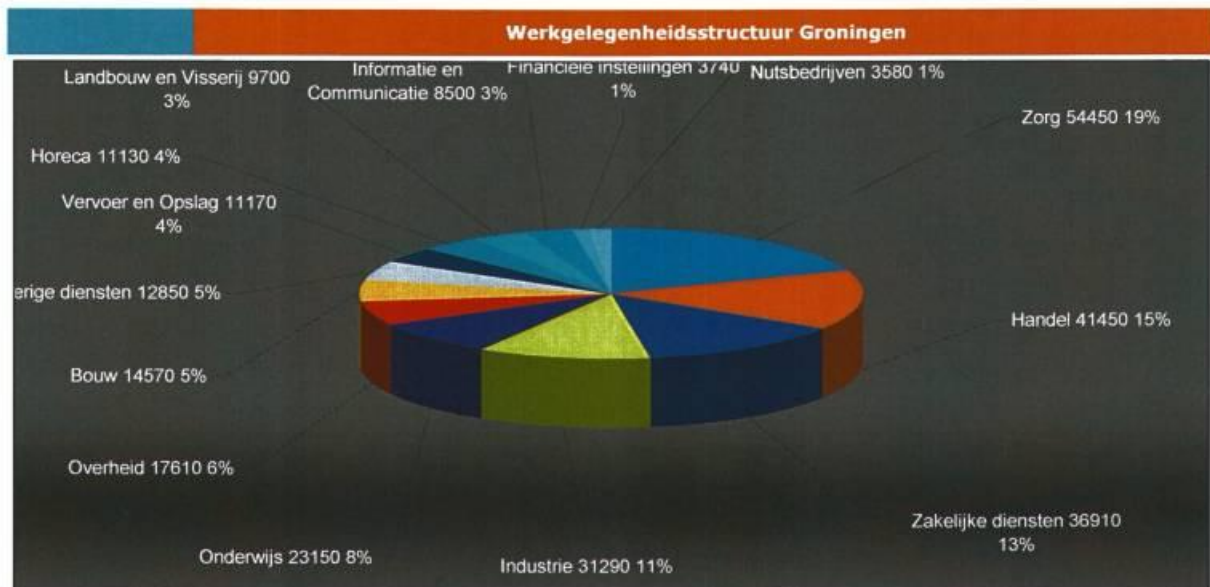
Bron: UWV

Jongeren zijn vooral ingeschreven voor technische en industrieberoepen. Het gaat dan met name om productiemedewerkers, bouwvakkers, monteurs en installateurs. Ook staan veel jongeren als werkzoekende geregistreerd voor verzorgende en dienstverlenende beroepen, zoals interieurverzorger, winkelpersoneel of verzorgend personeel. Op middelbaar en hoger niveau valt vooral de toename van werkzoekende jongeren in medische beroepen en in economische, administratieve beroepen en sociaal-culturele beroepen op.

Werkgelegenheid voor jongeren in de regio Groningen

Onderstaande afbeelding toont de werkgelegenheidsstructuur in de arbeidsmarktregio Groningen. In totaal zijn er 336.000 banen. De collectieve sectoren – overheid, onderwijs en zorg – zijn vooral in de stad Groningen sterk aanwezig. Voor veel banen in deze sectoren is een middelbaar tot hoog opleidingsniveau vereist. Ook zijn dit sectoren waarin de gemiddelde leeftijd relatief hoog ligt. Voor jongeren is relatief de meeste werkgelegenheid in de detailhandel, horeca en uitzendsector.

De aanhoudende economische recessie zorgt ervoor dat de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio terugloopt. Dit geldt voor alle sectoren, met uitzondering van de zorg. De ontwikkelingen binnen de zorg lopen echter wel uiteen. In de ouderenzorg, gehandicaptenzorg en ziekenhuizen neemt het aantal banen toe, terwijl de geestelijke gezondheidszorg en kinderopvang met een daling worden geconfronteerd.



