

Aan:
de voorzitter en de leden van
provinciale staten van Drenthe

Assen, 18 mei 2004
Ons kenmerk 20/6.17/2004005093
Behandeld door mevrouw J.A. Otten (0592) 36 53 49
Onderwerp: Startnotitie kader voor projectontwikkeling arbeidsmarkt

Geachte voorzitter/leden,

Graag informeren wij u over onze voornemens op het gebied van de arbeidsmarkt. Daarom ontvangt u hierbij de Startnotitie voor arbeidsmarktprojecten 2004-2007. Het gaat om een uitwerking van het Collegeprogramma. De notitie is bedoeld als uitvoeringskader.

In deze brief wordt de inhoud, maar ook het kader waarbinnen de arbeidsmarktnota valt, kort toegelicht.

Kader

Om de werkgelegenheid in Drenthe te bevorderen hebben wij gekozen voor een integraal Programma werk, onderwijs en kennisinfrastructuur. De Startnotitie voor arbeidsmarktprojecten is één van de bouwstenen voor het uitvoeren van dit programma.

Deze nota staat dus niet op zichzelf.

In uw vergadering van 21 april 2004 hebt u de Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur vastgesteld. In deze agenda zijn acties opgenomen die moeten bijdragen aan een betere relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het voorkomen van jeugdwerkloosheid. In de Startnotitie voor arbeidsmarktprojecten zijn ook deze acties weer opgenomen, zodat er een samenhangend pakket aan maatregelen en acties kan worden gepresenteerd voor het dynamische en complexe beleidsveld van de arbeidsmarkt.

Speerpunten van beleid

De in de nota gekozen speerpunten van beleid zijn die thema's waarin zich knelpunten voordoen en waarin de provincie ook een belangrijke aanvullende rol kan vervullen ten opzichte van verantwoordelijke partijen als bijvoorbeeld gemeenten en werkgeversorganisaties.

De gekozen thema's zijn het bevorderen van werkgelegenheid voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt, het bestrijden van jeugdwerkloosheid en het tegengaan van voortijdig schoolverlaten, het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het bevorderen van de scholing van werkenden en werkzoekenden. Welke acties wij daartoe ondernemen kunt u in de nota lezen.

Voor de uitvoering hebt u in het kader van de Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur op 21 april 2004 reeds € 500.000,-- beschikbaar gesteld.

In de Voorjaarsnota wordt voorgesteld om in 2006 nogmaals eenmalig € 500.000,-- voor dit beleid in te zetten. Voor de financiering van de acties gericht op het bevorderen van werkgelegenheid voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt zal een beroep worden gedaan op het Fonds flexibel beleid.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,

, secretaris

, voorzitter

Bijlage(n):
jh/coll.

Werken in Drenthe:
startnotitie voor
arbeidsmarktprojecten
2004-2007



PROVINCIE DRENTHE

WERKEN IN DRENTHE

Startnotitie voor arbeidsmarktprojecten 2004-2007

Mei 2004

INHOUD

1.	INLEIDING	5
2.	DE DRENTSE ARBEIDSMARKT	7
2.1.	Features en facts rond werkgelegenheid, werkloosheid en arbeidsmarktdeelname	7
2.2.	Arbeidsmarktbeleid, beleidsontwikkelingen en trends	8
2.3.	Conclusies	9
2.4.	Provinciaal beleid tot nu toe	10
3.	NAAR EEN NIEUW KADER	13
3.1.	Provinciale rol	13
3.2.	Beleidsdoelstelling	14
3.3.	Aanpak: bottom up en vraaggestuurd samenwerken	14
4.	NAAR DE INHOUD: EEN ACTIEPROGRAMMA	15
4.1.	Versterken arbeidsaanbod en bevorderen werkgelegenheid onderkant arbeidsmarkt	15
4.2.	Jeugd en arbeidsmarkt: aanpak jeugdwerkloosheid en voorkomen van voortijdige schooluitval	17
4.3.	Onderwijs en arbeidsmarkt	18
4.4.	Scholing van werkenden en werkzoekenden	19
5.	FINANCIERING	21
6.	SAMENVATTING ACTIEPROGRAMMA	23
	AFKORTINGENWIJZER	25

1. INLEIDING

In Drenthe aan het werk en aan het werk blijven, dat is het centrale doel van het bestuursprogramma.

