

Jaarplan arbeidsmarktbeleid 2009 gemeente Helmond

‘Koers houden in zwaar weer’

januari 2009

Achtergrond en opzet nota

In mei 2007 heeft de Helmondse gemeenteraad de Kadernotitie arbeidsmarkt 2007-2010 vastgesteld, waarin de hoofdlijnen van het Helmondse arbeidsmarktbeleid staan omschreven. Dit beleid wordt jaarlijks uitgewerkt in een arbeidsmarktprogramma. Voor u ligt het Jaarplan arbeidsmarktbeleid voor het jaar 2009. Het moment waarop het jaarplan tot stand gekomen is een bijzonder moment. De economische ontwikkelingen vanaf het najaar van 2008 zorgen voor turbulentie en alle signalen wijzen ook op zware tijden voor de arbeidsmarkt. In dit jaarplan wordt vanzelfsprekend stil gestaan bij de maatregelen die worden getroffen om de gevolgen van de economische neergang zo goed mogelijk op te vangen. Tegelijkertijd is het zaak om vast te blijven houden aan de uitgangspunten van het arbeidsmarktbeleid, en de (middel)lange termijn visie die daar onder ligt, zoals dat door de gemeente Helmond is vastgesteld. De resultaten over de afgelopen 2 jaar tonen belangrijke stappen in het meerjaren proces om de Helmondse arbeidsmarkt te moderniseren en te laten aansluiten bij de economisch en sociale ambities die de stad heeft. Het zware weer van dit moment vraagt om actie op korte termijn maar het eindresultaat dient niet uit het oog verloren te worden.

De opzet van het jaarplan is als volgt:

In hoofdstuk 1 geven we een situatieschets van de (Helmondse) arbeidsmarkt anno 2008. Hierbij wordt ingegaan op een aantal ontwikkelingen en kernindicatoren op landelijk, regionaal en lokaal niveau. In hoofdstuk 2 blikken we terug op de resultaten uit het vorige jaarplan, 2007/2008. Hierbij wordt in belangrijke mate geput uit de notitie 'Stand van zaken Jaarplan Arbeidsmarktbeleid 2007/2008' zoals die ook in de Raadscommissie MO&E is besproken (d.d. 2 oktober 2008). In hoofdstuk 3 gaan we in op de doelstellingen en acties van het nieuwe jaarplan. In de bijlagen is een totaaloverzicht gegeven van de acties en na te streven resultaten (Bijlage I) en nog eens de algemene opzet van het Helmondse arbeidsmarktbeleid (Bijlage II).

Inhoud

Achtergrond en opzet nota.....	2
Hoofdstuk 1. De arbeidsmarkt anno 2008.....	4
De landelijke en regionale situatie.....	4
De Brainport-regio	6
De Helmondse arbeidsmarkt	7
Hoofdstuk 2. Resultaten Jaarplan 2007-2008	10
Algemene doelstellingen	10
Ontwikkelingen en resultaten per activiteitencluster	11
Prioritaire acties	18
Hoofdstuk 3. Uitgangspunten, doelstellingen en activiteiten Jaarplan 2009	23
Doelstellingen 2009 en 2010	24
Acties per cluster	26
Maatregelen in het kader van de economische crisis.....	28
Middelen en financiering	31
Bijlage I. Activiteitenclusters Jaarplan 2009	32
Bijlage II. Opzet van het Helmonds arbeidsmarktbeleid 2007-2010.....	37

Hoofdstuk 1. De arbeidsmarkt anno 2008

De landelijke en regionale situatie¹

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van een uitstekend draaiende Nederlandse economie, met groeicijfers in 2006 en 2007 van respectievelijk 3% en 3.5%. Ten gevolge van de kredietcrisis, die sinds eind 2008 ook de 'reële' economie in haar greep heeft, zijn de verwachtingen voor de economische prestaties in 2008 en de komende jaren danig naar beneden bijgesteld. Waar in eerste instantie rekening gehouden werd met groeipercentages variërend tussen 1% en 2.5% dient inmiddels te worden uitgegaan van een krimp van de economie van minimaal 0.75%² tot 2%³ in 2009. Het grote probleem t.a.v. de economische neergang is de grote onzekerheid omtrent diepte en lengte van de recessie. Daarmee zijn nauwkeurige cijfers over de economische situatie in de komende jaren nauwelijks voorhanden. In het vervolg van dit hoofdstuk staan we stil bij de situatie anno 2008, zonder daarbij al te diep in te gaan op ontwikkelingen ten gevolge van de kredietcrisis. Dit laatste doen we wel in hoofdstuk 4.

In 2007 bedroeg op landelijk niveau de groei in het aantal banen van werknemers 2.4%, terwijl voor 2008 de verwachte groei zal uitkomen op 1.4%. Voor 2009 wordt verwacht dat de groei in vacatures aanzienlijk lager uitvalt en wellicht sprake zal zijn van een krimp. De lagere groei in 2008 is terug te zien in het afnemend aantal vacatures dat door werkgevers bij het CWI wordt aangemeld. In oktober 2008 zijn 21.237 nieuwe vacatures aangemeld, terwijl dat voor januari 2008 nog 27.683 waren. Het aantal vacatures is afhankelijk van twee ontwikkelingen: uitbreiding en vervanging van arbeid. Een op volle toeren draaiende economie zal leiden tot meer vraag naar arbeid en daarmee tot nieuwe vacatures (uitbreiding). Daarnaast ontstaan vacatures doordat werknemers van baan wisselen of het arbeidsproces verlaten, bijvoorbeeld ten gevolge van pensionering (vervanging). De teruggang in het aantal ingediende vacatures heeft primair te maken met de minder sterk economische groei die er toe leidt dat de uitbreidingsvraag sterk afneemt. Toch wordt op de langere termijn een aanhoudende groei in het landelijke aantal vacatures verwacht ten gevolge van vooral de vervangingsvraag. Met name door de vergrijzing van de beroepsbevolking zullen steeds grotere groepen werknemers het arbeidsproces verlaten waarmee het aantal vervangingsvacatures sterk zal toenemen. Om een beeld te schetsen: het CWI spreekt over 1.1 miljoen nieuwe vacatures voor de jaren 2008 en 2009, bestaande uit grofweg 100 duizend uitbreidingsvacatures en 1 miljoen vervangingsvacatures.

Ondanks de economische ontwikkelingen van het afgelopen najaar begeeft het aantal openstaande vacatures zich onverminderd op recordniveau: ruim 56 duizend in oktober 2008. De grootste vraag naar personeel eind 2008 bestaat in de detailhandel (ca. 155 duizend vacatures), de industrie (95 duizend), de zorg (92 duizend) en bij adviesbureaus (90 duizend).

Het aanbod van arbeid wordt voor een belangrijk deel bepaald door de omvang van de beroepsbevolking (alle werkenden en werkzoekenden tussen de 15 en 64 jaar, die minimaal 12 uur per week werken of willen werken). In 2008 kende Nederland een totale

¹ Voor deze paragraaf is in belangrijke mate geput uit de CWI publicatie 'De regio in beeld, arbeidsmarktanalyse 2008'. Verder is gebruik gemaakt van de statistische informatie beschikbaar gesteld door het CWI op de website www.werk.nl. Daar waar andere bronnen zijn gebruikt wordt dat in de tekst vermeld.

² CPB-cijfers d.d. december 2008

³ EC-cijfers d.d. 19 januari 2009

beroepsbevolking van 7.7 miljoen mensen en verwacht wordt dat dit zal toenemen tot ca. 8 miljoen in 2013. Deze groei is vooral het gevolg van een toenemende participatiegraad doordat steeds meer vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt actief zijn/worden.

De toenemende vraag naar arbeid (m.n. door vervanging) in de komende jaren en de betrekkelijk beperkte groei in de beschikbare beroepsbevolking leiden tot een nog krappere arbeidsmarkt. Dit betekent dat het merendeel van de werkgevers toenemende problemen zal ervaren bij het vullen van de vacatures. Daardoor zal het aantal vacatures ongekend hoog blijven. De economische teruggang van dit moment zal slechts leiden tot een vertraging in dit proces en een dempend effect op de korte termijn. Voor de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, de werkende en de niet-werkende werkzoekenden, is dit in principe goed nieuws aangezien de kansen op een geschikte baan toenemen op de middellange termijn. In oktober 2008 stonden 408 duizend mensen geregistreerd bij het CWI als niet-werkend werkzoekende. In januari 2007 waren dit er nog 563 duizend. Het neveneffect van deze daling is dat de groep niet-werkende werkzoekenden, met een grote afstand tot de vraag vanuit de markt, relatief sterk groeit. Immers, de makkelijk bemiddelbare werkzoekenden zijn zo goed als niet meer beschikbaar. Zo is eind 2008 bijna tweederde van de niet-werkende werkzoekenden langer dan 1 jaar werkloos en is meer dan de helft ouder dan 45 jaar. Bovendien blijkt meer dan de helft laagopgeleid te zijn. Deze ongunstige kenmerken zullen de komende jaren nauwelijks in positieve zin veranderen.

Het is evident dat bovenstaande ontwikkelingen en kenmerken ook op de regionale arbeidsmarkt van toepassing zijn. Zo zien we dat ook voor de regio Zuidoost Brabant het aantal openstaande vacatures is gestegen, het aantal ingediende nieuwe vacatures terug loopt, de werkloosheid is afgenomen, een groeiende groep moeilijker te bemiddelen werkzoekenden ontstaat, en de bestaande krapte op de arbeidsmarkt enkel is toegenomen. Het een en ander is in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 1 Enkele cijfers voor de arbeidsmarkt Zuidoost Brabant

Zuidoost Brabant	Januari 2007	Januari 2008	Oktober 2008
Openstaande vacatures	2.803	2.949	3.415
Ingediende nieuwe vacatures	1.157	959	917
Werkloosheid (nww-ers)	23.735	18.223	16.095
% nww-ers > 1jr werkloos	31%	33%	37%
% nww-ers zonder startkwalificatie	55%	56%	56%
% nww-ers 45jr of ouder	51%	56%	56%

In 2003 was er in de regio Zuidoost Brabant nog nauwelijks sprake van krapte op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt werd toen nog door het CWI als 'zeer ruim' getypeerd⁴. Vijf jaar later is de situatie totaal omgekeerd en wordt de arbeidsmarkt als 'zeer krap' getypeerd. Bij de overgrote meerderheid aan beroepsgroepen is het aantal openstaande vacatures inmiddels een veelvoud van het aantal kortdurend werklozen. Dit geldt voor zowel technische beroepen als voor niet-technische beroepen.

⁴ Hiertoe is een krapte-indicator ontwikkeld: de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures bij het CWI en het aantal kortdurende werklozen (< half jaar). Deze indicator wordt uitsluitend berekend tot en met Mbo-niveau.

De Brainport-regio

De ambities die deze regio heeft geformuleerd in het kader van Brainport als dé R&D hotspot van Europa in 2013 is voor een belangrijk deel afhankelijk van de mate waarin de arbeidsmarkt kan voorzien in de juiste competenties en vaardigheden. We nemen ten aanzien van de Brainport arbeidsmarkt het volgende waar:

a) Groei van de beroepsbevolking vlakkt af

De beroepsbevolking neemt de komende jaren nog licht toe. Dit is volledig toe te schrijven aan de toename van de arbeidsparticipatie. In de periode 2008-2013 krimpt de bevolking van Zuidoost-Nederland met 2,5 procent.

b) Aantal banen groeit licht

Het totaal aantal banen neemt eveneens licht toe. De Brainport clusters High Tech Systems, Automotive, Life Tech, Food en Design gaan overigens niet mee in deze groei door de terugloop van het aantal banen in de industrie (bijna 15 procent tot 2013). Er is sprake van productiviteitsverbetering zonder banengroei. De Brainportclusters zijn goed voor ongeveer 50 procent van de banen in de industrie.

c) Vacatures nemen fors toe

Ondanks de daling van het aantal banen in de clusters neemt het aantal vacatures in deze clusters bovengemiddeld toe: met meer dan 30 procent in 2013. Oorzaken zijn volgens het CWI de hoge vervangingsvraag in de sectoren Industrie en Zakelijke Dienstverlening, gecombineerd met een lage instroom van technisch geschoolde medewerkers.

Dit betekent dat de Brainport regio de komende jaren voor een immense opgave staat. Op basis van de ontwikkeling van de beroepsbevolking, het aantal banen, het aantal vacatures en cijfers van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) lijkt de schatting gerechtvaardigd dat de kernregio Zuidoost-Brabant tegen een tekort aanloopt van acht arbeidskrachten per dag. Dat zijn er 2.800 per jaar en meer dan 15.000 tot en met 2013. Een fors deel van het tekort doet zich voor in de vier kernsectoren Automotive, High Tech Systems & Materials, Food-systems en Life Tec. Hier ontstaat een dagelijks tekort aan twee vakbekwame technici en kenniswerkers.

De Helmondse arbeidsmarkt

Voor de Helmondse arbeidsmarkt zijn bovenstaande kenmerken ook in kaart gebracht, alsmede een aantal aanvullende gegevens.

Tabel 2 Enkele cijfers voor de Helmondse arbeidsmarkt

	Januari 2007	Januari 2008	Oktober 2008
Openstaande CWI-vacatures	373	417	475
Ingediende nieuwe vacatures	164	162	144
Arbeidsplaatsen	31.045 ⁵	31.745 ⁶	± 32.000 ⁷
Werkloosheid	4.532	3.929	3.287
Werkloosheid %	11,8%	10%	8,3%
% nww-ers > 1jr werkloos	27%	31%	35%
% nww-ers zonder startkwalificatie	60%	63%	63%
% nww-ers 45jr of ouder	48%	51%	51%
Aantal bijstandsgerechtigden	2.082	1941	1938
% bijstandsgerechtigden ⁸	5,4%	5,0%	5,0%
Percentage jeugdwerkloosheid	3,8%	2,8%	2,5%
Beroepsbevolking	38.354	38.589	39.493 ⁹
Participatiegraad ¹⁰	65,6%	65,6%	66,8% ¹¹

Voor een deel zijn dezelfde conclusies te trekken als op nationaal en regionaal niveau. De meest in het oog springende ontwikkeling is de sterke daling van het aantal Helmondse werklozen met bijna 18% in de periode januari 2007 – oktober 2008. Het werkloosheidspercentage daalde daarbij van bijna 12% naar 8,3%. Met name in de eerste helft van 2008 is een sterke daling gerealiseerd. Sinds het eind van de zomer 2008, toen de gevolgen van de kredietcrisis concreet merkbaar werden, is de daling in werkloosheid echter gaan afvlakken en in oktober 2008 is de afname vooralsnog tot een eind gekomen. Voor wat betreft de Helmondse niet-werkende werkzoekenden zien we, net als landelijk en regionaal het geval is, dat een groeiende groep langdurig werkloos is,

⁵ Peildatum is 1-4-2006.

⁶ Peildatum is 1-4-2007

⁷ Schatting obv recente ontwikkelingen.

