

BAR-PROJECT ARBEIDSMARKTBELEID

SAMEN WERKEN AAN WERK
NOTITIE REGIONAAL ARBEIDSMARKTBELEID
2010 e.v.

Versie 7 december 2009



INHOUDSOPGAVE

Pagina

Samenvatting	3
1. Inleiding	6
2. Huidig gemeentelijk beleid BAR-gemeenten	7
2.1 Poortwachtersfunctie	
2.2 Regisseur werk – medewerker arbeidsmarktbeleid	
2.3 Gesubsidieerde banen	
2.4 Inkoop reïntegratietrajecten	8
3. Mogelijkheden nieuw beleid	9
3.1 Mogelijkheden participatiebudget	
3.2 Aanpak jeugdwerkloosheid	
3.2.1 De Wet WIJ	10
3.2.2 Rijksmiddelen voor bestrijding jeugdwerkloosheid	11
3.3 Nieuwe afspraken met UWV Werkbedrijf	12
3.4 Aansluiting onderwijs / arbeidsmarkt	
3.5 Niet/uitkeringsgerechtigden (Nuggers)	13
3.6 Mogelijkheden participatieplaatsen / wet STAP	14
3.7 Nieuwe werkwijze WSW	
3.8 Werkgeversbenadering en gemeentelijke regiefunctie	15
3.9 Regionaal overleg	16
3.10 Financiële vertaling	
Bijlage	17

SAMENVATTING

Waarom deze notitie?

Voor u ligt de notitie regionaal arbeidsmarktbeleid 2010 van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk.

Dit is de eerste gezamenlijke notitie arbeidsmarktbeleid die in BAR-verband is opgesteld. De notitie is voortgekomen uit de startnotitie BAR-arbeidsmarktbeleid. Vanaf de tweede helft 2009 zijn al eerder de volgende gezamenlijke producten ontwikkeld:

- een bestek voor een gezamenlijke aanbesteding van re-integratietrajecten en inburgeringsvoorzieningen;
- een notitie over de gemeentelijke regie op de Wet Sociale Werkvoorziening met de bijbehorende raadsvoorstellen en verordeningen;
- verordeningen voor de uitvoering van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ).

Doel van deze notitie is het bieden van structuur voor een samenhangend arbeidsmarktbeleid: wat doen de BAR-gemeenten momenteel al aan arbeidsmarktbeleid en welke nieuwe mogelijkheden zijn er.

Wij zien als essentie van het arbeidsmarktbeleid: bevorderen van werkgelegenheid binnen de gemeente, door vraag en aanbod binnen de regio zo goed mogelijk op elkaar aan te laten sluiten. Maar: gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is een beleidsterrein met veel spelers, en een terrein waarop de invloed van de buitenwereld groot is (zoals bijvoorbeeld economische ontwikkelingen). De arbeidsmarkt is dus maar beperkt 'maakbaar', maar binnen de grenzen van deze maakbaarheid willen we onze mogelijkheden voluit benutten, o.a. door deze in de voorliggende notitie te beschrijven.

Economische ontwikkelingen

De Nederlandse economie is in 2009 hard gekrompen; er zijn minder vacatures en de werkloosheid is landelijk eind oktober gestegen naar 6,6% en in de regio Rijnmond naar 8,2%.

In de BAR-gemeenten bedraagt de werkloosheid:

Barendrecht	: 3,5%
Albrandswaard	: 3,7%
Ridderkerk	: 4,9%

Ondanks de toenemende werkloosheid is er nog steeds sprake van zowel instroom als uitstroom op de arbeidsmarkt. Voor instroom liggen er in de regio Rijnmond kansen in de volgende sectoren / beroepen:

- (aspirant) politieagenten, soldaten, onderofficieren, beveiligingskrachten en hulpkrachten;
- schippers en conducteurs
- monteurs

De meest voorkomende vacatures bij UWV Werkbedrijf hebben betrekking op lager gekwalificeerd personeel (o.a. productiemedewerkers, chauffeurs, bouwvakkers).

Inzet vanaf 2010

In 2010 en volgende jaren willen we náást de handhaving van bestaande succesvolle instrumenten (zoals regisseur werk / medewerker arbeidsmarktbeleid / inzet re-integratiebedrijven enzovoort) inzetten op de volgende zaken:

1. Bevorderen uitstroom uit gesubsidieerde banen

Gesubsidieerde banen zijn een belangrijk instrument van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Aandachtspunt bij deze banen is echter dat er beperkte uitstroom is naar reguliere banen. Wanneer mensen eenmaal op een gesubsidieerde baan zitten blijkt dat dit vaak een eindstation is. Hierdoor raken deze banen 'verstopt' en kunnen nieuwe / andere cliënten onvoldoende van dit instrument gebruik maken. Ook leggen de gesubsidieerde banen een relatief groot beslag op de beschikbare middelen (W-deel).

Gezien het belang van de gesubsidieerde banen voor o.a. werknemers en werkgevers, willen wij dit instrument dan ook blijven inzetten en de inzet pas heroverwegen indien dit vanwege ontwikkelingen in de omvang van het Participatiebudget noodzakelijk is.

Wel willen we in 2010 starten met het bepalen van de loonwaarde van werknemers met een beschermd baan.

2. Benutten van de mogelijkheden van participatiebanen (werken met behoud van uitkering) en hiervoor via een verordening regels stellen.

Naast gesubsidieerde banen zijn ook participatiebanen een goed instrument om mensen te activeren / reïntegreren. De WWB geeft de mogelijkheid personen die nog niet te bemiddelen zijn op de arbeidsmarkt met behoud van uitkering onbeloonde arbeid te laten verrichten (participatiebanen). Hiervan wordt in de BAR-gemeenten nog nauwelijks gebruik gemaakt. Wij willen intensiever gebruik gaan maken van deze banen en o.a. bezien of we hiermee functies in de wijken kunnen creëren. De Wet STAP schrijft voor dat de gemeenten die van dit instrument gebruik maken, aan personen met een participatiebaan scholing en premies dienen te verstrekken. Hiervoor moeten via een verordening regels gesteld worden. Omdat wij menen dat participatiebanen een zinvol instrument kunnen zijn om mensen te activeren, zullen wij de gemeenteraden begin 2010 een verordening aanbieden die regels stelt voor deze participatiebanen. Daarbij bezien we dan ook of andere onderdelen van die verordening en hieruit voortvloeiende beleidsregels op elkaar kunnen worden afgestemd (premies, loonkostensubsidies etc.) zodat werkgevers in de BAR-regio niet steeds met andere regels worden geconfronteerd.

3. We registreren het aantal jongeren dat een WIJ-voorziening aanvraagt en de financiële gevolgen hiervan én volgen of de ontwikkelde leerwerkinstrumenten voldoen aan de vraag.

Op 1 oktober 2009 is de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) ingegaan, met als doel om jongeren tot 27 jaar die tot nu toe in principe recht hadden op een bijstandsuitkering, te laten werken en/of leren. Hiervoor zijn, vooruitlopend op de aanbestedingsprocedure voor reïntegratietrajecten, al enkele trajecten op maat ontwikkeld, gericht op jongeren zonder startkwalificatie. Het is nog onbekend hoeveel jongeren een beroep op de WIJ gaan doen. Het Rijk gaat er van uit dat door de WIJ minder jongeren een beroep hoeven te doen op een inkomensvoorziening (zij gaan immers aan het werk of gaan scholing volgen) en kort daarom vanaf 2011 op het I-deel. Het is wenselijk deze ontwikkelingen op gemeentelijk niveau te monitoren, en ook om kritisch te volgen of het ontwikkelde leerwerkeraanbod aansluit op de vraag van de jongeren. Zo nodig zullen wij nieuwe trajecten ontwikkelen.

4. Uitvoeren van het nieuwe actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid 2010 (integraal voor BAR-regio).

Voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid heeft het Rijk voor 2009 tot en met 2011 gelden beschikbaar gesteld. Voor 2009 en 2010 is inmiddels een actieplan opgesteld. In het actieplan 2010 Ridderkerk-Albrandswaard zijn als initiatieven opgenomen: begeleiding van jongeren op een leerwerkplek, tijdelijke uitbreiding capaciteit regisseur arbeidsmarktbeleid (om banen en leerwerkplekken voor jongeren te verwerven en vervullen), plaatsing van jongeren met een loonkostensubsidie in leerwerkbanen, plaatsing op leerwerkbanen bij Huys ten Donck. In het actieplan 2010 van Barendrecht ligt het accent op het gezamenlijk opzetten van projecten met o.a. het ROC Albeda, RMC (schoolverlaters), re-integratiebedrijf FourstaR, RMPi, Humanitas en het jongerenwerk. Concreet moet dit leiden tot extra AKA-opleidingen, flexibele instroom, pilotproject ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten en aanbieden van leerwerkplaatsen.

