



IK DOE MEE IN OOST-GRONINGEN

Contouren

Sociaaleconomisch Ontwikkelingsprogramma Oost- Groningen

November 2007

Inhoud

Leeswijzer.....	2
Vooraf.....	3
1. Aanleiding en uitgangspunten.....	4
2. Kengegevens over de arbeidsmarktsituatie in Oost-Groningen.....	6
3. De ambities van de regio Oost-Groningen 2008-2012.....	9
4. Uitvoering 4-jarig sociaaleconomisch ontwikkelingsprogramma.....	14
5. Randvoorwaarden en commitment staatssecretaris Aboutaleb.....	17
6. Financiën.....	19

Leeswijzer

Voor u ligt een ruwe schets van het vierjarige Sociaaleconomisch Ontwikkelingsprogramma Oost-Groningen met als titel ***Ik doe mee in Oost-Groningen***. Hierin zijn de belangrijkste speerpunten en doelstellingen opgenomen voor de komende vier jaar. Sommige doelstellingen zijn al heel concreet benoemd, andere behoeven nadere uitwerking. Het programma wordt in de komende tijd in nauwe samenspraak met alle betrokken partijen in de regio, 9 gemeenten, provincie, CWI, UWV, WSW-bedrijven, Noorderpoortcollege en ondernemers, verder uitgewerkt en vervolgens samen met deze partijen uitgevoerd.

In hoofdstuk 1 wordt verwoord dat partijen zich realiseren dat door intensieve samenwerking in de regio de arbeidsmarktproblematiek kan worden aangepakt en effectief resultaten geboekt worden. Regionale partijen willen gezamenlijk deze kans pakken, waarbij onder andere als uitgangspunt wordt gehanteerd, dat “doen” het leidende motief is.

In hoofdstuk 2 worden de kengegevens van de arbeidsmarktsituatie van Oost-Groningen gegeven.

Hoofdstuk 3 vormt het hart van dit programma en beschrijft de ambities van Oost-Groningen voor de periode 2008-2012.

In hoofdstuk 4 treft u een korte beschrijving aan van een aantal samenwerkingsinitiatieven in de verschillende gemeenten. Tevens wordt beschreven hoe de concrete uitwerking van het actieprogramma handen en voeten wordt gegeven nà 3 december.

In hoofdstuk 5 worden een aantal randvoorwaarden benoemd die bijdragen aan een succesvolle uitwerking van het actieprogramma. Tevens wordt hierin de betrokkenheid van de regionale partijen naar elkaar en van staatssecretaris Aboutaleb omschreven gedurende de uitvoering van het actieprogramma.

In hoofdstuk 6 wordt kort ingegaan op de inzet van de financiën.

De intentieverklaring die op 3 december 2007 door vertegenwoordigers van de betrokken partijen wordt ondertekend, is onlosmakelijk verbonden met dit actieprogramma. De regio spreekt onder het motto “Ik doe mee in Oost-Groningen”, de intentie uit om gezamenlijk actie te ondernemen, de arbeidsparticipatie in Oost-Groningen te vergroten en gezamenlijk uitvoering te geven aan het actieprogramma. Partijen gaan gezamenlijk aan de slag met de concrete uitwerking van het programma.

Van het rijk vragen wij ruimte voor flexibiliteit in de uitvoering en inzet voor het actief zoeken naar oplossingen voor de knelpunten die door de regio aangedragen worden, die landelijk moeten worden opgelost.

Vooraf

Oost-Groningen heeft vergaande ambities voor de komende vier jaar wat betreft de sociaaleconomische ontwikkeling. Gemeenten, CWI, UWV, Noorderpoortcollege, SW-bedrijven en werkgevers slaan de handen ineen bij de aanpak van knelpunten en kansen in de regio. De provincie Groningen wil hierbij actief ondersteuning bieden.

De samenwerkende partijen zijn: CWI Veendam, CWI Oldambt, CWI Stadskanaal, UWV-AG, UWV-WW, de gemeenten Scheemda, Reiderland, Winschoten, Menterwolde, Veendam, Pekela, Bellingwedde, Stadskanaal, en Vlagtwedde, de WSW-bedrijven WEDEKA en Synergon, ROC Noorderpoort College en een groeiende groep werkgevers in de regio Oost-Groningen.

Naast deze partijen is de inzet nodig van werkgevers- en organisaties, MKB-Noord, VNO-NCW, FNV en CNV en van de Kamer van Koophandel en welzijnsinstellingen.

De ambities sluiten aan bij het programma van het kabinet *Iedereen doet mee* en bij de gemaakte afspraken tussen gemeenten en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) omtrent Ruimte voor de regio's.

Voor u ligt een outline van het vierjarige Sociaaleconomisch Ontwikkelingsprogramma Oost-Groningen met als titel ***Ik doe mee in Oost-Groningen***. Hierin zijn de belangrijkste speerpunten en doelstellingen opgenomen. In deze eerste ruwe versie van het programma zijn sommige doelstellingen al heel concreet benoemd, andere behoeven nadere uitwerking. Het programma wordt in de komende tijd in nauwe samenspraak met de hierboven genoemde partijen verder uitgewerkt en vervolgens samen met deze partijen uitgevoerd. Hierbij worden per speerpunt concrete kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen geformuleerd.

Het bezoek van staatssecretaris Aboutaleb op 3 december 2007 aan de regio Oost-Groningen is het moment waarop we de gezamenlijke ambities presenteren. Dit doen we in de vorm van een intentieklaring, die door de regionale partijen en staatssecretaris Aboutaleb wordt ondertekend.