⁸ Als aandeel van de beroepsbevolking

⁹ Obv het aantal werklozen per 1/8/2008 gedeeld door het werkloosheidspercentage 1/1/2008

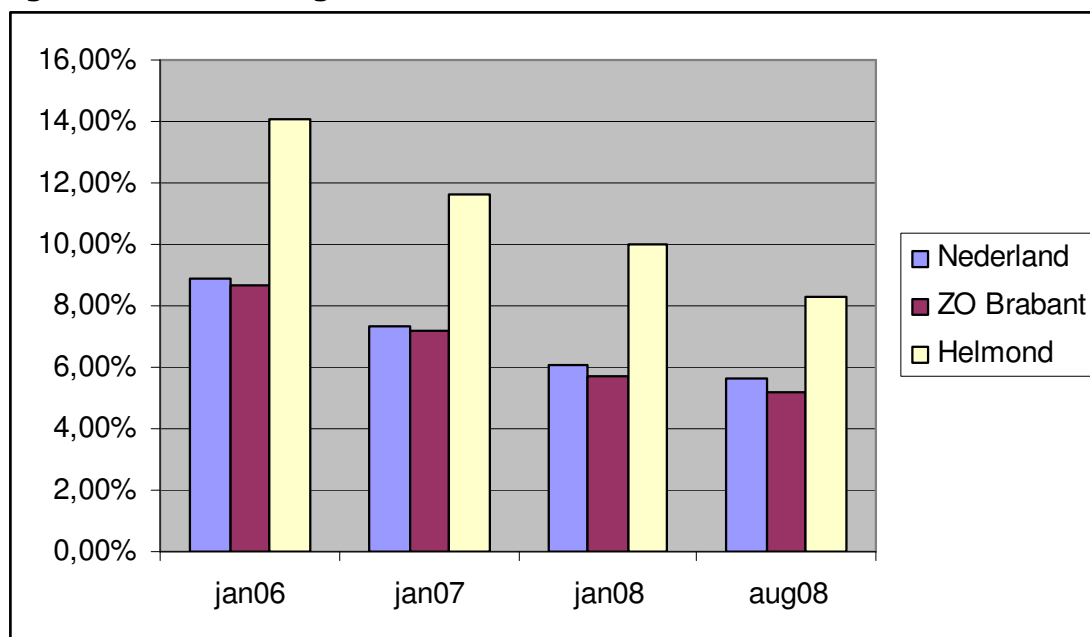
¹⁰ Totale beroepsbevolking als aandeel van de bevolking

¹¹ CBS rekent met 3-jaarlijkse gemiddelden. Dit jaar komen nieuwe CBS-cijfers beschikbaar. Het genoemde percentage van 66,8 is gebaseerd op de werkloosheidscijfers van het CWI in combinatie met de daaruit afgeleide cijfers voor beroepsbevolking en potentiële beroepsbevolking.

laagopgeleid en ouder dan 45 jaar. Met name het hoge percentage werklozen dat geen startkwalificatie bezit is opvallend. Ook voor de Helmondse groep werklozen geldt dat het steeds moeilijker wordt grote aantallen in korte tijd terug in het arbeidsproces te krijgen.

In vergelijking met Nederland en Zuidoost Brabant kent Helmond nog altijd een hogere werkloosheid (zie figuur 1). Echter, het verschil is in de afgelopen periode sterk teruggebracht. Waar het verschil ten opzichte van Nederland in januari 2007 nog 4,3 procentpunt bedroeg is het per oktober 2008 teruggelopen tot 2,7 procentpunt. Ten opzichte van Zuidoost Brabant is het verschil teruggelopen van respectievelijk 5,4 procentpunt tot 3,1 procentpunt.

Figuur 1 Ontwikkeling Helmondse werkloosheid-% t.o.v. Nederland en Zuidoost Brabant



Noemenswaardig is verder het jeugdwerkloosheidspercentage dat sinds januari 2007 is gedaald met 1.3 procentpunt tot 2.5%. In oktober 2008 stonden 165 werkloze jongeren in de leeftijd tot en met 22 jaar bij het CWI ingeschreven. Dat is een daling van 44 % ten opzichte van januari 2007 toen nog 295 werkloze jongeren stonden ingeschreven. Hiertegenover staat echter een teruggang in het percentage van 23-jarigen dat nog of op school zit en/of in het bezit is van een startkwalificatie tot 64%. De cijfers uit het LLA (leerlingenadministratie) van de afgelopen jaren geven aan dat dit percentage tamelijk constant blijft en zich rond de 65%-66% bevindt, met kleine uitschieters in positieve dan wel negatieve zin. Overigens dient hierbij te worden vermeld dat van een relatief groot aantal 23-jarige jongeren niet

duidelijk is wat hun 'status' is doordat ze niet in zicht zijn van de betrokken instellingen. Deze jongeren worden in de berekeningen meegenomen als zijnde 'niet op school en zonder startkwalificatie'. Dit benadrukt het belang om in de komende periode juist die activiteiten te intensiveren die gericht zijn op het in beeld krijgen van deze jongeren.

Het aantal Helmondse bijstandsgerechtigden is sinds januari 2007 met ca. 6,5% gedaald tot 1937 per oktober 2008. Deze daling is met name in 2007 gerealiseerd, waarna vanaf het begin van 2008 een stagnatie is opgetreden. Het huidige bestand van bijstandsgerechtigden vertoont in veel zwaardere mate de (ongunstige) kenmerken zoals die eerder voor de algemene populatie van niet-werkende werkzoekenden is geschetst. Zo heeft zeker 80% van de Helmondse bijstandsgerechtigden een opleidingsniveau van vmbo of lager. Het aandeel van bijstandsgerechtigden die het basisonderwijs als hoogste onderwijs hebben ligt boven de 50%. Hiernaast zit meer dan 75% van de mensen langer dan een jaar in de bijstand. Ruim 42% zit zelfs 5 jaar of langer in de bijstand. Meer dan 53% van de bijstandsgerechtigden is 45 jaar of ouder. Bijna 30% is 55 jaar of ouder. Het begeleiden van deze mensen richting de arbeidsmarkt blijft het uitgangspunt van het beleid maar wordt steeds moeilijker.

Als tweede stad van Zuidoost Brabant en centrumgemeente van de Peelland regio stelt Helmond zich ten doel om een sterke werkgelegenheidsfunctie te vervullen. Het aantal arbeidsplaatsen in Helmond laat een positieve ontwikkeling zien. Op basis van de acquisitieresultaten en van autonome groei van bestaande bedrijven en instellingen wordt het aantal arbeidsplaatsen nu geschat op ca. 32.000, wat overeenkomt met een stijging van 3% sinds januari 2007. De mate waarin de stad ook voor de regio een werkgelegenheidsfunctie vervult wordt onder andere uitgedrukt in de in- en uitkomende stromen van werkenden, zie onderstaande tabel. Geconcludeerd kan worden dat Helmond in toenemende mate werkgelegenheid biedt aan de eigen bevolking maar ook aan mensen van buiten Helmond. Dit zien we ook terug in het pendelsaldo (verschil tussen aantal mensen woonachtig in Helmond maar elders werkend en het aantal niet-Helmonders werkend in Helmond): nog altijd negatief maar het verschil is aanzienlijk kleiner geworden.

Tabel 3 Pendelstromen

	1. Woont en werkt in Helmond	2. Woont in Helmond, werkt elders	3. Woont elders, werkt in Helmond	4. Pendelsaldo (3-2)
Januari 2007	17.000 mensen	17.000 mensen	12.500 mensen	-/- 4.500 mensen
Januari 2008	18.560 mensen	16.140 mensen	13.180 mensen	-/- 2.960 mensen

Hoofdstuk 2. Resultaten Jaarplan 2007-2008

Algemene doelstellingen

De algemene doelstellingen uit het Jaarplan Arbeidsmarktbeleid 2007-2008 zijn als volgt:

Tabel 4 Oorspronkelijke doelstellingen zoals geformuleerd in jaarplan 2007/2008

	1-1-2009 (minimum/maximum)	1-1-2011 (minimum/maximum)
Arbeidsplaatsen	32.000 / 32.500	33.500 / 35.000
Werkenden	37.600 / 37.900	39.700 / 40.200
Werkloosheid	3.300 / 3.000	3.100 / 2.600
Werkloosheid %	8,1% / 7,3%	7,2% / 6,2%
Beroepsbevolking	40.900	42.800
Participatie %	66,6%	67,6%
Potentiële beroepsbevolking (15-64 jaar)	61.450	63.300
Aantal bijstandsgerechtigden	1.750 / 1.600	1.600 / 1.300
% bijstandsgerechtigden	4,2% / 3,9%	3,8% / 3,0%
Aandeel jongeren 23 jaar dat een startkwalificatie heeft of op school zit	68% / 69%	70% / 71%
Percentage jeugdwerkloosheid	3,0% / 2,8%	3,0% / 2,6%

In het eerste hoofdstuk is bij de beschrijving van de Helmondse arbeidsmarkt reeds ingegaan op de ontwikkeling en stand van zaken van enkele van bovenstaande onderwerpen. In onderstaande tabel is de ontwikkeling over de afgelopen 2 jaar nogmaals weergegeven en wordt de stand van zaken afgezet tegen de gestelde doelen.

Terugblikkend op de periode januari 2007 - oktober 2008 kan gesteld worden dat op bijna alle onderwerpen een verbetering is gerealiseerd. De gegevens reiken nog maar tot en met oktober 2008 maar er dient geconcludeerd te worden dat ten opzichte van de koers richting de doelstellingen per 1-1-2009 er zowel gunstige als minder gunstige ontwikkelingen waar te nemen zijn. Voor wat betreft het aantal werkloze Helmonders, het aantal arbeidsplaatsen, de participatiegraad en de jeugdwerkloosheid zijn de gestelde doelen voor januari 2009 per oktober 2008 reeds bereikt. Daarentegen blijven het werkloosheidspercentage, het aantal werkenden, de omvang van de beroepsbevolking en het aantal mensen in de bijstand achter bij de gestelde doelen. De reden voor het achterblijven van het werkloosheidspercentage bij het gestelde doel van 8.1% of lager en ook van het aantal werkenden dient vooral gezocht te worden bij het eveneens achterblijven van de Helmondse beroepsbevolking op de ambitie voor 2009.

Voor wat betreft het achterblijven van de afname in het aantal bijstandsgerechtigden en -percentage dient de oorzaak met name gezocht te worden in de toenemende complexiteit om mensen uit de bijstand weer richting de arbeidsmarkt te stimuleren. Doordat de groep van

bijstandsgerechtigden met een zogeheten meervoudige problematiek steeds meer het bestand bepaalt wordt het ook steeds moeilijker om trajecten van sociale activering en arbeidsre-integratie succesvol af te ronden.

Tabel 5 Ontwikkeling afgezet tegen oorspronkelijke doelstellingen

	Januari 2007	Januari 2008	Oktober 2008	Doel jan. 2009	Doel jan. 2011
Arbeidsplaatsen	31.045 ¹²	31.745 ¹³	± 32.000 ¹⁴	32.000 / 32.500	33.500 / 35.000
Werkenden ¹⁵	33.822	34.660	36.215	37.600 / 37.900	39.700 / 40.200
Werkloosheid	4.532	3.929	3.287	3.300 / 3.000	3.100 / 2.600
Werkloosheid %	11,8%	10%	8,3%	8,1% / 7,3%	7,2% / 6,2%
Beroepsbevolking	38.354	38.589	39.493 ¹⁶	40.900	42.800
Participatiegraad ¹⁷	65,6%	65,6%	66,8% ¹⁸	66,6%	67,6%
Potentiële beroepsbevolking	58.466	58.825	59.114	61.450	63.300
Aantal bijstandsgerechtigden	2.082	1.941	1.938	1.750 / 1.600	1.600 / 1.300
% bijstandsgerechtigden ¹⁹	5,4%	5,0%	4,9%	4,2% / 3,9%	3,8% / 3,0%
Aandeel jongeren 23 jaar dat een startkwalificatie heeft en/of op school zit	67%	64%	nb ²⁰	68% / 69%	70% / 71%
Percentage jeugdwerkloosheid	3,8%	2,8%	2,5%	3,0% / 2,8%	3,0% / 2,6%

Ontwikkelingen en resultaten per activiteitencluster

In totaal zijn bijna 80 specifieke acties of initiatieven te onderscheiden in het Jaarplan 2007-2008. Voor een deel betreft dit lopende projecten of doorlopende overeenkomsten maar voor een belangrijk deel ook nieuwe acties. Per cluster volgt nu een korte toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten. Aan het slot van dit onderdeel wordt verder kort stil gestaan bij algemene ontwikkelingen en acties aangaande het arbeidsmarktbeleid. Voor een uitgebreid overzicht van alle projecten, initiatieven en acties en hun status verwijzen we naar de notitie Stand van Zaken Jaarplan Arbeidsmarktbeleid 2007-2008²¹.

¹² Peildatum is 1-4-2006.

¹³ Peildatum is 1-4-2007

¹⁴ Schatting. Cijfers voor peildatum 1-4-2008 komen in de loop van het 1^e kwartaal 2009 beschikbaar.

¹⁵ Beroepsbevolking minus werkloosheid

¹⁶ Obv het aantal werklozen per 1/8/2008 gedeeld door het werkloosheidspercentage 1/1/2008

¹⁷ Totale beroepsbevolking als aandeel van de bevolking

¹⁸ CBS rekent met 3-jaarlijkse gemiddelden. Dit jaar komen nieuwe CBS-cijfers beschikbaar. Het genoemde percentage van 66,8 is gebaseerd op de werkloosheidcijfers van het CWI in combinatie met de daaruit afgeleide cijfers voor beroepsbevolking en potentiële beroepsbevolking.

¹⁹ Als aandeel van de beroepsbevolking

²⁰ Nieuwe peildatum is oktober

²¹ zoals gepresenteerd en besproken tijdens de openbare vergadering van de Commissie Middelen, Ondersteuning en Economie op 2 oktober 2008.

a. Economische structuurversterking.

De inspanningen van de afgelopen jaren beginnen nu duidelijk hun vruchten af te werpen. Met name op het vlak van Automotive en in mindere mate Food zijn belangrijke en aansprekende stappen gezet om te komen tot een meer evenwichtige en moderne Helmondse economie. De High Tech Automotive Campus krijgt gestaag doch concreet vorm. Diverse aansprekende partijen uit het bedrijfsleven en de kennisinfrastructuur hebben zich inmiddels in Helmond gevestigd of zijn daartoe in voorbereiding. Studenten van Fontys Hogescholen en het ROC ter Aa krijgen op de High Tech Automotive Campus onderwijs waarbij onder meer samengewerkt wordt met TNO en PDE. Verder worden momenteel concrete voorbereidingen getroffen om op zo kort mogelijke termijn te starten met de realisatie van het Automotive House: een centrum met faciliteiten voor vergaderingen/bijeenkomsten, onderwijs en onderzoek, voorlichting enz.

In het kielzog van Automotive zijn voor de Food ook belangrijke stappen gezet waarvan de realisatie van de Groene Campus de meest tastbare is. De onderwijsactiviteiten op de Groene Campus van in eerste instantie Helicon Opleidingen starten met ingang van het nieuwe schooljaar 2008/2009. In de loop van het jaar zullen ook de eerste foodbedrijven en het Food Connection Point zich op de Groene Campus vestigen. Hiernaast bereiden het foodbedrijfsleven en –onderwijs, samen met de gemeente Helmond, de realisatie van een leerfabriek voor: een fabriek opgezet en aangestuurd door leerlingen die samen met het foodbedrijfsleven innovatieve concepten ontwikkelen. In beginsel komen alle opleidingen in de Leerfabriek terug die bij een foodbedrijf komen kijken (foodopleidingen maar ook administratieve of marketingopleidingen). Verder is in de 1^e helft van 2008 het TEFON-programma door Brainport opgeleverd en wat nu zijn vertaling krijgt in concrete projecten. Samen vormen de Groene Campus, de Leerfabriek, het TEFON programma, en de intensiteit van samenwerken door overheid/onderwijs/ondernemingen een uitstekende basis voor de doorontwikkeling richting een Helmondse Food Campus. Hiervoor zal in de komende periode een verdere verkenning worden gedaan. Voor meer informatie betreffende de resultaten/ontwikkelingen voor Automotive en Food wordt verwezen naar het overzicht van de prioritaire acties.