5. Nieuwe afspraken met het UWV

Voor de uitvoering van de wet WIJ maar ook voor de dienstverlening voor de WWB-gerechtigden en WSW-geïndiceerden willen we de huidige werkprocessen tegen het licht houden en opnieuw vaststellen. We streven naar een meer integrale dienstverlening. We willen bijv. bezien hoe we de werkgevers in de regio beter kunnen bedienen door tot een betere uitwisseling van vacatures te komen, die bekend zijn bij resp. het UWV en de gemeentelijke regisseur werk / medewerker arbeidsmarktbeleid. Ook willen we bekijken of het mogelijk is dat het UWV o.a. (sollicitatie)trainingen op locatie verzorgt.

Een en ander zal opgenomen worden in een nieuwe overeenkomst met het UWV.

6. Intensiveren van de samenwerking met de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven (Colo)

De kenniscentra hebben een belangrijke rol bij de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. De kenniscentra zorgen o.a. voor begeleiding van leerwerkbedrijven en hebben veel informatie over vraag op de arbeidsmarkt en kunnen hiervoor middelen inzetten. We willen vanaf 2010 veel intensiever gaan samenwerken met deze kenniscentra en hun ervaring, kennis en middelen meer gaan inzetten voor onze cliënten.

7. Vooralnog geen intensivering van het beleid voor Nuggers, maar dit heroverwegen wanneer de economie aantrekt

Nuggers zijn mensen van 27 tot 65 jaar die geen uitkering ontvangen en die niet (of weinig) werken en die wel (meer) willen werken. De BAR-gemeenten zetten zich tot op heden niet actief in om deze groep toe te leiden naar werk. Dit komt vooral door de inspanningen die onder andere door de economische crisis nodig zijn voor de 'eigen' doelgroep van WWB-uitkeringsgerechtigden. Toch zijn er diverse redenen om wel in Nuggers te investeren. Voorlopig richten we ons echter primair op de WWB-doelgroep. Wanneer de economie aantrekt, zullen we ons intensiever richten op de begeleiding van Nuggers en evt. voorstellen doen het beleid aan te passen.

8. Uitvoering geven aan de nieuwe werkwijze WSW

Eind 2009 is in de gemeenteraden de notitie WSW aan de orde geweest. Begin 2010 zullen wij ter uitvoering van deze notitie afspraken maken met de gekozen SW-bedrijven en zullen wij de gemeentelijke regie op de WSW gaan uitvoeren, zoals beschreven in deze notitie.

9. Intensiveren van de regionale samenwerking en van de gemeentelijke regierol

Er zijn veel spelers betrokken bij het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Wij willen vanaf 2010 een nog actievere rol gaan spelen en hierover nauw overleg voeren met de diverse partners (bedrijfsleven, UWV, kenniscentra, andere gemeenten etc.). Dit betekent een intensieve ambtelijke en bestuurlijke inzet binnen allerlei overlegstructuren, zoals Divosa, en regionale overleggen binnen de regio Rijnmond. Alleen dan kan de gemeentelijke regierol een succes worden.

1. Inleiding

Wat is arbeidsmarktbeleid?

Arbeidsmarktbeleid is vooral: vraag en aanbod beter op elkaar aan laten sluiten. Daarvoor is nodig dat betrokken partijen samenwerken. De gemeenten spelen daarbij een regisserende rol; zij brengen verschillende partijen bij elkaar.

Ons doel hierbij is zoveel mogelijk werkzoekenden aan een betaalde baan te helpen, en daar waar dat nog niet lukt, aan een (tijdelijke) onbetaalde of gesubsidieerde baan.

Belangrijke vragen rondom het arbeidsmarktbeleid zijn: Naar welk personeel zijn regionale werkgevers op zoek? Wie zijn de werkzoekenden? En welke opleidingen worden geboden door de onderwijsinstellingen? De spelers zijn onder meer CWI en UWV, werkgevers, onderwijsinstellingen en uitzendbureaus. In gezamenlijk overleg kunnen ze behoeften kenbaar maken, plannen delen en hun werkwijze afstemmen. Dat onderling overleg kan leiden tot multilaterale afspraken waar iedereen baat bij heeft. Zo kan een ROC bijvoorbeeld extra inzetten op opleidingen waar regionaal behoefte aan is. Werkgevers kunnen in ruil daarvoor interessante stageplaatsen aanbieden. En een gemeente kan werkgevers gericht informeren over regelingen als participatiebanen, loonkostensubsidies en leer/werktrajecten, en peilen of meer stimulerende maatregelen noodzakelijk zijn.

Duidelijk wordt zo ook dat de gemeentelijke arbeidsmarkt geen eiland is. Werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio zijn belangrijk voor onze werkzoekenden en werkgevers in onze gemeenten zijn belangrijk voor werkzoekenden in de regio. Om daarop goed in te kunnen spelen is informatie over die regionale ontwikkelingen daarom van groot belang.

Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is dus een beleidsterrein waarop de invloed van de buitenwereld groot is. Landelijke en regionale ontwikkelingen zijn voor een belangrijk deel bepalend. In ons sociaal-economisch systeem betekent dit dat de arbeidsmarkt maar beperkt maakbaar is. Maar natuurlijk kan er wel op lokaal/regionaal niveau het nodige gedaan worden.

Binnen die grenzen van de 'maakbaarheid' gaan we op zoek naar mogelijkheden om kleinschalige projecten op te zetten. Bijvoorbeeld: bedrijvenbezoekers die met een pakket op maat vacatures proberen te vervullen, re-integratie-trajecten, leerwerkplekken realiseren op onverwachte plekken etc.

Doel van deze notitie

Dit is de eerste gezamenlijke notitie arbeidsmarktbeleid die in BAR-verband is opgesteld. De notitie is voortgekomen uit de startnotitie BAR-arbeidsmarktbeleid. Vanaf de tweede helft 2009 zijn al eerder de volgende gezamenlijke producten ontwikkeld:

- een bestek voor een gezamenlijke aanbesteding van re-integratietrajecten en inburgeringsvoorzieningen;
- een notitie over de gemeentelijke regie op de Wet Sociale Werkvoorziening met de bijbehorende raadsvoorstellen en verordeningen;
- verordeningen voor de uitvoering van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ).

De voorliggende notitie rondt het totale beeld af dat wij hebben van het arbeidsmarktbeleid in BAR-verband. Om pragmatische redenen (aflopen van contracten, ingang wet WIJ) is ervoor gekozen eerst bovengenoemde producten te ontwikkelen en pas daarna deze notitie op te stellen.

Doel van deze notitie is het bieden van structuur voor een samenhangend arbeidsmarktbeleid en het geven van informatie over (nieuwe) mogelijkheden op dit terrein. Vragen die hierin worden beantwoord zijn o.a.: wat doen de BAR-gemeenten momenteel aan arbeidsmarktbeleid en welke beleidsinitiatieven willen we nemen?

De notitie dient als basis om samen verder invulling te geven aan het (inter)gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en geeft richting aan de (extra) inzet die we als gemeenten gezamenlijk willen plegen op dit terrein.

De wens bestaat om de komende jaren verder samen te werken aan het arbeidsmarktbeleid en beleid en uitvoering in nauwe samenwerking verder vorm te geven.

Aan de Raden van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk wordt, door vaststelling van deze notitie, gevraagd in te stemmen met de in de samenvatting geformuleerde voorstellen.

2.Huidig gemeentelijk beleid BAR-gemeenten

Het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Barendrecht is vorig jaar vastgelegd in (o.a.) de nota: "Wat te doen? Van re-integratiebeleid naar arbeidsmarktbeleid." (Raad december 2008).

De rode draad daarin is dat voor een versterking van de uitstroom van klanten uit de bijstand nodig is dat de blik meer naar buiten wordt gericht. Er zal meer geïnvesteerd moeten worden in de regie op alle inspanningen die diverse instellingen al plegen. Behalve klantgericht zal ook meer instellingsgericht en ondernemers-gericht gewerkt gaan worden.