1. Aanleiding en uitgangspunten

Aanleiding

De partijen die in het vorige hoofdstuk worden genoemd realiseren zich dat, gezien de aard en de omvang van de sociaaleconomische vraagstukken in de regio Oost-Groningen en de samenhang daartussen, intensieve samenwerking de enige manier is om effectief resultaten te boeken. Hetzelfde geldt voor de benutting van de vele kansen die zich in de regio voordoen. Daarnaast is er een groeiend besef dat de arbeidsmarkt primair een regionale markt is en dat dus een regionale aanpak noodzakelijk is. Dit uitgangspunt is ook terug te vinden in de opvattingen van het kabinet en van de VNG.

Belangrijke actuele aanjagers hierbij zijn:

- De afspraken tussen VNG en 56 centrumgemeenten; deze gemeenten hebben de opdracht in de komende jaren in hun regio een stimulerende en coördinerende rol te vervullen bij de aanpak van problemen op het gebied van o.a. arbeidsmarkt en scholing. In Oost-Groningen is Veendam als centrumgemeente aangewezen.
- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt; in diverse sectoren groeien de tekorten aan arbeidskrachten snel en dit probleem wordt in de komende tijd naar verwachting alleen maar groter.
- De ambities van kabinet en sociale partners om in de komende jaren 200.000 mensen met een uitkering naar werk of maatschappelijke participatie te geleiden.
- De snel toenemende effecten van de vergrijzing en de ontgroening.

Uitgangspunten

Duurzaamheid en samenhang zijn sleutelbegrippen voor het realiseren van aansprekende resultaten.. De duurzaamheid heeft betrekking op bijvoorbeeld de toeleiding van mensen naar werk c.q. maatschappelijke participatie. De aanpak dient er in te resulteren dat de extra uitstroom van uitkeringsgerechtigden ook in conjunctureel mindere tijden stand houdt. Te vaak is in het verleden sprake geweest van zogenoemde draaideur-effecten. Duurzaamheid wordt mede bereikt door verbetering van het scholingsniveau, maar ook door een verdergaande betrokkenheid en verantwoordelijkheid van werkgevers dan tot nu nog vaak het geval is. Daar staat tegenover dat werkgevers ook moeten kunnen rekenen op adequate ondersteuning en facilitering.

Veel van de vraagstukken op sociaaleconomisch gebied hangen nauw met elkaar samen. Dit vraagt dus om een daarbij passende aanpak, waarbij de kennis, faciliteiten en (gelijktijdige) inzet van diverse actoren onontbeerlijk is. Dat is mede reden, waarom bij de gekozen regionale samenwerking verschillende partijen betrokken zijn.

Uitgangspunten bij de samenwerking

Leidend motief bij de aanpak is 'doen': partijen zijn zich ervan bewust dat de relatief ambitieuze doelstellingen vragen om een – soms onorthodoxe - werkwijze, waarin 'doen' het leidende motief is. Dit impliceert tevens dat men zich niet met allerlei structuur-, vorm- en zeggenschapsdiscussies wenst bezig te houden. Andere uitgangspunten zijn:

- volstrekte gelijkwaardigheid van partijen;
- mandaten vooraf geregeld;
- evenredige inbreng (personeel, materieel, facilitair, e.d.) en inzet;
- volledige transparantie en ontschotting in uitvoering;
- delen van resultaten en successen;
- gezamenlijk extern optreden (o.a. in publiciteit) met gecoördineerde woordvoering;

- gezamenlijke verantwoordelijkheid voor resultaten.

Bij de uitwerking van het actieprogramma hanteren we het uitgangspunt: regionaal ontwikkelen en lokaal (bijv. op BVG-niveau) uitvoeren en maken we gebruik van best-practices die lokaal zijn/worden ontwikkeld.

2. Kengegevens over de arbeidsmarktsituatie in Oost-Groningen

2.1 Werkgelegenheid

- In 2006 zijn 54.201 personen werkzaam in verschillende sectoren. Dit is 21% van de werkgelegenheid in de provincie Groningen.
- De gemiddelde vestigingsgrootte van bedrijven bedraagt 6,4 personen per vestiging.
- In de periode 1996-2006 is in Oost-Groningen de werkgelegenheid gemiddeld met 1,3% per jaar gegroeid.

2.2. Kansrijke sectoren

Sectoren waarin sprake is van een groeiende vraag naar arbeidskrachten zijn:

- Zorg en welzijn
- Zakelijke dienstverlening
- Handel (detailhandel en groothandel)
- Toerisme, milieu, sport, recreatie en cultuur
- Horeca
- Techniek

Een dalende tendens qua werkgelegenheid laten de volgende sectoren zien:

- Industrie
- Landbouw
- Transport en communicatie

Tekorten aan geschikt personeel doen zich voor in de beroepsgroepen lagere algemeen verzorgende beroepen, lagere bouwkundige beroepen, middelbaar bouwkundige beroepen en middelbaar werktuigbouwkundige beroepen.

2.3. Gegevens geregistreerde werkzoekenden

Niet werkende werkzoekenden:	6.216
Scholingsniveau LO of VMBO:	3.492
Werkzoekenden ouder dan 45 jaar:	3.061

2.4. Gegevens uitkeringsgerechtigden

<u>Gemeenten</u>	<u>WWB excl. IOAW/IOAZ</u>
Veendam	663
Bellingwedde	136
Menterwolde	239
Pekela	320
Reiderland	232
Scheemda	243
Winschoten	565
Stadskanaal	834
Vlagtwedde	<u>88</u>
<i>Totaal WWB</i>	<i>3.320</i>

WW	2.780
hiervan > 9 maanden werkzoekend:	2.400
WAZONG	ca. 2.250
WAO	ca. 6.200
Arbeids ongeschiktheid 80-100%	ca. 4.450
WAZ	ca. 400
Arbeids ongeschiktheid 80-100%	ca. 290
<i>Totaal aantal uitkeringsgerechtigden in 9 gemeenten</i>	<u>ca. 14.950</u>

3. De ambities van de regio Oost-Groningen 2008-2012

Ook Oost-Groningen heeft als ambitie niveau, het bereiken van een arbeidsparticipatie van 80% in vier jaar!