Door de voorspoedige ontwikkelingen rondom Automotive en Food en de gevraagde inzet daarbij van de gemeente zijn de acties op de andere speerpuntsectoren achtergebleven bij de oorspronkelijke intenties. Desondanks zijn voor zowel Design als Zorg enkele succesvolle initiatieven genomen: het Food for Future project in samenwerking met het Design Connection Brainport, en een zorgconferentie opgevolgd door een rondetafelgesprek met de Helmondse zorgsector in samenwerking met TSO-Agora.

De uitvoering van het acquisitie- en promotie programma loopt conform planning. In de afgelopen periode zijn verschillende aansprekende acquisities gepleegd van bedrijven en instellingen die (op termijn) resulteren in een toename van minimaal 850 arbeidsplaatsen (zie ook de bespreking van de prioritaire acties waar acquisities worden genoemd). Hiernaast zullen de realisatie van de High Tech Automotive Campus en de ontwikkelingen voor Food rondom Suytkade moeten leiden tot een significante toename van arbeidsplaatsen maar ook van studenten die hier hun opleiding volgen. Om de intensiteit en de slagkracht van acquisitie-inspanningen in Helmond en de regio verder te vergroten hebben de gemeente Helmond, gemeente Eindhoven, de BOM, NV Rede en de High Tech Campus dit jaar een gezamenlijk Brainport Acquisitieteam gevormd. Dit team zet zich in voor diverse economische sectoren in de Brainport regio waaronder die van Helmond.

In het kader van de promotieactiviteiten zijn in het afgelopen jaar diverse evenementen georganiseerd dan wel is deelgenomen aan evenementen georganiseerd door andere partijen (zie prioritaire acties).

b. Ruimtelijk economisch beleid en vermarkting.

Het afgelopen jaar is door het bedrijfsleven, met actieve inbreng van de gemeente, hard gewerkt aan het vormgeven van parkmanagement, waarbij het georganiseerd bedrijfsleven op de bedrijventerreinen Hoogeind-de Weyer, BZOB en Groot Schooten een structurele vorm van samenwerking aangaan met als doel de kwaliteit van deze bedrijventerreinen als werklocatie te optimaliseren. Het Helmondse model waarvoor gekozen is gaat uit van een parkmanager voor alle terreinen, die op zijn beurt wordt aangestuurd door de Stichting Bedrijventerreinen Helmond (i.o.). De parkmanager zal voornamelijk bezig zijn met operationele collectieve zaken en het verhogen van de organisatiegraad onder het bedrijfsleven. Vooralsnog staat arbeidsmarktbeleid of personeelszaken niet specifiek op de agenda van parkmanagement maar wordt niet uitgesloten voor de nabije toekomst.

Naast de eerder genoemde ontwikkelingen rondom de High Tech Automotive Campus en de Groene Campus/Suytkade valt betreffende het thema bedrijventerreinen en –centra te vermelden dat de herstructurering van bedrijventerrein Hoogeind volgens planning verloopt. Het eerste deelplan (17 hectaren) wordt uitgevoerd en de planvorming voor de resterende opgave (33 hectaren) wordt thans ingevuld. Verder is in juli 2008 gestart met de bouw van het bedrijventercentrum in de Heistraat en zal naar verwachting worden opgeleverd in het tweede kwartaal van 2009.

De beschikbaarheid van grond blijft een punt van zorg voor de nabije toekomst. In bepaalde segmenten is er nog nauwelijks grond beschikbaar. Kavels van minder dan 3.000 m² zijn er helemaal niet, maar ook in het middensegment (3000 – 5000 m²) is het aanbod zeer beperkt. In het grootschalige segment (BZOB) is er nog ca. 14 ha. beschikbaar. In 2009 /2010 wordt de start verwacht van de uitgifte van ca. 35 ha. op Businesspark Brandevoort (bestemd voor hoogwaardige, kennisintensieve bedrijven). Voor grootschalige uitbreiding van het areaal zijn de ogen gericht op Diesdonk (160 ha.), maar de verwachting is dat daar voor 2015 geen uitgifte mogelijk zal zijn. Dat betekent dat de gemeente zeer zorgvuldig te werk moet gaan bij de uitgifte van bedrijventerreinen. Sinds enige tijd gelden bij uitgifte drie belangrijke criteria: het aantal arbeidsplaatsen dat een bedrijf meebrengt (streven is ca. 50 medewerkers per ha.), zorgvuldig ruimtegebruik (verkaveling op maat) en toegevoegde waarde voor de Helmondse economie. Ook wordt bekeken, voordat overgegaan wordt tot uitgifte van grond, of er voor het bedrijf geen alternatieven zijn in bestaande panden.

Voor het onderwerp van citymarketing is het afgelopen jaren intensief samengewerkt met de gemeente Mechelen. Hierbij is op basis van onder meer een SWOT-analyse toegewerkt naar een visie op Citymarketing en Helmond. Naar verwachting wordt in het derde kwartaal van 2008 een Citymarketingstrategie en een bijbehorend activiteitenplan opgeleverd.

c. Verhogen opleidingsniveau werkenden

In 2007 is het project Kans2 gestart: een leerwerkloket voor zowel (werkloze) werkzoekenden als zittend personeel bij bedrijven en instellingen. Het betreft een samenwerkingsproject waarin behalve de gemeente Helmond ook het ROC ter Aa, Helicon Opleidingen, SBK (inmiddels Pyon), het CWI en inmiddels ook Fontys participeren. Ondanks de relatieve onbekendheid bij met name het bedrijfsleven is Kans2 in 2007 er in geslaagd 550 duale trajecten te starten en ruim 100 EVC trajecten (erkenning van verworven competenties). In 2008 wordt vastgehouden aan deze lijn en tegelijk ingezet op vergroten van naamsbekendheid en het betrekken van het bedrijfsleven. Zo zijn

in 2008 twee conferenties georganiseerd waar het bedrijfsleven goed vertegenwoordigd was. In de praktijk werkt Kans2 nauw samen met de Provincie Noord-Brabant en de andere leerwerkloketten in de provincie. Hierbij wordt gestreefd naar meer uniformiteit in naamgeving en processen. Vanuit de Provincie wordt op korte termijn gestart met een PR-campagne richting bedrijfsleven. In het kader van deze ontwikkeling heeft Kans2, net als de andere Brabantse leerwerkloketten, haar naam veranderd in Servicepunt Leren-Werken, in dit geval voor Helmond/De Peel.

Langs de lijn van het Servicepunt Leren-Werken zijn in 2008 eerste plannen ontwikkeld om in 2008/2009 te komen tot een HRM-Servicecentrum (in het jaarplan oorspronkelijk Personeeldienstencentrum genoemd). Het betreft een centrum waar bedrijven en instellingen terecht moeten kunnen met al hun vragen omtrent Human Resources (instroom-doorstroom-uitstroom). Verder dient het nadrukkelijk de samenwerking te bevorderen tussen werkgevers, publieke ketenpartners en (private) dienstverleners. Het HRM-Servicecentrum zal een belangrijke spil moeten vormen in het verder vormgeven van de gemeentelijke werkgeversbenadering. In de zomer is voor dit plan een subsidieaanvraag bij de Provincie Noord-Brabant ingediend. In het vierde kwartaal van 2008 is een kwartiermaker gestart om de organisatie verder vorm te geven en het bedrijfsleven verder te betrekken. Tot op heden zijn bij de plannen de volgende partijen betrokken geweest: de gemeente Helmond (Economie & Arbeidsmarkt, Werk & Inkomen), ROC ter Aa (mede als penvoerder van het Servicepunt Leren-Werken), CWI en UWV, de Atlant Partnership, Fontys Actief.

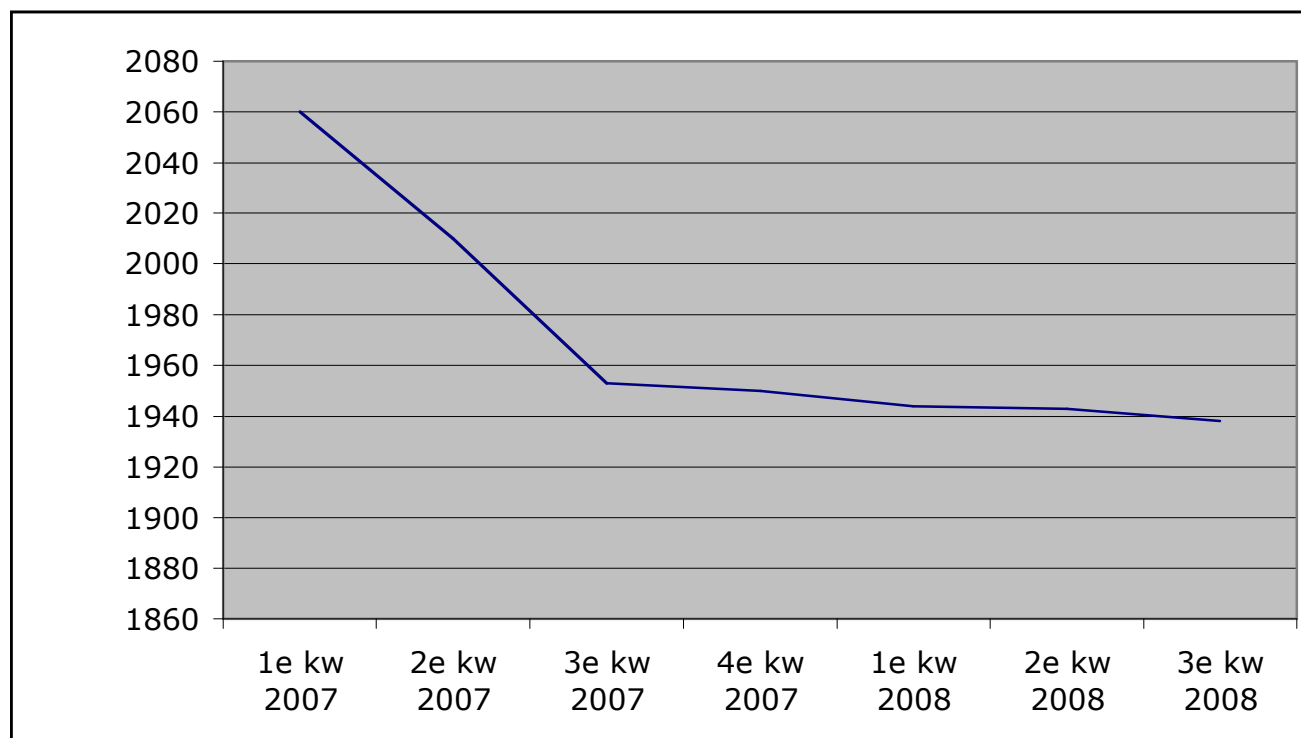
Met betrekking tot het realiseren van Hbo-opleidingen en van doorlopende leerlijnen wordt verwezen naar de ontwikkelingen rondom de High Tech Automotive Campus en de Groene Campus (zie cluster a maar ook de prioritaire acties).

d. Inschakelen werklozen in het arbeidsproces.

Het voornaamste deel van de activiteiten binnen dit cluster van het Jaarplan 2007/2008 betreft inspanningen ten aanzien van de Helmondse Wwb-cliënten. Sinds januari 2007 is het totaal aantal Helmondse cliënten van de Wwb, IOAW en IOAZ met ca. 7% gedaald van bijna 2100 naar 1938 in oktober 2008. Per oktober 2008 zitten bovendien 700 cliënten op een traject ten behoeve van re-integratie of sociale activering. Hierbij zijn sinds in de periode oktober'07-oktober'08 218 personen gestart met een traject.

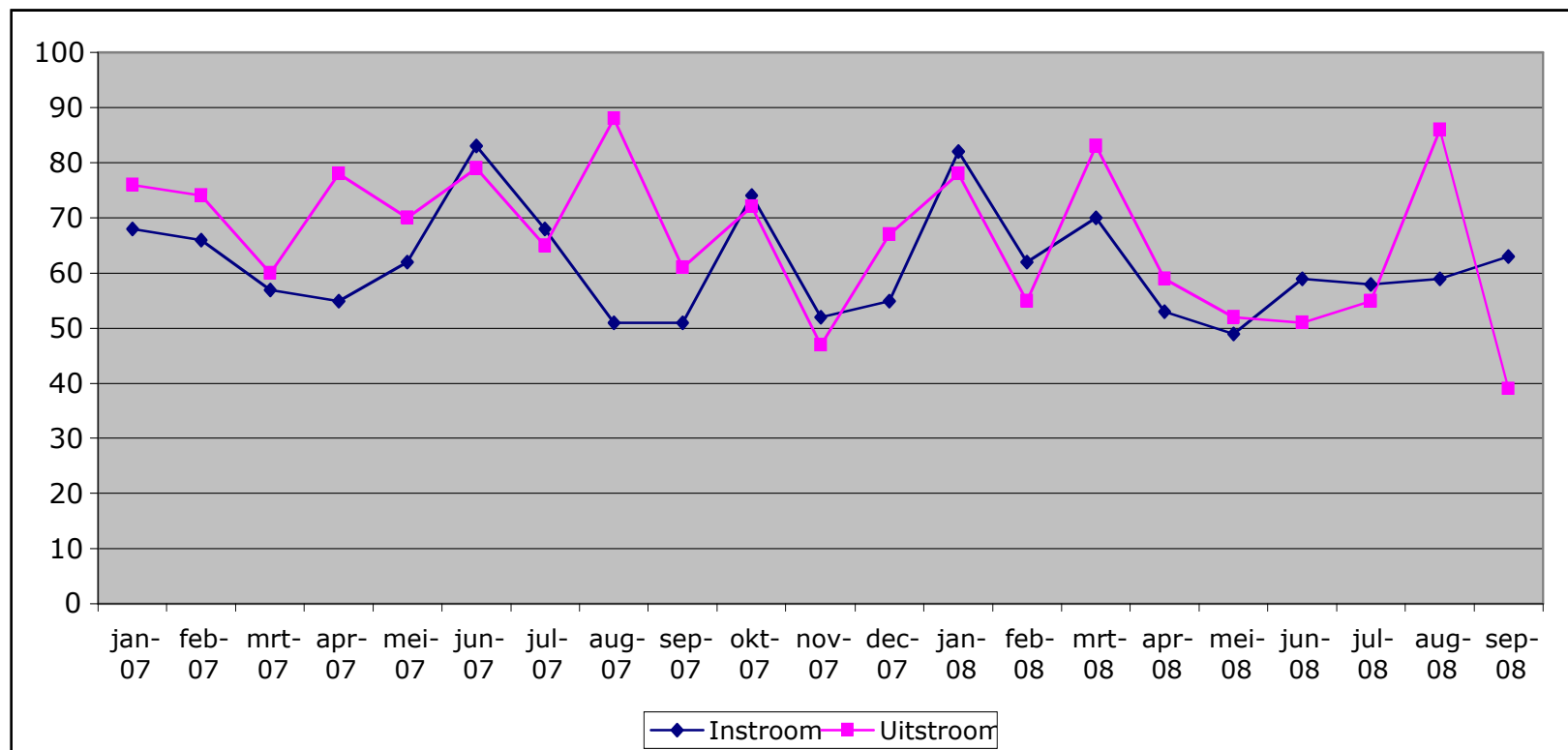
Een belangrijke constatering die eerder aan de orde is geweest is dat 2008 een stagnatie laat zien van de daling in het aantal Wwb-cliënten. Hoewel we in 2008 nog altijd een afname van het bestand waarnemen is de daling aanzienlijk minder dan in het jaar 2007 (zie figuur 2).

Figuur 2 Ontwikkeling van totaal aantal cliënten (Wwb tot 65jr, IOAW, IOAZ)



Wanneer specifiek gekeken wordt naar de maandelijkse in- en uitstroomcijfers bij de Wwb, IOAW en IOAZ dan ontstaat het beeld zoals in figuur 3 is weergegeven. Over de gehele periode valt een, weliswaar beperkte, maar ogenschijnlijke structurele daling van de maandelijkse instroom waar te nemen. Eenzelfde trend valt echter ook waar te nemen met betrekking tot de uitstroom.

