



Vooruit denken en nu doen!

Nota

Met elkaar aan het werk

Werkgelegenheids- en participatiebeleid

Eindhoven

Opdrachtgever:
Gemeente Eindhoven

Auteurs:
Policy Productions
Aenneli Houkes-Hommes
Yolanda Hoogtanders

Inhoud

Voorwoord: met elkaar aan het werk	4
Leeswijzer	5
H1. Ontwikkelingen op onze arbeidsmarkt	6
1.1. De vraag naar arbeid: het werk	6
Eindhoven is een stad in verandering: hoogwaardige industrie en dienstverlening	6
Eindhoven is een innovatieve stad	7
Eindhoven is een internationale stad	8
Eindhoven is een stad van het midden- en kleinbedrijf	8
Eindhovense ondernemers kenmerken zich door een sterke betrokkenheid	8
Conclusie: Eindhoven is echt anders	8
1.2. Het aanbod: de werkenden en werkzoekenden	9
Eindhoven: hoog opgeleide beroepsbevolking	9
Regionale functie	9
Ruim 11.000 werkzoekenden in de gemeente Eindhoven	11
Groep werkzoekenden in de tussenleeftijd relatief groot	11
Werkzoekenden in Eindhoven zijn vaak productiemedewerker of chauffeur	13
Uitkeringen in Eindhoven	13
Relatief weinig bijstandsgerechtigden in Eindhoven	13
Relatief veel arbeidsongeschikten in Eindhoven	13
Tussen 2015 en 2018 naar verwachting 1800 extra Wajongers in Eindhoven	14
Loonwaarde van bijstandsgerechtigden zal dalen	14
1.3. Ontwikkelingen werkgelegenheid: match vraag en aanbod	15
H2: Onze ambities: Werken aan morgen	17
We verbeteren actief het vestigingsklimaat	17
We stimuleren en faciliteren werkgelegenheid	17
We denken van buiten naar binnen	17

We gaan uit van de kracht van mensen	17
Iedereen doet mee	17
We werken meer dan ooit samen	18
We bezuinigen sociaal	18
Genereren nieuwe inkomsten	18
H3. Hoe gaan we dit realiseren?	19
Samen met ondernemers, kennisinstellingen en al onze andere partners	19
We zorgen voor banengroei in Eindhoven	19
We zorgen dat werkzoekenden meeprofiteren van deze banengroei	19
We benutten ook de talenten van wie nog (niet) kan werken	20
We doen dit alles van buiten naar binnen en integraal, waarbij we weten wat we doen.	20
De uitwerking van de speerpunten	20
Ten eerste: Hoe meer werk, hoe minder werkzoekenden	21
Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?	21
Wat doen we concreet?	21
Ten tweede: de vraag van de ondernemer staat centraal	23
Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?	23
Wat doen we concreet?	24
Waar gaan we nog meer op inzetten?	25
Ten derde: we gaan uit van talenten en helpen mensen deze verder te ontwikkelen	26
Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?	29
Wat doen we concreet?	29
Waar gaan we nog meer op inzetten?	31
Ten vierde: iedereen doet mee	32
Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?	33
Wat doen we concreet?	33
Waar gaan we nog meer op inzetten?	33
Ten vijfde: we werken integraal samen	34

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?	35
Wat doen we concreet?	35
Waar gaan we nog meer op inzetten?	35
Ten zesde: we weten wat we doen	36
Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?	36
Wat doen we concreet?	36
Waar gaan we nog meer op inzetten?	36

Voorwoord: met elkaar aan het werk

Werkgelegenheids- en participatiebeleid Brainport regio Eindhoven

Eindhoven is een innovatieve internationale stad. We zijn voortdurend in verandering en zijn, mede dankzij onze hoogwaardige industrie en dienstverlening, een belangrijke economische speler. Maar we zijn ook de stad met een sterk midden en klein bedrijf met een grote betrokkenheid van de ondernemers, en staan bekend om onze 'korte lijntjes' in de triple helix bedrijfsleven-onderwijs-overheid. Daar kunnen we als gemeente onze vruchten van plukken door de samenwerking te zoeken.

Onze kwaliteiten zijn ook onze valkuilen. Gaat het economisch goed in Nederland, dan gaat het bij ons erg goed. Echter, als we mindere periodes kennen, dan voelen wij dat vaak sneller en harder. We moeten ons daar van bewust zijn met de plannen die wij maken. We kennen op dit moment zo'n 11.000 werkzoekenden in onze regio. Ook voor hen willen we zorgen dat er voldoende kansen blijven op de arbeidsmarkt. Door de komst van de participatiewet wordt dit in de toekomst alleen maar nog belangrijker.

Met elkaar aan het werk is daarom ook het uitgangspunt van het werkgelegenheids- en participatiebeleid van de gemeente Eindhoven. In dit rapport verkennen we ook de lokale en regionale arbeidsmarkt omdat we weten dat we het niet alleen kunnen en de werkgevers nodig hebben. Belangrijk is daarom om vraag en aanbod nog beter op elkaar af te stemmen en werkgelegenheid, daar waar mogelijk, te stimuleren en te faciliteren. De vraag van werkgevers zal hierin leidend zijn. Wanneer we samen met onze regiogemeenten kunnen optrekken voor onze werkzoekenden, doen we dat zeker om ieders kansen te vergroten. Daarbij gaan we uit van de kracht van mensen. Wanneer blijkt dat mensen ondersteuning nodig hebben, bieden we dat vanzelfsprekend aan, zo veel mogelijk toegespitst op de vraag. Dat kan dichtbij gebeuren, in de wijken, maar ook op stedelijk niveau en zelfs op regionaal niveau. We blijven daarbij ons aanbod ontwikkelen en aanpassen aan de veranderende samenleving. Ook dat doen we in overleg met onze partners, uit de wijken, de stad en de regio. Kortom, genoeg te doen, dus met elkaar aan het werk!

Monique List- de Roos
Wethouder Economie, Werk en Beroepsonderwijs

Leeswijzer

Dit stuk behandelt eerst de kenmerken van de onze lokale arbeidsmarkt in hoofdstuk 1. Vervolgens bespreekt het in hoofdstuk 2 welke doelen we onszelf hebben gesteld in het coalitieakkoord “Werken aan morgen”. Hoofdstuk 3 geeft weer hoe we – gezien onze arbeidsmarkt – de doelen die we ons gesteld hebben gaan bereiken. Dit doen we via zes speerpunten. De eerste twee speerpunten gaan over de werkgever, de tweede twee speerpunten over de werkzoekende en de laatste twee speerpunten over de manier waarop wij willen werken.

H1. Ontwikkelingen op onze arbeidsmarkt

De vraag, het aanbod en de match van vraag en aanbod op onze Eindhovense arbeidsmarkt.

1.1. De vraag naar arbeid: het werk

Eindhoven is een stad in verandering: hoogwaardige industrie en dienstverlening

Van oudsher kenmerkt de economie van onze stad Eindhoven¹ zich door techniek, design en industrie. In onze stad is werk voor 154.000 personen, verdeeld over 16.000 bedrijven.

De helft van de banen in onze stad zijn te vinden in drie sectoren: zakelijke dienstverlening (een kwart van alle banen), handel (12%) en industrie (ook 12%). Grote steden kennen uiteraard vaker een groot aantal banen in dienstverlening en handel, maar dat de industrie zo'n groot aandeel heeft is opvallend. Ter vergelijking: in steden als Amsterdam, Utrecht en Den Haag is dit 3% en zelfs in Rotterdam is dit maar 6% (zie figuur 1).

Het aantal en soort banen in de Eindhovense industrie is wel aan het veranderen. De industrie wordt hoogwaardiger en kennisintensiever. Ook stijgt hierdoor de arbeidsproductiviteit waarmee het aantal banen in de sector daalt.² Dit is ook terug te zien in de cijfers. Was tien jaar geleden de industrie nog goed voor half zoveel banen als in de handel en zakelijke dienstverlening, nu is dat teruggelopen tot een derde. De toename van het aantal banen in de dienstverlening staat overigens niet los van de industrie. De industrie is namelijk ook aan het "verdienstelijken". Zo werken er in de Eindhovense creatieve industrie en designsector al een kleine 10.000 mensen³.

De industrie en zakelijke dienstverlening dragen het grootste deel bij aan het Bruto Regionaal Product (BRP, oftewel 'toegevoegde waarde'), maar staan als gevolg van de huidige economische recessie wel flink onder druk.⁴ In 2011 was het BRP van onze regio (zuidoost Nederland) 96 miljard⁵. Daarmee produceren we dus ongeveer een zesde van alles wat er in Nederland geproduceerd wordt.

¹ Overal waar in dit stuk Eindhoven staat (zonder regio erbij) gaat het om de gemeente Eindhoven.

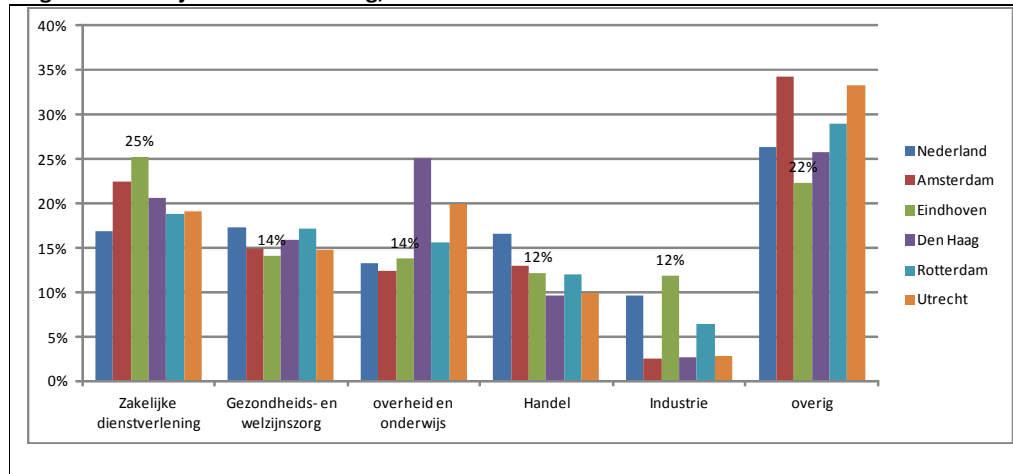
² Dit aantal stabiliseert de afgelopen jaren enigszins. Het aantal banen in de industrie in Eindhoven was de afgelopen jaren: 19.660 (dec 2008), 18.800 (dec. 2009), 18060 (dec. 2010), 19200 (dec 2011) en 18.900 (dec 2012).

³ Panteia, M. van Haefen, J. Wils, Creatieve industrie en design Eindhoven, monitor 2009, juli 2010

⁴ Ondernemen 040, sector economie & cultuur, afdeling economische zaken en arbeidsmarkt, 19 augustus 2013

⁵ Bron: Brainport 2020, top economy, smart society, samenvatting, visie, strategie en urgentieprogramma, 2011

Figuur 1. Zakelijke dienstverlening, handel en industrie creëren veel banen in Eindhoven



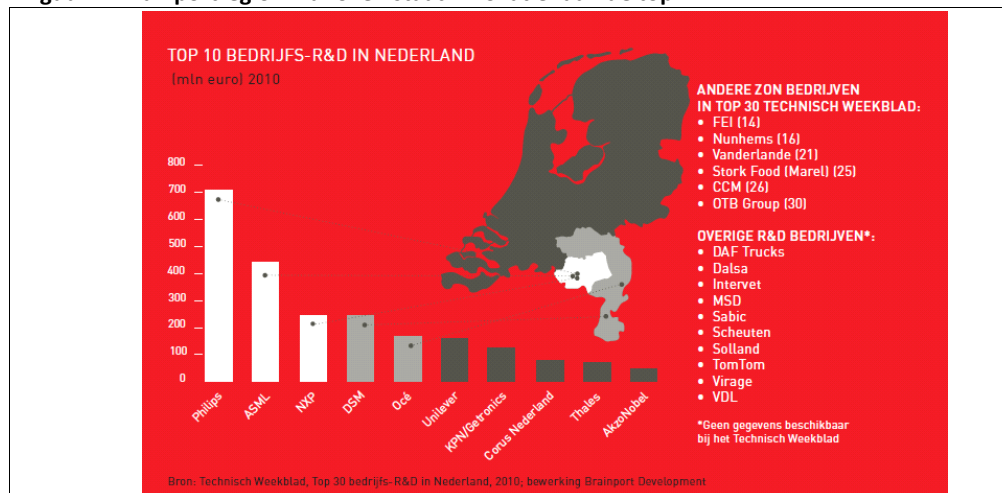
Bron: CBS Statline, "Banen van werknemers in december; economische activiteit (SBI2008), regio" cijfers december 2011

Eindhoven is een innovatieve stad

Onze stad bruist van de innovatiekracht (zie figuur 2). Zo vindt een kwart⁶ van de Nederlandse private R&D-bestedingen hier plaats. Ook hebben we als Eindhovense hoogste patentdichtheid ter wereld (22,6 per 10.000 inwoners) en zijn we daarom onlangs uitgeroepen tot de meest innovatieve stad ter wereld.⁷

Dit komt onder andere door de bijzonder gunstige kruisbestuiving met de wetenschap in onze stad. In Eindhoven werken 2.000⁸ wetenschappers en 8.000 studenten⁹ aan de Technische Universiteit Eindhoven (TUE). *Industrial design* is één van haar negen faculteiten. Daarnaast is er ook een aantal andere krachtige kennisinstellingen in de stad, die nauw samenwerken met het bedrijfsleven.

Figuur 2. Brainportregio Eindhoven staat innovatief aan de top



⁶ 24% in de Brainportregio Eindhoven. Bron: Brainport Monitor 2013 – Samenvatting Samen slim standhouden, p 8.