Ridderkerk en Albrandswaard hebben het arbeidsmarktbeleid o.a. opgenomen in het beleidsplan Albrandswaard-Ridderkerk 2007-2008. Uitgangspunt is de 'workfirst' benadering, waarbij niet in eerste instantie gekeken wordt of een uitkering moet worden verstrekt, maar of de klant aan betaalde arbeid geholpen kan worden. Snelle duurzame uitstroom uit de uitkering blijft het hoofdoel.

Huidige instrumenten

Om de regiefunctie en duurzame uitstroom te versterken zetten de BAR-gemeenten al verschillende instrumenten in.

Deze lichten we hieronder kort toe.

2.1.Poortwachtersfunctie

De BAR-gemeenten hebben de afgelopen jaren al extra geïnvesteerd in de poortwachtersfunctie. Dat houdt in dat met een klant die zich meldt voor een uitkering, niet in eerste instantie wordt gekeken hoe zo snel mogelijk de uitkering kan worden geregeld maar vooral wordt gekeken naar arbeidsmogelijkheden. Ook de work-first aanpak maakt daarvan onderdeel uit, waarbij potentiële klanten dan direct verwezen worden naar een arbeidstrainingscentrum of Werkplaats en zo mogelijk van daaruit direct naar een beschikbare arbeidsplaats.

2.2.Regisseur werk / medewerker arbeidsmarktbeleid

Een belangrijk instrument is de inzet van de Regisseur werk (Albrandswaard/Ridderkerk) en de medewerker arbeidsmarktbeleid (Barendrecht). Hoewel met een iets andere inhoud zijn deze functionarissen gericht op het "netwerken" en versterken van contacten met het lokale en regionale bedrijfsleven.

Beide functionarissen bezoeken deze bedrijven, met als doel vacatures op te halen en deze te koppelen aan cliënten uit het uitkeringenbestand.

In Ridderkerk en Albrandswaard zijn door de inzet van de regisseur werk van september 2008 tot en met oktober 2009 109 klanten geplaatst op een baan met loonkostensubsidie, werkervaringsplaatsen e.d.

In Barendrecht, waar de medewerker in het najaar 2009 gestart is, ligt het accent wat meer op het realiseren van samenwerking met UWV, DAAD en de ROC's t.b.v. het werven van leerwerkplaatsen, stages en overige opleidingsplaatsen.

2.3.Gesubsidieerde banen

In het re-integratiebeleid en de verordening van de gemeente Barendrecht zijn de volgende voorzieningen opgenomen ter ondersteuning van werkzoekenden: begeleiding, loonkostensubsidies, bemiddeling, bevordering van zelfstandige maatschappelijke participatie, een betaalde of onbetaalde arbeidsplaats, stimuleringspremie, scholing, bevordering zelfstandig ondernemerschap, kinderopvang, schuldhulpverlening en nazorg.

Ridderkerk en Albrandswaard hebben naast scholing, diverse re-integratietrajecten, kinderopvang, schuldhulpverlening en verschillende activeringspremies nog de volgende instrumenten:

- participatieplaatsen: cliënten met lange afstand tot de arbeidsmarkt kunnen 2 jaar met behoud van uitkering werken (additioneel werk)
- werkstages: soort proefplaatsingen van 3 tot 6 maanden met behoud van uitkering voor cliënten die beter bemiddelbaar zijn;
- beschermde banen: banen in de publieke sector voor cliënten met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 90% van het wettelijk minimumloon;

- opstapbanen: banen voor 1 jaar in de private sector voor cliënten die aan een reïntegratietraject deelnemen dat gericht is op uitstroom naar een reguliere baan. De gemeentelijke bijdrage is max. € 5.000.

Gesubsidieerde banen zijn een belangrijk instrument van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Aandachtspunt bij deze banen is echter dat er beperkte uitstroom is naar reguliere banen. Wanneer mensen eenmaal op zo'n "beschermde" baan zitten blijkt dat dit vaak een eindstation is. Hierdoor raken deze banen 'verstopt' en kunnen nieuwe / andere cliënten onvoldoende van dit instrument gebruik maken.

De beschermde banen leggen daarnaast een groot beslag op het W-deel terwijl maar een beperkt deel van de cliënten hiervan (al jarenlang) gebruik maakt. In de toekomst kan dit (bij een afnemende omvang van het W-deel) betekenen dat er onvoldoende ruimte is voor financiering van andere instrumenten en trajecten.

Uitstroom naar een reguliere baan is uiteraard ook van belang voor de client (positief zelfbeeld). Kortom: gesubsidieerde banen zijn een mooi instrument om mensen zinvolle werkervaring te laten opdoen, maar grotere doorstroom is wenselijk.

Om uitstroom vanuit de beschermde banen te krijgen, hebben de gemeenten Ridderkerk en Albrandswaard eind 2009 Activa ingehuurd om te bezien of werkgevers bereid zijn deze werknemers met een beschermde baan nog voor 1 januari 2010 een regulier dienstverband aan te bieden. Indien gewenst kan de gemeente hiervoor dan (conform de Re-integratieverordening WWB) een subsidie verstrekken.

Actiepunt:

Gezien het belang van de gesubsidieerde banen voor o.a. werknemers en werkgevers, willen wij dit instrument blijven inzetten en de inzet pas heroverwegen indien dit vanwege ontwikkelingen in de omvang van het Participatiebudget noodzakelijk is.

Wel willen we in 2010 starten met het bepalen van de loonwaarde van werknemers met een beschermde baan.

2.4. Inkoop re-integratietrajecten

De re-integratietrajecten worden bij diverse instellingen ingekocht, zoals: Fourstar, Alexander Calder, Pameijer, Werkcenter Papendrecht etc.

Het gaat om trajecten als kortdurende arbeidstraining, scholingstrajecten en meer intensieve begeleidingstrajecten die ook zijn gericht op sociale activering (zoals bijv. de life coach).

Voor 2010 e.v. jaren is een gezamenlijke (BAR) aanbestedingsprocedure gevolgd. Daarin wordt ook de aanbesteding van inburgeringsvoorzieningen en gecombineerde participatievoorzieningen meegenomen.

Het bestek re-integratie & inburgering is 18 november 2009 gepubliceerd. De beoordeling van de offertes vindt begin 2010 plaats, waarna de diverse contracten voor re-integratie per 1 april zullen ingaan. De contracten worden afgesloten voor een periode van (bijna) drie jaar, waarna zij nog 2 keer voor 1 jaar verlengd kunnen worden.

3. Mogelijkheden nieuw beleid

Hieronder schetsen we een aantal nieuwe ontwikkelingen en mogelijkheden voor nieuw beleid.

3.1. Mogelijkheden participatiebudget

Sinds de invoering van de Wet participatiebudget per 1 januari 2009 zijn drie budgetten ter bevordering van de participatie van burgers, gebundeld in één budget. Het betreft de bundeling van het WWB-werkdeel, budgetten voor inburgeringsvoorzieningen en de middelen voor volwasseneneducatie.

Doel van deze bundeling is volgens het kabinet een grotere beleidsvrijheid aan gemeenten te bieden en vermindering van administratieve lasten.

Gesteld kan worden dat met de afzonderlijke budgetten tot nu toe dezelfde doelen werden gediend; wat is dan extra?

In het kort komt het er op neer dat het participatiebudget flexibeler kan worden ingezet dan de drie afzonderlijke budgetten tot nu toe. Omdat er niet langer sprake is van verschillende bekostigings- en verantwoordingsregimes, kunnen er verschillende combinatietrajecten worden ingekocht waardoor meer maatwerk voor de klant mogelijk is.

Hoewel de drie afzonderlijke budgetten tot één zijn gebundeld duurt het nog tot 1 januari 2013 voordat het totale budget ook vrij besteedbaar is.

Dat komt omdat het gedeelte van het participatiebudget dat bestemd is voor volwasseneneducatie nog tot eind 2012 verplicht besteed moet worden bij de ROC's.

De mogelijkheden van het participatiebudget zijn in BAR-verband besproken tijdens het formuleren van het bestek. Dat heeft o.a. geleid tot het opnemen van een apart perceel (All-in-participatievoorzieningen) waarin met name de combinatietrajecten worden benadrukt waarmee burgers hoger op de "participatieladder" worden geholpen.

Ook heeft dit geleid tot de keuze om ons de komende tijd nadrukkelijker te richten op jongeren en mensen met een uitkering WSW. In het bestek reïntegratie richten we ons naast trajecten voor jongeren, ex-gedetineerden en mensen met een (grote) taalachterstand, niet alleen op doelgroepen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, maar nadrukkelijk ook op mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt.