Figuur 3 In- en uitstroom gegevens sinds januari 2007 voor Wwb, BBZ, IOAW en IOAZ



Een aantal zaken speelt bij de bestandsontwikkeling een rol. Het voornaamste betreft het groeiende aandeel van cliënten met een meervoudige problematiek. Steeds vaker moet bij trajecten rekening gehouden worden met cliënten die een combinatie vertonen van sociale, psychische, financiële en gezondheidsproblemen. Hierbij komt dat de 'gemiddelde' Wwb cliënt in Helmond een hoge gemiddelde leeftijd kent, niet of laag opgeleid is en al lange tijd werkloos. De trajecten die cliënten moeten doorlopen worden daarom intensiever en langer maar ook worden ze complexer door de inzet van meer instrumenten tegelijkertijd. Ook heeft het een groter risico dat trajecten meermaals bijgesteld moeten worden of zelf tijdelijk stopgezet. Dit alles heeft ten slotte ook zijn effect op de interesse bij bedrijven om mensen met een dergelijk profiel in te zetten. Een ander punt dat meegenomen wordt in de analyse is een mogelijk toegenomen instroom ten gevolge van de beperking van de uitkeringsduur van de WW. Sinds 2007 is de uitkeringsduur van de WW beperkt tot 38 maanden. De komende maanden wordt extra inspanning geleverd om hier een antwoord op te vinden.

e. Terugdringen jeugdwerkloosheid en aansluiten onderwijs en arbeidsmarkt.

De jeugdwerkloosheid is sinds begin 2007 sterk gedaald. Een economie die op volle toeren draait dient hier ongetwijfeld als voornaamste factor beschouwd te worden. Maar ook de inspanningen op het gebied van preventie van voortijdig schoolverlaten dienen te worden meegenomen. Zo is de structuur die zorg moet dragen voor het identificeren en begeleiden van leerlingen met een hoog uitvalrisico de afgelopen jaren sterk verbeterd. De gemeente draagt hier aan bij door de inzet van o.a. leerplichtambtenaren en RMC-functionarissen. Hierbij is ook het afgelopen jaar verder gewerkt aan een sluitende keten waarin onderwijsinstellingen, de gemeente en andere instellingen participeren. Hiernaast is ook het Helmondse Jongerenloket van belang. Aan het jongerenloket nemen werknemers deel van de gemeente Helmond (W&I en RMC functionaris), CWI, UWV, ROC ter Aa en Fontys Actief. Binnen dit verband worden specifieke dossiers van jongeren besproken en worden gezamenlijke afspraken gemaakt voor het vervolgtraject. Dit heeft er toe geleid dat het zicht op jongeren aanzienlijk is gegroeid en dat zij niet langer 'tussen wal en schip vallen' van de betrokken instanties en scholen maar veel effectiever opgepakt worden. In het vervolg van 2008/2009 wordt het Jongerenloket verder ingebed in de organisatie van het Werkplein. Momenteel loopt een project dat zich richt op het verbinden van voorkomen van voortijdig schoolverlaten enerzijds (preventief) en het terugdringen van jeugdwerkloosheid anderzijds (curatief). Uit voorgaande jaren is gebleken dat de activiteiten en uitvoerende partijen aan beide zijden tot op zekere hoogte los van elkaar stonden. Maar ook dat juist op dat vlak winst te behalen valt. Het streven is om in het laatste kwartaal van 2008 een algemeen (= door het veld) gedragen visie en agenda samengesteld te hebben waarmee voor voortijdig schoolverlaten/jeugdwerkloosheid zeer concrete projecten gestart worden.

f. Verdere ontwikkelingen

Brainport

Binnen de People lijn van Brainport wordt een aantal programma's ontwikkeld en vertaald naar concrete projecten om die arbeidsmarkt te realiseren die past bij de Brainport ambities. Het programma Werken in Brainport is hierbij het verst in ontwikkeling met twee concrete projecten die opgezet worden. Hiernaast wordt momenteel invulling gegeven aan het programma Internationale Kenniswerkers. Concrete projecten zullen naar verwachting in het eerste kwartaal 2009 geïnitieerd worden. Verder wordt op initiatief van de gemeenten Helmond en Eindhoven in de tweede helft van 2008 een start gemaakt met het ontwikkelen van een visie op de Brainport arbeidsmarkt anno 2013/2020. Die visie zal de basis moeten vormen voor verdere acties en projecten binnen de People lijn.

Ten slotte is in de loop van 2008 door het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden verenigd in Brainport, een ontwikkelagenda opgesteld voor de uitdagingen waar de regio zich voor geplaatst ziet: de agenda 'Technologie, Onderwijs en Arbeidsmarkt' (TOA). Daarbij wordt ingegaan op 4 lijnen:

- 1) een beter en flexibel technisch beroepsonderwijs,
- 2) flexibel arbeidsmarktinstrumentarium om (technisch) personeel te binden, boeien, behouden en op te leiden
- 3) investeren in een sluitende aanpak voor leven lang leren ten behoeve van werk en maatschappelijke participatie
- 4) aantrekken en ondersteunen van (internationale) kenniswerkers

Deze ontwikkelagenda zal in de 1^e helft van 2009 verder uitgewerkt en geconcretiseerd worden. Daarbij wordt expliciet rekening gehouden met bestaande programma's en initiatieven en wordt vooral gezocht naar extra mogelijkheden door verbindingen te realiseren.

Modernisering Wsw

Alhoewel het onderwerp van de Wsw niet als zodanig onderdeel uitmaakt van het arbeidsmarktjaarplan 2007/2008 willen we daar toch kort bij stil staan. Het laatste anderhalf jaar hebben de Peelgemeenten, met een trekkende rol voor de gemeente Helmond, nauw samengewerkt in het kader van de modernisering van de Wsw. Deze modernisering heeft vooral betrekking op het verbeteren van de rechten van de Wsw-geïndiceerden en op een sterkere regierol van de gemeenten. Hierover heeft de Raad de afgelopen maanden verschillende voorstellen vastgesteld.

Techniekeducatie en -promotie

De instroom en beschikbaarheid van voldoende personeel met een beta-techniek profiel is een kritische succesfactor voor de ambities die Helmond en de hele Brainport regio hebben. Tot 2008 heeft Helmond een eigen techniekprogramma gehad (Vaart achter Techniek, gericht op primair onderwijs) maar is inmiddels beëindigd. Met het oog op een verdere inbedding van techniekeducatie in het arbeidsmarktbeleid is een onderzoek uitgezet naar de stand van zaken omtrent techniekeducatie in Helmond: wat is er al, wat gaat goed en minder goed, witte vlekken of knelpunten en waar is het 'laaghangend fruit'. Dit zal de basis vormen voor nieuwe acties binnen dit dossier, waarbij nu al gesteld kan worden dat acties zoveel mogelijk moeten bijdragen aan een structurele en duurzame aandacht voor techniek in o.a. onderwijs en voor aansluiting met de voor Helmond strategische sectoren.

In deze lijn past de recente stap van de gemeente Helmond om samen met het landelijke Platform Bèta Techniek de deelname van 10 extra Helmondse basisscholen aan het VTB programma (Verbreiding Techniek Basisscholen). Hierbij ontvangen scholen een subsidie over een periode van drie jaar om techniek te integreren in het onderwijsprogramma. Hierbij wordt aandacht besteed aan zowel techniekactiviteiten voor leerlingen als de onderwijsvorm en -kwaliteit. Met de deelname van deze 10 scholen besteden in Helmond 30 van de 32 basisscholen structureel aandacht aan techniek in het onderwijs.

Prioritaire acties

Voor de raadsbehandeling van het Jaarplan Arbeidsmarkt 2007-2008 in oktober 2007 is aangegeven welke 10 acties binnen het jaarplan als prioriteit beschouwd dienen te worden. Aanleiding hiervoor was het zeer grote aantal acties en projecten die in het jaarplan staan in combinatie met het daarbij gehanteerde ambitieniveau. Deze prioritaire acties zijn middels een raadsinformatiebrief²² aan de Raad voorgelegd en betreffen:

1. Versterking Automotive
2. Versterking Food
3. Acquisitie en promotie
4. Versterking werkgeversbenadering

²² Raadsinformatiebrief met dagtekening 19 september 2007

5. Re-integratie op basis van werkladder
6. Doorontwikkeling klantmanagement afdeling Werk & Inkomen
7. Samenwerking Werkplein
8. Vergroting aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
9. Integratie Helmond Actief en West Werkt
10. Realisatie van EVC's, duale en leerwerktrajecten

In tabel 3 staat per prioritaire actie beschreven of deze volgens planning verloopt en wat de belangrijkste resultaten/ontwikkelingen zijn tot dusverre.

Tabel 6 Stand van zaken per prioritaire actie

Versterking Automotive	▪ Loopt voor op planning. In 2007 en 2008 is sprake geweest van een versnelling in de automotive ontwikkelingen. ▪ De focus in 2008 (en verder) ligt vooral op de verdere planvorming en realisatie van de High Tech Automotive Campus (HTAC). Inmiddels werken/studeren +/-650 mensen op de HTAC en de inzet is om dit te ontwikkelen tot +/-870 in 2010. Een projectdirecteur is aangesteld en in samenwerking met bedrijfsleven, kennisinfrastructuur, en in relatie tot Brainport is een businessplan opgesteld. Op 18 juni 2008 is het Businessplan voor de High Tech Automotive Campus door Brainport aangeboden aan de gemeente Helmond. Het Businessplan moet nu een verdere ruimtelijke vertaling krijgen in de vorm van een Masterplan. De ontwikkeling van HTAC is tevens ondergebracht als majeur project in het kader van het provinciaal akkoord Samen Investeren. ▪ Op korte termijn wordt gestreefd naar de ontwikkeling op de HTAC van het Automotive House: een centrum met faciliteiten voor vergaderingen/bijeenkomsten, onderwijs en onderzoek, voorlichting enz. Er is een Programma van Eisen opgesteld voor de invulling en inrichting van het Automotive House. Dit PvE wordt door een architect vertaald in een ontwerp en vervolgens gerealiseerd. Verwachte oplevering is eind 2008. Een subsidieaanvraag voor financiering van het Automotive House en de campusorganisatie is in voorbereiding. ▪ Fontys Hogescholen en de Hogeschool Arnhem Nijmegen starten een gezamenlijke hbo-opleiding automotive op de High Tech Automotive Campus in Helmond. Met dit initiatief willen Fontys en de hogeschool van Arnhem en Nijmegen hun krachten bundelen en tegemoet komen aan de groeiende vraag naar afgestudeerden met kennis op het gebied van intelligente voertuigsystemen. Zij willen aansprekende opleidingsprogramma's bieden door het hoger automotive onderwijs en -onderzoek dicht bij de innovatieve beroepspraktijk brengen. Naar verwachting zullen zo'n 75 studenten in september 2009 aan de bachelor opleiding in Helmond beginnen. De hogescholen hebben de ambitie jaarlijks zo'n 100 tot 150 studenten in te schijven. ▪ De basis die door ROC ter Aa en Fontys in samenwerking met TNO en PDE is gelegd wordt gestaag verder geconsolideerd en uitgebouwd. Inmiddels zijn ca 80 studenten op de campus actief. ▪ Punt van zorg is de financiering van onder meer het Automotive House aangezien gereserveerde middelen (Leerfaciliteit Automotive) pas per 2009 beschikbaar komen. Hierop worden voorstellen uitgewerkt die t.z.t. aan het college en raad zullen worden voorgelegd.
Versterking Food	▪ Door de versnelling rondom automotive zijn de acquisitieactiviteiten in het eerste halfjaar van 2008 rondom Food enigszins achtergebleven op de planning (zie ook Acquisitie en Promotie). ▪ Een concept propositie voor Helmond als "foodstad/regio" is opgesteld en een marketingstrategie is uitgewerkt en op 4 september

	afgestemd met vertegenwoordigers van bedrijven en kennisinstellingen. ▪ Samen met Food Connection Point en Design Connection Brainport wordt invulling gegeven aan het thema food & design in het kader van het project Food for Future. Het programma omvat onder meer een workshop Material Sense, een Design Pressure Cooker, een scholierenproject en een afsluitend seminar op 23 oktober tijdens de Dutch Design Week. ▪ Groene Campus: 1^e steenlegging heeft in december 2007 plaatsgevonden (CvdK Maij-Weggen). De campus is volgens planning in gebruik genomen in augustus 2008. ▪ Door Fontys wordt in ieder geval Leisure Management opleidingen in Groene Campus gebracht. Momenteel worden gesprekken gevoerd over de komst naar Helmond van Toegepaste Natuurwetenschappen en Food Management. ▪ In februari 2008 is het Brainport Programma Technology & Food Network (TEFON) officieel gelanceerd. ▪ Momenteel wordt door het bedrijfsleven, in samenwerking met het Food Connection Point, uitwerking gegeven aan het businessplan voor de Leerfabriek. ▪ De mogelijkheden worden verkend om een doorontwikkeling tot een Food Campus te realiseren. Hierin komen verschillende ontwikkelingen samen: de Groene Campus, de Leerfabriek, TEFON en Food en Fresh (i.s.m. Greenport, Venlo). De doorontwikkeling richting een Food Campus is ook ingebracht in het provinciaal akkoord Samen Investeren.
Acquisitie & Promotie	▪ Conform planning. Diverse promotionele activiteiten en evenementen zijn georganiseerd, waaronder starterbijeenkomsten, deelname aan het ATC Jaarcongres, deelname VMT Food Event, medeorganisator Intelligent Vehicle Congres 2008 bij TNO Automotive, ontvangst relaties tijdens Pole Position, etc. ▪ Eerste helft 2008 is een Brainport acquisitieteam gevormd waarin door gemeente Helmond, BOM, NV Rede, gemeente Eindhoven en de High Tech Campus gezamenlijke acquisitie-inspanningen worden vorm gegeven en uitgevoerd. Hiermee wordt aanzienlijke acquisitiekracht gewonnen. ▪ Door de versnelling in Automotive activiteiten is Food, inclusief acquisitie hierop, wat achter gebleven bij de planning. Momenteel wordt vanuit het Brainport acquisitieteam een inventarisatie gemaakt van de markt voor food systems. ▪ Acquisities 2008 zijn o.a.: PGE (70 man), Schellens (onderdeel Vescom, 75 man), Genesis Engineering (30 man), Fier Automotive (10 man), Van Rooi Meat (150). Majeure acquisities van 2007 zijn Stork SP Aerospace (200 man) en drie onderdelen van de VDL groep (300 man). ▪ Het mogelijke tekort aan ruimte voor uitbreiding van de economische activiteiten (zowel grond als bedrijfsruimte) in Helmond blijft een punt van zorg.
Versterking werkgeversbenadering	▪ Medio 2008 is een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden voor een HRM-Servicecentrum (in jaarplan nog personeeldienstencentrum genoemd), waarin een breed palet aan hrm-dienstverlening voor werkgevers vanuit het Werkplein wordt aangeboden. Hierbij wordt beoogd om zowel private als publieke diensten te bundelen (waaronder het Servicepunt Leren/Werken, voorheen Kans2). Nadrukkelijk uitgangspunt: de behoeften van werkgevers zijn leidend en werkgevers worden van begin af aan deelgenoot c.q. mede-eigenaar gemaakt. Voor het HRM-Servicecentrum is een subsidieaanvraag bij de Provincie ingediend en inmiddels gehonoreerd. Beoogde partners zijn vooralsnog het Servicepunt Leren-Werken, Atlant Partnership, Fontys Hogescholen en CWI/UWV en het bedrijfsleven. ▪ De doorontwikkeling van het Servicepunt Leren-Werken wordt in relatie gebracht met het HRM-Servicecentrum.

