

Onderwerp Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid

Steller S.J. Ros

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 70 86 Bijlage(n) 0

Ons kenmerk 6343798

Datum 17 mei 2017 Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Werk biedt mensen materiële welvaart en economische onafhankelijkheid en is daarmee een van de belangrijkste motoren achter het tegengaan van armoede en schuldenproblematiek in onze stad. Daarnaast zorgt werk in veel gevallen voor een sociaal netwerk, zinvolle tijdsbesteding en de mogelijkheid tot verdere ontplooiing van talenten. Het realiseren van de inclusieve samenleving, een van de belangrijke doelen uit het coalitie akkoord 'Voor de verandering', gaat hand in hand met het werken aan de inclusieve arbeidsmarkt; een arbeidsmarkt die er zo goed mogelijk op ingericht is iedereen te laten meedoen.

Nu de economische groei aantrekt en het aantal vacatures toeneemt, vinden mensen met de juiste werkervaring, een sociaal netwerk, passende opleiding en communicatieve- of beroepsgerichte vaardigheden weer sneller dan voor de economische crisis een baan. Een aantal groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie profiteert echter niet van de herstellende economie. Met als gevolg dat zij, indien wij daar als samenleving niks aan doen, blijvend aan de kant komen te staan. Voor deze groepen is onze onverminderde aandacht hard nodig. Wij staan voor de gezamenlijke opgave om met alle arbeidsmarktpartijen te zorgen dat de inclusieve arbeidsmarkt gerealiseerd wordt. Als centrumgemeente werken wij hieraan binnen de arbeidsmarktregio Werk In Zicht (WIZ). Het onlangs verschenen adviesrapport van SER Noord-Nederland 'Het werkend alternatief voor Noord-Nederland, de noordelijke aanpak maakt het verschil' benadrukte tevens het belang van regionale samenwerking binnen Noord-Nederland om de grote vraagstukken ten aanzien van de inclusieve arbeidsmarkt aan te pakken.¹ Het benutten van

¹ Bron: <http://www.sernoordnederland.nl/onze-adviezen/advies-arbeidsmarkt>



kansen voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt is volgens ons college een verantwoordelijkheid van alle werkgevers: overheid en bedrijfsleven, groot en klein. Productiebedrijven, MKB en uitzendbureaus worden actief meegenomen om meer mensen kansen te bieden op een baan. Daarom is er ook een logische en stevige connectie met ons economische programma G-Kwadraat waarbinnen vernieuwing, innovatie en samenwerking met het bedrijfsleven voorop staat.

Leeswijzer

Allereerst nemen wij u mee in de ontwikkelingen op de landelijke en regionale arbeidsmarkt. Daarna gaan wij in op de groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie waar wij ons op richten de komende periode. In regionaal verband werken wij met een groot aantal partners samen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Onder het kopje 'Samenwerking binnen de arbeidsmarktregio' maken wij duidelijk hoe wij dat doen en waaraan gewerkt wordt. Ook blikken wij met deze brief terug op de 'Nieuwe aanpak van het arbeidsmarktbeleid', waarover wij u informeerden in oktober 2015 (kenmerk 5260737). Naast een terugblik gaan wij ook in op de huidige stand van zaken en kijken wij vooruit. De brief zal tevens ingaan op de wijze waarop wij uitvoering geven aan de moties 'Perspectief voor vijftig plussers' (kenmerk 5808777) en 'Beloon diversiteit' (kenmerk 6024243).

Inhoudsopgave:

1. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
2. Focus op groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie
3. Samenwerking binnen de arbeidsmarktregio
 - a. Werk in de aardbevingssector
 - b. Inclusief duurzaam ondernemen
 - c. Ouderen op de arbeidsmarkt en voucherregeling (motie Perspectief voor vijftig plussers)
4. Terugblik en stand van zaken Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid
 - a. Wat heeft dit opgeleverd?
 - b. Flex tensie
 - c. Datefabriek in de wijk
5. Vooruitblik en vervolg Nieuwe aanpak
 - a. Aanpak Laaggeletterdheid
 - b. Diversiteit op de arbeidsmarkt (motie Beloon diversiteit)

1. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is sterk in beweging. Naar verwachting groeit de economie de komende jaren en neemt het aantal banen en vacatures toe. De werkgelegenheid neemt vooral toe in functies die een hoog



probleemoplossend vermogen vereisen. Er komt meer focus te liggen op ICT-kennis in combinatie met sociale vaardigheden. Door toenemende automatisering, robotisering en digitalisering verdwijnen er veel banen in een aantal branches (landbouw, industrie en financiële dienstverlening), terwijl er in andere bedrijfstakken juist sprake is van een tekort aan gekwalificeerd personeel (ICT, zorg en bepaalde technische beroepen). Vooral banen aan de onderkant van het middensegment verdwijnen. De baanpolarisatie brengt het risico van maatschappelijke uitsluiting van bepaalde groepen in de samenleving met zich mee.² Er is sprake van een ‘mismatch’ tussen de vraag naar hoogopgeleid personeel in kansrijke sectoren zoals de zorg en de ICT-sector enerzijds en het grote aanbod aan laagopgeleide werkzoekenden anderzijds. Hierdoor zijn lager opgeleiden vaker werkloos dan mensen met een middelbare en hogere opleiding. Het aantal banen op basisniveau is de afgelopen tien jaar landelijk met ongeveer 200.000 afgenomen. Een behoorlijk deel van de banen op basisniveau wordt bovendien ingenomen door andere groepen (bijvoorbeeld scholieren en studenten, arbeidsmigranten en werklozen met een middelbare of hogere opleiding).³