⁷ Ondernemen 040, sector economie & cultuur, afdeling economische zaken en arbeidsmarkt, 19 augustus 2013 en <http://www.forbes.com/sites/williampentland/2013/07/09/worlds-15-most-inventive-cities>, geraadpleegd november 2013.

⁸ <http://www.tue.nl/universiteit/over-de-universiteit/feiten-en-cijfers/de-universiteit> geraadpleegd oktober 2013

⁹ <http://www.tue.nl/universiteit/over-de-universiteit/feiten-en-cijfers/studeren> geraadpleegd oktober 2013

Eindhoven is een internationale stad

Daarnaast vallen we op door onze internationale oriëntatie. Dit geldt niet alleen voor onze stad met zijn vele buitenlandse kenniswerkers, maar ook voor onze regio. Onze regio Zuidoost-Brabant is één van de grootste exportregio's van het land. Met 17,7 miljard euro export per jaar staat Zuidoost-Brabant op de vierde plaats. Alleen Groot-Rijnmond (€46,7 mld.), Groot-Amsterdam (€32,8 mld.) en Utrecht (€19,5) exporteren meer.¹⁰ Daarnaast hebben we duizenden internationale hoogopgeleide kenniswerkers aan ons weten te binden.¹¹ Al met al is de internationale verwevenheid van en met Brainport groot. Daardoor voelen we vaak als eerste regio in Nederland de economische teruggang, maar zijn we er ook als eerste bij als de wereldeconomie weer aantrekt.

Eindhoven is een stad van het midden- en kleinbedrijf

Het midden- en kleinbedrijf (MKB) is bij ons een belangrijke banenmotor. Hier gaat het zowel om waardecreërende bedrijven, als om inkomensgenererende bedrijven, die we beiden hard nodig hebben. Ongeveer 85% van de bedrijvigheid en 47% van de werkgelegenheid in Eindhoven behoort tot het MKB.¹²

Eindhovense ondernemers kenmerken zich door een sterke betrokkenheid

Onze ondernemers zijn van oudsher sterk betrokken bij de arbeidsmarkt. Philips(dorp) is hier een overbekend voorbeeld van. Maar ook tegenwoordig zijn ondernemers nauw betrokken bij de arbeidsmarkt. Zij nemen hun verantwoordelijkheid samen met onderwijsinstellingen en overheid in een krachtig drievoudig verbond (de triple helix). Het Technologiepact is hier een goed voorbeeld van. Dit door ons drieën opgestelde pact staat vol afspraken over hoe we gezamenlijk de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kunnen verbeteren en meer bèta's in de regio kunnen laten werken. Onafhankelijke experts noemen dit drievoudig verbond één van de succesfactoren van onze regionale economie.¹³

Conclusie: Eindhoven is echt anders

Door deze kenmerkende economie is de arbeidsmarkt van de vijfde stad van Nederland echt anders dan elders in Nederland. Onze universiteit is een bron van waaruit voortdurend nieuwe jonge hoogopgeleide technici onze arbeidsmarkt verrijken. Onze internationale oriëntatie maakt ons interessant voor internationaal georiënteerde bedrijven. De waardecreërende topbedrijven zijn niet alleen de grote bedrijven, ook het MKB is hieronder vertegenwoordigd. Zowel aan de top, als aan onze even noodzakelijke basis (de inkomensgenererende bedrijven) is het MKB een echte banenmotor.

¹⁰ Bron: Brainport Monitor 2013 – Samenvatting Samen slim standhouden, p 38

¹¹ Bron: <http://www.panteia.nl/projecten-en-publicaties/Overzicht-projecten/27925%20Kennswerkers-uit-het-buitenland-in-de-regio-Eindhoven>

¹² Ondernemen 040, sector economie & cultuur, afdeling economische zaken en arbeidsmarkt, 19 augustus 2013

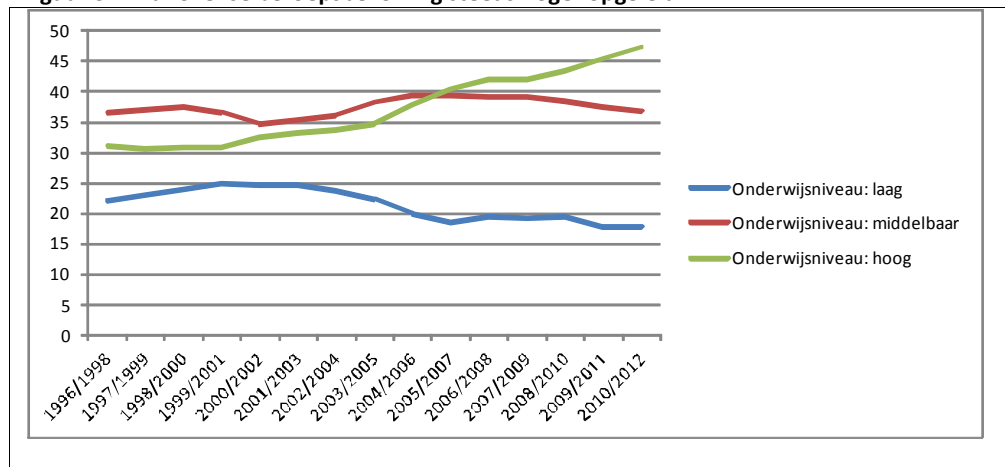
¹³ Bron: ING Economisch bureau, regiovisie Zuidoost Brabant, Economie Zuidoost Brabant op omslagpunt, internationalisering sleutel tot groei, 30 oktober 2013

1.2. Het aanbod: de werkenden en werkzoekenden

Eindhoven: hoog opgeleide beroepsbevolking

Al dit werk wordt gedaan door onze werkenden. Ook deze zijn anders dan gemiddeld. Zo valt ten eerste op dat Eindhovenaren gemiddeld bijzonder hoog opgeleid zijn. Het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking¹⁴ in de gemeente Eindhoven ligt met 46% een derde hoger dan het Nederlands gemiddelde (34%).¹⁵ Zoals ook landelijk de trend is – met name door de stijging van het aantal hoogopgeleide vrouwen – is het gemiddelde opleidingsniveau van de Eindhovenaren de afgelopen vijftien jaar nog verder gestegen. Het aantal Eindhovenaren met een laag onderwijsniveau is gedaald met ruim 4.000. Het aantal mensen met een middelbaar onderwijsniveau is ongeveer gelijk gebleven. Het aantal mensen met hoger onderwijs is gestegen met 16.000 (zie onderstaande figuur).¹⁶

Figuur 3. Eindhovense beroepsbevolking steeds hoger opgeleid



Bron: CBS Statline, beroepsbevolking gemeenten, geraadpleegd oktober 2013, excl. "opleiding onbekend".

Regionale functie

Het aantal werkende Eindhovenaren is de afgelopen vijftien jaar gestegen van 90.000 tot 103.000 in 2013. Desondanks zijn dit niet voldoende mensen om al het werk dat onze stad biedt te kunnen doen. Onze stad biedt daarom niet alleen werk aan de Eindhovenaren zelf, maar heeft ook een belangrijke regionale functie. Minder dan de helft (44%) van de Eindhovense werknemers woont in Eindhoven. Dit zijn 65.800 personen (december 2011). Twintig procent van de werknemers komt uit de omliggende gemeenten (arbeidsmarktregio)¹⁷ en nog eens een derde (35%) komt uit de rest van Noord Brabant of Limburg. Vijf procent van de werknemers uit Eindhoven komt zelfs van nog verder weg (zie figuur 4).

Er zijn ook Eindhovenaren die buiten Eindhoven werken. Van mensen die in Eindhoven werkt woont twee derde (65%) in Eindhoven zelf. Uiteraard zijn dit dezelfde 65.800 personen. 15% werkt in de arbeidsmarktregio en 14% in de rest van Noord Brabant en Limburg. 7% werkt ergens anders in Nederland (zie figuur 4).

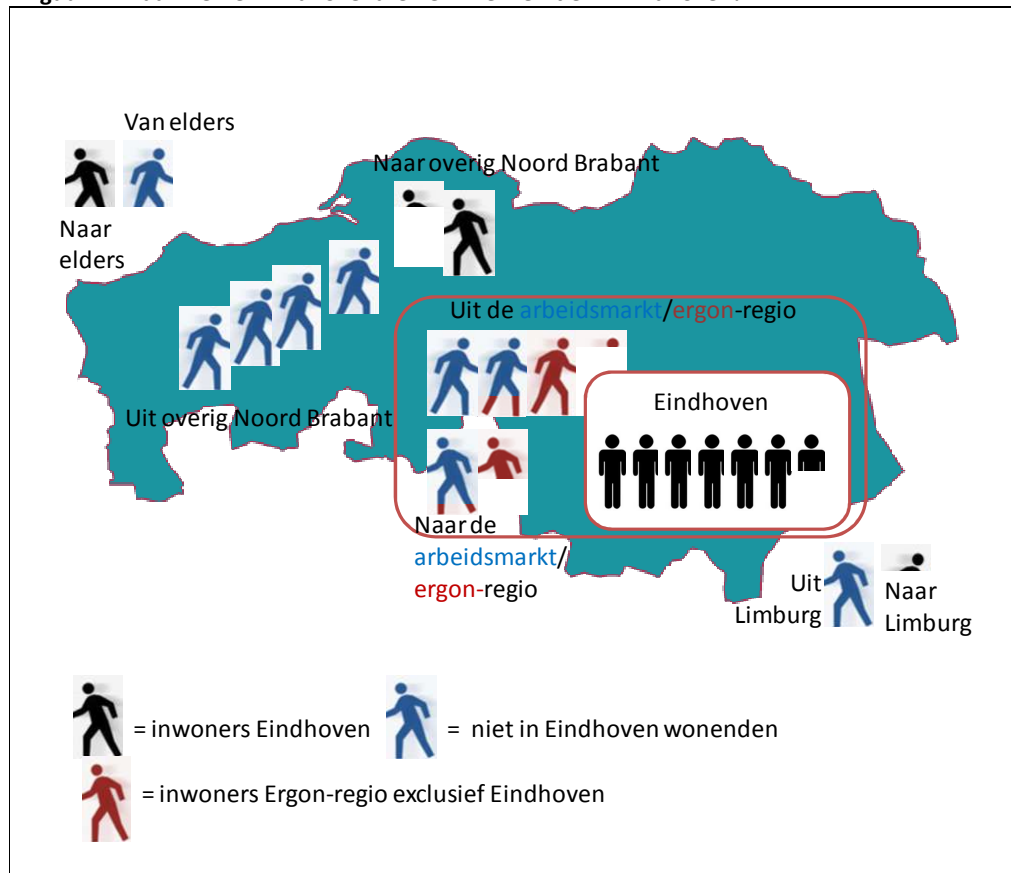
¹⁴De beroepsbevolking omvat iedereen van 15 tot 65 jaar die 12 uur of meer per week werkt (werkzame beroepsbevolking) en iedereen die wil en kan werken en actief op zoek is naar werk voor 12 uur of meer per week (werkloze beroepsbevolking). Bron: UVW basisset regionale arbeidsmarkt informatie regio Zuidoost Brabant

¹⁵Bron: CBS Statline Beroepsbevolking gemeenten; geraadpleegd november 2013

¹⁶Bron: CBS Statline, beroepsbevolking gemeenten, geraadpleegd oktober 2013

¹⁷ Arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant bestaat uit de gemeenten: Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre

Figuur 4. Waar werken Eindhovenaren en wie werkt er in Eindhoven?

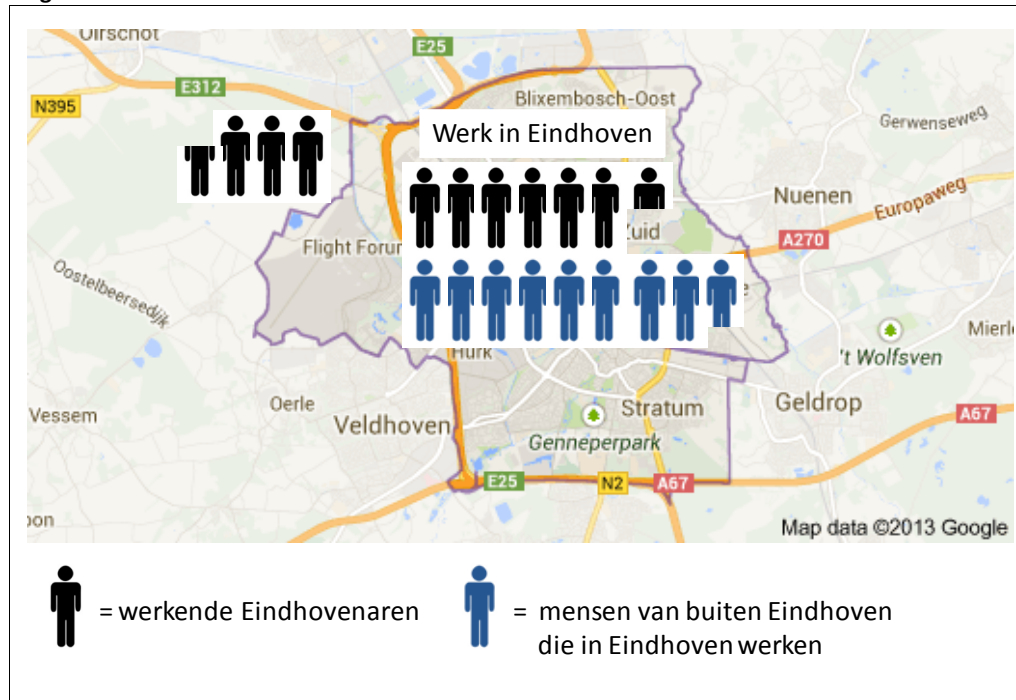


Bron: CBS Statline, "Banen werknemers en afstand woon-werk; woon- en werkregio's, geraadpleegd oktober 2013, cijfers december 2011; één popje staat voor 10.000 werkenden.