	▪ Versterking werkgeversbenadering is verder een thema dat wordt opgepakt door een werkgroep van E&A/W&I/CWI/UWV in het kader van de doorontwikkeling van het Werkplein.
Re-integratie op basis van werkladder	▪ Aan het eind van het 1^e halfjaar 2008 bevonden zich 822 personen op een traject (re-integratie, sociale activering, loonkostensubsidie). Verder zijn de afgelopen 12 maanden 218 personen op een traject geplaatst en zijn 255 trajecten beëindigd. ▪ Afdelingen EA en WI hebben de mogelijkheden van het Werkladder-concept geïnventariseerd, daarbij rekening houdend met de ervaringen van andere gemeenten (mn Tilburg) en re-integratiebureaus en met de praktische (on)mogelijkheden van het informatiehuishouden voor re-integratie en activering in Helmond. ▪ De conclusie luidt dat het concept vooral van toegevoegde waarde is bij het volgen op hoofdlijnen van ontwikkeling in het totale Wwb-bestand. Voor de begeleiding van individuele cliënten lijkt het concept veel minder bruikbaar. ▪ Bij de overgang naar de nieuwe re-integratiemodule is rekening gehouden met de Werkladder indeling. Gegevens komen beschikbaar zodra alle klantendossiers opnieuw zijn gescreend en in het systeem opgenomen (zie ook onderdeel Doorontwikkeling Klantmanagement).
Doorontwikkeling klantmanagement W&I	▪ Per 1 mei 2008 is de afdeling W&I feitelijk overgegaan tot het invoeren van klantmanagement nieuwe stijl. Dat betekent dat men is afgestapt van integraal casemanagement en er een verdeling is gemaakt naar klantbegeleider Werk en klantbegeleider Inkomen. Bij integraal klantmanagement lag de nadruk teveel op de rechtmatigheid en te weinig op de doelmatigheid. Met de nieuwe vorm van klantmanagement worden de klanten intensiever bemiddeld naar werk. De taken van de klantbegeleider inkomen liggen met name bij de rechtmatigheidsaspecten. De klantbegeleider Werk is de regisseur van het re-integratietraject. Momenteel houdt dit in dat hij/zij zorgt voor de goede randvoorwaarden zodat de re-integratieconsulent zich efficiënt kan richten op de cliënten teneinde de belemmeringen naar werk weg te nemen en kansen te creëren op werk. De klantbegeleider ontwikkelt zich de komende jaren zodanig dat deze beter in staat is om een goede diagnose van klant te maken zodat de gewenste re-integratie(onderdelen) bij de desbetreffende re-integratiebureaus kunnen worden ingekocht. ▪ De doorontwikkeling mbt. de klantprofielen heeft vooral uitvoering gekregen binnen het 45+ project en andere activiteiten gericht op het screenen van klantendossiers. Parallel hieraan zijn nieuwe registratiemodules door de afdeling W&I geïmplementeerd t.b.v. onder meer re-integratie. Op dit moment worden de modules verder gevuld en ontwikkeld waardoor steeds meer informatie over de klanten beschikbaar komt. Voortbouwend op de screening en opnieuw oppakken van klantendossiers binnen het 45+ project is nu het streven om per januari 2009 van alle bijstandsgerechtigden met een arbeidsverplichting het klantenprofiel nieuwe stijl opgemaakt te hebben.
Samenwerking Werkplein	▪ Samenwerking Werkplein wordt langs verschillende lijnen opgepakt, waaronder het streven naar een HRM-Servicecentrum (zie boven), operationele samenwerking met Peeltgemeenten en door middel van projecten als het project 45+. ▪ M.b.t. regionale samenwerking is het afgelopen jaar gewerkt aan samenwerking op het niveau van gemeentelijke sociale diensten, met het Werkplein Regio Helmond als ankerpunt. Hierbij gaat het voornamelijk om de gemeenten Helmond, Laarbeek en Asten. In Geldrop-Mierlo loopt nog een politieke discussie over de voorgenomen samenwerking. Doelstelling van de samenwerking is: efficiënte uitvoering, kwalitatief hoogwaardige dienstverlening, zo goed mogelijk gewaarborgde continuïteit, betere benutting en doorontwikkeling van het arbeidspotentieel, uniform beleid, beheersing van de risico's en een betere aanpak van werkloosheid op regionaal niveau. De gemeente Asten heeft al per 1 april 2008 zijn uitvoering overgedragen aan Helmond. De diensten voor de gemeenten Asten en Geldrop-Mierlo

	zullen per 1 januari 2009 worden uitgevoerd door de gemeente Helmond. Uitvoering van de taken op het gebied van sociale zaken geschiedt door de centrumgemeente (zijnde de gemeente Helmond) op grond van "outsourcing". De dienstverlening op het gebied van Wwb en re-integratie voor alle deelnemende gemeenten wordt vormgegeven op het "Werkplein Regio Helmond". ▪ Verder hebben in het 1^e halfjaar van 2008 periodieke gesprekken plaatsgevonden tussen afdeling Werk & Inkomen, UWV en CWI. Het resultaat van deze gesprekken is de participatie van Werk & Inkomen in de z.g.n. brancheteams. De brancheteams zijn onderverdeeld in: TECHNIEK (1 productie en industrie) + (2 bouw, transport en logistiek) en DIENSTEN (detail, horeca, zorg, onderwijs, etc). Binnen deze teams functioneren de klantbegeleiders (W&I) naast de adviseurs bemiddeling, relatiebeheer/vacaturebehandeling (CWI) en re-integratiecoaches (UWV). De klant krijgt hiermee een optimale begeleiding richting werk. Implementatie: 3Q. ▪ Het project 45+ is een van de eerste projecten waarbij de gemeente, CWI en UWV zeer gericht samenwerkten om een specifieke groep cliënten op te pakken. De belangrijkste resultaten hebben niet zozeer betrekking op uitstroomresultaten maar eerder op het inzichtelijk maken van de randvoorwaarden voor een geïntegreerde en ketengewijze dienstverlening van CWI/UWV en gemeente. Verder heeft het project belangrijke inzichten opgeleverd tav de klant zelf. Het project is inmiddels uitgerold binnen het team Werk als nieuwe methodiek van werken. Op basis hiervan zal voor 1 januari 2009 het profiel van alle bijstandsgerechtigden met arbeidsverplichting zijn opgemaakt.
Vergroting aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	▪ Conform planning ▪ Zie ook ontwikkelingen automotiv en food opleidingen hierboven. ▪ Er is een specifiek project gestart om de brug te slaan tussen het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het voorkomen van jeugdwerkloosheid. Hiertoe wordt met het veld (mn onderwijs en re-integratie) een gezamenlijke analyse verricht van de problematiek en gestreefd naar een gezamenlijke visie en agenda (die zal leiden tot nieuwe concrete projecten) in de 2^e helft van 2008.
Integratie Helmond Actief en West Werkt	▪ Afgerond. West Werkt heeft inmiddels de werkwijze van Helmond Actief overgenomen. De betrokken partijen werken hierbij op een zeer constructieve manier samen.
Realisatie van EVC's, duale trajecten en leerwerktrajecten	▪ Dit behelst met name de prestatiedoelstellingen van het Servicepunt Leren-Werken, voorheen Kans2, waarbij de gemeente optreedt als partner. Ten aanzien van de kwantitatieve doelstellingen van het Servicepunt zijn in 2007 de volgende resultaten behaald: a. 550 duale trajecten b. 106 EVC-procedures c. 38 trajecten voor langdurig werklozen d. 522 leerwerkloketcontacten met bedrijven.

Hoofdstuk 3. Uitgangspunten, doelstellingen en activiteiten Jaarplan 2009

De voorgaande hoofdstukken leveren globaal het volgende beeld op:

- Er is anno 2008 sprake van een krappe arbeidsmarkt en deze zal in de komende jaren enkel krappere worden ten gevolge van ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking. Vacatures zullen vooral ontstaan als gevolg van vervangingsvraag en beperkt van uitbreidingsvraag.
- Dit heeft op middellange termijn een gunstig effect op de perspectieven van werkzoekenden.
- In het bijzonder technische beroepsgroepen, o.a. gekoppeld aan de Brainport sectoren, maar ook andere sectoren als de zorg zullen de komende jaren kampen met een onevenredig krappe arbeidsmarkt.
- Het opleidingsniveau van de (toekomstige) Helmondse beroepsbevolking blijft een punt van zorg en verdient brede aandacht.
- De ingezette weg van het Helmonds arbeidsmarktbeleid, met daarbij onder andere de koppeling met economische speerpuntsectoren, heeft de afgelopen 2 jaar haar vruchten afgeworpen. Maar het blijft een reis die gaat over de (middel)lange termijn en vraagt om op hoofdlijnen vast te houden aan de opgestelde koers.
- Samenwerking met bedrijfsleven, onderwijs/kennisinstellingen en publieke partners blijft onverminderd nodig om tot een brede aanpak van de arbeidsmarkt te komen.

De kredietcrisis heeft zich eind 2008 ontwikkeld tot een economische crisis die in 2009 zal leiden tot een situatie van recessie. Zoals gezegd lopen de verwachtingen uiteen ten aanzien van de diepte en lengte van de recessie. Wel is duidelijk dat bedrijven het in toenemende mate moeilijk zullen krijgen en zich genoodzaakt zullen zien om in te grijpen in o.a. het personeelbestand. De algemene verwachting is dat de werkloosheid zal stijgen en dat het aantal ingediende vacatures zal teruglopen. Tegelijkertijd zal de recessie vooral een tijdelijk dempend effect hebben op de arbeidsmarktsituatie op de wat langere termijn. De problemen m.b.t. krapte zullen zich nu met enige vertraging aandienen. Dit laat onverlet dat op de korte termijn zich vraagstukken zullen aandienen die direct verband houden met de crisis en waar op een zo kort mogelijke termijn antwoord gevonden moet worden.

In het vervolg van dit hoofdstuk staan we allereerst stil bij enkele prognoses t.a.v. de economie en arbeidsmarkt en proberen dit te vertalen naar nieuwe, bijgestelde, doelstellingen voor het Helmondse arbeidsmarktbeleid. Daarna gaan we in op de acties en projecten in de verschillende clusters. Voor de maatregelen die op dit moment getroffen worden in het kader van de crisis is een apart overzicht opgesteld aan het slot van dit hoofdstuk.

Doelstellingen 2009 en 2010

Het is duidelijk dat de doelstellingen van het Helmondse arbeidsmarktbeleid voor de korte termijn nader bekeken moeten worden. Het grote probleem is dat volstrekt onduidelijk is hoe ernstig de economische neergang zal zijn en hoe lang deze aanhoudt. Arbeidsmarktprognoses van instanties als CWI, CBS en CPB van halverwege 2008 lopen uiteen en hebben inmiddels een belangrijk deel van hun actualiteitsgehalte verloren. Toch blijft de essentie hetzelfde: de economie hapert en dat vertaalt zich op de korte termijn in o.a. een oplopende werkloosheid. Enkele ramingen staan hieronder weergegeven.

Tabel 7 Korte-termijnraming CPB, 4e kwartaal 2008

	2008	2009
Volume bruto binnenlands product (%)	2,25	-0,75
Werkzame beroepsbevolking (x1000 pers.)	7.410.000	7.400.000
Werkloze beroepsbevolking (x1000 pers.)	300.000	350.000

Tabel 8 CWI scenario's voor 2009 o.b.v. CWI Arbeidsmarktprognose 2008-2013

	Lage groei scenario 2009	Gemiddelde groei scenario 2009
Groei BBP (%)	0,75	1,75
Totaal aantal banen	8.780.000	8.827.000
Groei aantal banen	74.000	104.000
Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden	452.000	374.000
Groei niet-werkende werkzoekenden	15.000	-33.000

Tabel 9 Ramingen Europese Commissie (3 november '08)

	2008	2009
Groei BBP (%)	2,3	0,4
Werkloosheidspercentage (%)	3,0	3,4

De dynamiek van het moment maakt het uiterst lastig om prognoses te maken ten aanzien van de situatie per 1 januari 2010. Daarbij richten we ons op de prognoses van instellingen als het CPB en gaan we mbt het aantal werklozen uit van een stijging tot 20%. Voor wat betreft het aantal mensen in de bijstand voorzien we een stijging in 2009 maar beperkter dan bij de werkloosheid. Belangrijkste reden daarvoor is dat in de meeste gevallen eerst een beroep gedaan wordt op de WW. In het geval van de jeugdwerkloosheid wordt rekening gehouden met een wat sterkere toename in relatie tot de kwetsbaarheid van deze groep op de arbeidsmarkt (stijging van 25%). Maar mogelijk biedt deze periode wel kansen om jongeren zonder startkwalificatie, die werkloos (dreigen te) worden, te stimuleren dit alsnog te doen.

Tabel 10 Scenario's en doelstellingen per januari 2010

	Stand per oktober 2008	Verwachte ontwikkeling 2009	Doel jan 2010
Arbeitsplaatsen	± 32.000 ²³	↓	31.500
Werkenden ²⁴	36.206	↓	36.050
Werkloosheid	3.287	↑↑	3950
Werkloosheid %	8.3%	↑↑	9,8%
Beroepsbevolking	39.493 ²⁵	↔	39.493
Participatiegraad ²⁶	66.8% ²⁷	↓	66%
Potentiële beroepsbevolking	59.114	↔	59.114
Aantal bijstandsgerechtigden	1938	↑↑	2.100
% bijstandsgerechtigden ²⁸	4,9%	↑↑	5,3% – 5,8%
Aandeel jongeren 23 jaar dat een startkwalificatie heeft en/of op school zit	64% ²⁹	↑	66%
Jeugdwerkloosheid	165	↑↑	210
Jeugdwerkloosheid %	2,5%	↑↑	3,2%

²³ Schatting. Cijfers voor peildatum 1-4-2008 komen in de loop van het 1^e kwartaal 2009 beschikbaar.

²⁴ Beroepsbevolking minus werkloosheid

²⁵ Obv het aantal werklozen per 1/8/2008 gedeeld door het werkloosheidspercentage 1/1/2008

²⁶ Beroepsbevolking als aandeel van de potentiële beroepsbevolking

²⁷ CBS rekent met 3-jaarlijkse gemiddelden. Dit jaar komen nieuwe CBS-cijfers beschikbaar. Het genoemde percentage van 66.8 is gebaseerd op de werkloosheidcijfers van het CWI in combinatie met de daaruit afgeleide cijfers voor beroepsbevolking en potentiële beroepsbevolking.

²⁸ Als aandeel van de beroepsbevolking

²⁹ Nieuwe peildatum is oktober

Acties per cluster

Voor een belangrijke deel is het jaarplan 2009 een voortzetting van het jaarplan 2007/2008. Diverse acties/projecten die de afgelopen periode zijn gestart lopen nog. Hiernaast schuiven enkele acties/projecten door naar 2009 doordat de start niet in de afgelopen periode heeft kunnen plaats vinden. Ten slotte worden in het jaarplan 2009 nieuwe initiatieven genomen, verdeeld over de verschillende clusters. Hieronder staan we per cluster kort stil waar de accenten komen te liggen of waar accentverschuivingen plaats vinden. In bijlage 1 is het totaaloverzicht van de acties gegeven.

