

Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Versie d.d. 25 juni 2013 zoals ingediend bij de Programmaraad.

Actieplan Jeugdwerkloosheid Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

0. Achtergrond

In reactie op het sterk groeiend aantal werkloze jongeren is door het kabinet Rutte begin 2013 maatregelen aangekondigd. Het ministerie van SZW heeft daartoe middelen beschikbaar gesteld van in totaal € 50 miljoen, evenredig te verdelen over acties binnen het MBO (m.n. continuering van het SchoolEx-programma) en acties op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Eind mei 2013 is iedere arbeidsmarktregio uitgenodigd om vóór juli 2013 een regionaal en door alle relevante stakeholders gedragen plan van aanpak in te dienen. Dit plan van aanpak dient te beschrijven wat de jeugdwerkloosheidsproblematiek in de regio behelst en vooral op welke manier de regio voornemens is jeugdwerkloosheid te bestrijden. Wanneer het plan op instemming van het ministerie van SZW (geadviseerd door de Programmaraad) kan rekenen wordt voor de uitvoering € 377 duizend beschikbaar gesteld aan de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Dit bedrag mag maximaal 50% van de totale begroting van het plan van aanpak zijn (m.a.w. de arbeidsmarktregio dient minimaal eenzelfde bedrag in het plan te investeren).

Gezien de korte voorbereidingstijd en relatief beperkte middelen (zeker wanneer afgezet tegen de problematiek) gaan we uit van een tweetrapsraket gericht op de korte en de middellange termijn:

- Op de korte termijn richten we ons op de uitwerking van het Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid Helmond-De Peel. Daarbij concentreren we ons op het aanwijzen van projecten en initiatieven:
 - o die reeds in uitvoering zijn en met een financieel impuls meer effect sorteren,
 - o die nieuw maar uitvoeringsgereed zijn (dan wel relatief snel uitvoeringsgereed zijn)
- Gericht op de middellange termijn voert de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel in de 2^e helft van 2013 een brede discussie over regionaal arbeidsmarktbeleid, waarbij de ruimte genomen wordt om meer fundamentele vraagstukken te adresseren en structurele oplossingsrichtingen te formuleren.

Het voor u liggende document betreft het Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid Helmond-De Peel (de 1^e trap). Het is tot stand gekomen op basis van consultatie- en afstemmingsgesprekken van de gemeente Helmond met o.a.:

- Regiogemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren
- Onderwijsinstellingen ROC ter AA, de Groene Campus/Helicon
- Samenwerkingsverband Bouw en Infra Regio Helmond, Schildersopleiding Regio Peelland
- Werkgeversplein regio Helmond, waarin lokale en regionaal opererende ondernemersverenigingen participeren
- Servicepunt Leren & Werken
- Regionaal Adviesteam kenniscentra / Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven
- UWV

In hoofdstuk 1 gaan we in op de belangrijkste kenmerken van de arbeidsmarkt in de regio Helmond-De Peel. In hoofdstuk 2 wordt een schets gegeven van de ontwikkeling in aantal werkloze jongeren tot 27 jaar en de mogelijke knelpunten met betrekking tot stages en leerbanen. In hoofdstuk 3 beschrijven we de doelstellingen die we als regio hebben met dit plan en met inzet van welke projecten we dat willen realiseren. In hoofdstuk 4 geven we een financieel overzicht en gaan we in op de projectorganisatie en verdere communicatie in het proces.

1. Arbeidsmarkt(beleid) in Helmond-De Peel

De regio Helmond-De Peel kent een lange traditie van samenwerken waarbij regionale overheden, ondernemers en het onderwijsveld het thema van arbeidsmarkt hoog op de agenda hebben staan. Zowel regionaal als bovenregionaal. Met haar 245 duizend inwoners, 20 duizend bedrijfsvestigingen en 110 duizend banen, heeft de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel een eigen economisch en 'arbeidsmarkt' profiel. Zo is ruim 98% van het bedrijfsleven afkomstig uit het midden- en kleinbedrijf (veelal kleiner dan 50 werknemers), kent het een zeer hoge organisatiegraad van het bedrijfsleven, en kent de regio een typisch economisch landschap met een combinatie van traditionele sectoren (land- en tuinbouw, textielindustrie, vervoer, plattelandstoerisme) en kennis gedreven sectoren (automotive, food technology, mechatronica en machinebouw).

Tegelijkertijd kent de regio Helmond-De Peel ook haar eigen, grote, arbeidsmarktproblemen. Zo kent het een relatief hoge en veelal structurele werkloosheid, een achterblijvend opleidingsniveau van de beroepsbevolking en de groep werklozen wordt in toenemende mate gekenmerkt door een meervoudige problematiek. De regio pakt deze vraagstukken vaak op haar eigen manier op, in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijspartners. Dan kan het gaan om vacatures, acquisitie van werkgelegenheid, realiseren van werk naar werk trajecten, onderwijsvernieuwing, enz. Uit die samenwerking zijn initiatieven ontstaan die onder andere hebben geleid tot het huidige Servicepunt Leren en Werken en het Werkgeversplein Regio Helmond. Initiatieven die sterk gekoppeld zijn aan het Werkplein Regio Helmond en waar de vraag van het bedrijfsleven leidend is. Maar het gaat ook om het naar de regio halen van nieuwe vormen van onderwijs en concepten waarbij onderwijs en bedrijfsleven intensief samenwerken. Voorbeelden hiervan zijn de ontwikkeling van specifieke opleidingen en doorlopende leerlijnen in de food, automotive, zorg en textielindustrie. Dat de regio Helmond-De Peel hier de juiste stappen in zet blijkt onder meer uit de landelijke erkenning van de aan de topsectoren food en automotive gekoppelde Centra voor Innovatief Vakmanschap en het Centre of Expertise.

