

## COMMISSIE WERK EN INKOMEN

griffier van de raadscommissie  
greet.sietsema@griffie.groningen.nl  
tel 050-367 7725

### VERGADERSTUK

vergaderdatum: 14 maart 2007

onderwerp: Voortgangsrapportage arbeidsmarktbeleid

## Voortgangsrapportage Arbeidsmarktbeleid 2006-2010

### Inleiding

Het doel van het arbeidsmarktbeleid in onze stad is het realiseren van meer werk en minder werkloosheid. Om dat te bereiken voeren we ons arbeidsmarktbeleid langs vier sporen:

1. Behoud bestaande en aantrekken nieuwe werkgelegenheid
2. Zorgen voor voldoende en gekwalificeerd personeel door een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
3. Toeleden van mensen naar werk
4. Maatschappelijke participatie als werken (nog) niet kan

Eind 2005 hebben we de nota *'Een werkend netwerk; activerend arbeidsmarktbeleid gemeente Groningen 2006-2010'* vastgesteld. Hierin geven we aan dat we door het creëren van een 'werkend netwerk' willen komen tot een krachtiger arbeidsmarktbeleid. Door bundeling, afstemming en regie zorgen we voor versterking van de bestaande sporen.

In het collegeprogramma *Sterk, sociaal, duurzaam* heeft het College deze lijn voortgezet, zij het dat op een aantal onderdelen accentveranderingen hebben plaatsgevonden. Zo ligt de nadruk voor de komende collegeperiode op het verbeteren van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Leren en werken is hierbij een belangrijk thema. Ook hebben we ervoor gekozen om meer aandacht te besteden aan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

### Deze rapportage

Bij de behandeling van de nota *"Een werkend netwerk"* heeft de raad gevraagd om een voortgangsrapportage. Met deze notitie komen wij daaraan tegemoet. Deze nota is geen verantwoordingsdocument. De verantwoording van projecten en activiteiten vindt plaats via de gemeenterekening. Wel bieden we u een overzicht van de lopende initiatieven op het gebied van het arbeidsmarktbeleid. We volgen daarbij de opbouw van *"Een werkend netwerk"*: eerst schetsen we de uitgangspunten van het arbeidsmarktbeleid, daarna gaan we in op de projecten en activiteiten. We sluiten af met de ingezette verbeteringen in de uitvoering.

Door de tekst heen gaan we in op datgene wat de meerwaarde van Een werkend netwerk moet zijn: een betere samenwerking; zowel in eigen huis als met bedrijven en ketenpartners. We doen dat aan de hand van een aantal voorbeelden die u vindt in de kadertjes. Een overzicht van de concrete projecten vindt u in de bijlage.

## ***I Uitgangspunten arbeidsmarktbeleid 2006-2010***

### **Doel**

De gemeente Groningen voert al jaren een actief arbeidsmarktbeleid. Het doel is een stad met meer werk en minder werkloosheid. In de Stadsvisie is de ambitie geformuleerd het aantal arbeidsplaatsen te laten groeien tot 135.000 (nu 122.700) en de werkloosheid te laten afnemen tot maximaal 8.500 personen (nu 10.500) in 2010. Werken is belangrijk. Het is de beste manier om duurzaam in het eigen bestaan te kunnen voorzien en een actieve rol te spelen in de samenleving. Het college hecht veel waarde aan participatie. Ook voor inwoners die (nog) geen plek hebben kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Deze stadgers willen we via vrijwilligerswerk of andere maatschappelijke activiteiten actief bij de Groninger samenleving blijven betrekken

### **De Groninger arbeidsmarkt**

Landelijk maar ook in Groningen hebben we de afgelopen jaren te maken gehad met een stagnerende economie. Langzaam maar zeker is de economie zich aan het herstellen en zijn de prognoses voor de komende jaren positief. Dit blijkt ook uit de recente werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers. Op basis van voorlopige cijfers blijkt dat de werkgelegenheid in 2006 – na twee jaar te zijn gedaald – nu licht is gestegen (+0,9%). In 2006 staan er 122.700 arbeidsplaatsen geregistreerd. Een jaar eerder waren er dat nog 121.665 arbeidsplaatsen. De werkloosheid is net als voorgaande jaren verder gedaald. Eind 2006 staan er ruim 10.500 inwoners van de gemeente Groningen bij het CWI ingeschreven als werkloos. Dat betekent 1.500 ‘niet-werkende werkzoekenden’ (NWW-ers) minder dan een jaar eerder. Het aantal uitkeringsgerechtigden is met ruim 500 personen gedaald tot circa 8.800 personen.

### **Trends en ontwikkelingen**

Bij het opstellen van ‘Een werkend netwerk; activerend arbeidsmarktbeleid gemeente Groningen 2006-2010’ waren de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt:

- de ontwikkeling naar een kenniseconomie
- vergrijzing
- veranderingen in de sociale voorzieningen
- concurrentie andere steden en landsdelen

Een jaar later zijn deze ontwikkelingen nog steeds actueel en bieden zij zowel kansen als bedreigingen. Groningen als studentenstad biedt nieuwe kansen. Dankzij onder andere de RUG en de Hanzehogeschool is er veel talent aanwezig. Er is een voortdurende aanwas van jonge, goed opgeleide mensen, die voor elan, dynamiek en kwaliteit zorgen. Maar aan de andere kant dreigen in sommige sectoren er al tekorten aan goed opgeleide jongeren. Met de naderende vergrijzing en de aantrekkende economie in het vooruitzicht dreigt er een tekort aan personeel op de arbeidsmarkt. Het bij elkaar brengen van de vraag vanuit het bedrijfsleven en het aanbod van werkzoekenden en stagiaires vraagt om actie van ondernemers, het beroepsonderwijs, het CWI en de gemeente(n).

### **Uitgangspunten**

Op basis van de huidige arbeidsmarkt, trends en ontwikkelingen zijn we van mening dat de eerder geformuleerde uitgangspunten voor het arbeidsmarktbeleid gehandhaafd kunnen blijven. Deze uitgangspunten zijn:

1. Ladder-filosofie; stap voor stap richting een betere arbeidsmarktpositie
2. Vraaggericht met specifieke aandacht op de onderkant van de arbeidsmarkt
3. Veelzijdig beleidsveld
4. Regionaal
5. Teamwork
6. De rol spelen die bij ons past
7. Het bedrijfsleven is onmisbaar
8. Praktijkgericht maatwerk
9. Als grote gemeente het goede voorbeeld geven
10. Jongeren verlaten de opleiding met minimaal een startkwalificatie.

## ***II Projecten en activiteiten op het terrein van het arbeidsmarktbeleid***

Aan de hand van de eerder genoemde 4 sporen presenteren we de lopende projecten en activiteiten op het terrein van het arbeidsmarktbeleid.

### **Spoor 1: Behoud bestaande en aantrekken nieuwe werkgelegenheid**

De gemeente Groningen wil bestaande werkgelegenheid behouden en nieuwe werkgelegenheid aantrekken door een uitstekend vestigingsklimaat te creëren. Via dit voornamelijk randvoorwaardelijk beleid kan op langere termijn een koerswijziging van de economische structuur worden bewerkstelligd. Naast goede en bereikbare kantoorlocaties en bedrijventerreinen draagt een goede klantgerichte gemeentelijke dienstverlening ook bij aan het vestigingsklimaat in de stad Groningen. In het belang van het behoud en uitbreiding van de werkgelegenheid van Groningen en de regio stimuleert de gemeente kansrijke sectoren, zoals bijvoorbeeld de ICT, via gerichte activiteiten en projecten. Als gemeente Groningen willen wij investeren in de positie van Groningen in het internationale speelveld.

Voor het behoud en het creëren van de werkgelegenheid is een goed vestigingsklimaat een must. Op vele terreinen wordt de concurrentie met andere steden alleen maar groter. Door goede contacten met het bedrijfsleven te ontwikkelen en te onderhouden, weten we wat er bij de ondernemers speelt en kunnen we ze faciliteren en daar waar mogelijk in sommige gevallen nog bijsturen. Voldoende werkgelegenheid is van belang voor de economische ontwikkeling van de stad, ook voor de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De stad heeft het bedrijfsleven daarbij nodig. Vanuit het Economisch Business Plan worden via programma's en projecten het bedrijfsleven vanuit een 4-tal invalshoeken gefaciliteerd.