Mogelijk moeten we in de toekomst, wanneer er meer duidelijkheid is over de exacte gevolgen van de bezuinigingen op het Participatiebudget, nadenken over een andere keuze van doelgroepen en instrumenten.

Begin 2010 zullen we ons wel gezamenlijk verdiepen in de veranderde verantwoordingssystematiek van het participatiebudget.

Over de omvang van het participatiebudget het volgende.

In de jaren 2010 en 2011 vindt er geen bezuiniging plaats op het macrobudget van het WWB-werkdeel. Wel wordt de meeneem-regeling aangepast d.w.z. dat van het overschot in 2009 slechts 25% mag worden meegenomen naar 2010 in plaats van voorheen 60%.

Voor de jaren 2012, 2013 en 2014 is wel een korting op het budget ingepland en vanaf 2011 gaat ook het budget voor educatiemiddelen omlaag.

Actiepunten.

In het 1^e kwartaal van 2010 in BAR-verband de verantwoordingssystematiek voor het Participatiebudget doorspreken.

3.2 Aanpak jeugdwerkloosheid

De komende jaren zullen wij extra aandacht besteden aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Reden hiervoor is dat jongeren een kwetsbare groep zijn: zij hebben relatief weinig werkervaring en zijn in tijden van economische terugval vaak de eersten die werkloos worden.

Uit cijfers van het UWV blijkt (augustus 2009) dat van de niet-werkende werkzoekenden 11% jonger dan 27 jaar is. Ten opzichte van 2008 is de jeugdwerkloosheid met 45% gestegen. Voor de groep tussen de 27 en 45 jaar is deze stijging 'slechts' 15%, terwijl de groep werklozen ouder dan 45 jaar toegenomen is met 2%.

We proberen deze jeugdwerkloosheid aan te pakken via:

- de wet WIJ;

- de inzet van Rijksmiddelen;
- sluitende aanpak.

3.2.1. De Wet WIJ

Wat houdt de wet in?

Op 1 oktober 2009 is de Wet investeren in jongeren (WIJ) in werking getreden. Doel van deze wet is om jongeren tussen 18 en 27 jaar die tot nu toe in principe recht hadden op een bijstandsuitkering, te laten werken en/of leren.

Het merendeel van die jongeren werkt weliswaar of volgt een opleiding, maar een deel doet niet mee aan de samenleving en staat aan de zijlijn. Op deze groep richt de WIJ zich.

De WIJ verplicht gemeenten om te investeren in de arbeidsinschakeling van alle jongeren. Daartoe moeten zij jongeren een werkleeraanbod doen. Dit aanbod kan allerlei vormen hebben, variërend van een baan tot vakgerichte scholing, een sollicitatietraining, of vrijwilligerswerk. Maatwerk is hierbij het sleutelwoord.

Aanvaardt de jongere het werkleeraanbod en is het inkomen onvoldoende, dan bestaat recht op een inkomensvoorziening. Dit recht bestaat ook als een werkleeraanbod (nog) geen optie is, bijvoorbeeld als een jongere (tijdelijk) arbeidsongeschikt is.

De hoogte van de inkomensvoorziening WIJ is overigens hetzelfde als de WWB-uitkering.

Omvang van de doelgroep

Het is nog niet bekend hoeveel jongeren een beroep gaan doen op de WIJ.

Deelname aan de WIJ is immers vrijwillig.

In de maand oktober hebben in de BAR-gemeenten 12 jongeren de gemeenten benaderd voor een WIJ-voorziening. Voor het feit dat het hier vooral om Ridderkerkse jongeren gaat, hebben wij geen verklaring.

Momenteel hebben in totaal 66 jongeren < 27 jaar in de BAR-gemeenten een WWB-uitkering. Tot 1 juli 2010 geldt voor hen een overgangsregeling, daarna wordt ook voor deze jongeren de WIJ van kracht.

	Jongeren in WWB	Aanvragen WIJ
Barendrecht	21	1
Albrandswaard	11	0
Ridderkerk	34	11
Totaal	66	12

Bron: gemeenten, oktober 2009

Aanpak in 2009

In 2009 zijn diverse stappen gezet om de WIJ uit te voeren.

Zo hebben Ridderkerk en Albrandswaard ervoor gekozen om in het kader van de sluitende aanpak en de WIJ een klantmanager Jeugd aan te stellen. Reden hiervoor is dat de problematiek van jongeren én de in te zetten re-integratie-instrumenten vaak verschillen van die van ouderen. Jongeren zullen vaker begeleid worden naar scholingstrajecten (zoals BOL, BBL, AKA, AL) en dit vergt specifieke kennis en deskundigheid van de klantmanager.

Ook Barendrecht investeert extra door inzet van een poortwachter specifiek voor deze doelgroep en door inzet van de medewerker arbeidsmarktbeleid. Samen met het re-integratiebedrijf, met UWV en DAAD worden jongeren zoveel mogelijk op scholingstrajecten geplaatst.

Daarnaast is in het bestek re-integratie voor 2010 specifieke aandacht besteed aan jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie. Er zijn verschillende producten opgenomen, die speciaal voor jongeren bestemd zijn.

Omdat de contracten met de nieuwe aanbieders pas 1 april afgesloten worden, maar de gemeenten al vanaf oktober 2009 aan jongeren een werkleeraanbod moeten doen, zijn vooruitlopend op de aanbestedingsprocedure, met het Albeda College twee trajecten op maat ontwikkeld, gericht op jongeren zonder startkwalificatie. Het gaat om het project Voorwerk 18+ en Jonge Moeders. Beide projecten hebben als doel jongeren te motiveren en naar beroepskwalificerende scholing toe te leiden.

Daarnaast is nog in 2009 samen met het Albeda College het product stagecarrousel ontwikkeld, om jongeren voor maximaal 6 maanden kennis te laten maken met verschillende beroepen, zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken voor een studie.

Ook zijn er afspraken met het UWV gemaakt over de uitvoering van de WIJ, is er een folder over de WIJ ontwikkeld en zijn de diverse (verplichte) verordeningen opgesteld.

In Ridderkerk en Albrandswaard zijn deze verordeningen in november/december vastgesteld.

In Barendrecht is een tijdelijke verordening aan de Raad voorgelegd zodat voorlopig de leerwerkvoorzieningen op basis van de WWB kunnen worden toegekend. Zodra de uitvoeringsorganisatie gereed is zullen ook hier de definitieve WIJ-verordeningen worden vastgesteld.

Aandachtspunten voor 2010

- Registreren van het aantal jongeren dat een WIJ-voorziening aanvraagt én van de financiële gevolgen (voor het I-deel -en W-deel). Dit kan via de reguliere P&C instrumenten.
Toelichting: met de invoering van de WIJ vindt een besparing plaats op het I-deel (€ 143 miljoen landelijk vanaf 2011). Het Rijk gaat ervan uit dat door de WIJ minder jongeren een beroep hoeven te doen op een inkomensvoorziening. Het is wenselijk dit op gemeentelijk niveau te monitoren.
- Nauwlettend volgen of de beschikbare leerwerkinstrumenten (zowel reguliere scholing als de ingekochte trajecten bij Albeda en andere aanbieders) voldoen aan de vraag. Dit kan eventueel leiden tot ontwikkeling van nieuwe trajecten.

3.2.2.Rijksmiddelen voor bestrijding jeugdwerkloosheid

Ook het Rijk maakt zich zorgen over de stijgende jeugdwerkloosheid en heeft hiervoor extra middelen beschikbaar gesteld via het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

Hoogte van de Rijksmiddelen

Het Rijk heeft voor 2009, 2010 en 2011 extra middelen beschikbaar gesteld voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Voor 2009 is voor de regio Rijnmond €6,5 miljoen beschikbaar waarvan voor de BAR-gemeenten:

Barendrecht	€ 155.070
Albrandswaard	€ 75.950
Ridderkerk	€ 178.380
Totaal	€409.400

Bron: Regio Rijnmond / SZW Rotterdam, sept. 2009

Regio's krijgen in het jaar 2010 in elk geval de helft van wat ze in 2009 gekregen hebben. De resterende middelen worden in de loop van 2010 toegekend, afhankelijk van de resultaten in 2009. De regio Rijnmond heeft een convenant met het Ministerie van SZW afgesloten, waarin zij (globaal) aangeeft hoe zij de regionale aanpak van het voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid in 2009 – 2011 vorm wil geven. Op basis van dit convenant zijn de Rijksmiddelen beschikbaar gekomen.