In de wetenschap dat economische ontwikkeling en de dynamiek van de arbeidsmarkt niet ophouden bij de gemeente- dan wel arbeidsmarktregiogrenzen, werkt Helmond-De Peel ook nauw samen in breder verband zoals de Brainport regio en op provinciaal niveau.

Helmond participeert als centrumgemeente namens Helmond-De Peel in het Regionaal Arbeidsmarktplatform, dat verder bestaat uit vertegenwoordigers van de belangrijkste economische sectoren (hightech systems, zorg, food, bouw en automotive), bedrijfsleven generiek (MKB en BZW), onderwijs (ROC's, Fontys, TU/e), Brainport Development en (semi-)overheid (gemeente Eindhoven, De Kempen en het UWV). Zoals ook het geval is op het niveau van de eigen arbeidsmarktregio is op bovenregionaal niveau de economische agenda leidend voor de gezamenlijke inzet op het domein van arbeidsmarkt en human capital. Het betreft in het bijzonder de realisatie van de Brainport 2020 agenda (ambitie: als economische en innovatie topregio uitgroeien tot Europese top 3 en mondiaal top 10), inclusief bijhorende Human Capital agenda en het Technologiepact Brainport. Daarnaast vormen de zogeheten sectorschetsen een belangrijke basis: schetsen van de huidige en toekomstige situatie op de arbeidsmarkt in ieder van de RAP-sectoren en aandachtsgebieden voor verdere actie. In die context heeft het Regionaal Arbeidsmarktplatform het convenant Arbeidsmarkt 2012-2020 opgesteld met daarin ambities op het vlak van 1) excellente scholingsinfrastructuur, 2) werkzekerheid en 3) maximale economische participatie van werklozen. Deze ambities worden binnen die drie hoofdlijnen jaarlijks uitgewerkt in uitvoeringsplannen.

Ten slotte participeert de regio Helmond-De Peel in het overlegplatform PACT Brabant. Het PACT is een initiatief van de provincie Noord-Brabant. In het Pact zijn de Brabantse voortrekkergemeenten regionaal arbeidsmarktbeleid (Breda, Den Bosch, Tilburg, Eindhoven, Helmond, Oss, Waalwijk), de regio West-Brabant (RPA-West-Brabant) de Brainport regio (SRE - RAP), de sociale partners BZW, MKB-Brabant, ZLTO en FNV, de

Brabantse ROC's, het UWV, SER-Brabant en PSW vertegenwoordigd. Zij bundelen via het Pact Brabant hun inspanningen om structurele knelpunten op de Brabantse arbeidsmarkt op te lossen.

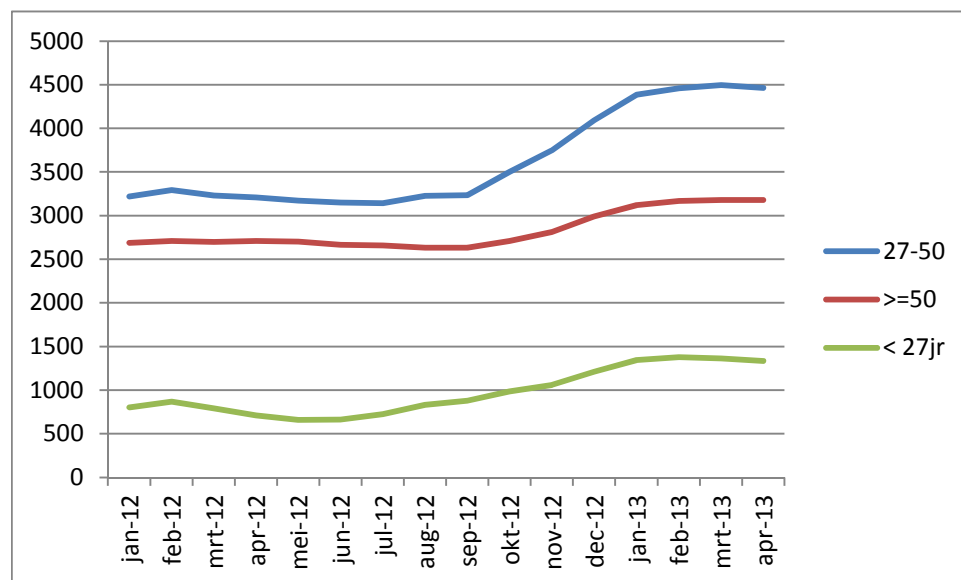
Zonder hier gedetailleerd in te gaan op het vigerend arbeidsmarktbeleid, kan gesteld worden dat in de regio Helmond-De Peel een samenhangend en vraag gestuurd arbeidsmarktbeleid is ontwikkeld, geënt op de hoofdpijlers economische zaken, onderwijs en sociale zaken en vooral de combinatie daartussen. Binnen de eigen arbeidsmarktregio maar zeker ook in relatie en in samenwerking met de grotere omgeving. Het is tegelijkertijd een proces dat voortdurend in ontwikkeling is en wellicht nooit afgerond zal zijn.

2. Jeugdwerkloosheid Helmond-De Peel in vogelvlucht

2.1 Niet-werkende werkzoekenden

In figuur 1 is de ontwikkeling in het aantal bij het UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (nww-ers) weergegeven voor de groep tot 27 jaar, de groep van 27 jaar tot 50 jaar, en de groep van 50 jaar en ouder.