#### **Kantoorlocaties en bedrijventerreinen**

Het project Terreinwinst heeft in de afgelopen jaren met name op het fysieke terrein de onderlinge samenwerking gestimuleerd tussen de bedrijven op de bedrijventerreinen. Inmiddels is er een verregaande vorm van samenwerking op het gebied van groen, grijs en beveiliging. Eén van de punten die de laatste maanden wordt opgepakt is de samenwerking op het gebied van personeel. Inmiddels hebben hier diverse bijeenkomsten plaatsgevonden met de ondernemers zodat er gekeken kan worden op welke terreinen er kan worden samengewerkt. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zal hierin een belangrijk thema worden. De gemeente zal vooral fungeren als initiator en facilitator.

#### **Dienstverlenende overheid**

Het bedrijvenloket geeft voorlichting aan starterende ondernemers en faciliteert gevestigde ondernemers in de stad. Het aantal startende ondernemers is in de stad Groningen in 2006 toegenomen met 8.1%. In totaal zijn er 1538 nieuwe bedrijven (inclusief filiaaloprichtingen) ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Om te weten wat er speelt bij ondernemers wordt er in ieder geval jaarlijks een top 100 aan bedrijven in de stad bezocht en in de breedte gefaciliteerd. Tevens richten wij ons op het acquireren van nieuwe bedrijven om zich in onze stad te vestigen. In 2006 hebben 23 nieuwe potentiële bedrijven aangegeven zich in Groningen te willen vestigen. Het gaat om 485 fte en in totaal 31,3 mln aan investeringen. In 2006 zijn uiteindelijk 19 bedrijven in de gemeente Groningen begeleid. Het gaat hier om nieuwe bedrijven, bedrijven die zijn verhuisd binnen Groningen, bedrijven die behouden zijn voor de stad en bedrijven die hebben uitgebreid. Het betreft in totaal 406 arbeidsplaatsen en gemiddeld 7 mln aan investeringen.

In totaal is het aantal vestigingen in de stad Groningen met 1,7% gestegen tot 9.186. Groningen Wérkt is een project wat vanuit 4 diensten en het CWI is opgepakt en de ondernemer vraaggericht faciliteert. Het uiteindelijke doel is om ook mensen met een grotere afstand, vacatures en onderwijsvraagstukken met de ondernemer te bespreken. Tot nu toe zijn er in dit verband over 2006 125 bedrijfsbezoeken afgelegd en zijn er gemiddeld 225 vacatures naar boven gekomen. In 2004-2005-2006 hebben bedrijven via het bedrijvenloket een aanvraag voor ESF werkenden kunnen indienen. Inmiddels is er voor 9,2 mln euro aan subsidiegeld uit europa beschikbaar.

### **Groningen Werkt!**

*Het samenwerkingsverband Groningen Wérkt (zie ook bijlage 3) wordt steeds beter bekend bij het bedrijfsleven in de gemeente Groningen. Daar waar in de voorgaande jaren meer op ad-hoc basis bedrijfsbezoeken werden afgelegd, wordt er nu gewerkt aan een marktwerkingsplan, wat tot stand wordt gebracht onder leiding van een extern aangetrokken projectleider. Hij moet er tevens voor zorgen dat de front en back-offices van de betrokken gemeentelijke diensten en het CWI goed op elkaar worden afgestemd, zodat een brede vraaggerichte, en dus integrale, dienstverlening richting werkgevers voorop komt te staan. In het afgelopen half jaar is de samenwerking tussen de deelnemende diensten en het CWI verbeterd. De lijnen en contacten verlopen soepeler. De ingebruikname van het BVG, waarin het CWI en SOZawe zijn gehuisvest, zal hiertoe verder aan bijdragen. Ook wordt er vanuit Groningen Werkt gekeken hoe er op bedrijventerreinen op het gebied van personeel verder kan worden samengewerkt. Met verschillende bedrijven zijn al arrangementen gesloten, bijvoorbeeld met Meerwold. Door de bedrijfsbezoeken van Groningen Werkt, is een samenwerking gesloten met de hotels van Freia om langdurig werklozen een kans te geven in de horeca. De werkgever heeft zelf een degelijk begeleidingsplan ontwikkeld voor enkele maanden. Tijdens deze periode krijgen moeilijke doelgroepen van de Soc. Dienst de kans om zich in de praktijk te bewijzen. Na een afgesproken periode, kunnen de kandidaten een contract krijgen. Een ander voorbeeld heeft betrekking op de isolatiebranche: door de contacten van OCSW met het ROC Noorderpoort, kan SOZawe in 2007 10 kandidaten leveren voor de niveau 2 opleiding (= startkwalificatie) voor isolatiemonteur. Dit is slechts een opleiding van enkele maanden met een arbeidsplaatsgarantie.*

### **Kansrijke sectoren**

De stad Groningen wil zich meer en meer profileren als kennisstad. Dit kan o.a. in het verlengde worden gezien van de Lissabon strategie. De aanwezigheid van grote instellingen als RUG, UMCG vormen een belangrijke randvoorwaarde. Vanuit het EBP zijn er kansrijke sectoren gedefinieerd die extra door het EBP worden ondersteund. Deze zijn o.a. de ICT sector, de Life Science, Energie. Deze sectoren worden gekenmerkt door veel innovatie, kennisintensieve bedrijvigheid en snelle en dynamische veranderingen. De koppeling naar universiteit, hogeschool en het UMCG bieden een basis voor samenwerking en een potentieel voor nieuw kennisintensief ondernemerschap. De sectoren dienstverlening, detailhandel, toerisme en leisure blijven sectoren waarin de werkgelegenheid een toename laat zien. Creative city is één van de projecten die in het najaar van 2006 van de grond is gekomen en waarvan de eerste stappen zijn gezet. De creatieve industrie heeft een banengenererend vermogen. De gemeente kans als verbindend element en ondersteuner voor de innovatieve en creatieve industrie dienen.

### **Internationalisering**

Uit de ERBO-enquête van de Kamer van Koophandel komt naar voren dat het goed gaat met de Noord-Nederlandse economie. Groningen doet het met name goed op exportgebied. De exportprestaties van het Groninger bedrijfsleven liggen hoger dan het landelijk gemiddelde. In Groningen exporteert één op de tien bedrijven, landelijk is het cijfer één op de zeven. Hoewel het exportaandeel naar China gering is, zou dit kunnen veranderen door het vorig jaar opgerichte China Center. Zij richten zich specifiek op het stimuleren van de handelsrelaties van het noordelijke bedrijfsleven. Gezien de overall aanwezige, dominante rol van de overheid in China, zal de gemeente zich blijven focussen op het onderhouden en verstevigen van de bestaande overheidsrelaties met China om zo goede voorwaarden te scheppen voor de ondernemers. 2006 stond ook in het teken van de NOA, de noordelijke ontwikkelingsas. Groningen ligt op een verbindinglijn tussen de Randstad en Noord-Duitsland, Scandinavië, de Baltische staten en Rusland. Door het aanhalen van de bestaande zusterstadrelaties en het initiëren van samenwerking met andere steden, die op deze lijn liggen, kan dit een positieve uitwerking hebben op de positie van Groningen. Samenwerking zal o.a. gericht zijn op de speerpunten ICT, energie en creative city en de mogelijkheid om gezamenlijk Europese subsidie projecten op te zetten.

## Spoor 2: Zorgen voor voldoende en gekwalificeerd personeel door een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Het scholingsbeleid draagt in belangrijke mate bij aan de kwaliteit van het arbeidsaanbod. Het behalen van startkwalificaties en diploma's staat hierbij voorop. Het tegengaan van voortijdig schoolverlaten krijgt hierbij veel aandacht. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is cruciaal voor een soepel functionerende arbeidsmarkt. Op dit punt investeren we in specifieke projecten als ook in organiserend vermogen. Zo heeft de gemeente Groningen als een van de eerste gemeenten een beleidsmedewerker Onderwijs en Arbeidsmarkt aangesteld. Dit alles doen wij samen met een breed scala aan in- maar vooral externe partners. Dit loopt uiteen van de Provincie, het Ministerie tot het bedrijfsleven, kenniscentra, MKB, VNO-NCW etc.