De samenwerkende partijen in de regio hebben hun ambities voor de komende vier jaar vastgelegd in speerpunten. Deze ambities sluiten aan bij de uitgangspunten van het kabinet in het actieprogramma *Iedereen doet mee*:

- Gerichte aanpak van klant-werkzoekende
- Toegesneden op individuele omstandigheden
- Menselijke maat in de uitwerking
- Ruimte voor professionals in de uitvoering.

Hieronder zijn de doelstellingen voor de periode 2008-2011 omschreven. Deze doelstellingen zullen in de komende tijd met de betrokken partijen worden uitgewerkt in concrete maatregelen.

3.1 Doelstellingen voor de periode 2008 -2011

Bevorderen uitstroom uit WW en WWB

Doelstelling: toeleiding naar werk c.q. maatschappelijke participatie van tenminste 80% van de ingeschreven populatie in een periode van vier jaar:

- tenminste 25% binnen twee jaar naar regulier werk
- tenminste 25% na een voortraject binnen drie jaar naar regulier werk
- tenminste 30% na een langdurig traject binnen vier jaar met behoud van uitkering naar werk of maatschappelijk actief
- ten hoogste 20% zonder werk of activiteit (vanwege ernstige ziekte, verslaving e.d.)

Toelichting:

Maatregelen:

In 2008 realiseren we een opleidingscarrousel voor werkzoekenden die nog niet goed weten wat de mogelijkheden zijn, door een korte kennismaking met verschillende bedrijfstakken.

Bevorderen uitstroom, participatie WAO en Wajong

Doelstelling:

- tenminste 35% binnen twee jaar naar regulier werk (WSW en/of vrije bedrijf)
- tenminste 45% binnen vier jaar met behoud van (gedeeltelijke) uitkering naar werk of maatschappelijk actief
- binnen vier jaar is voor de resterende groep bekend welke mogelijkheden er zijn voor werk of maatschappelijke participatie

Toelichting:

In een deel van Oost-Groningen is voor jonge Wajongers, tot 23 jaar, een sluitende aanpak gerealiseerd door samenwerking tussen school, UWV en WSW-bedrijf WEDEKA. Voor oudere Wajongers geldt dat zij wel in beeld zijn doordat zij van UWV een uitkering ontvangen

maar dat niet duidelijk is wat de mogelijkheden qua participatie zijn. Ook deze doelgroep willen we meenemen in de ketenaanpak, waarbij het onze wens is de expertise van UWV-AG op te nemen in de integrale teams in de BVG's. Zij kunnen deze expertise inzetten op verschillende momenten bij het zoeken naar participatiemogelijkheden of werk, maar ook voor werkgevers als het bijv. gaat om aangepaste werkplekken en voorzieningen.

Maatregelen:

Bevorderen werkgelegenheid

Doelstelling: toename werkgelegenheid met 2% (nu 1,3%)

Toelichting:

De beoogde uitstroom van werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden naar werk heeft ook consequenties wat betreft de benodigde werkgelegenheid. De verwachte vervangingsvraag is hierbij niet toereikend. We zetten in op behoud van bestaande en aantrekken van nieuwe werkgelegenheid in de regio. Daarnaast zullen mogelijkheden buiten de regio (eventueel ook grensoverschrijdend) moeten worden benut. Dit betekent dat veel meer ingezet moet worden op mobiliteit.

Maatregelen:

Scholing werkenden, werkzoekenden, jongeren

Doelstelling: tenminste 50% van de bedrijven en instellingen in de regio met 5 medewerkers of meer heeft binnen vier jaar een scholingsplan in uitvoering.

Toelichting:

Het bedrijfsleven staat, mede gezien de verdergaande globalisering, de kenniseconomie en het belang van innovatie voor de opdracht om de concurrentiepositie en de slagkracht te versterken. Scholing van zittend personeel is hierbij cruciaal. Dit zorgt tevens voor de benodigde doorstroom en flexibiliteit van medewerkers, wat positieve effecten kan hebben voor instroom aan de 'onderkant'.

Bij de scholing van werkenden stimuleren we de aanpak van laaggeletterdheid. Deze vaak verborgen problematiek vraagt om een specifieke aanpak. We maken gebruik van de landelijke expertise op dit thema.

Maatregelen:

Bevorderen inzet duale- en EVC-trajecten/project Leren & werken

Doelstelling: in 2008 worden bij werkgevers de volgende trajecten in uitvoering genomen:

- 350 duale trajecten
- 350 EVC-trajecten

Tevens wordt in 2008 een leerwerkloket in de regio gerealiseerd, zowel in fysieke als in digitale vorm. Dit is bestemd voor zowel werkzoekenden, zittend personeel als werkgevers.

Toelichting:

In de regio Oost-Groningen is het scholingsniveau gemiddeld nog te laag. Daarnaast is het besef nog onvoldoende aanwezig dat een leven lang leren in de context van de kenniseconomie onontkoombaar is. Duale- en EVC-trajecten alsmede een leerwerkloket kunnen een belangrijke, duurzame impuls leveren aan verhoging van het scholingsniveau en de 'een leven lang leren-ambitie'.

Maatregelen:

Verbeteren aansluiting tussen onderwijs, bedrijfsleven en arbeidsmarkt

Doelstelling: meerjarige afspraken tussen bedrijven en onderwijs inzake uitstroom en 'afname' van leerlingen, zowel wat betreft de kwantiteit als de kwaliteit (praktijkkennis, houding, gedrag, motivatie).