Economische structuurversterking

In dit cluster staan acties centraal die beogen de economische structuur in algemene zin te versterken, en in het bijzonder de economische speerpuntsectoren automotive, food, health en design. Hierbij is vooral sprake van intensivering van bestaand beleid. In het kader van automotive staat de verdere gebiedsontwikkeling rondom en vormgeving van de HighTech Automotive Campus centraal. Voor Food is het van belang (een deel van) het programma Technology and Food Systems Network (TEFON) te laten 'landen' in Helmond, in de vorm van projecten waar de Helmondse food industrie in participeert maar ook door een deel van de organisatie in Helmond te vestigen. De mogelijkheden om voor Food een soortgelijke ontwikkeling als bij Automotive op gang te brengen voor wat betreft de realisatie van een Food Campus rondom Suytkade. De bouwstenen hiervoor zijn reeds aanwezig of in ontwikkeling in de vorm van onder meer de Groene Campus, het TEFON programma, de Leerfabriek, het Food Connection Point en het Agro Food Innovation Point.

Naast het voortzetten van de activiteiten in Food en Automotive zal de inzet op Health geïntensiveerd worden. Enerzijds door in te zetten op specifieke projecten gericht op instroom van personeel in de zorgsector, in samenwerking met onderwijs- en zorginstellingen in Helmond en omgeving. Anderzijds door samen met het bedrijfsleven de mogelijkheden te verkennen op welke wijze de relatie met innovatie en technologie verder benut kan worden (oa in relatie tot Brainport programma Health & Technology).

Met betrekking tot de thema's Ondernemerschap en Starters is eind 2008 een project gestart samen met NICIS, het onderzoeksinstituut voor stedenvraagstukken, waarbij de Helmondse situatie in kaart gebracht wordt en een concreet actieplan opgesteld wordt.

In het kader van Brainport wordt in 2009 een verdere uitvoering gegeven aan de projecten in het kader van het programma Werken in Brainport. Dit zal o.a. leiden tot een pilot voor de sectoren Automotive en Food. Hiernaast is eind 2008 door de gemeenten Helmond en Eindhoven en de stichting Brainport een traject gestart dat zich ten doel stelt uitspraken te doen over de (ontwikkeling van de) arbeidsmarkt in de regio Brainport in 2013 en verder en wat dit nu al aan acties vraagt van de triple helix. Hierbij wordt in het bijzonder stil gestaan bij de Brainport speerpunt sectoren. Dit traject dient voor de zomer van 2009 afgerond te zijn.

Ten slotte wordt in 2009 nader invulling gegeven aan het arbeidsmarktbeleid op regionale schaal. Dat de arbeidsmarkt niet stopt bij de gemeentegrenzen wordt algemeen ingezien, net als de noodzaak om voor de aanpak van brede arbeidsmarktvaartstukken eveneens een regionaal perspectief te hanteren. Vanuit dat besef zijn de Peelland gemeenten en Geldrop-Mierlo gestart met het verkennen wat de mogelijkheden zijn van meer gezamenlijkheid in het arbeidsmarktbeleid. Dit dient in de eerste helft van 2009 te leiden tot een gezamenlijke visie en samenhangend actieplan. Tegelijkertijd is het in dit kader noodzakelijk om op grotere schaal na te denken over regionaal arbeidsmarktbeleid. Dit gebeurt in samenwerking met het SRE, de stichting Brainport en de gemeente Eindhoven.

Ruimtelijk economisch beleid

Dit cluster betreft op een actie na een voortzetting of intensivering van acties uit de periode 2007-2008. Zo zal verder worden gewerkt aan de herstructurering en revitalisering van industrieterrein Hoozeind, waarbij in 2009 de uitvoering van het deelplan voor de Leemerging centraal staat. Met betrekking tot parkmanagement wil de gemeente Helmond een faciliterende en ondersteunende rol blijven vervullen. Daarnaast wordt in 2009 met de stichting Bedrijventerreinen Helmond verkend op welke wijze human resources vraagstukken aan de agenda van parkmanagement gekoppeld kan worden. Hierbij zal vooral worden ingezet op een relatie met het in ontwikkeling zijnde HRM-Servicecentrum (zie hieronder). Ten slotte wordt in 2009 nader onderzocht op welke wijze de gemeente Helmond nader invulling kan geven aan haar kantorenbeleid.

Het verhogen van het opleidingsniveau van werkenden

De belangrijkste acties op dit gebied betreffen de verdere ontwikkeling van het Servicepunt Leren & Werken Helmond/De Peel, dat zich richt op de competentie-ontwikkeling van zowel werkenden als niet-werkenden. Hierbij wordt de doelgroep in 2009 uitgebreid naar werkende jongeren zonder startkwalificatie. In het verlengde hiervan wordt onverminderd doorgewerkt aan de realisatie van het HRM-Servicecentrum. Hierbij is de inzet enerzijds op het bundelen van dienstverlening richting werkgevers en werknemers, en anderzijds op het zoveel als mogelijk betrekken van werkgevers in de organisatie van het centrum. Dit betekent een belangrijke stap voorwaarts in de wijze waarop de gemeente Helmond invulling geeft aan haar werkgeversbenadering. In het kader van zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen en houden worden door de gemeenten Eindhoven en Helmond verdere inspanningen geleverd waar het de gezamenlijke dienstverlening vanuit de werkpleinen betreft. Dit gebeurt o.a. in de vorm van een regionaal mobiliteitscentrum, waarbij diensten worden aangeboden met betrekking tot 'van werk naar werk' trajecten en scholing. Hierbij zal ook intensiever worden samengewerkt met diverse scholingsinstanties. Ten slotte wordt samen met de stichting Brainport en de gemeente Eindhoven uitwerking gegeven aan het concept 'Brainport Career Center'. Hierbij geldt het vertrekpunt dat de regio Brainport gezien moet worden als de ideale omgeving voor een succesvolle en uitdagende carrière. Doel is niet alleen om vakmensen en kenniswerkers in deze regio te behouden maar zeker ook aan te trekken.

Het inschakelen van werklozen in het arbeidsproces

Ook hier geldt weer dat het merendeel van de activiteiten een voortzetting dan wel intensivering betreft van wat in de periode 2007-2008 is ondernomen, bijvoorbeeld waar het gaat om de samenwerking op het Werkplein, het wijkgericht werken aan re-integratie of het investeren in de 'stille' reserves van de arbeidsmarkt. Nieuwe activiteiten betreffen het opnemen als instrument van de no-risk polissen (nieuwe start zonder risico) en het (opnieuw) invoeren van de leerbon i.s.m. provincie en het servicepunt Leren & Werken. In tegenstelling tot het jaarplan 2007/2008 maken in het nieuwe jaar de doelgroepen van de WsW als ook de jong gehandicapten (Wajong) deel uit van de activiteiten. M.b.t. de WsW zal de modernisering die in 2007/2008 is ingezet verder worden doorgevoerd en zal specifieke aandacht uitgaan naar de beschikbaarheid van een sluitend aanbod van voorzieningen voor deze doelgroep. M.b.t. de Wajong-doelgroep zijn de verwachtingen dat deze groep de komende jaren explosief zal stijgen en in toenemende ook de verantwoordelijkheid gaat worden van de gemeente (is nu nog UWV). Helmond heeft in 2009 de primeur om, door het Rijk ondersteund, een project uit te voeren waarmee de problematiek en organisatie rondom het Wajong-vraagstuk in beeld wordt gebracht en waarmee nieuwe stappen gezet kunnen worden.

Jeugdwerkloosheid en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

In dit cluster zal de aandacht enerzijds uitgaan naar activiteiten gericht op het tegengaan van jeugdwerkloosheid en anderzijds naar activiteiten gericht op de aansluiting van het onderwijs aanbod bij de behoeften in de arbeidsmarkt. M.b.t. jeugdwerkloosheid zal vooral worden ingezet op de doorontwikkeling van het jongerenloket zoals dat de afgelopen 2 jaar op het Werkplein heeft gefunctioneerd. In 2009 dient het jongerenloket verder geformaliseerd en ingebed te zijn in de organisatie/dienstverlening van het Werkplein. Ook dient het jongerenloket, in samenwerking met het Servicepunt Leren&Werken en het HRM-Servicecentrum, de banden met de Helmondse werkgevers verder uitgebreid te hebben.

Naast de voortzetting van inspanningen op het terrein van food en automotive opleidingen in Helmond, wordt voor wat betreft de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt een sterke inzet gepleegd op het stimuleren van techniekeducatie en –promotie op de Helmondse scholen. Hiertoe wordt een nieuw techniekprogramma ontwikkeld in samenwerking met Technific en de stichting Brainport.

Maatregelen in het kader van de economische crisis³⁰

Sinds het najaar van 2008 zijn de gevolgen van de wereldwijde financiële crisis duidelijk voelbaar in de 'reële' economie. Dit heeft in een ongewoon korte tijd geleid tot een omslag van een economische groei naar een economische recessie. Door het wantrouwen op de financiële markten raken voorheen solide en solvabele ondernemingen steeds meer in de problemen omdat ze niet of nauwelijks nog kredietgaranties of exportkredieten kunnen krijgen. Dit leidt tot het mislopen van orders en zelfs het annuleren van orders. Door het terugvallen van productie en export ontstaat ook steeds meer druk op de kostenstructuren van ondernemingen en daarmee een verhoogd risico op reorganisaties en ontslag van personeel.

De signalen rondom de situatie in de regio Brainport zijn wisselend te noemen. De berichtgeving rondom bedrijven als Philips, NXP, ASML, DAF maar ook Nedschroef is ernstig en ronduit zorgelijk te noemen. Zeker wanneer ook rekening wordt gehouden met de vele toeleveranciers die in de regio aanwezig zijn. De pijn is vooral merkbaar in de sectoren van de semiconductors en (traditionele) automotive. Tegelijkertijd blijkt uit overleg met ondernemersverenigingen (lokaal o.a. BZW en VICH, regionaal o.a. FME en Koninklijke Metaalunie) dat de situatie zeker niet zo penibel is als uit bijvoorbeeld de media lijkt. De boodschap daarbij is dat er zeker niet enkel sprake is van rampspoed en dat we moeten voorkomen elkaar nog verder de put in te praten. Wel is het duidelijk dat er onzekere tijden zijn aangebroken en dat daarbij harde klappen kunnen vallen, zeker ook in deze regio. Niet alleen getuige de problematiek rondom grote bedrijven zoals hiervoor benoemd, maar ook getuige de gegevens rondom de regeling voor werktijdverkorting. Zo is medio januari 2009 in de regio Zuidoost Brabant voor 5500 werknemers werktijdverkorting toegekend; dit komt neer op ruim 30% van het landelijke aantal. Het gros hiervan betreft werknemers in Eindhoven of directe omgeving. In Helmond gaat het om 500 tot 600 werknemers (stand in wk3 2009). Hiernaast is duidelijk een stijging waar te nemen in het aantal ontslaaanvragen en WW-aanvragen bij het UWV Werkbedrijf (sinds 1 januari 2009 is het CWI opgegaan in het UWV onder de naam UWV Werkbedrijf). In Helmond vertaalt dat zich inmiddels in een stijging van het werkloosheidspercentage. Vooralsnog realiseren we wel een daling in de bijstand, met dien verstande dat uitgegaan mag worden van een zeker na-ijl effect.

De maatregelen die zijn of worden getroffen zijn gericht op de volgende twee hoofdlijnen:

³⁰ In januari 2009 heeft het College van B&W via een Raadsinformatiebrief aan de Helmondse gemeenteraad eenzelfde overzicht gegeven van de maatregelen. De hier genoemde maatregelen zijn op enkele punten wat uitgebreid of geactualiseerd.

1. voorkomen dat bedrijfsactiviteiten (productie, export of R&D) terugvallen of stil komen te liggen. Hierbij spelen vooral zaken rondom kredietverstrekking en borgstelling.
2. voorkomen dat overtallig personeel ontslagen wordt. Hierbij staat centraal de inzet op het behoud van vakmanschap voor het bedrijf dan wel de regio, met aandacht voor scholing.

Een belangrijk deel van de discussie speelt zich op landelijk en zelfs internationaal niveau, zeker waar het gaat om het herstellen van de financiële markten en het inzetten van WW-middelen. Daarnaast is op het niveau van Zuidoost Brabant nadrukkelijk gekozen voor vergaande samenwerking om de gevolgen van de recessie voor deze regio zoveel als mogelijk te beperken. Hierbij zijn in het bijzonder betrokken de centrumgemeenten Eindhoven en Helmond, het SRE, de stichting Brainport, het UWV Werkbedrijf. Deze partijen hebben november 2008 besloten een Taskforce Mobiliteit te vormen met daarin bestuurders van de betrokken instanties alsmede het bedrijfsleven. Doelen van de taskforce betreffen elkaar informeren, gezamenlijk actie initiëren richting scholinginstanties of intermediaire organisaties (bijv. Kamer van Koophandel) en coördinatie van initiatieven. Hiernaast wordt op lokaal niveau, binnen de eigen gemeentelijke situatie, bekeken in hoeverre extra of andere accenten nodig zijn.

Landelijke maatregelen

Vanuit het Rijk zijn de afgelopen maanden onder meer specifieke maatregelen getroffen die gericht zijn op het revitaliseren van het financiële stelsel. Denk hierbij aan het steunfonds van € 20 miljard ten behoeve van de financiële positie van Nederlandse banken en verzekeraars. Of het garantiefonds van €200 miljard bedoeld om de geldstromen tussen de Nederlandse financiële instellingen weer op gang te brengen. Ook zijn diverse landelijke regelingen zoals de BBMKB (borgstellingkrediet voor MKB-ers) verruimd dan wel versoepeld. Op 16 januari jongstleden kondigde het kabinet aanvullende maatregelen aan om de kredietmarkt te steunen door de regelingen van de groeifaciliteit (kredietverstrekking aan MKB) en exportkredietverzekeringfaciliteit uit te breiden. Dit zijn belangrijke instrumenten met het oog op productie en exportactiviteiten.

De voornaamste maatregelen m.b.t. de arbeidsmarkt vanuit het Rijk zijn de invoering van 31 mobiliteitscentra en de aanpassing van de regeling voor werktijdverkorting (Wtv). De mobiliteitscentra bieden ondersteuning aan bedrijven en werknemers bij vraagstukken rondom mobiliteit, scholing en detachering om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. De organisatie en uitvoering van de mobiliteitscentra is vanuit het Ministerie van SZW bij het UWV Werkbedrijf neergelegd. Hierbij bestaat een sterke relatie met de uitvoering van de bijzondere Wtv-regeling. In het kader van de Wtv-regeling kunnen in de kern gezonde bedrijven werktijdverkorting krijgen voor hun overtallige werknemers, wanneer sprake is van een aantoonbare omzetsdaling van minimaal 30% ten gevolge van de kredietcrisis. Bedrijven kunnen Wtv aanvragen voor een periode van 6 weken, en is maximaal drie keer te verlengen (max. 24 weken). Het kabinet heeft onlangs de aanvraagperiode voor de Wtv-regeling verlengd tot 1 maart 2009.

Maatregelen op regionaal/lokaal niveau³¹

- De regio Zuidoost Brabant voert sinds het begin van de crisis een **sterke gezamenlijke lobby richting het Rijk**. Zo hebben de lokale overheden, kennisinstellingen en bedrijfsleven, o.a. bij monde van de stichting Brainport, meermaals aangedrongen op Rijksmaatregelen t.a.v. onder meer kredietverstrekking, behoud van innovatie en het behoud van vakmanschap. Ook het

³¹ Het betreft maatregelen voorzien per januari 2009.

bedrijfsleven zelf heeft hier op aangedrongen (oa. de BZW en de Eindhovense Fabrikantenkring). Gezien de verschillende aanvullende Rijksmaatregelen in de afgelopen weken, kan gesteld worden dat de gezamenlijke en daarmee krachtige lobby richting Den Haag zeker effect heeft.