Wij volgen hierbij de volgende lijnen:

- a. hechtere samenwerking onderwijs / bedrijfsleven
- b. iedereen een startkwalificatie
- c. arbeidskwalificerende functie v/h onderwijs verder versterken.

Belangrijk hierbij is het convenant Kennis om te Delen, tussen alle VO scholen en de gemeente Groningen, waar aandacht wordt besteed aan het thema onderwijs/arbeidsmarkt in de vorm van een werkgroep onderwijs/arbeidsmarkt. Directies van alle VO scholen (incl. het beroeps- en christelijk onderwijs) participeren hierin. Zaken en daaruit voortvloeiend activiteiten, die scholen ten aanzien van dit onderwerp gezamenlijk willen en kunnen doen en onderwerpen die voor het hele scholenveld gelden, komen hier aan de orde.

### a. Hechtere samenwerking onderwijs / bedrijfsleven

Op het gebied van een hechtere samenwerking van het onderwijs met het bedrijfsleven organiseert de gemeente jaarlijks minimaal twee speeddate-bijeenkomsten, twee werkgevers/onderwijs thema-bijeenkomsten en de beurs Werk in Uitvoering. Alle bijeenkomsten zijn bedoeld om beide partijen met elkaar in contact te brengen en zaken als leerbanen, stages, opdrachten, gastlessen etc. uit te wisselen. De reacties hierop zijn zeer positief en leveren concrete afspraken op.

*De opleidingsschool van de gezamenlijke scheepswerven (MSO) dreigde te verdwijnen omdat er onvoldoende leerlingen waren. Door gezamenlijke inspanningen van de VMBO scholen, het CWI en de gemeente Groningen (OCSW) zijn er in schooljaar 2006/2007 zelfs 2 klassen gestart. De gemeente helpt de kenniscentra om alles rondom stageplaatsen soepel te laten verlopen: werven bedrijven, organiseren sectorale bijeenkomsten waar werkgevers en het onderwijs elkaar ontmoeten en afspraken maken, organiseren (bovenschoolse beurs voor stages / prestaties / BBL banen) van "Werk in Uitvoering" als extra middel naast alle contacten per individuele school. De gemeente stimuleert ook bedrijven om leerlingen uit moeilijke doelgroepen aan te nemen door (kleine) budgetten beschikbaar te stellen voor extra begeleiding.*

### b. Iedereen een startkwalificatie

Binnen de gemeente Groningen bewaakt OCSW de kwaliteit van de uitstroom van het Basis-, Voorgezet- en Beroepsonderwijs, zeker wat betreft de startkwalificatie. Instrumenten die tot haar beschikking staan zijn Leerplicht en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie. Doel blijft uitval voorkomen en de jongere tot 23 jaar met een diploma op een zo hoog mogelijk niveau te laten uitstromen naar een vervolgopleiding of het bedrijfsleven. Doel met betrekking tot voortijdig schoolverlaten: meer herplaatsingen, minder risicoleerlingen en meer participatiemogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Ten aanzien van de aanpak in *preventieve* zin wordt gewerkt met een RMC preventiemedewerker. Hierbij is het uitgangspunt, snel reageren bij verzuim binnen het ROC; de voortijdig schoolverlaters worden door de preventiemedewerker op een traject gezet of overgedragen aan de woongemeente.

Verder kent Leerlingzaken nog het project 'De brug tussen vmbo en mbo', waarbij de risicoleerling al ruim voor de overstap naar het mbo wordt benaderd en gedurende 12 maanden wordt begeleid. Het Preventieproject (KSO) heeft als doel het voorkomen van voortijdig schooluitval bij de overstap van vmbo naar mbo. In het schooljaar 2005-2006 waren, evenals andere jaren, rond de 100 jongeren aan te merken als 'risico-overstapper'. Door de interventies vanuit het Preventieproject is 77,5 procent hiervan alsnog toe geleid naar een vervolgopleiding.

De gemeente Groningen heeft namens de RMC-regio Centraal en Westelijk Groningen 30 november j.l. een Convenant afgesloten met het Ministerie van OCW met als doel te komen tot een reductie van 225 voortijdig schoolverlaters over de periode 1 februari 2007 tot 1 februari 2008. Deze extra inspanning zal door de afdeling Leerlingzaken van de dienst OCSW vooral in samenwerking met de ROC's tot stand worden gebracht. Het resultaat levert tevens meer jongeren met een startkwalificatie op.

De gemeente Groningen heeft ingetekend voor 225 No Risk polissen. De diensten SOZawe en OCSW dragen samen zorg voor de uitvoering. Hierbij worden de loonkosten bij ziekteverzuim voor werkgevers gecompenseerd.

Naast eerder genoemde activiteiten van leerlingzaken, worden scholen op het gebied van de startkwalificatie gestimuleerd om samen met het bedrijfsleven, trajecten te ontwikkelen die het ook voor die jongeren die dit niet via de schoolbanken of met alleen theorie kunnen, het halen van een startkwalificatie mogelijk te maken. Op jaarbasis steunen wij tussen de vier en zes pilot projecten om nieuwe, alternatieve leerroutes te ontwikkelen. Hierbij wordt altijd als voorwaarde gesteld dat het ontwikkelde materiaal ook toegankelijk wordt voor collega scholen.

### **c. Arbeidskwalificerende functie van het onderwijs verder versterken.**

Op het gebied van het versterken van de arbeidskwalificerende functie van het onderwijs hebben wij initiatieven als BTO, Carrousel geïnitieerd die het beroepsbeeld van leerlingen verbeteren, gestimuleerd dat VCA (veiligheidscertificaat) nu een extra vak is in het VMBO.

Verder ondersteunen en stimuleren wij initiatieven als Technasium (een nieuw type onderwijs voor HAVO en VWO leerlingen die vanaf de eerste klas het vak Onderzoek en Ontwerpen krijgen waarbij de leerling op een praktische manier leert a.d.h.v. opdrachten van het bedrijfsleven) en VTB (Verbreding Techniek in het Basisonderwijs, de introductie van het vak techniek) .

*Om de openstaande vacatures in de techniek te vervullen, is op initiatief van de gemeente (de dienst OCSW) en i.s.m. branche-organisaties, het ROC Noorderpoort en Kenteq (kenniscentrum techniek) een traject ontwikkeld voor jonge werkzoekenden zich op de techniek te oriënteren. Na (max). 3 maanden krijgen deze werkzoekenden een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) bij een technische werkgever. In een lokatie van het ROC Noorderpoort is een kantoor ingericht waar leerlingen eenmalige klussen voor het bedrijfsleven uitvoeren. Het betreft hier een administratieve studierichting. Leerlingen voeren hier praktijkopdrachten i.o.v. de ondernemers van bedrijventerrein Noord-Oost uit. Via het kantoor kunnen ook prestaties etc. voor andere studierichtingen georganiseerd worden. Eveneens zal hier de vertaalslag plaats vinden tussen bedrijfsleven en onderwijs. Knelpunten worden hier ontdekt en opgelost.*

### **Hoger onderwijs – Akkoord van Groningen**

De toekomst van het hoger onderwijs in Groningen is een gemeenschappelijke zorg van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), de Hanzehogeschool Groningen (HG), Gemeente Groningen en sinds het najaar van 2006 het UMCG. Onder de titel Akkoord van Groningen is er een gezamenlijke agenda tot 2010 voor de komende vijf jaar ontwikkeld met één visie en gedeelde investeringen. Een agenda die erop gericht is om de positie van Groningen als dé kennis- en innovatiestad van het Noorden op langere termijn veilig te stellen. Een sterke stad heeft uitstraling naar een veel groter gebied. Voor de werkgelegenheid in de Noordelijke regio, voor de sociale cohesie, voor de aantrekkingskracht van Groningen als woon-, werk- en studiestad, is de verdere ontwikkeling van de kennisinfrastructuur van deze stad van groot gewicht. De Gemeente geeft hiermee aan dat zij de samenwerking met de kennisinstellingen van het grootste belang acht voor de concurrentiekracht en economische ontwikkeling van de Noordelijke regio.