De toenemende werkloosheid baart ons zorgen. Ook de positie van de jongeren en schoolverlaters in deze slechte economische situatie houdt ons bezig. Wij willen graag iets doen. Wij willen investeren in leren, scholing en kennisontwikkeling om de Drentse economie vitaal te houden. Maar wij willen ook investeren in die mensen die werkloos zijn, zodat als de economie weer aantrekt, Drenthe over een goed arbeidspotentieel beschikt. Bovenal willen wij voorkomen dat mensen werkloos raken. Kortom, wij willen iets doen, maar dat is niet eenvoudig. De provinciale rol in het arbeidsmarktbeleid is een aangemeten rol en de context waarbinnen het provinciale arbeidsmarktbeleid kan worden geformuleerd is voortdurend in beweging. Overheidsmaatregelen komen en gaan en instituties worden opgebouwd en weer afgebouwd. Daarnaast is de economische conjunctuur uiteraard van grote betekenis voor het te voeren arbeidsmarktbeleid. De veranderingen van de afgelopen jaren maken een herpositionering van de provincie op dit terrein nodig. De provincie heeft geen formele taken en dat zorgt ervoor dat de positie van de provincie niet altijd even helder is. Het is daarom van belang de provinciale beleidsdoelstellingen op dit terrein helder te formuleren, zodat onze activiteiten in samenhang vorm kunnen krijgen maar ook projectvoorstellen getoetst kunnen worden. Het gaat in deze notitie om keuzes om arbeidsmarkt doelstellingen, binnen de beperkte provinciale mogelijkheden, een gezicht te geven. In deze notitie wordt ons actieplan voor 2004-2007 gepresenteerd.

Vraagstelling

Wat zijn de (toekomstige) arbeidsmarktproblemen in Drenthe, welke provinciale doelstellingen kunnen hiervan worden afgeleid en hoe gaan wij die realiseren in de bestuursperiode 2003-2007?

Subvragen

- Hoe staat Drenthe ervoor op het gebied van werkgelegenheid, werkloosheid en arbeidsaanbod? (Hoofdstuk 2)
- Wat zijn relevante ontwikkelingen? (Hoofdstuk 2)
- Welke knelpunten doen zich voor op de Drentse arbeidsmarkt? (Hoofdstuk 2)
- Wat is de provinciale rol op het beleidsterrein arbeidsmarkt en hoe verhoudt deze zich tot andere partijen? (Hoofdstuk 3)
- Wat zijn de beleidsprioriteiten van het provinciebestuur? (Hoofdstuk 3)
- Op welke manier kunnen de prioriteiten vanuit de rol van de provincie worden ingevuld? (Hoofdstuk 4)

Doel nota

Het doel van deze nota is het bieden van een helder en overzichtelijk perspectief voor de acties die de provincie Drenthe uitvoert bij het bevorderen en optimaliseren van het "leren en werken" in de provincie.

2. DE DRENTSE ARBEIDSMARKT

2.1. Features en facts rond werkgelegenheid, werkloosheid en arbeidsmarktdeelname

De cijfers zijn afkomstig uit de Noordelijke arbeidsmarktverkenning 2003.