- In nauwe samenspraak met de Kamer van Koophandel Brabant en de Taskforce Mobiliteit werkt de gemeente Helmond aan een **heldere informatievoorziening richting het bedrijfsleven**. Dit is vooral in het belang van het midden- en kleinbedrijf. De in korte tijd opgezette informatiepunten en communicatiekanalen worden verder ontwikkeld en op elkaar afgestemd en vervolgens toegespitst op het lokale bedrijfsleven. In Helmond zal op zo kort mogelijke termijn een informatiepakket richting het bedrijfsleven uitgaan.
- Vanuit de stichting Brainport is begin januari gestart met het in kaart brengen van de **gevolgen voor toeleveranciers** in de regio. Onze regio kent veel toeleveranciers die afhankelijk zijn van de wereldspelers die ze bedienen, maar ervaren de economische neergang doorgaans met enige vertraging. In de komende weken komen de resultaten beschikbaar op basis waarvan gepaste actie ondernomen kan worden.
- Een voorstel wordt door o.a. de stichting Brainport uitgewerkt om **kenniswerkers** vanuit het bedrijfsleven tijdelijk te detacheren bij kennisinstellingen als TNO en de TU/e.
- NV Rede, de Brabantse Ontwikkelingsmaatschappij en de provincie Noord-Brabant breiden het **MKB Bufferfonds** uit. Dit in nauwe samenspraak met de economische afdelingen van de gemeenten Helmond en Eindhoven. MKB-bedrijven zijn hierdoor beter bestand tegen economische klappen, waardoor de banken minder risico lopen en gemakkelijker kunnen financieren.
- Reeds in het najaar hebben de gemeenten Helmond en Eindhoven afspraken gemaakt om de bestaande **samenwerking tussen de Werkpleinen** verder te intensiveren met het oog op de nakende recessie. Hierbij zijn concrete samenwerkingsafspraken gemaakt over de dienstverlening aan werkgevers en werknemers en om daarbij, waar nodig, zoveel mogelijk gezamenlijk op te treden.
- De samenwerking met de gemeente Eindhoven en met het Werkbedrijf heeft er toe geleid dat het op 15 december 2008 gestarte **mobilitéitscentrum** een regionaal karakter heeft gekregen. Binnen het mobilitéitscentrum werken de gemeenten Helmond, Eindhoven en het Werkbedrijf nauw samen vanuit de Werkpleinen in beide steden. Vanuit het Werkplein Regio Helmond opereert inmiddels een mobiliteitsteam, bestaande uit adviseurs van het Werkbedrijf en van de afdeling Werk & Inkomen van de gemeente.
- Vanuit de Taskforce Mobiliteit is het initiatief genomen om **regionale tribunebijeenkomsten** te organiseren met werkgevers, de Kamer van Koophandel Brabant, vakbeweging, ROC's, servicepunten Leren & Werken, sectorfondsen, kenniscentra en lokale overheden. In die bijeenkomsten wordt de samenwerking vorm gegeven die noodzakelijk is om de behoeften rondom mobiliteit en scholing adequaat tegemoet te komen. De 1e bijeenkomst heeft op 15 januari 2009 plaats gevonden.
- Hiernaast wordt door de gemeente Helmond toegewerkt naar een aantal **locale bijeenkomsten** met o.a. werkgevers. In dat licht heeft op 14 januari op de HTACampus Helmond een bijeenkomst plaats gevonden met Hr-managers van ondernemingen uit de automotive. Naar aanleiding van deze bijeenkomsten worden nieuwe initiatieven verkend of aansluiting gezocht bij reeds bestaande initiatieven.
- Om de communicatie en informatievoorziening met het Helmondse bedrijfsleven te optimaliseren vindt **structureel overleg** plaats met de besturen van de diverse ondernemersverenigingen en bedrijventerreinen (o.a. HOK, BZOB, Groot-Schooten, Food Connection Point, VICH, BZW). Deze werkgevers hebben zich recent verenigd in een **werkgeversstuurgroep** specifiek gericht op arbeidsmarkt. Dit wordt ondersteund vanuit parkmanagement en het initiatief van het HRM-Servicecentrum.

Middelen en financiering

De instrumenten en initiatieven in het jaarplan worden gefinancierd uit de toegekende middelen in overeenstemming met de begroting 2009. Hierbij wordt vooral geput uit het zogeheten werkdeel van de Wwb, de resterende middelen Dams t.b.v. arbeidsmarktbeleid, de voormalige middelen Agenda voor de Toekomst (reserve vrijval voorzieningen 2007) en de middelen in het kader van het meerjarenprogramma Samen Investeren (onderdeel Strategisch Arbeidsmarktbeleid – Dynamisch Brabant).

Voor die initiatieven waaruit niet geput kan worden uit bovenstaande financieringsbronnen zullen separate voorstellen aan u worden voorgelegd. In het specifieke geval van een nieuw meerjarenprogramma voor Techniekeducatie wordt een voorstel gedaan bij de Voorjaarsnota.

Bijlage I. Activiteitenclusters Jaarplan 2009

Cluster	Project/ thema	Nieuw/ Intensivering	Inhoudelijke toelichting	Acties en beoogd resultaat 31-12-09
Economische structuurversterking	Automotive House	I	Het project beoogt de realisatie van een Automotive House als de centrale spil op en voor de te ontwikkelen High Tech Automotive Campus en daarmee als een belangrijke stimulans voor marktgerichte samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en kennisinstellingen op het gebied van automotive. Het Automotive House wordt het centrum van activiteiten voor versterking en promotie van de Nederlandse automotive industrie.	1) realisatie en oplevering Automotive House
	High Tech Automotive Campus	I	Betreft het geheel aan inspanningen om het huidige Groot-Schooten uit te bouwen tot een automotive campus met internationale uitstraling. Hiervoor is in 2008 een businessplan opgesteld door bedrijfsleven, onderwijs en overheden.	1) Uitvoering businessplan, 2) Voorbereiden en start van gebiedsontwikkeling
	Automotive incubator/accelerator	N	Betreft verkenning naar mogelijkheden om faciliteiten te ontwikkelen voor startende automotive ondernemingen dan wel jonge groeiers op of rondom de HighTech Automotive Campus.	1) Haalbaarheidsonderzoek en evt subsidieaanvraag
	TEFON/Food Campus	I	Betreft verdere kennisclustering in food sector op basis van Brainport-programma Technology & Food Systems Network en doorontwikkeling richting een Food Campus. Samen met andere elementen als Groene Campus, Leerfabriek i.o., Food Connection Point en Agrofood Innovation Point. Afstemming met Venlo (Greenport) en Wageningen (WUR).	1) Haalbaarheidsonderzoek, 2) uitwerking businessplan
	Food Capital	I	Verhogen van naamsbekendheid en bouwen aan identiteit van regio Helmond als toonaangevende regio op gebied van Food in West-Europa. I.s.m. Food Connection Point	1) Uitwerking propositie en actieplan, 2) uitvoering
	Food4Future	I	Samen met Food Connection Point en Design Connection Brainport wordt invulling gegeven aan het thema food & design in het kader van het project Food for Future. Het programma omvat onder meer workshops, een scholierenproject en een afsluitend seminar tijdens de Dutch Design Week.	1) uitvoering project
	Versterking Design	I	In verlengde van Brainport -programma's inzetten op mogelijkheden van Design voor de Helmondse economie. Onder andere door koppeling van design met sectoren als automotive en food (zie ook Food4Future), maar ook door op zich zelf staande initiatieven.	1) Specifieke project voor design in food en design in automotive, 2) verkenning voor Centre for Craftmanship (broedplaats)
	Versterking leisure	I	Betreft de bevordering van de Helmondse leisuresector, waaronder functies als toerisme en recreatie, met effecten voor bedrijvigheid en werkgelegenheid. Najaar 2008 is gestart met opstellen Nota Vrijetijdsbeleid	1) Opstellen Nota Vrijetijdsbeleid met uitwerking directe en indirecte effecten op werkgelegenheid, 2) ontwikkeling vrijetijdsmonitor en uitvoering nulmeting

	Health & Technology	I	Bevorderen clustering/samenwerking ten aanzien van innovatie, expertise, scholing. Aansluiting met Brainportprogramma Health&Technoogy	1) Follow-up conferentie, 2) verkennen mogelijkheid tot aansluiting bij Brainport programma Health & Technology
	Zorg en personeel	I	Samen met bedrijven en instellingen in de zorgsector projecten ontwikkelen mbt bevorderen instroom personeel en behoud van personeel. Oa in samenwerking met brancheorganisatie TSO-Agora/Transform, ROC ter Aa en partners Werkplein.	1) verkennen en uitvoeren van zorgprojecten
	Acquisitie en Promotie	I	Betreft intensiveren acquisitie-inspanningen om bedrijven en werkgelegenheid naar Helmond te krijgen. In het bijzonder op het gebied van strategische sectoren automotive en food.	1) uitvoering additioneel acquisitieprogramma 2009, 2) voorbereiding acquisitieplannen 2010 e.v.
	Ondernemerschap en starters	I	Betreft het voorbereiden van integraal en samenhangend beleid t.a.v. ondernemerschap, vooral gericht op het verbinden van bestaande initiatieven en identificeren van nieuwe mogelijkheden.	1) Afronding NICIS onderzoek naar ondernemerschap en starters in Helmond, 2) Opstellen en uitvoeren actieplan
	Werken In Brainport	I	Uitvoering van projecten binnen Brainport-programma Werken in Brainport	1) start pilot-projecten in automotive en food
	BP arbeidsmarkt 2013-2020	N	Onderzoek naar de arbeidsmarkt in de regio Brainport anno 2013 en 2020, gekoppeld aan de Brainport ambities en vertaling naar acties voor nu	1) Uitvoering onderzoek in 5 Brainport sectoren, 2) Vertaling naar actieplan
	Regionaal Arbeidsmarktbeleid	N	Betreft het vormgeven van arbeidsmarktbeleid op regionale schaal. Enerzijds in samenwerking met de regio Peelland en Geldrop-Mierlo en anderzijds in samenwerking met SRE/Brainport/Eindhoven.	1) Ontwikkeling visie en agenda voor gezamenlijk beleid regio Peelland + Geldrop-Mierlo, 2) Verder uitwerken regionaal arbeidsmarktbeleid op schaal Zuidoost Brabant cq SRE
Ruimtelijk economisch beleid	Herstructurering Hoogeind	I	Meer ruimte en beter aanzicht Hoogeind; behoud werkgelegenheid en enige uitbreiding mogelijk.	1) Haalbaarheidsonderzoek 2e deelplan afgerond (Leemerging), 2) Start 2e deelplan
	Parkmanagement	I	Samenwerking van bedrijven op Hoogeind-de Weyer, Groot Schooten en BZOB tav diverse thema's. Gestart in 2008 met stichting Bedrijventerreinen Helmond.	1) Voortzetting ondersteuning parkmanagement, 2) toewerken naar oppakken van HRM-vraagstukken als thema (oa gekoppeld aan realisatie HRM-servicecentrum)
	Nieuwe bedrijventerreinen /-centra	I	In het bijzonder businesspark Brandevoort en Bedrijvenscentrum Heistraat. Betreft ook vraag hoe om te gaan met dreigend ruimtegebrek voor uitbreidingen.	1) Uitgiftecriteria bepaling en vertaling naar uitwerkingsplan voor businesspark Brandevoort, 2) oplevering bedrijvenscentrum Heistraat
	Kantorenbeleid	I	Betreft verkenning mogelijkheden van kantoorfunctie in Helmond.	1) Conceptkantorenbeleid, inclusief uitvoeringsplan gereed

Verhogen opleidingsniveau werkenden	HRM-Servicecentrum	I	Afstemming en mogelijk integratie van dienstverlening aan ondernemers op het vlak van personeelsvraagstukken. Met name MKB. Vertrekpunt Werkplein Regio Helmond. Samenwerking van gemeente Helmond, CWI/UWV, Servicepunt Leren/Werken, Fontys, Atlant Partnership en Stichting Bedrijventerreinen Helmond.	1) Implementatie van HRM-servicecentrum
	Servicepunt Leren-Werken Helmond/Peelland	I	Betreft het Helmondse leerwerk-loket (voorheen Kans2), waarin gemeente Helmond participeert (naast ROC ter Aa, Pyon, CWI, Groene Campus en Fontys). Gericht op het realiseren van leerwerktrajecten in samenwerking met bedrijfsleven en het stimuleren van erkenning van eerder verworven competenties (EVC's).	1) ondersteunen bij intensivering/doorontwikkeling van het Servicepunt en 2) ondersteunen van koppeling met HRM-servicecentrum
	Mobiliteitscentrum - Eindhoven/Helmond	N	Samenwerking van Werkplein Helmond met Werkplein Mercado Eindhoven om een mobiliteitscentrum met regionale functie op te zetten.	1) opzet van gezamenlijke organisatie/werkwijze voor: 'van werk naar werk' activiteiten, toeleiding WW en bemiddeling
	Brainport Career Center	N	Betreft het promoten en afficheren van de Brainport regio als een uiterst aantrekkelijke regio in relatie tot arbeidsmarkt(perspectieven). In samenwerking met stichting Brainport, SRE en gemeente Eindhoven.	1) verkennen mogelijkheden voor Brainport Career Center en vaststellen noodzakelijke elementen, 2) vertaling naar projectplan en uitvoering
Inschakelen werklozen in arbeidsproces	Werkgelegenheidsprojecten W&I	I	Uitgangspunt is zoveel mogelijk vraaggericht en projectmatig in te zetten op re-integratie ten einde de algemene doelstellingen omtrent uitstroom WWB te realiseren. Betreft m.n. intensiveren van lopende projecten. (zie bijlage voor beschrijving enkele projecten)	1) Uitvoering lopende projecten, 2) initiëren nieuwe projecten
	Nieuwe start zonder risico	N	Betreft inzet no-risk polissen: het bieden van een grotere kans op een baan voor uitkeringsgerechtigden door het wegnemen van een financiële drempel bij werkgevers omdat de loonschade bij ziekte tijdens het arbeidscontract verzekerd is.	1) inkoop 50 polissen
	Work-first	I	Betreft de inzet van zogeheten work-first methoden om a) instroom in wwB te beperken en b) wwB-ers beter te beoordelen op competenties en vaardigheden.	1) Notitie/plan van aanpak opgesteld met wijze waarop work-first nu reeds door de gemeente Helmond wordt ingezet en waar uitbreiding/aanvulling wenselijk is. 2) Uitvoering
	Onbenut talent	N	OnbenutTalent.nl biedt gemeenten een platform om werkzoekenden extra onder de aandacht te brengen bij werkgevers. OnbenutTalent.nl is in samenwerking met een aantal Brabantse gemeenten en TIKO Consulting ontwikkeld en begin 2008 als pilot binnen de Provincie Brabant van start gegaan.	1) Start project 1e kwartaal 2009
	Koppeling re-integratie en zorgactiviteiten	N	In toenemende mate is succes van re-integratie afhankelijk van factoren in de sociale sfeer of in de sfeer van lichamelijke en/of geestelijke gezondheid. Koppeling tussen re-integratie en zorgactiviteiten is niet altijd vanzelfsprekend en behoeft verdere invulling	1) In kaart brengen om welke activiteiten en type ondersteuning het gaat en onderzoeken waar mogelijke koppelingen te realiseren zijn, 2) resultaten verwerken in opzet re-integratietrajecten