Binnen onze eigen arbeidsmarktregio zien wij op dit moment de onderstaande ontwikkelingen die grotendeels parallel lopen met de hierboven geschetste situatie op de (landelijke) arbeidsmarkt:

- Toename van het aantal banen als gevolg van economische groei; dit zijn vooral banen voor hoger opgeleiden
- Afname van het aantal banen voor lager opgeleiden (o.a. productiewerk, administratieve functies)
- Stabilisatie van de afname van het aantal werklozen
- Toename van het aantal mensen in de bijstand (minder indicaties SW/Wajong, statushouders, meer 50+)
- De groep mensen in de bijstand zonder startkwalificaties wordt groter (sinds de invoering van de Participatiewet en de afbouw van de SW)
- Afstand tussen werkzoekende (aanbod) en werk (vraag) wordt groter

Wanneer we de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het algemeen en binnen onze arbeidsmarktregio in het bijzonder in ogenschouw nemen, wordt duidelijk dat er grote uitdagingen liggen als het gaat om het realiseren van de inclusieve arbeidsmarkt.

2. Focus op groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie

De komende tijd richten wij ons beleid op een aantal groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Dit zijn de kwetsbare jongeren die op dit moment een groeiende groep vormen in ons bijstandsbestand en waarover wij u

² Bron: <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/samenvatting-uwv-arbeidsmarktanalyse-2017.pdf>

³ Bron: https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/achtergrond/toenemende-mismatch-op-de-arbeidsmarkt



informeerden middels de brief ‘Stand van zaken aanpak jeugdwerkloosheid’ (kenmerk 6209251). Duidelijk hierin werd dat een optimale aansluiting Onderwijs-Werk-Zorg hierbij van groot belang is. Daarnaast zetten wij ons de komende tijd extra in voor de laaggeschoolden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, oudere langdurig werklozen, mensen met een arbeidsbeperking en niet-westerse migranten. Uit de UWV arbeidsmarktanalyse 2017 blijkt dat de arbeidsmarktpositie van deze groepen tijdens de crisis verslechterde, maar dat zij niet profiteren van het herstel. Zij lopen het risico langdurig met inkomens- en werkonzekerheid te kampen. Naast deze groepen richten wij ons vanuit het Centrum naar Werk met onze dienstverlening vanzelfsprekend ook op de mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt en helpen wij met e-coaching de mensen aan het werk die het bijna geheel op eigen kracht redden.

Wij werken aan de onderstaande speerpunten:

- Terugdringen van de jeugdwerkloosheid onder kwetsbare jongeren
- Bijdragen aan een goede aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
- Aanpakken van laaggeletterdheid en scholing van mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt
- Ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van afspraakbanen
- Inzetten op werkgelegenheid in kansrijke sectoren; o.a. door Social Return on Investment
- Stimuleren en faciliteren van inclusief duurzaam ondernemen
- Bevorderen van diversiteit op de arbeidsmarkt; o.a. mensen met een migratie-achtergrond en vijftig plussers

Aan het merendeel van deze speerpunten werken wij als centrumgemeente binnen de arbeidsmarktregio Groningen; in samenwerking met 26 andere gemeenten, het UWV en SW-bedrijven. De arbeidsmarktregio werkt nauw samen met onderwijsinstellingen (Alfa-college, Noorderpoort, Drenthe College en Terra), werkgevers, sociale partners (FNV, VNO-NCW Noord en MKB Noord) en de Provincies Groningen en Drenthe. Een aantal thema's beleggen wij lokaal in ons stedelijk arbeidsmarktbeleid en uitvoering binnen de reguliere dienstverleningslijnen aan werkgevers en werkzoekenden.

In de brieven ‘De ontwikkeling en resultaten van het social returnbeleid 2015-2016’ (kenmerk 6083490), Stand van zaken realisatie afspraakbanen (kenmerk 6125459) en ‘Stand van zaken aanpak jeugdwerkloosheid’ (kenmerk 6209251) informeerden wij u het afgelopen half jaar over de ontwikkelingen op het gebied van de jeugdwerkloosheid, SROI en Afspraakbanen. Met de brief ‘Meedoen’ (kenmerk 6188387) informeerden wij u over de verbinding tussen maatschappelijke participatie, dagbesteding en nieuw beschut. De SW wordt afgebouwd, maar daarvoor zijn nieuw beschut en afspraakbanen in de plaats gekomen. We willen toe naar een situatie waarin mensen zich vanuit dagbesteding kunnen ontwikkelen naar



nieuw beschut en (indien mogelijk) vanuit nieuw beschut naar een afspraakbaan. Omdat het vooral gaat om jongeren die instromen in nieuw beschut, zien we mogelijkheden hiervoor en hechten we hier grote waarde aan. Hierbij maken we gebruik van de infrastructuur van Iederz. De hierboven beschreven ontwikkelingen en onderwerpen zullen in deze brief niet meer aan de orde komen. Wij zullen u in het onderstaande meenemen in de ontwikkelingen op het gebied van de terreinen waarover u niet recentelijk bent geïnformeerd of die nieuw zijn.