Bron: LISA 2012

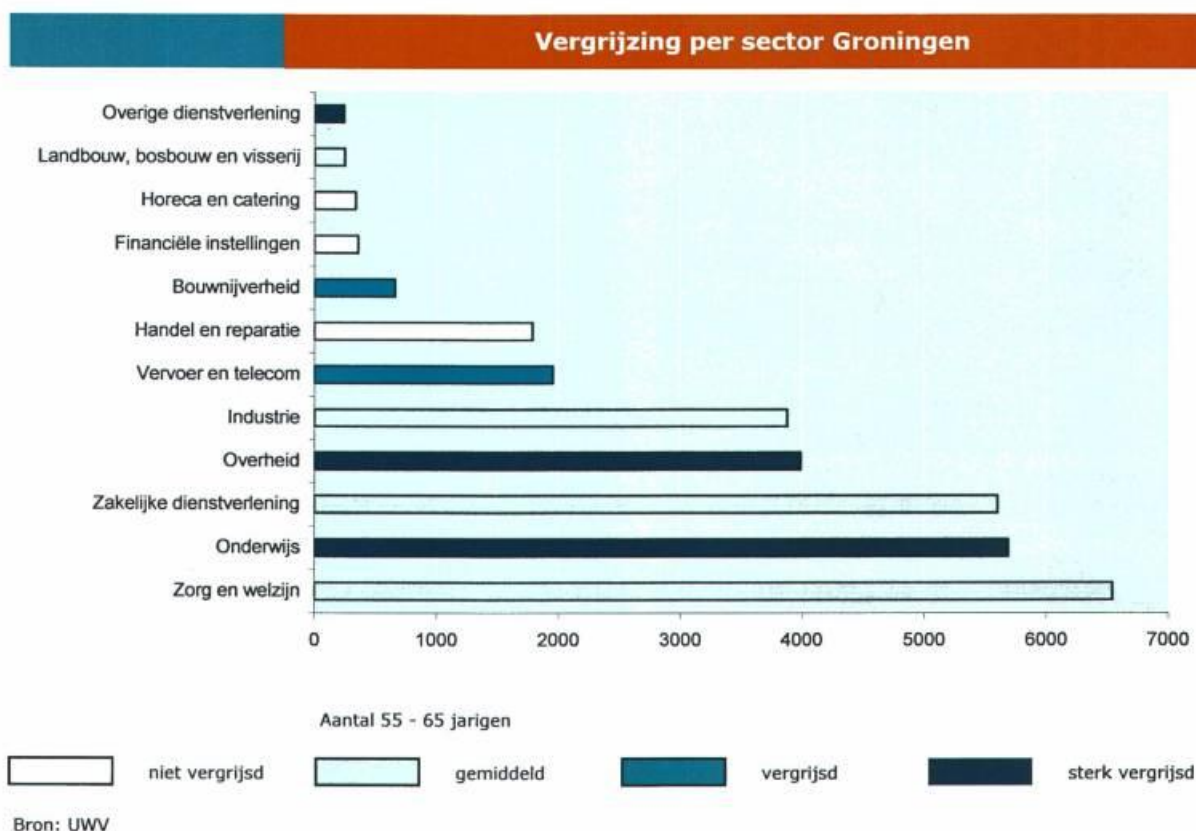
De ontwikkelingen in de overige sectoren zijn als volgt:

- In het onderwijs neemt het aantal banen in 2013 af, vooral als gevolg van een daling van het aantal leerlingen in het primaire onderwijs.
- Aanbieders van IT en informatiedienstverlening zijn sterk afhankelijk van de ontwikkelingen in andere sectoren, maar ook van de overheid. Dit betekent dat ook deze sector onder druk staat. Voor 2013 neemt het aantal banen vanwege de vrijwel gelijkblijvende afzet niet verder toe.
- Door een licht herstel van de export daalt de werkgelegenheid in de sector vervoer en transport in 2013 niet verder.

