

# ***Geef jongeren een kans***

## **Actieplan aanpak jeugdwerkloosheid**

Drechtsteden  
Alblasserwaard  
Vijfheerenlanden  
Land van Heusden en Altena

# INHOUD

1. Inleiding
  - Voorwoord
  - Samenhang doel – plannen
  - WIJ
  - Financiële samenvatting
  - Leeswijzer
2. Huidige situatie arbeidsmarkt
3. Betrokken partijen
4. Probleempunten / ingezet beleid
5. Doelstellingen / Randvoorwaarden tot succes
6. Hoofdpijnen aanpak
7. Proces / Stuurgroep
8. Concrete plannen
  - Communicatie / marketing
  - Oplossen van knelpunten
  - Kansen voor kwetsbare jongeren
9. Jaarplanning

## Bijlagen

- A. Informatie arbeidsmarkt en werkgelegenheid regio ZHZ
- B. Regionale infrastructuur
- C. Ingezet beleid
- D. Details per plan

# 1. INLEIDING

In het verleden hebben we geleerd welke desastreuze gevolgen jeugdwerkloosheid teweeg kan brengen. Vele jaren daarna zijn de gevolgen nog steeds merkbaar.

Een les die we hebben geleerd is: Een verloren generatie, dat nooit meer!!

De huidige recessie zal zijn tol eisen. De werkloosheid neemt sterk toe en zal naar verwachting naar een omvang stijgen die onze generatie nog niet eerder heeft meegemaakt. De meest actuele prognose van het CPB is dat de werkloosheid in 2010 zal oplopen tot 730.000 personen (9,5% van de beroepsbevolking).

De jongeren zullen daar extra hard door worden getroffen. Velen van hen op de arbeidsmarkt hebben nog geen vast contract en behoren daarmee tot de flexibele schil van bedrijven die als eerste wordt afgestoten bij tegenwind. Anderen staan door het anciënniteitsprincipe vaak vooraan bij reorganisaties als bedrijven moeten afslanken. Daarnaast zijn er ook deze zomer weer duizenden scholieren die hun opleidingen beëindigen, maar nu geen baan op de arbeidsmarkt kunnen vinden.

Werkloosheid onder jongeren zal niet te voorkomen zijn, maar met gerichte plannen kunnen we dit zoveel mogelijk beperken en/of de negatieve gevolgen ervan doen verminderen.

Dit vergt concrete maatregelen waarin de verschillende partijen samenwerken: gemeentes (inclusief uitvoeringsinstanties), UWV WERKbedrijf, Jeugdzorg, onderwijs, kenniscentra/COLO en vooral ook het bedrijfsleven. Zonder de inzet van werkgevers hebben plannen nauwelijks kans, want van hen moeten de banen en stages komen.

Het kabinet stelt nu € 250 miljoen ter beschikking over de jaren 2009, 2010 en 2011 voor de aanpak van jeugdwerkloosheid. Dit moet echter vooral in de regio's worden uitgevoerd, waarvoor het kabinet met 30 regio's (WerkpleinPlus vestigingen) convenanten zal gaan sluiten. Hierin staan de concrete maatregelen die de regio gaat nemen om jeugdwerkloosheid te bestrijden, wat de basis vormt om het daarvoor beschikbare deel (€ 153 miljoen) van het geld in te zetten.

De grondslag voor de convenanten wordt gevonden in de regionale plannen van aanpak, waaronder dit actieplan voor de regio Zuid-Holland-Zuid (Drechtsteden – Alblasserwaard – Vijfheerenlanden – Land van Heusden en Altena).

In dit actieplan zijn veel maatregelen benoemd om participatiemogelijkheden van jongeren te verbeteren. Een aantal plannen zijn al zeer concreet uitgewerkt, van andere plannen was het tijdsbestek te kort om alle afspraken al rond te hebben.

Daarnaast zal er de komende tijd sprake zijn van een voortschrijdend inzicht. Welke maatregelen zijn succesvol en welke slaan niet aan? Hoe kunnen plannen worden verbeterd, en wellicht welke nieuwe plannen ontstaan uit de samenwerking van de verschillende partijen?

Voor de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid is het taak de voortgang en de effectiviteit van dit plan nauwgezet te monitoren en maatregelen te nemen tot bijsturing.

Voor een effectieve uitvoering van het regionale actieplan is zowel een goede coördinatie van de verschillende activiteiten, als een voortdurende communicatie met/naar alle betrokkenen noodzakelijk. Deze rol vervult de Centrumgemeente Dordrecht in het Werkgebied van het UWV WERKbedrijf / Werkplein Plusvestiging Drechtsteden.

Hoewel Dordrecht een coördinerende rol zal vervullen, hebben de lokale portefeuillehouders hun eigen verantwoordelijkheid om te sturen op de afgesproken doelstellingen. Door op effectieve wijze samen op te trekken en elkaar te versterken, wordt het mogelijk de gevolgen van de recessie voor jongeren zoveel mogelijk beperkt te houden. Dit door hen kansen te bieden op scholing, werk of een combinatie van beide.

Dit regionale plan is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van overheid, werkgevers, onderwijs en uitvoeringsinstanties. Voor een deel zijn dit dezelfde partijen voor het gehele Werkgebied, maar er is zeker ook onderscheid tussen de regio's Dordrecht en Gorinchem. Zo zijn er verschillende werkgeversorganisaties en zijn er verschillen in het onderwijs. Hier wordt terdege rekening mee gehouden om de maatregelen voor het gehele werkgebied van nut te doen zijn. De problematiek in het gehele werkgebied is goed vergelijkbaar, met vooral veel maakindustrie (metaal) in de Alblasserwaard tussen de twee grootste gemeentes Dordrecht en Gorinchem. Deze maakindustrie zorgt normaliter voor veel werkgelegenheid en krijgt nu in de recessie zware klappen.

Het plan is bestuurlijk afgestemd met de betrokken portefeuillehouders uit de regio.

Om de verschillende doelen te realiseren wordt met dit plan geïnvesteerd in:

- het verbeteren van de arbeidsbemiddeling in de regio,
- het verder ontwikkelen van een branchegerichte werkgeversbenadering
- het optimaliseren van de samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers
- een meerjaren PR-campagne gericht op werkgevers om het marktaandeel vacatures van het UWV WERKbedrijf / Werkplein tenminste te verdubbelen
- innovatieve branche arrangementen waarin sectoraal beleid wordt verknoopt met regionaal beleid om te komen tot effectieve arbeidsbemiddeling

Het plan bevat vele concrete korte termijn maatregelen die zich kenmerken door een duidelijk multidisciplinaire aanpak met verschillende partijen. Hierbij werken de 3 O's nauw samen: overheid, onderwijs en ondernemingen.

Korte termijn betekent echter nog niet dat er direct in 2009 al veel significante resultaten kunnen worden geboekt. Veel jongeren zullen zich pas de komende maanden als werkzoekend registreren, wanneer blijkt dat zij teruggekomen van vakantie geen baan kunnen vinden. Hier is met de gerichte campagne '[www.Watdoejenajeexamen.nl](http://www.Watdoejenajeexamen.nl)' wel op geanticipeerd en voor gewaarschuwd, maar vooral na de zomer zullen velen zich pas de recessie gaan realiseren.

Onze regio is voortvarend te werk gegaan, waarbij direct het onderwijs en bedrijfsleven bij het samenstellen van het actieplan zijn betrokken. De voorbereiding van verschillende acties vergt echter de nodige tijd. Het is daarom reëel te veronderstellen dat de resultaten van dit beleid vooral pas in 2010 zichtbaar zullen worden.

De meeste maatregelen zijn niet slechts voor de korte termijn. In de plannen wordt vooral ook naar duurzaamheid gestreefd. De verschillende maatregelen mogen daarom niet strijdig zijn met lange termijn doelen. Nog ingrijpender is dat met de nieuwe samenwerking direct wordt gezorgd voor verbeteringen op de lange termijn.

De sterke infrastructuur die door de verschillende projecten ontstaat is veelal ook na de recessie houdbaar; juist door een crisis ontstaan in korte tijd de mogelijkheden voor verbeteringen die anders veel tijd hadden gevegd.

Deze kansen worden nu met dit actieplan benut.

Gemeente Dordrecht, 28 augustus 2009

De Coördinerend wethouder voor het regionaal arbeidsmarktbeleid,

J.W. Spigt

## SAMENHANG DOEL - PLANNEN

Met de maatregelen in dit actieplan willen we de negatieve gevolgen van de recessie op de jeugdwerkloosheid zoveel mogelijk zien te beperken.

Het scala aan maatregelen is breed, maar er zijn twee duidelijke hoofdlijnen te onderscheiden:

1. Jongeren die werkloos zijn geraakt, helpen met het vinden van een nieuwe baan.
2. Schoolverlaters die geen baan kunnen vinden
  - of aanvullend onderwijs doen volgen, en/of
  - binnen 3 maanden aan een werkplek te helpen (stageplaats/leerwerkbaan)

In de regio is al vele jaren sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. De brede maakindustrie vraagt gekwalificeerd vakpersoneel, veelal met een gerichte technische opleiding. Door de recessie zal de vraag ongetwijfeld afnemen, maar niet geheel verdwijnen.

We willen daarom duidelijkheid omtrent de aanwezige vacatures, zodat adequaat en snel kan worden gereageerd door de specialisten in de arbeidsbemiddeling. Dat vergt een vernieuwde hechte band met het Werkplein, waar werkgevers weer zoals vroeger van nature hun vacatures zouden moeten melden. Maar het vergt ook een (tijdelijke) capaciteitsuitbreiding bij de uitvoeringsinstanties om de branchegerichte bedrijfsbenadering daadwerkelijk vorm te kunnen geven.

Door het ontsluiten van de cv's op internet kunnen jongeren zich zelf naar regionale bedrijven toe profileren, wat ook geheel aansluit met de door werkgevers geuite wens om zelf het selectie- en wervingstraject te kunnen doen. Dit zelfbedieningsconcept geeft de arbeidsbemiddeling de armslag meer tijd te kunnen besteden aan werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Om het aantal werkzoekende schoolverlaters te doen verminderen wordt vooral ingezet op voortgezette / aanvullende scholing. Hiervoor is in mei 2009 al een campagne gestart, die na de vakantie wordt voortgezet.

Maar een jaar extra regulier onderwijs is niet voor iedere jongere een optie. Velen willen aan het werk, vooral in de BBL-trajecten waar leerwerkbanen voor nodig zijn. De landelijke overheid heeft met de sociale partners daarover afgesproken dat iedere jongere binnen 3 maanden een werkplek krijgt aangeboden. Deze ambitie zal op lokaal niveau nader moeten worden uitgewerkt, hetgeen een uitdagend karakter zal kennen. Veel bedrijven hebben het moeilijk en moeten inkrimpen, er is daarom nogal wat overredingskracht nodig om de nodige stageplaatsen en leerwerkbanen te verkrijgen. Om dat te bewerkstelligen is er in het actieplan veel aandacht voor communicatie naar het bedrijfsleven. Op traditionele wijze via folders en bedrijfsbezoeken, maar ook op vernieuwende digitale wijzen.

Door jongeren bij of om te scholen naar beroepen waar nog wel werk in is, bieden we hen een duidelijk toekomstperspectief. In het actieplan gaan we diep in op de daarvoor benodigde scholing, maar ook op het branchegewijs organiseren van de daarvoor benodigde leerwerkbanen. Samen met Colo en de Kenniscentra willen we daarbij aansluiten op de verschillende landelijke sectorale plannen die werkgevers ondersteunen in het creëren van stageplaatsen en leerwerkbanen.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de verschillende groepen kwetsbare jongeren die in deze tijd wel een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen. Daar wordt zoveel mogelijk met maatwerk op ingesprongen, aansluitend op de bestaande programma's van de sociale diensten.

De regionale ondernemingen worden breed geïnformeerd over de verschillende arrangementen en subsidiemogelijkheden die er voor deze jongeren zijn. Maar ook wordt aandacht geschonken aan diversiteitsmanagement, gericht op een samenleving en arbeidsmarkt die verandert. Dat is een van de voorbeelden van het preventieve beleid dat wij nastreven.

## WIJ

Per 1 oktober a.s. wordt de Wet Investeren in jongeren van kracht. Met deze wet wil het kabinet jongeren stimuleren hun school af te maken, werken en leren te combineren of een baan te aanvaarden. Gemeenten zijn verplicht jongeren onder de 27 jaar die aankloppen voor een uitkering een werk- of leeraanbod, of een combinatie van beide aan te bieden. Als de jongere het aanbod niet accepteert dan krijgt deze ook geen uitkering van de gemeente.

Met het Regionale actieplan "Geef jongeren een kans" geven de gemeenten in de regio een concrete invulling aan de doelstelling van de WIJ.

De verschillende acties uit het plan zijn erop gericht jongeren een perspectief te bieden op de arbeidsmarkt, een startkwalificatie te behalen of leren en werken te combineren.

## FINANCIËLE SAMENVATTING

Het totale kabinetsprogramma omvat de volgende onderdelen:

Jongeren langer op school houden	€ 16 miljoen
Matching-offensief	€ 10 miljoen
Leerwerkbanen/stages	€ 25 miljoen
Kansen voor kwetsbare jongeren	€ 40 miljoen
Communicatie	€ 6 miljoen
	<hr/>
	€ 97 miljoen
Convenanten met 30 regio's	€ 153 miljoen
	<hr/>
	€ 250 miljoen

In dit plan richten wij ons met name op de € 153 miljoen voor de convenanten met de 30 regio's.

Inzake het convenant met de regio's heeft de regio Zuid-Holland-Zuid in dit actieplan reeds voor een totaalbedrag van circa **€ 8,0 miljoen** aan concrete maatregelen geformuleerd.

Een effectief pakket waaraan verschillende partijen hun inbreng hebben gegeven, zoals uitvoeringsinstanties, onderwijs en werkgevers. Omdat deze multidisciplinaire aanpak vanaf het eerste stadium is gevolgd, wordt ten opzichte van de investering een groot rendement verwacht.

Ook aan de andere onderdelen van het kabinetsprogramma wordt door de regio invulling gegeven. In dit plan wordt uitgegaan van een afgestemde inzet van de middelen die naar het MBO gaan en middelen die het UWV WERKbedrijf ontvangt voor het matchingoffensief.

In dit actieplan wordt tevens inzicht gegeven in onderdelen van het reguliere beleid die uit reguliere middelen worden gefinancierd (bijlage C).

De bedragen genoemd in hoofdstuk 8 (Concrete plannen) van dit actieplan betreffen steeds aanvullende maatregelen die **NIET** uit reguliere middelen kunnen worden bestreden. Bedragen waarvoor een beroep gedaan moet worden op de middelen van dit kabinetsprogramma.

Het aandeel van de regio in deze landelijke middelen zal waarschijnlijk onvoldoende zijn om de in dit plan geformuleerde ambities volledig te financieren. Daarom zal ook naar aanvullende middelen worden gezocht, zoals ESF programma's en/of cofinanciering door de provincie.

## LEESWIJZER

De concrete plannen van de regio zijn als volgt gegroepeerd rond de thema's:

### **1. Communicatie (A)**

Het gaat niet slechts om plannen, de schop moet ook de grond in. Dus is het taak in korte tijd zoveel mogelijk betrokkenheid te bewerkstelligen. Hierbij richten we ons met een gerichte marketingstrategie vooral op de werkgevers, want daar zullen de vacatures vandaan moeten komen. Dus gaan we werkgevers informeren over de plannen en mogelijkheden. Tevens zullen we jagen op banen e.d. Maar ook aan de communicatie naar de jongeren zelf wordt aandacht geschonken.

### **2. Oplossen van knelpunten**

Hierbij gaat het om een tweetal oplossingsrichtingen (en vaak een combinatie van beide):

#### ***Scholing (B)***

Niet ieder zal een baan kunnen vinden, daarom wordt zwaar ingezet op voortgezette scholing. Niet enkel voortzetting van een 5-daagse schoolweek, dat is niet bij iedere leerling haalbaar. Er zal ook op inventieve wijze invulling worden gegeven aan leerwerk trajecten.

#### ***Arbeidsbemiddeling (C)***

Er is in de regio een aanzienlijke mismatch op de arbeidsmarkt. Deels niet direct oplosbaar door verschil in competenties, maar ten dele zeker snel oplosbaar door vraag en aanbod op effectieve wijze bij elkaar te brengen. Dit betreft zowel volledige banen, leerwerkbanen als stageplaatsen

### **3. Kansen voor kwetsbare jongeren**

In het reguliere beleid wordt al veel aandacht geschonken aan verschillende groepen kwetsbare jongeren. Dit beleid wordt versterkt, uitgebreid en voorzien van nieuwe impulsen. Hierbij gaat het om:

#### ***Preventieve maatregelen (D)***

Voorkomen is beter dan verhelpen. Naast de korte termijn acties wordt ook gewerkt aan duurzame maatregelen om jeugdwerkloosheid te voorkomen.

#### ***Begeleiding naar werk (E)***

Er zullen altijd jongeren zijn met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld zonder startkwalificatie. De kansen voor deze groep zijn in deze tijd geringer dan anders. Met gerichte activerings- en toeleidingstrajecten, en met subsidies voor werkgevers, worden zij aan werk geholpen wat uitzicht geeft op een vaste baan.

#### ***Benutten van alle talenten (F)***

In het zicht van een krimpende totale beroepsbevolking, zal nu gestart moeten worden met een gericht diversiteitsbeleid om de te verwachten problemen op de arbeidsmarkt te voorkomen.



## 2. HUIDIGE SITUATIE ARBEIDSMARKT

De werkloosheid in de regio<sup>1</sup> is in enkele maanden tijd zeer sterk opgelopen, van ca. 6.500 eind vorig jaar naar bijna 7.700 per 30 juni (+17%). De jeugdwerkloosheid (15-27 jaar) is echter met maar liefst +68% gestegen, van 650 naar 1.100 jongeren. Hierbij valt vooral de stijging op bij jongeren met de betere opleidingen (MBO en hoger), wat zelfs +96% bedroeg. Overigens zijn de schoolverlaters die zojuist examen hebben gedaan nog niet in deze cijfers begrepen.

Verwacht wordt dat de werkloosheid deze zomer nog fors verder zal stijgen, vanwege:

- Inmiddels meer dan 2.000 werknemers in de deeltijd-WW.
- Het grote aantal schoolverlaters dat nu geen baan zal kunnen vinden.
- Aflopende (langdurige) orders in sectoren als bouw, metaal en scheepsbouw.
- Het grote aantal bedrijven in de regio dat afhankelijk is van de maakindustrie.
- Een daling van het aantal vacatures in de regio

De regio kreeg eind 2008 al snel te maken met sterke omzetzaling en werktijdverkorting, dit concentreerde zich vooral in de sectoren chemie en metaalproductie. Een groot deel van de regio kent echter een laatcyclisch karakter, waardoor de grote klappen nog moeten komen en ook langer door zullen lopen wanneer de rest van Nederland al weer op zal krabbelen.

Dit komt door de dominante positie van de maritieme sector (baggerindustrie en scheepsbouw) waar tevens veel regionale bedrijven aan toeleveren. Deze sector kenmerkt zich door lange doorlooptijden van orders en aanzienlijke orderportefeuilles. De instroom bij de orderportefeuille is echter gering, waardoor de klappen daar met name in 2010 zullen gaan vallen.

De zogenaamde 'flexibele schil' in het personeelsbestand wordt nu al afgebouwd, waardoor de jeugdwerkloosheid in de regio snel stijgt. Vooral in de leeftijdsgroep 20-27 jaar.

Het voorkomen van oplopende werkloosheid is zoals al genoemd niet mogelijk. Wel zijn er zeker maatregelen mogelijk om de negatieve gevolgen zoveel mogelijk te beperken, ook in deze regio. Hierbij is het goed te beseffen dat:

- Ook in een krimpende economie jaarlijks vele vacatures vrijkomen (o.a. door pensionering) die vervuld moeten worden.
- Er altijd nog werkgevers zijn die willen investeren in nieuwe medewerkers, zowel in ervaren vakmensen als in jongeren die straks hun schaarse werknemers worden.
- In de regio al jarenlang een mismatch is op de arbeidsmarkt, waarbij vooral (ook in deze tijd) een behoefte bestaat aan gekwalificeerd technisch personeel.

Hoewel niet bekend is hoe lang de recessie zal aanhouden, wordt op termijn bij een aantrekkende economie echter weer een krapte op de arbeidsmarkt verwacht. Mede door de reeds ingezette daling van de beroepsbevolking, waardoor in Nederland tussen nu en 2040 een afname van 10 naar 9 miljoen wordt verwacht.

Daarom zullen korte termijn maatregelen geen afbreuk mogen doen aan lange termijn ambities, zoals mensen langer inzetbaar houden, verhogen arbeidsparticipatie, stimuleren zelfstandig ondernemerschap, etc.

Tot het begin van de zomer is de jeugdwerkloosheid in deze regio opgelopen tot 1.100 jongeren. Hierin is nog niet het effect van de schoolverlaters begrepen die pas de komende maanden als werkzoekend zullen worden geregistreerd. Dit omvat in de regio naar schatting 6.000 jongeren. De verwachting is dat de jeugdwerkloosheid in enkele maanden tijd zal exploderen. Naar welk aantal dit zal gaan is nog niet te zeggen, maar een forse toename wordt zeker verwacht.

---

<sup>1</sup> Met de regio wordt bedoeld de gemeenten die onder het werkgebied van de Plusvestiging van het UWV WERKbedrijf Drechtsteden vallen.

### 3. BETROKKEN PARTIJEN

Een effectieve bestrijding van (jeugd)werkloosheid kan slechts plaats vinden door een multidisciplinaire aanpak.

Een aanpak waarin alle betrokkenen nauw met elkaar samenwerken, zowel in het maken van de plannen als de daadwerkelijke uitvoering. Ieder met zijn inbreng, deskundigheid en specifieke netwerk. Zowel overheid, onderwijs als bedrijfsleven.

#### Samenstellen actieplan

De multidisciplinaire aanpak is vanaf het begin gevolgd. Voor het samenstellen van dit actieplan zijn de volgende partijen in een projectgroep verenigd:

##### *Uitvoeringsinstanties*

- UWV WERKbedrijf Drechtsteden
- Regionale Sociale Dienst Alblasserwaard-Oost / Vijfheerenlanden
- Sociale Dienst Drechtsteden
- Route 23 (waar o.a. Jeugdzorg in participeert)

##### *Onderwijs*

- ROC Da Vinci College

##### *Bedrijfsleven*

- Werkgevers Drechtsteden (aangesloten bij VNO-NCW West)

De *gemeente Dordrecht* vervult als centrumgemeente hierin een coördinerende voortrekkersrol, waarbij de portefeuillehouders van de verschillende gemeentes in de regio reeds vanaf de eerste conceptfase zijn geïnformeerd.

#### Vervolg bij uitvoering

Om een zeer breed draagvlak te creëren en een ieder voor de uitvoering te motiveren, zullen zoveel mogelijk aanvullende partijen bij de implementatie van de plannen worden betrokken.

Dit omvat (niet uitputtend):

##### Overheid / uitvoeringsinstanties:

Alle gemeentes en (lokale) uitvoeringsinstanties in de regio. Met name een ieder die betrokken is bij arbeidsmarkt, sociale zaken en onderwijs. Ook de sociale werkplaatsen (Drechtwerk en Avelingen Groep) zullen bij de uitvoering worden betrokken.

##### Jeugdzorg

Via Route 23 is Jeugdzorg al betrokken (zo is bijv. ook een routecoach uit de pilot bij Jeugdzorg gedetacheerd), maar de participatie van Jeugdzorg zal bij de uitvoering worden geïntensiveerd.

##### Onderwijs:

Het AOC Wellantcollege, de verschillende scholengemeenschappen voor VMBO/HAVO/VWO in de regio.

##### Bedrijfsleven:

De verschillende lokale ondernemersverenigingen waarin het Midden en Kleinbedrijf is verenigd, de Industriële Kring Gorinchem, in de regio vertegenwoordigde brancheverenigingen en vakbonden.

## Colo / Kenniscentra

Inmiddels heeft Colo (Samenwerkende centra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven) ook een plan van aanpak jeugdwerkloosheid gepresenteerd. Hierin geeft de Colo aan op welke gebieden zij en de samenwerkende kenniscentra met hun uitgebreide infrastructuur kunnen bijdragen in de ambities.

De regio wil hier graag gebruik van maken en zal bij in de komende fase van planimplementatie nadrukkelijk Colo raadplegen en betrekken. Hierin zien we een duidelijke rol weggelegd voor de regionale vertegenwoordigers van de kenniscentra die over een breed netwerk in het bedrijfsleven beschikken. Van groot belang om inzicht te krijgen waar nog mogelijkheden zijn, en om werkgevers ertoe te bewegen ('verleiden') om alsnog extra leerwerkbanen beschikbaar te stellen.

Concreet denken we daarbij aan het volgende:

### 1. Informatie vergaren

Het verkrijgen van actuele informatie over de arbeidsmarkt, leerwerkbanen en stageplaatsen. Waar zijn nog kansrijke sectoren, beroepen, bedrijven die nu en in de toekomst behoefte hebben aan jongeren. Een tekort aan instroom van medewerkers die we met gerichte opleidingen zouden kunnen oplossen, waardoor meer jongeren aan de slag komen. Colo zou tevens een rol kunnen spelen in het monitoren van de planresultaten.

### 2. Benaderen van werkgevers

Er zijn meer leerwerkbanen en stageplaatsen nodig. Hiervoor zullen werkgevers individueel benaderd moeten worden, waarbij medewerkers van de kenniscentra een cruciale rol in zouden kunnen spelen. Het creëren van een duurzaam regionaal arbeidsmarktnetwerk is daarbij ook van groot belang.

### 3. Financiering van leerwerktrajecten

Verschillende branches (met name de bouw) hebben aanzienlijke bedragen gereserveerd voor allerlei plannen om jongeren voor hun branche te behouden en een toekomstperspectief te bieden. In totaal gaat het om ruim meer dan € 100 miljoen. In samenwerking met de kenniscentra zouden we deze mogelijkheden graag benutten om meer jongeren aan het werk te krijgen.

Gezien de samenstelling van het regionale bedrijfsleven zijn de volgende kenniscentra van belang:

- Calibris: gezondheidszorg/welzijn
- Kenteq: techniek
- KC Handel
- Ecabo: economie, administratie, ict en veiligheid
- Fundeon: bouw en infra
- Innovam: mobiliteitsbranche

## 4. PROBLEEMPUNTEN / INGEZET BELEID

De recessie heeft Nederland en de wereld overvallen. Van een situatie van krapte op de arbeidsmarkt zijn we binnen enkele maanden omgeslagen naar een snel oplopende werkloosheid. Hier waren we niet op bedacht, onze uitvoeringsorganisaties hebben dan ook een aanpassing nodig om er alert op te kunnen reageren.