3. Samenwerking binnen de arbeidsmarktregio

a. Werk in de aardbevingssector

Op 11 juli 2016 sloten de G11 samen met de provincie Groningen, scholen, WIZ, het Centrum Veilig Wonen (CVW), Bouwend Nederland, de NAM, de Nationaal Coördinator Groningen (NCG) een convenant met het ministerie van SZW inzake een goed functionerende arbeidsmarktketen in de aardbevingsgerelateerde sectoren. Inmiddels is ook de gemeente Groningen aangesloten. Het convenant is erop gericht om de extra werkgelegenheid en de extra vraag naar arbeid die ontstaat als gevolg van de aardbevingsproblematiek zo goed mogelijk te vervullen met inzet van personeel uit de regio, waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is het gericht op het ontwikkelen van een werkgelegenheidsaanpak die behalve in de bouw en techniek ook in andere sectoren kan worden toegepast.

Belangrijke onderdelen van die aanpak zijn:

- Het transparant maken van de te verwachten werkgelegenheid en de te verwachten opdrachten
- Het benutten van de werkgelegenheidskansen van alle (overheids-) opdrachten door het toepassen en faciliteren van social return
- Het werven, selecteren, opleiden en bemiddelen van potentiële werknemers voor het werken in de bouw, de techniek en overige sectoren
- Het benutten van het potentieel aan arbeidskrachten uit de directe omgeving en voorkomen dat de werkgelegenheidsvoordelen aan de inwoners van deze regio voorbij gaan.
- Een gezamenlijke en solidaire aanpak van gemeenten en andere partijen in de regio

De aangesloten partijen hebben de afgelopen periode de afspraken in het convenant omgezet in concrete acties. Dit heeft onder andere geresulteerd in een zo volledig mogelijke inventarisatie van de opdrachten die de overheidspartijen en het CVW de komende jaren gaan uitvoeren en aanbesteden. Deze regionale inkoopkalender omvat niet alleen de bouw, maar meerdere sectoren en laat zien dat er de komende vier jaar minimaal 1000 banen beschikbaar komen, waarvan alleen al 500 in de sectoren bouw en techniek in de arbeidsmarktregio Groningen. Om deze extra banen in te vullen met personeel uit de arbeidsmarktregio is duidelijk geworden dat extra



scholing en training nodig is. Het gaat om een combinatie van communicatieve vaardigheden, veiligheidstraining en technische vaardigheden. Onlangs is een brief uitgegaan namens de convenantpartners in het noorden aan demissionair minister Asscher met het verzoek om aan de totale kosten voor deze scholing van € 8.000.000,- een bijdrage te leveren vanuit het Rijk van € 6.030.000,-. De totale bijdrage van gemeenten en andere partners komt in dit voorstel neer op € 1.970.000,-. Wij zijn in afwachting van de reactie van het Rijk. Inmiddels is er een bedrag van € 125.000,- toegezegd door de provincie Groningen en de NCG ten behoeve van de ontwikkeling, coördinatie en de uitrol van de organisatiekracht.

b. Inclusief duurzaam ondernemen

Wanneer een werkgever zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid wil oppakken kan hij dit onder andere doen door banen aan te passen (te creëren) voor kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bedrijven of organisaties doen dit binnen de doelstellingen die zij geformuleerd hebben op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Er zijn ook bedrijven, de zogenaamde 'social enterprises', die specifiek gericht zijn op het leveren van een maatschappelijke bijdrage en daarmee ook nog winst genereren. Een beroep doen op MVO bij werkgevers en de inzet van Sociaal ondernemerschap en social enterprises biedt kansen voor een deel van de eerder geschetste problemen in onze arbeidsmarktregio. De SER NN doet in haar rapport 'Het werkend alternatief voor Noord-Nederland' de aanbeveling om actief te faciliteren bij het opzetten van sociale ondernemingen: "we moeten belemmeringen wegnemen voor sociale ondernemingen om op te starten. Hierbij is het essentieel dat de sociale ondernemer in de startfase toegang heeft tot expertise en investeringskapitaal. De NOM kan hieraan een bijdrage leveren, aldus het rapport."⁴

Het onderstaande schema biedt een overzicht over het scala aan vormen van ondernemerschap die vallen onder de noemer 'inclusief duurzaam ondernemen'⁵



⁴ Bron: <http://www.sernoordnederland.nl/onze-adviezen/advies-arbeidsmarkt>, p.48

⁵ Bron: Social Enterprise NL (2014) Iedereen winst, p.13



Binnen onze arbeidsmarktregio is een groep van vertegenwoordigers van vele organisaties onder de naam MVO-Alliantie bezig met dit onderwerp. De MVO-Alliantie bekijkt hoe het sociaal ondernemerschap in het noorden bevorderd kan worden. Hierin zitten onder andere werkgevers, bonden, scholen, SW-bedrijven sociaal ondernemers, de Hanzehogeschool, WIZ, Assen voor Assen, FNV, VNO-NCW. Dit gremium kijkt breder met een vergezicht naar een 'inclusieve circulaire economie'. Van hieruit zijn een aantal initiatieven en opdrachten uitgezet die in veel gevallen gericht zijn op en rond de centrum gemeente Groningen:

1. Er is een werkgroep in het leven geroepen door de RUG, Hanzehogeschool en Roelof de Vries (van Schildersbedrijf de Vries) die hier instrumenten voor willen ontwikkelen o.a. een (social)impact meting die bijvoorbeeld kan worden gehanteerd bij aanbestedingen
2. Door de MVO-Alliantie, waar zowel bedrijven, kennisinstellingen, overheden en sociale partners in vertegenwoordigd zijn, is een projectplan opgesteld om:
 - Een platform voor sociale ondernemingen op te zetten,
 - Social Business Bridges op te zetten tussen sociale ondernemingen, overheid en reguliere bedrijven.
 - Sociaal ondernemerschap bij bedrijven te stimuleren
3. Vanuit de initiatiefgroep van Social Impact Day Groningen loopt een initiatief om een coöperatie voor sociaal ondernemen op te zetten.