### Spoor 3: Toeleden van mensen naar werk

Een belangrijk onderdeel om alle stadgers actief te krijgen is de re-integratie van werkzoekenden. Om de afstand tot de arbeidsmarkt zo klein mogelijk te houden, zetten we via Groningen@work in op een zo snel mogelijke (her)intreding op de arbeidsmarkt. Onze diensten werken daarin nauw samen, en we maken zoveel mogelijk gebruik van de mogelijkheden en deskundigheden van werkgevers en ketenpartners. Op verschillende manieren proberen we werkzoekenden aan het werk te krijgen.

#### a. Reintegratie

Door de inkoop van reïntegratieactiviteiten, door zelf reïntegratieactiviteiten uit te voeren (bij Weerwerk en de DSW) en door het afsluiten van arrangementen met werkgevers proberen wij uitkeringsgerechtigden via een traject weer richting betaalde arbeid te leiden. Op dit moment zijn we bezig met de inkoop van de nieuwe reïntegratieactiviteiten. We proberen te komen met een flexibel aanbod van activiteiten en we willen hierbij de mogelijkheid houden om ook gedurende het jaar nieuwe opdrachten te formuleren, afhankelijk van de aard van de doelgroepen en afhankelijk van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Op dit moment worden specifieke plannen ontwikkeld om de toeleiding naar werk van allochtonen te verbeteren.

#### b. Stimuleringsmaatregelen

Via loonkostensubsidies, uitstroompremies en instrumenten als de no-risk polis proberen we uitkeringsgerechtigden en werkgevers te stimuleren om het mogelijk te maken mensen naar betaald werk te laten uitstromen.

#### c. Gesubsidieerde arbeid

Medio 2005 hebben wij maatregelen vastgesteld voor de ombouw van gesubsidieerde (voormalige ID-) banen. Een belangrijk deel van de gesubsidieerde banen hebben we weten te behouden om mensen die dat kunnen zoveel mogelijk uit te laten stromen naar regulier werk én om mensen zonder kans op een reguliere baan zoveel mogelijk werk te blijven bieden. Voor mensen met weinig (of geen) kans op doorstroming naar een reguliere baan hebben wij 500 maatschappelijke banen. Deze banen zijn belangrijk voor de kandidaat én voor de maatschappelijke infrastructuur van de stad.

#### d. Specifieke projecten

Ook via specifieke projecten proberen we uitkeringsgerechtigden aan het werk te krijgen. Een voorbeeld is het 100-banen project van SOZAWE bij de DSW. Ter oriëntatie op regulier werk kregen in 2006 100 uitkeringsgerechtigden de kans om werkervaring op te doen bij de sociale werkvoorziening. De deelnemers werken maximaal 36 uur per week gedurende een half jaar en worden intensief begeleid. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten. De werkzoekenden worden actief bemiddeld naar regulier werk en DSW Stadspark voorziet hiermee in haar personeelsbehoefte.

#### *Groningen@Work*

*Actief werken aan het vinden van een baan én daadwerkelijk aan het werk zijn om werkritme op te doen of te onderhouden. Dát is de kern van Groningen@Work. In 2006 is deze succesvolle aanpak van de jeugdwerkloosheid in Groningen uitgebreid naar werkzoekenden tussen de 23 en 40 jaar. De nieuwe naam: Groningen@Work Plus. Het doel is om minder mensen in de bijstand te krijgen en meer mensen er sneller uit. De resultaten van Groningen@Work Plus:*

- Deelnemers hebben het gevoel door het project sneller weer aan het werk te komen.*
- Bijna de helft van de deelnemers is binnen enkele maanden weer aan het werk.*
- De deelnemers zijn positief over de intensieve begeleiding*

*Het project wil voorkomen dat mensen onnodig een uitkering aanvragen. Dit preventieve karakter blijkt te werken: 40 procent van de personen die de voorlichting over het project bezoekt, vraagt uiteindelijk geen uitkering aan. Van januari tot september 2006 hebben in totaal 372 klanten deelgenomen. Hiervan hebben 260 inmiddels geen uitkering meer.*

Binnen de sociale werkvoorziening biedt de gemeente een beschermde werkplek voor mensen die vanwege lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperkingen niet in een gewone baan aan de slag kunnen.

DSW stadspark heeft voor 2006 een taakstelling van 1613 se. Deze taakstelling wordt gebruikt voor (gemiddeld) 1710 mensen met een dienstverband bij de DSW en 30 mensen met loonkosten subsidie bij reguliere werkgevers. Er wordt gewerkt vanuit de reïntegratieladder. De hoogste trede is het verkrijgen van regulier werk zonder subsidie. Bij het halen van dit resultaat stromen mensen uit de sociale werkvoorziening en wordt er geen beroep meer gedaan op subsidie of op begeleiding vanuit de DSW. Eén trede hieronder bevindt zich het instrument begeleid werken. Hierbij worden mensen geplaatst met loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers. Betrokkenen krijgen een regulier dienstverband. De DSW verzorgt voor een deel de begeleiding op de werkplek. Een volgende trede is detacheren. De medewerkers hebben een dienstverband bij de DSW maar worden gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Een trede hieronder bevindt zich Werken op locatie. Dit zijn groepsdetacheringen waarbij een begeleider vanuit de DSW mee werkt op locatie. De overige SW-medewerkers werken in één van de eigen werkplekbedrijven. Om eigen medewerkers en andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt verder te ontwikkelen op de reïntegratieladder, beschikt DSW Stadspark over werkplekken. Naast basale werknemers vaardigheden kunnen hier ook specifieke beroepsvaardigheden ontwikkeld en getraind worden. DSW Stadspark stelt in toenemende mate haar kunde, kennis en infrastructuur open voor andere doelgroepen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. In 2006 maken vooral Sozawe (werkzoekenden in het kader van de ww) en de UWV (werkzoekenden in het kader van de ww en wia) hier gebruik van.

#### *Sociale werkvoorziening*

##### *\* Samenwerkingsverband DSW Stadspark en Leen Bakker*

*DSW Stadspark heeft in 2006 het samenwerkingsverband met Leen Bakker voortgezet. De DSW verzorgt de gordijnenproductie voor alle 24 Leen Bakker vestigingen in Noord-Nederland. Leen Bakker ziet het confectiebedrijf als een volwaardig -extern- onderdeel van de organisatie.*

##### *\* Samenwerkingsverband DSW Stadspark en Helpman*

*Op 1 december 2006 is een samenwerkingsovereenkomst tot stand gekomen met DSW Stadspark en apparatenfabriek Helpman. Voor DSW Stadspark betekent dit dat een deel van de machines en een deel van de mensen van de in 2006 gesloten metaalafdeling onder de hoede van apparatenfabriek Helpman is gekomen. Er zijn al direct 12 medewerkers van DSW Stadspark via een groepsdetachering aan de slag gegaan. Op termijn zal dit aantal mogelijk uitgroeien naar 25 SW-functies.*

## Spoor 4: Maatschappelijke participatie als werken nog niet kan

Iedereen moet de kans krijgen om mee te kunnen doen. Niet voor iedereen is een reguliere arbeidsplaats weggelegd. We zijn daarom in 2006 gestart met het project “Meedoen”. In dit project bieden we mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de kans om actief deel te nemen aan de Groninger samenleving door maatschappelijk zinvolle werkzaamheden uit te voeren. Dat kan in de vorm van speciale activiteiten die verschillende organisaties in de stad via een aanbestedingsprocedure hebben aangeboden. Een voorbeeld hiervan is het project “Met Kleur de Wijk in” van de MJD. Daarnaast hebben twaalf andere organisaties een aanbod waar bijstandsgerechtigden met een arbeidsverplichting gedurende een periode van 6 maanden actief kunnen zijn. Voor mensen zonder arbeidsverplichting zijn we gestart met twee projecten om hen als vrijwilliger actief te maken in de wijk: in Beijum-Oost (“samen actief voor een leefbare buurt”) en in Paddepoel (in het kader van de proeftuin WMO). Tenslotte bereiden we de inzet van bijstandsgerechtigden voor tijdens de evenementen rondom het EK Voetbal onder de 21. Tot nu toe zijn circa 100 personen op deze manier actief gemaakt

### **Activering**

*Van 2 tot en met 10 september 2006 organiseerde Euro Champ in Assen de Wereldkampioenschappen Atletiek voor gehandicapte topsporters. 1.500 deelnemers uit honderd landen streden om de eerste plaats en sportieve eer. Vele vrijwilligers hielpen de WK in goede banen te leiden. Onder hen zo'n twintig werkzoekenden die al jaren niet meer gewerkt hadden. De deelnemers leerden vaardigheden aan, deden werkritme en werkervaring op, volgden cursussen en trainingen en werkten aan hun sociale omgang. Samen met elke deelnemer is een individueel stappenplan en een uitstroomplan gemaakt. Deze plannen waren gericht op de werkzaamheden die de deelnemer tijdens de WK zou gaan doen. Bovendien werd er verder gekeken: wat wil en kan de deelnemer ná de WK? In individuele en groepsopdrachten hebben de deelnemers onderzocht waar hun mogelijkheden en beperkingen liggen. Ze zijn daarbij intensief begeleid door een individuele coach. Tijdens de WK waren de deelnemers onder meer werkzaam in de horeca, fotografie, het internetcafé en het begeleiden van sporters. Na afloop waren de deelnemers klaar om elders vrijwilligerswerk te gaan doen of om te werken aan een plek op de arbeidsmarkt.*

## Gemeente als werk-en opdrachtgever

De gemeente Groningen is in de regio een van de grootste werkgevers. Wat we aan anderen vragen doen we uiteraard ook zelf.