Soms betreft dit bestaande problematiek waar al met beleid op werd gereageerd, maar waarvan de omvang nu opeens toeneemt. Bijvoorbeeld de arbeidsmarktpositie van kansarme (kwetsbare) jongeren, die nu zonder adequate ondersteuning naar kansloos dreigt af te glijden. Daar zal alert op moeten gereageerd met aanvullende en vaak ook nieuwe (wellicht onorthodoxe) maatregelen. Echter de toevloed van al dan niet jonge werkzoekenden met werkervaring en (hoog)gekwalificeerd, is iets wat het afgelopen decennium niet voorkwam.

### ***Banen***

De overheid kan zelf slechts in beperkte mate banen scheppen. Voor werk zal voornamelijk een beroep moeten worden gedaan op het bedrijfsleven. Maar dit betreft ondernemingen die nu veel moeite doen zelf overeind te blijven, daar ontbreekt het geld om extra in de jeugd te investeren. Toch ziet men ook daar het belang van de problematiek in. Men weet dat jongeren nodig zijn voor de toekomst. Daarom zijn 'op maat' arrangementen in de regio nodig per branche, of wellicht zelfs per onderneming. Dit om jongeren alsnog een kans te geven met een (al dan niet gesubsidieerde) leerwerkbaan of stageplaats.

### ***Mismatch***

De arbeidsmarkt in de regio kenmerkte zich de afgelopen jaren door een duidelijke mismatch. Vooral de maakindustrie vraagt veel gekwalificeerd technisch personeel, meer dan de techniekopleidingen jaarlijks 'afleveren'. Op MBO niveau 4 in Techniek was dit tekort zelfs meer dan 75%.

De recessie zal dit beeld wel veranderen, maar niet geheel doen verdwijnen. Het is daarom van belang jongeren (en hun ouders) hierop attent te maken en de mogelijkheid tot aanvullende scholing naar kansrijke beroepen te bieden.

In dit actieplan wordt hier zwaar op ingezet, zowel met het aanbieden van gerichte scholing als ook het goed structureren ervan naar jongeren en het bedrijfsleven (die deze leerwerkbanen moet leveren).

### ***Capaciteit***

De snel oplopende werkloosheid geeft een extra druk op de verschillende uitvoeringsinstanties.

Bij meer (aanvullend) onderwijs zal de capaciteit van de scholen daarop berekend moeten zijn, zowel fysiek als in aantal docenten.

Het grootste knelpunt in combinatie met onderwijs zal wellicht liggen in de beschikbare stageplaatsen en leerwerkbanen uit het bedrijfsleven. Daar zal op 'gejaagd' moeten worden.

Zowel de sociale diensten als de arbeidsbemiddeling (UWV WERKbedrijf) krijgen te maken met een sterk toegenomen aanloop, waardoor de huidige bezetting tekort zal schieten. Landelijk worden hier reeds aanvullende maatregelen in genomen, maar de uitbreiding schiet tekort voor de grote stijging van de jeugdwerkloosheid. Tevens geeft extra kwantiteit nog niet direct de nodige ervaring om adequaat op de nieuwe problematiek te reageren.

Om de toevloed op te vangen zal ook op tijdelijke basis gebruik moeten worden gemaakt van deskundige derden, die hun ervaring en netwerk daarbij effectief inzetten.

### ***Communicatie***

Zoals reeds genoemd moeten de banen vooral uit het bedrijfsleven komen. Zonder communicatie gaat dit niet lukken, waarbij snelle lijnen geboden zijn om tijdig effect te hebben. De communicatie tussen uitvoeringsinstanties/onderwijs en het veelzijdige (onderling matig georganiseerde) bedrijfsleven is een belangrijk punt van aandacht.

Gezien de arbeidsmarktsituatie van de afgelopen jaren hebben ondernemingen maar in beperkte mate samengewerkt met de uitvoeringsinstanties. Het aantal vacatures dat bij Arbeidsbureau/CWI werd gemeld bedroeg slechts een 20%. De contacten met bedrijven zijn beperkt, het netwerk is niet toereikend voor de problemen die zich nu reeds aftekenen.

Om die redenen wordt in het actieplan op verschillende manieren ingespeeld op communicatie en 'marketing', dit steeds met het doel de medewerking van individuele bedrijven te verkrijgen in de

uitvoering van de plannen. Het gaat erom vacatures bekend te krijgen, maar ook om bedrijven te bewegen alsnog leerwerkbanen en stageplaatsen te verstrekken.

Anderzijds is afzonderlijke communicatie nodig naar jongeren (die inmiddels de school al hebben verlaten) en hun ouders. Zij zullen tijdig doordrongen moeten zijn van de beperkte kansen op de arbeidsmarkt, zodat ze vroegtijdig als werkzoekend in beeld komen en geholpen kunnen worden. Daarbij zal men vooral gewezen worden op de nieuwe mogelijkheden voor aanvullend onderwijs.

### ***Samenwerking***

De oude situatie op de arbeidsmarkt gaf slecht beperkte aanleiding om nauw samen te werken. De relatie met het bedrijfsleven is niet hecht, vooral ook omdat ondernemingen onderling regionaal niet sterk verbonden zijn. Dit geldt voor zowel de uitvoeringsinstanties als het onderwijs, die zich beide inspannen voor een hechtere relatie met het bedrijfsleven.

De nieuwe situatie schept nieuwe kansen om de samenwerking te verstevigen en daarmee te werken aan een duurzaam regionaal arbeidsmarkt netwerk waarin de 3 O's met elkaar worden verbonden. In de aanloop naar dit actieplan is daar al een goede start mee gemaakt, hetgeen bij de uitvoering zal worden verstevigd.

### ***Kwetsbare jongeren***

Vooral de gemeente Dordrecht kent de 'grote steden problematiek' met een flinke groep jongeren met een forse afstand tot de arbeidsmarkt. Hier is de afgelopen jaren al specifiek op gereageerd (o.a. met Route 23), maar de huidige recessie vergt een aanzienlijke intensivering om deze jongeren een kans op arbeid te geven.

Het is van groot belang dat deze jongeren begeleid worden en werkervaring op kunnen doen, waarmee zij op termijn naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen doorstromen.

Maar naast deze actieve bemiddeling, zal ook de aandacht uit moeten blijven gaan naar preventie: het voorkomen van voortijdig schooluitval en het stimuleren van praktijkgericht onderwijs.

De afgelopen jaren is in de regio al stevig ingezet op het begeleiden van uitkeringsgerechtigden naar werk. Hierbij werd al specifiek aandacht geschonken aan kwetsbare jongeren. Dit beleid zal nu moeten worden geïntensiveerd in het kader van stijgende jeugdwerkloosheid.

Het gaat te ver om alle initiatieven uit de regio op te noemen, maar een aantal zijn voor dit actieplan van belang omdat juist daarmee een gerichte aanpak voor kwetsbare jongeren wordt geboden. Een aanpak die met dit actieplan wordt ondersteund en uitgebreid.

O.a. de volgende initiatieven ondersteunen een effectieve bestrijding van werkloosheid onder kwetsbare jongeren:

- Project Leren en Werken Drechtsteden
- Route 23, een multidisciplinaire aanpak van de Sociale Dienst Drechtsteden
- De participatie instrumenten van RSD-AOV
- De middelen van UWV WERKbedrijf
- Campagne [www.Watdoeijnajeexamen.nl](http://www.Watdoeijnajeexamen.nl)

In de Bijlage (onderdeel C) worden deze initiatieven nader toegelicht.

## 5. DOELSTELLINGEN / RANDVOORWAARDEN TOT SUCCES

Nu we op dit moment de omvang van de jeugdwerkloosheid nog niet kennen, is het onmogelijk om al met exacte doelstellingen in cijfers te werken.

Op dit moment hebben ruim 3.000 jongeren hun studie bij het ROC beëindigd. Gebaseerd op dit cijfer schatten we het totaal aantal schoolverlaters in de regio op circa 6.000. Maar wie leert nog door en wie wil gaan werken? Hoeveel van hen kan geen baan vinden en hoeveel reeds langer werkende jongeren verliezen nu alsnog hun baan?

Als we nog geen goed zicht hebben op de werkloosheid onder jongeren (2.000 of zelfs 6.000), kunnen we ook nog weinig zeggen over de exacte doelstellingen.

Daarom zal dit actieplan zich moeten beperken tot meer algemeen beschreven doelstellingen. Per beschreven concreet plan gaan we echter wel zoveel mogelijk nader in op de details van hoeveel jongeren we daarmee wensen te bereiken.

Het hoofddoel is dat *jongeren* de komende tijd of aan het werk zijn of (verder) leren of leren en werken combineren (zg. duale trajecten).

Dit valt niet met één maatregel te realiseren, daar is een complexe aanpak met verschillende acties voor nodig. Waarbij veel aandacht is voor maatwerk. De groep jongeren is veelzijdig, het onderwijs is veelzijdig en ook het bedrijfsleven is veelzijdig, dus simpele oplossingen zijn er gewoon niet.

Tevens wordt in lijn met de beoogde doelstellingen vanuit de landelijke overheid aandacht besteed aan de ondersteuning van jongeren met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Eenzijds wordt door versterking van de kennisinfrastructuur en een betere aansluiting tussen onderwijs / arbeidsmarkt de instroom bevorderd in sectoren waar op termijn tekorten dreigen als gevolg van de vervangingsvraag, en wordt de uitbreidingsvraag ondersteund als de economie weer aantrekt. Anderzijds zorgt dit ervoor dat jongeren met een startkwalificatie op de arbeidsmarkt komen, waardoor hun kansen op die arbeidsmarkt groter zijn geworden.

Een *betere kennis* over de arbeidsmarkt is al een doelstelling op zich. Nu ontberen we nog veel kennis over het verloop van de arbeidsmarkt in de regio met name gericht op de toekomst. Dit maakt het lastig om gericht te reageren op verschillende ontwikkelingen. Dit geldt zowel voor de overheid in haar arbeidsmarktbeleid, voor het onderwijs in het meer gericht aanbieden van opleidingen voor kansrijke sectoren en het bedrijfsleven in de benodigde meerjaren planning van het medewerkersbestand.

De mismatch kan voornamelijk in globale termen worden geduid. We weten dat er een tekort is aan technische vaklieden, vooral op MBO-niveau 4. Ook de tekorten in de zorg zijn bekend. Maar een ander is te globaal om goed te kunnen anticiperen.

Daarom is het goed dat met de genoemde maatregelen nu ook (samen met Colo) wordt gewerkt aan meer inzicht op de regionale arbeidsmarkt en de te verwachten ontwikkelingen op langere termijn.

Op veel fronten werken partijen al nauw samen, maar de relatie van overheid / uitvoeringsorganen naar het veelzijdige bedrijfsleven is nog broos. De afgelopen maanden hebben al laten zien dat ieder veel waarde hecht aan intensivering van contacten en aan meer *samenwerking*. Met dat feit op zich wordt al veel gewonnen, is er veel meer mogelijk en zal het geheel aan arbeidsbemiddeling veel effectiever zijn in te richten.

De overheid (de gemeenten in de regio) neemt daarbij het voortouw in het consequent sterker verbinden van de 3 O's: Overheid – Onderwijs – Ondernemingen. Door elkaar beter te leren kennen, samen te werken op specifieke dossiers of in specifieke projecten, komt ook het vertrouwen in elkaar en elkaar ondersteunen in het bereiken van de veelal gezamenlijke doelstellingen. Regionale partijen hebben de krachten reeds gebundeld in het project Leren en Werken Drechtsteden; in het vervolg van dit project is ook de regio Alblasserwaard/Vijfheerenlanden/LvHeusden en Altena partner.

Hieruit volgt ook de constatering dat meer moet worden gedaan aan effectieve **communicatie** met de vele duizenden ondernemingen in deze regio. Het bedrijfsleven kan niet als één geheel worden gezien, maar is een begrip dat duizenden zelfstandige ondernemingen omvat. Ondernemingen die ook onderling elkaar vaak maar matig kennen, samenwerken of een daadwerkelijke verwantschap voelen tot de branchevereniging waar ze formeel bij aangesloten zijn.

Hier moet bij de uitvoering van de plannen concreet rekening worden gehouden. Het is onvoldoende slechts met enkele vertegenwoordigers van het bedrijfsleven te communiceren, er is een veel bredere aanpak nodig om effectief te zijn. Het ontwerpen van allerlei programma's vanuit de overheid heeft maar zeer beperkt effect als deze mogelijkheden niet breed met de werkgevers worden gecommuniceerd. Daarom is een betere communicatie / informatiestroom naar het bedrijfsleven ook een afgeleid algemeen doel die bijdraagt aan het hoofddoel, namelijk het tegengaan en voorkomen van jeugdwerkloosheid.

De ervaring van de afgelopen jaren is dat veel ondernemingen de verschillende uitvoeringsinstanties op het terrein van arbeidsbemiddeling en sociale zekerheid nauwelijks meer kennen. Men werkt nog vaak gescheiden langs elkaar heen. De overheid en de instanties hebben dit onderkend en voeren een wijziging door wat moet resulteren in het Werkplein. Daar zal ook een meer branchegerichte en actieve benadering van het bedrijfsleven worden nagestreefd, overeenkomstig wat ondernemingen als wens hebben geformuleerd.

In Gorinchem is dit Werkplein reeds tot stand gebracht. In de Drechtsteden is de realisatie daarvan echter nog niet op korte termijn te verwachten (2010-2011) en komt daarmee te laat om als zodanig bij te dragen aan een effectieve aanpak van de jeugdwerkloosheid.

Het is van groot belang dat het **vertrouwen** tussen de 3 O's op korte termijn wordt verbeterd. Zonder vacatures en stages vanuit de ondernemingen is jeugdwerkloosheid niet aan te pakken, terwijl op dit moment bedrijven maar mondjesmaat (<20%) hun vacatures melden bij de publieke arbeidsbemiddelinginstantie.

Voor een succesvolle arbeidsbemiddeling is het verkrijgen van de vacatures en stagemogelijkheden vanuit het bedrijfsleven een vereiste. Daarom wordt vooral ook ingezet om het vertrouwen te herstellen, waardoor de uitvoeringsinstanties als een natuurlijke partner worden gezien.

Daarnaast zal voor een **actieve branchebenadering** tijdelijk de mankracht moeten worden verzorgd om de vacatures weer 'op te halen'.

Dit zijn overigens geen doelstellingen die alleen gelden voor jeugdwerkloosheid, maar hebben ook op de **arbeidsmarkt als geheel** betrekking.

De focus ligt nu vooral op de jongeren, maar de ouderen kunnen eveneens (mee)profiteren van de algemene maatregelen die nu worden genomen.

Een tijd van crisis is dan ook het geëigende moment om diverse noodzakelijk geachte veranderingen versneld door te voeren. In de crisis merkt men dat instrumenten tekort schieten en dat verbetering nodig is, daarom is de veranderingsgezindheid om die verbeteringen door te kunnen voeren veel hoger dan voorheen. Alle partijen zien dan de noodzaak en urgentie.

De concretere doelstellingen zijn:

- Investeren in preventie, zodat jongeren met minimaal een startkwalificatie de arbeidsmarkt betreden.
- Jongeren een jaar langer (of weer opnieuw naar) school te laten gaan om daarmee een betere kwalificatie voor de arbeidsmarkt te behalen.

- Jongeren een aanvullende opleiding te doen volgen om daarna in te kunnen stromen in beroepen/sectoren die kansrijk zijn en nog vacatures hebben.
- Jongeren met leerwerktrajecten zien te behouden voor de branche en werkgevers te ondersteunen in de kosten daarin.
- Jongeren actief naar werk te bemiddelen (matching offensief) door op zoek te gaan naar vacatures en werkgevers indringend te verzoeken baanopeningen kenbaar te maken.
- Jongeren die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt relevante werkervaring laten opdoen die hen meer kansen op blijvend werk zal bieden.
- Werkgevers faciliteren om talenten van huidige en toekomstige werknemers zo optimaal mogelijk te benutten.



## 6. HOOFDLIJNEN AANPAK

De beoogde aanpak in dit actieplan zijn rond de volgende thema's geconcentreerd:

### 1. Communicatie

- A. Communicatie / marketing

### 2. Oplossen van knelpunten

- B. Scholing
- C. Arbeidsbemiddeling

### 3. Kansen voor kwetsbare jongeren

- D. Preventieve maatregelen
- E. Begeleiding naar werk
- D. Benutten van alle talenten

Veel projecten worden op dit moment voorbereid in de regio Dordrecht met de partners aldaar. Het is echter de bedoeling deze arbeidsmarktinstrumenten (waar zinvol en mogelijk) over het gehele werkgebied in te zetten, zodat een maximaal effect wordt bereikt. Een en ander in nauw overleg met de partners in de regio Alblasserwaard / Vijfheerenlanden / Land van Heusden en Altena.

In het korte tijdsbestek was het nog niet mogelijk alles reeds te concretiseren in volledig uitgewerkte plannen met doelstellingen in tijd en aantallen.

In hoofdstuk 8 zijn de concrete plannen en de daarbij behorende bedragen genoemd. Het gaat bij de daar genoemde bedragen steeds om extra activiteiten, waarvoor ook extra middelen nodig zijn. De financiering zal uit het kabinetsprogramma plaats moeten vinden en zo mogelijk aangevuld met ESF subsidie / cofinanciering vanuit de provincie.

In de bijlage D zijn de (vele) reeds vergaand uitgewerkte plannen nader beschreven.

Met spoed zal het implementeren van de plannen ter hand worden genomen. Bij de uitvoering zullen zoveel mogelijk (markt)partijen worden betrokken om de succesgraad te verhogen.

Voor 2009 wordt met name ingezet op:

- Het opvangen van de jongeren en hen zoveel mogelijk aanvullende scholing te bieden.
- Gerichte communicatie / marketing om meer vacatures gemeld te krijgen.
- Het mobiliseren van het bedrijfsleven om extra leerwerkbanen en stageplaatsen te bieden.
- Het starten van de verschillende acties om werk (in combinatie met scholing) te genereren

De concrete resultaten zullen veelal pas in 2010 merkbaar worden.

Het proces, de aansturing en de verantwoording wordt in Hoofdstuk 7 van dit actieplan beschreven. Daar wordt ook de samenstelling van de Stuurgroep uiteengezet.

## 6.1 Communicatie

### A. Communicatie / marketing

Er zal over de concrete maatregelen die worden genomen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden, goed gecommuniceerd moeten worden met alle partijen in het arbeidsmarktbeleid.

De diverse uitvoerenden (onderwijs, UWV WERKbedrijf, Sociale diensten, enz.) hebben behoefte hun activiteiten en nieuwe mogelijkheden onder de aandacht van de bedrijven te brengen. De ondernemingen moeten daar voortdurend over worden geïnformeerd, moeten erbij worden betrokken en hun actieve medewerking is vereist om de doelen te bereiken. Immers zonder bedrijfsleven geen banen en stages.

Daarnaast ligt de nadruk op actief zoeken naar vacatures en deelname van bedrijven en brancheorganisaties aan scholings- en arbeidstoeleidingsprojecten.

Dit vergt aanjagers, ambassadeurs vanuit het bedrijfsleven die de contacten kunnen leggen en openingen creëren voor de uitvoeringsinstanties.

#### ***Publiciteitscampagne 'Vacature-jacht'***

Veel jongeren zijn zich nog niet geheel bewust van de problematiek op de arbeidsmarkt. Via landelijke campagnes worden ze er wel op gewezen, maar bij velen zal het pas doordringen als ze wekenlang vruchteloos solliciteren.

Een soortgelijk 'niet bewust zijn' geldt ook voor werkgevers. Jarenlang hebben zij niet de gewenste gekwalificeerde medewerkers bij de uitvoeringsinstanties in de arbeidsbemiddeling kunnen vinden, daarom hebben zij daar geen contact meer mee en worden er geen vacatures gemeld. Men accepteerde de mismatch op de arbeidsmarkt en men zocht hun heil desnoods elders in de wereld.

Die situatie is gewijzigd en dat moeten we kenbaar maken. De arbeidsmarkt is nu anders en er zijn weer voldoende kandidaten beschikbaar voor de vacatures.

Vraag en aanbod moeten elkaar wel kunnen vinden, anders leidt dit nodeloos tot werkloosheid en onvervulde vacatures. Daar is een campagne voor nodig om bedrijven te wijzen op de kansen die het UWV WERKbedrijf en de regionale sociale diensten hen nu bieden. Zij zullen ertoe moeten worden overgehaald hun vacatures weer te gaan melden, zodat het UWV WERKbedrijf weer op effectieve wijze invulling kan geven aan arbeidsbemiddeling.

Hier is reeds gedeeltelijk een regionale campagne voorbereid, die een periode van anderhalf jaar zal omvatten. Een deel van de campagne is reeds vlak voor de vakantieperiode uitgevoerd, waarbij werkgevers met een folder erop attent worden gemaakt dat het mobiliteitscentrum nu volop interessante kandidaten te bieden heeft. Hierna zijn al diverse nieuwe vacatures aangemeld.

#### ***Informeren verenigingen en intermediairs***

In de regio zijn er veel ondernemersverenigingen en een beperkt aantal brancheverenigingen actief. De besturen van deze verenigingen zullen worden bezocht of bijeengebracht, waarbij zij uitvoering worden geïnformeerd. Over het actieplan, over de mogelijkheden die dit hun leden biedt en wat wij in gezamenlijkheid van het bedrijfsleven vragen om effectief bij te dragen aan het bestrijden aan jeugdwerkloosheid.

De verenigingsbesturen kunnen hiermee hun leden nader informeren, waarvoor materiaal (artikelen in verenigingsorganen) en deskundige mankracht (voor presentaties) ter beschikking worden gesteld. Tevens zullen afzonderlijke informatiesessies worden gehouden voor specifieke doelgroepen die van belang kunnen zijn in de arbeidsbemiddeling, zoals uitzendbureaus en andere HRM-intermediairs.

### ***Regionale Taskforce Jeugdwerkloosheid***

Er wordt een Taskforce geformeerd met personen die met hun verschillende netwerken een groot deel van het bedrijfsleven omvat. Deze kleine Taskforce kan dan als smeerolie en aanjager voor de acties functioneren.

De leden van de Taskforce worden door de Stuurgroep aangezocht, zullen regelmatig contact met de Stuurgroep hebben en worden door de Stuurgroep ingezet op verschillende knelpunten waar hun bemoeienis een gunstig effect kan hebben op de voortgang.

De Taskforce zal een duidelijk gezicht in de regio worden gegeven met een bekende ondernemer. Hij zal extern naar het bedrijfsleven als boegbeeld worden gebruikt, en daarmee als 'aanjager' van de aanpak jeugdwerkloosheid openingen bij (grote) bedrijven kan forceren en hun medewerking bewerkstelligen.

Hij/zij wordt ondersteund door eveneens bekende ondernemers uit de verschillende sectoren die een groot deel van de werkgelegenheid in de regio omvatten. Hierdoor wordt kennis van de branches (actuele situatie, kansen en bedreigingen), goede contacten en inzicht in de toekomstverwachtingen per sector aan de stuurgroep en instellingen geleverd.

Vanwege de geografische afstand, zullen er voor de regio's Drechtsteden en Gorinchem verschillende Taskforces worden aangezocht. Beide specifiek afgestemd op het bedrijfsleven in die regio's.

De leden van de Taskforce ondersteunen UWV WERKbedrijf en WSP/sociale diensten in hun branchegerichte werkgeversbenadering.

Niet uitputtend wordt voor de Taskforce daarbij gedacht aan de volgende activiteiten (zoveel mogelijk branchegericht):

- Bijeenbrengen voor overleg van de top van het regionale bedrijfsleven, bestuurders uit de regio, het onderwijs en intermediairs.
- Stimuleren van individuele werkgevers en private partijen om met plannen te komen met als doel zoveel mogelijk mensen in de regio aan werk te helpen.
- Bedrijven of branches stimuleren samen met het onderwijs scholingsplannen te ontwikkelen.
- Bij het bedrijfsleven en het onderwijs speciale aandacht voor de positie van jongeren op de arbeidsmarkt vragen.
- Opstellen van een 'arbeidsmarktpact' met het regionale bedrijfsleven, onderwijs en overheid, wat versneld moet leiden tot meer vacatures en plaatsingen in de regio.

Om de Taskforce een maximaal effect te doen behalen, ondersteunt het projectteam van de gemeente Dordrecht deze ambtelijk/secretarieel bij de uitvoering.

### ***Vraaggerichte aanpak***

Banen en stages scheppen kan maar in zeer beperkte mate. Het blijkt in de praktijk vaak ook niet duurzaam te zijn. De vraag naar arbeid moet uit het bedrijfsleven zelf komen, hoewel de overheid zelf als (grote) werkgever daar natuurlijk ook een belangrijke rol in vervult.

Eenzijds zullen werkgevers (incl. publieke sector) worden aangespoord hun vacatures te melden, anderzijds zullen we ook actief het bedrijfsleven benaderen om achter de vacatures te komen. Zowel de huidige behoefte aan arbeid, als de gedachten omtrent de toekomst specifiek gericht op onze regio.

Er zijn immers nog diverse vraagpunten die van belang zijn voor een gerichte aanpak:

- Welke branches, bedrijven en instellingen hebben mensen nodig?
- Waar is (welk) werk beschikbaar of waar komt op termijn werk beschikbaar?
- Waar is nog uitzendwerk beschikbaar?
- In welke branches zijn stageplaatsen en/of leerwerkbanen beschikbaar?
- Bij welke bedrijven en branches worden investeringen verwacht?

Om deze vragen beantwoord te krijgen zullen branchegewijs besprekingen worden georganiseerd tussen de verschillende partners (in dit actieplan) en de belangrijkste ondernemingen per branche. Het Taskforce lid voor de betreffende sector zal het initiatief voor de bespreking nemen en de 'trekkers' uit de regio daarvoor uitnodigen, waarbij zoveel mogelijk ook brancheverenigingen, het UWV WERKbedrijf, Colo/kenniscentra en andere belanghebbenden worden betrokken. Het is niet de bedoeling slechts informatie te vergaren, maar ook tot plannen te komen voor een gezamenlijke aanpak om jeugdwerkloosheid te bestrijden. Hierbij wordt vooral gedacht aan specifieke leer-werk trajecten per branche. Zoals in hoofdstuk 7 Proces / Stuurgroep is beschreven is het verkrijgen van een goed zicht op de arbeidsmarkt, de verwachtingen voor de komende tijd en de kansen op langere termijn van groot belang om daar concreet beleid op te maken. Deze besprekingen zullen daar een belangrijke rol in spelen.