- De groei van de werkgelegenheid is in 2002 tot stilstand gekomen, met als gevolg dat het aantal mensen zonder werk fors is toegenomen in 2003. Tot 2002 lag het landelijke en regionale werkloosheidspercentage laag. In 2004 is er per saldo sprake van een verwachte werkgelegenheidssteruggang van -0,5%.
- De regionale spreiding van deze werkgelegenheidsontwikkeling is binnen Drenthe niet overal gelijk. Van de grote Drentse gemeenten kent alleen Assen een lichte toename van de werkgelegenheid (+1,6%). Dit wordt verklaard uit de sterke oriëntatie van deze stad op de dienstensector. Aan de andere kant laten met name Meppel (-2,6%) en Emmen (-2,4%) een verder verlies van banen zien. In Meppel gaat het hierbij met name om een vermindering van het aantal banen in de bouw, terwijl Emmen vooral verlies van industriële werkgelegenheid kent.
- Het aantal niet-werkende werkzoekenden in Drenthe is in 2003 met bijna 5.000 personen gestegen (tot bijna 21.000 werkzoekenden) (bron Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)), een toename van bijna 28%. Hoewel exacte gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek nog niet beschikbaar zijn, is de inschatting dat het aantal mensen dat werk zoekt op ruim 10% van de beroepsbevolking komt. Daarmee ligt de Drentse werkloosheid zo'n anderhalf procentpunt boven het nationale niveau. De werkloosheid blijft naar verwachting stijgen, met name onder jongeren en ouderen.
- De specifieke aansluiting van vraag- en aanbodkenmerken, naar opleidingsniveau en beroep, laat in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt wel degelijk krapte zien, terwijl in andere segmenten sprake is van een ruime arbeidsmarkt. Voor lagere beroepen is er over het algemeen voldoende aanbod van arbeid om aan de vraag te voldoen. Voor de hogere beroepen zal daarentegen de arbeidsmarkt in 2004 redelijk krap zijn.
- Drenthe kent een harde kern langdurig werklozen. Het gaat om een groep mensen waarbij sprake is van een opeenstapeling van problemen, zoals de combinatie van een lage opleiding met problemen op het vlak van gezondheid, psyche en sociale vaardigheden. In 2002 was bijna de helft van de bijstandgerechtigden langdurig werkloos.
- Het opleidingsniveau in Drenthe is fors lager dan het landelijk gemiddelde. Het aandeel lager en middelbaar opgeleiden is fors hoger dan landelijk.
- De jeugdwerkloosheid loopt hard op, net als het aantal voortijdig schoolverlaters. In een jaar tijd (december 2002-december 2003) is de werkloosheid onder jongeren, conform de landelijke groei, toegenomen met bijna 24%. Absoluut gezien gaat het (eind 2003) om ongeveer 1.900 werkzoekende jongeren onder de 23 jaar.

- In Drenthe zijn er relatief veel mensen aangewezen op een gesubsidieerde baan. Het aandeel WAO'ers (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) in de Drentse beroepsbevolking is 9%. Dit is bijna 1,5%-punt boven het landelijk gemiddelde. Het aandeel van gesubsidieerde arbeid in de totale werkgelegenheid is in Drenthe (met name door de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)) tweemaal zo hoog als het landelijk gemiddelde. Ruim 4% van de banen in Drenthe is gesubsidieerd. In navolgende tabel (2002) is aangegeven hoe de gesubsidieerde banen zich verhouden tot het totaalaantal banen.

Tabel 1 Gesubsidieerde banen in Drenthe in 2002

Vormen van gesubsidieerde banen	Absoluut	% van totaal aantal banen
In- en doorstroombanen (ID-banen)	880	0,50
WIW (Wet inschakeling werkzoekenden)	1.235	0,75
WSW	4.972	3,00
Totaal	7.087	4,30

2.2. Arbeidsmarktbeleid, beleidsontwikkelingen en trends

In Nederland geldt het uitgangspunt dat iedereen die kan werken ook werkt en, een niet onbelangrijk maatschappelijk doel, ook werk heeft. Het beleid is primair gericht op het bevorderen van de arbeidsmarktdeelname en daarmee ook het beperken van het aantal uitkeringsgerechtigden.

In een goed werkende arbeidsmarkt is iedereen die kan werken ook aan het werk. Daarbij wordt voldaan aan de arbeidsvraag van werkgevers in kwalitatieve en kwantitatieve zin. Dat betekent dat er voldoende arbeidsaanbod is om aan de vraag van de werkgevers te voldoen en ook dat de kwalificaties van de beroepsbevolking aansluiten bij de vraag van het bedrijfsleven. Dit samenbrengen van vraag en aanbod is een dynamisch proces waarop veel factoren van invloed zijn. In grote lijnen is het mogelijk om de ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodkant aan te geven. De belangrijkste trends en beleidsontwikkelingen worden hierna per kopje toegelicht.

Veranderend rijksbeleid: nieuwe wetgeving

De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de arbeidsmarkt ligt primair bij werkgevers-(organisaties)/Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) en gemeenten. Zij hebben de primaire zorg voor het aan het werk helpen van werkzoekenden en het aan het werk houden (inzetbaarheid) van werknemers. In de SUWI (structuur uitvoering werk en inkomen, ingevoerd op 1 januari 2002) is een duidelijke scheiding aangebracht in de verantwoordelijkheden van de verschillende spelers. De matching van arbeidsvraag en arbeidsaanbod verloopt binnen SUWI nog moeizaam. Het nieuwe CWI, de reïntegratiebedrijven en gemeenten spelen daarin een belangrijke rol, naast uiteraard het bedrijfsleven. Een goede aansluiting moet nog worden gevonden.