Figuur 1 Ontwikkeling in aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (Bron: Werk.nl)



Uit figuur 1 blijkt dat het aantal nww-ers tot medio 2012 een dalende lijn heeft vertoond en dat in de 2^e helft van 2012 sprake is geweest van een aanzienlijke stijging. Vanaf januari 2013 stagneert de toename en is sprake van stabilisatie.

Ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën vertoont de jeugdwerkloosheid de grootste relatieve toename. Vanaf januari 2012 is het aantal nww-ers tot 27jr met 66% toegenomen tot 1336 per 1 mei 2013. Het aantal nww-ers in de categorie 27jr-50jr is met 39% toegenomen en de groep van 50 jaar en ouder met 18%.

Overigens heeft het aantal nww-ers 27jr tot de zomer 2012 juist een periode gekend waarin het met ruim 46% is gedaald (en daarmee sterker daalde dan de andere leeftijdscategorieën). M.a.w.: het loopt relatief gezien het snelst op in tijden van laagconjunctuur maar ook het hardst terug in tijden van aantrekkende economie. Het lijkt echter wel zo dat het meer tijd kost om weer op het oude niveau terug te keren.

In termen van absolute aantallen kent echter de groep van 27 tot 50 jarige nww-ers in de periode januari 2012 tot en met april 2013 veruit de grootste groei (+ 1245 nww-ers). De

absolute toename van nww-ers tot 27 jaar ligt net iets hoger dan de toename onder de groep van 50 jaar en ouder: +532 tegenover +494.

Van de nww-ers tot 27r heeft circa 49% een startkwalificatie¹. Binnen de groep jongeren met startkwalificatie gaat het vooral om jongeren in het bezit van een MBO-diploma op niveau 2, 3 of 4 (80%).

2.2 Wet Werk en Bijstand

In tegenstelling tot het aantal jongeren dat als niet-werkend werkzoekend geregistreerd staat, is het aantal jongeren tot 27 jaar in de regio Helmond-De Peel met een ww-b-uitkering het afgelopen jaar juist (licht) gedaald. Ten opzichte van een jaar eerder is het bestand per 1 mei 2013 met 12 jongeren afgenomen tot een totaal van 512. Dit is feitelijk een vervolg van een trend die reeds langer gaande is.

Van de jongeren in de bijstand hebben er 100 (circa 20%) de beschikking over een startkwalificatie, waarbij opvalt dat het in ruime meerderheid gaat om diploma's op havo/vwo niveau (83% van alle ww-b-jongeren met startkwalificatie).

Van de jongeren zonder startkwalificatie zijn er 158 (circa 40%) met een Vmbo/Mbo 1 niveau. De overige 241 jongeren (bijna de helft van alle jongeren in de bijstand) hebben een lager of (geen afgerond) opleidingsniveau.

Gemeenten hanteren vaak de re-integratie of participatieladder om voor cliënten de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten en bijhorende re-integratietrajecten te bepalen. De treden die het dichtst tegen volwaardige participatie op de arbeidsmarkt aan zitten zijn treden 4 (onbetaald werk), 5 (betaald werk met ondersteuning) of 6 (betaald werk). Van alle ww-b-jongeren in de regio Helmond-De Peel bevindt 14% zich op deze treden: 31 jongeren in trede 4, 39 in trede 5, en 4 in trede 6.

Met andere woorden: het overgrote deel van de jongeren in de bijstand kent een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en zal zonder (intensieve) ondersteuning niet die stap kunnen maken. In veel voorkomende gevallen gaat het dan ook om cliënten met meervoudige problematiek (psychosociale vraagstukken, schulden, verslaving, enz). Dit laatste zien we overigens in het gehele ww-b-bestand.

2.3 Stages en leerbanen

Bij jeugdwerkloosheid draait het niet enkel om de jongeren die als werkzoekend staan geregistreerd of die een uitkering ontvangen, maar zeker ook om die jongeren die in het kader van hun opleiding stages en leerbanen zoeken. Problematisch is echter dat er in Nederland geen algemeen geaccepteerde of onomstreden informatiesysteem op dit onderwerp bestaat. De Samenwerkende Kenniscentra van Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) hebben onder meer als taak zorg te dragen voor voldoende leerbedrijven en praktijkplaatsen op basis van de regionale behoeften, en een goede match te bevorderen tussen studenten en leerbedrijven. Dit doen zij onder andere via de website ww.stagemarkt.nl, waarbij ze per regio/gemeente een overzicht bieden van *actuele* stages (vmbo en BOL) en leerbanen (BBL). Bovendien wordt aangegeven bij welke leerbedrijven er *mogelijk* sprake is van een stage of leerbaan. Wanneer we inzoomen op Helmond dan verschijnen 550 openstaande BBL en BOL plekken en 40 openstaande Vmbo plekken. Daarnaast ruim 4000 mogelijke stages en leerbanen. Ook in de andere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is sprake van een aanzienlijk aantal stages en leerbanen. Bovendien blijkt uit de Basiscijfers Jeugd van het SBB en het UWV (editie februari 2013) dat het aantal erkende leerbedrijven in de regio Zuidoost Brabant met 36 is toegenomen tot een totaal van 4111 leerbedrijven. Kortom, dit is niet meteen het beeld van een regio met een nijpend tekort aan stages en leerbanen.