- In de landbouwsector neemt het aantal bedrijven door schaalvergroting trendmatig af. Deze sector biedt steeds minder banen.
- De gevolgen van de eurocrisis en de woningmarkt, die nog altijd op slot zit, leidt ook tot een banenverlies in de sector verhuur en exploitatie van onroerend goed.
- Ook de cultuur en recreatiesector en de overige diensten hebben te maken met een afnemende vraag. Enerzijds doordat consumenten minder aan 'luxe' zullen uitgeven, anderzijds doordat subsidies voor cultuur en recreatie vanuit de overheid drastisch beperkt worden.
- Een stagnerende Nederlandse economie, maar een licht herstellende wereldhandel in 2013 heeft vooral in de tweede helft van 2013 een positief effect op de activiteiten van de groothandel. De werkgelegenheid neemt echter licht af.
- Consumentgerichte sectoren, zoals de detailhandel, horeca, ondervinden (net als de overige diensten) in toenemende mate de gevolgen van de daling van de koopkracht.
- Consumenten en zakelijke besteders zijn al enige jaren terughoudend in hun horecabestedingen. De werkgelegenheid verandert in deze sector daarom nauwelijks.
- In 2013 neemt het omzetvolume in de detailhandel verder af en moeten er banen geschrapt worden.
- Ook in de financiële dienstverlening neemt de werkgelegenheid fors af. De vraag naar financiële producten staat onder druk. Er worden minder nieuwe hypotheeklen verkocht en de vraag naar levensverzekeringen is sterk afgenomen. Ook de opmars van het internetbankieren heeft gevolgen. Voor veel financiële instellingen staan reorganisaties op stapel. Deze hebben grote gevolgen voor de werkgelegenheid.
- Uitzendbureaus ondervinden nog sterker de gevolgen van de ingezakte economie. Er is duidelijk minder behoefte om arbeidskrachten in te huren. Met het uitblijven van een economisch herstel neemt ook in 2013 de vraag naar tijdelijke arbeidskrachten af.
- De eurocrisis en daaruit volgende recessie hebben grote gevolgen voor de bouwsector. Ook voor 2013 wordt, met een verder dalende productie, een forse afname van banen voorzien.
- De industrie heeft te maken met een zwakke binnenlandse markt, verminderde investeringen, onder druk staande bouw en met een inzakkende wereldhandel. De werkgelegenheid neemt in deze sector trendmatig af.
- Forse bezuinigingen in het openbaar bestuur, zowel bij lagere als hogere overheden, hebben direct een fors banenverlies tot gevolg.
- Nu de werkgelegenheid in 2013 van alle sectoren tezamen krimpt, daalt ook het aantal vacatures. Verreweg het grootste deel van de vacatures ontstaat door vervangingsvraag. Van uitbreidingsvraag is nauwelijks sprake in 2013. Ruim een derde van de vacatures ontstaat in slechts twee sectoren; de detailhandel en zorg en welzijn. Verder zijn er relatief veel vacatures in horeca en in de uitzendsector. In veel gevallen – zoals in de detailhandel en in de horeca - gaat het hier om vacatures voor een gering aantal uren per week. Wel zijn dit vacatures waarvoor jongeren in aanmerking komen.
- In bijna alle sectoren neemt het aantal ontstane vacatures af, behalve in zorg en welzijn en de groothandel. Daarbij moet worden opgemerkt dat het aantal vacatures op een absoluut en relatief laag niveau ligt. En dat bij zorg en welzijn (als geheel) de werkgelegenheid ook in 2013 nog steeds groeit, en een groeiende werkgelegenheid stimuleert het aantal vacatures.

De arbeidsmarkt op (middel)lange termijn

De huidige zeer ruime arbeidsmarkt is het gevolg van de aanhoudende economische recessie. Naar verwachting (CPB, decemberraming) herstelt de economie zich ind 2013/begin 2014 enigszins. Vanaf dat moment merkt de arbeidsmarkt de invloed van een aantal structurele trends, zoals ontgroening en vergrijzing. Hoewel de krappe arbeidsmarkt van voor de economische recessie op korte termijn niet terugkomt, is de verwachting dat voor een aantal sectoren en beroepen de arbeidsmarkt op middellange termijn krap zal zijn. Het moment waarop en de mate waarin dit optreedt, is afhankelijk van het economisch herstel en bezuinigingen. Het beeld van de vergrijzing verschilt per sector. Onderstaande afbeelding toont het aantal 55-plussers en de mate vergrijzing per sector in de arbeidsmarktregio Groningen.



Hoewel vooral de sectoren overheid en onderwijs sterk vergrijsd zijn, zal vooral de sector zorg/welzijn de gevolgen van de vergrijzing merken. Deze sector heeft – behalve dat het personeel van de sector zelf vergrijsd is - immers te maken met een toenemende zorgvraag als gevolg van de vergrijzing. Aangezien de budgetten in de collectieve sectoren overheid, onderwijs en zorg als gevolg van de overheidsbezuinigingen zijn ingeperkt, zal overigens niet alle personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, worden vervangen.