### ***Digitale communicatie***

De traditionele communicatiemiddelen via de media, websites en folders schieten klaarblijkelijk tekort om de verschillende activiteiten van uitvoeringsinstanties en onderwijs onder de aandacht van het regionale bedrijfsleven te brengen. Hiermee wordt slechts een zeer beperkt deel van de duizenden ondernemingen echt bereikt.

Het gaat dan ook om communicatieprocessen die een lange adem vergen. Op het moment dat de werkgever behoefte heeft aan informatie moet men 'ervan gehoord hebben' en moet men weten waar de details zijn te vinden of met wie contact kan worden opgenomen. Dit vergt een voordurende informatiestroom.

Daadwerkelijke betrokkenheid creëren vergt ook een campagnecultuur waarin het melden van successen een belangrijk onderdeel vormt.

Hiervoor is inmiddels een plan met brede regionale digitale nieuwsbrieven uitgewerkt en vrijwel gereed om van start te gaan zodra de financiering is geregeld. Dit gaat om een gecombineerde stroom van informatie, vanuit Taskforce, gemeentes, Sociale Diensten / WSP, UWV WERKbedrijf, Leerpark, ROC, enz.

De nieuwsbrieven en ondersteunende sites met detailinformatie, wordt sectoraal ingevuld (Techniek, Handel, Bouw, Zorg, B2B). De berichten van de verschillende participanten worden gevoegd tussen wetenswaardigheden (nieuws, innovaties, ontwikkelingen) over de branches zelf, waardoor directie/management het interessant zal vinden de nieuwsbrief te openen en te lezen.

### ***Interactieve communicatie met jongeren***

Via de campagne 'Wat doe jij na je examen?' worden circa 2.000 leerlingen die van plan zijn van school af te gaan, overgehaald om langer op school te blijven. Hiermee wordt werkloosheid voorkomen en kunnen de jongeren een betere / hogere kwalificatie voor de arbeidsmarkt behalen. Deze campagne richt zich niet alleen op de jongeren zelf, maar ook op ouders, decanen en werkgevers. Hierbij wordt de media intensief ingezet en zijn er ook workshops gepland.

De site die is gestart in het kader 'Wat doe jij na je examens?' wordt doorontwikkeld (Xanne 2.0) om als interactieve vraagbaak en informatiepunt te dienen met de volgende doelstellingen:

- Inzicht te krijgen waar jongeren tegen aan lopen als ze geen baan kunnen vinden.
- De eerste vragen te kunnen beantwoorden met vragen over het sociale vangnet.
- Om contact te blijven houden met jongeren die geen werk kunnen vinden.
- Om als communicatiemiddel te dienen voor jongeren die in september aan hun examenjaar beginnen. De communicatie is gericht op de verwachtingen die zij hebben na het behalen van het examen in 2010.

Een nieuw project in de Drechtsteden is "*Jongeren participatie voor een duurzaam resultaat*". Naast het genoemde doorontwikkelen van de site is het van belang dat jongeren die in 2010 een diploma halen vroegtijdig bewust worden gemaakt van de situatie op de arbeidsmarkt. Tevens is het van belang inzicht te krijgen hoe jonge werklozen het bestaande sociale vangnet ervaren. Voor de interactieve communicatie (Xanne 2.0) worden de benodigde middelen via dit actieplan gezocht in het kabinetsprogramma, de andere onderdelen worden gefinancierd uit reguliere/eigen middelen.

Dit betreft de deelprojecten:

### 1. Nieuw op de arbeidsmarkt

Het doel is door communicatie met jongeren in te zetten op bewustwording en gedragsverandering.

Het gaat daarbij om het realiseren van een campagne Doorstuderen of Werken gericht op (potentiële) gediplomeerde schoolverlaters in 2010. Om jongeren te bereiken en te laten participeren worden zij in een vroeg stadium betrokken. De campagne bestaat uit een mix van participatie, onderzoek en communicatie.

Via instrumenten als internet, groepchat, PDA en webenquêtes, SMS presentaties enz. is het de bedoeling duizenden jongeren in de regio te bereiken. Hierin wordt geparticipeerd door vele onderwijsinstellingen: VMBO, MBO, HAVO / VWO.

Vanuit dit project wordt op de volgende terreinen resultaten verwacht:

- a) Input voor actieplan jeugdwerkloosheid
  - o Aansluiten beleidsplan bij leefwereld jongeren (matching)
  - o Directe input vanuit jongeren (denktank)
  - o Participatie bij uitvoering actieplan (duurzaamheid, effectief)
- b) Bewustwording en gedragsverandering jongeren
  - o Leerlingen VO en ROC langer naar school: doorstuderen, breder, opleiden
  - o Daling voortijdig schoolverlaters
  - o Gedragsverandering omtrent werk en stage
  - o Bekendheid met structuur sociale netwerk: rechten en plichten

### 2. Jongeren en de sociale dienst

Het doel is om het beleid van de Sociale Dienst Drechtsteden beter (en effectiever) te laten aansluiten op de nieuwe doelgroep werklozen.

Dit gebeurt door een Inventarisatie onder jongeren om inzicht te krijgen hoe de nieuwe werkloze het sociale vangnet ervaart. Op basis hiervan worden beleidsadviezen geformuleerd.

Hierbij wordt het instrument van groepschat ingezet.

De totale kosten van deze twee deelprojecten ( die aansluiten bij de doelstellingen van het kabinetsprogramma) bedragen circa € 150.000,-. Voor de financiering van deze deelprojecten zullen additionele bronnen worden gezocht.

## 6.2 Oplossen van knelpunten

### B. Scholing

De aanpak in de bestrijding van jeugdwerkloosheid begeeft zich langs drie lijnen: Werkloze jongeren moeten naar school, aan het werk, of een combinatie van beide. De regio doet reeds volop mee aan landelijke initiatieven zoals de Tijdelijke Stimuleringsregeling Leren en Werken, de schoolverlaters-campagne en zal daar met concrete projecten nog nader op inspelen.

Met voortgezette scholing wordt het toetreden tot de arbeidsmarkt nog even uitgesteld, waardoor werkloosheid kan worden voorkomen. Aanvullend gaat het bij de scholingsmaatregelen om het bereiken van een hogere startkwalificatie die leidt tot een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Een ander belangrijk punt is de bestrijding van voortijdig schooluitval. Dit is een belangrijke indicator voor werkloosheid later.

In de regionale aanpak wordt ook een inzet gepleegd op preventie en met name ervoor te zorgen dat jongeren met minimaal een startkwalificatie de school verlaten.

Een aantal van de beschreven projecten (vooral het RE-OP) zullen zich mogelijk ook kwalificeren voor cofinanciering door de Provincie Zuid-Holland. Dit zal nog nader worden onderzocht en angevraagd. Een dergelijke cofinanciering is nodig om de ambities in dit actieplan volledig te kunnen realiseren, te meer daar de benodigde financiële middelen groter zullen zijn dan het aandeel van de regio in het huidige kabinetsprogramma.

#### ***Omscholing naar startkwalificatie ander vakgebied***

De komende maanden zullen veel jongeren zich gaan realiseren dat in het vakgebied waarin zij hebben gestudeerd geen banen zijn en dat wellicht ook het toekomstperspectief niet goed is. Deze jongeren zullen worden geadviseerd een andere (aanvullende) opleiding te volgen, die redelijk kort kan zijn gezien hun reeds eerder verworven competenties.

Hiervoor is nodig:

- Inzicht in kansrijke beroepen / sectoren in de regio.
- Het in gesprek komen met deze jongeren (en/of hun ouders) omtrent hun beroepskeuze.
- Goede voorlichting over mogelijkheden tot aanvullende opleiding tot beroepen die zo dicht mogelijk liggen bij hun oorspronkelijke interessesfeer.
- Het structureren van aanvullende opleidingen, leidend tot de gewenste startkwalificaties.
- Stage/werk mogelijkheden die de theorie met de praktijk kunnen verbinden, en vervolgens van nature leiden tot een vaste baan (BBL traject).

Het ROC Da Vinci College is in staat op korte termijn dergelijke opleidingen aan te bieden. Hierbij wordt gedacht aan opleidingen van maximaal een jaar, met 3 dagen school en 2 dagen werk. Duur en inhoud zal per vakopleiding kunnen verschillen.

De belangstelling zal vooral gericht zijn op het VMBO / MBO niveau 2. Het tekort aan aanbod van MBO niveau 4 / HBO op de arbeidsmarkt was de laatste jaren zo groot, dat een verminderd aantal vacatures op die niveaus wellicht maar zeer beperkt werkloosheid op zal leveren.

In samenhang met de scholing zal ervoor moeten worden gezorgd (zie andere projecten op terrein van communicatie en arbeidsbemiddeling) dat ook de nodige stageplaatsen / leerwerkbanen beschikbaar komen. Hiervoor zullen verschillende deskundigen bij worden ingeschakeld, zoals UWV WERKbedrijf, uitzendbureaus en HRM-intermediairs.

### ***Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf (RE-OP)***

Verschillende sectoren kennen regionale opleidingsbedrijven waarin scholing en werk samengaan, zoals in de bouwsector het SSPB, Schilder'sCool, Installatiewerk en dergelijke. Deze centra vervullen een belangrijke rol om talent op te leiden en voor de branche te bewaren.

In verschillende sectoren (o.a. metaal) wordt al over dergelijke centra nagedacht, waardoor men de inmiddels afgestudeerde jongeren alsnog een kans zou kunnen bieden en daarmee het aantrekkelijke imago van het beroep voor de toekomst behouden. Recente initiatieven zijn te vinden in steigerbouw en chauffeurs.

Het gaat daarbij meestal om BBL varianten voor jongeren met kwalificatie 1 of 2. Dus om 1 dag leren (de gerichte vakopleiding) en 4 dagen werken in de praktijk bij de deelnemende bedrijven. Het opleidingsbedrijf neemt daarbij de leerlingen in dienst en plaatst de jongeren tegen een billijk uur-tarief bij deze bedrijven. Het bedrijf zorgt voor de leermeester die de gedegen praktijkbegeleiding voor zijn rekening neemt. Na de opleidingsperiode beschikt het bedrijf op deze wijze over ervaren medewerkers die men graag in dienst wil nemen, terwijl de kansen voor jongeren overal in de branche zijn toegenomen.

Met een Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf zou deze succesvolle formule op meer branches kunnen worden toegepast: techniek, zorg en welzijn, administratie, handel, etc. Dus ook de kleinere en minder goed georganiseerde branches, zonder dat ieder voor hoge uitvoeringskosten wordt geplaatst. Het RE-OP heeft de kennis en ervaring vanuit andere sectoren om dit efficiënt te organiseren.

In het RE-OP zullen werkgevers, onderwijs en uitvoeringsinstanties nauw samenwerken. Het is de bedoeling hiermee jaarlijks meer dan 100 jongeren aan werk en opleiding te helpen in verschillende kansrijke sectoren.

### ***Instromen en Opleiden Metaal***

De metaalsector is een grote werkgever in deze regio die zich kenmerkt door de vele maakindustrie. De afgelopen jaren was de vraag naar arbeid veel hoger dan het aanbod, door de recessie slaat dit (tijdelijk) om. Het is voor de regionale economie van belang dat deze jongeren met hun specifieke opleiding niet voor de sector verloren gaan, maar dat hen een goed perspectief op een baan wordt gegeven.

Metaalbedrijven die samenwerken in de Stichting Deltametaal (waaronder de grootste werkgevers uit de regio) willen de handen ineen slaan en jongeren dit perspectief bieden. Hiervoor is reeds een businessplan opgezet die voorziet in het in dienst nemen, opleiden en detacheren van op termijn 200 leerlingen per jaar. Hieraan zijn echter opstartkosten verbonden. Op termijn moet de detacheringsvergoeding die bedrijven betalen samen met de bijdragen uit A&O fondsen de kosten dekken. Het nieuwe RE-OP (zie plan hiervoor) kan zorg dragen voor de administratie en back-office.

### ***Specifieke opleidingstrajecten met baangarantie***

In verschillende branches zijn nog kansen voor jongeren. Vaak vergt het een situatie waarin er een mismatch op de arbeidsmarkt is, waarbij met een gerichte (vaak korte) opleiding iemand geschikt voor de vacature kan worden gemaakt.

Voorbeelden van een dergelijk project is het administratieve Talent Training Programma, dat inmiddels in het kader van de aanpak jeugdwerkloosheid van start is gegaan in samenwerking met Tempo Team en het ROC Da Vinci College.

Bij gebleken succes kunnen meer van dergelijke maatwerktrajecten worden opgezet voor andere sectoren dan administratief, bijvoorbeeld in de techniek of handel. Het contractonderwijs van het ROC Da Vinci College ([www.davinci.nl](http://www.davinci.nl)) geeft op dat gebied een ruim aanbod.

## C. Arbeidsbemiddeling

Arbeidsmobiliteit is een belangrijk aandachtspunt voor de arbeidsmarkt.

Vraag en aanbod weten elkaar niet eenvoudig te vinden. De rol van centrale arbeidsbemiddeling (voormalig Arbeidsbureau/CWI, nu UWV WERKbedrijf) is de afgelopen jaren marginaal geworden; de meeste werkgevers vervulden hun vacatures op andere wijzen.

Deze situatie werkt in het nadeel bij een effectieve aanpak van jeugdwerkloosheid. Vooral ook omdat traditionele wervingsmethoden via advertenties in de krant minder effectief zijn bij grote groepen jongeren, die tevens ook nog geen sollicitatie-ervaring hebben. Het is derhalve van belang de arbeidsbemiddeling in de regio te verbeteren. Dit vergt gezien de urgentie ook om een pro-actieve en branchegerichte werkgeversbenadering. Men moet elkaar (weer) leren kennen, de intermediairs zullen de vacatures min of meer op moeten gaan halen.

Hier is al een start mee gemaakt met WerkgeversServicePunten (WSP in zowel Dordrecht als Gorinchem), met een gebundelde benadering van werkgevers. Echter de huidige capaciteit van de buitendienst is onvoldoende om de toegenomen problemen door de recessie het hoofd te bieden. Daar is tijdelijke versterking voor nodig. In de reguliere arbeidsbemiddeling wordt dat nu ingevuld met junior werkcoaches van het UWV WERKbedrijf. Maar dit is onvoldoende (zowel kwantitatief als kwalitatief/ervaring) gezien de snelle groei van de werkloosheid.

Ten opzichte van ouderen zijn jongeren beter bekend met digitale wijzen van informatie vergaren en communiceren. Daarom kan waar zinvol het internet als medium ingezet worden om de problemen aan te pakken.

### ***Matching offensief UWV WERKbedrijf***

Door het UWV WERKbedrijf zijn al enkele intercedenten, die tot voor kort bij de uitzendbureaus werkten, ingezet als werkcoach.

Daarnaast komt landelijk geld beschikbaar voor een matching offensief, waarmee junior werkcoaches worden aangesteld om meer bemiddelingen van jongeren op vacatures te realiseren. Als onderdeel van dit offensief zal het UWV WERKbedrijf een verruimde openstelling hanteren.

Het UWV WERKbedrijf beschikt over verschillende re-integratiemiddelen (zie de Bijlage, onderdeel C) die in principe slechts toegankelijk zijn voor personen die een uitkeringsverhouding met het UWV WERKbedrijf hebben. Er kan echter een substantiële bijdrage aan de aanpak van de jeugdwerkloosheid worden geleverd door deze middelen ook voor alle werkzoekende jongeren in te zetten, met name de schoolverlaters. Hierbij wordt met name gedacht aan:

- De workshops, o.a. in sollicitatievaardigheden
- Inzet van CTC voor beroepskeuze en capaciteiten testen
- Acquisitie van vacatures en matching

Hiervoor zijn aanvullende gelden nodig die vanuit het actieplan worden gefinancierd.

Het UWV WERKbedrijf heeft twee vestigingen in de regio (Dordrecht en Gorinchem) waar deze middelen voor jongeren kunnen worden ingezet.

Een nog nader uit te werken idee is het creëren van 'leermeester/gezel plaatsen'. Op deze manier kunnen ervaren krachten die in de deeltijd-WW zitten hun kennis overdragen aan de werknemers van de toekomst.

### ***Banenmarkt / onderwijsbeurs bij ROC***

Om jongeren aan werk te helpen of te ondersteunen bij het maken van studiekeuzes, zal eens per kwartaal een banenmarkt worden georganiseerd. Deze informatieve dag vindt plaats bij het ROC, de plaats die jongeren kennen en waar de drempel om naar toe te komen zo laag mogelijk is. Voor deze



markt worden werkgevers met vacatures (banen of stageplaatsen) benaderd om deel te nemen. Maar ook het onderwijs, Route 23, UWV WERKbedrijf, WSP, sociale dienst e.d. zullen op de banenmarkt aanwezig zijn om jongeren te informeren. Het gaat immers om werk of leren. Dus zullen ook de mogelijkheden voor doorleren of de combinatie van leren en werken worden belicht.

### ***Inzet uitzendbranche bij UWV / Werkplein***

Het fors toegenomen aantal werkzoekenden vereist bij het UWV WERKbedrijf een grotere bezetting om de taken uit te kunnen voeren. Hiervoor zijn reeds extra ervaren medewerkers aangetrokken, vaak ervaren intercedenten die voor kort bij uitzendbureaus werken. Dit is echter nog niet voldoende om de benodigde actieve branchebenadering uit te kunnen voeren.

Daarnaast heeft het UWV alle mankracht nodig voor het verkrijgen van vacatures en matches van de uitkeringsgerechtigden in haar bestanden: de eigen cliënten. Er is geen capaciteit voor het verkrijgen van stageplaatsen en leerwerkbanen voor schoolverlaters. Terwijl een effectieve aanpak van jeugdwerkloosheid het juist van dergelijke 'banen' zal moeten hebben. Daar moet op korte termijn voldoende en ervaren capaciteit voor worden geregeld.

De uitzendbranche heeft aangegeven medewerkers (ervaren accountmanagers) te kunnen leveren die door de recessie onvoldoende werk hebben binnen de eigen organisatie. Dit zijn professionals met veel ervaring in verschillende branches en een breed netwerk aan contacten in het regionale bedrijfsleven. Dit geeft op zeer korte termijn de mogelijkheden om te starten met het verkrijgen van meer vacatures / leerwerkbanen.

Om praktische reden lijkt het zinvol deze extra medewerkers tijdelijk te detacheren bij het UWV WERKbedrijf / Werkplein. Dit om een uniforme en afgestemde benadering van bedrijven te garanderen, alsmede om het duurzame regionale arbeidsmarktnetwerk daarmee op te bouwen.

De tijdelijke medewerkers kunnen door hun bezoeken aan de bedrijven en gesprekken met de HRM-verantwoordelijken, zorgen voor:

- *Het verkrijgen (melden) van meer vacatures.*
- *Het in beeld brengen van de kansen per sector.*
- *Bedrijven informeren over de digitale mogelijkheden om geschikte kandidaten te werven.*
- *Het ontsluiten van netwerken en aanbrengen van nieuwe contacten voor het UWV WERKbedrijf.*

### ***Digitale ontsluiting profielen-CV's***

In de regio zijn onlangs een tweetal digitale processen gestart, waarbij de werkzoekende zijn cv (profiel) vast legt in combinatie met een aansprekende korte video-presentatie. Dit betreft:

- De sociale dienst te Gorinchem die inmiddels vele honderden cv's van haar cliënten beschikbaar heeft in een digitaal systeem dat (intern) door de werkcoaches kan worden geraadpleegd en doorgezonden kan worden naar geïnteresseerde werkgevers.
- Het UWV WERKbedrijf is met het Mobiliteitscentrum te Dordrecht een regionaal project gestart waarbij de uitgebreide profielen (eveneens met filmpjes) van werkzoekenden op internet worden geplaatst zodat deze door bedrijven kunnen worden ingezien. Dit min of meer zelfbedieningsconcept is zeer goed te combineren met het van-werk-naar-werk principe, want juist de recent werkzoekenden zijn zeer aantrekkelijk voor het bedrijfsleven. Dit project is vrijwel gereed.

Inmiddels zijn deze systemen door de verschillende betrokken partijen besproken en is het plan ontstaan (zie uitgebreide uitwerking in de bijlagen) om dit te combineren tot een digitale internet ontsluiting van jonge werkzoekenden. E.e.a. is op korte termijn te realiseren door het systeem van het Mobiliteitscentrum aan te passen en samen te voegen met de procedures van de sociale dienst.

Dit sluit aan met de wensen van het bedrijfsleven. HRM-managers van grote ondernemingen hebben in overleg met de overheid aangegeven graag zelf het selectieproces voor hun vacatures te willen doen: 'Geef ons de cv's'.

Het gaat hierbij om een 'sphere' website waarin informatie wordt ontsloten en waarin kan worden gecommuniceerd tussen de deelnemers (zowel werkzoekenden als bedrijven).

Hierin kunnen werkzoekenden zich met hun profiel / competenties / werkervaring (kortom hun cv) aan het bedrijfsleven presenteren. Geïnteresseerde werkgevers die vacatures hebben te vervullen kunnen vervolgens zelf in de 'digitale kaartenbak' kijken, geschikte kandidaten selecteren en hen uitnodigen voor een gesprek

Voordelen van dit concept zijn snelheid, effectievere selectie en lage kosten. Hierdoor behoeven de uitvoeringsinstanties zich minder te richten op de goed bemiddelbare groep werklozen, waardoor er meer aandacht geschonken kan worden aan de groep die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Dit concept sluit ook goed aan bij de belevingswereld van jongeren, waarbij men reeds gewend is een profiel op internet te plaatsen. Bijvoorbeeld bij Hyves, maar ook op het zojuist ontwikkelde regionale Stagenetwerk staan inmiddels al de profielen van vele honderden ROC-studenten (deze kunnen dan eenvoudig worden 'doorgeschoven').

Het gaat daarbij vooral om de goed bemiddelbare werkzoekenden, jongeren die dicht bij de arbeidsmarkt staan en zelfredzaam zijn.

Maar door het inbouwen van begeleiding op basis van de indicatie bij de intake door het UWV WERKbedrijf, komt dit medium nu ook in aanmerking voor de groep kwetsbare jongeren. Zij het dat in deze situatie de contacten met de potentiële werkgever in eerste instantie via de begeleidende organisatie (sociale dienst / UWV WERKbedrijf) zullen lopen.

### ***Project "Practice what you preach"***

De gemeenten zijn zelf ook belangrijke werkgevers in de regio, waarbij ook 'intern' gekeken zal moeten worden om een actieve bijdrage te leveren aan het bestrijden van jeugdwerkloosheid. Het gaat daarbij ook om het goede voorbeeld geven aan bedrijven en instellingen, om kansen te creëren voor jongeren.

De doelstelling voor de regio is het zich inspannen om zelf 100 stageplaatsen/ leerwerkbanen voor jongeren te realiseren gedurende 2009-2011. Dit vergt publiciteit, voorlichting, werving, coördinatie, begeleiding en daarbij komen nog de extra kosten van stagevergoeding.

### ***Extra activiteiten Werkplein Gorinchem***

Dit betreft een uitbreiding van bestaande activiteiten van het Werkplein om met diverse (kleinschalige) maatregelen de jeugdwerkloosheid terug te dringen.

Hierbij wordt ingezet op:

- Uitbreiding van de bezetting met twee werkgeversadviseurs voor de (extra) acquisitie van leerwerkplekken, vacatures en stageplaatsen.
- Het organiseren van (voorlichtings)bijeenkomsten voor werkgevers.
- Collectieve voorlichting en matchbijeenkomsten voor jongeren.
- Activiteiten als rondleidingen bij bedrijven, voorlichting door bedrijven, etc.
- Arbeidsmarkt relevante projecten (met baangarantie en scholing)

- Contacten met onderwijs en bedrijven, mede om te komen tot een intensievere aanpak van de (voortijdig) schoolverlaters.

## **6.3 Kansen voor kwetsbare jongeren**

### **D. Preventieve maatregelen**

#### **Versterken kennisinfrastructuur / verbinden onderwijs-arbeidsmarkt-jeugdzorg**

De eerder genoemde maatregelen zijn vooral curatief van aard en hebben allereerst een focus op de korte termijn. Voor een duurzame oplossing van jeugdwerkloosheid zijn maatregelen noodzakelijk waarvan het rendement op de lange termijn zichtbaar wordt.

Het gaat dan om een combinatie van maatregelen die liggen op het terrein van het versterken van de kennisinfrastructuur, betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt - jeugdzorg en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

Dit laatste door het aanbieden van praktijkgericht onderwijs en een “warme” overgang van vmbo naar mbo, en van mbo naar werk. Doel van deze maatregelen zijn:

- Jongeren met een zwakke positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen.
- Instroom vanuit het onderwijs te bevorderen in sectoren waar tekorten ontstaan als gevolg van de vervangingsvraag, en als de economie aantrekt de uitbreidingsvraag.
- Jongeren meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt door het behalen van een startkwalificatie

In de regionale aanpak wordt daarom ingezet op de hierna genoemde maatregelen.

#### ***Uitrol pilot Routecoaches***

Als onderdeel van de aanpak van Route 23 is specifiek voor de groep Antilliaanse jongeren een pilot opgezet, de zogenaamde Routecoaches.

Eind 2007 startte het team van Routecoaches met de intensieve begeleiding van jongeren, met de bedoeling om hen die dreigen uit de trajecten te vallen binnen boord te houden. De routecoaches ondersteunen en begeleiden de jongeren om hindernissen uit de weg te ruimen. Ook komen zij door contacten in de wijk en met sportinstanties in gesprek met jongeren die niet aan werk zijn of een opleiding volgen.

De ervaringen met de pilot zijn positief. Er zijn meer jongeren op traject (instroom Route 23) geplaatst dan gepland. Deze pilot zal de komende maanden worden verbreed naar alle (werkloze) jongeren met Multi-problemen, zoals geen startkwalificatie, schulden, huisvestingsproblemen etc. Om deze uitbreiding mogelijk te maken wordt voor de periode van het convenant een 50% cofinanciering gezocht vanuit het kabinetsprogramma.

#### ***Door participatie naar werk***

Door middel van verschillende (arbeids)projecten wordt de maatschappelijke participatie voor jeugdige werklozen bevorderd.

Het betreft projecten van verschillende instanties gericht op betere kansen op arbeidsmarkt, door zinvolle competentie- en vaardigheidgerichte werkzaamheden. Naast het voorkomen van een gat in hun CV en een alsmaar groeiende afstand tot de arbeidsmarkt, wordt hiermee een zinvolle bijdrage aan de maatschappij geleverd waarbij jongeren actief werken naar toetreding op de arbeidsmarkt.

#### ***Extra begeleiding van AKA leerlingen***

De zogenaamde AKA leerlingen omvatten het laagste niveau MBO; jongeren die onder begeleiding eenvoudig werk kunnen verrichten. Bij de overstap van school naar werk is begeleiding nodig, vooral in deze periode van recessie zal de uitstroom naar werk extra moeilijk blijken.