Concluderend: in Eindhoven is voor 154.000 personen werk (december 2011), terwijl er maar 103.000 Eindhovenaren zijn die (in Eindhoven of elders) werken. Een derde van die werkende Eindhovenaren werkt buiten Eindhoven. Daardoor biedt Eindhoven uiteindelijk aan 88.100 mensen buiten Eindhoven werk (zie figuur 5).¹⁸

¹⁸ Het telt niet helemaal op, door afronding + door CBS-categorie "werklocatie onbekend".

Figuur 5. Hoeveel werk is er in Eindhoven en wie doet het?



Bron: CBS Statline, "Banen werknemers en afstand woon-werk; woon- en werkregio's, geraadpleegd oktober 2013, cijfers december 2011; één popje staat voor 10.000 werkenden.

Ruim 11.000 werkzoekenden in de gemeente Eindhoven

Ondanks dat er veel werk is in Eindhoven en veel gewerkt wordt, is er niet voor iedereen werk. Op dit moment (september 2013) zijn 11.875 Eindhovenaren¹⁹ bij het UWV²⁰ ingeschreven als werkzoekend. Dit zijn er - relatief²¹ - meer dan in steden als Amsterdam of Utrecht, maar minder dan in Den Haag en veel minder dan in Rotterdam.²²

Groep werkzoekenden in de tussenleeftijd relatief groot

Net als in de rest van Nederland zijn jongere en oudere Eindhovenaren meer kans werkzoekend te zijn dan mensen met leeftijden daar tussenin (zie figuur 6). Jongeren zijn immers als starters per definitie niet-werkend en moeten hun plaats op de arbeidsmarkt (nog) zoeken. Ouderen hebben daarentegen vaak wel een baan, maar als zij hun baan kwijtraken is het voor hen lastiger dan gemiddeld om weer aan het werk te komen.

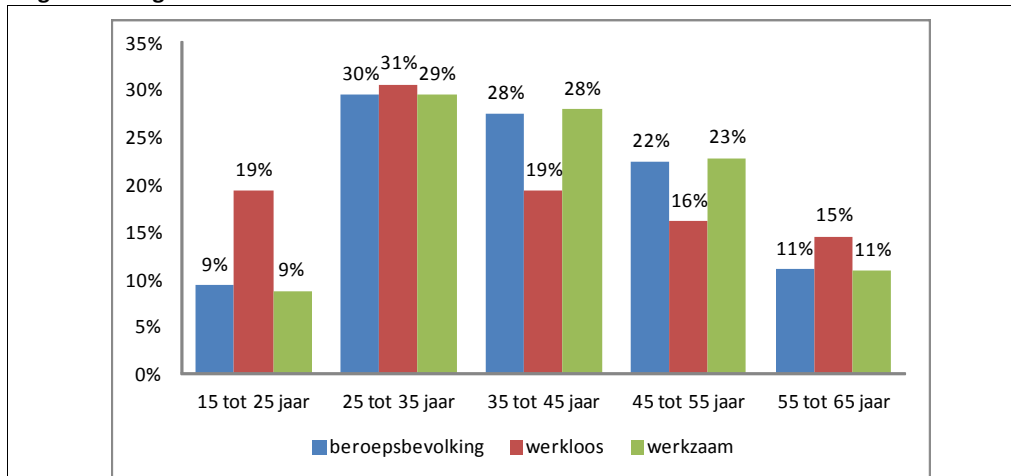
¹⁹ Bron: UWV september 2013, basisset regionale arbeidsmarktinformatie regio zuidoost Brabant

²⁰ Het gaat hier niet alleen om mensen met een uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW). Deze registratie is verplicht voor alle mensen die een uitkering hebben of aanvragen vanwege werkloosheid, bijvoorbeeld op basis van de WW, maar ook op basis van de Wet werk en bijstand (WWB) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW). In Eindhoven zijn niet alle uitkeringsgerechtigden met een bijstandsuitkering ingeschreven, maar is deze verplichting vooral opgelegd aan de groep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen niet uitkeringsgerechtigden (bijvoorbeeld herintredende vrouwen met een partner die verdient) zich vrijwillig laten registreren.

²¹ Als percentage van de beroepsbevolking

²² Bron: UWV september 2013, basisset regionale arbeidsmarktinformatie regio zuidoost Brabant, Rijnmond, Haaglanden, Utrecht-midden en Groot-Amsterdam

Figuur 6. Jongeren en ouderen - net als in rest NL - vaker werkzoekend in Eindhoven

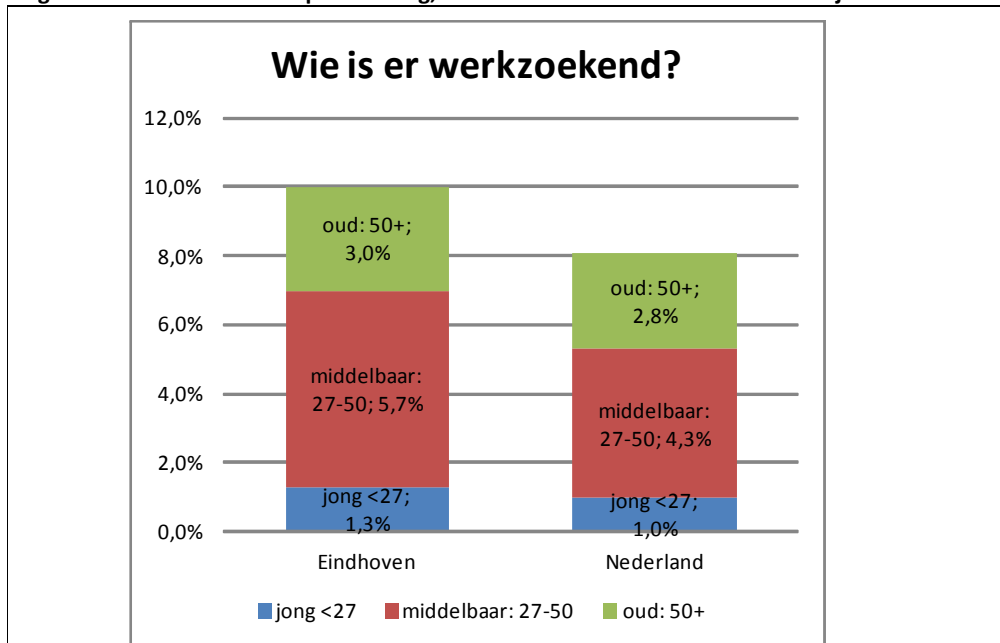


Bron: CBS Statline, beroepsbevolking gemeenten, gemiddeld over 2010/2012, geraadpleegd oktober 2013

Vergelijken we echter Eindhoven met Nederland, dan zien we dat het vooral de groep werkzoekenden tussen de 27 en 50 jaar is, die in Eindhoven vaker werkzoekend is dan in Nederland (zie figuur 7). 5,7% van de Eindhovense beroepsbevolking is werkzoekend en van deze middenleeftijd. In heel Nederland is dit 4,3%. Daarnaast zijn ook de ouderen (50+) en de jongeren (27-) in Eindhoven vaker werkzoekend dan in Nederland, maar bij deze groepen is het verschil met heel Nederland minder (zie figuur 7).

Kortom, jongeren en ouderen, zowel in Nederland, als in Eindhoven lopen meer kans om werkzoekend te zijn dan de middengroep (zie figuur 6). Deze kansen zijn in Eindhoven vergelijkbaar met de kans van jongeren en ouderen in heel Nederland. De Eindhovense middengroep doet het echter minder dan de rest van Nederland (zie figuur 7).

Figuur 7. Deel van de beroepsbevolking, werkzoekend in Eindhoven naar leeftijd



Bron: UVW juni 2013, basisset regionale arbeidsmarkt informatie regio zuidoost Brabant

Werkzoekenden in Eindhoven zijn vaak productiemedewerker of chauffeur

De meest voorkomende beroepen onder werkzoekenden zijn: productiemedewerkers, chauffeurs, interieurverzorgers, commercieel employés en receptionisten en administratieve employés. Hierin zien we iets opvallends: twee van deze beroepen (chauffeurs en commercieel employés) zijn ook de beroepen met de meeste vacatures.

Uitkeringen in Eindhoven

Eind 2011 hadden een kleine 22.000 inwoners van de gemeente Eindhoven een uitkering vanwege werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (zie tabel 1). Ongeveer een derde daarvan waren mensen met een bijstandsuitkering. Een vijfde deel had een WW-uitkering. Ongeveer de helft bestond uit mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Tabel 1. Uitkeringsgerechtigden in Eindhoven²³

		December 2011
Totaal aantal personen met een uitkering		22070
	<i>tot 65 jaar</i>	21120
	<i>vanaf 65 jaar</i>	950
Personen met een WW-uitkering		4300
Personen met een bijstandsuitkering (WWB, IOAW, IOAZ, WWIK, WIJ)	<i>tot 65 jaar</i>	6700
	<i>vanaf 65 jaar</i>	950
Personen met een AO-uitkering	Totaal aantal personen met AO-uitkering	10490
	WAO	5840
	WIA:WGA	1520
	Wajong	2510

Bron: Statline, Personen met een uitkering; soort uitkering naar regio, geraadpleegd november 2013

Relatief weinig bijstandsgerechtigden in Eindhoven

Onze bijstandsdichtheid (aandeel inwoners met een bijstandsuitkering) is met 4,5% iets hoger dan gemiddeld in Nederland (3,7%), maar laag vergeleken met sommige andere grote steden.²⁴ Het aandeel bijstandsgerechtigden van Eindhoven is meer dan twee keer zo klein als in steden als Rotterdam (9,4%), Groningen (7%) of Heerlen (8,5%).²⁵ In Eindhoven hebben op dit moment (september 2013)²⁶ 5.735 van de bijna 220.000 inwoners een WWB-uitkering.

Relatief veel arbeidsongeschikten in Eindhoven

Het aandeel Eindhovenaren met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is wel relatief hoog met 4,8%. Alle grote steden zitten daar (iets) onder, namelijk tussen de 4,0% (Rotterdam) tot en met 4,7% (Amsterdam). Een oorzaak kan zijn dat werk in de industrie – zeker in het verleden – zwaar werk is. In september 2012 hadden 10.420 Eindhovenaren een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

²³Let op: de bedragen tellen niet (helemaal) op, omdat één persoon in de telperiode twee uitkeringen kan hebben, bijvoorbeeld eerst WW en daarna bijstand.

²⁴Cijfers van september 2012

²⁵<http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/extra/personen-uitkering.htm>

²⁶1 september 2013; bron maandrapportage sector werk gemeente Eindhoven

Hiervan hadden er 5480 een WAO-uitkering, 1700 een WIA-uitkering en 2590 een Wajong-uitkering.²⁷

Tussen 2015 en 2018 naar verwachting 1800 extra Wajongers in Eindhoven

Een deel van de mensen die nu een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, zullen door strengere wetgeving (participatiewet) in de komende jaren een bijstandsuitkering krijgen. We verwachten²⁸ dat incidenteel door de herkeuring van Wajongers er tussen 2015 en 2018 twaalfhonderd extra bijstandsgerechtigden bij zullen komen in Eindhoven. Daarnaast zullen structureel door de aanscherping van de Wajong/instreamstop Wsw daar nog tweehonderd personen per jaar bijkomen.

Loonwaarde van bijstandsgerechtigden zal dalen

Het aantal Eindhovenaren met een “loonwaarde” onder het minimumloon zal in de komende jaren stijgen. Iemands “loonwaarde” is hoe productief hij is: d.w.z. de geldwaarde van de producten en diensten die hij levert als hij werkt.²⁹

Nemen we bijvoorbeeld een kapper. Zijn loonwaarde is het geld dat hij opbrengt door te knippen. Als hij langzaam knipt, kan hij minder klanten per dag knippen en zal hij dus minder geld opbrengen. Bovendien, als hij alleen eenvoudige kapsels kan knippen, zal hij ook minder geld opleveren dan als hij ingewikkelde dure kapsels kan creëren.

Een eigenaresse van een kapsalon zal deze kapper pas aannemen als zij verwacht dat zijn loonwaarde tenminste even hoog ligt als het loon dat zij hem moet betalen, liefst iets hoger. Omdat het in Nederland wettelijk verplicht is mensen tenminste het minimumloon te betalen, zijn werknemers met een loonwaarde onder het minimumloon per definitie verliesgevend. Zij produceren minder dan het minimumloon dat zij moeten verdienen. Loonkostensubsidie kan worden ingezet om het verschil tussen loonwaarde en minimumloon op te vangen.

Naar verwachting zal in Eindhoven het aantal mensen met een loonwaarde tussen 80 en 100% van het minimumloon en de groep mensen met een loonwaarde tussen 55% en 80% van het minimumloon even groot blijven als nu.

De groepen met lagere loonwaarden zullen echter stijgen. Het sterkst stijgt naar verwachting het aantal mensen met de laagste loonwaarde (0 tot 30% van het minimumloon).

²⁷ CBS Statline, cijfers september 2012, “personen met een uitkering, soort uitkering naar regio, geraadpleegd oktober 2013.

²⁸ Presentatie “participatiewet” aan het College/DR Eindhoven op 8 oktober 2013

²⁹ Iemands loonwaarde is hetzelfde als - in economisch jargon – iemands arbeidsproductiviteit

1.3. Ontwikkelingen werkgelegenheid: match vraag en aanbod

De werkgelegenheid in Eindhoven is op het moment niet erg ruim, net als in de rest van het land. Het aantal vacatures in de regio Zuidoost Brabant – geregistreerd bij het UWV³⁰ - is in juni 2013 anderhalf duizend.³¹ Ruim een kwart van de vacatures (28%) zoekt één van de vier meest gevraagde functies. Dit zijn monteurs, bankwerkers&lassers, commercieel employés en chauffeurs.