Naast de vergrijzing, speelt de schoolkeuze van jongeren een belangrijke rol in de arbeidsmarkt op middellange termijn. Vooral het aantal jongeren dat afstudeert in een opleiding die bruikbaar is voor een beroep in de techniek of de zorg, is te gering om de komende (vervangings)vraag in deze sectoren te kunnen opvangen.

Kansen en uitdagingen

Zelfs in de zeer ruime arbeidsmarkt van nu, ontstaan er jaarlijks nog tienduizenden vacatures in de arbeidsmarkt Groningen; vooral in handel, zorg, horeca en uitzendbureaus. De arbeidsmarkt is op dit moment minder ruim voor medische beroepen, technische beroepen en ICT-beroepen. Dit biedt kansen voor jongeren op het vinden van een baan. Belangrijk is dat de afstand tussen functie-eisen en het werkaanbod wordt overbrugd.

Een eerste vereiste is dat baankansen zichtbaar worden en beschikbaar komen voor jonge werkzoekenden. Transparantie op de arbeidsmarkt, registratie van jonge werkzoekenden en adequate matching van vraag en aanbod zijn in dit verband van belang.

De huidige arbeidsmarkt vraagt verder om flexibiliteit. De meeste vacatures die momenteel ontstaan, zijn op tijdelijke basis. Ook doen zich kansen voor in een andere sector dan waar men gewerkt heeft, een ander beroep dan waarvoor men is opgeleid of een andere regio dan waar men vandaan komt. Een flexibele opstelling van werkzoekende jongeren vergroot hun kansen op werk.

Een groot deel van de werkzoekenden dat staat ingeschreven als werkzoekende voor een technisch of zorgberoep, beschikt niet over de juiste papieren om in aanmerking te komen voor vacatures in deze beroepen. Met praktijkgerichte opleidingen kan deze 'kwalitatieve mismatch' worden teruggedrongen. Belangrijk hierbij is dat de vraag vanuit de werkgevers leidend is.

Tegelijk met het overbruggen van afstand tussen vraag en aanbod op dit moment, moet geanticipeerd worden op het komende herstel van de economie en op de structurele trends van vergrijzing en ontgroening. Om te kunnen voldoen aan de komende (vervangings)vraag naar technisch en zorgpersoneel, dienen werkzoekenden werkfit te blijven, zich om en bij te scholen en zo mogelijk werkervaring op te doen in de kanssectoren.

De grootste uitdaging op dit moment is het tot stand brengen van een optimale aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Hiervoor is regionale samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers een vereiste.

Bijlage Financieel overzicht instrumenten en projecten



Uitvoeringskosten

Regionaal (incl. monitoring, rapportage en communicatie)	€ 130.000
Subregionaal 4 keer 50.000	€ 200.000
Nieuwe initiatieven	€ 100.000
GOA Publiek	€ 40.000

5 Instrumenten

1. Voorlichting en (terug) naar school	€ 361.000
2. Vouchers	€ 1.475.000
3. Werkcarroussel en opleidingscarroussel	€ 113.000
4. Opleidingen dichtbij werkgevers	€ 300.000
5. Coaching	€ 50.000
Diverse projecten	€ 690.000

Totale kosten	€ 3.459.000
Cofinanciering	€ 1.820.500

Gevraagde Rijksbijdrage	€ 1.638.500
	=====

Tekst Intentieverklaring Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid

Sinds de zomer van 2011 stijgt de werkloosheid, ook onder jongeren, en de vooruitzichten voor de korte termijn zijn niet goed. Het kabinet wil dat jongeren meer en betere kansen krijgen om te participeren in de samenleving. Dat zij grip krijgen op hun toekomst. Dat zorgen en onzekerheid over de toekomst plaats gaan maken voor optimisme en perspectief. Dat het behalen van een diploma zich uitbetaalt en zij zich verder kunnen ontplooiën in hun werk om zo economische zelfstandigheid te realiseren. Dat kan alleen als we er met elkaar - de jongeren zelf, de overheid, het bedrijfsleven en de onderwijsinstellingen – extra de schouders onder zetten. Vanuit het besef dat de aanpak van de jeugdwerkloosheid een gedeeld belang en een gedeelde verantwoordelijkheid kent. Wetende dat we niet voor een gemakkelijke opgave staan.