Wat gaan we ervoor doen?

De gemeenten die onder de regio Rijnmond vallen, hebben in afzonderlijke actieplannen aangegeven welke acties zij in 2009 / 2010 willen ondernemen. Deze actieplannen maken onderdeel uit van het convenant.

Het actieplan 2010 Ridderkerk-Albrandswaard spitst zich toe op:

- inzet van jobcoaches voor jongeren op een leerwerkplek
- tijdelijke uitbreiding capaciteit regisseur arbeidsmarktbeleid, om specifieke banen en leerwerkplekken voor jongeren te verwerven en vervullen
- plaatsing van jongeren met een loonkostensubsidie in een leerwerkbaan
- plaatsing van jongeren op een leerwerkbaan bij Huys ten Donck
- onderzoek of het systeem Mens Centraal en / of jeugdvolgsysteem een oplossing kan bieden voor het zelf registreren van vroegtijdig schoolverlaters.

In het Actieplan Jeugdwerkloosheid Barendrecht ligt het accent op het gezamenlijk opzetten van projecten met het ROC Albeda, RMC (schoolverlaters), re-integratiebedrijf FourstaR, DAAD, het jongerenwerk, het Algemeen Maatschappelijk Werk, Humanitas en RMPI.

Concrete resultaten die zijn geformuleerd zijn o.a. extra AKA-opleidingen, begeleiding jongeren met psychosociale problemen, pilotproject ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten en aanbieden van leerwerkplaatsen.

Ook uit financieel oogpunt is het belangrijk dat de taakstellingen zoals opgenomen in de actieplannen behaald worden, omdat onderrealisatie leidt tot teruggave aan het Rijk.

De gemeente Rotterdam coördineert het opstellen van het regionaal actieplan jeugdwerkloosheid Rijnmond. Via het regionaal overleg voor het arbeidsmarktbeleid Rijnmond houden we de vinger aan de pols wat betreft de relatie Rotterdam-regiogemeenten. Daarbij geven we ook aandacht aan de samenwerking met DAAD voor de vervulling van leerwerkplekken én aan de regionale verantwoording richting ESF.

Actiepunt:

- uitvoeren van het nieuwe actieplan 2010 (integraal voor BAR-regio). Dit betekent ook nauwe betrokkenheid bij de afspraken die op regionaal niveau gemaakt worden.

3.3.Nieuwe afspraken met UWV Werkbedrijf

Inmiddels is gerealiseerd dat alle drie de BAR-gemeenten voor hun cliënten een beroep kunnen doen op het zelfde UWV-Werkbedrijf locatie Dwarsdijk.

Daarnaast hebben in oktober 2009 enkele gesprekken plaats gevonden tussen de BAR-gemeenten en het UWV om werkafspraken en informatie-uitwisseling aan te scherpen.

Actiepunten:

- Voor de uitvoering van de wet WIJ maar ook voor de dienstverlening voor de WWB-gerechtigden en WSW-geïndiceerden zullen we de werkprocessen opnieuw vaststellen. Ook willen we bezien of het mogelijk is dat het UWV o.a. (sollicitatie)trainingen op locatie verzorgt. Een en ander zal opgenomen worden in een nieuwe overeenkomst met het UWV.
- We willen met het UWV naar een meer integrale dienstverlening toe. We willen bezien hoe we de werkgevers in de regio beter kunnen bedienen door tot een betere uitwisseling van vacatures te komen, die bekend zijn bij resp. het UWV en de gemeentelijke regisseur werk / medewerker arbeidsmarktbeleid.
- Aandachtspunt zal ook zijn de arbeidsmarktinformatie voor zowel werkzoekenden als werkgevers en gemeenten op een eenvoudiger manier beschikbaar en geanalyseerd te krijgen. Daarmee kunnen partijen gezamenlijk beter en sneller reageren op vacatures in kansrijke sectoren en beroepen.

3.4.Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

De concurrentiekracht van de regio's wordt steeds meer bepaald door het opleidingsniveau in de bedrijven. Scholing van (langdurig) werkzoekenden is een logische consequentie.

Van belang is het inzicht te vergroten in de manier waarop scholen, praktijkopleidingen en het lokale - en regionale bedrijfsleven de inzet van bijvoorbeeld stages, leerwerkplekken en zeker ook vacatures op elkaar afstemmen.

Hiermee kan enerzijds worden voorkomen dat het bedrijfsleven vanuit verschillende kanten wordt benaderd voor bijvoorbeeld stages en leerwerkplekken, anderzijds kan vanuit het onderwijs en via educatievoorzieningen aansluiting worden gezocht bij de vraag. Afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de rol van het onderwijs is van essentieel belang. Maar niet alleen afstemming, ook versterking van elkaars rol is van belang zodat vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd.

Scholing in de nieuwe arbeidsmarkt betekent het leveren van maatwerk, een flexibel aanbod, maar ook een goede organisatie van de scholingsvraag in de regio. Dat vraagt een goed inzicht in wat kansrijke beroepen zijn, nu en in de toekomst.

Hiervoor is samenwerking met bijvoorbeeld de Kenniscentra essentieel.

Nederland telt zeventien kenniscentra die ieder in een of meer sectoren de schakel vormen tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs. Hun activiteiten zijn divers.

Ze dragen zorg voor de erkenning en begeleiding van leerbedrijven en onderhouden de

competentiegerichte kwalificatiestructuur. Met als doel een goede aansluiting tussen leren en werken.

Verder bieden ze effectieve oplossingen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen.

Colo is de landelijke vereniging van de zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven. De zeventien kenniscentra vertegenwoordigen meer dan veertig verschillende branches. Het belang van goede samenwerking met Colo wordt ook duidelijk uit het feit dat er inmiddels op landelijk niveau een convenant is afgesloten tussen UWV en Colo en dat er door Colo een plan is opgesteld ("Aan het Werk") waarin zijn hun rol in het landelijk actieplan jeugdwerkloosheid aangeven. Volgens Colo is het ook in het belang van de werkgever om jongeren erbij te houden: veel sectoren gaan de vergrijzing voelen, zodra de economie weer aantrekt. Voor werkgevers is het belangrijk dat ze dan over voldoende goede vakmensen beschikken. Het is daarom belangrijk de instroom van gekwalificeerd personeel te garanderen. De kenniscentra maken een vertaalslag van sectorale initiatieven van bedrijfstakken en landelijke instrumenten naar de regionale actieplannen. Ook zorgen zij voor actuele stage- en arbeidsmarktinformatie voor het gericht aanpakken van regionale knelpunten. Dat is hun meerwaarde in de regio.

Actiepunt:

Met de regiocoördinator van Colo en/of contactpersoon voor Rotterdam-Rijnmond zal besproken worden op welke manier gemeenten in hun regierol gebruik kunnen maken van de expertise van de kenniscentra. Inzet van de gemeenten zal zijn, ook via het regionaal overleg, de kenniscentra aan te spreken op voornoemde "vertaalslag van landelijke bedrijfstakken naar regio's". Voor ons betekent dat concreet: inzet van de budgetten uit de landelijke opleidingsfondsen in de regionale actieplannen.

3.5 Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers)

Gemeenten en Rijk hebben in 2008 afgesproken 10.000 extra mensen zonder werk of uitkering (Nuggers) aan het werk te helpen. Nuggers zijn mensen van 27-65 jaar die geen uitkering ontvangen en die niet (of minder dan 12 uur per week) werken en die wel (of meer dan 12 uur per week) willen werken. Nuggers zijn een zeer diverse groep.

Albrandswaard en Ridderkerk hebben beleid voor deze doelgroep geformuleerd, met als uitgangspunten:

- terugvorderen van de kosten als het traject niet wordt voltooid;
- het doel is zelfstandig in de kosten van levensonderhoud voorzien, alle soorten werk zijn daarom als passend te beschouwen
- scholing is alleen bij zeer hoge uitzondering mogelijk
- alleen recht op een voorziening als het gezinsinkomen niet meer dan 1.5 keer het wettelijk minimumloon is.

Op jaarbasis gaat het slechts om een klein aantal Nuggers dat geholpen wordt (het exacte aantal is helaas niet te achterhalen). Er is tot nu toe geen actieve inzet gepleegd om deze doelgroep te bereiken, mede vanwege de inspanningen die door de economische crisis nodig zijn voor de 'eigen' doelgroep van WWB-uitkeringsgerechtigden.