Wij hebben Buro Bries gevraagd om samen met de Hanzehogeschool onderzoek te doen en advies uit te brengen over een aantal zaken rondom sociaal ondernemen voor zowel de stad als de regio. De resultaten worden medio juli verwacht. Het gaat om het onderstaande:

- Heldere en eenduidige definitie van sociaal ondernemerschap
- Verschillende vormen, gradatie en betekenis voor de maatschappij
- Inventariseren sociale ondernemingen
- Welke kansen biedt het en wat is de groeipotentie; onder andere ook de vraag hoe we traditioneel ondernemerschap verbinden met MVO en sociaal ondernemen
- Welke positie / rol kan de gemeente (en andere overheden) hierin innemen en wat kan de overheid bijdragen aan het faciliteren van sociaal ondernemen
- Welke vervolgstappen er nodig zijn voor de overheden

c. Ouderen op de arbeidsmarkt en voucherregeling

In de vergadering van de gemeenteraad van 6 juli 2016 heeft uw Raad de motie 'Perspectief voor 50 plussers' aangenomen. De motie verzoekt het



college om als centrumgemeente binnen de arbeidsmarktregio het voortouw te nemen om te komen tot een regionale aanpak van de werkloosheid onder 50-plussers.

De arbeidsparticipatie van ouderen is de afgelopen jaren toegenomen.

Ondanks de economische recessie is de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers gestegen van 47% in 2008 naar 67% in 2015. Dit is toe te schrijven aan vergrijzing en de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsparticipatie bij 50 tot 55-jarigen ligt vrij stabiel op 84%.

De werkloosheid onder 55 tot 65-jarigen ligt momenteel op hetzelfde niveau als de werkloosheid onder 25 tot 40-jarigen. Alleen de jeugdwerkloosheid ligt beduidend hoger. Oudere werknemers zijn gemiddeld sterker vertegenwoordigd in sectoren die minder snel groeien zoals landbouw, industrie, transport en openbaar bestuur.⁶

Voor ouderen geldt echter dat zij relatief moeilijk weer aan werk komen als ze eenmaal werkloos zijn. Ingezoomd op werkloosheid onder ouderen valt op dat de groep werkloze ouderen (nog) niet in dezelfde mate profiteert van het economisch herstel als andere leeftijdsgroepen. Negatieve beeldvorming speelt hierbij een rol. Daarom benadrukken adviseurs van het UWV en accountmanagers van de gemeente in het gesprek met de werkgever de aspecten van kennis en werkervaring, waarover ouderen veelal beschikken. Hiermee brengen de adviseurs vijftig plussers positief over het voetlicht bij werkgevers. Juist omdat de kansen op herintrede van ouderen lager liggen, is het belangrijk aandacht te geven aan van werk-naar-werk beleid. Daarbij is ook het voorbeeldgedrag van overheden van belang. In noordelijk verband wordt dit thema breed gedragen en hebben wij afstemming gezocht met de provincies Drenthe en Fryslân.

Met de gemeenten in de arbeidsmarktregio hebben wij verder uitwerking gegeven aan de motie door met ingang van 1 april 2017 vouchers beschikbaar te stellen voor de doelgroep uitkeringsgerechtigde 50-plussers. De vouchers kunnen worden verstrekt aan werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, die moeilijk een baan kunnen vinden, een arbeidsovereenkomst bieden. Aan de voucher is een bedrag van € 2.500,- verbonden. Tot nu toe werden de vouchers alleen ingezet voor de doelgroep jongeren, maar nu vallen ook oudere werklozen en statushouders onder de regeling. Voor wat betreft de oudere werklozen hanteren we geen harde leeftijdsgrens. Dus ook een 48-jarige werkloze die met de inzet van een voucher aan werk geholpen kan worden, komt daarvoor in aanmerking. Voorwaarde voor het inzetten van een voucher is dat er een arbeidsovereenkomst is voor de duur van minimaal zes maanden en minimaal 24 uur per week. In de gemeente Groningen zijn in eerste instantie tien

⁶ Bron: De arbeidsmarktpositie van ouderen, eindrapport (Erasmus school of Economics) 2016



vouchers voor oudere werklozen beschikbaar voor een bedrag van € 25.000,-. Deze eerste tien gebruiken we om na te gaan of het instrument van de voucher effectief is en bijdraagt aan de match tussen werkzoekende en werkgever. Als het instrument succesvol is, zullen we nagaan hoe het aantal vouchers uit te breiden.