¹ Havo/vwo, mbo 2 of hoger

Het bovenstaande dient echter direct genuanceerd te worden: er kunnen wel degelijk knelpunten optreden naargelang de beroepsrichtingen cq sectoren en ook naargelang de onderwijsinstelling. Zo kent de bouwsector (en aanverwante sectoren) al meerdere jaren een groot probleem bij het plaatsen BBL-leerlingen. De aanhoudende misère in de bouw zorgt reeds een aanzienlijke periode voor een teruggang in werkgelegenheid in de sector en verdampen de mogelijkheden voor leerbanen in hoog tempo. Ook is het aantal erkende leerbedrijven in de bouwsector in 2012 met ruim 10% afgenomen. Hierdoor worden bestaande BBL-ers teruggestuurd (en veelal eindigt hun BBL-opleiding daarmee) of kunnen de opleidingsbedrijven geen BBL-ers meer aannemen. Op termijn wordt dit als een grote bedreiging gezien met het oog op het behoud van vakmanschap in de sector. Binnen beroepsrichtingen in de Zorg en Welzijnssector ontstaan ook knelpunten, alhoewel minder ernstig wanneer vergeleken met de bouw. De zorgsector komt in toenemende mate onder druk te staan door met name het gevoerde (rijks)beleid in de afgelopen jaren, waar het terugdringen cq beteugelen van de Nederlandse zorguitgaven topprioriteit kent. Maar ook direct door de crisis ingegeven bezuinigingen hebben hun impact, zie bijvoorbeeld de situatie in de kinderopvang.

Wanneer gevraagd antwoorden de Mbo en Hbo instellingen in de regio (ROC ter AA, De Groene Campus, Summa College, Fontys) dat de *economische* situatie niet tot noemenswaardige *extra* problemen leidt als het gaat om het vinden van voldoende stages en leerbanen. Helicon/De Groene Campus geeft aan dat in de (glas)tuinbouw, veehouderij en mindere mate de foodsector een ruim aanbod aan arbeidsplaatsen bestaat en eerder sprake is van een tekort aan BBL-leerlingen. Het Summa College zegt dat met name binnen de technische sectoren weinig problemen ervaren worden voor BOL en BBL leerlingen, mede door de inzet van het regionaal technische bedrijfsleven.

Het ROC ter AA heeft voor het aanstaande schooljaar meer aanmeldingen voor BOL-opleidingen dan dat er op dit moment stageplaatsen beschikbaar zijn. Mogelijke tekorten treden vooral op in de opleidingen Zorg (niveau 2, 3 en 4), Facilitair medewerker (niveau 2), Beveiliging (niveau 2) en Administratief medewerker (niveau 2). Met betrekking tot het vinden van leerbanen (t.b.v. BBL) stelt het ROC ter AA dat door de economische situatie het in algemeenheid lastig is voor alle richtingen, maar met name binnen de bouw, kinderopvang, administratie, zorg & welzijn, beveiliging en ICT. Weliswaar zijn er nog wel vacatures/leerbanen op niveau 4 en hoger maar dat sluit niet aan op de behoefte (niveau 2 en 3).

Geen onderdeel van dit plan van aanpak maar wel van belang, zeker op dit punt, is het School Ex 2.0 programma. School Ex 2.0 is de voortzetting van het programma dat in 2009 met succes is gestart. Het wordt gefinancierd door het Rijk en landelijk gecoördineerd vanuit de Mbo Raad. In het kader van dit programma voeren Mbo instellingen ombuiggesprekken en exit-begeleidingsgesprekken met jongeren die op het punt staan zich in te schrijven voor opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectief of die op het punt staan hun opleiding met een diploma af te ronden. Jongeren worden vervolgens geadviseerd een andere opleidingskeuze te maken dan wel een vervolgstudie te doen of de huidige opleiding te verbreden.

Naast het SchoolEx programma is het landelijke Stage en Leerbaanoffensief van belang (van de kenniscentra en SBB) dat zich richt op het behoud dan wel uitbreiding van het aantal erkende leerbedrijven en de maximale ontsluiting van stages en leerbanen.

Alhoewel beide initiatieven geen deel uitmaken van dit plan spreekt het wel voor zich dat goed naar de mogelijke koppelingen gezocht zal worden². Bovenstaande geeft het belang aan van een goede afstemming tussen partijen in het onderwijsveld, in het bijzonder Mbo-instellingen en de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Daartoe zal ook ingezet moeten worden op structuurversterking waarbij partijen aangewezen worden op hun

² Met de Mbo-instellingen in de regio Helmond-De Peel en het SBB als belangrijk(st)e spelers.

(wettelijke) taakstelling en gezamenlijk zorgdragen voor een goede aansluiting van arbeidsmarkt en onderwijs (voornamelijk in de vervolgstappen op dit plan van aanpak).

3. Aanpak Jeugdwerkloosheid Helmond-De Peel

Met dit Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid Helmond-De Peel richten we ons op een aantal hoofddoelstellingen:

- Het terugdringen van bestaande jeugdwerkloosheid door in te zetten op het zoveel mogelijk (opnieuw) laten instromen van jongeren op (leerwerk)banen in de arbeidsmarkt.
- Het arbeidsfit krijgen of houden van jongeren die op korte termijn geen baan kunnen vinden.
- Het voorkomen van jeugdwerkloosheid door de koppeling tussen onderwijs en arbeidsmarkt verder te verbeteren.
- Inzet op behoud/creatie van stages en leerbanen.

Daarbij dient direct aangetekend te worden dat voor een daadwerkelijk integrale aanpak het ook vereist is dat op termijn andere aspecten worden meegenomen. Bijvoorbeeld de koppeling met actielijnen gericht op het tegengaan van voortijdig schoolverlaten, maar ook met de regionale inspanningen om te komen tot een sluitende aanpak en keten rondom jongeren³. Voor zover mogelijk worden deze nu al in dit plan meegenomen maar het betreffen juist typische onderwerpen waarmee in de vervolgfases door de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel zullen worden opgepakt.