Het is belangrijk dat zij niet uit zicht raken en pas veel later via Sociale Dienst / Route 23 in een vrijwel uitzichtloze uitkeringssituatie komen. Door inzet van extra school/werk-coaches worden deze leerlingen én hun potentiële werkgevers begeleidt, zowel de laatste maanden van hun studie (maart t/m juni) en de eerste maanden van hun werk (juni t/m december).

Ook wordt met hulp van de coach een goede gefundeerde beroepskeuze gedaan en krijgen persoonlijke omstandigheden die mogelijke een conflict met een baan op zouden kunnen leveren, tijdig de nodige aandacht.

Voor deze projecten wordt de nodige financiering via het convenant gezocht in de middelen uit het kabinetsprogramma.

Daarnaast wordt gewerkt aan een aantal nieuwe (preventieve) projecten, waarvan de ontwikkeling zelf wordt gedragen of uit andere reguliere middelen zal komen. Mogelijk dat in een later stadium van de looptijd van het convenant (2009-2011) alsnog voor concreet omschreven plannen cofinanciering zal worden gevraagd. Dit betreft de projecten:

### **1. Ontwikkelen vakonderwijs**

Om ervoor te zorgen dat jongeren met een startkwalificatie op de arbeidsmarkt komen waar vraag naar is, wordt op het Leerpark Dordrecht en 3 LOC's programma's (vakscholen) ontwikkeld waarbij sprake is van:

- Doorlopende leerlijn vmbo's-mbo-hbo/werk;
- Vakmanschap en praktijkgericht onderwijs dat centraal staat;
- Betrokkenheid bedrijfsleven;
- Opdrachtgericht onderwijs;
- Ondernemend onderwijs.

Dit versterkt de maatregel Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf (RE-OP).

De totale kosten worden geschat op € 1.500.000.

### **2. Realiseren samenhangend aanbod**

Jongeren met zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben ondersteuning nodig. Het gaat hierbij om het realiseren van een samenhangend aanbod van voorzieningen waarbij combinaties worden gemaakt van (jeugd)zorg, laagdrempelig onderwijs, verworven competenties en arbeidsmarkt.

Het doel is daarbij het voortijdig uitval uit het reguliere onderwijs te voorkomen zodat de kans op blijvende en passende arbeid wordt vergroot

Het gaat daarbij om verschillende groepen jongeren:

- Van belang is de 'multiproblem' jongeren met coaches te begeleiden om de thuissituatie te stabiliseren en belemmerende factoren naar werk en scholing op te lossen. Het gaat hierbij om problemen als minder goed ontwikkelde vaardigheden, gedragsproblemen, gebroken gezinnen,, chronische armoede, werkloosheid, schulden en criminaliteit in de directe omgeving.
- Speciale aandacht gaat uit naar jongeren van niet-westerse afkomst. Zij zijn oververtegenwoordigd in de cijfers van voortijdig schoolverlaters (VSV) en jeugdwerkloosheid. Bij de aanpak van deze jongeren worden rolmodellen ingezet voor het bieden van een wenkend perspectief en het bieden van een reëel beroepsbeeld. Hierbij worden zelforganisaties en allochtone werkgeversorganisaties betrokken.
- Een andere groep die het extra zwaar zal krijgen bij het vinden van een baan zijn de AKA leerlingen. Zij worden in de periode van onderwijs naar arbeidsmarkt al extra begeleid en ondersteund.
- Tot slot zal een groot aantal jongeren die geen werk kunnen vinden een gat in hun CV krijgen, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt steeds groter wordt. Voor deze jongeren worden programma's ontwikkeld om competenties en vaardigheden te ontwikkelen, en een CV op te bouwen.

Het gaat er vooral om deze jongeren door middel van extra ondersteuning via onderwijs een perspectief te bieden en hen naar duurzame arbeid te leiden.

Daarvoor moet zowel de begeleiding die de school zelf verzorgt en vooral het onderwijs betreft, als ook de zorg - en hulpverlening van de verschillende partijen buiten de school, goed geregeld zijn. Het ondersteuningaanbod aan (overbelaste) jongeren zal laagdrempelig en zoveel mogelijk in/om de school gesitueerd moeten zijn. Daarom ligt het voor de hand dat instellingen hun aanbod deels organiseren vanuit en in nauwe samenwerking met de school.

Daarnaast is een belangrijk onderdeel van de aanpak de verbinding school – arbeidsmarkt. Het 'Leren op de werkvloer' past vaak beter bij de leerstijl van deze groep jongeren dan 'schools' onderwijs. De stap van school naar werk wordt daarmee kleiner, net als het risico op langdurige werkloosheid. Een voldoende aanbod aan naschoolse voorzieningen is van belang voor een zinvolle vrijetijdsbesteding. Dat vergt voldoende opvang en toezicht. Hiermee wordt voorkomen dat jongeren doelloos op straat rondhangen met alle gevolgen van dien.

## E. Begeleiding naar werk

Jongeren zonder startkwalificatie hebben meer aandacht nodig en zullen gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt naar werk moeten worden begeleid.

Uit voorgaande jaren blijkt het voor deze doelgroep zeer moeilijk om na het beëindigen van de school zelfstandig aan het werk te komen. Zeker nu in deze tijd van recessie is het voor deze groep in het geheel niet gemakkelijk om een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven.

Verschillende instellingen houden zich met deze problematiek bezig (sociale diensten, WSP, Route 23, Dordtmij, enz.) en verzorgen programma's om deze jongeren met subsidie aan werk te helpen. Hierbij doet zich wel het gevaar voor van verdringing op de arbeidsmarkt, waarbij betaalde banen worden afgestoten om door gesubsidieerd werk te worden overgenomen. Dit verstoort de arbeidsmarkt en leidt slechts tot hogere kosten voor de overheid. Tevens zullen bij het beëindigen van de subsidie de betreffende jongeren wellicht weer hun baan verliezen.

Bij de programma's zal er daarom op worden gelet dat het verdringingseffect zich niet voordoet.

### ***Arbeidspool naar regulier werk***

Het doel van de arbeidspool is jongeren werkervaring op te laten doen om daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Hiervoor hebben de uitvoeringsinstanties al de beschikking over allerlei subsidie-instrumenten, maar het ontbreekt vooral aan concrete vacatures bij bedrijven die deze jongeren in dienst willen nemen.

Met de arbeidspool wordt een detacheringconstructie opgezet. De jongere is in dienst (op tijdelijk contract) van de arbeidspool, die daarmee alle risico's en verplichtingen voor een jaar op zich neemt. Tevens verzorgt de arbeidspool voor de (persoonlijke) begeleiding en nazorg, zodat een no-risk situatie ontstaat. De jongeren worden vanuit de arbeidspool geplaatst bij bedrijven die daarvoor een uurtarief betalen dat oploopt naar gelang de toegenomen kwalificaties van de gedetacheerde jonge medewerker. Dit kan voor (maximaal) een periode van een jaar, waarna de jongere op reguliere basis aan de slag zou moeten via een arbeidscontract bij het bedrijf.

Op basis van de eerste verkenningen op de arbeidsmarkt worden hier grote mogelijkheden mee verwacht, waardoor per jaar enkele honderden jongeren zonder startkwalificatie aan werk kunnen worden geholpen.

Onderzocht wordt nog of het zinvol is met één algemene arbeidspool in de regio te werken, of met afzonderlijke entiteiten gesplitst naar branches (maar wel met één gezamenlijke backoffice). De laatste variant maakt het mogelijk meer gericht samen te werken met brancheorganisaties die een deel van de acquisitie naar baanopeningen bij werkgevers kan verzorgen. Het wordt daarmee dan iets meer 'van de branche', dan van de sociale instellingen.

Voor financiering van een deel van de kosten van de arbeidspool wordt een beroep gedaan op de middelen van het kabinetsprogramma. De 'salarissen' van de medewerkers die op deze wijze worden gedetacheerd, worden betaald door de sociale dienst die voorheen de bijstandsuitkeringen betaalde.

### ***Verschillende WSP-trajecten***

Het Werkgevers Service Punt organiseert meerdere projecten waarbij uitkeringsgerechtigden met een gerichte (vaak korte) opleiding voor een beroep wordt opgeleid waaraan in de regio bij het bedrijfsleven behoefte is. Hierbij wordt uitzicht op een baan geboden.

Ook zijn er trajecten die zorgen voor werkervaring, waarmee de betrokkenen naar de arbeidsmarkt worden geleid.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Chauffeur Doelgroepenvervoer / Logistiek en Transport ('Ga de baan op')

- Allround Logistiek medewerker
- Callcenter medewerker
- Kunsttraject Dordrecht
- Wielwijk beveiliging

Deze trajecten worden uit de reguliere bronnen bekostigd. Hierbij worden voor de opleiding en ter ondersteuning van de werkgevers, verschillende subsidiemogelijkheden ingezet.

***Spijkers met koppen slaan!***

Dit project omvat het creëren van een leerwerkomgeving voor een groep jongeren met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, met het doel op termijn uit te stromen naar regulier werk. Hiervoor zijn participatiebanen gecreëerd bij een gespecialiseerd re-integratiebedrijf, die de jongeren werk verschaft in allerlei bouwklussen o.a. bij scholen en woningbouwcorporaties. Gelijktijdig volgen de jongeren een gerichte AKA-BBL opleiding. Het is de bedoeling dat de jongeren met meer talent vervolgens uitstromen naar reguliere banen. Voor dit traject is er een exploitatietekort begroot zijnde het verschil tussen kosten (na ontvangen bijdragen sociale dienst) en opbrengsten uit verrichte klussen. Voor de dekking van dit te verwachten tekort zijn extra middelen nodig, waarbij een 50% cofinanciering vanuit het actieplan is voorzien.



## F. Benutten van alle talenten

Niet alleen in de samenleving maar ook in tal van arbeidsorganisaties neemt de diversiteit aan achtergronden in het personeelsbestand behoorlijk toe.

- Zo is de groei van de beroepsbevolking de afgelopen 10 jaar voor 64% door participatie van vrouwen tot stand gekomen.
- De algemene prognose is een krimp van de beroepsbevolking. Daarentegen zal vanwege de relatief jonge bevolkingsopbouw, de allochtone beroepsbevolking de komende jaren met 60% toenemen.
- Het openstellen van grenzen heeft geleid tot een influx van arbeidskrachten uit het voormalig Oostblok.
- Een reserve potentieel aan arbeidskrachten is nog te vinden onder Wajongers.

Dit thema heeft alle aandacht. De SER kwam met een advies over diversiteitsmanagement binnen arbeidsorganisaties. Vanuit het ministerie van SZW wordt diversiteitsbeleid in de regio's gestimuleerd. In Dordrecht is besloten om werk te gaan maken van diversiteitsmanagement.

Het UWV WERKbedrijf heeft een aantal producten ontwikkeld om de dienstverlening aan diversiteitsgroepen te optimaliseren. Deze trainingen zijn voor werkcoaches, klantmanagers en andere poortwachters relevant.

Er is ook een zeer groot bedrijfseconomisch belang: het benutten van divers talent in de toekomst is een pure noodzaak voor bedrijven en instellingen om concurrentie voordeel te behouden.

Studies naar diversiteit in organisaties hebben aangetoond dat:

- Het omgaan met een grotere diversiteit aan collega's managers helpt om betere besluiten te nemen.
- Diversiteit levert ook nieuwe ideeën en oplossingen omdat geput wordt uit een grotere variatie van informatie en relevante ervaringen.
- Diversiteit kan ondersteunen bij het vergroten van het marktaandeel en verbreding van dienstverleningsaanbod.
- Diversiteit in het personeelsaanbod de flexibiliteit en aanpassingsvermogen van organisaties vergroot.

In het kader van dit regionale actieplan worden de volgende concrete activiteiten uitgevoerd om diversiteit in de regio ZHZ optimaal te benutten.

1. faciliteren van een kenniskring van HRM managers inzake diversiteitsmanagement
2. Beter toerusten van professionals van instellingen die als intermediair op de arbeidsmarkt fungeren (de zg. poortwachters)
3. het zichtbaar maken van succesvoorbeelden (rolmodel functie)
4. Werkzoekenden uit diversiteitsgroepen beter toerusten middels de training 'Strategisch bewegen op de arbeidsmarkt'

Nu naar verwachting vooral de zwakkere groepen de grootste klappen zullen krijgen in deze recessie en de werkloosheid onder hen zal stijgen, is het taak nu al te starten met de genoemde activiteiten.

## 7. PROCES / STUURGROEP

Voor de algehele sturing, coördinatie en ondersteuning van de uitvoering van het regionaal actieplan wordt een programma organisatie opgezet.

Dit bestaat uit de volgende onderdelen:

### 1. Een stuurgroep

Deze stuurgroep bewaakt de voortgang van het actieplan voor de hele regio. De bestaande *Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid* wordt aangevuld met vertegenwoordigers uit de volgende organisaties:

#### *Bedrijfsleven*

- Werkgevers Drechtsteden (WD), VNO-NCW gelieerd
- Industriële Kring Gorinchem (IKG)
- Dordrechtse Ondernemersvereniging (DOV), MKB georiënteerd
- FNV Jongeren

#### *Onderwijs & Kenniscentra*

- ROC Da Vinci College
- COLO

#### *Uitvoeringsinstanties*

- UWV WERKbedrijf
- Regionale Sociale Dienst AOV

### 2. Een ambtelijk projectteam

In dit team zit een aantal projectleiders/adviseurs die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de verschillende onderdelen van het regionale actieplan, waaronder de adviseur Leren en Werken Drechtsteden.

Het projectteam ondersteunt de stuurgroep en levert een ambtelijke secretaris voor de Regionale Taskforce(s).

Dit team is ook verantwoordelijk voor de monitoring, rapportage en financiële verantwoording over de convenantafspraken.

Het ambtelijk projectteam staat onder leiding van de Programmamanager Arbeidsmarktbeleid.

Voordat op zinvolle wijze met veel projecten kan worden gestart is het nodig z.s.m. een goed inzicht te verkrijgen in de regionale arbeidsmarkt. Gerichte informatie over de kansen voor jongeren, per sector en zelfs per beroepsgroep. Met hierbij een gedegen inschatting van de toekomstverwachtingen.

Dit is nodig voor een effectieve aanpak van de jeugdwerkloosheid. De verschillende maatregelen in dit actieplan zullen moeten aansluiten op de behoeften en kansen van de doelgroepen / branches. Met kennis omtrent kansrijke sectoren voor de toekomst, de verwachtingen omtrent vergrijzing, een goed inzicht omtrent de mismatch op de arbeidsmarkt en de daadwerkelijke vacatures, kan vervolgens gericht beleid worden gemaakt met o.a. omscholing, arbeidpool, gesubsidieerde trajecten, enz.

Het projectteam zal dit onderzoek coördineren. De uitvoering zal in nauwe samenwerking met Colo, de Kenniscentra, het UWV Werkbedrijf en andere partners plaats vinden, die reeds over een schat aan informatie beschikken.

Deze informatie zal in een regionale context moeten worden geplaatst en getoetst aan de meningen vanuit het bedrijfsleven zelf.

## 8. Concrete Plannen

Gedetailleerde planbeschrijvingen zijn opgenomen in de Bijlage, onderdeel D (zie verwijzingen).

Bijl.	Actie / omschrijving	Aantal/tijd	Partners	Kosten
<b>Algemene projecten</b>				
D.1	<b>Projectteam Aanpak Jeugdwerkloosheid</b> Ambtelijke organisatie ter ondersteuning van de Stuurgroep en Taskforce, coördinatie van en controle op de projecten in dit plan en het convenant	Periode 2009-2011	Gemeente Dordrecht	€ 500.000
D.2	<b>Onderzoek arbeidsmarkt – toekomst</b> Inzichtelijk maken van kansen (vacatures) op de arbeidsmarkt om de acties daarop effectief te richten	Periode 2009-2010	Gemeente Dordrecht Colo / Kenniscentra	€ 50.000
<b>Communicatie</b>				
D.3	<b>Publiciteitscampagne 'Vacature-jacht'</b> Via een PR campagne bewerkstelligen dat door werkgevers meer vacatures worden gemeld.	>100 2009-2010	Gemeente Dordrecht UWV WERKbedrijf Sociale Dienst Werkgevers Drechtsteden.	€ 350.000
	<b>Informereren verenigingen / intermediairs</b> Bestuurders informeren over actieplan en benodigde betrokkenheid, i.c.m. het bijdragen aan informeren van leden	2009	Gemeente Dordrecht Leden Stuurgroep	€ 25.000
D.4	<b>Regionale Taskforce Jeugdwerkloosheid</b> Bekende (ex)ondernemers die zorgen voor bekendheid en contacten in de verschillende branches.	16 pers. 2009-2010	Gemeente Dordrecht Werkgevers Drechtst. UWV WERKbedrijf	€ 75.000
D.5	<b>Brancheoverleg met bedrijven</b> Afstemming met de belangrijkste bedrijven per branche en hun medewerking en ideeën verkrijgen	10-15 x in 2009	Taskforce lid + Werkgevers Drechtst. UWV WERKbedrijf Sociale Dienst / WSP	€ 40.000
D.6	<b>Digitale communicatie</b> Informatie verspreiden en deelname bewerkstelligen bij ondernemingen via 5 sectorgerichte nieuwsbrieven	5 sectoren 1xper 2wk 2009-2011	ROC Da Vinci College Gemeente Dordrecht- uitvoeringsinstanties WD / Wididi	€ 250.000
D.7	<b>Interactieve communicatie met jongeren</b> Interactieve vraagbaak en informatiepunt voor jongeren die geen baan vinden	> 2.000 2009-2011	Sociale Dienst / diverse participanten Onderwijs / decanen	€ 212.000
	<b>Jongeren participatie voor een duurzaam resultaat (overige projecten)</b> • Nieuw op de arbeidsmarkt		Div.gemeenten Uitvoeringsinstanties Onderwijsinstellingen	PM

	• Jongeren en de sociale dienst			
<b>Scholing</b>				
D.8	<b>Omscholing ander vakgebied</b> Werkloze jongeren met een startkwalificatie binnen een jaar omscholen naar vakgebieden met vacatures.	200 p.jaar 2009-2011	ROC Da Vinci College UWV WERKbedrijf WSP Colo / Kenniscentra Div. intermediairs	€ 2.200.000
D.9	<b>Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf</b> Stimuleren en faciliteren van leer-werk banen voor branches die dit nog niet kennen. Detachering bij bedrijven.	>100 p.jaar 2 jaar: 2009-2011	ROC Da Vinci College SSPB - Deltametaal Werkgevers Drechtst. Sociale Dienst - COLO	€ 1.100.000
D.10	<b>Instroom en Opleiden Metaal</b> Opleiden en detacheren jongeren bij de (grote) metaalbedrijven in de regio	2009-2012	Stichting Deltametaal OOM – A+O	€ 250.000
D.11	<b>Talent Training Programma (admin.)</b> Scholing + uitplaatsing in administratieve beroepen 5 projecten à € 45.000	75 pers. 1 x in 2009 2 x in 2010 2 x in 2011	Tempo Team UWV WERKbedrijf Sociale Dienst ROC Da Vinci College	€ 225.000
	<b>Talent Training Programma (overig)</b> Scholing + uitplaatsing in verschillende beroepen, bijv. techniek	75-100 pers. 2009-2011	Intermediar(s) UWV WERKbedrijf Sociale Dienst ROC Da Vinci College	€ 250.000
<b>Arbeidsbemiddeling</b>				
	<b>Middelen UWV WERKbedrijf</b> Extra inzet voor jongeren die geen uitkeringsrelatie met UWV hebben	2009-2011	UWV WERKbedrijf SDD / RSD	€ 100.000
D.12	<b>Banenmarkten / opleidingsbeurs bij ROC</b> Werkzoekende jongeren informeren over opleidingen en helpen aan banen via vacaturebeurs (banen/stages)	4x Dordr. 2x Gorinch. 2009-2010	ROC Da Vinci College UWV WERKbedrijf Werkgevers Drechtst. Sociale Dienst	€ 175.000
D.13	<b>Inzet uitzendbranche bij UWV-Werkplein</b> Detacheren van intermediairs uit de uitzendbranche bij UWV WERKbedrijf om pro-actief de bedrijven te benaderen en de 'vacatures op te halen'	10 interm. 1 jaar	UWV WERKbedrijf Uitzendbureaus (div.)	€ 500.000
D.14	<b>Digitale ontsluiting profielen-CV's</b> Een digitaal regionaal aanbod met cv's van jongeren die de werkgevers met vacatures kunnen raadplegen/benaderen	> 1.000 2009-2011	UWV WERKbedrijf RSD-AOV Werkgevers Drechtst. HCE JobCr./ Wididi	€ 250.000
	<b>Practice what you Preach</b> Als gemeenten zelf het goede voorbeeld geven voor extra leerwerkbanen/stageplaatsen.	100 pers. 2009-2011	Alle gemeenten in de regio.	€ 150.000
D.15	<b>Extra activiteiten Werkplein Gorinchem</b> Acquisitie van banen, bijeenkomsten voor werkgevers, voorlichting aan jongeren en	2009-2011	Werkplein Gorinchem Diverse partners	€ 150.000

	diverse projecten			
<b>Preventieve maatregelen</b>				
D.16	<b>Uitrol pilot Routecoaches</b> Routecoaches ter ondersteuning en begeleiding van multi-probleem jongeren in aansluiting op succesvolle pilot	2009-2011	Sociale Dienst Verschillende uitvoeringsinstanties	€ 500.000 (is 50% cofinanciering)
D.17	<b>Door participatie naar werk</b> Jongeren door werk in maatschappelijke projecten ervaring en een betere kans bieden zodra de arbeidsmarkt aantrekt	100 pers. 2009-2011	Sociale dienst Gemeenten Div. instellingen	€ 163.000
D.18	<b>Extra begeleiding van AKA leerlingen</b> AKA leerlingen worden bij de overstap van school naar werk extra begeleid	2009-2011	Diverse (AKA) onderwijsinstellingen	€ 250.000
	<b>Ontwikkelen vakonderwijs</b> Ontwikkelen van praktijk- en vraaggericht onderwijs en aanpakken van schooluitval		AOC Wellantcollege, ROC Da Vinci College, H3O, Stedelijk Dalton Bedrijfsleven	PM
	<b>Realiseren samenhangend aanbod</b> Maatregelen om (overbelaste) jongeren met een zwakke positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen.		Gemeenten Sociale Dienst/Jeugdzorg ROC Da Vinci College Bedrijfsleven	PM
<b>Begeleiding naar werk</b>				
D.19	<b>Spijkers met koppen slaan!</b> Leer-werkprogramma in de bouw voor jongeren met problemen en grote afstand tot de arbeidsmarkt	2009-2011	BST re-integratie SSPB / Woonbron Hans Petrischool	€ 70.000 (is 50% cofinanciering)
	<b>Arbeidspool</b> Het met subsidie tegen een laag uurtarief detacheren van (kansarme) jongeren bij bedrijven die na verloop van tijd / ervaring uitzicht op een baan bieden	2009-2011	SDD	€ 800.000
	<b>WSP-trajecten</b> Combinaties van opleiding en begeleiding naar werk voor verschillende banen		Sociale dienst Diverse partners	PM
<b>Benutten van alle talenten</b>				
	<b>Kenniskring diversiteitsmanagement</b> Kennis ontwikkeling en uitwisseling HRM van Profit en not for profit organisaties d.m.v. masterclasses, lezingen en netwerkbijeenkomsten	Start 15 bedrijven  2009-2011	Werkgevers Onderwijs Hoogleraren LND DIV en Forum	€ 50.000
	<b>Competenties professionals</b> Cursussen, workshops en trainingen om	Pilot 2009 2010-2011	Obv aanbestedings- procedure de	€ 75.000

	professionals bij het UWV WERKbedrijf, sociale diensten, re-integratiebedrijven, intakers van scholingsinstellingen, enz. toe te rusten met competenties zodat de dienstverlening aan diversiteitsgroepen kan worden geoptimaliseerd.	10 x 12p. = 120 professionals in de regio	uitvoerder nog te selecteren	
	<b>Good practices</b> Jongeren met een succesvolle schoolloopbaan en/of loopbaan op de markt als rolmodel inzetten naar andere jongeren	Nader te bepalen	ROC Da Vinci College UWW WERKbedrijf Diverse instellingen	€ 20.000
	<b>Strategisch bewegen op de arbeidsmarkt</b> Gekwalificeerde werkzoekenden coachen en begeleiden bij het vinden van een baan op de arbeidsmarkt en deze ook te behouden	5 groepen van 10 = Totaal 50 jongeren	Servicepunt HOA UWW WERKbedrijf Ondernemersver. en Contact Jonge Bedrijven	€ 50.000

Het totaal van deze concrete plannen bedraagt € 8.830.000.

Dit terwijl verschillende partners nog volop bezig zijn in het ontwikkelen van aanvullende plannen, die eveneens stuk voor stuk effectief moeten zijn willen ze worden overgenomen. Tevens is aan het bedrijfsleven een oproep uitgegaan om mee te denken, waar al diverse reacties op binnenstromen die mogelijk een plaats verdienen in de gezamenlijke aanpak. Het tijdsbestek was echter te kort om deze initiatieven reeds in dit actieplan op te nemen. In een later stadium zullen deze projecten alsnog in de actieplannen kunnen worden opgenomen.

Zoals eerder genoemd zijn in deze begroting slechts de aanvullende activiteiten opgenomen die vallen onder het kabinetsprogramma en waarvoor via het convenant om financiering wordt verzocht. Daarnaast zijn een aantal aanverwante maatregelen genoemd die onder het reeds ingezette reguliere beleid vallen en uit andere (eigen/reguliere) bronnen worden gefinancierd. Als deze projecten al zijn genoemd, dan zijn ze zonder bedrag als PM in het overzicht opgenomen.

Met deze plannen en bijbehorende begroting kan naar onze mening de jeugdwerkloosheid in de regio op effectieve wijze worden bestreden. Zoals reeds in de inleiding genoemd zal het waarschijnlijk niet mogelijk zijn dit volledige bedrag vanuit het kabinetsprogramma gefinancierd te krijgen. Daarom zal voor daartoe in aanmerking komende initiatieven tevens gezocht worden naar aanvullende middelen, zoals ESF programma's en cofinanciering door de provincie Zuid-Holland.

## 9. Jaarplanning

De capaciteit en de financiën ontbreken om alle plannen direct in volle vaart ter hand te nemen. We missen op dit moment ook nog een goed zicht op de (te verwachten) werkloosheid onder de duizenden schoolverlaters om gericht maatregelen te treffen.

De omvang van de groep die geen werk kan vinden, de sectoren/studierichtingen en de verschillende opleidingsniveaus, zullen pas over enige weken in september/oktober duidelijk gaan worden.