Op het snijvlak van vraag en aanbod kan de gemeente op twee manieren een bijdrage leveren aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod.

In de *eerste* plaats door als opdrachtgever eisen te stellen aan leveranciers over het bieden van stages, werkervaringsplekken en reguliere werkplekken voor jongeren en werkzoekenden. Momenteel wordt er gewerkt aan een nieuwe nota inkoop. In deze nota is een arbeidsparagraaf opgenomen. De nota geeft op hoofdlijnen het beleid weer. Verdere uitwerking zal in een handboek nog moeten plaatsvinden. De nota zal begin 2007 in procedure worden gebracht.

In de *tweede* plaats kan de gemeente als werkgever zelf stage- en werkervaringsplaatsen bieden. Bij vele afdelingen binnen de gemeente loopt een stagiaire of wordt de mogelijkheid geboden om arbeidsritme. Maar dit is niet bij elke afdeling het geval. Momenteel is P&O concern breed bezig met een volledige inventarisatie van alle mogelijkheden. Een inventarisatie van de cijfers wordt in een volgende rapportage meegenomen.

### **III Uitvoering verbeteren**

In de nota “*Een werkend netwerk; activerend arbeidsmarktbeleid gemeente Groningen 2006-2010*” staat aangegeven dat de uitvoering van het beleid van de gemeente alleen kan slagen als we beter samenwerken; zowel in eigen huis als met bedrijven en ketenpartners. Daarom is het verbeteren van de interne en externe samenwerking ook een van de grootste opgaven binnen het arbeidsmarktbeleid.

#### **Intern – integraal werken**

Arbeidsmarktbeleid krijgt vorm in het economisch beleid, re-integratiebeleid, onderwijsbeleid en zorgbeleid. Waar vroeger een duidelijk onderscheid tussen bijvoorbeeld het vraaggerichte economische werkgelegenheidsbeleid en het aanbodgerichte re-integratiebeleid was, ontwikkelt het arbeidsmarktbeleid zich meer en meer tot een integraal beleidsterrein. Om succes te hebben moeten we de grenzen tussen deze beleidsterreinen doorbreken en het beleid verknopen.

Een geslaagd voorbeeld is *Groningen Werkt!*. In *Groningen Werkt!* werken vier gemeentelijke diensten en een externe partner (CWI) samen. Vraaggericht en op maat worden de verschillende diensten integraal aangeboden, waarbij de werkgever te maken heeft met één contactpersoon.

Bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid zijn verschillende wethouders, verschillende diensten en vele medewerkers betrokken. Ieder doet zijn werk vanuit zijn of haar eigen deskundigheid en verantwoordelijkheid. Maar het rendement wordt (veel) hoger als al onze afzonderlijke bijdragen aan het arbeidsmarktbeleid ook passen in het geheel. Met andere woorden: werken vanuit een integrale visie. Het is vooral een opgave voor iedere betrokkene persoonlijk om in het eigen werk steeds de verbinding met het geheel te zoeken en er goed mee om te gaan.

Binnen de gemeente zijn er al verschillende activiteiten en projecten die integraal worden opgepakt. Denk bijvoorbeeld aan de integrale werkgeversbenadering *Groningen Werkt!*, de ontwikkeling naar een meer vraaggericht re-integratiebeleid door middel van arrangementen met werkgevers of koppeling van het vestigingsbeleid aan ‘gedwongen winkelnering’ bij de dienst DSW en de dienst SOZawe voor wat betreft banen (bijvoorbeeld het realiseren van (werk-)stages en leerwerkplekken bij bouwprojecten of bij het onderhouden van bedrijventerreinen).

Niet alleen op operationeel niveau, maar ook op het strategische (bestuurlijke) en tactische niveau moet er binnen de gemeente Groningen ook een werkbare structuur zijn waarin de integrale aanpak wordt georganiseerd. Voor de coördinatie, afstemming en uitvoering binnen het concern is er op ambtelijk niveau 1x per maand overleg. De coördinerend wethouder heeft maandelijks afstemming met de programmadirecteur EBP. Een keer per kwartaal is er zgn. groot arbeidsmarktoverleg tussen de 3 wethouder die betrokken zijn bij het arbeidsmarktbeleid.

*In het Tender Energiebesparing lage Inkomens (TELI-project) wordt energiebesparing bij huishoudens met een laag inkomen gestimuleerd. Naast een beter milieu is een structurele koopkrachtverbetering van deze doelgroep de doelstelling van het project. Binnen de gemeente Groningen werken de dienst DSW, de Milieudienst en de dienst SOZawe hierin samen. Belangrijk aspect van het project is dat hiermee (tijdelijke) banen worden gecreëerd en goede werkervaring wordt geboden waardoor de kans op uitstroom naar een reguliere baan vergroot.*

## **Extern – organiserend vermogen**

Een soepel functionerende arbeidsmarkt komt niet tot stand door beleid van de gemeente alleen. Als economisch en cultureel zwaartepunt in Noord-Nederland heeft de gemeente Groningen een bijzondere verantwoordelijkheid voor het regionale arbeidsmarktbeleid, zowel voor de inhoud ervan als voor de gezamenlijke uitvoering. Hierbij past een rol als actieve initiator en regisseur.

Er is een werkend netwerk nodig om de doelstellingen in het arbeidsmarktbeleid te realiseren. De regionale arbeidsmarkt reikt verder dan gemeente en landsgrenzen. De gemeente Groningen wil vergaande samenwerking met (grote en kleine) gemeenten in Groningen, Friesland en Drenthe. Concrete samenwerking is er al met Ten Boer. Ook zijn we met andere gemeenten in gesprek. We willen ook verkennen in hoeverre we - in het kader van de Noordelijke Ontwikkelingsas - kunnen samenwerken met steden als Bremen, Oldenburg en Hamburg. De gemeente wil tevens convenanten gaan afsluiten met haar partners. Binnen de gemeente hebben vele verschillende medewerkers, van hoog tot laag in de organisatie, contacten met samenwerkende partners. Dit vraagt om expliciete aandacht voor coördinatie, afstemming (intern en extern) en relatiemanagement.

### *Overlegstructuren*

Op dit moment heroriënteren we ons op de huidige rol van de gemeente Groningen in bestaande overlegstructuren. Dragen de huidige overlegstructuren bij aan de geformuleerde doelstellingen? Met andere woorden gaat er voldoende organiserend vermogen van het overleg uit, waardoor resultaten worden bereikt. We zijn tot de conclusie gekomen dat er veel wordt overlegd. Wat ons betreft te veel. Samenwerken is vooral een kwestie van doen: concrete projecten met zichtbare resultaten. Op bestuurlijk niveau blijven wij regionaal vertegenwoordigd in de Regio Centraal Groningen en het Regionaal Arbeidsmarkt Platform. Op provinciaal niveau is er overleg in het Bestuurlijk overleg Economische Zaken (BOE-overleg) en SNN. Hieronder (een niet uitputtend) overzicht van bestaande overlegstructuren.