Gunstig voor de werkgelegenheid in onze regio is dat de industriële sector (relatief) goed draait. Industriële sectoren richten zich bovengemiddeld op de export en zijn dus minder afhankelijk van de kwakkelende binnenlandse markt. De industrie heeft een groot gewicht in onze regio met veel *spin-off* naar andere toeleverende sectoren. Bedrijven uit onze regio hebben minder pessimistische omzetverwachtingen dan bedrijven uit omliggende regio's. Het grote verschil zit hier in de export. Waar wij in Zuidoost-Brabant een duidelijke exportgroei verwachten, rekenen andere Brabantse regio's met een krimpende export. De bedrijven in Zuidoost-Brabant profiteren waarschijnlijk meer van de opkomende economieën. Toeleveranciers hebben baat bij de groei in Duitsland. In onze regio dragen vooral de transportmiddelenindustrie (DAF/VDL) en de machine-industrie (ASML) bij aan het hoge exportaandeel. De transportsector - die samen met de industrie verantwoordelijk is voor ruim 30% van de economie - profiteert ook van de handel met het buitenland.³² Daarnaast zijn er kansrijke ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt van onze Brainportregio, zoals de snelle ontwikkeling van 3D printen, hightech oplossingen voor lifestyle en medische zorg.

Minder gunstig zijn de vooruitzichten voor ondernemers die afhankelijk zijn van de binnenlandse markt. Door druk op de consumentenbestedingen en overheidsuitgaven draaien sectoren als de bouw, de groothandel en de vervoerssector relatief slecht. Door de teleurstellende bedrijfsresultaten richten veel bedrijven zich op kostenreductie. Dit heeft vooral gevolgen voor de ontwikkeling van de personeelssterkten en investeringen. Een verdere stijging van de werkloosheid lijkt vooralsnog onafwendbaar. Daarnaast zullen de drie decentralisaties arbeidsmarktconsequenties hebben. Naar verwachting zullen hierdoor in Eindhoven 600fte (= 1000 mensen) in de zorg ontslagen worden.³³

Toch zal Zuid-Oost Brabant in 2014 weer lichte economische groei (0,5%) kennen.³⁴ De goede vooruitzichten voor de hoogwaardige maakindustrie in combinatie met het aantrekken van de groothandel en groei in de landbouw zorgen voor deze omslag. Op iets langere termijn verwachten we een verdere daling van de werkloosheid, die in onze exportgeoriënteerde regio sneller zal inzetten dan elders. Op dat moment zullen werkgevers gaan springen om technisch en ondernemend talent, zowel uit het binnen- als het buitenland. Maar ook voor vakmannen en -vrouwen liggen er grote kansen. Zowel kenniswerkers, als kundige vakmensen zijn nodig. Het is zaak hier nu al op vooruit te lopen, want als er niets verandert kunnen op termijn duizenden vacatures niet opgevuld worden.³⁵ Samen met al onze Brainportregiopartners doen we dat ook.

³⁰ Werkgevers zijn niet verplicht vacatures te melden bij het UWV, dus dit zijn niet alle vacatures van de regio.

³¹ Bron: UVW juni 2013, basisset regionale arbeidsmarkt informatie regio zuidoost Brabant

³² Bron: Analyse werkloosheid stand per 1 juli 2013, gemeente Eindhoven

³³ Bron: arbeidsmarktconsequenties van de decentralisaties, intern stuk gemeente Eindhoven: "als we de getallen van het onderzoek van Panteia simpelweg toepassen op de korting van 44,5 miljoen, spreken we over een verlies van 600fte."

³⁴ Bron: ING Economisch bureau, regiovisie Zuidoost Brabant, Economie Zuidoost Brabant op omslagpunt, internationalisering sleutel tot groei, 30 oktober 2013

³⁵ Bron: Brainport 2020, top economy, smart society, samenvatting, visie, strategie en urgentieprogramma, 2011

Middels een rijke waaier aan breed gedragen initiatieven (zie hierover later meer) zetten we hier vol op in.

H2: Onze ambities: Werken aan morgen

In het coalitieakkoord “Werken aan morgen” staan onze doelen en ambities helder verwoord. Voor wat betreft de onderwerpen werkgelegenheid en participatie zijn dat:

We verbeteren actief het vestigingsklimaat

Eindhoven is een dynamische (werk)stad: modern, snel en internationaal. De uitdaging om Brainport – als belangrijkste spil binnen Zuidoost Nederland met verbindingen naar Vlaanderen en Nordrhein-Westfalen – door te ontwikkelen tot een technologische topregio van wereldformaat staat centraal. Ook hebben we een economische samenwerkingsrelatie met Amsterdam en Rotterdam en leggen we internationaal vele relaties. Dit moet positief uitwerken voor meer (internationale) vestigingen van bedrijven en dus de arbeidsmarkt.

Vooraf betrokkenheid van het MKB en het profijt voor het MKB zijn hierbij belangrijk. Het MKB is de banenmotor van onze regio.

We stimuleren en faciliteren werkgelegenheid

Wat betreft banen: wij hebben een stimulerende en faciliterende rol bij het creëren van voldoende werkgelegenheid, zeker ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt. We willen hierbij uitdrukkelijk samenwerken met partners in de stad en in de regio, vooral met het MKB. Daarnaast spreken we onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en corporaties aan op hun sociale en economische verantwoordelijkheid.

We denken van buiten naar binnen

We denken van buiten naar binnen; d.w.z. we gaan uit van de behoeften in de stad. Vanuit dat perspectief willen wij initiëren en faciliteren. En daarvoor passen we de eigen organisatie aan. Hierbij willen we nadrukkelijk gebruik maken van de kwaliteit, kennis en kracht van inwoners, bedrijven, (sport)verenigingen en maatschappelijke en culturele instellingen. Zij moeten zich gesteund en gestimuleerd voelen door onze dienstverlening en niet belemmerd. Onderdeel daarvan is onverminderde inzet op verminderen van de regelgeving.

We gaan uit van de kracht van mensen

Wij willen een overheid zijn die uitgaat van de kracht van de mensen. Een overheid die naast mensen en organisaties staat, niet erboven. Een overheid die weet wat er in de stad speelt en die mensen stimuleert eigen verantwoordelijkheid te nemen. Waar nodig zorgen wij voor publieke belangen en nemen wij onze maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheid. Bijvoorbeeld wanneer mensen buiten de boot dreigen te vallen, wanneer het publieke belang vraagt om heldere keuzes en bij het uitvoeren van wetgeving.

Iedereen doet mee

Wij vinden dat alle Eindhovenaren mee moeten doen in onze stad. En hiervoor is werk de allerbeste manier. Mensen die geen baan hebben, moeten zo snel mogelijk duurzaam werk vinden. Voor de groep waarvoor betaald werk echt (nog) een brug te ver is, is sociale participatie - bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk - wenselijk. Onze inkomensondersteuning moet erop gericht zijn mensen te stimuleren te gaan werken. De armoedeval moet worden tegengegaan. De re-integratie moet effectiever. De meeste mensen weten zelf wat ze kunnen doen om weer aan het werk te komen. Maar wie het nodig hebben, vooral mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, krijgen individueel maatwerk.

We werken meer dan ooit samen

Als overheid stellen we mensen in de stad in staat zelf dat goede leven en die goede toekomst te realiseren. We werken daarbij meer dan ooit samen met het bedrijfsleven en de maatschappelijke partners in de stad en in de regio.

Het combineren van wonen, werken en gebruik maken van voorzieningen in een wijk bevordert werkgelegenheid, sociale integratie en het vergroot de leefbaarheid. In dit kader zijn we van plan actief kleinschalige economische activiteiten te faciliteren en te stimuleren in wijken. Ook willen we vernieuwende oplossingen zoeken om verloedering van winkelstrips tegen te gaan. De succesvol gebleken formule van buurtbedrijven gaan we uitbreiden naar andere wijken. De transformatie die nu plaatsvindt, waaronder de WIJ-eindhoventeams in de stad kan hier ook een bijdrage aan leveren.

We bezuinigen sociaal

De economisch moeilijke tijden, de verwachte bezuinigingen, de lage rentes en de stagnerende bouw- en woningmarkt hebben ook Eindhoven naar een ander financieel vertrekpunt gebracht. Wij gaan ervan uit dat flinke bezuinigingen noodzakelijk zijn. We moeten voorzichtig met geld omgaan. We willen de bezuinigingen die nodig zijn realiseren. Passend bij Eindhoven, zoeken wij daarin ook onze eigen kracht. Daarbij kijken we eerst naar buiten: Wat is nodig? Wat kan en wat kan niet? Vervolgens kijken we naar binnen. Door te werken op de manier waaraan de stad behoefte heeft, is het mogelijk om eerst binnen de eigen organisatie flink te besparen. In onze visie op ombuigingen hebben wij ons laten inspireren door de Raad voor Maatschappelijk Ontwikkeling (RMO). De RMO formuleert in zijn rapport *Sociaal Bezuinigen* een aantal principes over hoe maatschappelijk vraagstukken beter kunnen worden aangepakt met minder geld. Daarmee zijn fundamentele besparingen mogelijk en blijven kwetsbare mensen en kwetsbare structuren buiten schot. Centrale boodschap is dat de overheid zuiniger en beter kan, als zij haar voorzieningen meer gericht aanbiedt. Biedt maatwerk, stimuleer vakmanschap en bestrijd protocollering. Uit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid zijn wij immers gebonden aan een zo effectief en efficiënt mogelijke inzet van de beschikbare middelen.

Genereren nieuwe inkomsten

We genereren nieuwe inkomsten. Dit doen we door te werken aan het binnenhalen van gelden bij provincie, Rijk (Asscher-middelen) en Europa (EFRO, ESF). Daarnaast gaan we na welke andere bronnen er zijn. We zetten onze eigen middelen steeds vaker in als cofinanciering.

H3. Hoe gaan we dit realiseren?

Samen met ondernemers, kennisinstellingen en al onze andere partners

Hoe gaan we – gezien de ontwikkelingen op de Eindhovense arbeidsmarkt – de ambities van Werken aan morgen in ons werkgelegenheids- en participatiebeleid realiseren? Dit willen wij samen met ondernemers, kennisinstellingen en al onze andere partners als volgt doen:

We zorgen voor banengroei in Eindhoven

Eindhoven is een innovatieve, technisch goed onderlegde en internationaal georiënteerde stad. Daarmee zijn wij al een bijzonder aantrekkelijke vestigingsplaats voor ondernemers. We blijven echter voortdurend voortbouwen aan dat gunstige vestigingsklimaat. Want hoe meer ondernemers, hoe meer banen. Deels zijn dit hooggekwalificeerde technische banen, die niet voor iedereen zijn weggelegd. De Hightech sector kan echter nooit succesvol zijn zonder een goede infrastructuur van toeleveranciers, bouwvakkers, schoonmakers, cateraars en andere dienstverleners. Via het aantrekken van ondernemers in de Hightech creëren wij daarom direct ook werkgelegenheid aan de onderkant van de Eindhovense arbeidsmarkt.

Dit doen we door:

1. onze zachte en harde vestigingsfactoren voortdurend te verbeteren
2. onze vestigingsfactoren goed uit te nutten
3. actieve werving van passende bedrijven

Speerpunt 1: Hoe meer werk, hoe minder werkzoekenden

We zorgen dat werkzoekenden meeprofiten van deze banengroei

Deze banen worden grotendeels door werkgevers zelf ingevuld. Wij zijn er echter - samen met al onze partners- bijzonder alert op dat ook onze 11.000 werkzoekenden meeprofiten van deze banengroei. Om mee te kunnen profiteren is het nodig dat zij beantwoorden aan de vraag van ondernemers. Deze vraag is divers. De ene ondernemer zoekt dit talent, de ander dat talent. De ene ondernemer wil vooral geen risico lopen, de ander wil begeleiding op de werkvloer en nog een ander werkt met lage marges en is vooral geïnteresseerd in een scherpe prijs. Om te kunnen aansluiten bij de vraag van iedere specifieke ondernemer zorgen we ervoor dat wat we bieden (d.w.z. de mens met zijn talenten plus een eventueel arrangement erbij) telkens maatwerk is. Hiervoor zorgen we ervoor dat we twee zaken op orde hebben: ten eerste helpen we mensen hun talenten te ontwikkelen, zodat zij (beter) beantwoorden aan de vraag van de ondernemers. Ten tweede ontwikkelen we een menukaart met arrangementen die we op maat inzetten. Omdat we in Eindhoven relatief veel arbeidsongeschikten hebben, betekent dit in de toekomst bij strengere landelijke eisen, dat we relatief veel extra mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen verwachten. We zorgen ervoor dat onze menukaart voldoende arrangementen bevat die ook hen interessant maken voor ondernemers.

Dit doen we door:

1. heel helder te weten en te communiceren wat de talenten van iedere werkzoekende zijn
2. actief te achterhalen wat de echte vraag van iedere ondernemer is
3. op pad te gaan met een menukaart met arrangementen die we op maat kunnen inzetten
4. werkzoekenden te helpen hun talenten verder te ontwikkelen, het liefst op de werkvloer

Speerpunt 2: De vraag van de ondernemer staat centraal

Speerpunt 3: We gaan uit van talenten en helpen mensen deze verder te ontwikkelen

We benutten ook de talenten van wie nog (niet) kan werken

We serveren niemand af. Ook mensen waarvoor werk zelfs op langere termijn een brug te ver is niet. Ook hun talenten en mogelijkheden zijn van waarde voor de Eindhovense maatschappij. Voor hen zetten we in op verhoging van de zelfredzaamheid.