Om de bovenstaande doelstellingen te bereiken zetten we in op de volgende instrumenten, projecten en initiatieven:

A. Instroom op de arbeidsmarkt

Inzet Werkcheque. Werkgevers in de regio Helmond-De Peel ontvangen een subsidie als zij een werkloze jongeren in dienst nemen voor minimaal 20 uur per week en voor een periode van minimaal een half jaar. De Werkcheque kan eveneens door de werkgever ingezet worden voor extra scholing en opleiding. De maximale omvang van de Werkcheque bedraagt € 5.500,- (in geval van 40 uur per week en jaarcontract). De Werkcheque is een gezamenlijke regeling voor de arbeidsmarktregio's Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant (Eindhoven) en wordt uitgevoerd door de Servicepunten Leren en Werken. De provincie Noord-Brabant ondersteunt de regeling. Sinds 2011 zijn meer dan 100 jongeren in de regio Helmond-De Peel met een Werkcheque aan een baan geholpen. *Met de nieuwe ronde werkcheque wordt ingezet op minimaal 112 jongeren aan een baan (waarvan circa 1/3^e in Helmond-De Peel).*

No-risk polissen. De beschikbaarheid van no-risk polissen kan werkgevers helpen in hun beslissing om werkloze jongeren in dienst te nemen, al dan niet in combinatie met andere instrumenten (zoals de werkcheque of werken met behoud van uitkering). De no-risk polissen zijn vooral voor jongeren met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt interessant. Daarom worden vanuit het Werkplein *30 no-risk polissen beschikbaar gesteld om jongeren uit de regio Helmond-De Peel aan een baan te helpen.* In nauwe samenwerking met het Werkgeversplein en het Servicepunt Leren en Werken en waarbij extra aandacht

³ Zo is in 2013 het project gestart 'Van School naar Werk', dat zich richt op het wegnemen van knelpunten in de keten van schakels (organisaties en instanties) waar jongeren mee in aanraking komen tijdens hun carrière in school en daarna.

uitgaat naar de communicatie/pr voor de no-risk polis en de complementariteit t.o.v. andere reeds aanwezige instrumenten.

Startersbeurs. De startersbeurs is een instrument waarmee (gediplomeerde) jongeren zonder of met weinig werkervaring een start kunnen maken op de arbeidsmarkt. De beurs biedt jongeren een alternatief voor de uitkering (op het moment dat zij niet aan werk weten te komen) door hen in staat te stellen om gedurende 6 maanden in het bedrijfsleven relevante werkervaring op te doen die aansluit bij hun opleidingsniveau en –richting. In deze periode ontvangt de jongere een vergoeding van netto € 500,- van de werkgever (echter mogelijk gefinancierd/gecompenseerd door gemeenten). Voor iedere maand die de starter werkzaam is spaart de werkgever €100,- in te zetten voor scholingsactiviteiten (in totaal dus max €600). Uitvoering is gekoppeld aan extern servicebureau. De Startersbeurs vertoont enkele overeenkomsten met de Werkcheque. Er zou echter gesteld kunnen worden dat de Startersbeurs zich voornamelijk richt op jongeren met startkwalificatie en met een behoorlijke mate van zelfstandigheid, waar de Werkcheque juist ook voor de groep jongeren bedoeld is die meer ondersteuning nodig hebben. Daarom willen we de Startersbeurs als een pilot inzetten waarbij ingezet wordt op een 10-tal te verstrekken beurzen.

B. Arbeidsfit houden dan wel krijgen

YEP!Afrika. Dit project richt zich in het bijzonder op jongeren in de bijstand en door empowerment het verkorten van hun afstand tot de arbeidsmarkt (trede 5 of 6). In het project worden de jongeren getraind in (werknemers)vaardigheden maar ook zelfvertrouwen, daadkracht en ondernemerschap. Aan YEP Afrika kan in eerste instantie een groep van 15 jongeren uit de regio Helmond-De Peel deelnemen. Doelstelling is dat 50% van de deelnemers uitstroomt naar werk of school. De financiële opbrengsten van het project worden overigens ingezet om ook jongeren in Afrika naar werk te begeleiden.

Samen Werken aan Werk. Hierin worden afgestudeerde jongeren zonder baan geholpen om gemotiveerd te blijven en gericht te zoeken naar baankansen. In het programma wordt een aantal tools (workshops, trainingen, buddy) ingezet waar jongeren actief mee aan de slag gaan om netwerkvaardigheden te verbeteren, zelf bijeenkomsten te organiseren (proactief imago richting werkgevers), carrière- en sollicitatievaardigheden te vergroten. Het is overwegend gericht op jongeren met een wat grotere mate van zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsbesef en veelal een opleidingsniveau van hbo of hoger. Gezien de grote groep mbo-jongeren in de regio zal in overleg met de initiatiefnemers (Broekriem) het programma uitgebreid worden naar deze groep, te starten met mbo niveau 4 en mogelijk daarna ook niveau 2 en 3. Daarnaast zal gezocht worden naar de koppeling met het reeds bestaande instrumentarium gericht op dit aandachtsgebied bij jongeren.⁴