De motie 'Perspectief voor 50 plussers' verzoekt het college tevens aan te sluiten bij het landelijk actieplan en met voorstellen te komen die in het verlengde liggen van dit plan. Om hier invulling aan te geven gaan we in 2017 met sociale partners en maatschappelijk organisaties een bijeenkomst organiseren om de positie van deze doelgroep meer onder de aandacht te brengen. Bij deze bijeenkomst willen wij oud-voetballer John de Wolf betrekken. John de Wolf is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangetrokken als boegbeeld voor de aanpak van werkloosheid onder ouderen.

4. Terugblik en stand van zaken Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid

In de brief 'Naar een nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid' (kenmerk 5260737) kondigden wij aan te gaan werken met de inzet van de expertise van ervaringsdeskundigen, met als doel beter aan te kunnen sluiten bij de ondersteuningsbehoefte van werkgevers en werkzoekenden en daarmee onze dienstverlening te optimaliseren en intensiveren. De focus lag binnen de Nieuwe aanpak op de doelgroepen 'jongeren' en 'onderkant arbeidsmarkt'. Om de inzet van ervaringsdeskundigheid handen en voeten te geven, zijn focusgroepen bij elkaar geweest die hun ervaringen en ideeën hebben ingebracht. Mede op basis van deze waardevolle input is een aantal pilots, projecten en initiatieven gestart, voornamelijk in samenwerking met partners in de stad. Daarnaast is binnen de Directie Werk een innovatiegroep opgericht die werkt aan het samenbrengen van 'binnen en buiten'. Deze groep werkt onder andere samen met de Hanzehogeschool op het gebied van re-integratie naar werk.

Hieronder een overzicht van een aantal van de innovatieve pilots & projecten die zijn opgezet binnen de Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid:

- Project Re-integratie door educatie; cursus Impulse i.s.m. lectoraat Rehabilitatie van de Hanzehogeschool Groningen
- Buddyproject/Minor Werkcoach i.s.m. de Hanzehogeschool
- Pilot Flextensie, i.s.m. Flextensie Nederland
- Datefabriek in de Wijk i.s.m. Saaksumborg
- Denktank 'Werk& Jongeren met een migratie-achtergrond' i.s.m. jongeren, het Alfa-college, Noorderpoort en het UMCG en voortkomend daaruit: pilot jongeren met een migratie-achtergrond
- Jeugdengine i.s.m. KPMG en Stichting Geef Kleur in het Noordlease Stadion



a. Wat heeft dit opgeleverd?

Door nadrukkelijk de samenwerking op te zoeken met partners in de stad (werkzoekenden, opleiders, bedrijven, maatschappelijke organisaties) en buiten naar binnen te halen, voegen wij nieuwe impulsen, inzichten en elementen toe aan onze bestaande dienstverlening. Daarnaast hebben wij door de dialoog en samenwerking met stadjsers nieuwe thema's op de agenda gezet. Een mooi voorbeeld hiervan is het thema 'diversiteit' op de arbeidsmarkt dat onder andere door jongeren met migratie-achtergrond zelf verder is uitgewerkt. Het resultaat hiervan is onder andere dat we een pilot zijn gestart om jongeren met een migratie-achtergrond richting werk te begeleiden. Hierover kunt u meer lezen onder 'Diversiteit op de arbeidsmarkt'. Hieronder lichten wij de twee grotere pilots 'Flextensie' en 'Datefabriek in de Wijk' nader toe.

b. Flextensie

In november zijn wij begonnen met het inzetten van Flextensiecontracten, waarbij een bijstandsgerechtigde tijdelijk werkt met behoud van uitkering. Hierover is meerdere malen gesproken met uw raad. Doel is om het voor bijstandsgerechtigden gemakkelijker en lonend te maken om actuele werkervaring op te doen zodat zij sneller de stap kunnen maken naar regulier betaald werk. Hierin werken wij samen met Flextensie, een sociale onderneming zonder winstoogmerk. Met Flextensie kunnen kandidaten vrijblijvend bouwen aan actuele werkervaring en het netwerk die nodig zijn om een stap te zetten op de arbeidsmarkt.

Op dit moment zitten er ongeveer 70 kandidaten in de Flextensie poule. Deze mensen zitten voor twee jaar of langer in de bijstand. Voor januari ging het om 300 uren werk, februari 600 en in maart weer 300. De eerste plaatsing op een reguliere vacature, na Flextensie, is inmiddels een feit. We hebben besloten om de doelgroep van Flextensie te verbreden. We bieden het vanaf heden aan als re-integratiemiddel aan het hele bestand, in plaats van alleen aan kandidaten die langer dan twee jaar in de bijstand zitten. De komende maanden gaan wij verder met het acquireren van korte klussen waar we mensen op kunnen plaatsen.

c. Datefabriek in de wijk

De pilot 'Datefabriek in de wijk' met een looptijd van een jaar is in januari 2017 van start gegaan en heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door middel van een mix van intensieve begeleiding op maat en een groepsgerichte aanpak toe te leiden naar werk. Het gaat in totaal om twintig werkzoekenden. In overleg met de coaches Meedoen zijn er voor de eerste helft van 2017 tien mensen geselecteerd. Deze gemotiveerde werkzoekenden hebben een Participatiebaan doorlopen maar zijn gebaat bij extra begeleiding en ondersteuning bij het vinden van een betaalde baan. Zij krijgen binnen dit project hulp bij het houden van een goede pitch, het opstellen van een aantrekkelijk cv en het oefenen van presentatievaardigheden. Tijdens werkgeverslunches in de wijk wordt er kennis gemaakt, gepitcht en gekeken of er sprake kan zijn van een 'match'.