Dit doen we door:

1. het aanspreken van mensen op hun talenten en niet op hun belemmeringen
2. activering, bijvoorbeeld in de wijk door de WIJeindhoventeams
3. activiteiten als activeringstrajecten, dagbesteding, beschut werk en vrijwilligerswerk.

Speerpunt 4: We benutten ieders talenten

We doen dit alles van buiten naar binnen en integraal, waarbij we weten wat we doen.

Onze werkwijze waarmee we het bovenstaande uitvoeren heeft drie kernpunten: ten eerste van buiten naar binnen: alles wat we doen richt zich op de behoeften in de stad. Vanuit dat perspectief willen wij initiëren en faciliteren. Ten tweede willen we komen tot een integrale aanpak van het volledige sociaal domein (inclusief de drie decentralisaties) langs de lijnen van "WIJeindhoven". Deze integrale aanpak betekent niet alleen dat we binnen de overheid, maar expliciet ook daarbuiten samen optrekken met al onze partners, zoals ondernemers, kennisinstellingen, UWV, Ergon en de regio. Ten derde zorgen we dat we weten wat we doen. Alle inzet van instrumenten en werkwijzen - zowel bestaande, als nieuwe - doen we op basis van kennis van wat werkt en wat niet werkt.

Dit doen we door:

1. al ons beleid te toetsen op de vraag of het voortkomt uit een vraag van buiten;
2. te herorganiseren langs de lijnen van WIJeindhoven;
3. intensief samen te werken met ondernemers, kennisinstellingen en andere partners;
4. gebruik te maken van kennis van wat werkt en niet bij andere(n) (gemeenten);
5. regelmatig te meten of we onze doelen halen;
6. kritische succesfactoren van onze instrumenten en werkwijzen te achterhalen;
7. instrumenten die niet (goed) blijken te werken bij te stellen of af te schaffen.

Speerpunt 5: We werken integraal samen

Speerpunt 6: We weten wat we doen

De uitwerking van de speerpunten

Wat houden deze speerpunten precies in, hoe hangen ze samen met onze ambities en onze arbeidsmarkt en tot slot met welke concrete acties denken we dit te realiseren?

Ten eerste: Hoe meer werk, hoe minder werkzoekenden



Bedrijven werven en weten te behouden voor Eindhoven en omgeving is de meest effectieve manier om de lokale economie- en daarmee de lokale werkgelegenheid - te stimuleren. Een goed vestigingsklimaat en een actief vestigingsbeleid dragen hiertoe bij. Hoe meer ondernemers zich in Eindhoven en omgeving vestigen, hoe meer werk er is voor iedereen en dus ook voor onze

werkzoekenden. Uiteraard zijn hooggekwalificeerde technische banen niet voor iedereen weggelegd. De Hightech sector kan echter nooit succesvol zijn zonder een goede infrastructuur van toeleveranciers, schoonmakers en andere dienstverleners. Iedereen vervult hierbij zijn eigen onmisbare plaats in de keten. Via het aantrekken van ondernemers in de Hightech creëren wij dus direct ook banen aan de onderkant van de Eindhovense arbeidsmarkt.

Het actief stimuleren van het vestigingsklimaat kunnen en willen we niet alleen. We pakken dit expliciet op samen met de zogenaamde “triple helix”, een drievoudig verbond tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en de overheid. Bij deze laatste partij gaat het zowel om onze eigen gemeente, als ook om onze samenwerkingspartners van het regionaal arbeidsmarktplatform.

Gezamenlijk vertrekpunt is Brainport 2020, het programma dat zich richt op versterking van de waardecreërende bedrijven. Daarnaast richten we ons ook expliciet op de inkomensgenererende bedrijven, omdat we beide nodig hebben. We willen met ondernemers op korte termijn over mogelijkheden gaan praten om hun laaggeschoolde werkgelegenheid uit te breiden, bijvoorbeeld met *reshoring*; het terughalen van laaggeschoold werk uit lage lonenlanden of *job carving*. Dit is het anders verdelen van werkzaamheden over mensen, zodat iedereen zijn talenten optimaal benut. We willen een pilot starten om te kijken waar de kansen liggen. Daar waar laaggeschoold werk wordt teruggebracht naar onze eigen bedrijven kunnen we meteen de handen bieden om dit werk te verrichten. Ook hierin moeten we samen optrekken met de bedrijven.

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Het actief stimuleren van het vestigingsklimaat en het stimuleren en faciliteren van werkgelegenheid zijn beide belangrijke doelen. Door ze te combineren zorgen we voor een win-winsituatie voor werkgevers en werkzoekenden. Kijken we naar de kenmerken van onze arbeidsmarkt dan zien we veel waardecreërende *high Tech* bedrijven, een internationale oriëntatie en een sterke basis van MKB-bedrijven, o.a. in de creatieve industrie en design. Hierop zetten we dan ook expliciet in bij onze acquisitie. Daarnaast zetten we in op sectoren als horeca en detailhandel.

Wat doen we concreet?

Om een goed vestigingsklimaat te stimuleren zorgen we voor:

- *Een aantrekkelijke stad om in te wonen (versterken zachte vestigingsfactoren):* we zorgen voor een aantrekkelijke stad met goede, op consumenten (werknemers) gerichte voorzieningen. Omdat uitgaan, winkelen, kunst en cultuur een stad aangenaam maken, acquireren we expliciet nieuwe horeca- en detailhandelsconcepten en bedrijven in de creatieve industrie en design. Daarnaast houden we korte lijnen met organisatoren van interessante evenementen in de stad.

- *Verbeteren harde vestigingsfactoren*: we scoren al goed door o.a. de aanwezigheid van Eindhoven Airport, de Technische Universiteit, de Internationale School en andere kennisinstututen en een hoogwaardige wegeninfrastructuur. Daarnaast hebben we een actief campusbeleid (denk hierbij bijvoorbeeld aan de nieuwe locatie “Brainport Innovatie Campus” voor *high Tech* bedrijven in de maakindustrie). Ook werken we er hard aan onze voorsprong in de aanleg en het gebruik van glasvezel te houden. Tot slot hebben we samen met 19 andere gemeenten een regionaal Expat centrum opgericht om ervoor te zorgen dat er voldoende hooggekwalificeerde technici zijn,
- *Acquireren van (internationale) topbedrijven*: we acquireren proactief samen met andere partners bedrijven in de topsectoren *High Tech Systems & Materials, Food & Technology, Automotive, Lifetec & Health* en *Design*. Vanwege het belang van export voor onze regio (hoogste exportquote van Nederland) gaan we ook regelmatig op internationale handelsmissies naar landen als China en Duitsland, uiteraard altijd samen met het lokale bedrijfsleven.
- *Op peil houden van bestaande werklocaties*: werklocaties verouderen in de loop van de tijd. Daarom zorgen we er actief voor dat de attractiviteit van vestigingslocaties op peil blijft, bijvoorbeeld door leegstaande kantoren te veranderen in studentenhuysvesting.
- *Uitbreiden en onderhouden ecosysteem rondom de creatieve industrie*: we organiseren ontmoetingen van bedrijfjes uit de creatieve industrie met elkaar en met anderen. Een voorbeeld is de masterclass creatief en innovatief ondernemerschap.
- *Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: het Technologiepact*: samen met bedrijven, kennisinstellingen en andere overheden hebben we als Brainport Regio Eindhoven een aanpak ontwikkeld om het bètatechnisch talent in onze regio, zowel qua vakmanschap als qua kenniswerk, te vergroten. Daarnaast denken we na over meer van dit soort pachten voor groeisectoren in de toekomst, zoals een zorgpact.

Ten tweede: de vraag van de ondernemer staat centraal



Ondernemers hebben het werk. Zij weten daarom het best wat nodig is op de arbeidsmarkt. In ons werkgelegenheids- en participatiebeleid staat daarom de vraag van de ondernemer centraal. Vanuit onze visie “we denken van buiten naar binnen”, zouden we dit ook nooit anders willen.

Al ons werkgelegenheids- en participatiebeleid toetsen we daarom aan dit uitgangspunt: “komt dit onderdeel van het beleid inderdaad voort uit de vraag van ondernemers?”

Hierbij gaan we uit van ieders rol en verantwoordelijkheid. Wij staan zeker niet overal aan het stuur. Tachtig tot negentig procent van de arbeidsvragen lost de ondernemer zelf op en dat is prima. Voor wat betreft de vragen die hij wel aan ons heeft werken wij als publieke organisaties in de regio (UWV, Ergon en gemeenten) als één partij met één eenduidige werkgeversbenadering. Deze werkgeversbenadering geven we samen met ondernemers vorm. We sluiten hierbij ook voortdurend aan op de regionale en provinciale initiatieven waaronder het Arbeidsconvenant Zuidoost Brabant met het uitvoeringsprogramma Aan de Slag I/II en Pact Brabant (crisisagenda). Deze initiatieven versterken elkaar.

We werken daarbij regionaal samen vanuit één (virtueel) loket, één aanpak en één visie. Ondernemers krijgen regionaal één aanspreekpunt waarmee ze zaken kunnen doen en waar integrale informatie is over welke werkzoekenden er zijn, wat zij in hun mars hebben en welke (onderwijs-, subsidie- of andere) arrangementen erbij te bieden zijn. Geen ondernemer is geïnteresseerd uit welk budget een werkzoekende betaald wordt of in welke gemeente hij toevallig ingeschreven is. Ondernemers zoeken een passend persoon voor hun bedrijf. Op die manier benaderen we hen daarom ook. Maatwerk staat altijd voorop. Hierbij denken we ook creatief mee met de ondernemer. We kunnen bijvoorbeeld zorgen dat de talenten van de voorgestelde werknemer optimaal ingezet kunnen worden bij deze ondernemer via *jobcarving*³⁶. Op termijn willen we dat het werkgelegenheidsteam met een tas aan instrumenten en mogelijke arrangementen op pad gaat, praat met werkgevers en direct op maat aanbiedingen doet. Sommige werkgevers (degenen met lage marges bijvoorbeeld) zijn geïnteresseerd in loonkostensubsidies. Andere werkgevers maakt de prijs minder uit, als zij maar begeleiding krijgen op de werkvloer. Weer andere werkgevers vinden het vooral belangrijk als de (vermeende) extra (verzuim- en uitval)risico's die aan sommige werkzoekenden kleven weggenomen worden. Naast het ontwikkelen van deze set instrumenten, is het ook belangrijk dat het werkgelegenheidsteam en Economische zaken naar elkaar toegroeien. Het lijkt logisch om de werkgeversbenadering onder te brengen bij sector EZ, en vandaar uit de verbindingen te leggen met alle actoren, intern als ook extern. Een volgende stap is dat de hele gemeente integraal opereert naar een werkgever toe. Hierin is bijvoorbeeld ruimtelijke ordening een logische vervolgpартner.

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Dit speerpunt is integraal onderdeel van onze Werken-aan-morgen-ambitie: “We denken van buiten naar binnen”. Ondernemers moeten zich gesteund en gestimuleerd voelen door onze

³⁶ Dit is het anders verdelen van werkzaamheden over mensen, zodat iedereen zijn talenten optimaal benut.

dienstverlening. Op de arbeidsmarkt zien we vacatures naast werkloosheid, deels zelfs in dezelfde banen. Door in de *matching* maatwerk te bieden en door een gerichte werkgeversbenadering kunnen we beide problemen tegelijkertijd aanpakken.

Wat doen we concreet?

- *Verminderen regeldruk*: ondernemers moeten zich gesteund en gestimuleerd voelen door onze dienstverlening en er niet door belemmerd worden. Onderdeel daarvan is onverminderde inzet op verminderen van de regelgeving. Dat geldt onder andere bij de invoering van het ondernemingsdossier, gericht op vermindering van de regeldruk en administratieve rompslomp voor ondernemers. We bieden ondernemers hiermee meer mogelijkheden om hun zaken met de overheid digitaal af te werken.
- *Digitaal ondernemersloket voor het MKB*: de mensen achter dit digitale loket bieden ondernemers (met name uit het MKB) hulp bij aanvragen voor grond, geven hen adviezen voor huisvesting en beantwoorden vragen over het ondernemerschap.
- *Ontzorgen via het bieden van arrangementen*: (bovenlokaal, zowel in de Ergonregio, als in de arbeidsmarktregio (regionaal arbeidsmarktplatform). Met ondernemers worden – op maat – allerlei arrangementen en projecten afgesproken. Er is een gereedschapskist beschikbaar met daarin allerlei werkgeversinstrumenten zoals werkgeversarrangementen, werkgeverssubsidie, verzuimbegeleiding en *Social Return*.
- *Triple helix*: samen met het drievoudig verbond van ondernemers, kennisinstellingen en overheid (de *triple helix*) nemen we onze verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt, ieder vanuit zijn eigen mogelijkheden. We werken regionaal en provinciaal in dit drievoudig verbond o.a. samen in het kader van:
 - a) *Arbeidsmarktconvenant ZO-Brabant* (uitvoeringsprogramma Aan de Slag I en II) in het Regionaal Arbeidsmarktplatform
 - b) *Pact Brabant* (Provinciaal): aan de Slag en crisisagenda (WPB+)
 - c) *Acties in kader van de Asschermiddelen* (Bedrijfsleven aan zet): Er zijn sectorplannen gemaakt voor de sectoren: HTSM, Bouw, Zorg, Food en Overige. Daarnaast zijn er nieuwe arrangementen en initiatieven van bedrijven en kennisinstellingen zelf zoals SPOMM, Brainport Industries en het Metaalhuis. Verder werkt een aantal grotere bedrijven samen aan een mini-sociaalakkoord in de sector HTSM. Het doel van al deze acties is het bieden van werkzekerheid op regionale schaal (WGP+, ROTP, vacaturecafés)
- *Diverse initiatieven om tekorten op de arbeidsmarkt te voorkomen*: we werken intensief samen met ondernemers - op hun initiatief en vanuit onze zorg - om te voorkomen dat er tekorten ontstaan op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het met name om de sectoren zorg, techniek en bouw. Een voorbeeld is het Regionaal opleidingsplan (ROP), inmiddels uitgewerkt tot Brainports Industry College. Deelnemende technologiebedrijven uit de Brainportregio staan hierbij garant voor stage- en afstudeerplekken voor BBL-leerlingen. Een ander voorbeeld is dat gemeenten in de regio in hun aanbestedingsvoorwaarden (*Social Return* of sociale paragraaf) vastleggen dat een vast percentage van bouwopdrachten moet worden uitgevoerd met BBL of BOL leerlingen van de regionale bouwopleidingsbedrijven (SBRH/SOR). Dit wordt zo ingeregeld dat er geen aparte overeenkomst hoeft te worden gesloten tussen de betrokken aannemer(s) en de opleidingsbedrijven. Ook via het fonds Stifo willen een aantal partijen; het bedrijfsleven (aannemers), overheid (acht regiogemeenten), onderwijs (ROC Ter AA) en overige maatschappelijk organisaties (woningbouwverenigingen, andere maatschappelijke instellingen) de handen ineen slaan om dreigende tekorten te voorkomen.
- *Social Return*: als aanbestedingsvoorwaarde vastleggen dat een aantal mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan werkervaring geholpen moeten worden.