C. Aansluiting opleiding-arbeidsmarkt

E-portfolio's. In de regio Helmond-De Peel (en breder in de Brainport regio d.m.v. het project Let's Connect) wordt de inzet van e-portfolio's gestimuleerd richting bedrijven en onderwijsinstellingen. Hierdoor wordt beter inzichtelijk gemaakt wat huidige maar ook toekomstige werknemers aan ervaringen en competenties hebben en wordt de match met de juiste werkgever vergemakkelijkt. Het Werkgeversplein Regio Helmond heeft daartoe een e-portfolio ontwikkeld in samenwerking met enkele werkgevers en de gemeenten. Tot op heden is de aandacht primair uitgegaan naar het enthousiasmeren van werkgevers en het in beeld brengen van de ww-b-populatie middels e-portfolio. *In het kader van de bestrijding jeugdwerkloosheid zal het e-portfolio instrument ook worden ingezet voor alle laatstejaars van het ROC ter Aa en De Groene Campus/Helicon en voor alle jongeren in de bijstand in*

⁴ Zo is bijvoorbeeld door het UWV 'Expeditie Work' ontwikkeld, als onderdeel van hun reguliere digitale dienstverlening.

(verwachte) trede 5/6. In het verlengde hiervan zal worden verkend of uitbreiding naar alle Mbo-leerlingen haalbaar, als ook naar vmbo-leerlingen⁵.

Pilot Winnaars in de Techniek. Dit betreft een mogelijke pilot in het Generatiepact (FNV, naar Belgisch voorbeeld). Diverse varianten zijn mogelijk. In essentie betreft onze eerste pilot de vorming van een eenjarig (om)scholingstraject naar een baan in de techniek niveau 2 voor jongeren uit de bestanden van het UWV en gemeenten. Daarbij dient het te gaan om jongeren die redelijk recent een Mbo diploma niveau 2 hebben behaald (maximaal 3jr geleden). Via een BOL programma aangevuld met extra praktijk tot een volledige werkweek waarbij minimaal 60% van de uren praktijken betreft. Samen met bedrijven in de metaaltechniek wordt gezocht naar mogelijkheden om werknemers in hun laatste jaren van hun werkende leven in ruil voor een klein deel van hun loon 1 of 2 dagen per week hun vakmanschap over te dragen aan een (groep) jongere(n). De oudere werkt 80%, 90% inkomen en 100% pensioenopbouw. Voor de verschillen in het aantal gewerkte uren, inkomen en pensioen op te vangen dient in overleg met de sociale partners gezocht te worden naar mogelijkheden uit bijvoorbeeld het Sociaal Akkoord (Generatiepact) of O&O fondsen. Momenteel wordt de opzet bovenregionaal (i.s.m. provincie Noord-Brabant en sectorfondsen) uitgewerkt. De inbedding met bedrijfsleven en deelnemers vindt vanzelfsprekend op lokaal/regionaal niveau plaats. Een groep bestaat uit circa 20 deelnemende jongeren.

Informatie, voorlichting en matching. De noodzaak om betrouwbare, actuele én toegankelijke informatie te hebben over stages, leerbanen en beroepspotentieel in algemeenheid wordt breed onderkend. Op lokaal/regionaal niveau werken onderwijsinstellingen en bedrijven steeds intensiever op dit vlak samen. Landelijk werken onderwijs en bedrijfsleven in de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven⁶ aan concrete informatieproducten (voorlichtingsmateriaal, workshops, websites). Ook worden werkprocessen en –afspraken gemaakt waarmee op dit dossier structuurversterking en duurzame samenwerking gestimuleerd wordt. In dit kader wordt momenteel verder gewerkt aan structuurversterking tussen onderwijs en kenniscentra in het landelijk BPV⁷-actieplan, waarbij met alle ROC's afstemming plaats vindt over tekorten en de te nemen vervolgstappen. De regio Helmond-De Peel zal op dit punt samenwerken met het SBB en verdere afspraken maken hoe dit het beste uit te werken valt voor onze regionale situatie. Daarnaast zetten we vanuit de regio Helmond-De Peel in op het organiseren van specifieke bijeenkomsten en events gericht op het voorlichten van (aankomende) studenten over hun beroepsperspectieven of gericht op het vinden van een stage of leerbaan (bijv speeddates).

D. Stages en leerbanen

Helmond Stagestad. Met dit initiatief richten we ons op een aantal zaken. Ten eerste moet het eventueel koudwatervrees wegnemen bij het lokale/regionale bedrijfsleven om actief samen te werken met onderwijs- en kennisinstellingen uit de regio (en andersom). Ten tweede moet het beter dan tot op heden het geval is mogelijkheden voor stages en andere vormen van praktijkopdrachten ontsluiten. Ten derde moet Helmond Stagestad het imago opvijzelen van de regio Helmond en het bedrijfsleven aldaar als topomgeving voor het opdoen van praktijkervaring. Daartoe worden diverse bijeenkomsten en workshop georganiseerd in de sectoren automotive, food, textielindustrie en metaal/machinebouw. Daarnaast wordt door de accountmanagers van United Brains en het Werkgeversplein actief gesprekken aangegaan met bedrijven en instellingen. *Via Helmond Stagestad dienen in 2013 minimaal 6 bijeenkomsten georganiseerd te zijn en 75 concrete vraagstukken opgehaald bij bedrijven (die vervolgens kunnen leiden tot stages, afstudeeropdrachten enz).*

⁵ Stages op vmbo niveau kennen ook het probleem dat scholen hier vele varianten in hanteren (zowel mbt naam, als ook mbt de duur en de doelen. Meer uniformiteit en transparantie is nodig voor een goede match met bedrijfsleven.

⁶ en voorheen het Colo – koepelorganisatie van alle kenniscentra verantwoordelijk voor erkenning van leerbedrijven en het ontsluiten van de stage- en leerbanenmarkt voor het beroepsonderwijs.