Toelichting:

Maatregelen:

Bevorderen praktijk-leren

Doelstelling: In 2008 worden afspraken gemaakt tussen bedrijven en onderwijsinstellingen over verdergaande toepassing van praktijkleersituaties. Deze afspraken worden in de loop van 2008 ook geoperationaliseerd.

Toelichting:

Vanuit het bedrijfsleven zijn niet aflatende klachten te horen over de gebrekkige praktijkkennis van leerlingen, die na afronding van hun studie in het bedrijfsleven terecht komen. In dit kader past de roep om terugkeer van de 'ambachtschool'. Hierbij gaat het vooral om technische vakrichtingen. Het ministerie van Economische Zaken heeft een subsidieregeling in het leven geroepen om realisatie van praktijk-leersituaties te bevorderen. Deze middelen kunnen ook in de regio Oost-Groningen worden benut om de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfspraktijk te bevorderen.

Maatregelen:

Bevorderen in- en uitstroom in technische beroepen

Doelstelling: in 4 jaar tijd worden 500 geregistreerde werkzoekenden opgeleid in technische beroepen.

Toelichting:

In diverse branches is op dit moment al een ernstig tekort aan gekwalificeerd technisch personeel. Dit probleem wordt de komende alleen maar groter, o.a. vanwege de effecten van de vergrijzing. De installatiebranche is daarvan een sprekend voorbeeld.

Maatregelen:

Bevorderen levensfasegericht personeelsbeleid

Doelstelling: Binnen vier jaar is 65% van de bedrijven en instellingen in de regio met 5 medewerkers of meer actief bezig met een planmatige aanpak van levensfasegericht personeelsbeleid. In het eerste jaar is dit 25%.

Toelichting:

Maatregelen:

Bevordering deelname Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG-gers)

Doelstelling: In 2008 is een actieplan in uitvoering voor het bereiken van de NUG-gers in de regio en het stimuleren tot deelname aan arbeid c.q. maatschappelijke activiteiten.

Toelichting:

Om te kunnen blijven voldoen aan de arbeidsvraag van werkgevers is de inzet op NUG-gers (niet uitkeringsgerechtigden), vooral vrouwen nodig. Ons land telt een zeer groot potentieel aan – vaak goed opgeleide – arbeidskrachten, die op dit moment niet werkzaam en ook niet staan ingeschreven als werkzoekende c.q. uitkeringsgerechtigd zijn. Het gaat erom deze groep 'op te sporen' en te activeren/stimuleren tot arbeidsparticipatie. De maatregelen van het kabinet op dit punt, vormen een extra ondersteuning om lokaal resultaten te boeken bij het bereiken van deze doelgroep.

Maatregelen:

Bevorderen uitstroom specifieke doelgroepen

Ouderen

Doelstelling: tenminste 250 ouderen (45+) stromen per jaar uit

Toelichting: Gelet op de opbouw van het werkloosheidsbestand in Oost-Groningen is extra inzet op ouderen noodzakelijk. Die inzet zal ook gericht zijn op werkgevers, door gerichte bemiddeling en eventueel arrangementen op maat.

Maatregelen:

Allochtonen

Doelstelling: tenminste 100 allochtonen naar regulier werk per jaar.

Toelichting:

Ook in Oost-Groningen vraagt de bemiddeling van allochtonen om extra inzet. In de aanpak van maatwerkgerichte oplossingen door professionals voor klanten zal specifiek aandacht zijn voor bemiddeling van allochtonen. (Aandacht voor diversiteit.)
In de regio maken we gebruik van best-practices specifiek gericht op allochtonen en bestaande projecten voor allochtone vrouwen.

Jongeren

Doelstelling: De sluitende aanpak van jongeren is binnen twee jaar gerealiseerd.

Toelichting:

De reeds bestaande sluitende aanpak van jongeren wordt gehandhaafd en verbeterd. Uitgangspunt van deze aanpak is dat jongeren eerst een startkwalificatie halen, dus terug naar school gaan en dan naar werk. Gelet op de huidige arbeidsmarkt kiezen veel jongeren voor werk. Bij de scholing van werkenden is specifieke aandacht voor jongeren van belang. Drop-out voorzieningen voor jongeren, leveren een goede bijdrage aan het voorkomen van voortijdig schooluitval van jongeren binnen de opleiding.

Bevorderen maatschappelijke participatie

Doelstelling: Iedereen die niet kan uitstromen naar regulier werk is binnen vier jaar naar vermogen maatschappelijk actief. Binnen een jaar formuleren we een actieplan met projecten gericht op: het benutten van talenten, het bevorderen van de leefbaarheid en het bieden van dagstructurering.

Toelichting:

In de uitwerking van het actieprogramma ontwikkelen we projecten voor specifieke doelgroepen en maken we regionaal gebruik van reeds bestaande best-practices. We willen activeringscentra ontwikkelen waar maatschappelijk zinvolle activiteiten worden gekoppeld aan sociale activering. Het vrijwilligerswerk willen we verder stimuleren en ondersteunen. Daarnaast willen we in de uitvoering gericht op participatie de kennis en dienstverlening van UWV-AG (dmv sociaal medische beoordeling vaststellen wat de mogelijkheden tot participatie zijn), WSW, WMO en WWB minimabeleid, schuldhulpverlening gericht bundelen.

Maatregelen:

Bevorderen periodiek arbeidsmarkt- en scholingsonderzoek

Doelstelling: Regelmatige inventarisatie van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en rond in- en uitstroom van scholen alsmede toepassing van de verkregen informatie

Toelichting:

Om adequaat te kunnen inspelen op de zich voortdurend veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt is een adequate inventarisatie van deze ontwikkelingen noodzakelijk. Veel informatie is al voorhanden (CWI, UWV, CBS, CPB, enz.), maar de praktische toepasbaarheid ervan is niet altijd optimaal. Snel inspelen op ontwikkelingen kan alleen als regionaal toepasbare, gedetailleerde informatie beschikbaar is.