Het is nu aan het einde van de zomervakantie taak te werken aan zaken zoals voorlichting aan schoolverlaters, zoals op de banen- en opleidingsbeurs. Mede om jongeren vooral te stimuleren (nog een jaar) door te leren.

Maar ook zal met spoed gewerkt worden aan het verkrijgen van gerichte (toekomst)informatie over de regionale arbeidsmarkt, het betrekken van het bedrijfsleven bij de problematiek van jeugdwerkloosheid, het ontwikkelen van de nodige communicatiekanalen, en het successievelijk opstarten van de verschillende projecten.

Het een en ander zal de nodige tijd vergen om effectief te kunnen zijn. Het actieplan is dan wel zeer ambitieus, maar op korte termijn zal het effect moeilijk te meten zijn (i.v.m. doorleren) en nog maar een beperkt aantal extra banen kunnen opleveren.

Dit laat onverlet dat in de nog resterende maanden van 2009 hard gebouwd zal worden aan de verschillende acties, waarvan het rendement vooral pas volgend jaar zichtbaar zal worden.

Door de Stuurgroep zullen de prioriteiten worden bepaald en zullen de verschillende projecten in gang worden gezet.

Naast het kostenaspect zal ook naar de doelmatigheid (de aantallen) van de acties worden gekeken, waarbij de komende maanden ongetwijfeld door een voortschrijdend inzicht ook ingespeeld moet gaan worden op gewijzigde omstandigheden. Dit zal aanpassingen in tijd en vorm vergen.

Om het resultaat van de integrale plannen van de regio te beoordelen, is het goed te beseffen dat met betrekking tot de arbeidsmarkt verschillende 'stromen' te onderkennen zijn:

1. Een toestroom van werkzoekenden jongeren (schoolverlaters en degenen die nu werkloos zijn geworden).
2. Een **reguliere** instroom naar werk van jongeren die zelf (of via de arbeidsbemiddeling) op de min of meer gebruikelijke wijze hun weg naar een baan weten te vinden.
3. Een **gearrangeerde** instroom, jongeren die met extra scholing, (maatwerk)ondersteuning, subsidies, enz. actief aan werk geholpen worden.

Het beleid zal erop zijn gericht de toestroom (1) te beperken, door zoveel mogelijk jongeren te stimuleren bewust door te leren. Daarnaast zal de aanzienlijke reguliere instroom (2) waar mogelijk gefaciliteerd worden, o.a. met meer gerichte capaciteit in de arbeidsbemiddeling en het verkrijgen van zoveel mogelijk baan/stageopeningen bij werkgevers.

Voor een naar verhouding beperkt aantal jongeren is extra aandacht (3) nodig. Dit betreft degenen die door hun studie/beroepskeuze weinig kansen op de arbeidsmarkt hebben en in aanmerking komen voor om- en bijscholing. En natuurlijk de groep kwetsbare jongeren die altijd al ondersteuning en arrangementen nodig hebben, vooral nu in deze moeilijke tijd op de arbeidsmarkt.

Uitgaande van de aard van de projecten wordt vooralsnog uitgegaan van de volgende planning (in verband met het financiële karakter zijn de PM-projecten hier niet specifiek in genoemd):

<b>KOSTEN</b>						
Project / actie	Procent. verdeling %			Verdeling begroting		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
<b>Algemene projecten</b>						
Projectteam	25	50	25	125.000	250.000	125.000
Onderzoek arbeidsmarkt	70	20	10	35.000	10.000	5.000
<b>Communicatie</b>						
Publiciteitscampagne Vacature-jacht	60	30	10	210.000	105.000	35.000
Informereren verenigingen e.o.	50	40	10	13.000	10.000	2.000
Regionale Taskforce(s)	40	40	20	30.000	30.000	15.000
Brancheoverleg bedrijven	50	50	-	20.000	20.000	-
Digitale communicatie	25	50	25	65.000	125.000	60.000
Interactieve communicatie jongeren	20	50	30	45.000	110.000	57.000
<b>Scholing</b>						
Omscholing ander vakgebied	10	60	30	220.000	1.320.000	660.000
Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf	20	50	30	220.000	550.000	330.000
Instream en Opleiden Metaal	20	50	30	50.000	125.000	75.000
Talent Training Programma (admin.)	20	40	40	45.000	90.000	90.000
Talent Training Programma (overig)	20	50	30	50.000	125.000	75.000
<b>Arbeidsbemiddeling</b>						
Middelen UWV WERKbedrijf	20	50	30	20.000	50.000	30.000
Banenmarkten / opleidingsbeurs	50	50	-	90.000	85.000	-
Inzet uitzendbranche voor vacatures	30	60	10	150.000	300.000	50.000
Digitale ontsluiting cv's	40	50	10	100.000	125.000	25.000
Practise what you Preach	40	60	-	60.000	90.000	-
Extra activiteiten Werkplein	20	50	30	30.000	75.000	45.000
<b>Preventieve maatregelen</b>						
Uitrol pilot Routecoaches (50%)	-	50	50	-	250.000	250.000
Door participatie naar werk	20	50	30	30.000	83.000	50.000
Extra begeleiding AKA leerlingen	20	50	30	50.000	125.000	75.000
<b>Begeleiding naar werk</b>						
Spijkers met koppen slaan	20	50	30	15.000	35.000	20.000
Arbeidspool		50	50		400.000	400.000
<b>Benutten van alle talenten</b>						
Kenniskring diversiteitsmanagement	20	50	30	10.000	25.000	15.000
Competenties professionals	15	60	25	10.000	45.000	20.000
Good practises	25	50	25	5.000	10.000	5.000
Strategisch bewegen op arbeidsmarkt	10	60	30	5.000	30.000	15.000
<b>TOTAAL (per jaar)</b>				<b>1.703.000</b>	<b>4.598.000</b>	<b>2.529.000</b>
<b>TOTAAL (cumulatief)</b>				<b>1.703.000</b>	<b>6.301.000</b>	<b>8.830.000</b>



De doelmatigheid is lastiger te becijferen dan de begrote kosten. Dit omdat het niet alleen gaat om het aantal jongeren dat concreet via een arrangement aan een baan (of scholing) wordt geholpen. Zoals hiervoor al is verwoord gaat het bij de bestrijding van de werkloosheid er ook vooral om de toestroom te beperken en de reguliere uitstroom te bevorderen. Landelijk wordt dit door het kabinet ook op deze wijze gepropageerd, waar wij in de regio een concrete invulling aan geven.

Het resultaat van onze inspanningen zal daarom slechts indirect te meten zijn door een (blijvend) laag aantal jeugdige werkzoekenden. Op deze indirecte wijze wordt dan ook onze ambitie ingezet op het beperken van de werkloosheid tot 4.000 jongeren.

Deze ambitie vergt enige nadere cijfermatige onderbouwing omtrent de regio:

Totale bevolking	455.000	
Beroepsbevolking (potentieel: 15 – 65 jaar)	301.000	
Aandeel jongeren (15 – 27 jaar)	66.0000	
<b>Werkzoekenden NWW</b>		
- totaal	7.700	2,5% van de beroepsbevolking (landelijk 6,2% <sup>2</sup> )
- < 27 jaar	1.100	1,6% van de beroepsbevolking (landelijk 5%)
Aantal schoolverlaters (schatting per jaar)	6.000	

De gunstige werkloosheidcijfers van de regio zijn opvallend. Dit verklaren wij uit het feit dat deze regio gedomineerd wordt door de technische maakindustrie (scheepsbouw en metaal) waar de langjarige orderportefeuilles nu nog voor werk zorgen. Echter de instroom van orders droogt op, er worden zelfs orders geannuleerd. Dit toont al aan dat de grote problemen hier nog moeten komen.

De regioambitie houdt in dat in de 2-jaar periode 2009-2011 in totaal ruim 9.000 jongeren (aanvullende) scholing of een baan moeten vinden.  
(NWW 1.100 plus 2 jaar toestroom van 6.000 p.j. minus ambitie NWW maximaal 4.000 = 9.100)

Dat vergt dus per jaar 4.500 jongeren. Het is niet bekend wat de arbeidsmarkt hiervan zonder stimulering op kan nemen (doorstroom/vervanging/vergrijzing). Maar ten opzichte van de totale beroepsbevolking en gezien de te verwachten problemen in de maakindustrie van de regio, is dit aantal zeker ambitieus te noemen.

Voor de zomervakantie zijn jongeren al geattendeerd op de moeilijke arbeidsmarkt en worden ze gestimuleerd hun studie voort te zetten. Dit gebeurt o.a. met de digitale (interactieve) campagne [www.Watdoeijenajexamen.nl](http://www.Watdoeijenajexamen.nl), die zal worden voortgezet.

Landelijk heeft het kabinet met de sociale partners afgesproken dat iedere werkzoekende jongere binnen 3 maanden een werkplek krijgt aangeboden. Deze ambitie willen we op lokaal niveau zien te verzilveren, waardoor met voorlichting en overreding werkgevers (inclusief de overheid zelf) zeer actief worden benaderd. Tevens wordt de arbeidsbemiddeling bevorderd, zowel met extra capaciteit als nieuwe effectieve mogelijkheden tot 'zelfbediening'.

Samen zijn dit de twee hoofdlijnen om de toestroom te beperken en de reguliere instroom te bevorderen. Dit zal van toepassing zijn op het merendeel van de genoemde 9.000 jongeren. Dat vergt het deel van de middelen, zoals in de begroting is aangegeven.

<sup>2</sup> Het CBS-werkloosheidcijfer kent een andere definitie en bedraagt 4,9% (eind juni 2009).

Maar daarnaast zijn de komende maanden ook allerlei projecten gepland die scholing en begeleiding naar werk stimuleren. Deels met betrekking tot de mismatch op de arbeidsmarkt, deels ten behoeve van verschillende groepen kwetsbare jongeren. Naar verhouding vergt dit meer middelen dan het bevorderen van de reguliere instroom.

Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven, met een inschatting van de betrokken aantallen jongeren die (in 2009) met de gearrangeerde instroom worden geholpen op de arbeidsmarkt:

<b>Doel / Aantallen</b>			
<b>Project / actie</b>	<b>M.b.t. toestroom / reguliere uitstroom</b>	<b>M.b.t. gearrangeerde uitstroom</b>	<b>Aantallen 2009</b>
<b>Algemeen projectteam / onderzoek</b>	Faciliteren, organiseren en bewaken m.b.t. totaal		
<b>Communicatie</b>	X		
<b>Scholing</b>			
Omscholing ander vakgebied		X	20
Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf		X	30
Instroom en Opleiden Metaal		X	10
Talent Training Programma (admin.)		X	15
Talent Training Programma (overig)		X	15
<b>Arbeidsbemiddeling</b>	X		
<b>Preventieve maatregelen</b>			
Uitrol pilot Routecoaches (50%)	X		
Door participatie naar werk		X	20
Extra begeleiding AKA leerlingen	X		
<b>Begeleiding naar werk</b>			
Spijkers met koppen slaan		X	10
<b>Benutten van alle talenten</b>	X		

Vanwege het beperkt aantal resterende maanden van 2009 en de tijd die vooraf nodig zal zijn de verschillende projecten op te starten, zijn de verwachte aantallen jongeren die we met de arrangementen aan werk helpen voor dit jaar nog gering.

## Informatie arbeidsmarkt en werkgelegenheid regio ZHZ

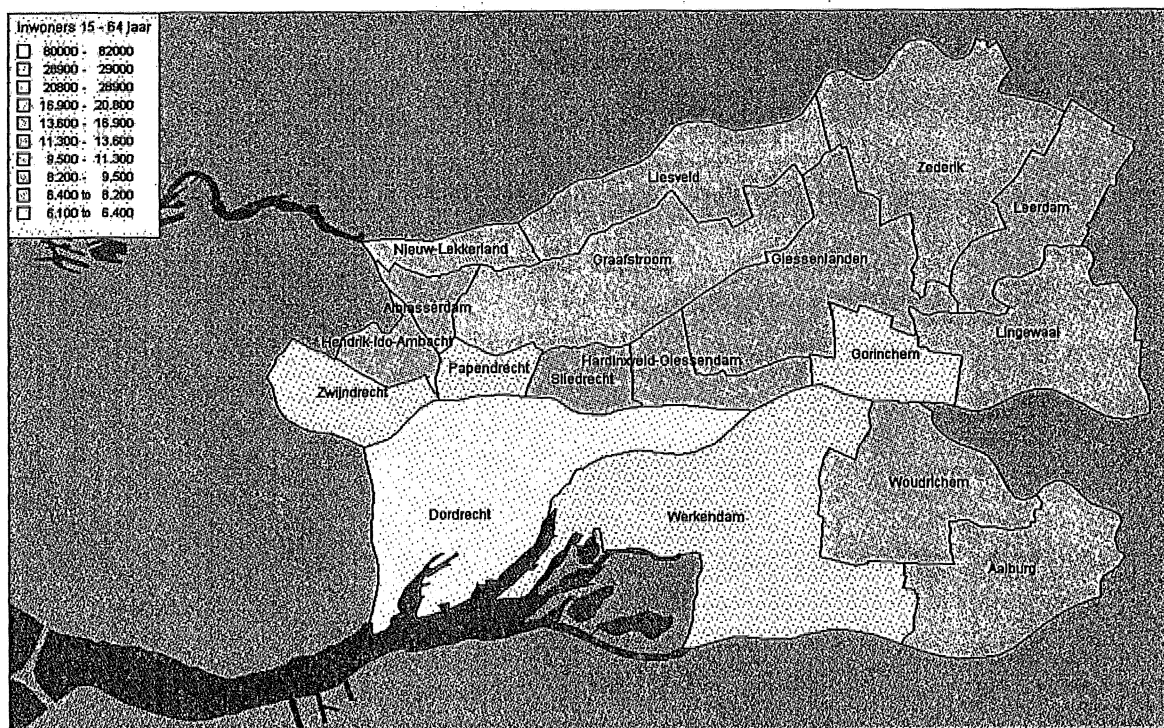
### Arbeidsmarktregio ZHZ

De regio waar dit actieplan betrekking op heeft bestaat uit de Drechtsteden (Dordrecht en omliggende gemeentes) en Alblasserwaard-Oost/Vijfheerenlanden ( Gorinchem en omliggende gemeentes) en het Land van Heusden en Altena.

Dit is het werkgebied van de Plusvestiging UWV WERKbedrijf Drechtsteden en vormt samen de arbeidsmarkt regio Zuid-Holland Zuid. Tot de regio behoren twee regionale sociale diensten:

- de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD)
  - de Regionale Sociale Dienst Alblasserwaard-Oost/Vijfheerenlanden (RSD AOV)
- In het Land van Heusden en Altena worden de sociale dienst taken lokaal ingevuld.

Regio-indeling Drechtsteden gemeenten/werkpleinen:



### Bevolking

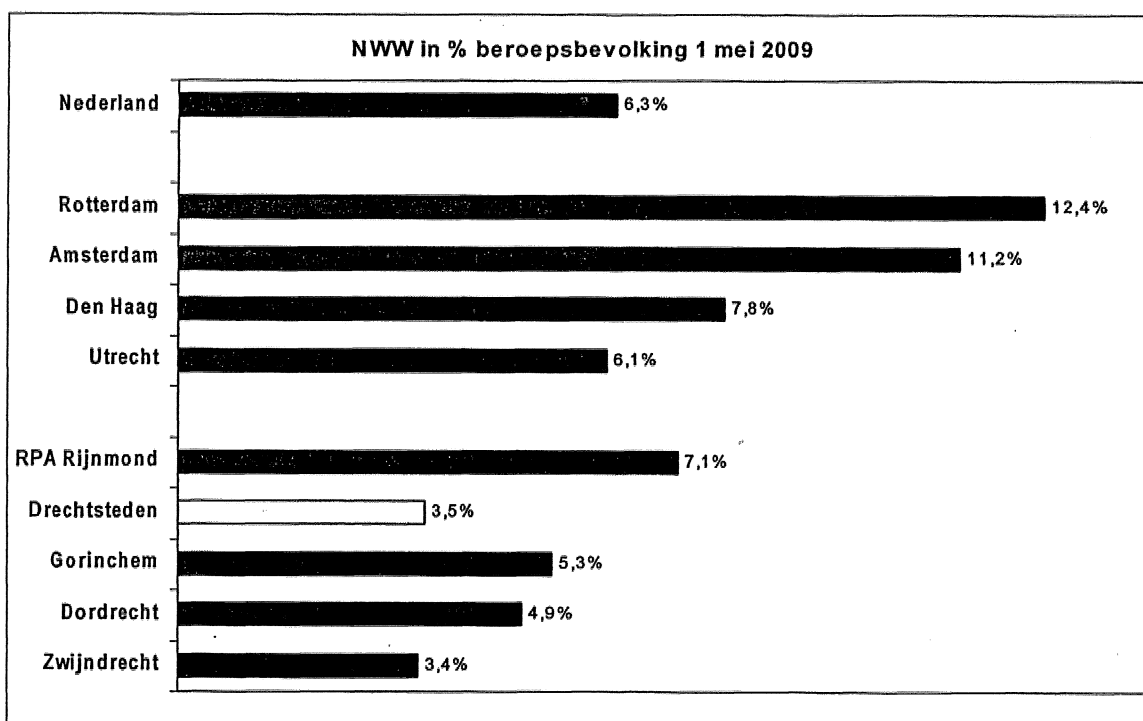
Cijfers per 1-1-2008

	Drechtsteden	Alblasserwaard
Omvang van de bevolking	261.600	140.000
Potentiële beroepsbevolking (15 – 64 jarigen)	173.300	
Feitelijk beroepsbevolking, waarvan categorie werkenden	117.300	
Aantal arbeidsplaatsen, - van 12 uur of meer	102.000	
per week	9.300	

- minder dan 12 uur  
per week

### Werkloosheid (bron UWV WERKbedrijf)

De gevolgen van de crisis worden steeds harder zichtbaar op de regionale arbeidsmarkt. Per 1 mei 2009 is in de regio Drechtsteden 3,5% van de beroepsbevolking werkloos. In Gorinchem is 5,3% van de beroepsbevolking werkloos en in de stad Dordrecht (met 118.000 inwoners de grootste stad in de Drechtsteden) ligt het werkloosheidspercentage op 4,9%. In 2009 is de werkloosheid met een toename van 680 personen (10%) in 4 maanden tijd met hoge snelheid opgelopen. De toename is met 254 personen vooral sterk onder jongeren tot 27 jaar (+39%), mannen (+15% en werklozen < 1 jaar (+25%).



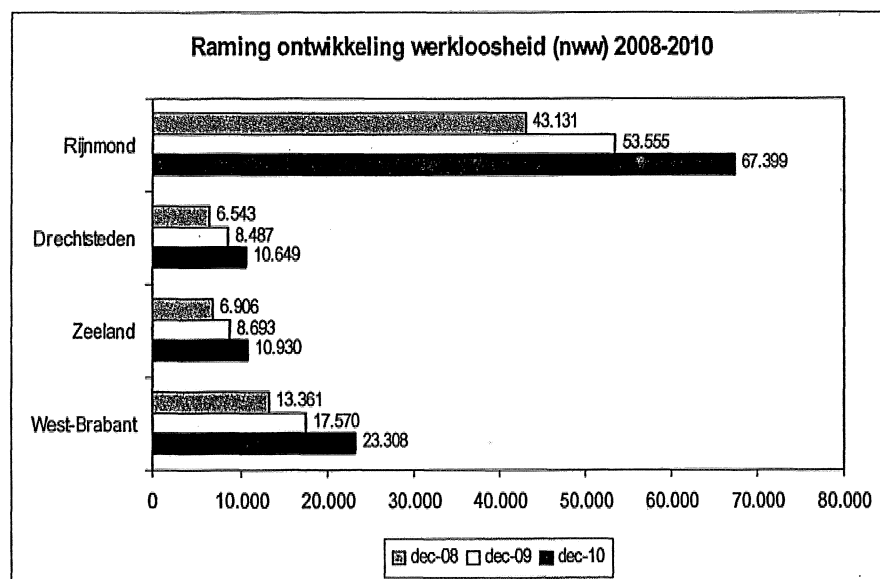
Van het totaal NWW is een groot deel langdurig werkloos. Ultimo 2008 was de verdeling als volgt:

	<i>Drechtsteden</i>	<i>Alblasserwaard</i>
WWB-uitkering	4.500	1.020
WW-uitkering	2.900	870
WSW-uitkering	1.500	575
WAO/WIA	8.200	3.500

Vergelijken wij de ontwikkeling van de werkloosheid in de regio met cijfers van een jaar geleden, dan blijkt de sterkste toename te zijn onder jongeren, kortdurend werklozen en mensen met een hogere opleiding.

Ontwikkeling NWW 1 mei 2008 - 1 mei 2009			
Regio Drechtsteden			
kenmerk	2.008	2.009	% +/-
Totaal	6.538	7.223	10%
Man	2.919	3.413	17%
Vrouw	3.619	3.810	5%
< 27 jaar	611	902	48%
> 45 jaar	3.524	3.508	0%
<=vmbo	3.925	4.069	4%
mbo/havo/vwo	1.868	2.320	24%
hbo/wo	736	822	12%
< 1/2 jr werkloos	1934	2897	50%
1/2 - 1 jr werkloos	775	998	29%
1-2 jr werkloos	788	942	20%
> 2 jr werkloos	3041	2386	-22%

De prognose voor ontwikkeling van de werkloosheid (NWW) in het werkgebied van de Plusvestiging Drechtsteden is een toename van circa 6.500 ultimo 2008 naar 10.600 personen aan het eind van 2010.



## Vacatures

Wat de vraagzijde van de arbeidsmarkt betreft is het totale aantal openstaande vacatures in de periode februari t/m april 2009 ten opzicht van dezelfde periode vorig jaar met 12% afgenomen. In onderstaand tabel is de ontwikkeling van de nieuw ingediende vacatures voor het werkgebied van de Plusvestiging Drechtsteden opgenomen. Als gevolg van een toename van het aantal kortdurend werklozen en daling van het aantal openstaande vacatures is er sprake van verruiming van de arbeidsmarkt in de regio ZHZ.

## Ontwikkeling nieuw ingediende vacatures

Drechtsteden Sector	Afgelopen 3 maanden			trend
	2008	2009	verschil	
<b>Totaal</b>	<b>1.109</b>	<b>1.081</b>	<b>-3%</b>	dalend
Landbouw & Visserij	1	6	500%	stijgend
Industrie	118	51	-57%	dalend
Bouwnijverheid	56	37	-34%	dalend
Handel	180	140	-22%	dalend
Horeca	90	66	-27%	dalend
Vervoer en communicatie	77	55	-29%	dalend
Financiële Instellingen	3	2	-33%	dalend
Zakelijke dienstverlening	461	426	-8%	dalend
Openbaar bestuur	12	18	50%	stijgend
Onderwijs	25	112	348%	stijgend
Gezondheidszorg	50	129	158%	stijgend
Overige dienstverlening	36	39	8%	stijgend

De top 20 van de openstaande vacatures per 1 april ziet er voor de Plusvestiging van de Drechtsteden als volgt uit.

### TOP 20 Openstaande vacatures 1 april 2009

Groep	Aantal
Steigerbouwer	50
Autogeen lasser (niveau 3&4)	50
Bouwtimmerman	43
Taxichauffeur	42
Productiemedewerker	27
Verkoopmedewerker kleding allround	23
Meesterlasser	20
Magazijnmedewerker	19
Onderhoudsmonteur machines/installaties	18
Schoonmaker (interieur bedrijven, instellingen)	16
Logistiek medewerker	15
Callcentermedewerker (outbound)	15
Energie Prestatie Advisering (EPA)-medewerker	15
Winkelassistent	11
Medewerker bediening horeca	11
Commercieel medewerker binnendienst (administratief)	11
Hulp in de particuliere huishouding	10
Bouwwakhulp	10
Verkoopmedewerker huishoudelijke artikelen en cadeauartike	10
Kabellasser datacommunicatie	9

De ontwikkelingen op de vacaturemarkt in de regio Rijnmond (inclusief het werkgebied van de Plusvestiging Drechtsteden) laten het volgende beeld zien.

- In 2008 ontstonden 107.800 vacatures in de markt
- In 2009 is sprake van een grote krimp van de vacaturemarkt (alle sectoren): -35%
- Eind 2010 wordt een licht herstel voorspeld: +10% > in totaal 77.000 vacatures
- Vooral vervangingsvraag, want het aantal banen krimpt
- De grootste Krimpsectoren in 2009 zijn de IT/Zakelijke dienstverlening, Detailhandel, Groothandel, Industrie, Vervoer en Telecom
- In 2010 krimpen enkel Vervoer & Telecom, Industrie en Toerisme door
- De grootste Groeisectoren die in 2010 worden verwacht zijn de IT/Zakelijke dienstverlening, Bouw, Horeca

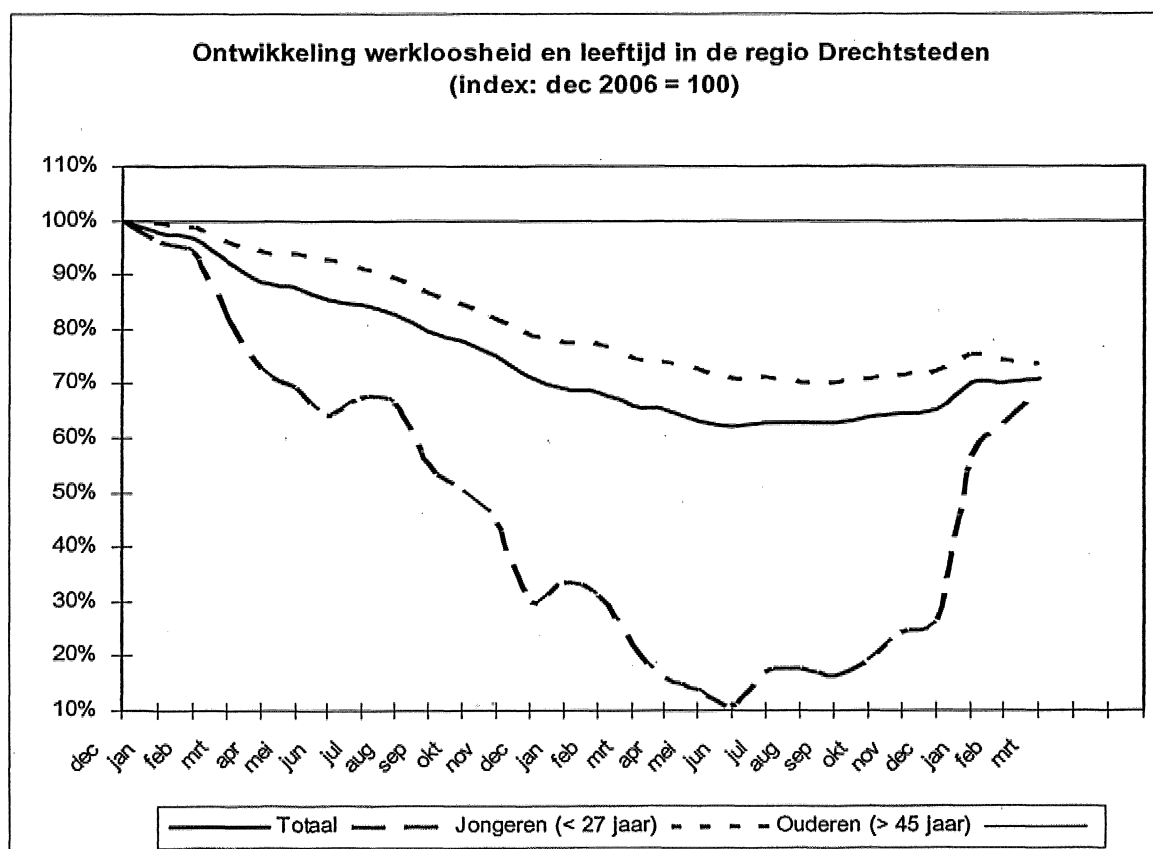
### Werktijd verkorting / deeltijd WW

In mei 2009 maakten 18 bedrijven in de regio gebruik van de regeling Werktijdverkorting; totaal vielen toen 1.700 werknemers onder deze regeling. Aangezien de duur van de crisis moeilijk te voorspellen is, was de verwachting dat een deel van deze bedrijven ook deeltijd WW zou gaan toepassen en bij het voortduren van de vraaguitval uiteindelijk werknemers zullen ontslaan. De trend om tijdelijke contracten niet meer te verlengen, het aantal uitzendkrachten te reduceren is nu reeds merkbaar in de regio. Vooral de groep jeugdige werknemers vallen binnen deze flexibele schil en worden in hoog tempo werkloos.