Op 10 april heeft de eerste werkgeverslunch plaatsgevonden in buurtcentrum De Wende in Vinkhuizen en op 15 mei de tweede. In de tweede helft van het jaar gaat een nieuwe groep van nog eens tien mensen van start. Op dit moment hebben al vijf kandidaten vanuit de Datefabriek een betaalde baan gevonden bij reguliere werkgevers.

Datefabriek in de wijk zal tussentijds en aan het eind van 2017 geëvalueerd worden. Als blijkt dat deze werkwijze succesvol is, zal gekeken worden naar de mogelijkheden om het structureel in te bedden binnen onze dienstverlening aan werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt.

5. Vooruitblik en vervolg Nieuwe aanpak

De Nieuwe aanpak zal als podium blijven dienen voor werk en stad; het meenemen van de ervaringsdeskundigheid en samenwerking met partners in de stad om tot innovatieve werkvormen te komen zullen we blijven voortzetten. Tevens gaan we steviger inzetten op communicatie. De dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers in de stad Groningen willen we meer over het voetlicht gaan brengen in de wijken. Dit doen we in samenwerking en overleg met de WIJ-teams. Binnen de Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid, hebben we de afgelopen periode aanvullend op wat we al deden, de onderwerpen 'laaggeletterdheid in relatie tot de arbeidsmarkt' en 'diversiteit op de arbeidsmarkt' verder vormgegeven.

a. Aanpakken van laaggeletterdheid en scholing van mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt

Laaggeletterdheid is een groot maatschappelijk probleem. Maar liefst 2,5 miljoen mensen in Nederland van 16 jaar en ouder hebben moeite met lezen, schrijven, en/of rekenen. Een bijkomend probleem is dat laaggeletterden in de meeste gevallen ook te weinig digitale vaardigheden beheersen om zelfstandig te kunnen zijn. In de leeftijdsgroep tussen de 16 en 65 jaar gaat het om 1,3 miljoen Nederlanders die laaggeletterd zijn. In tegenstelling tot wat veel mensen misschien denken is tweederde van deze mensen van Nederlandse afkomst.⁷

Het gevolg is dat zij zich niet vanzelfsprekend zelf kunnen redden in onze maatschappij. Er is sprake van laaggeletterdheid als lezen, rekenen en digitale vaardigheden op een onvoldoende niveau zijn om te kunnen (blijven) functioneren op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat het niveau van deze kernvaardigheden lager is dan B1. De gevolgen zijn:

- Langdurige armoede door werkloosheid of een lager loon;
- Lagere arbeidsproductiviteit, waardoor deze mensen behoren tot 'de onderkant van de arbeidsmarkt';
- Grotere kans op schulden, die arbeidsproductiviteit (verder) verlagen;
- Toename kans op ongevallen op het werk, bijvoorbeeld in de industrie;

⁷ Bron: www.stichtinglezenenschrijven.nl



- Moeite met bij- en omscholing.

Aanpak over meerdere beleidsterreinen

We vinden het belangrijk dat er aandacht is voor deze groep en hebben daarom voor een aanpak vanuit meerdere disciplines gekozen. Op deze manier is de aanpak van laaggeletterdheid bij meerdere beleidsterreinen geborgd. De prioriteit ligt voor ons bij de ouders van jonge kinderen binnen de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) en Kansenbeleid. Volwassenen bieden we onder de Wet Educatie de mogelijkheid taallessen bij de ROC's te volgen. Binnen ons armoedebeleid hebben we extra aandacht voor het beter toegankelijk maken van onze voorzieningen voor minima, zodat ook laaggeletterden gebruik maken van ons vangnet. Ook in ons programma Vluchtelingen, Asielzoekers en Statushouders is er aandacht voor taal als onderdeel van de inburgering in onze Groninger samenleving. In deze brief lichten wij toe wat we binnen ons arbeidsmarktbeleid doen voor laaggeletterden.

Laaggeletterde werkzoekenden

Hoewel er op de totale bevolking van onze stad geen sprake is van een hoge mate van laaggeletterdheid, is er wel degelijk ook in Groningen sprake van een probleem. Groningen kent een relatief hoog aantal (langdurig) werklozen, hetgeen een indicator is voor veel laaggeletterde inwoners.⁸ In een stad met veel werk in de dienstverlening en weinig arbeidsplaatsen in de industriële sector, is het voor laaggeletterde laagopgeleiden moeilijk om aan het werk te komen.

Voor deze groep zijn wij binnen de directie Werk in het eerste kwartaal van 2017 gestart met het - nu nog op kleine schaal - inzetten van de Taalmeter om te beoordelen of er sprake is van een taalprobleem bij onze werkzoekenden binnen het Centrum naar Werk. De Taalmeter is een online-instrument dat antwoord geeft op de vraag of iemand taalscholing nodig heeft om vooruit te komen. Dit instrument is onderdeel van het programma Taal voor het Leven, van Stichting Lezen en Schrijven. In de gemeente Groningen kunnen laaggeletterden na de screening met behulp van de Taalmeter terecht bij één van de 3 Taalhuizen. Daar wordt een maatwerktraject samengesteld, waarbij vrijwilligers van Humanitas de laaggeletterden begeleiden.