Maatregelen:

Realiseren van een adequate vraaggerichte werkgeversbenadering

Doelstelling: In 2008 is in de gehele regio Oost-Groningen sprake van een vraaggerichte werkgeversbenadering.

Toelichting:

Voor realisatie van vrijwel alle doelstellingen in dit meerjarig ontwikkelingsprogramma is de inzet en betrokkenheid van werkgevers cruciaal. Deze betrokkenheid kan het meest effectief worden gerealiseerd via het opbouwen van een duurzame relatie met individuele werkgevers. In een dergelijke duurzame relatie kunnen, zo blijkt inmiddels uit praktijkvoorbeelden elders in het land, vergaande afspraken worden gemaakt op tal van thema's die voor een verbetering van de sociaaleconomische situatie van essentieel belang zijn. Tevens is hierbij de actieve betrokkenheid van werkgevers gewaarborgd. Belangrijke voorwaarde hierbij is een professionele dienstverlening op die onderwerpen, die voor bedrijven en instellingen relevant zijn. Hierbij is van belang dat de werkgevers kunnen rekenen op één vast aanspreekpunt namens alle betrokken ketenpartijen.

Maatregelen:

Realiseren van een adequate klantbenadering

Doelstelling: In 2008 is in de gehele regio Oost-Groningen sprake van een adequate klantbenadering.

Toelichting:

Belangrijke voorwaarden voor meer uitstroom naar werk en/of maatschappelijke participatie zijn o.a.:

- adequate kennis van klanten op enkele cruciale onderdelen (werkervaring, opleiding, motivatie, houding/gedrag, functiemogelijkheden, competenties e.d.);
- bij aanpak passende houding/gedrag en gespreksvoering klantadviseurs;
- beschikbaarheid van grote diversiteit aan trajectinstrumenten en faciliteiten
- onmiddellijke inzet op werkritme- en ervaring gerichte activiteiten van klanten met als diagnose 'geschikt voor toeleiding naar werk';
- heldere scheiding verantwoordelijkheden en rol tussen klant en klantadviseur
- compacte klantgesprekken primair gericht op toeleiding naar werk c.q. maatschappelijke participatie;
- scheiding tussen activiteiten op het gebied van doelmatigheid en rechtmatigheid;
- effectief sanctiebeleid (snelle, consequente inzet);
- heldere opdracht aan en (kwantitatieve) outputafspraken met klantadviseurs;
- voorbeeld-gedrag (zakelijk, respectvol en resultaatgericht) van leidinggevendenden.

Maatregelen:

4. Uitvoering 4-jarig sociaaleconomisch ontwikkelingsprogramma

Op allerlei fronten wordt in de regio al samengewerkt tussen ketenpartijen en ondernemers. Enkele partijen in de keten hebben de afgelopen maanden eveneens stappen die bijdragen aan de uitvoering van het sociaaleconomisch ontwikkelingsprogramma.

Een aantal initiatieven in de regio worden genoemd.

- In het project Samen Werk in het BVG Stadskanaal, participeren sinds juli 2006 het CWI, UWV, gemeente Stadskanaal, gemeente Vlagtwedde, gemeente Borger-Odoorn, WEDEKA, Werkstad-Baanderij, en het Noorderpoortcollege. Het integrale team Samen Werk biedt in het BVG in Stadskanaal intensieve dienstverlening aan nieuwe instroom werkzoekenden, waardoor werkzoekenden intensief ondersteund worden bij een korte weg naar duurzaam werk. Men maakt gebruik van de succesvolle ervaringen die de gemeente Vlagtwedde hier mee heeft opgedaan. De gemeente Vlagtwedde heeft een unieke aanpak van werkzoekenden ontwikkeld. Naast begeleiding naar regulier werk wordt aan degenen die nog niet naar regulier werk kunnen, arbeidstraining aangeboden bij WEDEKA of Werkstad Baanderij,. Door samenwerking met het NPC kunnen werkzoekenden gedurende de arbeidstraining een AKA-opleiding (Arbeidsmarktgekwalficeerde Assistent opleiding, niveau 1) afronden.
- Binnenkort wordt in het project Samen Werk eveneens een werkgeversserviceteam ingericht. Hierbij hanteert men het model van Winschoten.
- **Veendam Pekela**

Door de inzet van accountmanagement heeft de gemeente Veendam/Pekela de afgelopen twee jaar een uitgebreid netwerk aan werkgevers opgebouwd, waardoor vacatures en wensen van werkgevers snel in beeld zijn. Werkgevers willen vooral weten of werkzoekenden gemotiveerd zijn, op tijd komen, met collega's om kunnen gaan en productief kunnen zijn. Deze competenties worden helder tijdens het assesment van de Work First methodiek; 20 uur werken bij Wedeka. Verder is van iedere werkzoekende een actuele CV aanwezig. De accountmanager deelt deze info met werkgevers, zodat kwalitatief gematcht kan worden.

Vanuit deze vraaggerichte werkgeversbenadering heeft de gemeente Veendam samen met werkgevers diverse projecten opgezet om werkzoekenden via scholing op maat in de betreffende bedrijven een baan te bieden. Voorbeelden waar meer dan 10 werkzoekenden geplaatst zijn: Kappa en Winpac (kartonindustrie), Baas Techniek (grondwerk), Arriva (vervoer), Oosterlengte (zorgaanbieder), Meander (zorgaanbieder), Leijdsman (telematica), Koen Meyer (aannemer), Koks Herberg (catering). Deze werkwijze dateert al vanaf 2004 toen het instrument WIW/ID is omgebouwd naar een actieve benadering van werkgevers met dienstverlening op het terrein van de BBL. De dienstverlening ontwikkelt zich zeer goed. In 2007 zijn 50 BBL-trajecten gestart.