### Ontwikkeling Jeugdwerkloosheid

Sinds juli 2008 is de jeugdwerkloosheid gestaag toegenomen tot totaal 902 jongeren per 1 mei 2009 in de Drechtsteden (aantal bij Werkplein Gorinchem: 420).

De ontwikkeling van de Drechtsteden is in onderstaand grafiek weergegeven:



Een landelijke ontwikkeling waar ook in de regio rekening mee gehouden dient te worden is de werkloosheid onder allochtone jongeren. Eind 2008 was het werkloosheidspercentage van niet westerse allochtone jongeren van 15 tot 25 jaar met 17% circa tweeënhalve maal hoger dan onder autochtone jongeren in dezelfde leeftijdsklassen (7%)<sup>1</sup>.

In de maanden mei-juni is de jeugdwerkloosheid volgens recente gegevens nog eens met 20% opgelopen naar 1.086 per eind juni 2009.

<sup>1</sup> Bron: CBS/Statline

### Regionale infrastructuur

#### Mismatch

Het is een bekend gegeven dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet vlekkeloos op elkaar aansluiten. De roep om technisch gekwalificeerde medewerkers is in deze regio met zijn grote maatindustrie (scheepsbouw / metaal) al jaren zeer hoog.

De mismatch wordt veroorzaakt door een aantal factoren:

- naast kwantitatieve discrepanties is ook sprake van kwalitatieve discrepanties.
- soms sluiten wervingskanalen van werkgevers niet of onvoldoende aan op zoekkanalen en zoekgedrag van werkzoekenden.
- een andere factor is dat er op de arbeidsmarkt ook sprake is van uitsluiting van groepen (arbeidsgehandicapten, ouderen, allochtonen).
- het kan ook voorkomen dat het functioneren van intermediairs op de arbeidsmarkt ook bijdragen aan de mismatch van vraag en aanbod.
- de technische beroepen hebben niet altijd een gunstig imago onder jongeren.

#### Infrastructuur

Om de mismatch te reduceren en de werking van de regionale arbeidsmarkt te verbeteren is in de regio ZHZ de afgelopen jaren geïnvesteerd in een publieke regionale infrastructuur waarvan de volgende onderdelen relevant zijn voor dit plan.

- UWV WERKbedrijf Drechtsteden, met een satelliet vestiging van een Werkplein in Gorinchem.
- Mobiliteitscentrum Drechtsteden, met o.a. samenwerkingsverband met uitzendbureaus
- Werkgeversservicepunt (WSP) Drechtsteden
- Werkgeversservicepunt (WSP) Gorinchem
- Sociale Dienst Drechtsteden
- Regionale Sociale Dienst Alblasterwaard-Oost/Vijfheerenlanden
- De gemeenten in het Land van Heusden en Altena (medewerkers sociale zaken)
- Bureau Onderwijs Arbeidsmarkt te Gorinchem
- Het Ondernemersloket
- Het Leerpark in Dordrecht, met het ROC Da Vinci College, VMBO scholen en de lokale opleidingcentra
- Project Route 23, w.o. het instrument Routecoaches specifiek voor Antilliaanse jongeren
- Project Leren en Werken Drechtsteden, w.o. het Leerwerkloket

Daarnaast zijn er goede contacten met Werkgevers Drechtsteden, Dordrechtse Ondernemersvereniging, Industriële Kring Gorinchem, Zorgberaad en andere lokale werkgeversnetwerken

De ontwikkeling van een WerkpleinPlusvestiging te Dordrecht waarin het UWV WERKbedrijf, de afdeling Werk van de SDD en het WSP samenwerken is in 2008 ter hand genomen en zal naar verwachting in 2010 worden voltooid.



Voor verbetering van de regie op de regionale arbeidsmarkt is op het niveau van ZHZ geïnvesteerd in de volgende zaken:

- Bestuurlijk overlegstructuur: Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond
- Bestuurlijke afstemming tussen portefeuillehouders
- Bestuurlijk overlegstructuur tussen de Coördinerend portefeuillehouder (centrum Gemeente Dordrecht) voor regionaal arbeidsmarktbeleid met werkgevers, onderwijs, UWV WERKbedrijf en de Sociale Dienst.  
Het uitzendwezen heeft kenbaar gemaakt ook aan dit overleg te willen deelnemen.
- Intern te Dordrecht: een stuurgroep Arbeidsmarktbeleid bestaande uit directeur van het Stadsbestuurscentrum, Stadsontwikkeling, Maatschappelijke Ontwikkeling, Sociale Dienst Drechtsteden en de programmadirecteur Impuls
- Een ambtelijk programmateam die in wisselende samenstelling, onder leiding van een Programmamanager regionaal arbeidsmarktbeleid, projectmatig zaken oppakt zoals het opstellen van het regionaal actieplan jeugdwerkloosheid en een betere verbinding van de drie O's.

## ***Bijlage C***

### **Ingezet beleid**

In het actieplan is duidelijk aangegeven dat de afgelopen jaren in de regio al stevig is ingezet op het begeleiden van uitkeringsgerechtigden naar werk, met specifieke aandacht voor kwetsbare jongeren.

Hierbij zijn de volgende initiatieven genoemd die een effectieve bestrijding van werkloosheid onder kwetsbare jongeren ondersteunen:

- Project Leren en Werken Drechtsteden
- Route 23, een multidisciplinaire aanpak van de Sociale Dienst Drechtsteden
- De participatie instrumenten van RSD-AOV
- De middelen van UWV WERKbedrijf
- Campagne [www.Watdoeijinaieexamen.nl](http://www.Watdoeijinaieexamen.nl)

Deze initiatieven worden hierna ieder toegelicht.

#### ***Project Leren en Werken Drechtsteden***

Leren en Werken Drechtsteden is een samenwerkingsverband van publieke en private partijen in de regio om een "leven lang leren" duurzaam te organiseren. Het project is de regionale invulling van de Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken van het Ministerie van SZW.

Doelstelling van het regionale project is voor 2010 in totaal 300 EVC-trajecten en 600 duale trajecten te organiseren.

Verder gaat het om het ontwikkelen van een duurzaam samenwerkingsverband om leren en werken in de Drechtsteden voor verschillende groepen mogelijk te maken. Niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkzoekenden en niet-uitkeringsgerechtigden.

In het kader van het project is tevens een fysiek loket (LWL Drechtsteden) opgezet op de beursvloer van het UWV Werkbedrijf. 11 regionale partners werken in het project samen.

Het werkgebied van het project is in de vervolgaanvraag verbreed tot de gemeente Gorinchem met als samenwerkingspartner de Regionale Sociale Dienst AOV.

De gemeente Dordrecht, programmamanager arbeidsmarktbeleid, is verantwoordelijk voor de regie en coördinatie van dit project.

## Route 23

Route 23 biedt jongeren van 16 tot 23 jaar scholing, werk, hulpverlening of een combinatie daarvan. Men richt zich vooral op jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en wil voorkomen dat jongeren hun opleiding afbreken en voortijdig school verlaten. Route 23 zorgt ervoor dat alle jongeren uit de Drechtsteden goed voorbereid en gemotiveerd hun weg vinden naar de arbeidsmarkt.

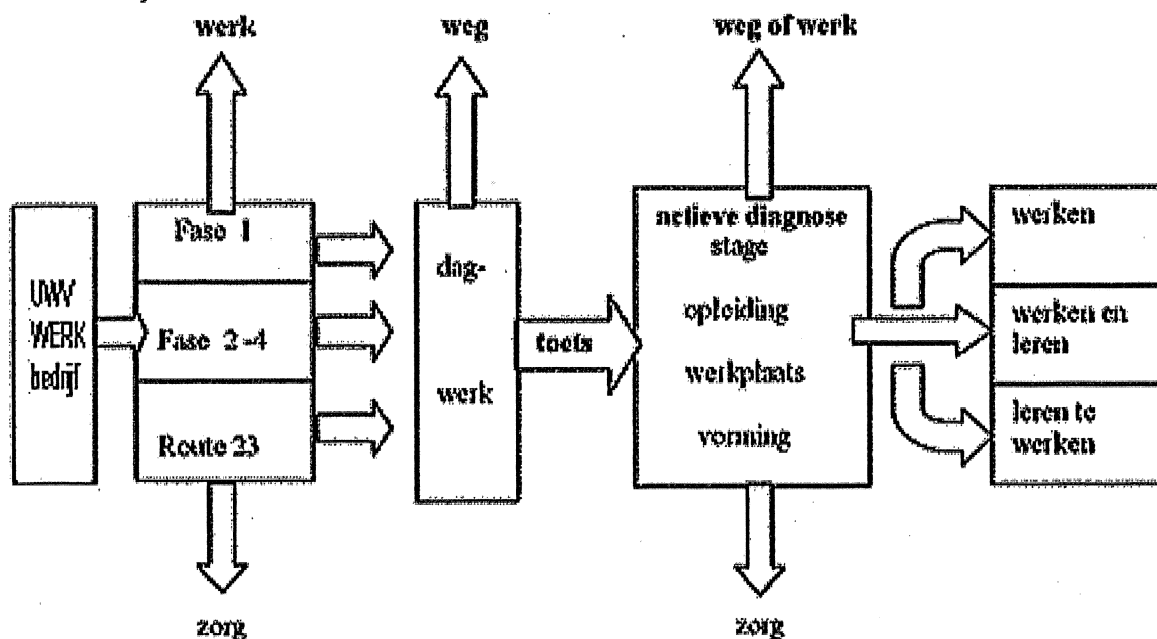
De gemeente Dordrecht startte Route 23 in 2004 als pilot-project om het toenemende aantal werkloze jongeren en voortijdige schoolverlaters nieuwe perspectieven te bieden. Dit werd al snel uitgebreid tot Drechtsteden-niveau, waarbij Route 23 inmiddels een 'gewoon' instrument voor re-integratie, zonder bijzondere status en de bijbehorende gelden.

Route 23 is ondergebracht bij de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD). In Route 23 werken naast de SDD het UWV WERKbedrijf, Bureau Leerplicht en Voortijdig Schoolverlaten, Bureau Jeugdzorg, ROC da Vinci College, Stichting MEE en het Werkgeversservicepunt (WSP) Drechtsteden samen. Route 23 zet verschillende instrumenten in om jongeren op weg te helpen. Denk aan de Werkplaats waar jongeren leren omgaan met leiding krijgen en op tijd zijn. Of aan ondersteuning van tienermoeders waardoor zij hun opleiding kunnen vervolgen. De ketenpartners maken bij de begeleiding van de jongeren gebruik van elkaars informatie en netwerken.

In 2006 legden de ketenpartners al hun producten en diensten voor jongeren vast in de Staalkaart Route 23. Sociaal-emotionele ondersteuning bleek een 'witte vlek' op de kaart. Om die leemte te vullen ontstond in 2007 de basis voor het jongste initiatief van Route 23: de Routecoach.

In het kader van de aanpak jeugdwerkloosheid wordt overwogen Route 23 tot Route 27 uit te breiden.

Onderstaand schema toont de gang van een kandidaat die zich heeft aangemeld bij het UWV WERKbedrijf.



## **Participatie instrumenten van RSD-AOV**

*NB Het gaat hier om maatregelen voor de hele doelgroep van de RSD-AOV. De Sociale Dienst Drechtsteden en de gemeenten in het Land van Heusden en Altena kennen soortgelijke trajecten.*

Een opsomming van de verschillende instrumenten van de Regionale Sociale Dienst AOV waarbij (als opdrachtgever) zeer intensief met allerlei gespecialiseerde partijen wordt samengewerkt:

- **Workfirst**
  - intake RSD voordat een bijstandsaanvraag kan worden ingediend
  - bij minder kansen arbeidsmarkt: proefplaatsing van max. 6 weken bij Avelingen Groep (sociale werkplaats) in het kader van assessment en diagnose
  - bij geringe afstand tot arbeidsmarkt: doorgeleiding naar Tempo-Team die personen direct op de arbeidsmarkt plaatst
  - voorfase Workfirst waarbij Tempo-Team met individuele aanpak binnen 3 maanden zorgt dat deelname alsnog mogelijk wordt
  - Proefplaatsingen Workfirst2 uitgevoerd door de Avelingen Groep maar dan voor de mensen die reeds een uitkering ontvangen
  
- **Pré – WSW plaatsingen**

Alleen voor cliënten met een Wwb-uitkering die op de wachtlijst voor een WSW plaatsing staan.
  
- **Jobhunting**

De RSD arbeidsconsulent tracht mensen met een uitkering binnen een kortlopend traject (maximaal 3 maanden) te bemiddelen en te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt.
  
- **Trajecten Arbeidstrainingscentrum**

Het reïntegratiebedrijf Fourstar richt zich in opdracht van de RSD op de mensen op afstand van de arbeidsmarkt, maar die toch op redelijk korte termijn bemiddeld kunnen worden. Door middel van een plaatsing in een Arbeids Training Centrum (ATC) wordt vanuit een (gesimuleerde) werksituatie begeleid en bemiddeld naar regulier werk. Na plaatsing wordt nazorg geboden.
  
- **Voortrajecten**

Voor mensen op grote afstand van de arbeidsmarkt die niet meteen in staat zijn om deel te kunnen nemen aan een reïntegratietraject omdat een aantal randvoorwaarden geregeld moeten zijn en/of belemmeringen geslecht moeten worden, is het voortraject bedoeld. Voortrajecten worden in samenwerking met de SIW (een reïntegratiebedrijf) en het ROC Da Vinci College. De deelneming aan de voortrajecten kan worden gecombineerd met taalondersteuning. In alle gevallen worden stages op praktijkervaringsplaatsen ingezet in de non-profit sector van de arbeidsmarkt. Voortrajecten worden tevens ingezet als praktijkmodule in een inburgeringstraject voor uitkeringsgerechtigden richting werk.
  
- **Werktrajecten**

Algemene reïntegratietrajecten waarin altijd een praktijkcomponent (oefening in de praktijk) is opgenomen, gericht op het doel uitstroom op de reguliere arbeidsmarkt. In de door het reïntegratiebedrijf SIW uitgevoerde trajecten bestaat tevens de mogelijkheid kort durende scholing met het traject te combineren. Met name deze trajecten zijn geschikt om part-time werkenden te begeleiden naar volledige uitstroom uit de bijstand.
  
- **Kanswerk trajecten gedragsverandering**

Circulair houdt zich bezig met het begeleiden, coachen en plaatsen van cliënten met proble-

matisch gedrag. Trajecten gericht op gedragsverandering, waarbij na groepsessies wordt in een individueel traject gedurende methodisch richting arbeidsmarkt wordt gewerkt.

- **Formulierenbrigade**  
In opdracht van de RSD wordt iemand opgeleid tot formulierenbrigadier (verkorte MBO-SJ opleiding) en waarna het geleerde door middel van een vangnetbaan (loonkostensubsidie) in de praktijk uitgevoerd. Dit betreft tevens dienstverlening aan burgers.
- **Opstap- en vangnetbanen**  
Loonkostensubsidies voor Opstapbanen (éénmalig bedrag voor een werkgever om drempels te slechten) en Vangnetbanen die maximaal 12 maanden (volledig) gesubsidieerde worden.
- **Leer-werkplaatsen**  
Combinatie trajecten van werken en leren via het ROC Da Vinci College, met als doel het behalen van een startkwalificatie en uitstroom naar regulier werk.
- **Digitale CV**  
Het maken digitale en/of papieren CV (via bedrijf HCE Jobcreator)
- **Duale inburgeringstrajecten**  
De praktijkmodule werk vormt hier een onderdeel van als het aanbod aan een uitkeringsgerechtigde wordt gedaan. Heeft iemand al werk, of wordt een combinatie met een ander reïntegratietraject wenselijk geacht, kan het inburgeringstraject hierop worden afgestemd.
- **Iedereen telt (Avelingen Groep)**  
Project voor participatie van uitkeringsgerechtigden die ontheven zijn van de arbeidsmarktverplichting. De participatie kan bestaan uit mantelzorg of vrijwilligerswerk, maar ook uit het volgen van een cursus om in de toekomst (maatschappelijk) te participeren.
- **Zorgtrajecten**  
Breed in te zetten sociale activeringstrajecten met nadruk op behandeling. Dit project richt zich op de zorg voor en ondersteuning van moeilijke, op grote afstand van de arbeidsmarkt staande, uitkeringsgerechtigden. Ook gebruik makend van bestaande afspraken als psychiatrische hulpverlening, verslavingszorg, maar ook vrijwilligerswerk.
- **Nuggers project**  
Begeleiden van niet-uitkeringsgerechtigden naar de arbeidsmarkt. Deze trajecten kunnen gecombineerd worden met andere RSD instrumenten of trajecten.

Daarnaast beschikt de RSD-AOV over verschillende diagnostische instrumenten:

- Medisch / arbeidskundig / psychologisch onderzoek (Aob-Compaz)
- Diagnostische onderzoeken (Avelingen Groep)
- Quick Scan Arbeidsonderzoek (Avelingen Groep)
- Loopbaan onderzoek (Avelingen Groep)
- Arbeidsonderzoek uitgebreid (Avelingen Groep)
- Arbeidstraining (Avelingen Groep)
- Medisch onderzoek inburgering (Aob-Compaz)

## ***Middelen van UWV WERKbedrijf***

Het UWV Werkbedrijf beschikt over verschillende re-integratiemiddelen die in principe slechts toegankelijk zijn voor personen die een uitkeringsverhouding met het UWV WERKbedrijf hebben. Het is echter de verwachting dat maar weinig jongeren (schoolverlaters) tot deze groep zullen behoren, omdat zij onvoldoende arbeidsverleden hebben. Daarom zijn aanvullende gelden vanuit het actieplan nodig om de extra inzet van deze middelen in het kader van de aanpak jeugdwerkloosheid te financieren.

De middelen die het UWV WERKbedrijf in kan zetten zijn (niet uitputtend):

- **Coaching en begeleiding** door de werkcoach.
- Actieve **deelname van jongerencoaches aan Route 23** waar in het multidisciplinaire team alle jongeren besproken worden.
- Een divers aanbod **aan workshops**. Met name sollicitatievaardigheden zijn belangrijk.
- Diverse **bemiddelingsactiviteiten**. Naast het reguliere matches in WBS (vraag-aanbod) kunnen er ook specifieke activiteiten georganiseerd worden voor jongeren (bv. speeddates, bedrijfsbezoeken met jongeren etc.).
- **Extra openstelling**. Vanaf 1 september 2009 is het UWV WERKbedrijf op dinsdag en donderdag tot 20.00 uur geopend en zal in die extra uren ook actie inzetten specifiek voor de jongeren.
- **Competentie Test Centra (CTC)** die jongeren bewust maken van hun competenties. Bovendien kan CTC ingezet worden voor beroepskeuze en capaciteiten testen.
- Naast de reguliere **informatie op werk.nl**, is er een speciale pagina beschikbaar voor jongeren, die qua stijl en informatie aansluit bij de beleving van jongeren.
- Het UWV WERKbedrijf zet specifiek in op deelname van **leer-werkklokken**. Deze bieden specifiek voor jongeren mogelijkheden om al werkend een diploma te behalen.
- Naast de leer-werkklokken is in samenwerking met BOA-Borea het **project In Bedrijf** opgestart om leerbanen klanten te bemiddelen naar leer-werkbanen.
- Als een UWV-werkcoach een onderneming bezoekt, kan een gespecialiseerde collega meegaan voor de **werving van jongerenvacatures** en het aangeven van de verschillende mogelijkheden.
- Een **preventieve aanpak** waarbij het UWV WERKbedrijf zich richt op scholieren die binnenkort op de arbeidsmarkt komen. Hierbij is te denken aan voorlichting op scholen over de dienstverlening van het UWV WERKbedrijf, beroepenvoorlichting, CTC, voorlichting over de arbeidsmarkt etc.
- **Stimuleren van zelfstandig ondernemerschap**; met name allochtone jongeren zijn snel geneigd om als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan. Het UWV WERKbedrijf wil deze ambities stimuleren en biedt diverse instrumenten om jongeren hierin te ondersteunen (workshops, ondernemerstesten, coaching).

Landelijk is het streven dat het UWV WERKbedrijf voor 2009-2010 in totaal 100 fte aan trainees beschikbaar krijgt. Werving en selectie start half augustus, om ze per 1 oktober inzetbaar te hebben. De trainees worden ingezet voor de dienstverlening aan jongeren op het Werkplein, zoals:

- Proactief benaderen van schoolverlaters/jongeren
- Extra sollicitatiewerkshops
- Intensivering van de kwaliteit van bemiddeling
- Nazorg bij niet gelukte plaatsingen (voor zowel de jongere als de werkgever)
- Begeleiden van jongeren bij bezoeken van werkgevers

Voor deze regio zou dit echter neerkomen op 'slechts' 3 trainees, wat ruim onvoldoende is voor de problematiek en ambities in dit actieplan. Tevens geeft het UWV WERKbedrijf nadrukkelijk aan te moeten waken voor ongewenste verdringingseffecten door inzet van extra middelen voor jongeren, wat ten koste kan gaan van andere groepen werkzoekenden die bij hen staan ingeschreven. Daarom wordt in dit actieplan gezorgd voor extra capaciteit in het verkrijgen van de nodige (leerwerk)banen en stageplaatsen, door inzet van gespecialiseerde HRM-bedrijven uit de regio.

## **Campagne 'www.Watdoejijnaexamen.nl'**

'Wat doe jij na je examen?' is een actie is om eindexamenkandidaten (VMBO t/m HBO) in de Drechtsteden te stimuleren na hun opleiding door te leren en te kiezen voor een vak waarin nu en straks voldoende werk te vinden is. Deze actie is medio mei 2009 van start gegaan, omdat de arbeidsmarktpositie van jongeren in de Drechtsteden de voorgaande maanden al sterk verslechterde.

Leerlingen blijken vaak te twijfelen: moet ik doorleren, wil ik werken, of toch even niets doen?

Op [www.watdoejijnaexamen.nl](http://www.watdoejijnaexamen.nl) kunnen ze daarover chatten met Xanne.

Achter Xanne gaat een team HBO-studenten schuil. Zij zorgen ervoor dat de leerlingen antwoord krijgen op hun vragen over werken en leren. Of ze brengen ze in contact met organisaties die hen verder kunnen helpen, zoals ROC Da Vinci College, de Sociale Dienst Drechtsteden, UWV WERKbedrijf of het WerkgeversServicePunt.

De studenten in het Xanne-team zijn tot 1 oktober elke dag, van 12 uur tot middernacht present om jongeren te helpen slim te kiezen.

De website geeft tevens een eenvoudig standaard antwoord op 'veelgestelde vragen' / FAQ's.

Vragen die betrekking hebben op:

- *Doorleren*
- *Doorleren en werken*
- *Werken*
- *Weet het nog niet*



De officiële aftrap van de campagne vond plaats in aanwezigheid van de decanen in het voortgezet onderwijs. Centraal stond de vraag hoe ook decanen hun steentje bij kunnen dragen aan het succes van de actie, nu en in de toekomst. Want juist zij hebben veel ervaring met de studiekeuzeperikelen van leerlingen. In de zomervakantieperiode blijken leerlingen nog vaak (alsnog) te twijfelen over hun keuze. Moeten ze wel doorleren, willen ze wel werken, of toch even niets doen?

Op de eerste dag van de eindexamens startte ook de stressballen-actie van de campagne op alle scholen voor voortgezet onderwijs in de Drechtsteden. Alle eindexamenkandidaten kregen een stressbal en flyer uitgereikt door leden van het 'Wat doe jij na je examen'-promoteam.

De stressballen en flyer wijzen de eindexamenkandidaten op [www.watdoejijnaexamen.nl](http://www.watdoejijnaexamen.nl).

De campagne loopt door tot oktober om ook uitvallers van vervolgopleidingen in beeld te houden en door te leiden naar andere opleidingen.

## ***Bijlage D.1***

### **Plan: Projectteam Aanpak Jeugdwerkloosheid**

#### **Doelstelling**

Ervoor zorg dragen dat de verschillende plannen in uitvoering worden genomen, de afstemming tussen de partners plaats vind en alle betrokken (en Stuurgroep) worden voorzien van de nodige informatie om de jeugdwerkloosheid effectief aan te pakken.

#### **Omschrijving**

Door de gemeente Dordrecht wordt een projectteam opgezet, die de Stuurgroep van informatie voorziet en de betrokkenen in het actieplan ondersteund.

Het projectteam bestaat uit 4,5 FTE. (1 projectmanager, 3 FTE adviseurs o.a. voor ondersteuning van de Taksforce, het aanjagen en coördineren van de overige projecten en 0,5 FTE management ondersteuning)

Niet limitatief zijn de taken:

- Bewaking van de afspraken in het Actieplan en Convenant.
- Onderhouden van contacten met de partners en oplossen van knelpunten in de uitvoering.
- Verzorgen van (periodiek) overleg.
- Nieuwe plannen/inzichten met partners bespreken en nader uitwerken.
- Verzamelen en verstrekken van relevante (arbeidsmarkt)informatie.
- Verzorgen van voortgangsrapportages en het monitoren van de effecten.
- Ondersteunen van Stuurgroep en Taskforce.