- *Prestatieladder socialer ondernemen (PSO)*: dit keurmerk verlenen we aan bedrijven die socialer ondernemen.
- *Plan van aanpak jeugdwerkloosheid*: we laten geen “verloren generatie” ontstaan. Daardoor pakken we jeugdwerkloosheid direct aan. We doen dit via het aanvalsplan Jeugdwerkloosheid.
- *Lokaal Investeringsfonds voor MKB-bedrijven (LIFE)*: de gemeente Eindhoven en maatschappelijk investeerder Start Foundation hebben het Lokaal Investeringsfonds Eindhoven (LIFE) opgericht. Dit fonds is speciaal opgericht om bedrijven te helpen die mensen in dienst hebben die bij het verlies van hun baan gemiddeld moeilijker aan een nieuwe baan komen. Deze regeling is speciaal voor MKB-bedrijven in moeilijkheden met bijvoorbeeld werknemers die relatief laag zijn opgeleid, heel lang bij hetzelfde bedrijf in dezelfde functie gewerkt hebben, ouder zijn dan 45, en/of een (gedeeltelijke) arbeidshandicap hebben.³⁷

Waar gaan we nog meer op inzetten?

- *Diagnose zittend bestand*: we willen ons nog meer dan voorheen gaan richten op het zittend bestand en mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is een goede diagnose cruciaal: wie kan wat en wat moet/kan er verder aangeleerd worden? Het centrale uitgangspunt bij deze diagnoses en de trajecten gericht op betaald werk is dat wordt uitgegaan van mogelijkheden en eigen kracht. Als daarbij ondersteuning nodig is, dan bieden wij deze. Dat kan in de vorm van bijvoorbeeld begeleiding, training of scholing.
- *Alert op andere mogelijk voor ons interessante initiatieven*: ook elders in het land zijn er allerlei initiatieven om ervoor te zorgen dat werkzoekenden aan het werk komen. Wij willen nader onderzoeken welk van deze initiatieven interessant kan zijn voor onze regio. Dit is bijvoorbeeld *reshoring*: het terughalen van laaggeschoold werk uit lage lonenlanden. Een ander voorbeeld zijn de *social impact bonds*. Hierbij verbinden ondernemers zich aan een maatschappelijke doelstelling aan de hand van een concreet prestatiecontract. Zij helpen bijvoorbeeld te realiseren dat er minder recidive is na gevangenisstraf door ex-gevangenen te begeleiden. Worden deze prestaties gehaald, dan bespaart de overheid kosten (in dit voorbeeld zowel reclasseringskosten, als kosten van criminaliteit), die in een later stadium (deels) worden uitbetaald aan de ondernemers die zich hiervoor hebben ingezet.

³⁷<http://www.eindhoven.nl/artikelen/Lokaal-InvesteringsFonds-Eindhoven-LIFE.htm>

Ten derde: we gaan uit van talenten en helpen mensen deze verder te ontwikkelen



Wij gaan uit van de talenten van mensen. Dat deze soms veel groter zijn dan anderen op het eerste gezicht verwachten, laat Olympisch kampioen boogschieten Matt Stutzman treffend zien (zie foto).³⁸

We spreken alle Eindhovenaren aan op hun talenten en eigen netwerk, waarbij we expliciet respect hebben voor al hun mogelijkheden en onmogelijkheden.

We proberen waar mogelijk mensen te stimuleren hun talenten verder te ontwikkelen, zodat ze sterker komen te staan in hun eigen kracht. We maken mensen erop attent dat ze ook via hun eigen netwerk een nieuwe werkgever kunnen vinden. We stimuleren mensen actief deel te nemen door arbeids- of sociale participatie, door beheersing van de Nederlandse taal en door het behouden of vergroten van hun vakkennis. Ons doel hiermee is dat mensen zo veel mogelijk meedoen met de maatschappij en daarbij hun leven zo onafhankelijk mogelijk kunnen inrichten. Deze onafhankelijkheid wordt in het beste geval bereikt via betaalde arbeid bij een echte werkgever.

Om zoveel mogelijk mensen betaald werk te bieden hebben we als werkgevers, overheden, werknemers en onderwijsinstellingen afspraken gemaakt in het Brabants Arbeidsmarkt Akkoord om de arbeidsmarkt te verbeteren. Doel hiervan is volledige werkgelegenheid. Aan de basis hiervan liggen de sectorplannen van de sectoren High Tech Systems, (HTS) Automotive, Food, Zorg en Bouw.

Ondernemers willen veel meer dan tot nu toe aan zet zijn om de huidige knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen. Zo hebben de gezamenlijke werkgevers in Zuidoost Brabant op dit moment het voortouw genomen om deze plannen uit te voeren. Onder de titel "op weg naar werkzekerheid" zullen ondernemers in vijf jaar tijd vijfduizend mensen aan het werk helpen. Hierbij worden verschillende activiteiten ingezet om werkzoekenden te ondersteunen zoals vacaturecafés, omscholingsprogramma's en workshops. Inzet is steeds laagdrempelige ontmoetingsmogelijkheden en direct contact tussen werkgever en werknemer. Daarnaast stimuleren ondernemers elkaar om bij te dragen aan re-integratie van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten. Er komt een menukaart met mogelijke sociale activiteiten ter stimulering hiervan.

Deze verantwoordelijkheid van ondernemers in de re-integratie van werkzoekenden verwelkomen wij van harte. We willen graag in de re-integratie volledig als partners optrekken. Ondernemers horen in het werkgelegenheidsteam; een team dat ondergebracht gaat worden bij economische zaken.

Daarbij past ons als overheid bescheidenheid. De match tussen werkgever en werknemer vindt bijna altijd buiten ons plaats en dat is zoals het hoort. Tegelijkertijd hebben we een

³⁸ Winnaar zilveren medaille boogschieten op paralympische spelen in Londen, 2012, Bron: <http://www.telegraph.co.uk/sport/olympics/paralympic-sport/9518798/Paralympics-2012-armless-archer-Matt-Stutzman-takes-silver-after-final-with-Jere-Forsberg.html>

verantwoordelijkheid en zorgplicht voor mensen die niet - volledig - op eigen kracht werk vinden. Vanuit deze verantwoordelijkheid zien wij twee taken voor de overheid.

Onze eerste taak is het transparant maken van het bestand werkzoekenden. Via een gerichte diagnose zullen de talenten van werkzoekenden in kaart worden gebracht. Ook gaan we na of er obstakels zijn die het (weer) gaan werken bemoeilijken. Aan de hand van deze diagnose maken we een ontwikkelplan op maat waarin staat wat iemand nodig heeft om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt en hoe we dat kunnen bereiken.

Onze tweede taak is dat mensen op basis van het ontwikkelplan aan de slag gaan om de competenties te krijgen die nodig zijn voor de arbeidsmarkt. We gaan uit van eigen kracht, maar daar waar ondersteuning nodig is, bieden wij deze. Dat kan in de vorm zijn van bijvoorbeeld begeleiding, training of scholing. Denk hierbij aan het opdoen van werknemersvaardigheden en taal, maar ook aan specifieke vaardigheden die gewild zijn op de arbeidsmarkt. Ook pakken we obstakels aan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het hanteerbaar maken van schulden via schulddienstverlening of het stabiliseren van een verslaving of thuissituatie. Daar waar de generalist deze taken op zich kan nemen, zal de toekomstige specialist Participatie hier geen rol in hebben. Wanneer meer specialistische hulp noodzakelijk is, kan hierin aan de specialist begeleiding worden gevraagd.

Waar mogelijk zorgen we ervoor dat het klaarmaken voor de arbeidsmarkt gebeurt op de echte werkvloer bij ondernemers. Dit mes snijdt aan twee kanten: de werkgever kan op een gemakkelijke manier personeel leren kennen, voordat hij hen in dienst neemt. De werkzoekende krijgt door het echte werk meer status en bevrediging; het gaat immers om "echt werk". Ook leert hij meer: niets kan iemand immers zo goed voorbereiden op echt werk als echt werk zelf. Hierbij hebben we expliciet ook aandacht voor het vinden van voldoende banen voor BBL-trajecten.

Wij grijpen de toekomstige wettelijke mogelijkheden rondom werken met behoud van uitkering aan om mensen zinvolle werkervaring te laten opdoen. Aan de hand van de gerichte diagnose maken we een plan waarin staat wat mensen nog nodig hebben om (op termijn) op de arbeidsmarkt te kunnen toetreden. De werkervaringsplaatsen zullen we vervolgens toetsen aan dit plan. Dit kunnen participatieplaatsen zijn, vrijwilligerswerkzaamheden, maar ook kortdurende werkervaringsplaatsen. Als uit de diagnose blijkt dat iemand vooral arbeidsritme moet opdoen, zal een plaats met veel vrijheid in werktijden misschien minder geschikt zijn. Tegelijkertijd kan diezelfde plek prima geschikt zijn voor een ander met andere leerdoelen. Vanuit de gedachte van eigen kracht moedigen we werkzoekenden ook aan zelf in hun netwerk werkervaringsplaatsen te zoeken. De werkcasemanager (straks specialist participatie) controleert of de plaats voldoet aan de leerwensen.

Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt zullen grotendeels relatief snel zelfstandig of met een klein beetje ondersteuning van onze kant een baan kunnen vinden. Waar nodig bieden we hen deze. De meest voor de hand liggende kandidaten voor langdurigere en grootschaligere ondersteuning zijn mensen uit de zogenaamde "middengroep". Dit zijn mensen met een loonwaarde van 30 tot 80% van het minimumloon. Graag willen we hen op termijn naar vacatures leiden. Een andere groep die wel wat hulp kan gebruiken zijn de ouderen. Hoewel zij niet snel ontslagen worden, is het als ze eenmaal ontslagen zijn voor hen lastiger dan jongere werknemers om een nieuwe baan te krijgen. Bij het ondersteunen zijn er bijzonder alert op alleen instrumenten in te zetten die ook echt werken en waar behoefte aan is bij werkgevers.

Daarnaast waken we expliciet voor mogelijke verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Echt werk is het liefst duurzame arbeid. Echter, gezien de flexibilisering van de arbeidsmarkt, zullen er steeds meer flexibele baanopeningen komen. In ons werkgelegenheidsbeleid maken we optimaal gebruik van deze mogelijkheden. Flexibele banen zijn immers ook banen bij echte werkgevers. Werkzoekenden kunnen beter via een flexibele baan werkzekerheid krijgen dan in een uitkering wachten op diezelfde werkzekerheid. Een flexibele baan levert ook werkervaring op en bovendien versterkt deze het netwerk van de werkzoekende.

Hierbij zou het ook goed zijn onze bedrijfsvoering aan te passen aan flexibele arbeid. Nu nog is het zowel voor de gemeente, als voor de werkzoekende veel administratieve rompslomp om een tijdelijke baan aan te nemen. We zouden iets slims moeten bedenken om - in navolging van het voorkomen van de armoedeval - deze bureaucratieval in de toekomst te vermijden. Bijvoorbeeld: het recht op uitkering opschorten in plaats van beëindigen, en pas na een langere periode van inkomsten uit arbeid de feitelijke beëindiging doorvoeren. Wanneer iemand binnen deze periode uitkeringsafhankelijk wordt, kan de uitkering eenvoudiger worden hervat. Met het oog op de wettelijk in te voeren zoektermijn³⁹ van vier weken zal zorgvuldig gekeken moeten worden op welke manier het tijdelijk werken mogelijk wordt gemaakt. Om werkzoekenden gebruik te kunnen laten maken van de mogelijkheden die de flexibele arbeidsmarkt biedt, is het nodig hen tot minstens een gelijke concurrentiepositie te brengen als andere EU-onderdanen. Om flexibele banen aan te trekken voor uitkeringsgerechtigden zijn we al in gesprek met uitzendbureaus om te onderzoeken welke mogelijkheden er liggen om bij hen een deel van het risico neer te leggen wanneer er even geen werk is voor een persoon of het risico van de flexibilisering van de arbeidsmarkt delen (PPS). Of uitzendbureaus naar onze tevredenheid flexibele banen kunnen regelen voor onze werkzoekenden is vooraf nog niet duidelijk. We zouden dit idee daarom kunnen uitproberen door met een klein deel van de werkzoekenden in zee te gaan met uitzendbureaus. Na een vooraf vastgestelde periode kunnen we dit dan evalueren en nagaan wat de voor- en nadelen van uitzendbureaus ten opzichte van het werkgelegenheidsteam zijn.