Aanvullend op dit netwerk maakt de gemeente gebruik van het netwerk dat ten behoeve van de uitvoering WSW is opgebouwd. Hierbij worden WWB-ers zo veel mogelijk geplaatst bij de Wsw-groepsdetacheringen in het reguliere bedrijfsleven (kartonnage en verpakkingsindustrie) en de schoonmaak. Op deze manier worden werkzoekende WWB-ers en WSW-ers binnen het reguliere bedrijfsleven of binnen

reguliere instellingen geplaatst. De werkgever kan in de praktijk het functioneren beoordelen, de accountmanager maakt afspraken over het vervolgtraject.

Ook de netwerken van het CWI en de gecontracteerde reïntegratiebedrijven zijn relevant. Veendam richt binnenkort een werkgeversserviceteam in, waarbij zij nog intensiever gebruik kan maken van alle opgebouwde netwerken. De netwerken van de uitzendbureaus horen daar eveneens bij.

Ten behoeve van de optimalisering van de dienstverlening aan werkgevers heeft Veendam/Pekela in november 2006 een start gemaakt met het zichtbaar maken van het aanbod van werkzoekenden die een beroep doen op een inkomen WWB. Op dit moment zijn er ruim 600 cv's opgesteld waarbij tevens alle belangrijke factoren tav van werk in kaart gebracht zijn. Zo weten we van deze werkzoekenden precies wie welke wenssector heeft welk wensberoep, de mobiliteit, evt beperkingen, de wens tot omscholing, het huidige werk als deeltijder, wel of geen wsw indicatie of ooit een keuring ondergaan, het vervoersmiddel ed. Veendam staat op het punt om haar bestanden op een anonieme wijze inzichtelijk te maken voor werkgevers. Door deze openheid kunnen werkgevers zien of er geschikte medewerkers in de bestanden aanwezig zijn.

Sinds 2003 maakt Veendam/Pekela actief gebruik van de mogelijkheid van het opnemen van een sociale paragraaf in bestekken ten behoeve van aanbestedingen. Nav dergelijke initiatieven zijn er in de afgelopen jaren tientallen mensen aan het werk gekomen.

Voor werkzoekenden met een aanbod dat niet relevant is voor werkgevers, maar wel voor de gemeenschap, wordt gebouwd aan een infrastructuur om ook die arbeidscapaciteit in te zetten. Zo zijn inmiddels 30 werkzoekenden van 60 jaar of ouder werkzaam bij verschillende maatschappelijk relevante instellingen. Begin 2008 is het participatiecentrum in Veendam operationeel. Dit centrum is een uniek samenwerkingsverband van het Noorderpoortcollege, de welzijns stichting Compaen, de gemeente Veendam en Wedeka-bedrijven. Door een integraal aanbod worden langdurig werkzoekenden zodanig getraind, geschoold en begeleid dat participatie en/of instroom in work first weer mogelijk wordt. Ook allochtonen die een duaal inburgeringstraject volgen, worden in eerste instantie hier geplaatst.

De gemeente Veendam werkt nauw samen met het UWV vanuit de optiek dat alle WSW-geïndiceerden (nuggers, inkomen WWB en inkomen UWV) op de wachtlijst van Wedeka-bedrijven in beeld zijn en vooruitlopend op hun Wsw-dienstverband al geactiveerd worden. Door deze samenwerking zit inmiddels 55% van de Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst van Wedeka in traject en is actief binnen een werk-/leertraject binnen of vanuit Wedeka-bedrijven.

De gemeenten Veendam, Menterwolde en Pekela werken samen met het Noorderpoort in een sluitende aanpak van jongeren; School First. Het werkdeel wordt ingezet om uitschrijving te voorkomen. Jongeren die toch uitgeschreven worden, worden teruggeleid naar BOL of BBL. Het accountmanagement werkgevers haalt voldoende BBL-plekken van de markt om het aanbod van deze jongeren en de vraag van werkgevers te matchen. Als jongeren ongekwalificeerd aan het werk zijn gegaan, wordt contact gezocht met de werkgever om aan te kaarten of er toch een mogelijkheid is deze jongere te kwalificeren.

In het Bedrijfs Verzamelgebouw Veendam is men onlangs gestart met een integraal instroomteam, waarin CWI, UWV en de gemeenten Veendam, Pekela, Bellingwedde en Menterwolde samenwerken. Het instroomteam richt zich op nieuwe werkzoekenden. Men maakt daarbij eveneens gebruik van de ervaringen die zijn opgedaan in het project Samen Werk in Stadskanaal.

Bellingwedde

Bellingwedde heeft de uitvoering van de WWB met ingang van januari 2007 uitbesteed aan de gemeente Veendam. De gemeente Bellingwedde is bezig met de kanteling van langdurig gesubsidieerde banen, naar beleid dat leidt tot uitstroom naar regulier werk. Subsidie wordt tijdelijk en alleen indien nodig ingezet.