⁷ BeroepsPraktijkVorming – opleiden in de praktijk.

Stagemakelaar. De laatste jaren zijn in de regio Helmond-De Peel aanzienlijke stappen gezet in de vormgeving en uitvoering van een effectieve (en vernieuwende) werkgeversbenadering. Dit heeft onder meer geleid tot sterk in de regionale netwerken verankerde initiatieven als het Werkgeversplein Regio Helmond en het Servicepunt Leren en Werken waarbij werkgevers veelal de trekkersrol hebben in de samenwerking met gemeenten. Tegelijkertijd dient geconstateerd te worden dat binnen deze organisaties/initiatieven géén *dedicated* capaciteit aanwezig is die zich specifiek richt op het vinden en ontsluiten van stages en leerbanen en de match te bevorderen tussen instelling/student en werkgevers. Er is daarom specifiek behoefte aan een makelaar/schakelaar op dit thema, die nauw samenwerkt met de accountmanagers van de werkgevers(initiatieven) en met de onderwijsinstellingen en kenniscentra (verbonden aan het SBB). We richten ons op een pilotperiode tot eind 2013 waarbij de ‘*stagemakelaar*’ voor minimaal 2 dagen in de week wordt ingezet.

Samen Werkend Leren in de Bouw. Door de aanhoudende crisis in de bouw (en aanverwante sectoren) vindt al enige jaren een terugloop plaats in het aantal erkende leerbedrijven en het aantal beschikbare leerbanen. In de regio Helmond-De Peel worden jongeren teruggestuurd naar het opleidingsbedrijf (die de jongeren formeel in dienst heeft) met het risico dat zij kort daarna worden ontslagen. Daarnaast drukt dit de instroom van nieuwe jongeren in de BBL-opleidingen. Dit resulteert op korte termijn in een groeiende jeugdwerkloosheid en op middellange termijn in een tekort aan vakmanschap in de sector. Daartoe is in 2009/2010 een omgekeerde leerweg constructie ontwikkeld: BOL i.p.v. BBL maar met een maximale praktijkinvulling binnen de onderwijsinstelling en de werkplaats van het samenwerkingsverband. In 2011 is dit uitgebreid naar de schildersopleidingen. Via dit project hebben we als regio sinds 2009 ongeveer 60 leerlingen voor de sector weten te behouden. *Voor 2013/2014 zetten we nog eens in op maximaal 50 jongeren waarbij naast de bouw&infra en schildersopleiding eveneens gekeken wordt naar mogelijkheden voor installatietechniek⁸.*

Stimuleringsfonds Leren en Werken in de Bebouwde Omgeving (Stifo). Om op de langere termijn voldoende stages en leerbanen te behouden in de bouw is door het cluster aan bouwbedrijven en opleidingsbedrijven in de regio Helmond-De Peel het initiatief genomen tot het Stifo. Hiermee wordt een revolverend fonds opgericht waarbij participanten (bouw)projecten inbrengen en ruimte inbouwen voor leerlingbouwplaatsen en leerbanen. Voorbeelden van participanten zijn bouwbedrijven, aannemers, woningbouwverenigingen, gemeenten, onderwijsinstellingen, zorginstellingen enzovoorts. *Het Stifo dient in 2014 operationeel te zijn.*

4. Indicatieve begroting en aanvraag rijksmiddelen

Op grond van de bovenstaande projecten, instrumenten en initiatieven kan de volgende begroting opgesteld worden. Deze is gebaseerd op alle thans beschikbare informatie en projectbegrotingen. Van een aantal projecten betreft het inschattingen of voorlopige begrotingen die in de komende maanden verder uitgewerkt dienen te worden. Ten slotte zullen de kosten grotendeels afhangen van het aantal deelnemers in de diverse projecten.

De begroting vormt echter wel het financiële kader waarbinnen geopereerd gaat worden. De totale begroting gaat uit van een bedrag van €783.483,- voor de periode 2013/2014. Hierbij wordt voor €377.000,- een beroep gedaan op de Rijksmiddelen en de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel stelt daar €406.483,- aan regionale cofinanciering tegenover.

⁸ De opleidingsbedrijven in Noord-Brabant hebben tevens een gezamenlijk plan bij de provincie Noord-Brabant ingediend: Horizon Technisch Vakmanschap Gebouwde Omgeving. Daarbij gaat het om techniek breed, maar enkel om nieuwe instroom aan leerlingen (1e jaars, niveau 3). Daarmee zijn beide plannen complementair aan elkaar.