Tot slot: meer inzetten op tijdelijke banen is een afruil tussen baanzekerheid voor een beperkte groep enerzijds en werkzekerheid voor een grotere groep anderzijds. Door ook voor flexibel werk te kiezen zorgen we ervoor dat er meer mensen kansen op de arbeidsmarkt houden.

Uitgaan van eigen kracht is niet vrijblijvend. Eindhoven verwacht van iedere Eindhovenaar die (inkomens)ondersteuning aanvraagt, dat hij ook daadwerkelijk doet wat hij kan. Dat is goed voor hem, maar het is ook sociaal rechtvaardig. De bescheiden overheidsmiddelen kunnen daardoor optimaal ingezet worden voor degenen die dit ook echt nodig hebben en in de mate waarin zij dit nodig hebben. Mensen die zelf hun weg kunnen vinden op de arbeidsmarkt moeten – net als nu – gestimuleerd worden zo snel mogelijk zelf die weg te gaan. Streng zijn aan de poort helpt hierbij. Veel mensen (hoger opgeleide jongeren bijvoorbeeld) bleken net even die prikkel van de zoektermijn nodig te hebben om zelf een tandje harder te solliciteren. Daarbij gaan we na op welke manier mensen de regie over hun eigen leven weer terug kunnen krijgen, waarbij taken die voorheen een vanzelfsprekendheid van de gemeente waren daar waar mogelijk weer binnen de verantwoordelijkheid van de personen zelf zal worden neergelegd. We willen echter wel alleen streng zijn voor wie dat zinvol is.

³⁹ Het nieuwe wetsvoorstel Wet maatregelen WWB is in november naar de tweede kamer gestuurd. Hierin wordt onder andere de zoektermijn van vier weken van toepassing voor iedereen. Door dit voorstel zal iedereen die werkzoekend is duidelijk moeten maken wat hij gedaan heeft om aan het werk te komen gedurende deze vier weken. Wanneer de inspanning onvoldoende is gebleken wordt de uitkering gedurende drie maanden met 100% verlaagd.

In de nabije toekomst krijgen we met meer kwetsbare doelgroepen dan nu te maken. Deze mensen hebben meer nodig om inzetbaar te worden voor de arbeidsmarkt dan de huidige werkzoekenden. De WIJeindhoventeams zullen met deze groep intensief aan de slag gaan. Daar waar het te specialistisch wordt zal men overdragen aan de specialist Participatie. Bij het zoeken naar ondernemers voor werkervaringsplaatsen of werk is specifieke werving nodig. Niet alle werkgevers zijn geschikt en/of bereid bijvoorbeeld mensen met een psychiatrische aandoening binnen te halen. Voor zoeken naar werkgevers die hen wel aankunnen en goede afspraken met hen maken voor de arrangementen die zij nodig hebben (in het ene geval misschien begeleiding, in het andere geval opvang van risico's) is meer nodig dan dat wat de generalist kan bieden. Wellicht kunnen we werken met bijvoorbeeld ambassadeurs. .

Tot slot: bij het plaatsen van meer kwetsbare doelgroepen is het belangrijk dat we ons niet zomaar terugtrekken na plaatsing. Onze gemeentelijke verantwoordelijkheid reikt verder: het is vaak ook nodig te investeren in nazorg. Hierin kan de samenwerking met de WIJeindhoventeams bij uitstek worden gemaakt, zodat zij in de nazorg en begeleiding hun rol kunnen nemen.

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Het uitgaan van eigen kracht is expliciet één van onze Werken-aan-morgen-ambities. Kijken we naar de kenmerken van onze arbeidsmarkt dan zien we een flink aantal werkzoekenden, waarvan het grootste deel een loonwaarde heeft boven de 30%. Tegelijkertijd zien we dat onze arbeidsmarkt op termijn veel technici nodig heeft, zowel kenniswerkers als vakmensen. Een ander opvallend kenmerk van onze arbeidsmarkt is dat in sommige beroepen (met name chauffeurs en commercieel employés) tegelijkertijd veel werkzoekenden zijn, als ook veel vacatures. Dit vraagt om snelle *matching*, het liefst door de werkzoekenden zelf, maar waar nodig met een kleine ondersteuning van onze werkcasemanagers (straks specialisten participatie).

Wat doen we concreet?

- *Werkcasemanagers, straks specialisten participatie (inbesteding)*: groepsbegeleiding, sollicitatietrainingen en individuele trajecten (de reguliere dienstverlening aan bijstandsgerechtigden) worden waar nodig – in ieder geval tot 2015 - gegeven door werkcasemanagers, straks specialisten participatie. Daar waar mogelijk worden re-integratietaken overgedragen aan de WIJeindhoventeams in de wijken.
- *Het werkgelegenheidsteam*: dit team biedt werkgevers dienstverlening op het gebied van werving en selectie. Het team maakt maatwerkafspraken en arrangementen met werkgevers. Gezien het groter wordende bijstandsbestand hebben we de formatie tijdelijk (voor zes maanden) uitgebreid, waardoor ongeveer 60 extra plaatsingen gerealiseerd kunnen worden.
- *Het WWB-team*: daarnaast breiden we het WWB-team uit (2 fte voor zes maanden) waardoor intensiever contact plaats kan vinden met mensen die hun maximale WW-periode bereiken en met jongeren die vier weken zoektijd hebben.
- *In het programma "Op weg naar werkzekerheid"*: spraken de gezamenlijke werkgevers uit Zuidoost Brabant af om de arbeidsmarkt in Brainport Regio Eindhoven in 2020 op het niveau van World Class Performance te brengen. Deze krachtenbundeling leidt tot een regionaal en vraaggestuurd arbeidsmarktprogramma, door werkgevers opgesteld en gedragen en (gedeeltelijk) gefaciliteerd door de overheden. Ondernemers willen elkaar gaan stimuleren om – mede via een zogenoemde sociale paragraaf in bijvoorbeeld contracten – direct of indirect bij te dragen aan re-integratie van werklozen en arbeidsgehandicapten. Er komt een menukaart met mogelijke sociale activiteiten ter stimulering hiervan. Zij overwegen een Stichting Regionaal Arbeidsmarkt

Programma Werkgevers (Stichting RAP/w) en een strategisch HRM-overleg werkgevers in te stellen. Dit regionale werkgeversoverleg bestaat onder andere uit MKB Eindhoven, BZW Eindhoven en diverse sectorale werkgeversverenigingen (High Tech Systems (HTS)/Automotive, Food, Zorg en Bouw). Samen richten zij een stichting op, die met een prestatiefonds een rol gaat spelen bij het verdelen van subsidies.

- *Werkleerbedrijf (WLB)*: met dit instrument onderzoeken en versterken we de werkpotentie van bijstandsgerechtigden. Mensen krijgen hier twee dagdelen per week werk en twee dagdelen per week ondersteuning bij het vinden van werk, bijvoorbeeld een sollicitatietraining. Het WLB is gericht op drie succesfactoren die door wetenschappelijk onderzoek en praktijkervaring ontwikkeld zijn: hoge contactfrequentie, relevant werkzoekgedrag en motivatie. Het WLB is succesvol en wordt op basis van een leercyclus continu doorontwikkeld. Omdat we ons nu meer willen richten op ook de ondersteuning van uitstroom zijn we bezig binnen het WLB meer maatwerk te bieden.
- *Participatieplaatsen*: dit zijn plaatsen waar mensen werkervaring op kunnen doen onder begeleiding met behoud van uitkering.
- *Extra alert op matching bij beroepen met veel vacatures en veel werkzoekenden*: omdat de meest voorkomende beroepen onder werkzoekenden (chauffeurs en commercieel employés) deels ook de beroepen zijn met de meeste vacatures, zijn we extra alert juist hier te matchen. Complicatie hierbij is dat vraag en aanbod kwalitatief vaak niet aansluiten. Daarom zijn we aan de slag gegaan met extra maatregelen om toch te matchen. Zo heeft Cibatax in het kader van *Social Return* ruimte gemaakt voor veertien parttime taxi- en zorgchauffeurs. Daarnaast plaatsen we regelmatig individuele vacatures als Chauffeur CE (inclusief code 95) en B (medisch vervoer). Ook benutten we regelmatig instroommogelijkheden bij HL Koeriers (ongeveer zeventien personen dit jaar).
- *Groene activering*: via sociale activering worden mensen met een langere afstand tot werk geactiveerd. Hierna stromen ze door naar vrijwilligerswerk.
- *Schakelpunt Werk en Activering (onderdeel van het Stedelijk Kompas)*: re-integratie en participatie voor dak- en thuislozen.
- *Loonkostensubsidie*: we doen in samenspraak met Ergon een *pilot* om aan werkgevers een loonkostensubsidie ter beschikking te stellen als zij deelnemers van het Werkleerbedrijf in dienst nemen. We gaan naar verwachting dit ook verbreden naar andere werkgevers en intermediairs.
- *Persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB)*: via bureau PB zijn individuele re-integratietrajecten in te kopen op basis van maatwerk.
- *Kinderopvang*: kan worden ingezet in zeer bijzondere omstandigheden als re-integratie hierdoor wordt belemmerd.
- *Voor jongeren*: de Werkcheque is een subsidieregeling die in 2011 is ingezet voor werkgevers die werkzoekende jongeren uit de SRE-regio⁴⁰ tot 27 jaar in dienst nemen (BBL/ arbeidsovereenkomst). De regeling is in 2013 verlengd. Het instrument is succesvol, het subsidieplafond van de regio was echter bereikt. Daarom hebben we hier ook extra middelen voor ingezet.

⁴⁰ SRE staat voor "Samenwerkingsverband regio Eindhoven". Het Samenwerkingsverband Regio Eindhoven is één van de zeven stadsregio's in Nederland. Het bestaat al sinds 1993 en is een samenwerkingsverband van 21 gemeenten in Zuidoost-Brabant: te weten: Asten, Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Deurne, Eersel, Eindhoven, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Heeze-Leende, Helmond, Laarbeek, Nuenen c.a., Oirschot, Reusel-De Mierden, Someren, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre.

- *Onderzoek “streng aan de poort”*: om na te gaan of we niet te streng zijn hebben we onderzoek⁴¹ laten doen naar de mensen die een WWB-uitkering hebben aangevraagd, maar hier toch vanaf zagen. Uit het onderzoek (cijfers uit het eerste kwartaal 2012) bleek dat van de kleine 900 mensen die zich hadden gemeld voor een WWB-uitkering er een kleine 500 afzagen van de uitkering. Een kleine 400 vanwege werk, een andere uitkering of omdat zij teruggingen naar school. Daarnaast zijn er mensen geëmigreerd, bij hun ouders gaan wonen of bleken toch geen recht te hebben vanwege te veel vermogen o.i.d. Slechts van 6% (32 personen) was niet bekend waarvan zij leefden. Dit zijn vooral Nederlandse mannen, iets jonger dan de gemiddelde beroepsbevolking. We blijven deze personen volgen. Zo hebben we inmiddels onderzocht of deze mensen schulden hebben. Hieruit bleek dat deze mensen niet vaker schulden hebben dan mensen die wel een bijstandsuitkering krijgen. Desondanks kan de situatie voor de betrokkenen kwetsbaar zijn. Daarom zullen we – zowel voor deze groep, als voor alle nieuwe bijstandsaanvragen – nagaan of er sprake is van schulden en verminderde zelfredzaamheid tegelijk. Als dit het geval is zullen we tijdig actie ondernemen om escalatie te voorkomen.

Waar gaan we nog meer op inzetten?

- *Arrangementen met werkgevers*: om mensen zo veel mogelijk werkervaring op te laten doen bij de werkgever zelf stellen we voor werkgeversarrangementen op maat te maken om mensen sneller aan het werk te krijgen.
- *Werving en selectie bij ondernemers*: in afstemming met ondernemers geven we hen een rol in de werving en selectie.
- *Ondernemer in werkgelegenheidsteam*: we halen de ondernemers binnen in het werkgelegenheidsteam.
- *Verregaande samenwerking met ondernemers*: samen met ondernemers gaan we na hoe we nog intensiever kunnen samenwerken op het gebied van re-integratie.
- *Bestandsanalyse bijstandsgerechtigden*: we gaan via een uitgebreide diagnose kijken naar de mogelijkheden van iedere bijstandsgerechtigde en gaan aan de hand hiervan samen met de bijstandsgerechtigde hiervan een individueel ontwikkelplan opstellen.
- *Samenwerken met uitzendbureaus*: om flexibele banen aan te trekken voor uitkeringsgerechtigden zijn we al in gesprek met uitzendbureaus om te onderzoeken welke mogelijkheden er liggen om bij hen een deel van het risico neer te leggen wanneer er even geen werk is voor een persoon of het risico van de flexibilisering van de arbeidsmarkt delen (PPS).
- *Extra alert op bepaalde beroepen*: uit de UWV-gegevens blijkt dat bepaalde beroepen in Eindhoven zowel in de top tien van vacatures als in de top tien van werkzoekenden staan. We gaan extra inzetten binnen het werkgelegenheidsteam om de juiste matches hierin te kunnen maken.

⁴¹Regioplan, M. Groenewoud en R.C. van Geuns, afhakers bij de poort van de bijstand, januari 2013

Ten vierde: iedereen doet mee



Wie (op termijn) aan het werk kan, stimuleren en ondersteunen we waar nodig om dit te bereiken op korte of langere termijn. Er is echter een groep mensen waarvoor dit ook op langere termijn een brug te ver kan zijn. We denken hierbij aan mensen met een loonwaarde minder dan 30% van het minimumloon of aan degenen die om andere redenen niet (meer) gewild zijn op de arbeidsmarkt.