Regionale afstemming

Voor de afstemming van beleid en middelen op de regionale arbeidsmarkt, schrijft SUWI de regionale platforms arbeidsmarkt (RPA's) voor. Deze platforms functioneren vanaf 2002. Initiatiefnemers voor deze RPA's zijn de gemeenten. Echter, tot nog toe zijn de resultaten van de RPA's bescheiden. Bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid wordt door de verantwoordelijke partijen een gebrek aan organiserend vermogen geconstateerd en een teveel aan aanbodgerichte initiatieven. De regievoering over de arbeidsmarkt is neergelegd bij gemeenten. Deze

lokale verantwoordelijkheid komt niet overeen met een arbeidsmarkt die op zijn minst gemeentegrenzen overschrijdt. Er is in Drenthe vooralsnog geen sprake van een regionale aanpak van arbeidsmarktzaken terwijl alle spelers wel het belang daarvan onderkennen. Het zijn met name de kleine gemeenten die behoefte hebben aan ondersteuning en samenwerking.

Forse rijksbezuinigingen op reïntegratiebudgetten

Met de invoering van de nieuwe Wet werk en bijstand per 1 januari 2004, ligt de volledige financiële en beleidsmatige verantwoordelijkheid voor werk en inkomen bij de gemeenten. Gemeenten bepalen hun eigen reïntegratiebeleid en de inzet van middelen. Wettelijke regelingen als de ID- en WIW-banen zijn komen te vervallen. Wat betekent dit? Gesubsidieerde banen maken een substantieel deel uit van de werkgelegenheid in Drenthe (zie tabel 1). Naast het feit dat een dergelijke baan mensen een zinvolle bezigheid geeft en een belangrijke maatschappelijke functie vervult, is het voor een grote groep ook een eerste stap van reïntegratie naar werk. De forse bezuinigingen van het Rijk op de budgetten voor gesubsidieerde banen leiden tot problemen met de financiering van deze banen. Voor 2004 is dit door de gemeenten reeds opgevangen. Toch zal uitstroom uit gesubsidieerde banen noodzakelijk blijven. Het "op slot" zitten van de gesubsidieerde banen is in Drenthe een onderkend probleem. Met het van kracht worden van de nieuwe Bijstandswet, inclusief de bezuinigingen op de reïntegratiebudgetten van gemeenten, is er sprake van nieuw beleid met betrekking tot de gesubsidieerde banen. Iedere gemeente is vanaf 2004 verantwoordelijk voor een eigen reïntegratiebeleid; gesubsidieerde banen zijn hiervan een onderdeel. Effect van de nieuwe Wet werk en bijstand kan zijn dat gemeenten ervoor kiezen hun reïntegratiemiddelen alleen in te zetten voor de groep mensen die kansrijk is op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat er minder aandacht wordt voorzien voor langdurig werklozen. Juist voor deze groep zijn gesubsidieerde banen van belang. De nieuwe Wet werk en bijstand biedt volop mogelijkheden voor gesubsidieerde arbeid. Zonder een goede aanpak echter, bestaat het risico dat gesubsidieerde arbeid wegvloeit.

Aard van de werkgelegenheid verandert: leven lang leren steeds belangrijker

Het menselijk kapitaal is voor bedrijven en dienstverlenende instellingen een steeds belangrijker productiefactor. Investeren in kennis en innovatie is nodig om op een steeds meer internationaal wordende afzetmarkt te kunnen concurreren. Aan (toekomstige) werknemers worden andere eisen gesteld. In dit kader vraagt het bedrijfsleven ook om meer aandacht voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Om de flexibele inzetbaarheid van mensen te vergroten, maar ook om knelpunten in de personeelsvoorziening tegen te gaan, kan (op)scholing een effectief middel zijn.

Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking

Door de ontgroening en vergrijzing gaat de Drentse beroepsbevolking de komende jaren fors van samenstelling veranderen, met specifieke consequenties voor bepaalde sectoren (landbouw, zorg en onderwijs) en het personeelsbeleid van branches en ondernemers. Van de noordelijke provincies vergrijst Drenthe het snelst.