Bouwsteen	Projectnaam	Resultaten	Wie	Kosten	Eigen middelen	Additionele middelen
Instroom arbeidsmarkt	Werkcheque+	Minimaal 40 jongeren op een baan	Servicepunt Leren en Werken, Werkgeversplein en gemeenten	144.000 (36% van totaalbudget regio Helmond-De Peel en ZO-B/Eindhoven)	144.000	
	No risk polissen	30 ingezette polissen	Gemeenten i.s.m. Werkgeversplein en Servicepunt Leren en Werken	30.000 (30 polissen * 1000,- (gemiddelde kostprijs))	30.000	
	Startersbeurs	10 jongeren op een baan	Gemeenten en Startersbeurs i.s.m. Werkgeversplein en Servicepunt Leren en Werken	45.000	25.000	20.000
Arbeidsfit	Yep Afrika	15 deelnemende jongeren, minimaal 50% uitstroom naar werk/school	Gemeenten, Werkgeversplein, Yep Afrika	50.000	25.000	25.000
	Samen Werken aan Werk	500 jongeren bereiken, minimaal 25 actieve deelnemers	Stichting De Broekriem i.s.m. gemeenten, UWV, ROC ter Aa en Groene Campus	17.500		17.500
Onderwijs-arbeidsmarkt	E-portfolio	75 wwv jongeren, laatste jaars ROC en Helicon (aantal nog niet bekend voor 2013/2014)	Werkgeversplein, ROC ter Aa, Groene Campus, OMO Scholengroep, regiogemeenten	14.500 (6 trainingen)		14.500
	Pilot Winnaars in de techniek	1 pilotgroep, 12 tot 22 deelnemende jongeren	ROC Ter Aa, werkgevers metaaltechniek, gemeenten, UWV, SBB	Max 55.000: formatie instructeur (22000) en huisvesting/materiaal (33.000)		55.000
	Informatie, voorlichting en matching	Minimaal 4 bijeenkomsten/events, minimaal 20 tot 40 deelnemende jongeren per event	Onderwijsinstellingen, Werkgeversplein, Servicepunt Leren en Werken, SBB	15.000		15.000
Stages en leerbanen	Helmond Stagedad	Minimaal 6 (sector)bijeenkomsten, 75 opgehaalde 'vragen'	Werkgeversorganisaties, Werkgeversplein, United Brains, Rabobank, gemeente Helmond, Provincie N-B	95.125	95.125	
	Stagemakelaar	Organiserend vermogen, inzet minimaal 2 dgn per week (tot 2014)	Servicepunt Leren en Werken i.s.m. Werkgeversplein, gemeenten en ROC/Helicon/Vmbo	15000 (obv 2 d/w restant 2013)	15.000	
	Samen werkend leren in de bouw	50 leerlingen behouden voor BBL in (af)bouw, schilder of installatieopleiding	Opleidingsbedrijf voor de bouw en schildersbranche SBRH/SORP, ROC ter Aa	230.000 (4600 per leerling)		230.000
	Stimuleringsfonds leren/werken bebouwde omgeving - STIFO	Oprichting en operationeel hebben regionaal fonds in 2014	SBRH/SORP i.s.m. provincie N-B, ROC ter Aa, regionaal bouwbedrijfsleven, gemeenten, corporaties enz.	72.358	72.358	
Totaal				783.483	406.483	377000

5. Projectorganisatie, verantwoording en communicatie

Coördinatie en organisatie

De overall coördinatie, inclusief financiën, wordt gevoerd door de gemeente Helmond. Zij ziet toe op de verdere uitwerking (waar noodzakelijk) van de projecten, de financiële afwikkeling en monitoring van de projecten op effectiviteit en efficiency. De gemeente Helmond neemt eveneens de terugkoppeling en communicatie met de Programmaraad voor haar rekening.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de projecten, inclusief rapportages, ligt bij de trekkers van de desbetreffende projecten. Waar nodig/wenselijk zal nadrukkelijk de verbinding gezocht worden tussen de projecten of met andere (complementaire) partijen. Dit kan plaats vinden vanuit de projecten en belanghebbenden zelf maar dit ligt ook in de rol van de gemeente Helmond als overall-coördinator.

De Programmaraad kan op dit vlak mogelijk ondersteuning bieden door reeds bestaande werkwijzen (inclusief formats) beschikbaar te stellen, maar ook door te adviseren m.b.t. mogelijke dwarsverbanden bij de projecten.

Kennisdeling en communicatie

De bestuurlijke afstemming en besluitvorming vindt primair plaats in het portefeuillehoudersoverleg van de wethouders Sociale Zaken in de regio Helmond-De Peel (Poho SZ). Het Poho SZ, waarin alle gemeenten van de arbeidsmarktregio zijn vertegenwoordigd, komt minimaal 1x per kwartaal bijeen. Het wordt ondersteund door een ambtelijke werkgroep. Ook zal in het Poho SZ de voortgang van de aanpak jeugdwerkloosheid worden besproken. Het Poho SZ heeft in de crisisperiode 2009-2011 eerder en naar tevredenheid gefungeerd als bestuurlijk en coördinerend platform voor gezamenlijke maatregelen van deze omvang. Daarbij is de afspraak dat de wethouders SZ binnen de eigen colleges de koppeling maken met hun collega's verantwoordelijk voor economische en onderwijszaken (voor zover deze niet in 1 portefeuille zitten).

Met het oog op kennisdeling, eveneens een voorwaarde gesteld door het Rijk, zal periodiek (bijv 1x per half jaar) een workshop/meeting georganiseerd worden waar alle projectteams bijeen komen. Dit kan naar wens worden uitgebreid met andere belanghebbenden uit onderwijsveld, bedrijfsleven of overheid. De Programmaraad, c.q. de regiovertegenwoordiger, kan hierin een aanvullende rol spelen door ervaringen en lessen uit andere regio's in deze bijeenkomsten in te brengen. Ook kan het wenselijk zijn om de Programmaraad deze ervaringen en de landelijke stand van zaken te laten toelichten in het Poho SZ.

Het merendeel van de communicatie wordt verricht op het niveau van de individuele projecten. Binnen de projecten (en bijhorende begroting) dient iedere vorm van vereiste communicatie georganiseerd te worden (websites, flyers, enz).

Daarnaast plannen we communicatiemomenten i.r.t. de uitvoering, voortgang en resultaten van het totale plan van aanpak jeugdwerkloosheid. Hierin neemt de gemeente Helmond het voortouw, maar zal dat in nauwe samenspraak met regiogemeenten en de projectpartners uitvoeren.