Arbeidsmakelaar	I	Betreft inzet van een functie als makelaar/schakelaar tussen de gemeente, re-integratiebedrijven, scholingsinstanties en het bedrijfsleven teneinde van werk naar werk trajecten te initiëren en uistroom uit WWB te stimuleren. Arbeidsmakelaar heeft de afgelopen 2 jaar als pilot gelopen.	1) Evaluatie arbeidsmakelaar project en opstellen vervolgplan
Contract compliance	I	Met werkgevers waar de gemeente een contractuele relatie heeft worden afspraken gemaakt tav inzet van leerlingen of werklozen.	1) Verder vormgeven van contract compliance. Afhankelijk van relevante aanbestedingen gemeente. Uitgangspunt 5% van het aanbestedingsbedrag.
Wijkgericht werken	I	Laagdrempelig alle inwoners van Helmond richting werk of maatschappelijke participatie. Ketenontwikkeling en methodiek verder intensiveren. Verder gemeentebreed invoeren van wijkgerichte aanpak Helmond Actief en West Werkt.	1) plan van aanpak voor wijkgerichte aanpak voor Helmond Noord en start implementatie
Doorontwikkeling Werkplein	I	Betreft het verder doorvoeren van een integrale klantbenadering door Werkplein partners en een verdere ontschotting van de dienstverlening van de gemeente, het UWV en het CWI.	1) Ontwikkelen gemeenschappelijke visie Werkplein, 2) Gelijkschakelen en laten aansluiten van processen/ instrumenten, 3) Bevorderen gemeenschappelijke cultuur, 4) Ontwikkelen gemeenschappelijke communicatie
Stille Reserves	I	Betrekken van reserves in de arbeidsmarkt die nu nog niet worden benut maar wel nodig zijn, m.n. niet-uitkeringsgerechtigden en herintreders. Nuggers-beleid is eind 2008 door de Raad vastgesteld.	1) Nuggers-beleid wordt uitgevoerd
Leerbon	N	Betreft het onderzoeken van de mogelijkheden om de provinciale leerboncampagne van 2006/2007 opnieuw en structureel in te voeren. Essentie is het laagdrempelig aanbieden van scholingsmogelijkheden door het beschikbaar stellen van een leerbon aan werkenden/werkzoekenden. Mogelijk gekoppeld aan het Servicepunt Leren-Werken. In 2009 bekostigt de provincie de pilotfase, waarbij gemeente gevraagd wordt vanaf 2010 geheel structureel te financieren.	1) ondersteunen leerbon-campagne 2009 (pilot), 2) evaluatie en evt. opstellen vervolgplan, 3) uitvoering vervolgplan
Sociale werkvoorziening	I	Betreft inbedding Wet Sociale Werkvoorziening in arbeidsmarktbeleid. In samenwerking met overige Peelgemeenten en Atlant Groep.	1) Doorvoeren modernisering sociale werkvoorziening tgv rapport Cie. De Vries, 2) Ontwikkelen sluitend aanbod aan voorzieningen
Gemeentelijke regionale samenwerking Sociale Zaken	I	Betreft aansluiting van regiogemeenten op dienstverlening vanuit Werkplein.	1) Verdere uitvoering aansluiting gemeente Laarbeek, 2) Mogelijke aansluiting Geldrop-Mierlo
Klantprofielen	I	Betreft het inzichtelijk maken van de profielen van klanten in de WWB. Op basis van nieuwe softwaremodules en het invoeren van het principe van de Werkladder is 2e helft 2008 gestart met het in kaart brengen van de klantprofielen.	1) Herijken alle klantprofielen van WWB-clients
Wajong in Helmond	N	Landelijk wordt het probleem van de sterk toenemende groep jong-gehandicapten hoog op de (arbeidsmarkt)agenda gezet. Helmond heeft primeur om door het Rijk ondersteund project te voeren om problematiek en organisatie rondom het Wajong-vraagstuk te analyseren. Specifiek voor Helmondse situatie en de Helmondse regio.	1) Januari 2009 projectstart, 2) 2e helft 2009 vertaling naar beleidsaanbevelingen en concrete acties

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	Doorontwikkeling Jongerenloket Werkplein	I	Sinds begin 2007 werken gemeente, CWI, UWV, ROC en Fontys samen met het oog op het gezamenlijk (ontschot) ondersteunen van jongeren richting de arbeidsmarkt, scholing of een combinatie van beide. Tot op heden in pilot-vorm (bottom-up, informeel). Pilot is succesvol en dient nu geborgd en waar nodig uitgebreid te worden.	1) Jongerenloket Werkplein wordt geformaliseerd, 2) Jongerenloket wordt uitgebreid door koppeling met oa onderwijs- en jeugdbeleid
	Project VSV/JW	I	Betreft het verder verbinden van de domeinen van voortijdig schoolverlaten (vsv) en jeugdwerkloosheid (jw). Door partijen uit zowel het preventieve domein (vsv) als het curatieve domein (jw) bijeen te brengen en tot gezamenlijke analyse en agendavorming te komen	1) Organiseren van (vervolg)bijeenkomsten met partijen uit het veld, 2) Opstellen van een gemeenschappelijke visie en agenda
	Techniekeducatie en -promotie	N	Met het oog op de immer groeiende tekorten op de arbeidsmarkt aan technisch geschoold personeel. Betreft met name activiteiten gericht op het in aanraking laten komen van jongeren met techniek en technische beroepen. Zodanig dat deze gestimuleerd worden om deze richting te kiezen dan wel de jongeren in staat te stellen een weloverwogen keuze te laten maken.	1) Opstellen nieuw meerjarig programma Techniekeducatie, 2) uitvoering programma
	Marktgerichte beroepskeuzevoorlichting	N	Vanuit optiek van arbeidsmarktbeleid is het noodzakelijk om zo helder en aantrekkelijk mogelijk jongeren voor te lichten m.b.t. hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Primair een taak voor onderwijs maar gemeente kan facilitaire rol spelen.	1) quick-scan resultaten/knelpunten beroepskeuzevoorlichting en mogelijke rol gemeente, 2) evt. samen met onderwijs en bedrijfsleven plan van aanpak opstellen en uitvoeren
	Opleidingen Groene Campus	I	Voortzetting inspanningen om foodopleidingen structureel in Helmond te krijgen, met betrokkenheid van food bedrijfsleven	
	Leerfabriek	I	Samenwerkingsproject van foodbedrijfsleven, onderwijs en overheid.	1) Ontwikkeling businessplan Leerfabriek, 2) Start uitvoering
	Automotive opleidingen	I	Voortzetting inspanningen om automotive opleidingen structureel in Helmond te krijgen dan wel in de directe regio	1) Vestiging volledige HBO-automotive opleiding Fontys-HAN, 2) realisatie doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo-TUe
	Jongerenproject ZEBRA	I	Praktijkonderwijs voor jongeren met licht verstandelijke handicap	1) uitvoering/voortzetting project

Bijlage II. Opzet van het Helmonds arbeidsmarktbeleid 2007-2010

De kaders voor het Helmondse arbeidsmarktbeleid zijn vastgesteld in de Kadernotitie Arbeidsmarktbeleid 2007-2010. Hierin kiest de gemeente voor een consistente strategie op diverse actieterreinen. De invalshoek is primair de behoefte van het bedrijfsleven. Door het bedrijfsleven te ondersteunen en samenwerking te bevorderen, kan een partnership ontstaan ten aanzien van de bestrijding van de werkloosheid. De strategie ziet er schematisch als volgt uit:

Als rode draad door de strategie loopt samenwerking tussen bedrijfsleven aan de ene kant en publieke partijen aan de andere kant. Alleen door deze samenwerking is het mogelijk als gemeente daadwerkelijk een steentje bij te dragen aan een vitale economie en een lagere werkloosheid.

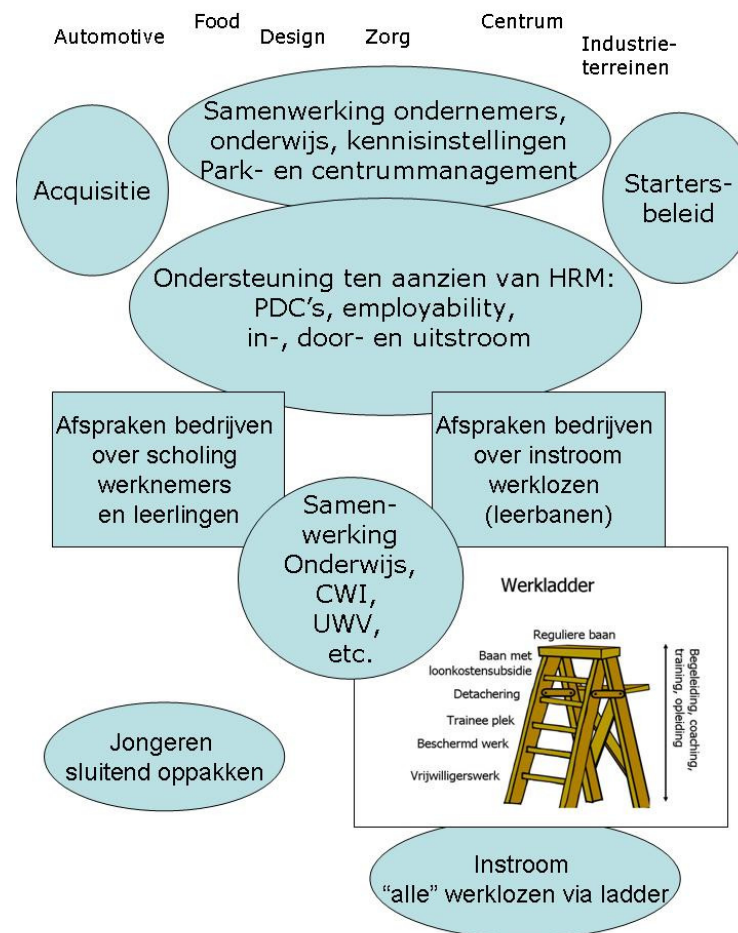
Door samenwerking met ondernemers wordt de economische structuur versterkt. Hierbij worden als speerpunt sectoren automotive, food, design en zorg gekozen. Ook wordt samenwerking bevorderd op het niveau van het Centrum en bedrijventerreinen door resp. Centrum- en Parkmanagement.

Naast deze ondersteuning van bestaande werkgevers, wordt extra aandacht besteed aan gerichte acquisitie van nieuwe bedrijven en wordt het startersbeleid geïntensiveerd.

De samenwerking met werkgevers wordt verder uitgebreid naar het terrein van HRM. Het doel is een partnership te laten ontstaan met bedrijven op zowel het gebied van scholing van werkenden en instroom van leerlingen, als van instroom van werklozen. Hiertoe worden personeelsdienstencentra ontwikkeld, maar ook gerichte projecten uitgevoerd.

De basis hiervoor wordt gelegd in gerichte afspraken c.q. convenanten met het bedrijfsleven en met publieke partijen als onderwijs, CWI, UWV, reïntegratiebedrijven etc.

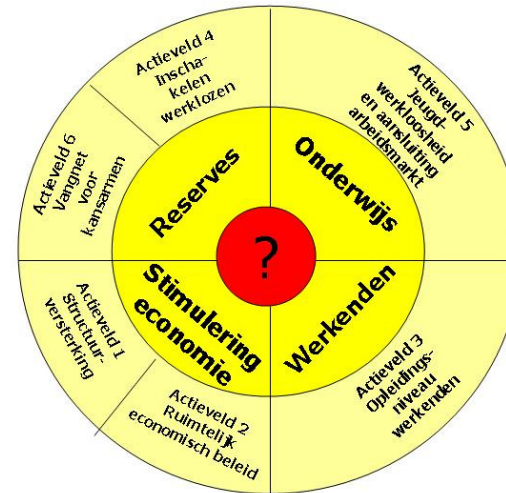
Het beleid is onderverdeeld in een zestal clusters.³²



³² Dit schema is gebaseerd op de zogenaamde Stimulus cirkel, die algemeen gehanteerd wordt om arbeidsmarktbeleid in beeld te brengen.

1. *Economische structuurversterking*: de (verdere) ontwikkeling in Brainport-verband door gemeente, bedrijfsleven en onderwijs (triple helix) van een viertal economisch kansrijke bedrijven- en kennisclusters, te weten: automotive; food; health (zorg), wellness and lifestyle; design. Het doel hiervan is structuurversterking van de economie, direct leidend tot vergroting van de werkgelegenheid. Hierbij wordt met name ingezet op versterking van de genoemde sectoren. Daarnaast zal ook werkgelegenheid worden gerealiseerd door acquisitie en ondersteunen van startende ondernemingen.

2. *Ruimtelijk economisch beleid en de vermarkting van Helmond*: de ontwikkeling van een hierop afgestemd ruimtelijk-economisch beleid en de vermarkting van Helmond als sterk product (goed woon-, werk en leefklimaat, traditie van ondernemende stad met vakmensen). Het doel hiervan is het scheppen van de randvoorwaarden voor economische groei door het bieden van huisvestingsmogelijkheden, het ondersteuning geven bij de ontwikkeling van parkmanagement, de versterking van de gemeentelijke dienstverlening en de opzet van city-marketing. De doelstelling van deze acties is het economische klimaat te verbeteren. Het zijn randvoorwaarden, die Helmond gerealiseerd moet hebben om ook in de toekomst een aantrekkelijke vestigingsplaats te blijven. Het concrete effect op de werkgelegenheid is niet direct aan te geven.



3. *Het verhogen van het opleidingsniveau van werkenden*: het bevorderen van doorstroming op de arbeidsmarkt door opscholing, zodat er een betere match ontstaat tussen nieuwe vraag en bestaand aanbod en er ruimte voor instroom komt van nieuw aanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gaat hier om het opleidingsniveau van de Helmondse beroepsbevolking te verhogen en het HRM-beleid van de bedrijven (met name in het MKB) te versterken. De doelstelling is de aansluiting tussen de vraag en het aanbod van arbeidskrachten te verbeteren en de innovatie in het MKB te versterken. Hierdoor zal de Helmondse beroepsbevolking beter kunnen concurreren. Tegelijkertijd biedt dit de mogelijkheid om ruimte te laten ontstaan aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die benut kan worden voor de instroom van werklozen.
4. *Het inschakelen van werklozen in het arbeidsproces*: het activeren van mensen die (tijdelijk) aan de kant staan. Dit betreft zowel de gerichte inzet van arbeidsmarktinstrumenten (zoals reïntegratieprojecten, scholingstrajecten, evt. loonkosten- e.a. subsidies), als maatschappelijke activering (in samenhang met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning) en inburgering. Het doel is hier werklozen te activeren en direct te betrekken in het arbeidsproces.

5. *Het terugdringen van jeugdwerkloosheid en het laten aansluiten van onderwijs aan de arbeidsmarkt.* Het terugdringen van de jeugdwerkloosheid langs twee sporen: preventie door vroegtijdige interventie tijdens de leerplichtige leeftijd en ontwikkeling van samenhang met de zorgstructuur van het onderwijs (VMBO en MBO); het opsporen en benutten van de mogelijkheden om jongeren een tweede kans te geven op het halen van een startkwalificatie. In het bijzonder wordt hier ingezet op het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten en het bevorderen van een betere (meer arbeidsmarktrelevante) onderwijskeuze.
6. *Het bieden van een vangnet voor kansarmen op de arbeidsmarkt.* Zoveel mogelijk mensen uit de Helmondse beroepsbevolking moeten een voldoende besteedbaar inkomen hebben en een zo klein mogelijke groep van de Helmondse beroepsbevolking is werkzaam in banen met maatschappelijke noodzaak maar niet regulier, zodat niemand aan de kant staat. Voor de groepen die naast het arbeidsproces staan zal een vangnet worden geboden. Niemand wordt afgeschreven. Het effect op werkgelegenheid en werkloosheid zal echter op korte termijn beperkt zijn. Op langere termijn is te verwachten dat toch een deel van deze groep weer in het arbeidsproces zou kunnen worden opgenomen. Voor de acties binnen dit cluster verwijzen we naar het programma in het kader van het Helmondse armoedebestrijdend beleid dat in 2008 is vastgesteld.