### ***Werkplein***

*CWI, de dienst SOZAWE en de re-integratiecoaches van UWV werken samen in het Werkplein. Werkplein biedt de werkzoekende alles wat hij of zij nodig heeft op het gebied van Werk en Inkomen. Centraal in de samenwerking van CWI, UWV en de dienst SOZAWE staat een betere dienstverlening aan de klant. Dit betekent onder andere dat de klant in de toekomst maar één keer zijn gegevens hoeft door te geven, dat er één intakegesprek plaats vindt en dat alles rond Werk en Inkomen op één plek te vinden en te regelen is. De deelnemende organisaties hebben allen hetzelfde doel: de klant zo snel mogelijk naar werk en/of scholing te begeleiden. Ook het Jongerenloket, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdige Schoolverlaters (van dienst OCSW), het project 'Leren Werkt' en de Groningse Kredietbank (GKB) zijn in het Werkplein, locatie Eendrachtskade te vinden.*

### ***BTO en Carrousel***

*Om jongeren een beter beroepsbeeld te geven en uitval te voorkomen, zijn de BTO's en Carrousel ontwikkeld. Beiden zijn in Groningen begonnen maar rollen nu noordelijk en zelfs landelijk uit. BTO = BedrijfsTakOverleg Gestart in 2003 in Groningen m.b.v. EBP geld. De VMBO scholen werken hierin samen met bedrijfstakken. Dit is sectoraal geregeld en houdt in: het jaarlijks maken van afspraken tussen onderwijs en bedrijfsleven over excursies, docentenstages, adviseren over materiaal en apparatuur, helpen en bezoeken open dagen over en weer, gastlessen door bedrijfsleven enz. Carrousel = uitgebreide beroepenvoorlichting in de sector van de keuze van de (VMBO)leerling. Start 2005 in Groningen m.b.v. (OCSW) EBP geld. Dit houdt in dat de leerling als hij bijv. in zorg geïnteresseerd is, tijdens een hele week alle 7 domeinen van de zorg bezoekt / meedraait of wordt voorgelicht. Dit is na een jaar uitgebreid met de sectoren Handel en Administratie. Voor het 3e jaar staat er wederom uitbreiding op het programma zowel van branches als leerwegen.*

<b>Overleg</b>	<b>Samenwerkingspartners</b>
EBP	CWI, Provincie
Regio Centraal Groningen (RCG)	Gemeenten
Regionale Arbeidsmarkt Platform <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionaal</li> <li>• Provinciaal</li> <li>• Kenniscentrum Arbeidsmarkt Noord-Nederland</li> </ul>	Gemeenten, Provincie, CWI, MKB, VNO-NCW, branches
Bestuurlijk Overleg Economische Zaken (BOE-overleg)	Provincie Groningen
Sociaal Economische Adviesraad Noord-Nederland (SEAN)	Provincies, gemeenten, CWI, FNV, CNV, Unie MHP, MKB, VNO/NCW, NLTO, KvK, NOM, RUG
Lectoraat arbeidsverhoudingen	Hanzehogeschool, VNO-NCW, MKB-Noord, CWI, FNV, Randstad, NACAP
MKB leerbanen	CWI, MKB, ROC's, VMBO's, Taskforce Jeugdwerkloosheid
Leer- Werk- EVC-loket	Provincie, Regiostructuren, CWI, RBO, bedrijfsleven
Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC)	Gemeenten, Ministerie van OCW

## Arbeidsmarktinformatie

Om tot een succesvol beleid te komen is het van belang om inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te hebben. Kennis en inzicht van de regionale arbeidsmarkt maken het makkelijker om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Hieronder staan de belangrijkste onderzoeken waaraan de gemeente Groningen meewerkt. Naast deze onderzoeken zijn er tal van kleinschaliger onderzoeken waar aan bijgedragen wordt.

Onderzoek	Samenwerkingspartners
Provinciaal Werkgelegenheidsregister	Provincie Groningen
Groningen economisch bekeken	CWI
Noordelijke Arbeidsmarktverkenningen	Gemeenten, RAP, RUG, CWI
Arbeidsmarktgroningen.nl	Provincie, gemeenten

### ***Gekwalificeerd personeel***

*OCSW doet onderzoek naar de behoeften van werkgevers betreffende de kwaliteiten van (toekomstige) werknemers. Uit een onderzoek naar competenties van (toekomstig) personeel dat is uitgevoerd op bedrijfsterrein Eemspoort( 2005) blijkt dat ondernemers:*

- beroepscompetenties het belangrijkste vinden*
- competenties op het gebied van leren en burgerschap even belangrijk worden gevonden*
- alle drie type competenties belangrijk worden geacht*

# Bijlage 1

## Spoor 1

Project	Samenwerkingspartners / co-financiering	Program	Budget	V/A/S*	Voortgang december 2006
<b>Kantoorlocaties en bedrijventerreinen</b>					
a Terreinwinst	Bedrijventerreinverenigingen	EBP	€ 330.000	V	Collectief onderhoudscontract op bedrijventerrein ZO met DSW gerealiseerd. Startfase pilot: organiseren facilitypoint t.a.v. scholing en werkgelegenheid op ZO.
<b>Dienstverlenende overheid</b>					
a Bedrijvenloket w.o. - bedrijfsfacilitering - acquisities - starters - ESF-werkenden	KvK, Belastingdienst, CWI, Provincie	EBP	€ 100.000	V	Top 100 EZ bedrijfsbezoeken: 65% bedrijfsbezoeken gerealiseerd in 2006 geven 23 potentiële nwe bedrijven aan zich in Groningen te willen vestigen; hiermee zijn 485 nwe gemeoid en 31.3 mln aan Investerings in 2006 hebben zich 1538 nwe starters ingeschreven bij de KvK. In dit cijfer zijn het aantal filiaalvestigingen meegerekend. T.o.v. 2005 is dit een groei van 8.1% In 2006: 9.2 mln esf subsidie scholing werkenden beschikt
b Groningen Werkt!	Bedrijfsleven, CWI	EBP	€ 125.000	V	De werkgeversbenadering GW is in 2006 verder uitgewerkt. De samenwerking moet verder worden geprofessionaliseerd. De in nov 06 begonnen projectleider moet hier een belangrijke rol in spelen. Cijfers: gemiddeld aantal bedrijfsbezoeken over 2006: 125. Gemiddeld aantal vacatures: 225 (aantal grote acties waaronder Belastingtelefoon en callcentre-actie).
<b>Kansrijke sectoren</b>					
a Groningen Kennistad - ICT - Life Science - Energie - Kennis Conversiefonds	TNO, Provincie, RUG, HH, NOM	EBP	€ 620.000	V	Werkgelegenheid 2005: 9.502 in 2006: 9.943* Werkgelegenheid 2005: 2.337 in 2006: 2320* Werkgelegenheid 2005: 1.850 in 2006: 1804 Het KCF dat wordt beheerd door RHM is een publiek venture capital fund dat investeert in jonge high tech ondernemingen die voortkomen uit de Groningse kennisbasis. Het accent ligt hierbij op de sectoren life sciences en ICT. Stand van zaken per oktober 2006. Uit de rapportage blijkt dat de RUG Houdstermaatschappij (RHM) grondig te werk gaat en selectief is in het participeren in bedrijven. Van 24 initiatieven zijn er tien afgewezen en hebben tot op heden drie investeringen plaatsgevonden (inmiddels al weer een paar meer). Met drie initiatieven zijn vervolgorderde gesprekken en terwijl de overige nog nader onderzoek behoeven.
b Dienstverlening (zakelijke en non-profit)	MKB	EBP	€ 30.000	V	Werkgelegenheid 2005: 86.922 in 2006: 88.582
c Detailhandel	GCC, KvK	EBP	€ 265.000	V	Werkgelegenheid 2005: 14.756 in 2006: 15.058
d Toerisme en leisure	Provincie	EBP	€ 210.000	V	Werkgelegenheid 2005: 7.847 in 2006: 7.853
e Creative city		EBP	€ 100.000	V	Project in startfase: 1e bezoek aan Hamburg is gerealiseerd.
<b>Internationalisering</b>	KvK, NOM, Provincie	EBP	€ 57.500	V	geen In 2006 is het China Centre opgericht. De stedenbanden in Duitsland zullen verder worden geïntensiveerd ikv NOA. Er zijn in 2006 2 handelsmissies georganiseerd. Startfase van het project.
* V = vraagzijde A = aanbodzijde S = snijvlak vraag en aanbod (onderwijs-arbeidsmarkt)					* Bron: vestigingsenquête Gemeente Groningen, april 2006. Dit zijn voorlopige cijfers voor 2006. De cijfers zijn onder voorbehoud. Verdere uitwerking en toelichting bij de cijfers wordt gegeven bij de uitgave van Groningen Economisch Bekeken.