Een aantal medewerkers van de directie Werk wordt dit voorjaar getraind door mensen van de Stichting Lezen en Schrijven op het herkennen van laaggeletterdheid en het gebruik van de Taalmeter. Ook starten we dit jaar met het opzetten en aanbieden van een training voor het VCA-B certificaat speciaal voor laaggeletterde werkzoekenden. Steeds meer bedrijven verplichten hun werknemers dit certificaat te halen. Dit certificaat staat voor Veiligheid Checklist Aannemers-Basisveiligheid.

⁸ Bron: regionale spreiding van geletterdheid in Nederland, Stichting lezen en Schrijven i.s.m. ROA (mei 2016).



We verwachten met deze extra focus op taal de kansen van laaggeletterden op een baan te vergroten. We realiseren ons dat dit niet op korte termijn zal leiden tot een hogere uitstroom uit de uitkering. Voor de langere termijn zien we wel kansen. Daarom ontwikkelen we binnen ons Centrum naar Werk een werkwijze, die gericht is op meer uitstroom uit de uitkering onder laaggeletterden.

Werkgevers en laaggeletterdheid

Bijna 14% van de werknemers in Nederland heeft moeite met lezen en schrijven. Dat komt neer op zo'n 1,1 miljoen werknemers.⁹ Deze laaggeletterde werknemers vervullen laaggeschoold werk. Het gaat relatief vaak om hulp-functies in de bouw, de industrie en de persoonlijke dienstverlening. Laaggeletterden zijn bijvoorbeeld aan het werk in de schoonmaak, als winkelpersoneel of als verzorgende. Hoewel zij aan het werk zijn, levert laaggeletterdheid in het dagelijks leven problemen op. Zoals armoede door laagbetaald werk, schuldenproblematiek en een lage arbeidsproductiviteit.

Om deze mensen te bereiken en te begeleiden richt het UWV zich met het Taalakkoord op werkgevers in de branches waar naar verwachting relatief veel laaggeletterden werken. In de arbeidsmarktregio Groningen bespreken de accountmanagers van het UWV het onderwerp 'taal' tijdens de gesprekken waarin ook de mogelijkheden voor stages, werkervaringsplaatsen en banen voor mensen met een uitkering besproken worden. In de gemeente Groningen doen de accountmanagers dit samen met hun collega's van de gemeente. De uitvoering van het Taalakkoord is in onze arbeidsmarktregio gestart in november 2016. Doel is om in 2017 10 werkgevers aan te laten sluiten bij het Taalakkoord, wat betekent dat zij actief aan de slag gaan om iets te doen aan het oplossen van dit probleem. Het onderwerp laaggeletterdheid staat bij werkgevers in onze ogen nog niet hoog genoeg op de agenda. Wij gaan als gemeente Groningen de aanpak van het UWV versterken door laaggeletterdheid bespreekbaar te maken tijdens onze overleggen en bijeenkomsten met werkgevers.

b. Diversiteit op de arbeidsmarkt

Zoals eerder in deze brief belicht, is de kans op werk voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt aanzienlijk beperkt. In 2016 was van de beroepsbevolking met een niet-westerse migratieachtergrond 13,2 procent werkloos.¹⁰ Van degenen met een westerse migratieachtergrond was dat 7,2 procent en van de personen zonder migratieachtergrond 4,9 procent. Daarnaast voelt 1 op de 3 werkzoekenden zich weleens gediscrimineerd en heeft 1 op de 10 werkenden

⁹ Bron: Zet in op taal! Uitgave van de rijksoverheid in het kader van het Taalakkoord. Zie ook www.taalakkoord.nl

¹⁰ Bron: CBS (2017): 'Werkloosheid naar herkomst'



discriminatie ervaren op de werkvloer.¹¹ Deze discriminatie wordt met name ervaren in de vorm van grappen of in de vorm van arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld minder betaald krijgen dan een collega voor hetzelfde werk. Ondanks de vele campagnes tegen discriminatie, laten survey-uitkomsten een stijging zien in de ervaren discriminatie van migrantengroepen zien.¹² Discriminatie op de arbeidsmarkt veroorzaakt werkloosheid en daarmee een oververtegenwoordiging van migrantenjongeren in de bijstandsstatistieken. Daarnaast kan de ervaren discriminatie de afkeer tegen het westen versterken en de kans op radicaliseren vergroten.¹³

Beloon diversiteit

Om juist de kracht van diversiteit zichtbaar te maken, roepen we de diversiteitsprijs in het leven. Met deze prijs willen wij Groningse ondernemers of instellingen belonen die zich inzetten voor een divers personeelsbestand. De motie 'Beloon diversiteit' was de aanleiding voor deze prijs.

De diversiteitsprijs betreft een jaarlijkse prijs en we streven ernaar de eerste prijs uit te reiken in het najaar van 2017. De term 'diversiteit' kent een brede definitie met veel aspecten, zo kan er gekeken worden naar de diversiteit in het personeelsbestand met betrekking tot o.a. leeftijd, herkomst, gender of beperking. Ieder jaar brengen we een focus aan op één aspect, afhankelijk van de actualiteit. Voor het jaar 2017 hebben wij gekozen om de diversiteitsprijs uit te reiken aan de ondernemer of instelling met grote verscheidenheid aan culturen op de werkvloer. Door diversiteit op een positieve manier te belonen en onder de aandacht te brengen, maken de we kracht hiervan zichtbaar. We hopen dat we hiermee meer ondernemers en instellingen inspireren om dit voorbeeld te volgen en dat we samen discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden.