Ook Barendrecht heeft zich tot nu toe niet actief ingezet voor ondersteuning van de Nuggers. Slechts één of enkele keren per jaar wordt een aanbod gedaan. Er zijn geen speciale beleidsregels opgesteld voor deze doelgroep.

Toch zijn er ook argumenten om juist wel in deze groep te investeren, en wel:

1. financieel: helpt de gemeente een Nugger aan het werk, dan mag in het jaar daarop eenmalig € 12.000 uit het P-budget regelluw besteed worden (bijv. inzet op uitvoeringskosten), mits deze persoon duurzaam (minimaal ½ jaar) aan het werk is;
2. sociaal: armoedebestrijding. Ook onder Nuggers komt armoede voor, het zijn niet allemaal 'de vrouw van de tandarts';
3. economisch: optimale inzet van arbeidspotentieel (van belang als economie weer aantrekt);
4. preventief: ongeveer 14% van de Nuggers die staan ingeschreven bij het UWV stroomt door naar WWB.

Het nadeel van het investeren in Nuggers is dat je hiervoor wel als gemeente het budget in het WWB-werkdeel aanspreekt, maar dit levert geen voordeel op in het Inkomensdeel WWB. (zoals bij de bijstandgerechtigden WWB).

Alles afwegend wordt voorgesteld het huidige (niet actieve) beleid voorlopig voort te zetten en prioriteit te geven aan WWB-uitkeringsgerechtigden en jongeren. Zodra de arbeidsmarkt aantrekt zal dit worden heroverwogen.

3.6 Mogelijkheden participatieplaatsen / wet STAP

Op grond van de Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP, 01-01-2009) is artikel 10a van de WWB (Participatieplaatsen) gewijzigd.

Dit artikel 10a in de WWB gaat over de mogelijkheid van de gemeente om personen die “vooral nog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt”, onbeloonde additionele werkzaamheden te laten verrichten gedurende maximaal twee jaar. Onder additionele werkzaamheden worden verstaan primair op arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het college worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

De wet STAP regelt nu dat het college aan degene die additionele werkzaamheden verricht

- na zes maanden scholing of opleiding aanbiedt als hij/zij geen startkwalificatie heeft, en
- telkens na zes maanden een premie verstrekt.

Tot nu toe is van deze mogelijkheid van participatieplaatsen nog weinig gebruik gemaakt.

Zeker als we dit willen intensiveren moet in verband met de wijziging van artikel 8 en 10a van de WWB ook de gemeentelijke re-integratieverordening worden aangepast omdat voor het aanbieden van genoemde scholing en premie bij verordening regels moeten worden gesteld.

Actiepunt:

Om op de juiste manier gebruik te kunnen (blijven) maken van dit instrument moet de re-integratieverordening worden aangepast. In het 1^e kwartaal van 2010 zal in dit in BAR-verband worden opgepakt; daarbij kan dan worden meegenomen of ook andere onderdelen van die verordening op elkaar kunnen worden afgestemd (premies, loonkostensubsidies e.d.) zodat werkgevers in de BAR-regio niet steeds met andere regels worden geconfronteerd.

3.7. Nieuwe werkwijze WSW

In een aparte BAR-notitie is de gemeentelijke regiefunctie op het gebied van de wet sociale werkvoorziening (WSW) beschreven. Deze notitie is inmiddels aan de raden van de BAR-gemeenten aangeboden.

Kortheidshalve volstaan we hier met een korte samenvatting van de belangrijkste punten uit de WSW-notitie:

1. invulling van de WSW regiefunctie
2. keuze voor SW-bedrijven waar we mee willen samenwerken
3. beleid op het gebied van:
 - voorkeursbeleid wachtlijst
 - intrekken indicatiebeschikking

Deze onderdelen komen hieronder kort aan bod.

Ad. 1 invulling van de WSW regiefunctie

Uitgangspunt is dat we de omslag maken van een passieve naar een actieve rol op het gebied van de WSW. Dit betekent onder andere dat we de volgende zaken zelfstandig in BAR-verband zullen uitvoeren (en dus niet meer door een SW-bedrijf):

- wachtlijstbeheer (registreren, informeren wachtenden, controleren beschikbaarheid etc.)
- aanbieden van een voortraject aan mensen op de wachtlijst die binnen afzienbare tijd waarschijnlijk op een WSW-plek geplaatst kunnen worden;
- bevorderen doorstroom uit de WSW (daar waar haalbaar)
- plaatsing van WSW-ers (zowel detacheringen, begeleid werken, als in overleg met SW-bedrijf plaatsen op beschutte banen).

Om hiermee ervaring op te doen, kiezen we voorlopig voor een pilot van twee jaar, waarna we zullen evalueren of deze actieve aanpak ook succes gehad heeft (zijn er meer mensen geplaatst op detachering / begeleid werken, hebben we nu meer ‘vat’ op de zaak etc.)

We kiezen uit efficiencyoverwegingen en vanuit de gedachte om de kwetsbaarheid te verminderen voor de volgende constructie:

- klantmanagement bij Ridderkerk (1 fte) en Barendrecht (0.5 fte)
- administratief en financieel beheer bij Ridderkerk (0.5 fte)

Ad 2. keuze voor SW-bedrijven waar we mee willen samenwerken

Er is een voorselectie gemaakt van 5 mogelijke samenwerkingspartners waar momenteel vanuit de BAR-gemeenten al mensen geplaatst zijn én die geografische nabij zijn.

Het gaat om: WHW-bedrijven Oud-Beijerland, BGS Schiedam, Promen te Gouda en Capelle a/d IJssel, Roteb Rotterdam en Drechtwerk.

Deze bedrijven zijn bezocht en op basis van een aantal criteria beoordeeld.

Op basis van deze beoordeling is het voorstel om vanaf 2010 met de volgende drie bedrijven samen te werken: Promen, Roteb en Drechtwerk.

Argumenten hiervoor zijn onder andere:

- deze bedrijven bieden (gezamenlijk) een uitstekend en divers aanbod, waardoor plaatsing van Wsw-geïndiceerden in alle denkbare branches mogelijk is (groen, horeca, verpakking, montage, schoonmaak etc.);
- deze bedrijven zijn ten opzichte van de andere bedrijven ons inziens het meest proactief, wat o.a. blijkt uit het relatief groot aantal personen dat gedetacheerd is dan wel begeleid werkt (20 tot 30%);
- voor Albrandswaard betekent deze keuze een handhaving van de bestaande situatie, wat wenselijk is, daar voor Albrandswaard de keuze om een ander SW-bedrijf te kiezen, minder speelt (Albrandswaard maakte namelijk geen deel uit van de GR Drechtwerk) en de ervaringen met Roteb goed zijn;
- de keuze voor Drechtwerk lijkt wellicht onlogisch, omdat Barendrecht en Ridderkerk per 2009 uit de Gemeenschappelijke Regeling (GR) getreden zijn, maar de ontevredenheid betrof met name de GR, en niet het aanbod van Drechtwerk.

Ad 3. beleidsontwikkeling

- Voorkeursbeleid wachtlijst?

De gemeenten mogen bepaalde groepen die op de wachtlijst staan voorrang geven bij plaatsen, mits dit vastgelegd wordt in een verordening. Momenteel hanteren we het principe: First in First out.

Het voorstel is om vanaf 2010 jongeren en mensen met een WWB-uitkering voorrang te geven.

Jongeren, omdat we het niet acceptabel vinden dat deze werkloos thuiszitten; WWB-ers omdat we daarmee op het I-deel besparen. Gekoppeld hieraan willen we ook deze groepen op de wachtlijst voorrang geven bij het plaatsen op een scholings- of activeringstraject vooruitlopend op een WSW-plaats.

- Intrekking indicatiebeschikking?

Colleges van B&W mogen in bepaalde gevallen de indicatiebeschikking intrekken (bijvoorbeeld als iemand passende arbeid weigert, of zich ongepast gedraagt bij de werkgever). Dit is een bevoegdheid, geen plicht.

Het voorstel is om van deze bevoegdheid gebruik te maken, om te voorkomen dat personen die zich bijvoorbeeld ernstig misdragen, een plek bezet houden voor iemand die op de wachtlijst staat.

3.8. Werkgeversbenadering en gemeentelijke regiefunctie

Op diverse terreinen die in deze notitie aan de orde komen spelen de contacten met de lokale en regionale werkgevers een essentiële rol. In het afgelopen jaar zijn stappen gezet om die contacten met de werkgevers meer op elkaar af te stemmen maar er is nog winst te behalen hierin.