## SPOOR 2

Project	Samenwerkingspartners / co-financiering	Programma	Budget	V/A/S*	Voortgang december 2006
<b>Onderwijs</b>					
a Regionaal Meldpunt en coördinatiepunt - Preventieproject RMC-medewerker (binnen de ROC's)  - Kort screeningsonderzoek (KSO) overgang VMBO-MBO	ROC's, AOC, (V)MBO, CWI ROC's  ROC's, VMBO, RMC's in prov.	OCSW OCSW  OCSW	€ 30.000  € 15.000	A A  A	In het schooljaar 05-06 zijn met 190 leerlingen preventiegesprekken gevoerd. De meeste zijn teruggekeerd naar school.  Van de 271 VMBO leerlingen behoorden 193 leerlingen in overgangsjaar 05-06 tot risico-overstappers. Als gevolg van KSO zijn 169 alsnog ingeschreven bij een vervolgopleiding.
b Kennis om te delen (VO-arrangementen)	(V)MBO, Bedrijfsleven, CWI	OCSW		A	Project duurt 5 jaar. Enige achterstand is opgelopen. Zal naar verwachting komende periode worden ingehaald.
<b>Onderwijs en arbeidsmarkt</b>					
a Akkoord van Groningen	RUG, HH	AvG	€ 500.000	S	UMCG is sinds sept 06 participant. Verdere uitwerking en concreetisering in 2007.
b Steunpunt hoger opgeleiden	RUG, HH, CAB, gemeente	SOZAWE	P.M.	S	Planvorming
c Beleidsmedewerker onderwijs en arbeidsmarkt o.a.  - organiseren van themabijeenkomsten voor onderwijs en bedrijfsleven - speeddate bijeenkomsten	Provincie Groningen, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen	EBP	€ 125.000	S	Gemiddeld ongeveer 7 projecten per jaar in het onderwijs, te verdelen naar de volgende thema's: doorlopende leerlijn, beter beroepsbeeld en verbeteren halen startkwalificatie.
d Technasium	Voortgezet onderwijs, Bedrijfsleven	EBP	€ 30.000	S	Subsidie is verleend. Project is gestart. Dit soort onderwijs neemt grote vlucht. Belang van PR. Belangstelling nationaal.
e Leren en Werken onder andere valt hieronder:  - Leerwerkloket  - 225 leerwerkbanen	Min SZW, OCSW en EZ, Provincie, RAP, ROC's, Bedrijfsleven, KBB's, RBO	SOZAWE		S	Is geopend in 2006. Doelstelling: 870 EVC en 648 duale (leren en werken) trajecten.
f RMC Voortijdig schoolverlaters: verkrijgen werk-/leerplekken /stages	ROC's / AOC, VMBO, CWI	OCSW	in ontwikkeling	S	225 terugplaatsen voortijdig schoolverlaters naar het onderwijs (regionaal aantal)
* V = vraagzijde A = aanbodzijde S = snijvlak vraag en aanbod (onderwijs en arbeidsmarkt)					

### SPOOR 3

Project	Samenwerkingspartners / co-financiering	Programma	Budget	V/A/S*	voortgang
<b>Re-integratie</b> a Groningen@Work b Werken - Re-integratietrajecten, wo werken en leren in bouw en zorg - Maatschappelijk gesubsidieerde banen  - Re-integratiebanen - WWB-detacheringen - Perspectief op Werk - Arrangementen werkgeversbenadering (bijvoorbeeld Meerwold, Makro, City Stewards) - Loonkostensubsidie - Banenpoolers - Premiebeleid - No-riskpolis  <b>Sociale Werkvoorziening</b> Gemiddeld aantal SW-fte budget Uitstroom SW-medewerkers Detachering Werken op locatie Begeleid werken Werkleerplekken beschikbaar Trajecten voor derden  * V = vraagzijde A = aanbodzijde S = snijvlak vraag en aanbod (onderwijs en arbeidsmarkt)	LAC  ROC's, RIB's	SOZAWE  SOZAWE          DSW	€ 1.581.000  € 40.698.200	A  A          A	Uitgebreid naar werkzoekenden tussen 23 en 40 jaar. In 2006 zijn ca. 2000 personen uitgestroomd. Meer dan 40% heeft hiervan een traject gevolgd.  De ombouw van de ID-banen verloopt voorspoedig. De raad wordt via de monitor op de hoogte gehouden.  € 65.293.000 5 medewerkers 240 > 150 30 175 1.500

### SPOOR 4

Project	Samenwerkingspartners / co-financiering	Programma	Budget	V/A/S*	voortgang
<b>Activering</b> a Meedoen oa: - Eurochamp - Beijum Oost - Proeftuin Paddepoel - Extra werk aan stad - Werk na detentie  V = vraagzijde A = aanbodzijde S = snijvlak vraag en aanbod (onderwijs en arbeidsmarkt)	oa WPG, Stiel	SOZAWE	€ 1.412.500	A	Project Meedoen is gestart in september. Er is een aanbod van meer dan 200 activiteiten. Bijdrage aan WK voor gehandicapte sporters Euro Champ was succes.

## **Bijlage 2:**

### **Documenten waarin verantwoording plaats vindt over activiteiten en projecten**

Programma: Akkoord van Groningen  
Kaderstellende notitie: Akkoord van Groningen – Investeren in het Noordelijk knooppunt van kennis  
Uitvoeringstermijn: 2005-2010

Programma: DSW  
Kaderstellende notitie: Programmabegroting DSW  
Uitvoeringstermijn: 2007  
Verantwoording: Programmarekening 2007

Programma: EZ - Economisch Business Plan  
Kaderstellende notitie: Stad aan de slag, Economisch Business Plan  
Uitvoeringstermijn: 2005-2010 , jaarlijks wordt concrete invulling bepaald  
Verantwoording: Programmarekening 2007

Programma: OCSW  
Kaderstellende notitie: Programmabegroting 2007  
Uitvoeringstermijn: 2007  
Verantwoording: Programmarekening 2007

Programma: SOZawe  
Kaderstellende notitie: Programmabegroting 2007  
Uitvoeringstermijn: 2007  
Verantwoording: Programmarekening 2007

## **Bijlage 3:**

### **Samenvatting “Een werkend netwerk: activerend arbeidsmarktbeleid Gemeente Groningen 2006 – 2010”**

In de stadsvisie ‘*Sterke stad, actieve stad*’ staat de gedachte centraal dat mensen actief moeten zijn. Op de arbeidsmarkt, of op een andere plek in de samenleving. Actief zijn, meedoen aan de samenleving, betekent veel voor mensen persoonlijk en voor de stad als geheel. Het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid is een belangrijk instrument om de ambities uit de stadsvisie te realiseren. In het arbeidsmarktbeleid ontmoeten economie, sociaal beleid en onderwijs elkaar. Arbeidsmarktbeleid is zodoende per definitie afstemmen, coördineren en samenwerken; binnen en tussen de diverse gemeentelijke diensten (SOZAWE, OCSW, DSW, RO/EZ), met het lokale en regionale bedrijfsleven, het onderwijs en andere betrokken partijen en instanties (zoals UWV en CWI).

#### **Verantwoordelijkheid voor regionale arbeidsmarkt**

De gemeente Groningen is het belangrijkste economisch centrum in de regio. Daarom heeft Groningen een grote verantwoordelijkheid voor het functioneren van de regionale arbeidsmarkt. Het gemeentebestuur wil die verantwoordelijkheid nadrukkelijker oppakken en waarmaken.

#### **Vier sporen**

Om zoveel mogelijk mensen actief te kunnen laten zijn, voert de gemeente beleid langs vier sporen: 1) Behouden bestaande en aantrekken nieuwe werkgelegenheid; 2) Zorgen voor voldoende en gekwalificeerd personeel; 3) Toeleden van mensen naar werk en 4) Stimuleren van participatie anders dan via betaald werk.