Met instemming van de Stuurgroep kunnen voor bepaalde taken externe deskundigen worden ingeschakeld.

De projectleider rapporteert aan de voorzitter van de Stuurgroep.

#### **Tijdspad**

Het projectteam wordt z.s.m. samengesteld, zodat medio september 2009 al volop met de uitvoering van de verschillende taken kan worden begonnen.

#### **Kosten**

De totale kosten voor twee jaar bedragen € 500.000.



### **Plan: Onderzoek kansrijke sectoren**

#### **Doelstelling**

Verzamelen, interpreteren en aan betrokkenen van relevante informatie over arbeidsmarkt in de regio en kansrijke sectoren.

#### **Omschrijving**

Om effectief te zijn in de plannen is er een grote behoefte aan gerichte informatie. Over aantallen werkzoekende jongeren, opleidingsniveau en vakgebieden. Maar ook over de arbeidsmarkt, daadwerkelijke aantallen vacatures per beroep / niveau, zowel voor omtrent banen, stageplaatsen en leer-werktrajecten. Dit alles in de regionale context.

Tevens is informatie nodig omtrent toekomstverwachtingen per vakgebied/niveau, zodat jongeren gedegen kunnen worden voorgelicht over studiekeuze en omscholing. Vooral uit preventief oogpunt is deze informatie absoluut noodzakelijk om jongeren en ouders te informeren en daarmee in zekere zin de studiekeuze / toekomst van de jongeren te beïnvloeden.

Maar ook voor een gerichte branchegewijze aanpak naar ondernemingen is deze informatie nodig.

Bij Colo en de Kenniscentra is al veel informatie beschikbaar. Er zal nauw met deze instellingen worden samengewerkt en van hun specifieke expertise gebruik worden gemaakt, om snel de juiste informatie te verkrijgen.

De informatie wordt systematisch verzameld en verspreid naar belanghebbenden (en Stuurgroep) door het projectteam, waar noodzakelijk ondersteund met externe deskundigen en/of specifiek marktonderzoek naar bepaalde aspecten.

#### **Tijdspad**

Het projectteam gaat hier direct na de samenstelling mee aan de slag.

De komende maanden zullen betrokkenen bij de uitvoering van de verschillende plannen aangeven welke (aanvullende) informatie nodig is.

#### **Kosten**

De kosten van de leden van projectteam zijn reeds begrepen in C.1. Tevens kan gebruik worden gemaakt van de deskundigheid die de gemeente Dordrecht en Colo op dit terrein hebben.

Aan 'out-of-pocket' kosten (waaronder onderzoek) zal naar schatting € 50.000 zijn gemoeid.

### Plan: Publiciteitscampagne 'Vacature-jacht'

#### **Doelstelling**

Het verkrijgen van meer vacatures uit de markt, zodat door een effectievere arbeidsbemiddeling meer jongeren een baan op de arbeidsmarkt kunnen vinden.

#### **Omschrijving**

Een PR/marketing campagne gericht op het melden van meer vacatures bij het UWV WERKbedrijf. Het kleine aantal vacatures (<20%) maakt het zeer lastig de rol van bemiddelaar op de arbeidsmarkt naar behoren te vervullen. Met meer vacatures kunnen meer jongeren (en ouderen) aan een baan worden geholpen. Het gaat om een duidelijk matching offensief.

Hierbij wordt ook gewerkt aan het verbeteren van het imago van het UWV WERKbedrijf. Samen met het mobiliteitscentrum en de gewenste branchegerichte aanpak kan een betere relatie met het bedrijfsleven worden opgebouwd. Dit vraagt een nieuw elan en een vertrouwensbasis, om als natuurlijke partner op de arbeidsmarkt te worden gezien.

De campagne bestaat uit de volgende onderdelen:

- De oproep aan werkgevers om meer vacatures te melden, met mailing, posters, advertenties. Dit is het belangrijkste onderdeel van de campagne, wat voortdurend zal worden herhaald en waarbij meerdere communicatievormen worden ingezet.
- Een speciaal huis aan huis blad dat zich richt op zowel werkgevers als werkzoekenden. Met informatie over de mogelijkheden van de arbeidsbemiddeling door het UWV, het matchen van kandidaten op vacatures. Maar ook informatie voor jongeren (en hun ouders) over aanvullende scholing, leer-werk trajecten, speciale programma's, enz. en het tonen van de weg naar de instanties die zich daarmee bezig.
- Het bekendmaken/promoten van de website(s) waar men meer informatie kan verkrijgen.

#### **Tijdspad**

De campagne zal circa 1½ jaar lopen, van september 2009 tot eind 2010.

Het huis-aan-huis blad zal z.s.m. na de zomervakantie moeten worden verspreid. Dan zullen veel jongeren die de school verlaten hebben tot de conclusie komen tot er geen banen zijn en wellicht dan alsnog kiezen voor een extra schooljaar.

#### **Aantallen**

De bedoeling is met de campagne vele duizenden ondernemers te bereiken en tienduizenden jongeren in de regio.

Het aantal extra vacatures dat hiermee kan worden vervuld is nauwelijks te bepalen, maar het zal om honderden gaan. Duidelijk is dat vacatures hierdoor sneller vervuld kunnen worden.

#### **Partners**

De campagne wordt uitgewerkt door de gemeente Dordrecht, het UWV WERKbedrijf / WSP's en de Werkgevers Drechtsteden.

#### **Kosten**

Aan de opzet van de campagne wordt al gewerkt. De kosten worden geraamd op:

- Drechtsteden € 250.000
- Alblasserwaard / Gorinchem € 100.000

### **Plan: Regionale Taskforce Jeugdwerkloosheid**

#### **Doelstelling**

Het vormen van een verbinding tussen de overheid/partners met het (brede) bedrijfsleven.  
Hoge effectiviteit van de projecten door een gedragenheid binnen de branches.  
Verkrijgen van meer vacatures uit het bedrijfsleven (matching offensief).

#### **Omschrijving**

Het bijeenbrengen in een Taskforce van bekende (ex)ondernemers die de branche kennen en daarin voor de juiste contacten kunnen zorgen. Door samenstelling van de Taskforce af te stemmen op de belangrijkste sectoren in de regio wordt door de verschillende netwerken van deze personen een groot deel van het bedrijfsleven bereikt.

Vanwege de geografische afstand, zullen er voor de regio's Drechtsteden en Gorinchem verschillende Taskforces worden aangezocht. Ieder met een regionaal zeer bekende ondernemer die als 'bekend gezicht' (aanjager) voor de aanpak van jeugdwerkloosheid kan dienen bij het regionale bedrijfsleven. Door de leden van de Taskforce wordt kennis van de branches (actuele situatie, kansen en bedreigingen) aan de stuurgroep geleverd en aan de instellingen/partners die betrokken zijn met de uitvoering van de projecten.

Als ambassadeurs van de Aanpak Jeugdwerkloosheid betrekken het bedrijfsleven bij de doelstellingen en weten hun medewerking te bewerkstelligen.

Zij brengen de uitvoerenden in contact met de relevante managers van ondernemingen, waarmee ze snelheid en kwaliteit in de aanpak brengen.

De leden van de Taskforce worden door het projectteam ondersteund.

Gedacht wordt aan een samenstelling uit de volgende branches:

- Industrie
- Maritiem
- Bouw
- Handel
- Detailhandel / MKB
- Zorg
- Dienstverlening

#### **Tijdspad**

De Taskforce zal z.s.m. na de vakantie worden samengesteld, zodat reeds in september 2009 kan worden gestart. De Taskforce zal circa een tot anderhalf jaar nodig zijn.

#### **Kosten**

De leden van de Taskforce zullen een vergoeding voor hun tijd en inzet verkrijgen, mede afhankelijk van het beroep dat op hun wordt gedaan.

De totale kosten worden begroot op € 50.000 per jaar (1½ jaar: € 75.000).

## ***Bijlage D.5***

### **Plan: Brancheoverleg met bedrijven**

#### **Doelstelling**

Inzicht verkrijgen in verwachtingen en kansen per sector/branche.

Het verkrijgen van medewerking in de acties, melding van vacatures en samen ontwikkelen van kansrijke projecten.

#### **Omschrijving**

Vanuit het bedrijfsleven moeten de vacatures en stageplaatsen komen. Hun medewerking moet worden verkregen, en het is slechts zinvol acties op bepaalde branches te richten als ze door de bedrijven in die sector zelf worden onderschreven.

Hiervoor is het nodig in gesprek te komen met de belangrijkste regionale actoren per branche, veelal de grotere onderneming. Het Taskforce-lid uit die sector zal (samen met UWV WERKbedrijf en WSP) ervoor zorgen dat de voornaamste bedrijven hiervoor aan tafel komen en meedenken over concrete oplossingen in de aanpak van de jeugdwerkloosheid. Tevens zullen deze bedrijven een belangrijke rol vervullen in het realiseren van de verschillende acties, dus is een vroegtijdige betrokkenheid geboden. De input die deze bedrijven geven over de invulling van de projecten zullen een belangrijke pijler voor het succes zijn.

Naast individuele ondernemingen is het ook van belang brancheverenigingen, (vak)opleidingsinstituten, kenniscentra, e.d. voor dit overleg uit te nodigen

#### **Tijdspad**

Zo spoedig mogelijk na de zomervakantie en installatie van de Taskforce.

Circa september - november 2009.

#### **Aantallen**

Afhankelijk van de inschatting van kansen per branche.

Zal waarschijnlijk 10 tot 15 besprekingen (branches) vergen.

#### **Partners**

Leden van de Taskforce, werkgeversorganisaties, kenniscentra, UWV WERKbedrijf en WSP/sociale diensten.

#### **Kosten**

De kosten zitten vooral in de ambtelijke ondersteuning door het projectteam in het voorbereiden van de bijeenkomsten en het verwerken van de uitkomsten (reeds afzonderlijk begroot).

De vergoeding van het Taskforce lid is reeds begrepen in het desbetreffende plan van de Taskforce.

De out-of-pocket kosten worden begroot op € 2 tot 3.000 per bijeenkomst, totaal € 40.000.

### **Plan: Digitale communicatie**

#### **Doelstelling**

Zorgen dat de informatie over de verschillende activiteiten om jeugdwerkloosheid aan te pakken snel en voortdurend onder de aandacht van het bedrijfsleven wordt gebracht. Om zowel betrokkenheid te bewerkstelligen als deelname aan verschillende (leer-werk) programma's.

Tevens legt het een duidelijke verbinding tussen de 3 O's: overheid – onderwijs – ondernemingen.

#### **Omschrijving**

Het is zeer lastig om het bedrijfsleven te bereiken, dat bestaat in de regio uit duizenden ondernemingen. Mailings met brieven en folders zijn prijzig, bereiken niet altijd de juiste personen en worden vaak niet gelezen. Toch is een voortdurende communicatie naar de bedrijven nodig om succesvol te kunnen zijn in de aanpak van jeugdwerkloosheid.

Deze communicatie zullen we opzetten via digitale nieuwsbrieven. Niet ieder afzonderlijk vanuit de verschillende uitvoerings- en onderwijsinstanties, maar gecombineerd met een centrale aanpak per branche. De nieuwsbrieven worden op de interessesfeer van de bedrijven/managers gericht, met allerlei wetenswaardigheden (nieuws, innovaties, ontwikkelingen) over de branches zelf. Gedacht wordt aan vijf verschillende nieuwsbrieven en ondersteunende sites, met detailinformatie die sectoraal ingevuld voor bedrijven in Techniek, Handel, Bouw, Zorg, en overig B2B. Tussen deze vakinformatie worden de 'boodschappen' gestopt van de participanten zoals de Taskforce, gemeentes, Sociale Diensten / WSP, UWV WERKbedrijf, Leerpark, ROC, Kenniscentra, enz. Met directe links naar gedetailleerde informatie op de verschillende sites.

De relevante mailadressen worden verkregen van werkgeversorganisaties, Kamer van Koophandel, onderwijs/Colo, enz. Inmiddels beschikken we al over meer dan 500 mailadressen.

Qua techniek kan worden aangesloten met reeds bestaande initiatieven (o.a. van WD en ROC), de nodige aanpassingen zijn gering. De vaktechnische informatie kan worden verkregen van verschillende brancheorganisaties en kenniscentra. Een PR-medewerker (1/2 FTE) verzorgt de samenstelling van de nieuwsbrieven en de contacten met de participanten.

#### **Tijdspad**

Het plan is gereed en besproken met verschillende partners. Na zekerheid over de financiering kan binnen een kort tijdsbestek (september) al worden gestart met de eerste branche.

Dit snelle en voordelige communicatiemiddel wordt (vooralsnog) voor een periode van 2 jaar ingezet.

#### **Aantallen**

Per 2 weken een nieuwsbrief voor 5 verschillende sectoren.

#### **Partners**

ROC Da Vinci College levert de PR-medewerker, terwijl de technische realisatie wordt verzorgd door het bedrijf Wididi (betrokken bij WD en ROC). Via de Werkgevers Drechtsteden (WD) / gemeente Dordrecht worden de contacten voor deelname gelegd. Zowel bij de participerende instanties als de kennisleveranciers inzake vakinformatie.

#### **Kosten**

De kosten voor de Drechtsteden zijn gecalculeerd op € 200.000 voor een periode van 2 jaar (inclusief eenmalige kosten opzet). Omdat op eenvoudige wijze veel voor de regio Gorinchem (her)gebruikt kan worden, zijn de meerkosten naar schatting € 50.000. Dat maakt een totaal van € 250.000.

## ***Bijlage D.7***

### **Plan: Interactieve communicatie met jongeren (Xanne 2.0)**

#### **Doelstelling**

Het doel is om jongeren (schoolverlaters) te helpen en begeleiden met de vele vragen en problemen waar zij mee geconfronteerd worden als gevolg van de economische recessie.

#### **Omschrijving**

Om jongeren te stimuleren na hun examen door te leren is vanaf 18 mei gestart met de campagne 'Wat doe jij na je examen?' De campagne richt zich vooral op jongeren maar ook belangrijke beïnvloeders, (vrienden, ouders en decanen), werkgevers (als onmisbare partner in de aanpak) en de media als belangrijke intermediair). Hiervoor is de website [www.watdoejijnaexamen.nl](http://www.watdoejijnaexamen.nl) geopend. Hierachter zit een frontoffice, bemenst door studenten. Zij laten de bezoekers van de site niet eerder los voordat zij daadwerkelijk geholpen zijn. De backoffice wordt verzorgd door alle betrokken partners (onderwijs, COLO, werkgevers, uitvoeringsorganisaties). De inzet van de website is gericht op het doorleren van jongeren die een studie hebben afgerond, in ieder geval tot een startkwalificatie.

Dit project is een vervolg hierop, met de website Xanne als centraal punt voor afvang eerste vragen om de druk op ondermeer UWV en Sociale dienst te verlagen. Daarnaast is de doelgroep (16-27 jarigen in de Drechtsteden) die nu met de problemen op de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd absoluut nog niet op de hoogte van het sociale vangnet in de Drechtsteden.

De instrumenten die worden gebruikt omvatten een interactieve website met chatfunctie, FAQ's en allerlei informatie die wordt getoond. Met als resultaat:

- Bereiken van jongeren op grote schaal: duizenden jongeren op weg geholpen via website.
- Door voorlichting en begeleiding problemen rondom economische crisis verminderen
- Druk op sociale partijen afvangen. Eerste hulpvraag online.
- Voorkomen draaideur effect. Direct naar de juiste persoon

#### **Bereik / doelgroep**

- 25.000 bezoekers
- Examenleerlingen (VO, MBO, HBO en WO)
- Werkloze jongeren van 16-27jaar
- Studerenden en werkenden; jongeren die bijvoorbeeld van studie willen switchen of verwachten zonder werk te komen.

#### **Tijdspad**

Start in oktober 2009

#### **Aantallen**

#### **Partners**

Sociale Dienst Drechtsteden, Bureau Leerplicht Voortijdig Schoolverlaten, Route 23, onderwijsinstellingen van het VMBO en MBO, UWV WERKbedrijf en WSP

#### **Kosten**

In totaal € 212.000.

### Plan: Omscholing naar startkwalificatie ander vakgebied

#### Doelstelling

Jongeren met een startkwalificatie uitzicht bieden op werk, door een gerichte omscholing naar kansrijke vakgebieden waar (nu en in de toekomst) vacatures zijn.

#### Omschrijving

Al jaren kennen we een mismatch op de arbeidsmarkt. Het tekort aan gekwalificeerde medewerkers in techniek is bekend. Ook in deze recessietijd zien we verschillen in vakgebieden, waardoor enkele groepen jongeren toch nog eenvoudig aan werk kunnen komen.

Waren de toekomstverwachtingen van het vakgebied voorheen niet zo relevant bij de studiekeuze, nu de afgestudeerde jongeren aankloppen op de arbeidsmarkt zullen ze zich de komende maanden gaan realiseren dat de kansen verschillen. Hierdoor zal de vraag ontstaan naar (een extra jaar) omscholing om daarna toch tot de arbeidsmarkt toe te kunnen treden.

Dit vergt goede voorlichting aan jongeren en hun ouders, op basis van gedegen onderzoek naar de regionale arbeidsmarkt. Dit vergt ook aanvullende mogelijkheden om een opleiding te volgen, die rekening houdt met de reeds verworven competenties en leidt tot een nieuwe startkwalificatie in een ander vakgebied. Op deze wijze kunnen meer jongeren te zijner tijd aan de slag in branches waar vacatures nog lastig te vervullen zijn, zoals techniek, zorg enz.

Het ROC Da Vinci College is in staat op korte termijn dergelijke opleidingen (veelal niveau 2) aan te bieden. Hierbij wordt gedacht aan opleidingen van een jaar, met 3 dagen school en 2 dagen werkstage bij een bedrijf in de branche. Duur en inhoud zal per vakopleiding verschillen.

Het ROC Da Vinci College heeft met de *Baan Garant Cursus* al een eerste uitwerking gegeven aan dit actieplan.

Hierbij wordt via Route 23 vastgesteld of, en zo ja, welk aanbod een jongere nodig heeft. Daarbij wordt een onderwijsaanbod gegeven waarbij een passende keuze mogelijk is bestaande uit:

- **Loopbaantraining**  
Met allerlei werknemersvaardigheden zoals solliciteren, competenties benoemen, gespreksvaardigheden, klantgericht denken, ondernemende houding, communicatieve vaardigheden e.d.
- **Praktisch ondernemerschap**  
Voorbereiding op eigen bedrijf met kennis omtrent marketing, financieel beheer en organisatie, maar ook diverse persoonlijke vaardigheden die nodig zijn voor zakelijk succes.
- **Beroepsvaardigheden**  
Het brede aanbod van cursussen en trainingen die leiden tot diploma's en certificaten, waarmee een jongere kan doorstromen naar de reguliere beroepsopleidingen.
- **Modules 'Kerntaken in het beroep'**  
Dit betreft modules uit de reguliere beroepsopleidingen (1 dag per week gedurende 3 maanden), die in overleg met de partners worden vastgesteld. Modules die interessant zijn voor de doelgroep, relevant voor de arbeidsmarkt en exemplarisch voor de beroepsopleiding. Na afronding van de module kan de jongere doorstromen naar de reguliere beroepsopleiding.

Hierbij is het regelen van stages en leerwerkplekken van essentieel belang, omdat de jongeren altijd in combinatie met werken het onderwijs moet volgen.

In de andere actieplannen en de communicatieplannen (o.a. Vacaturejacht) wordt al aandacht geschonken aan het verkrijgen van deze 'banen'. Ook zal daarvoor nauwe samenwerking worden

gezocht met Colo en de branchespecifieke kenniscentra. Private marktpartijen, uitzendbureaus en intermediairs, zullen (tegen vergoeding) worden uitgedaagd extra 'banen' voor dit traject aan te voeren.

### **Tijdspad**

Eerst zal in samenwerking met Colo/Kenniscentra en UWV WERKbedrijf, moeten worden nagegaan in welke branches-vakgebieden er nog steeds sprake is van een mismatch en hoe de toekomst daarbij wordt ingeschat. Het geplande onderzoek zal daar op korte termijn inzicht in moeten geven. Hierna kunnen de opleidingen worden vormgegeven en zullen de mogelijke kandidaten worden geïnformeerd. Voor het einde van 2009 zullen de eerste omscholingsprojecten (die een half tot vol jaar vergen) van start moeten gaan.

### **Aantallen**

Geschat wordt op deze wijze 200 leerlingen per jaar om te scholen. In de begroting is uitgegaan van een periode van 2 jaar (2009-2011).

### **Partners**

COLO/Kennisbedrijven, ROC Da Vinci College die de opleidingen verzorgt, in combinatie met verwijzers (en informatieverschaffers) zoals UWV WERKbedrijf, Route 23, WSP en sociale diensten. Daarnaast zullen door diverse partijen de stageplaatsen/leerwerkbanen moeten worden aangevoerd.

### **Kosten**

Per leerling per jaar kost de opleiding (3 dagen per week) circa € 5.000. Bij 200 leerlingen per jaar vergt dit € 1.000.000, bij 2 jaar in totaal dus € 2.000.000.

Daarbij is het nodig een gerichte infrastructuur te verzorgen bij de uitvoeringsinstanties die de jongeren adviseren over de beroepen, de mogelijkheden en hen helpen bij het vinden van werk-/stageplaatsen.

Daar is extra capaciteit voor nodig, deels in te vullen door diverse private partijen zoals wervingsorganisaties, uitzendbureaus en HRM intermediairs. Dit wordt begroot op een extra 10% van de kosten, zijnde € 200.000.

De stagevergoedingen en het salaris bij leerwerkbanen zal door de betreffende werkgevers worden bekostigd, eventueel per branche gedeeltelijk vergoed vanuit de landelijke sectorale plannen. Hierin ligt een coördinerende en informerende taak bij Colo en de het betreffende Kenniscentrum.



## **Bijlage D.9**

### **Plan: Collectief Regionaal Opleidingsbedrijf (RE-OP)**

#### **Doelstelling**

Per jaar minimaal 100 jongeren tot 27 jaar een kwalificerende opleiding/stage/leerbaan bieden middels een leerarbeidsovereenkomst bij het collectief regionaal opleidingsbedrijf: het RE-OP.

#### **Omschrijving**

De jongeren komen in dienst bij het opleidingsbedrijf RE-OP (praktijkovereenkomst) en schrijven zich tevens in bij het ROC Da Vinci College (onderwijsovereenkomst). Dit in het kader van een BBL (beroepsbegeleidende leerweg)-opleiding van 4 dagen werken en 1 dag scholing.

De geschikte leerroute en vakrichting wordt bepaald middels een assessment, waarbij ook een praktijkcomponent is verwerkt. De leerbanen worden aangeboden in op de arbeidsmarkt kansrijke sectoren, in nauw overleg met de brancheverenigingen en grotere ondernemingen.

De jongeren ontvangen een stagevergoeding (niveau 1) of het minimumloon (niveau 2), en worden tegen uurtarief uitgeleend aan ondernemingen in de branche. Dit bedrijf beschikt over een leermeester die de praktijkbegeleiding voor z'n rekening neemt.

Het RE-OP neemt het (financieel) risico voor de leerbaan en zorgt voor herplaatsing indien de betreffende leerling niet voldoet of het werk onvoldoende aansluit bij de interesse van de leerling.

Het RE-OP is als zodanig dus een detacheringorganisatie voor leerlingen in opleiding. Een constructie die in de praktijk al voldoet in de bouw, schildersbedrijf en installatietechniek. Hiermee worden jongeren met een vakopleiding verder geschoold en blijven ze behouden voor kansrijke branches. In de regio is de metaalsector inmiddels ook hiermee bezig en wil dit via de RE-OP gaan structureren.

In principe kunnen alle sectoren zich bij het RE-OP aansluiten.

Het RE-OP kent het eerste jaar een beperkte efficiënte organisatie van 6,5 FTE (begeleiding en administratief), waarbij bepaalde gespecialiseerde diensten worden 'ingekocht' bij de diverse regionale onderwijs- en uitvoeringsinstellingen. In het bestuur komen vertegenwoordigers van werkgevers, onderwijs en overheid.

#### **Tijdspad**

Z.s.m. op te starten na de zomervakantie 2009. Voorbereiding wordt reeds per direct opgepakt.

#### **Aantallen**

Minimaal 100 leerlingen per jaar, voor 2 jaar. Doel is dit ook in de toekomst te continueren.

#### **Partners**

ROC Da Vinci College, SSPB, Werkgevers Drechtsteden, Deltametaal, WSP, Route 23, Colo, e.o.

#### **Kosten**

Gebaseerd op de ruime ervaring van het SSPB (bouwsector) houden de doorbelaste uurtarieven en de stagevergoedingen/minimumlonen elkaar vrijwel in evenwicht, waarbij al een leegloop van 20% is meegenomen in de calculaties.

De additionele kosten van 6,5 FTE (gemiddeld € 50.000) bedragen € 325.000 per jaar. Te verhogen met een opslag van 50% voor kantoorkosten, administratie, ICT-voorzieningen, reiskosten etc. geeft een kostenpost van afgerond jaarlijks € 500.000.

Daarnaast is een eenmalig bedrag gecalculeerd voor het opstarten (PR/contact bedrijven, aanschaf software e.d.) van € 100.000. De totale kosten voor de eerste 2 jaar komen daarmee op € 1.100.000.

### **Plan: Instroom en Opleiden Metaal**

#### **Doelstelling**

Behouden van jongeren met een vakopleiding voor de metaalsector, hen detacheren bij de aangesloten bedrijven en verder opleiden.

#### **Omschrijving**

Onderzoek wijst duidelijk aan dat ondanks de licht krimpende werkgelegenheid, de uitstroom van oudere werknemers dusdanig hoog zal zijn, dat gezien de lage instroom van schoolverlaters er onder metaalektrobedrijven problemen zullen ontstaan in de personeelsvoorziening. Veel metaalbedrijven in de regio (w.o. IHC, Damen, Hollandia, Heerema, GTI enz.) werken al samen in de Stichting Delta-metaal, die ervaren vaklieden detachert bij de deelnemende bedrijven en ook zorgt voor aanvulling en opleiding. De bedrijven kennen zelf vaak ook nog vakscholen.