2.3. Conclusies

De belangrijkste ontwikkelingen samengevat:

- de gevolgen van de demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) leiden op termijn tot tekorten aan personeel. Investeren in het vergroten van de arbeidsmarktdeelnemers blijft daarom de komende jaren van belang. Het gaat dan niet alleen om nieuwe groepen maar ook het actief bemiddelen van nieuwe werklozen en het "arbeidsfit" houden van deze groep. Investeren in de kwalificaties van het aanbod is van groot belang;

-
- aandacht voor zwakke doelgroepen blijft vanuit rechtvaardigheidsoverwegingen van belang. Door nieuwe wetgeving en beperktere budgetten voor werk en inkomen, is de positie van deze groepen op gemeentelijk niveau kwetsbaarder;
 - de jeugdwerkloosheid loopt snel op, urgentie om dit aan te pakken is hoog;
 - leven lang leren is noodzaak in de steeds kennisintensievere economie. Dit betekent investeren in scholing, scholingsinfrastructuur en zorgdragen voor een goede aansluiting tussen gevraagd en aangeboden kwalificaties;
 - "organiserend vermogen" is van belang om de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren;
 - de huidige "overlegstructuren" functioneren suboptimaal en daarmee ook de infrastructuur waarin dienstverlening van verschillende organisaties aan elkaar wordt verbonden.

2.4. Provinciaal beleid tot nu toe

Arbeidsmarktbeleid maakt integraal deel uit van ons economisch beleid omdat een goede werking van de arbeidsmarkt een belangrijke voorwaarde is voor de gewenste economische ontwikkeling. Het stimuleren en behoud van werkgelegenheid stelt eisen aan de Drentse beroepsbevolking. Ons provinciale arbeidsmarktbeleid komt dus enerzijds voort uit efficiencyoverwegingen - het efficiënter bij elkaar brengen van vraag en aanbod (kwalitatief en kwantitatief), het samenbinden en samenbrengen. Anderzijds voelt de provincie zich verantwoordelijk voor de zwakkeren in de samenleving. In deze tijd van een teruglopende economie staat behoud van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen hoog op de Drentse politieke agenda.

Het provinciale arbeidsmarktbeleid heeft tot nu toe vorm gekregen volgens de geschetste twee sporen en kaders.

1. Convenant arbeidsmarkt: het bevorderen van de arbeidsparticipatie met gemeenten als belangrijkste partner.
2. Kompas-programma: de activiteiten gericht op het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt zijn ingevuld in SNN-verband.

Convenant arbeidsmarkt

De afgelopen jaren lag de taakopvatting van de provincie Drenthe bij het impulsen geven aan een samenhangend en vernieuwend arbeidsmarktbeleid. In 2000 is door provincie, Drentse gemeenten, CWI en UWV een Convenant arbeidsmarkt gesloten. Een sterke focus lag op het versterken van het arbeidsaanbod (en het verkrijgen van Europese middelen) in samenwerking met de Drentse gemeenten, CWI en UWV. In het kader van het convenant zijn vele initiatieven (projecten als Digitale trapveldjes, website NedWerk, arbeidsmarktpaspoort, wijkgerichte aanpak en dergelijke) in gang gezet om de arbeidsmarktdeelnemers in Drenthe te vergroten. Als doelgroep is gekozen voor de groep langdurig werklozen. Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het vormgeven van activerend arbeidsmarktbeleid. De grotere gemeenten fungeerden als trekkers bij de projectontwikkeling en de provinciale rol was coördinerend.

Het Convenant arbeidsmarkt is in 2002 geëvalueerd. Op dat moment waren de regionale arbeidsmarktplatforms nog maar net actief. Afsproken is toen om de uitvoering van het convenant voort te zetten. De thema's bleven overeind: Bevorderen participatie vrouwen en WAO-ers, Bevorderen doorstroom gesubsidieerde arbeid, Realiseren van nieuwe werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt en Versterking van het sociaal leefklimaat in relatie met terugdringen van de werkloosheid. Ingezet werd om actuele thema's in gezamenlijkheid vorm te geven. Door allerlei ontwikkelingen met betrekking tot nieuwe wetgeving en aanbestedingsregels en lopende projecten zijn er in 2003 geen nieuwe projecten van de grond gekomen.