Hen serveren we niet af. Ook hun talenten en mogelijkheden zijn van waarde voor de Eindhovense maatschappij. Voor hen zetten we in op verhoging van de zelfredzaamheid. Ook hierbij geldt: wat iemand kan is leidend. Meedoen met de maatschappij en jezelf en je talenten ontwikkelen is van grote waarde.

Via een gerichte diagnose brengen we de talenten van mensen in kaart. Daarbij onderzoeken we ook hoe zelfredzaam zij zijn. Zelfredzaamheid meten we met de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Deze matrix geeft aan hoe zelfredzaam iemand is op de domeinen: financiën, dagbesteding, huisvesting, huiselijke relaties, geestelijke gezondheid en lichamelijke gezondheid.⁴² In hoeverre iemand meedoet met de maatschappij is af te lezen aan het domein “dagbesteding”. De mate waarin iemand (op dit domein) zelfredzaam is loopt van trede 1 (acute problematiek, d.w.z. “geen dagbesteding en veroorzaakt overlast”) tot trede 5 (volledig zelfredzaam, d.w.z. vast werk en/of volgt opleiding hoger dan startkwalificatie). Aan de hand van deze diagnose maken we een plan van aanpak op maat waarin staat hoe wat wie nodig heeft om te kunnen groeien in zelfredzaamheid. Dit sluit ook aan op het nieuwe wetsvoorstel Wet maatregelen WWB dat in november naar de tweede kamer is gestuurd. Hierin is de verplichting opgenomen om ook voor 27+ers een plan van aanpak op te nemen. Voor 27- direct bij uitkeringsaanvraag, bij 27+ binnen zes maanden na toekenning.

Wij grijpen de toekomstige wettelijke mogelijkheden rondom werken met behoud van uitkering aan om de zelfredzaamheid van mensen op het gebied “dagbesteding” te vergroten. Het is voor mensen ook fijn dat ze weer ergens voor gevraagd worden. Het mag als vanzelfsprekend worden beschouwd dat mensen iets doen voor dat wat ze krijgen, maar we moeten daar niet in doorschieten. Bij de tegenprestatie zoals deze voorheen was ingeregeld was het zo ingewikkeld gemaakt, dat gemeenten hierbij geen kant op konden. Dat willen we anders. Zelfredzaamheid verhogende activiteiten – deze kunnen ook kortdurend zijn - moeten zo ingezet worden dat ze mensen ook echt helpen hun zelfredzaamheid te vergroten. Vanuit de gedachte van eigen kracht moedigen we mensen ook aan zelf in hun netwerk zulke zelfredzaamheidsverhogende activiteiten te zoeken. De specialist participatie controleert dan of de plaats voldoet aan het ontwikkelplan. Dit plan is niet in steen gebeiteld. Op basis van de ervaringen die de persoon opdoet tijdens de activiteiten, de successen die ermee gepaard gaan en de knelpunten die hij tegenkomt, kan de specialist participatie in overleg met de persoon het ontwikkelplan wanneer maar nodig bijstellen.

⁴²De WIJ Eindhoven-generalisten gebruiken de ZRM op dit moment al als instrument om te meten hoe zelfredzaam iemand is en om een plan te kunnen maken hoe deze snel en duurzaam zelfredzaam kan worden.

Tot slot: het verhogen van de zelfredzaamheid in het domein “dagbesteding” heeft regelmatig ook positieve consequenties voor de zelfredzaamheid in andere domeinen, zoals bijvoorbeeld financiën of gezondheid. Dit levert ons daarom sinds de decentralisaties ook direct geld op aan uitgespaarde AWBZ- Wmo of schuldhulpverleningskosten.

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Iedereen doet mee is een expliciete ambitie in “Werken aan morgen”. Kijken we naar de arbeidsmarkt dan zien we dat op dit moment ongeveer een derde deel van de mensen met een bijstands- of Wajonguitkering in Eindhoven een loonwaarde heeft van minder dan 30% van het minimumloon. Deze groep zal naar verwachting in de komende vijf jaar sterk groeien.

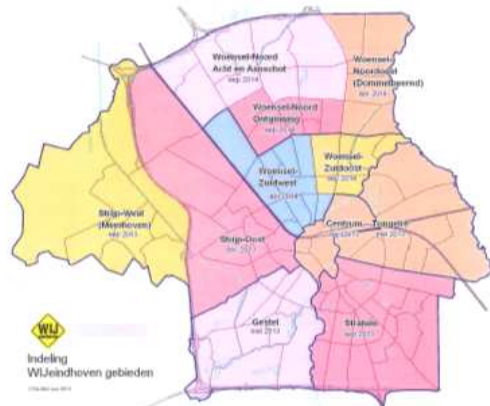
Wat doen we concreet?

- *Dagactiveringstrajecten*: om mensen te laten stijgen op de zelfredzaamheidsmatrix hebben we dagactiveringstrajecten. We bieden hierbij mensen een zinvolle dagbesteding.
- *Buurtbedrijven*: dit zijn bedrijven waar mensen geplaatst kunnen worden in o.a. een participatieplaats. De meeste mensen die hier werken hebben een indicatie voor sociaal werk en kunnen op deze wijze een bijdrage leveren aan het tegengaan van verloedering in de wijk. Zij worden bijvoorbeeld aangesteld als buurtconciërges.
- *Schakelpunt Werk en Activering (onderdeel van het Stedelijk kompas)*: re-integratie en participatie voor dak- en thuislozen.
- *Wsw-plaatsen*: op 20 augustus is het collegevoorstel vastgesteld om 15 SE van Enschede over te nemen en 8 SE in te kopen vanuit het Participatiebudget. Hiermee wordt de wachtlijst Wsw verder teruggedrongen, vindt een betere aansluiting plaats met de verhoogde Rijkstaakstelling in 2014 én kunnen ongeveer 50 extra bijstandsgerechtigden uitstromen naar de Wsw.

Waar gaan we nog meer op inzetten?

- *Diagnose zittend bestand*: we willen ons nog meer dan voorheen gaan richten op het zittend bestand en mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is een goede diagnose cruciaal: wie kan wat en wat moet/kan er verder aangeleerd worden? Het centrale uitgangspunt bij deze diagnoses en de trajecten gericht op betaald werk is dat wordt uitgegaan van mogelijkheden en eigen kracht. Als daarbij ondersteuning nodig is, dan bieden wij deze. Dat kan in de vorm van bijvoorbeeld begeleiding, training of scholing.

Ten vijfde: we werken integraal samen



We willen komen tot een integrale aanpak van het volledige sociaal domein (inclusief de drie decentralisaties) langs de lijnen van “WIJeindhoven”. We zullen onze eigen organisatie hiertoe aanpassen. Dat stelt ons in staat integraler te werken en te denken.

Concreet houdt dit in dat we gaan investeren in de sociale basisstructuur waar iedere Eindhovenenaar gebruik van maakt. Hierdoor is er minder noodzaak extra in te zetten op specifieke groepen.

Wij willen niet ontkrachtend werken, in tegendeel, we willen juist investeren in de eigen kracht en samenkracht in de samenleving. Dit geldt voor alle Eindhovenaren.

Het niveau waarop we integraal samenwerken is de wijk, vlakbij de inwoner. Op deze manier stellen we zijn vraag centraal en organiseren we onszelf - waar nodig - daaromheen. We werken niet alleen integraal samen, we benaderen Eindhovenaren ook integraal, vanuit alle gebieden die voor hem of haar relevant zijn.

Met deze integrale aanpak passen we de uitgangspunten van de door College en Raad gewenste heroverweging van het sociaal domein “WIJeindhoven” toe, gericht op het vergroten van de effectiviteit en in het verlengde daarvan de efficiëntie van wat we doen. Deze innovatie komt neer op de volgende kernbegrippen:

- professionele ontkokering (‘één contactpersoon en één plan per huishouden’);
- *community-based* werken in het sociale domein (gericht op netwerken en steunsystemen);
- daadkrachtige inzet van professionals (‘erop- af’) die dichtbij mensen en hun eigensociale netwerk met mandaat opereren.

De WIJeindhoventeams komen de inwoners in de wijken tegen. Werk maakt een essentieel onderdeel uit van deze aanpak. Het WIJeindhoventeam zal dan ook een deel van het re-integratieproces op zich nemen, als integrale benadering van de klant. De generalist kan het voortraject verzorgen, mensen klaar stomen, motiveren, activeren, verhogen van zelfvertrouwen, en ze op pad sturen om de vacatures op het werkplein te gaan bekijken bijvoorbeeld. Dit zijn bij uitstek de taken van de generalist, mensen serieus nemen, niet van hulp afhankelijk maken, maar aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid en inzet en kijken naar wat ze kunnen.

Op het moment dat het te specialistisch wordt, moet er specialistische kennis betrokken worden. Daarvoor maken we het mogelijk dat generalist en specialist goed samenwerken, waarbij ze niet te star worden aangestuurd, regelruimte en budget krijgen om kleine dingen zelf te regelen en gestimuleerd worden zaken warm over te dragen.

Op dit moment zijn de WIJeindhoventeams nog niet op volle sterkte en nog niet in alle wijken aanwezig. Daardoor kunnen we nu dus nog niet alle verantwoordelijkheid bij ze neerleggen. Dit

kunnen we pas doen nadat na een zorgvuldige transitie de generalist klaar is voor deze taak. Dat deze transitie zorgvuldig gebeurt is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Naar werkgevers toe is zelfs het sociaal domein niet groot genoeg om in samen te werken als gemeente. Een werkgever spreekt de gemeente over werkzoekenden, maar ook over stoeptegels en veiligheid. Onze ambitie is deze samen te voegen en als gemeente één aanspreekpunt te bieden. Op deze manier is er voor werkgevers bij de gemeente meer mogelijk en daardoor voor de gemeente en werkzoekenden meer wisselgeld om werkgevers bereid te maken werkzoekenden te plaatsen.

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Dit speerpunt komt voort uit de ambities “we denken van buiten naar binnen”, “we gaan uit van de kracht van mensen” en “we werken meer dan ooit samen”. Wat betreft de arbeidsmarktontwikkelingen zien we dat er in de komende periode meer mensen met een loonwaarde onder de 30 procent zullen komen. Deze mensen zullen relatief vaker dan anderen problemen hebben op meerdere terreinen (behalve werk bijvoorbeeld ook gezondheid).

Wat doen we concreet?

We gaan na welke slimme combinaties we kunnen maken binnen de 3D-aanpak. We zouden bijstandsgerechtigden bijvoorbeeld werkleerarrangementen kunnen aanbieden in het leerlingenvervoer of in de Wmo.

Waar gaan we nog meer op inzetten?

De WIJehoventeams mogen gebruik maken van gelden die er zijn en belegd zijn bij de mdt's om arbeidsinschakeling van bijstandsgerechtigden in de wijken mogelijk te maken als onderdeel van een integrale aanpak.



Ten zesde: we weten wat we doen

In ons werkgelegenheids- en participatiebeleid zijn we als gemeente Eindhoven – net als in al ons beleid – gebonden aan een zo effectief en efficiënt mogelijke inzet van de beschikbare middelen. Het betreft immers gemeenschapsgeld dat uit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid zo nuttig mogelijk

ingezet moet worden. Dit betekent ten eerste dat we de middelen alleen gebruiken voor zover mensen ondersteuning ook echt nodig hebben. Ten tweede betekent het dat we heel goed weten wat we doen. Daarom stellen we onszelf in al ons werkgelegenheids- en participatiebeleid SMART meetbare doelen. We meten regelmatig of we deze doelen halen en achterhalen de kritische succesfactoren van onze acties. Instrumenten die niet (goed) blijken te werken stellen we bij of schaffen we af. Bij de keuze van inzet van instrumenten gebruiken we de kennis van wat werkt en wat niet werkt die al elders is opgedaan en die we zelf voortdurend bewust opdoen.

Hoe volgt dit speerpunt uit de collegeambities en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

In “Werken aan morgen” kiezen we duidelijk via sociaal bezuinigen voor een efficiënte inzet van middelen via maatwerk. Hiervoor is het essentieel te weten wat we doen. Wat betreft de arbeidsmarkt zien we dat we te maken krijgen met een groter wordende doelgroep die participatie en re-integratie nodig heeft. Het is – in combinatie met de bezuinigen – noodzakelijk heel gericht goed werkende instrumenten in te zetten die passen bij de mensen waarvoor we ze inzetten.

Wat doen we concreet?

- *SMART doelen stellen en deze evalueren:* op dit moment hebben we van alle maatregelen de gewenste doelen omschreven in de programmabegroting.⁴³ Voor de verhoging op de zelfredzaamheidsmatrix zijn de doelstellingen bijvoorbeeld: we zorgen ervoor dat:
 - o “het aantal zelfredzame Eindhovenaren de komende jaren niet zal dalen”
 - o “we de komende jaren relatief minder bijstandsgerechtigden blijven houden dan het landelijk gemiddelde”
 - o “het percentage van de Eindhovenaren met een laag inkomen dat niet meedoet de komende jaren daalt van 9% tot 7%.”
- *Periodieke managementverantwoording:* iedere maand zal sector Werk een periodieke managementverantwoording over de besteding van het participatiebudget aanbieden aan de directeur en de wethouder. Hierin staat of alles volgens planning loopt en wat de resultaten zijn. Hierdoor is tijdig bijsturen voortdurend mogelijk.

Waar gaan we nog meer op inzetten?

- *Diagnose zittend bestand:* we willen meer kennis over de talenten van werkzoekenden. Ook willen we weten welke ondersteuning zij (eventueel) nodig hebben om aan het werk te kunnen. Dit willen we weten omdat we intensief aan de slag gaan met mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (de “middengroep”) en maatwerk te

⁴³Programmabegroting Eindhoven, 2014-2017

kunnen bieden aan ondernemers. Met deze kennis en het aan de slag gaan met deze kennis verbeteren we de match tussen ondernemers en werkzoekenden.