Deltametaal neemt nu het initiatief om in een Stichting Instroom en Opleiden Metaal (SIOM) op gestructureerde wijze jongeren te werven en op te leiden, om op deze wijze de instroom in de sector te verbeteren. De doelstellingen daarbij zijn:

- het oplossen van arbeidsmarktknelpunten in de metaalektro- en maakindustrie
- het realiseren van zijinstroom en instroom van specifieke doelgroepen
- de verbeteren van de relatie onderwijs en bedrijven
- het ontwikkelen van projecten gericht op jongeren
- het voorkomen van werkloosheid van jongeren die uitvallen of dreigen uit te vallen uit het onderwijs
- het opzetten van omscholing- en bijscholingsprojecten
- een goede bewaking van de kwaliteit van de opleidingen zowel bij on-, als off-the-job opleidingen
- het voorkomen van uitval uit de metaalopleidingen en het terugdringen van uitval van andere leerlingen door het omscholen van leerlingen naar de metaal.

#### **Tijdspad**

Het business plan is al in concept beschikbaar. E.e.a. wordt nu met de partners besproken.

#### **Aantallen**

Voor het eerste jaar wordt uitgegaan van 50 leerlingen, wat in 5 jaar tijd moet groeien naar 250 leerlingen (50 in dienst en 200 stagiairs).

#### **Partners**

Stichting Deltametaal / grootste werkgevers in de metaal, OOM/A+O-fondsen en de overheid.

#### **Kosten**

De kosten van de BBL en BOL leerlingen worden via een detacheringstarief met de metaalbedrijven verrekend waar zij tijdens hun opleiding geplaatst zijn. De opleidingsfondsen A+O en OOM kennen beide een vergoedingsregime voor werknemers (leerlingen) in opleiding.

Echter voor de opstartfase van de eerste 3 jaar zijn projectsubsidies noodzakelijk, die slechts ten dele van de opleidingsfondsen kunnen worden verkregen.

Hiervoor is een bedrag van € 250.000 begroot.

### **Plan: Talent Training Programma**

#### **Doelstelling**

Circa 75 werkloze jongeren op te leiden voor een administratief beroep en deze aan werk te helpen.

#### **Omschrijving**

Het gaat om bijscholing én trainen van werkloze jongeren.

Het traject bestaat uit

1. een opleiding van 3 weken bij het ROC Da Vinci College (richting administratief secretariael medewerker of administratief financieel medewerker), *en*
2. een 3 weken sollicitatietraining van Tempo-Team.

Aan het einde van het traject krijgt de deelnemer, mits de examens zijn behaald, een landelijk erkend LSSO-diploma van het ROC Da Vinci College. De deelnemer is dan ook in staat om zijn competenties te benoemen en een sollicitatieprocedure met goed gevolg te doorlopen.

Hierbij is het streven dat 80% van de deelnemers binnen 3 maanden na het afronden werkzaam is.

#### **Tijdspad**

De eerste groep is inmiddels getraind in juni en juli (totaal traject 6 weken) en wordt nu ingezet op de arbeidsmarkt. De volgende trajecten vinden plaats in 2010 en 2011.

#### **Aantallen**

Gepland zijn 5 groepen van 15 deelnemers (totaal 75 personen).

#### **Partners**

ROC Da Vinci College, Tempo-Team, UWV WERKbedrijf, Sociale Dienst(en) / WSP's.

#### **Kosten**

In totaal 5 projecten van € 45.000 vergt € 225.000.

Soortgelijke programma's worden ook beoogd voor andere sectoren / beroepsgroepen, afhankelijk van de kansen op de arbeidsmarkt. Dit zal in de komende maanden na overleg met verschillende betrokkenen nader worden uitgewerkt.

### **Plan: Banenmarkten / opleidingsbeurs bij ROC**

#### **Doelstelling**

Het informeren van (werkzoekende) jongeren omtrent de mogelijkheden van doorleren en het presenteren van banen/stages door bedrijven die nog vacatures hebben. Dit met het doel dat jongeren of (verder) gaan leren of werken.

#### **Omschrijving**

Op dit moment komen de jongeren terug van vakantie en hebben velen nog geen besef over de situatie op de arbeidsmarkt. Die klap komt vooral de komende weken, waarbij met name de vmbo leerlingen het lastig krijgen betaald werk te vinden waarmee een BBL-opleiding kan worden gestart. Het ROC Da Vinci College zal met de verschillende partners hiervoor banenmarkten organiseren, zowel in Dordrecht (op het Leerpark) als in Gorinchem. Dus op het ROC, de plek die de jongeren kennen en waarbij de drempel om ook daadwerkelijk te komen zo laag mogelijk is. Het probleem voor de organisatie zit met name in de deelname van het bedrijfsleven: ondernemingen die nog vacatures hebben EN aanwezig willen zijn op een dergelijke informatiebeurs. Vooral die combinatie ligt lastig. Dat vergt naar werkgevers een uitgebreide algemene PR/marketing, maar daarnaast zullen de bedrijven veelal individueel benaderd moeten worden met het verzoek om vooral toch deel te nemen. Hiervoor zal het netwerk en de medewerkers van de verschillende partners worden ingeschakeld, zowel werkgeversorganisaties als overheidsinstanties.

#### **Tijdspad**

De eerste banenmarkt is reeds gepland voor 3 september 2009 op het Leerpark te Dordrecht, waarvoor inmiddels veel werk richting werkgevers in deze zomermaanden is verzet.

#### **Aantallen**

Uitgegaan wordt van zes banenmarkten verdeeld over twee jaar, waarvan vier in Dordrecht en twee in Gorinchem. Hiervoor zullen enkele duizenden jongeren worden uitgenodigd: degenen die geen baan/stageplaats kunnen vinden of die recentelijk zijn kwijtgeraakt.

#### **Partners**

Naast ROC Da Vinci College zijn dit de ondernemersverenigingen (m.n. Werkgevers Drechtsteden), het UWV WERKbedrijf, WSP, Route 23 en de gemeentes.

#### **Kosten**

Het ROC kan de organisatie niet zelf verzorgen, daarvoor zullen (naast de inbreng van de partners) deskundigen moeten worden ingehuurd.

Er zijn initiële kosten voor de eerste opzet en de nodige PR (€ 25.000) en de variabele kosten per banenmarkt die eveneens op € 25.000 (per keer) worden geschat. Dit vergt in totaal € 175.000.

### Plan: Inzet Uitzendbranche bij UWV / Werkplein

#### **Doelstelling**

Het verkrijgen van meer vacatures en nauwere contacten met het bedrijfsleven door het detacheren van (tijdelijk overtoollige) intermediairs uit de uitzendbranche bij het UWV WERKbedrijf.

#### **Omschrijving**

Door de recessie hebben de uitzendbureaus noodgedwongen al veel (tijdelijke) medewerkers moeten laten afvloeien. Maar er is ook onvoldoende werk voor de ervaren specialisten met vaste dienstverbanden. Men heeft aangegeven een deel van deze specialisten, met kennis van de regio, voor een beperkte periode vrij te kunnen spelen en bij het UWV WERKbedrijf (of andere uitvoeringsinstanties) te kunnen detacheren.

Hiermee kan het UWV de capaciteit verkrijgen om met spoed de gewenste branchegerichte aanpak uit te gaan voeren, en aandacht te kunnen schenken aan het verkrijgen van de hard nodige stageplaatsen en leerwerkbanen (wat nu buiten hun taken ligt). Dit met ervaren specialisten die de regio en de bedrijven kennen, vrijwel geheel ingewerkt zijn en hun eigen netwerk meebrengen. Zij kunnen bij de bedrijven de contacten leggen, vacatures ophalen en informatie over arbeidsmarkt verzamelen. Hiermee verkrijgt het UWV ook weer in korte tijd een duurzaam relatienetwerk, wat ook na de detacheringperiode van grote waarde zal zijn.

#### **Tijdspad**

Er wordt vooralsnog uitgegaan van een periode van 1 jaar detachering, maar het aantal intermediairs zal slechts geleidelijk kunnen worden ingezet. Het project loopt derhalve tot eind 2010, met enige doorloop in 2011 met een beperkte bezetting.

#### **Aantallen**

In totaal 10 intermediairs, met kennis van branches zoals scheepsbouw, metaal, chemie, installatietechniek, (detail)handel, zorg, horeca etc.

Hiermee moeten honderden vacatures per jaar worden verzameld. Hoewel ongetwijfeld veel van deze vacatures wellicht anders ook zouden worden vervuld, wordt er minstens een aanzienlijke tijdswinst in de matching bereikt. Dat is voor ieder zeer gunstig.

Maar daarnaast gaat het ook om bedrijven te bewegen stageplaatsen en leerwerkbanen te verstrekken, hetgeen altijd een forse winst op zal leveren t.o.v. de situatie dat de bedrijven daar niet actief voor worden benaderd.

#### **Partners**

UWV WERKbedrijf (Dordrecht en Gorinchem) en de grote uitzendbureaus die in de regio opereren. Voor wat betreft stageplaatsen en leerwerkbanen zal ook nauw met Colo / Kenniscentra worden samengewerkt in de contacten naar de bedrijven.

#### **Kosten**

10 personen x € 50.000 p.p. = € 500.000 voor een jaar.

### Plan: Digitale ontsluiting profielen-CV's

#### Doelstelling

Snelle (en grootschaligere) matching van de vraag naar en aanbod van werk voor jongeren, dit op basis van een 'zelfbedieningsconcept', waarbij werkgevers op digitale wijze kennis kunnen nemen van de cv's / profielen van werkzoekenden in de regio.

#### Omschrijving

In de regio zijn een tweetal initiatieven op het gebied van een 'digitaal cv'. Beide extra voorzien van aansprekende korte filmpjes, waarin de werkzoekenden zich voorstellen.

- De RSD AOV gebruikt reeds het systeem van HCE JobCreator, waarbij de werkcoaches de cv's kunnen inzien en naar geïnteresseerde werkgevers kunnen sturen. Het is in principe een intern systeem, maar toegelaten werkgevers kunnen desgewenst met een wachtwoord ook zelf in het systeem kandidaten selecteren. HCE JobCreator vult daarbij de cv's, verzorgt de filmpjes en begeleidt deze sociale dienst cliënten. Dit systeem is in Gorinchem al eind 2007 gestart en bevat reeds 800 cv's van ingeschreven werkzoekenden en ongeveer 400 video cv's.
- Voor het mobiliteitscentrum te Dordrecht ontwikkelt Wididi een systeem waarbij de cv's van werkzoekenden (met diens instemming) openbaar op internet worden getoond aan alle mogelijke geïnteresseerde werkgevers. Dit project komt voort uit recente initiatieven van de Werkgevers Drechtsteden die op deze wijze het bedrijfsleven ontsluit en het stagenet-project van Da Vinci College die profielen van leerlingen toont die een stageplaats zoeken. Dit systeem wordt binnenkort binnen het UWV WERKbedrijf afgerond.

De bedoeling is deze initiatieven nu te combineren op internet in de Werkplein-gedachte. Nu startend met jongeren, maar dit geeft op termijn digitale mogelijkheden voor alle werkzoekenden in de regio om zich te profileren.

Het is bewust GEEN vacaturesite, maar een digitale ontsluiting van profielen van jongeren die werk zoeken. Een gratis voorziening voor alle belanghebbenden. Voor werkgevers is het een doeltreffende ingang naar potentiële werknemers in de regio, met daarbij goede gedetailleerde informatie over opleiding / competenties / werkervaring (kortom de cv) waarbij jongeren desgewenst ook foto's en een filmpje over zichzelf kunnen plaatsen.

Geïnteresseerde werkgevers die vacatures hebben te vervullen kunnen daarmee zelf in de 'digitale kaartenbak' kijken, geschikte kandidaten selecteren en hen uitnodigen voor een gesprek. Dit sluit aan op de nadrukkelijk geuite wens van grote bedrijven in de regio: 'geef ons maar zelf de cv's'.

Dit min of meer zelfbedieningsconcept is niet alleen geschikt voor schoolverlaters. Het is ook zeer goed te combineren met het van-werk-naar-werk principe, want juist de recent werkzoekenden zijn zeer aantrekkelijk voor het bedrijfsleven.

Dit zal in twee varianten worden ontwikkeld:

#### 1. **Een zelfredzaam-concept voor goed bemiddelbare werkzoekenden**

Dit is bedoeld voor jongeren die normaliter hun weg wel weten te vinden, maar door de recessie nu lastig aan werk komen. Jongeren met een goede startkwalificatie die daarmee zeer dicht bij de arbeidsmarkt staan.

Degelijke jongeren op HBO en universitair niveau kunnen veelal via landelijke vacaturesites aan werk komen, maar op (V)MBO niveau zijn de mogelijkheden onvoldoende. Op deze wijze wordt in die lacune voorzien, waarbij het regionale karakter een duidelijke plus naar regionale werkgevers zal vormen om gebruik te maken van deze mogelijkheden.

#### 2. **Een begeleid traject voor kansarme jongeren**

Hierbij worden jongeren die als zodanig zijn geïndiceerd, geholpen bij het samenstellen van het

profiel (de cv/presentatie) door deskundigen. Daarbij kunnen tevens de verschillende reguliere re-integratiemiddelen worden ingezet, zoals sollicitatietraining en begeleiding.

In de contacten met de geïnteresseerde werkgever zal de betrokken begeleidende instantie (sociale dienst / UWV WERKbedrijf) een centrale rol spelen, waarbij de invulling van de vacature wordt gevolgd en niet verloren gaat. Dit door de werkgever te ondersteunen door een alternatieve kandidaat voor te dragen. Hierbij komen ook de reguliere subsidietrajecten aan de orde.

Het openbaar via internet ontsluiten van de cv's leidt tot meer snelheid, een effectievere selectie en ook tot lagere kosten (resteert meer tijd voor lastig bemiddelbare jongeren). Daarnaast wordt door de visuele manier van presenteren ook nadrukkelijk gestuurd op het 'creëren van vraag', dit door werkzoekenden te attenderen op regionale bedrijven die men nog niet kende en door bedrijven interessante vakmensen te laten zien waar wellicht nog geen vacature voor is (maar die men voor de toekomst niet wil 'laten lopen').

Met de multidisciplinaire aanpak van alle betrokkenen is dit plan in betrekkelijk korte tijd realiseren, gebruikmakend van de bestaande systemen in Dordrecht en Gorinchem. Hierbij zorgt het UWV WERKbedrijf voor de indicatie (zelfredzaam/begeleid) bij de intake van jonge werkzoekenden. Wididi en HCE JobCreator zorgen in samenwerking met het UWV WERKbedrijf voor de processen om digitale profielen/cv's in het systeem te plaatsen. Dit inclusief de mogelijkheid om op een centrale plaats de ondersteunende filmpjes op te nemen. Daarbij kunnen de 'zelfredzamen' zelfstandig hun profiel aanmaken in de 'sphere' die Wididi voor het Werkplein ontwikkelt. De te begeleiden jongeren worden door HCE JobCreator en werkcoaches geholpen met het samenstellen van hun profiel. HCE JobCreator en Wididi zorgen daarbij voor de nodige koppelingen, zodat de gegevens maar één maal in systemen behoeven te worden ingevoerd en dat de sociale dienst of UWV WERKbedrijf de kansarme jongeren verder kan begeleiden.

Een aanvullende activiteit zou zijn het proactief via de mail benaderen van werkgevers die hen via een URL in contact brengt met de profielen en videopresentaties van interessante werkzoekenden.

### **Tijdspad**

Het streven is z.s.m. te starten, zodat de jongeren die in september/oktober zich als werkzoekend melden snel kunnen worden geholpen in hun zoektocht naar werk (of leerwerkbaan).

### **Aantallen**

Het gaat hierbij om vrijwel alle jongeren die van school komen zonder baan te vinden. Dus > 2.000.

### **Partners**

UWV WERKbedrijf, sociale dienst (RSD-AOV), WSP, Werkgevers Drechtsteden, HCE en Wididi  
Zo mogelijk later nog aangevuld met SDD, Route 23 en ROC Da Vinci College.

### **Kosten**

De kosten omvatten o.a.:

- Het ontwikkelen en onderhouden van het systeem (uitbreiden bestaand systeem van mobiliteitscentrum m.n. voor begeleide traject)
- Het efficiënt koppelen/integreren met bestaande procedures en systemen bij UWV en RSD
- De doorlopende werkzaamheden inzake het indiceren bij de intake, het maken van profielen en filmpjes, het begeleiden e.d.
- Actief beheer en onderhoud (actualiteit) van de digitale CVs en relevante informatie
- Effectieve PR campagnes naar jongeren en werkgevers

Dit plan zal de komende tijd nader worden uitgewerkt, de rolverdeling vastgesteld en de kosten per onderdeel begroot.

In totaal worden de (extra) kosten geschat op € 250.000 voor de periode 2009-2011.

### **Plan: Extra activiteiten werkplein Gorinchem**

#### **Doelstelling**

Uitbreiding van bestaande activiteiten van het Werkplein om met diverse (kleinschalige) maatregelen de jeugdwerkloosheid terug te dringen.

#### **Omschrijving**

De verschillende voorgenomen acties zijn:

#### **Uitbreiding bezetting**

Inzet twee werkgeversadviseurs voor de (extra) acquisitie van leerwerkplekken, vacatures en stageplaatsen.

#### **Bijeenkomsten Werkgevers**

- Jongeren in contact brengen met bedrijven
- Bedrijven voorlichten over de inzet van jongeren
- Onderwijs en arbeidsmarkt samen brengen
- Voorlichting over vergrijzing, ontgroening, etc.: 4 bijeenkomsten per jaar

#### **Bijeenkomsten Jongeren**

Collectieve voorlichting en matchbijeenkomsten voor jongeren; jongeren benaderen en bijeenkomsten organiseren waarbij zij gewezen worden op kansen op de arbeidsmarkt of scholing. Activiteiten als rondleidingen bij bedrijven, voorlichting door bedrijven, projecten, vrijwilligers en vakantiewerk, etc.

#### **Projecten**

Arbeidsmarkt relevante projecten (baangarantie, scholing), zoals

- Projecten in detailhandel
- Instroomprojecten taxibranche
- Instroomprojecten rijinstructeur
- Instroom zzp-ers
- Instroom HBO-plus

#### **Buro Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Projectactiviteiten als Game On, Leerkrachtstages, etc. BOA realiseert afstemming tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt door werkgevers in contact te brengen met scholen en andersom. Deze activiteiten zouden ingezet kunnen worden om te komen tot een intensievere aanpak van de (voortijdig) schoolverlaters.

#### **Kosten**

De totale (extra) kosten worden begroot op € 150.000.



### **Plan: Uitrol pilot Routecoaches**

#### **Doelstelling**

Multiprobleem jongeren worden door een coach begeleid met als doel de thuissituatie te stabiliseren en belemmerende factoren naar school en werk op te lossen.

#### **Omschrijving**

Als onderdeel van de aanpak van Route 23 is specifiek voor de groep Antilliaanse jongeren een pilot opgezet, de zogenaamde Routecoaches.

Eind 2007 startte het team van Routecoaches met de intensieve begeleiding van Antilliaanse jongeren. Dit team is opgezet op basis van de ervaring van de afgelopen jaren en is bedoeld om jongeren die (dreigen) uit (te) vallen uit de trajecten binnen boord te houden.

De jongeren die worden begeleid zijn daarvoor aangemeld door de ketenpartners van Route 23. Daarbij is het traject die door de ketenpartners is uitgezet leidend; de routecoach ondersteunt en begeleidt de jongere om de hindernissen uit de weg te ruimen die het succesvol afronden van het traject bemoeilijken.

Daarnaast hebben een aantal coaches contacten in de wijken en met (sport) instanties die hen (mogelijk) in contact brengen met jongeren die niet aan werk zijn of een opleiding volgen. De opdracht aan de routecoaches is om deze jongeren via de ketenpartners in Route 23 te laten instromen.

De ervaringen met de pilot zijn positief. Er zijn meer jongeren op traject geplaatst dan gepland.

Deze pilot zal de komende maanden worden verbreed naar alle (werkloze) jongeren met Multi-problemen, zoals

- geen startkwalificatie,
- schulden,
- huisvestingsproblemen etc.

#### **Tijdspad**

2010 – 2011

#### **Kosten**

De totale kosten gedurende de looptijd van het convenant bedragen € 1.000.000.

Hiervan wordt binnen het actieplan voor een bedrag van € 500.000 (zijnde 50%) dekking gezocht door cofinanciering via het kabinetsprogramma.

## ***Bijlage D.17***

### **Plan: Door participatie naar werk**

#### **Doelstelling**

Jongeren een betere kans bieden zodra de arbeidsmarkt aantrekt.

#### **Omschrijving**

Door middel van verschillende (arbeids)projecten wordt de maatschappelijke participatie voor jeugdige werklozen bevorderd.

Het betreft projecten van verschillende instanties gericht op betere kansen op arbeidsmarkt, door zinvolle competentie- en vaardigheidgerichte werkzaamheden. Naast het voorkomen van een gat in hun CV en een alsmear groeiende afstand tot de arbeidsmarkt, wordt hiermee een zinvolle bijdrage aan de maatschappij geleverd waarbij jongeren actief werken naar toetreding op de arbeidsmarkt

#### **Doelgroep**

- 16-27 jaar
- Drechtsteden
- Werkloos

#### **Partners (onder meer...)**

- Sociale Dienst Drechtsteden
- Intree/Dordrecht Marketing
- Krispijn Wonen
- Sportbedrijf Dordrecht

#### **Instrumenten:**

- Website met chatfunctie
- FAQ's en informatie

#### **Resultaat**

- Jongeren voorkomen een gat in hun CV en de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind
- Een beter uitgangspunt op een aantrekkelijke arbeidsmarkt
- Zinvolle bijdrage aan de maatschappij

#### **Aantallen**

Circa 100 jongeren.

#### **Tijdspad**

2009 - 2010

#### **Kosten**

De totale kosten van dit project zijn begroot op € 163.000.

### **Plan: Extra begeleiding van AKA leerlingen**

#### **Doelstelling**

Het extra begeleiden van AKA leerlingen bij de overstap van school naar werk.

#### **Omschrijving**

In de praktijk van het Da Vinci College (de opleiding AKA), de re-integratiebedrijven, de Sociale Dienst Drechtsteden en UWV WERKbedrijf blijkt dat het voor leerlingen met het AKA profiel "uitstroom naar werk" erg moeilijk is om na hun studie regulier werk te vinden. Na het behalen van hun diploma verdwijnen zij vaak uit zicht.

De OCW-Financiering voor een ROC is niet ingericht op nazorg en monitoren van deze leerlingen. Ook de VSV (voortijdig schoolverlaten) middelen zijn niet toereikend en bestemd voor dit soort begeleiding. Dit betekent dat deze AKA leerlingen op een bepaald tijdstip na hun opleiding in de keten van Route 23 naar boven zullen komen, een uitkering zullen aanvragen en dat er een trajectplan moet worden opgesteld. Deze leerlingen zijn dan een periode niet actief geweest en vaak hebben zij dan al weer een aantal negatieve ervaringen achter de rug en zijn teleurgesteld in het perspectief op werk.

Vanaf de laatste maanden van hun studie (maart t/m juni) en de eerste maanden van hun werk (juni t/m december) willen we door middel van inzet van school/werk-coaches deze leerlingen en hun potentiële werkgevers begeleiden. Een fulltime coach krijgt 20 leerlingen gedurende deze periode onder zijn of haar hoede. Deze leerlingen houden dus dezelfde begeleider tijdens de laatste periode van hun schooltijd, de stages en tijdens de eerste periode van hun werkloopbaan. Op deze manier maken zij tevens een goede gefundeerde beroepskeuze en kunnen zij wennen aan hun werksituatie. Werknemersvaardigheden kunnen opgedaan en ingeslepen worden. Ook de persoonlijke omstandigheden van deze jongeren krijgen aandacht en, indien noodzakelijk, wordt contact met hulpverleners gezocht. Er is een intensief contact met de betrokken werkgevers. Deze werkgevers worden tevens ondersteund in het begeleiden van deze jongeren en het toepassen van mogelijkheden op het gebied van subsidies en loonkostenreductie.

Partners zetten zich in om voor deze leerlingen een goede stageplek te vinden, waardoor de kans groot is op vervolg in een baan bij het stagebedrijf en mogelijk een BBL opleiding op niveau 2.

De school/werkcoach onderhoudt ook voortdurend contact met de begeleiding van de school en ziet de jongere wekelijks op de verschillende plekken waar hij/zij functioneert.

#### **Partners**

Onderwijsinstellingen met AKA-opleidingen, sociale diensten/Route 23 en UWV WERKbedrijf

#### **Tijdspad**

2009 – 2010

#### **Kosten**

De totale kosten zijn begroot op € 250.000.

## ***Bijlage D.19***

### **Plan: Spijkers met koppen slaan!**

#### **Doelstelling**

Het creëren van een leer-werkomgeving voor een groep jongeren met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, met het doel op termijn uit te stromen naar regulier werk.

#### **Omschrijving**

Een groep van tenminste 50 jongeren zal een afzonderlijk traject vergen dan het gebruikelijke aanbod van de SDD. De groep kenmerkt zich als overlevers, leeft in een afhankelijke positie van familie en kennissen, klust zo nu en dan bij, zijn bekend bij justitie, etc.

Opvallend is dat een aanzienlijk deel van deze groep zegt te willen werken. Wel verbindt men voorwaarden aan werken: het moet als echt werk worden ervaren. Hiervoor zijn participatiebanen gecreëerd bij BST, een re-integratiebedrijf met als specialiteit werkgeverschap, waarbij het SDD circa 40% van de loonkosten subsidieert.

BST krijgt van verschillende regionale partners (scholen, woningbouwcorporaties, e.d.) werk aangeleverd en verzorgt daarvoor ook zelf de acquisitie. Dit betreft allerlei klussen in de bouw waar deze jongeren effectief kunnen worden ingezet.

De jongeren volgen daarnaast een gerichte opleiding (AKA-BBL), o.a. in sloop, bouw en schilderen. Daarbij wordt door de Hans Petrischool expertise ingebracht inzake met leerlingen met een beperking. Teyens kan de school de samenwerking ondersteunen door de inzet van leerlingen van de branchegroepen bouw/schilderen.

Het is de bedoeling dat werknemers met meer talent vervolgens uitstromen, dan wel rechtstreeks naar het opleidingsinstituut voor de bouw SSPB, dan wel via het WSP.

#### **Tijdspad**

2009-2011

#### **Aantallen**

Minimaal 10 deelnemers.

#### **Partners**

SDD/WSP, re-integratiebedrijf BST, opleidingsinstituut SSPB, Hans Petrischool, woningbouwcorporatie Woonbron

#### **Kosten**

De opdrachten worden tegen uurtarief gefactureerd aan de opdrachtgevende organisaties. Ondanks de loonkostensubsidie van de SDD, geeft de exploitatiebegroting daarna nog steeds een tekort aan van circa € 140.000. Dit betreft o.a. begeleiding, scholing, en verschillende algemene kosten. Hiervan wordt 50% (zijnde € 70.000) via het actieplan gedekt.