Werk & Jongeren met een migratieachtergrond

Met ROC's, een aantal werkgevers, waaronder het UMCG en jongeren met een migratie-achtergrond is op 24 september 2016 de Denktank 'Werk&Jongeren met een migratieachtergrond' gestart. We hebben dit onderwerp op de Groningse agenda gezet omdat we vanuit verschillende hoeken signalen ontvingen dat jongeren met een migratieachtergrond moeilijker aan een stageplek of werk kunnen komen. Ook uit cijfers van het Nederlands Jeugdinstuut blijkt dat er extra aandacht nodig is voor jongeren met een migratieachtergrond. Veel migrantenjongeren zijn in de afgelopen tien jaar steeds succesvoller gaan deelnemen in het onderwijs. Ondanks dat is het percentage jongeren met een migratie-achtergrond dat op zoek is naar een

¹¹ Bron: SCP (2014): 'Ervaren discriminatie in Nederland'

¹² Bron: SCP (2017): 'Discriminatie herkennen, benoemen en melden'

¹³ Bron: WODC (2016): 'Triggerfactoren in het radicaliseringsproces'



baan dubbel zo hoog als dat van jongeren met een Nederlandse achtergrond.¹⁴ Werkloosheid komt, met 20,7 procent, het meeste voor onder jongeren met een niet-westerse achtergrond. In het vervolg van de Denktank in maart 2017 is afgesproken dat het jongerenteam van de Directie Werk extra gaat inzetten op ingeburgerde jongeren met arbeidspotentie. Deze groep jongeren, die al een aantal jaren in Nederland woont en die hun inburgeringstraject al heeft afgerond, vinden met hun opleiding in land van herkomst vaak alsnog geen passend werk. We gaan deze jongeren intensief begeleiden richting werk. Er wordt vanuit de jongeren gekeken wat zij nodig hebben, zo maken wij onze ondersteuning vraaggerichter. Het jongerenteam kijkt hoe zij de expertise van ervaringsdeskundigen hierbij kan inschakelen. Ervaringsdeskundigen weten als geen ander welke ondersteuning zij nodig hebben, hoe wij mensen en bedrijven in soortgelijke situaties kunnen bereiken en waar de knelpunten in ons huidige aanbod zitten.

Statushouders en Werk

In april 2017 zijn we binnen de pilot 'coördinatiepunt' gestart met een groep van 50 statushouders. Dit gemeentelijk coördinatiepunt heeft als doel de regie op de integratie vorm te geven en te voorzien in een centraal informatiepunt waar zowel de statushouder als de betrokken organisaties terecht kunnen. Ook de onderwijsinstellingen, waarmee we een convenant hebben afgesloten, zijn hierbij betrokken. De inzet van parallelle projecten voor statushouders is een belangrijk element. De statushouder heeft een vast aanspreekpunt in de persoon van een gemeentelijke coach/trajectbegeleider en samen voeren zij de regie op het traject. De begeleider werkt nauw samen met een vrijwilliger van Humanitas. De parallelle trajecten richten zich op een activiteit (taalstage, vrijwilligerswerk, werkervaringsplek) gekoppeld aan de inburgering. Daarnaast is er de pilot 'Werk en ondernemerschap', gericht op de bestaande kandidaten (statushouders) uit het uitkeringsbestand. Bestaande dienstverlening binnen de Directie Werk wordt ingezet om specifiek voor deze groep de toeleiding naar werk vorm te geven. Hierbij maken we gebruik van de contacten van de accountmanagers van gemeente Groningen en de arbeidsmarktregio (WIZ). Adviseurs werving en selectie brengen het arbeidspotentieel in kaart. De projectgroep van deze pilot wordt op dit moment gevormd; zij krijgt de opdracht het traject te ontwikkelen en de kandidaten daadwerkelijk toe te leiden naar werk. Over de voortgang Statushouders en Werk wordt u vanuit het programma VAS verder geïnformeerd.

Concluderend kan gesteld worden dat er een grote opgave ligt als het gaat om het realiseren van de inclusieve arbeidsmarkt. Deze opgave is onlosmakelijk verbonden met onze doelstellingen en ambities op het gebied van de inclusieve samenleving, waaraan wij werken vanuit ons coalitieakkoord. Om

¹⁴ Bron: CBS Statline: 'Bevolking; hoogst behaald onderwijsniveau; geslacht, leeftijd en herkomst'



ervoor te zorgen dat ook de kwetsbare groepen meedoen op de arbeidsmarkt, is extra inzet, ondersteuning en bovenal intensieve samenwerking met diverse partners in de stad en regio van groot belang. In deze brief maakten wij duidelijk dat wij met de intensieve samenwerking binnen Werk In Zicht en vanuit onze stedelijke 'Nieuwe aanpak arbeidsmarktbeleid' belangrijke stappen zetten in het dichterbij brengen van het realiseren van een arbeidsmarkt waarin iedereen zijn of haar talenten kan ontplooiën en kan meedoen in de samenleving.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
Peter den Oudsten

de secretaris,
Peter Teesink