Dit had ook te maken met de ontwikkeling dat de rol van gemeenten als regievoerder op de arbeidsmarkt is versterkt en dat daarbij ook netwerkfaciliteiten in de vorm van RPA's zijn opgericht. Hierdoor is de provinciale sterk initiërende rol met betrekking tot versterking van het arbeidsaanbod in principe veranderd en soms ook verminderd. Het feit dat Drenthe is opgedeeld in twee RPA regio's droeg daaraan bij. De gemeenten Assen, Tynaarlo, Aa en Hunze en Noordenveld zijn aangesloten bij het RPA Centraal Groningen. De overige gemeenten vormen het RPA Zuid- en Midden-Drenthe. Het secretariaat van dit platform wordt gevoerd door de gemeente Emmen. De RPA's hebben zich de afgelopen twee jaar moeten bewijzen. Dat is niet helemaal gelukt. Wel is inmiddels de rijksfinanciering van de RPA's gestopt. De verwachting is dat de RPA's blijven bestaan. Op dit moment wordt de discussie daarover nog gevoerd.

Samenwerkingsverband Noord-Nederland

Arbeidsmarktbeleid maakt integraal deel uit van het Kompas-programma. Het vraaggerichte arbeidsmarktbeleid wordt in SNN-verband en met Kompas-financiering uitgevoerd.

Met Kompas op Koers is nadrukkelijk ingezet op het versterken van het beroepsonderwijs in Noord-Nederland en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. In 2004 zal dit thema in SNN-verband ook verder worden uitgewerkt.

Een ander speerpunt van de noordelijke provincies is vraaggerichte scholing. Dit houdt in dat er aandacht is voor de door het bedrijfsleven gevraagde scholing van werklozen en werkenden. Doelstelling is het versterken en upgraden van het arbeidspotentieel binnen ondernemingen en bedrijven waardoor de concurrentiekracht van het bedrijfsleven wordt versterkt maar ook het voorkomen van werkloosheid. In het Noorden blijft het aantal scholingsinitiatieven vanuit het bedrijfsleven achter. Dit heeft te maken met de keuze van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om de middelen en het initiatief voor het organiseren van vraaggerichte scholingsprojecten neer te leggen bij O&O-fondsen (sectorale Opleidings- en ontwikkelingsfondsen). Probleem is nu dat de O&O-fondsen met name in het westen van Nederland zijn gevestigd en daar ook hun opleidingsinfrastructuur hebben. Dit is vaak te ver weg voor de kleine bedrijven in het Noorden. In de regio is veelal geen passend scholingsaanbod voorhanden, (moet ook georganiseerd worden), waardoor de scholing van werknemers hier achterblijft. Er is een probleem met betrekking tot het organiserend vermogen van het bedrijfsleven. Omdat in het verleden bewezen is dat scholingsprogramma's succesvol zijn in het Noorden als er maar een goede uitvoeringsorganisatie actief is (toen Arbeidsvoorziening), hebben de staten in 2002 besloten de scholing van werkenden te stimuleren via een noordelijk project bij het Bureau Ontwikkeling Arbeidsmarktprojecten (BOA) van de provincie Groningen. Omdat het BOA inmiddels is opgeheven, wordt in 2004 het project onder een nieuwe noemer voortgezet. Het project gaat verder als een gezamenlijk project van de noordelijke provincies en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het stimuleren van Human Resource Management (HRM) bij het noordelijke bedrijfsleven is een derde actiepunt van het SNN. HRM is gericht op het optimaal laten functioneren van het personeel binnen het bedrijf. Er is aandacht voor scholing, arbeidsomstandigheden en capaciteiten en wensen van het personeel. HRM-beleid heeft verder tot doel het verloop onder het personeel te verkleinen, arbeidsgerelateerde ziekte te voorkomen en in te spelen op toekomstige personeelsbehoefte van het bedrijf. Bij met name kleine bedrijven krijgt het HRM-beleid onvoldoende aandacht, hetgeen veelal te wijten is aan het ontbreken van een professionele beroepskracht personeelsbeleid. Er zijn Kompas-subsidies beschikbaar op het terrein van HRM-beleid, maar deze worden nog onderbenut. Met name midden- en kleinbedrijven (MKB's) zouden actief op het belang van HRM-beleid gewezen kunnen worden. In 2004 wordt in SNN-verband nagegaan hoe HRM meer onder de aandacht van MKB's kan worden gebracht.