Menterwolde

De gemeente Menterwolde heeft in 2005 het project "Routeplanner naar de arbeidsmarkt" opgestart. Via een strakke planning (2-5-7 systeem) wordt de cliënt binnen 7 werkdagen na de uitkeringsaanvraag geplaatst op een reguliere werkplek in de vorm van een stage of een arbeidsovereenkomst. Dit project wordt met ingang van 1 januari 2008 in een nog strakkere vorm gezamenlijk (UWV, CWI en gemeenten Bellingwedde, Menterwolde, Pekela en Veendam) voortgezet in het bedrijfsverzamelgebouw in Veendam. Voor de kansarme cliënten vanuit het zittend bestand en de nieuwe instroom is in Menterwolde in 2007 het project "Geef ze nog een kans" opgestart. Het project is gesitueerd op de Heemtuin. De cliënten die een lange afstand hebben tot de arbeidsmarkt of aangewezen zijn op de sociale activering worden geplaatst op een arbeidsplek in de Heemtuin (horeca, schoonmaak, administratie, groen, grijs, bouw, techniek). Hier wordt arbeidsritme opgedaan of andere arbeidsvaardigheden geleerd. Cliënten die op een redelijk arbeidsniveau kunnen functioneren worden uitgeplaatst op andere projecten in de gemeente zoals: renovatie projecten, wijk- en buurtbeheer, staats bos beheer enz. Cliënten die aangewezen zijn op sociale activering worden in de Heemtuin zinvol bezig gehouden.

De gemeente Vlagtwedde heeft in de afgelopen jaren een eigen methode voor het re-integreren van werkzoekenden ontwikkeld. De kracht zit in het in eigen beheer uitvoeren van re-integratie met 2 accountmanagers die de regionale arbeidsmarkt kennen en bedienen. Het bestand bijstandsgerechtigden is ondanks de hoge instroom gedaald van 205 naar 90 in 3 jaar tijd. De succesvolle dynamische methode zal de komende jaren voortgezet worden met continue aandacht voor kansen en ontwikkelingen. Door samenwerking met andere gemeenten, CWI en UWV kan het succes nog verder groeien. Waar Vlagtwedde de vacatures niet kan vervullen kunnen andere gemeenten, CWI c.q. UWV dat misschien wel en andersom geldt dit ook. Daar hoort ook bij om samen de krachten te bundelen bij de werkgeversbenadering, zodat we gezamenlijk een heel groot regionaal werkgeversnetwerk beheren. Door het koppelen van de verschillende netwerken kunnen dubbelingen (en daarmee het 'lastig vallen' van werkgevers) voorkomen worden. Daar hoort ook bij de werkgevers op een zakelijke manier benaderen door afspraken na te komen, snelheid in werken, zakelijke terieven en zo weinig administratieve rompslomp. Daarnaast investeert Vlagtwedde in een opleidingscoach die de vervangingsvraag en opleidingsbehoefte bij werkgevers in kaart brengt. Dit zal de komende jaren resulteren in een WIN-WIN situatie: werkgevers krijgen goed personeel en de werkloosheid daalt door langdurige uitstroom.

- De IGSD Oldambt (Winschoten, Scheemda, Reiderland), CWI Winschoten en UWV Winschoten zijn in september 2007 gezamenlijk gestart met een Werkgevers Adviespunt Oldambt. Hierbij biedt een team van professionele adviseurs een integrale vraaggerichte dienstverlening richting werkgevers. Door concrete ondersteuning en adviezen op het gebied van scholing van medewerkers, vacaturevervulling, leeftijdsbewust personeelsbeleid, arbo-vraagstukken zoals verzuim, subsidies enz. bouwen de adviseurs een hechte duurzame relatie op met de werkgevers in deze subregio. In het kader van deze relatie worden met werkgevers concrete afspraken gemaakt over o.a. instroom, scholing, leeftijdsbewust personeelsbeleid. Tevens worden met/door/voor werkgevers kenniskringen georganiseerd rond specifieke thema's, zoals verzuim/WIA, leidinggeven, mobiliteit, poolmanagement, werkgerelateerde agressie en geweld, scholing, praktijkleren, enz.
- De IGSD Oldambt heeft direct na de zomervakantie 2007 het project 'De IGSD-klant actief in beeld' uitgevoerd. Hierbij is door een team van klantadviseurs van de IGSD en van werkgeversadviseurs van het Werkgevers Adviespunt Oldambt in een periode van 10 weken verreweg het grootste deel van het klantenbestand (850 WWB'ers) opgeroepen en gesproken. In vervolg op de aanpak en ervaringen in het project 'De IGSD-klant actief in beeld' zijn de IGSD Oldambt, CWI Winschoten en UWV Winschoten in september 2007 gestart met een zogenoemd Werkcentrum, waarin zij de werkwijze uit dit project gezamenlijk voorzetten en verder verfijnen. De partijen maken daarbij mede gebruik van de ervaringen die zijn opgedaan in het project Samen Werk in Stadskanaal. Volgens plan wordt de dienstverlening (inclusief de betrokken medewerkers) van de betrokken partijen nu geleidelijk volledig geïntegreerd in een werkgeversadviesteam en een klantadviesteam. Deze integratie is begin volgend jaar volledig gerealiseerd.

Organisatie en commitment

Bij de ontwikkeling en implementatie van de regionale aanpak is het voortouw genomen door de wethouders van de drie kerngemeenten in het gebied, Stadskanaal, Veendam en Winschoten, hierbij ondersteund en geadviseerd door externe deskundigen. Zij vormen op dit moment gezamenlijk een Regiegroep. Deze Regiegroep wordt op korte termijn uitgebreid met regionale afgevaardigden van het CWI, het UWV, het Noordpoortcollege en de beide SW-bedrijven.

De bedoeling is dat daarnaast een kleine projectgroep, in nauwe samenwerking met de uitvoerende organisaties, zorg draagt voor de verdere ontwikkeling, uitvoering en monitoring van (de resultaten van) het programma. Deze projectgroep fungeert tevens als adviseur en secretariaat van de Regiegroep.