Ook waar het betreft een betere afstemming tussen diverse partijen.

Steeds meer ervaren we bij het formuleren van samenwerkingsafspraken op het gebied van arbeidsmarktbeleid, hoeveel instellingen al actief zijn op het gebied van maatschappelijke- en arbeidsparticipatie. Niet altijd weten alle instellingen dat ook van elkaar. Dat betekent dat er overlap in de dienstverlening kan zitten of dat er nog hiaten zijn of dat door informatie-uitwisseling en samenwerking nog veel efficiënter kan worden gewerkt.

Omdat de gemeente steeds vaker nadrukkelijk verantwoordelijk wordt gesteld voor die participatie ligt het voor de hand dat de gemeente ook nadrukkelijker een regierol gaat vervullen.

Een voorbeeld waar dat duidelijk in ontwikkeling is is de samenwerking t.b.v. de aanpak van de jeugdwerkloosheid.

Actiepunten:

- De komende maanden bespreken we in BAR-verband op welke manier die gemeentelijke regiefunctie op het gebied van arbeidsmarktbeleid nog beter kan worden ontwikkeld. De aandacht gaat daarbij uit naar de gezamenlijke inzet door bedrijfsleven, onderwijs en gemeenten.
- Het is belangrijk dat vacatures op een effectieve en zorgvuldige manier worden opgespoord en ingevuld. Een belangrijke opgave is dan ook het intensiveren van de samenwerking met het bedrijfsleven. Hierbij hebben de gemeenten (regisseur werk / medewerker Arbeidsmarktbeleid / bedrijfscontactfunctionaris) én het UWV een belangrijke rol.
- Behalve voor het in beeld brengen van alle vacatures in de regio op één punt zullen wij pleiten voor het bundelen van het aanbod via één punt om daarmee tegemoet te komen aan een veel gehoorde klacht van werkgevers dat zij worden "lastig gevallen" door heel veel instanties. (re-integratiebedrijven, begeleidingsorganisaties, uitzendbureaus, opleidingsinstellingen, UWV, gemeentelijke medewerkers, enzovoort).

3.9. Regionaal overleg

Vanuit de BAR-projectgroep arbeidsmarktbeleid participeren we in de regionale projectgroep arbeidsmarktbeleid Rotterdam-Rijnmond. Hier worden gezamenlijke plannen besproken en afstemming tussen lokale en regionale projecten geregeld.

Zo is het Actieplan Jeugdwerkloosheid door intensief regionaal overleg tot stand gekomen.

Ook voor het bespreken van knelpunten en het maken van nieuwe afspraken is het van groot belang dat we goed vertegenwoordigd zijn in dit regionaal overleg Rijnmond en bijvoorbeeld ook deelnemen aan de Divosa-bijeenkomsten e.d. in de regio.

We blijven daar dus gezamenlijk in optrekken om de BAR-belangen zo goed mogelijk te vertegenwoordigen.

3.10 Financiële vertaling

Vooralsnog wordt er van uit gegaan dat de in deze notitie geformuleerde voorstellen binnen de huidige participatiebudgetten kunnen worden uitgevoerd.

Wel zal voor de aanpak en uitvoering in BAR-verband, de gemeentelijke regierol en de inbreng in regionaal overleg de nodige capaciteit moeten worden vrijgemaakt. Dit kan, voor zover wij nu overzien, in principe binnen de huidige formatie opgevangen worden.

Bijlage

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Voor een beter inzicht in de lokale mogelijkheden moeten we ook kijken naar landelijke maar vooral regionale ontwikkelingen. In deze bijlage brengen we daarom kort de belangrijkste actuele ontwikkelingen en knelpunten in beeld.

Belangrijk is wel hierbij op te merken dat op het moment dat deze notitie wordt opgesteld de gevolgen van de financiële en economische crisis nog elke maand opnieuw tot andere inzichten leiden. Het is daarom belangrijk dat we deze ontwikkelingen met regelmaat in beeld brengen, zodat we daarop mogelijk nieuwe acties kunnen ondernemen.

Landelijke ontwikkelingen

Nederland uit de recessie maar werkgelegenheid krimpt verder

(Bron: Arbeidsmarktinformatie UWV Werkbedrijf oktober 2009)

De meest recente cijfers over het derde kwartaal geven volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een licht herstel te zien van de Nederlandse economie. Echter ten opzichte van een vol jaar terug krimpt de economie met 3,7%. Hoopgevend is dat de uitvoer in het derde kwartaal veel minder krimpt dan in de voorgaande twee kwartalen.

Huishoudens blijven voorzichtig: zij schaffen in het derde kwartaal 2,6% minder aan, dan in dezelfde periode vorig jaar.

Omdat bedrijven veel minder afzet hebben, is er fors minder behoefte aan investeringen. Van de hoofdcategorieën laten alleen de overheidsbestedingen een groei zien.

De arbeidsmarkt reageert met vertraging op de economische ontwikkeling. Werkgevers passen hun personeelsbestand namelijk niet direct aan op de lagere afzet. Toch krimpt de werkgelegenheid in de eerste negen maanden van dit jaar – na correctie voor seizoensinvloeden – met ongeveer 150 duizend personen: in totaal 1,9%.

Bij UWV WERKbedrijf worden door werkgevers vacatures gemeld op de vestigingen en op internet (www.werk.nl). De bij UWV WERKbedrijf bekende vacatures vormen echter slechts een deel van de totale vacaturemarkt. Het CBS presenteert elk kwartaal – op basis van een steekproef – een totaalbeeld van de Nederlandse vacaturemarkt. Zeer recent zijn de cijfers tot en met het derde kwartaal van dit jaar naar buiten gekomen. Het aantal vacatures dat in de eerste negen maanden van dit jaar is ontstaan, is 554 duizend. Dit is 33% lager dan in dezelfde periode van vorig jaar. Het beeld varieert behoorlijk per sector.

De bouwnijverheid en de industrie laten een halvering van het aantal ontstane vacatures zien. De crisis heeft veel minder invloed op collectieve sectoren zoals onderwijs en zorg en welzijn: het aantal vacatures krimpt daar veel gematigder.

We zien dus dat – hoewel de crisis zorgt voor minder economische activiteiten – er behoorlijk wat vacatures ontstaan met evenzoveel kansen voor werkzoekenden.

Krimp van het aantal ontstane vacatures in de eerste negen maanden (x 1.000)

Sector	2008	2009	Groei
Bouwnijverheid	44	19	-57%
Industrie	66	31	-53%
Vervoer en communicatie	43	23	-47%
Landbouw, Bosbouw en Visserij	22	12	-45%
Onroerend goed, zakelijke dienstverl.	166	101	-39%
Financiële instellingen	35	23	-34%
Horeca	61	43	-30%
Cultuur, recreatie en overige dienstverl.	44	32	-27%
Reparatie consumentenartikelen; handel	182	135	-26%
Onderwijs	35	28	-20%
Gezondheids- en welzijnszorg	102	83	-19%
Openbaar bestuur; soc. verzekeringen	24	21	-13%
Openbare voorzieningsbedrijven	3	3	0%
Alle sectoren in Nederland	825	554	-33%

Naast de vraag (werkgelegenheid) ontwikkelt zich ook het aanbod (beroepsbevolking). De groei van de beroepsbevolking wordt steeds kleiner. In het derde kwartaal is de beroepsbevolking nog maar 0,3% hoger dan een jaar geleden. Toch leiden de krimp van de werkgelegenheid en de bijna stabiliserende beroepsbevolking tot een forse toename van de werkloosheid.

Het aantal niet-werkende werkzoekenden is eind oktober 21% hoger dan één jaar geleden.

Regionale ontwikkelingen

Stijging aantal werkzoekenden

Eind oktober 2009 stonden 50.124 niet-werkende werkzoekenden (NWW) ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Een jaar eerder waren dat er 44.039. Dat is een stijging met 6083 personen, ofwel 14 %. In vergelijking met september 2009 is de omvang van het bestand niet-werkende werkzoekenden met 839 personen toegenomen (+ 1.7%).

Werkloosheidspercentage.

Het NWW-percentage (de niet-werkende werkzoekenden uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking) kwam in de arbeidsmarktregio Rijnmond eind oktober 2009 uit op 8,2%. Landelijk was het NWW-percentage eind oktober 6,6%.

Werkloosheid naar leeftijd.