3. NAAR EEN NIEUW KADER

3.1. Provinciale rol

Onze activiteiten gericht op het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en de deelname aan de arbeidsmarkt en samenleving komen voort uit onze verantwoordelijkheid voor de economie en het welzijn van de Drentse burgers. Er is nadrukkelijk geen sprake van een uitvoerende rol. Bij de keuze van onze activiteiten willen wij aanvullend zijn ten opzichte van de activiteiten van de verantwoordelijke actoren. Wij zien onze rol als stimulerend, initiërend, aanvullend en ondersteunend, belangenbehartigend en soms ook coördinerend. Zowel het bedrijfsleven als de gemeenten worden veelal in beslag genomen door de problemen van de dag. Een minder draaiende economie en de oplopende werkloosheid, met name onder jongeren, houden de gemoederen op dit moment bezig. Juist omdat de provincie geen formele taken heeft op het terrein van arbeidsmarktbeleid, is zij in staat activiteiten te ontplooiën die inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de langere termijn. De link van arbeidsmarktbeleid met het economisch beleid van de provincie en het onderwijsbeleid wordt verder uitgewerkt in de Programmalijn werk, onderwijs en kennisinfrastructuur.

In navolgende tabel wordt onze rolopvatting geconcretiseerd in taken en activiteiten.

Tabel 2 Provinciale rollen onderscheiden

Rol	Omschrijving
Initiator	Provincie brengt partijen bijeen en start initiatieven op als er sprake is van lacunes of witte vlekken.
Stimulator	Provincie stimuleert initiatieven door bijvoorbeeld financiële en organisatorische input te leveren.
Ondersteuner	Provincie schept randvoorwaarden voor arbeidsmarktontwikkelingen door het in stand houden van overkoepelende zaken (een effectieve overlegstructuur). De provincie draagt zorg voor afstemming tussen betrokken organisaties. Ook kan de provincie adviseren en ondersteunen bij de werving van subsidies gericht op het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en de participatie van doelgroepen.
Lobby	Provincie is pleitbezorger in Den Haag en Brussel.
Coördinator	Provincie stemt initiatieven af.
Faciliteren van arbeidsmarktinformatie, onderzoek en projecten	Provinciale overheid kan op verzoek van probleemeigenaren onderzoek en projecten faciliteren door het op maat leveren van kennis, ervaring, menskracht, organiserend vermogen en eventueel middelen.

3.2. Beleidsdoelstelling

De centrale doelstelling van het provinciale arbeidsmarktbeleid luidt als volgt.

Het verbeteren van de concurrentiepositie van het Drentse bedrijfsleven door middel van het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en het versterken van het arbeidsaanbod door het vergroten van de arbeidsmarktdeelname en het scholingsniveau van de Drentse beroepsbevolking.

In deze tijd van toenemende werkloosheid en teruglopende werkgelegenheid leggen wij onze prioriteit bij de arbeidsmarktpositie van jongeren en kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Wij willen voorkomen dat een nieuwe generatie langdurig werklozen ontstaat. Echter, omdat er sprake is van een structureel lage groei van het arbeidsaanbod zal er blijvend aandacht moeten zijn voor het op peil houden van het arbeidsaanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief. Dit betekent zowel het arbeidsaanbod vergroten door niet-werkenden te activeren als het aan het werk houden van het zittende personeel. Wij willen hiertoe inzetten op scholing.

3.3. Aanpak: bottom up en vraaggestuurd samenwerken

Gezien de schaal van de huidige problemen (fors oplopende werkloosheid op korte termijn en problematiek met betrekking tot vergrijzing) is een regionale aanpak wenselijk. De vooral stimulerende rol van de provincie moet leiden tot winst in effectiviteit en efficiëntie en het snel aanpakken van maatschappelijk urgente problemen als het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Samenwerking met de verantwoordelijke partijen op de arbeidsmarkt is noodzakelijk.

De provincie hanteert de volgende uitgangspunten.