Het eerste spoor is het centrale doel van ons economisch beleid, zoals vastgelegd in het Economisch Business Plan (2004). Het tweede spoor betreft alle beleid gericht op onderwijs en arbeidsmarkt, zoals dat in vele initiatieven en projecten, met name van de dienst OCSW, gestalte krijgt. De beleidssporen 3 en 4 zijn recent uitgewerkt in de re-integratienota ‘*Werken, meedoen en erbij horen*’ (2005).

#### **Bundeling, afstemming en regie**

Arbeidsmarktbeleid krijgt in Groningen momenteel al op veel manieren en op veel plaatsen vorm. Een krachtiger arbeidsmarktbeleid is in deze situatie vooral het creëren van meerwaarde door bundeling, afstemming en regie, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als op het regionale speelveld van de arbeidsmarkt.

De gemeente Groningen wil een regionaal ‘werkend netwerk’ tot stand brengen en onderhouden. Een werkend netwerk waarin alle betrokken partijen en instanties (overheid, bedrijfsleven, onderwijsveld, zorg en welzijn, re-integratie) elkaar weten te vinden en samen werken aan hetzelfde doel: mensen actief laten deelnemen aan de samenleving. Wij willen in dat werkend netwerk een pro-actieve en initiërende rol spelen, waarbij we werkgevers en onderwijs zo goed mogelijk ondersteunen en faciliteren. Trefwoorden zijn: flexibel, niet-bureaucratisch, klantgericht, dienstverlenend, faciliterend. Om deze rol effectief te kunnen uitvoeren zullen we veel energie moeten besteden aan het afstemmen van de arbeidsmarktactiviteiten van de diverse gemeentelijke diensten en aan het ontwikkelen en versterken van de beoogde pro-actieve en initiërende houding bij alle betrokken medewerkers.

#### **Inhoudelijke accenten**

In de verdere vormgeving van het arbeidsmarktbeleid leggen we de volgende inhoudelijke accenten:

##### Samenwerken met en ondersteunen van het bedrijfsleven

Voor succesvol arbeidsmarktbeleid is het bedrijfsleven onmisbaar. Daarom gaan we krachtig door met het bundelen en stroomlijnen van onze persoonlijke, fysieke en elektronische dienstverlening aan ondernemers.

### Praktijkgericht maatwerk

Bedrijven zijn allemaal verschillend. Hetzelfde geldt voor re-integratiekandidaten en alle andere mensen die op de arbeidsmarkt iets van hun gading zoeken. Arbeidsmarktbeleid kan alleen succesvol zijn als het rekening houdt met al die verschillen. We gaan dus het experiment niet uit de weg, zijn flexibel en slagvaardig.

### Op zoek naar verborgen vacatures

Werkgevers zijn - om allerlei redenen - vaak terughoudend bij het aannemen van nieuw personeel, ook al zouden zij best een extra medewerker kunnen gebruiken. Met de nieuwe flexibele instrumenten van de WBB kunnen we de drempel verlagen. We verwachten zo vele honderden nu nog verborgen vacatures voor werkleerbanen en re-integratiekandidaten beschikbaar te krijgen.

### Ook gericht op onderkant van de arbeidsmarkt

Bij alle aspecten van ons arbeidsmarktbeleid richten we ons nadrukkelijk ook op mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gaat dus niet alleen om (betaald) werk, maar ook om vrijwilligerswerk en andere maatschappelijke activiteiten, die ook onmisbaar zijn in de Groninger samenleving.

### Aandacht voor jongeren

Een goed begin is het halve werk. Daarom werken we er samen met het onderwijs en het bedrijfsleven aan dat jongeren hun school afmaken, een start-kwalificatie voor de arbeidsmarkt halen en dat er vervolgens een werkplek voor ze beschikbaar is. Ook jongeren die een uitkering aanvragen helpen we aan werk (project Groningen@Work).

### **Uitvoering**

De nu voorliggende nota 'Een werkend netwerk' is primair een beleidsnota, waarin de gemeente het regionale speelveld van het arbeidsmarktbeleid in kaart brengt, beschrijft welke rol ze wil spelen en de inhoudelijke accenten aangeeft. Hoe het beleid concreet met activiteiten en projecten zal worden uitgevoerd, is in deze nota niet te vinden. Daarover is wel informatie te vinden in de achterliggende beleidsnota's van de betrokken diensten.

Door bundeling, afstemming en regie zal het rendement van de lopende en nieuw te ontwikkelen activiteiten en projecten groter worden. Daarvoor te zorgen is opgedragen aan de programmadirectie van het Economisch Businessplan, die via de gebruikelijke periodieke rapportages over de voortgang en bereikte resultaten verslag zal doen.

### **Financiën**

Het aangescherpte gemeentelijk arbeidsmarktbeleid past financieel in de lopende (programma)begrotingen.

## **Bijlage 4: Werkgeversbenadering Groningen Werkt!**

### **Wat is Groningen Werkt!?**

Groningen Werkt! is de gezamenlijke werkgeversbenadering van de gemeente Groningen en het CWI. Als experiment begonnen in 2005 en inmiddels door de deelnemende partners als wezenlijk onderdeel van het arbeidsmarktbeleid verder uitgebouwd. Het doel van de werkgeversbenadering is het ondersteunen van de werkgever vanuit één centraal punt voor zowel zijn personeelsvoorziening als voor zijn vragen ten aanzien van subsidies en gemeentelijke regelgeving. De vraag van de werkgever staat hierbij centraal. De samenwerkende partners kunnen zodoende met een breed pakt aan diensten en producten de werkgever van dienst zijn.

Naast het bieden van ondersteuning bij de personeelsvoorziening, subsidies en gemeentelijke regelgeving heeft de werkgeversbenadering ook tot doel de werkgevers in Groningen daadwerkelijk te betrekken bij het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Meer concreet betekent dit het bieden van kansen aan diegenen die verder van de arbeidsmarkt afstaan, het aanbieden van stageplekken, het stimuleren van vrijwilligerswerk, enzovoorts.

De partners hebben gezamenlijk geconcludeerd dat er nog een hoger gelegen doel is, namelijk het leveren van een bijdrage aan een goed renderend bedrijfsleven in de gemeente Groningen door hiervoor de juiste randvoorwaarden te creëren. Vanuit de gedachte dat een goed renderend bedrijfsleven meer kansen biedt voor grotere groepen burgers op de arbeidsmarkt

### **Hoe pakken we het aan?**

Het belangrijkste instrument van de gezamenlijke werkgeversbenadering is het relatiebeheer: het bezoeken van bedrijven vanuit één centraal punt, het opbouwen van een stabiel netwerk van bedrijven en het onderhouden van de relaties met bedrijven.

Kerntaak van de medewerkers van de werkgeversbenadering is 'bemiddelen'. Bemiddelen kent twee kanten: het concretiseren van de vraag van de werkgevers en het faciliteren van de werkgevers bij het vinden van een antwoord. Deels kan het antwoord liggen in onze eigen producten (bijvoorbeeld het aanleveren van werkzoekenden en het verlenen van vergunningen), deels in het in contact brengen van de werkgevers met andere dienstverleners (zoals uitzendbureaus).

### **Wat doen we nog meer?**

Met het kiezen voor de gezamenlijke werkgeversbenadering hebben de samenwerkende partners ook besloten de aanpak te professionaliseren. We investeren in de medewerkers van Groningen Werkt!, zowel in de frontoffice als in de backoffice. We werken aan het verder vullen van het matchingsysteem van het CWI met de juiste gegevens van de werkzoekenden om snel en adequaat de vraag naar personeel te kunnen beantwoorden. Inmiddels is ook een directe koppeling tot stand gebracht van de werkgeversbenadering aan de verbreding van Groningen@Work. Immers, van de deelnemers aan Groningen@Work kan meteen de benodigde informatie (competenties van werkzoekenden) in beeld worden gebracht. Daarnaast betreft het een groep werkzoekenden die in het algemeen relatief dicht bij de arbeidsmarkt staat en die reeds onderdeel is van een op werk gerichte en gezamenlijke aanpak van CWI, DSW en SOZAWE.

Om de professionalisering van de werkgeversbenadering stevig te ondersteunen is een (externe) projectleider aangetrokken, met als opdracht Groningen Werkt! samen met de medewerkers op een hoger plan te brengen en het netwerk van werkgevers te bestendigen en uit te bouwen.