Voor de input van de eerste versie van dit sociaaleconomisch ontwikkelingsprogramma is gebruik gemaakt van de expertise van een groot aantal sleutelfiguren uit de regio, afkomstig uit zowel ketenpartijen als het bedrijfsleven. Bij de verdere invulling van dit programma spelen deze sleutelfiguren een belangrijke rol. Na een eerste brainstormsessie (in oktober jl.) worden volgende sessies georganiseerd. Deze groep zal ook bij de uitvoering van het programma nauw betrokken blijven.

De betrokkenheid van werkgevers bij het opstellen en uitvoeren van dit programma is cruciaal. Daarom is in de subregio's een viertal bijeenkomsten georganiseerd met telkens ca. 15 werkgevers. Men is gevraagd een actieve bijdrage te leveren aan de opstelling en

uitvoering van dit programma. Hierop is tot nu toe zeer positief gereageerd. Eenzelfde positieve reactie is tot nu toe verkregen op de vraag om per werkgever tenminste vijf collega-werkgevers te committeren aan de uitvoering van dit programma. Het doel is om zo op korte termijn tenminste 300 werkgevers uit te regio te committeren aan de realisatie van de doelstellingen van dit programma.

Met de wethouders van negen betrokken gemeenten in het gebied is een bijeenkomst georganiseerd, waarop ook aan hen actief commitment is gevraagd bij de ontwikkeling en uitvoering van het programma. Hierop is door alle wethouders positief gereageerd.

Met de provincie Groningen is de afgelopen weken intensief overlegd (op ambtelijk niveau en met de betrokken gedeputeerde) over actieve ondersteuning van de ambities van de regio. Op beide niveaus heeft men hierop met enthousiasme gereageerd.

5. Randvoorwaarden en commitment staatssecretaris Aboutaleb

5.1 Overeenkomst partijen in de regio

De gezamenlijke inspanning van de ketenpartners en bestuurders is gericht op een succesvolle uitwerking van de geformuleerde ambities. Eén en ander onderstrepen we door ondertekening van de intentieverklaring over onze gezamenlijk inzet op de geformuleerde resultaten.

5.2. Verantwoording

Wij willen met het kabinet en meer specifiek met staatssecretaris Aboutaleb periodiek afstemmen over behaalde resultaten en aanpak van eventuele belemmeringen.

De werkgevers die aanwezig zijn op de regionale werktop Oost-Groningen van 3 december 2007 treden de komende vier jaar op als 'persoonlijke ambassadeurs' van de staatssecretaris richting werkgevers in de regio. Laatstgenoemde stemt twee keer per jaar met hen en vertegenwoordigers vanuit de andere regionale partijen af over voortgang en resultaten van de inspanningen.

5.3 Randvoorwaarden

Randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering van de doelen zijn:

- Bestuurders en managers zijn in de sturing en ondersteuning gericht op de te behalen resultaten.
- Knelpunten in de uitvoering worden regionaal en lokaal weggenomen (facilitering en equipering).
- Ontschotting van wet- en regelgeving.
- Regelruimte. Zolang de wetten nog niet zijn aangepast verwachten wij van het rijk regelruimte. Hiertoe maken wij specifieke afspraken met het rijk.
- Landelijke invoering van goede facilitering van BVG's
- Versnelde invoering van een eenvoudig klantvolg systeem gericht op reïntegratie en participatie beschikbaar voor alle ketenpartners.
- Versnelde invoering van management sturingsinformatie op ketenniveau.

5.4. Bestaande knelpunten/belemmeringen

In de uitvoering lopen we nu reeds tegen een aantal belemmeringen aan en die zullen er bij de nadere uitwerking van de ambities ook zijn. Voorzover de knelpunten niet regionaal kunnen worden opgelost, wil de regio hierover afspraken maken met het kabinet en meer specifiek met de staatssecretaris om tot adequate uitvoering van de ambities te komen.

De huidige belemmeringen en wensen hebben betrekking op:

- Ontschotten WW en WWB
- Gezamenlijke toepassing van alle keteninstrumenten en faciliteiten. Gezamenlijke ICT in de keten voor 1.1.2008 (eventueel op experimentele basis).
- Investeren in vakscholen, (oude ambachtsschool terug)
- Reïntegratie oudere WAJONGERS. De nieuwe instroom wordt in een deel van Oost-Groningen in sluitende aanpak geactiveerd. Deze nieuwe instroom slokt de beschikbare arbeidsdeskundige capaciteit op. Oudere WAJONGERS worden niet of nauwelijks geactiveerd. Onze wens is dat ook zij worden meegenomen in integrale

- reïntegratie aanpak in brede keten. De inzet van medewerkers UWV-AG in de keten is hierbij gewenst.
- De peildatum van 1 oktober in het onderwijs moet losgelaten worden. Flexibele instroommogelijkheden in opleidingen moeten worden uitgebreid.
 - Faciliteiten bij de begeleiding van uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de eerste fase van plaatsing bij een werkgever.

6. Financiën

Voor de uitvoering van de ambities kan voor een groot deel gebruik worden gemaakt van de bestaande middelen in de keten, waaronder het WWB-werkdeel en UWV-reïntegratie, educatiemiddelen. Daarnaast ontvangt de regio voor de uitvoering van het project Leren & werken middelen voor de periode 2008 van de Projectdirectie Leren & werken.

De provincie ondersteunt de ambities van Oost-Groningen van harte en verbindt daaraan ook een financiële bijdrage.

Daarnaast zijn middelen nodig om de invoering van de integrale dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden in de keten te ondersteunen. Het rijk heeft aangegeven hier middelen voor beschikbaar te willen stellen (Bijlage I: Iedereen doet mee, B.2, B.3, B.4). In aanvulling op de inzet van middelen uit de keten maken wij graag aanspraak op deze middelen.