Van de niet-werkende werkzoekenden is 11% jonger dan 27 jaar, 43% is tussen de 27 en 45 jaar en 46% is ouder dan 45 jaar. Ten opzichte van een jaar eerder is de jeugdwerkloosheid met 46% gestegen, de groep tussen de 27 en 45 jaar is met 20% gestegen, terwijl de groep ouder dan 45 jaar toegenomen is met 4%.

Toename instroom en toename uitstroom.

De instroom van niet-werkende werkzoekenden in de maand oktober in de arbeidsmarktregio Rijnmond bedroeg 4.842 en de uitstroom 4003 zodat er per saldo een toename is van 839 personen. In de laatste 10 maanden zijn in feite twee verschillende periodes te onderscheiden. De sterkste toename van de werkloosheid deed zich voor in de periode januari t/m juni 2009. Vanaf juli tot nu toe is er sprake van een stabilisatie rond 50.000 personen in Rijnmond.

Daling openstaande vacatures

Eind oktober stonden bij het UWV WERKbedrijf in de arbeidsmarktregio Rijnmond 3.616 openstaande vacatures geregistreerd. Een jaar eerder waren dat er 4.816 (daling van 25%).

In vergelijking met september is het aantal openstaande vacatures echter toegenomen met 3,4%.

Het beeld van de ontwikkelingen is ook hier wisselend: na een stabiele periode van april tot augustus neemt het aantal vacatures in de laatste twee maanden weer iets toe.

Zeer ruime arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Rijnmond wordt als zeer ruim gekarakteriseerd. Dit betekent dat de krapte op de arbeidsmarkt is verdwenen en omgeslagen in een overschot. Werkgevers ondervinden over het algemeen minder moeite bij het werven van personeel. Eind oktober is er alleen nog sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt voor de lagere (para)medische beroepen, lagere en middelbare weg- en waterbouwkundige beroepen, middelbare algemene transportberoepen en lagere en middelbare (technische) beveiligingsberoepen.

Opleidingsniveau werkzoekenden

Kijken we naar het opleidingsniveau van de werkzoekenden dan zien we dat in het afgelopen jaar de werkloosheid vooral is toegenomen onder personen met een mbo/havo/vwo opleiding. Onder werkzoekenden met een basis- en mbo-opleiding is de werkloosheid sinds april licht gedaald.

In oktober van dit jaar hadden van de 50.124 niet-werkende werkzoekenden:

- 14.014 een opleidingsniveau basis
- 15.178 een opleidingsniveau vmbo
- 15.277 een opleidingsniveau mbo/havo/vwo
- 5.604 een hoger opleidingsniveau

Vacatures versus werkzoekenden

Vergelijken we de (top 25 van de) openstaande vacatures met het daarvoor ingeschreven aantal werkzoekenden dan zien we het volgende beeld: tegenover 3.100 vacatures staan 33.500 werkzoekenden in Rijnmond.

Naar beroepsgroep (top 10) geeft dit het volgende beeld:

Beroepsgroep	Vacatures	Werkzoekenden *)
Productiemedewerkers	328	8000
Chauffeurs	303	3900
Aannemers en installateurs	248	825
Verzorgend personeel	202	1960
Schippers en conducteurs	166	50
Verpleeghulp en leerlingverpl.k.	164	100
Hulpkrachten horeca en verzorging	158	2400
Bedrijfshoofden	154	25
Monteurs	126	530
Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	124	400

*) Afgerond

Een deel van de vacatures in Rijnmond heeft betrekking op leer- en werkervaringsprojecten. Dit speelt vooral bij de productiemedewerkers, bouwvakkers, beveiliging en interieurverzorgers.

Binnen Rijnmond zijn bij de productiemedewerkers relatief veel vacatures ten behoeve van de bouw en de landbouw.

Bij de verzorgende beroepen is veel vraag naar leiders kinderopvang en in de individuele gezondheidszorg.

Schippers en conducteurs heeft vooral betrekking op veiligheid door inzet van extra conducteurs.

Daarnaast zijn in het kader van evenementen in Rijnmond veel toezichthouders ingezet.

Voor het overige is sprake van de gebruikelijke vervangingsvraag. Veel vacatures worden ingevuld via uitzendbureaus.

Ontwikkelingen in de BAR-gemeenten

In Barendrecht steeg de werkloosheid tussen 1 januari 2009 en eind oktober 2009 van 578 naar 728 personen, een stijging met 150 personen of 26 %.

Als percentage van de beroepsbevolking bedraagt de werkloosheid in Barendrecht nu 3,5%, dat is nog steeds heel laag t.o.v. het Rijnmond gemiddelde van 8,2% en het landelijke percentage 6,6.

Het aantal werkloze jongeren (< 27 jaar) steeg in Barendrecht tussen 1 januari en eind oktober van 32 naar 56.

Op 1-1-2009 waren er 238 WWB-ers met een uitkering. Op 31-10-2009 waren dat er 262 waarvan 22 personen < 27 jaar.

In Albrandswaard steeg de werkloosheid tussen 1 januari 2009 en eind oktober 2009 van 289 naar 377 personen, een stijging met 88 personen of 30 %.

Als percentage van de beroepsbevolking bedraagt de werkloosheid in Albrandswaard nu 3,7%.

Het aantal werkloze jongeren (< 27 jaar) bedroeg in Albrandswaard eind oktober 31.

Op 1-1-2009 waren er WWB-ers met een uitkering onder de 65 jaar. Op 31-10-2009 waren dat er waarvan personen < 27 jaar.

In Ridderkerk steeg de werkloosheid tussen 1 januari 2009 en eind oktober 2009 van 761 naar 917 personen, een stijging met 156 personen of 20 %.

Als percentage van de beroepsbevolking bedraagt de werkloosheid in Ridderkerk nu 4,9%.

Het aantal werkloze jongeren (< 27 jaar) bedroeg in Ridderkerk eind oktober 77.

Op 1-1-2009 waren er WWB-ers met een uitkering onder de 65 jaar. Op 31-10-2009 waren dat er waarvan personen < 27 jaar.

Samengevat aantal NWW-ers en WWB-ers per gemeente op 31-10-2009

Gemeente	NWW 01-01-2009	NWW 31-10-2009	Waarvan < 27 jaar	WWB 01-01-2009	WWB 31-10-2009
Barendrecht	578	728	56	218	262
Albrandswaard	289	377	31	262	257
Ridderkerk	761	917	77	491	489

In welke sectoren liggen nog kansen?

(Bron: UWV monitor "Kans op werk in regio's en beroepen", 3^e kwartaal 2009)

Met behulp van de zogenaamde "krapte-indicator" (hoeveel werkzoekenden per beschikbare vacature) wordt inzicht geboden in de arbeidsmarktkansen in regio's en beroepsgroepen. Ondanks de veelal sombere analyses blijken er dan toch ook mogelijkheden te zijn in de volgende beroepsgroepen: agrarische-, informatica-, medische en paramedische beroepen, openbare orde/veiligheid, transport, verzorgende en dienstverlenende beroepen.

Er is daarbij sprake van een gedifferentieerd beeld in de verschillende regio's. In sommige regio's is er een ruim aanbod, in andere is er voor het zelfde beroep een ruime vraag. Als die regio's bij elkaar in de buurt liggen, is interregionale samenwerking een mogelijkheid voor vacaturevervulling.

Als gekeken wordt naar de kans op uitstroom bij UWV Werkbedrijf is de tendens dat de uitstroom toeneemt. Dat geldt voor alle beroepsgroepen. De beste papieren zijn er voor ICT-, medische & zorg-, pedagogische- en veiligheidsberoepen.

De meest voorkomende vacatures bij UWV Werkbedrijf hebben betrekking op lager gekwalificeerd personeel (o.a. productiemedewerkers, chauffeurs, bouwvakkers).

De beroepen uit de landelijke Top 10 worden in de meeste regio's veel gevraagd.

Daarnaast zijn er beroepen, waar vooral in bepaalde regio's veel vraag naar is. Enkele voorbeelden daarvan:

- (Aspirant) politieagenten, soldaten, onderofficieren en beveiligingskrachten en hulpkrachten worden veel gevraagd in Haaglanden, Rijnmond, Groot Amsterdam, Gooi- en Vechtstreek, Utrecht-Midden en Holland-Rijnland;
- Rijnmond heeft veel vacatures voor schippers en conducteurs;
- Monteurs worden vooral veel gevraagd in Rijnmond, Flevoland en Zuidoost-Brabant.