1. De centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's willen zich extra inspannen om de jeugdwerkloosheid regionaal aan te pakken. De regio is de plek waar gemeenten en hun samenwerkingspartners met kennis van de lokale en regionale situatie die jongeren, die het op eigen kracht niet redden, kunnen helpen richting een opleiding of een baan. Zo bouwen zij voort op de goede resultaten die tijdens het Actieplan Jeugdwerkloosheid uit 2009 zijn geboekt en de regionale werkwijze en samenwerkingsstructuur die vanaf de start tot stand is gebracht.
2. Voor de regionale aanpak van de jeugdwerkloosheid stelt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2013 in totaal €25 miljoen extra beschikbaar.
3. De centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's zullen zich maximaal inspannen om voor 1 juli 2013 regionale plannen van aanpak in te dienen, die zijn afgestemd met de regiogemeenten en relevante samenwerkingspartners (te denken valt aan onder meer sociale partners, UWV, SBB, onderwijsinstellingen en zorginstellingen) en die voldoen aan de overige criteria genoemd in de Verzamelbrief van april 2013.
4. De extra middelen voor de regionale aanpak van de jeugdwerkloosheid binnen de arbeidsmarktregio's zullen na ondertekening van een convenant in september 2013 via de decentralisatie-uitkering worden verstrekt aan de centrumgemeenten.
5. De ambassadeur voor de Aanpak Jeugdwerkloosheid en de partijen aangesloten bij de Programmaraad voelen zich vanuit hun verschillende verantwoordelijkheden erg betrokken bij de toekomst van alle jongeren die een plek op de arbeidsmarkt behoeven. Door de intentieverklaring mede te ondertekenen maken de ambassadeur en de Programmaraad deze betrokkenheid kenbaar. Gezamenlijk en ieder apart zullen zij zich de komende periode hard maken om werkbare en duurzame oplossingen te bevorderen.

WERK IN ZICHT

Actiegerichte samenwerking op de Groningse Arbeidsmarkt

BESTUURLIJK OVERLEG

**Centraal Groningen
Gemeente**
Groningen (voorzitter)
Zuidhorn (plv. voorz.)
Leek
Grootegast
Hoogezand-Sappemeer
Marum
Noordenkwartier
Ten Boer
Haren
Slochteren

**Noord Groningen
Gemeente**
Delfzijl
Appingedam
Bedum
De Marne
Eemsum
Loppersum
Winsum

Centraal Groningen	Ton Schroor Gemeente Groningen
Noord Groningen	Meindert Joostens Gemeente Delfzijl
Oost Groningen	Klaas Steenhuis Gemeente Veendam
Noord-Drenthe	Jaap Kuin Gemeente Assen
UWV	Astrid Kramer
Alfa-college	Marion Arends
Coördinerend directeur	Ronald de Jong
Programmamanager	Ineke Schouten

**Oost Groningen
Gemeente**
Veendam
Bellingwolde
Menterwolde
Oldambt
Pekela
Stadskanaal
Stadskanaal
Vlagtwedde

**Noord-Drenthe
Gemeente**
Assen
Aa en Hunze
Tynaarlo

ROC's
Alfa-college
Noorderpoort
AOC-Terra
Drenthe college

Breed Bestuurlijk Overleg, vertegenwoordigers
Coördinerende gemeenten, Provincie, UWV, ROC's, RBO, Hanzehogeschool, S-bb, Elker, GOA Publiek, Projectleiders

DIRECTEURENOVERLEG

Arbeidsmarkt regio Groningen

Centraal Groningen	Ronald de Jong
Noord Groningen	Egberdien ten Brink
Oost Groningen	Harry Wieringa
Noord-Drenthe	Arjan Schonewille
UWV	Astrid Kramer
Programmamanager	Ineke Schouten

Vijf Actiepunten

1. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt waaronder als deelproject loket Leren&Werken
2. BBL-offensief
3. Kwetsbare jongeren waaronder als deelproject de Werkschool
4. Regionale Werkgeversbenadering waaronder als deelproject 350 cv's
5. Kanssectoren (Techniek, Zorg en Procesindustrie)

Projectteam

Ineke Schouten	Programmamanager
Martin Postma	Centraal Groningen
Karink Harmelink	Noord Groningen
Arnold Kremer	Noord-Drenthe
Gerd van der Molen	Oost Groningen
Björn Greven	Financieel adviseur
Marga Panday	Projectondersteuner