- De provincie stimuleert en werkt samen met de actoren op de arbeidsmarkt.
- Investeren in het totstandkomen van vernieuwende projecten.
- Successen uitdragen.
- Investeren in randvoorwaarden om scholing en inzetbaarheid van de werkenden in Drenthe te versterken.
- Bottom up.
- Faciliterend.

Samen met partners

Het realiseren van de provinciale arbeidsmarkt doelstellingen kan niet zonder dat de provincie opereert in samenwerkingsverbanden met de actoren op de arbeidsmarkt. Als het gaat om projectontwikkeling dan heeft de provincie verschillende opties: het RPA, het netwerk van het covenant of zelf doen.

Het covenant loopt echter in 2004 af. De provincie neemt deel aan de beide RPA's die in Drenthe actief zijn. Vooralsnog wordt uitgegaan van het RPA als platform waarin de provincie haar rol kan spelen en initiatieven kan oppakken en inbrengen. Afhankelijk van hoe de RPA's in Drenthe verdergaan is het Drentse overkoepelende overleg van groter of minder belang.

De belangrijkste partners voor de provincie zijn de gemeenten, brancheorganisaties en het bedrijfsleven, Regionale Opleidingencentra, Hogescholen en in mindere mate UWV en CWI('s).

4. NAAR DE INHOUD: EEN ACTIEPROGRAMMA

Op grond van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ervaringen met het huidige provinciale arbeidsmarktbeleid wordt nu een voorstel gedaan voor provinciaal beleid en acties in deze collegeperiode.

De provincie zet menskracht in voor de ontwikkeling van nieuwe projecten en initiatieven. Het zwaartepunt van onze provinciale activiteiten ligt bij het ondersteunen van scholingsprojecten en het ondersteunen van initiatieven die vanuit de vraagkant van de arbeidsmarkt ontstaan. Wij constateren hier een gebrek aan organiserend vermogen bij het bedrijfsleven. Hierdoor blijven veel initiatieven liggen. De provincie kan hierin een (samenbindende en organiserende) rol vervullen.

Gemeenten zijn primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van het arbeidsaanbod. De provincie kan gemeenten hierbij ondersteunen. Het kader hiervoor is het Convenant arbeidsmarkt. De provincie legt prioriteit bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van kansarme groepen. Dit komt tot uiting in onze inspanningen gericht op het scheppen van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, al dan niet gesubsidieerd.

Er is een viertal thema's uitgewerkt. De activiteiten die worden ondernomen om invulling te geven aan de doelstellingen binnen het thema vertonen soms overlap. In hoofdstuk 6 is de inhoud schematisch samengevat.

De financiering van projecten die in het kader van dit actieprogramma worden uitgevoerd, is afkomstig uit verschillende bronnen: Fonds flexibel beleid, Kompas of de Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur.

4.1. Versterken arbeidsaanbod en bevorderen werkgelegenheid onderkant arbeidsmarkt

De provinciale zorg is of de bezuinigingen op de gesubsidieerde banen niet leiden tot een verlies aan werkgelegenheid en meer mensen in een uitkeringssituatie. De provincie kan het financieringsprobleem voor gesubsidieerde banen niet oplossen. Op korte termijn lijkt het zinvol om in te zetten op het stimuleren van uitstroom uit gesubsidieerd werk en het zoeken naar nieuwe financieringsmanieren voor gesubsidieerde banen. De provincie werkt samen met gemeenten binnen het kader van het convenant aan reïntegratieactiviteiten en vormen van gesubsidieerd werk in relatie tot concrete vragen van het bedrijfsleven. Wij zetten ons in om de expertise in begeleiding van werklozen te behouden.

Een groot deel van de (langdurig) werklozen heeft een lage opleiding, terwijl banen op dit niveau steeds schaarser worden. Door de rijksbezuinigingen op de reïntegratiebudgetten van gemeenten staan de gesubsidieerde banen onder druk. Uitstroom uit de gesubsidieerde banen is noodzakelijk om gemeenten de financiële ruimte te bieden voor het instandhouden van de gesubsidieerde banen.

Ook is het van belang nieuwe werkgelegenheid, juist voor deze groep, te creëren. Dit kan zowel reguliere arbeid als werkervaringsplaatsen betreffen. Nieuwe mogelijkheden voor nieuwe werkgelegenheid kunnen gefinancierd worden met middelen uit het Kompas-programma.

Doelstelling is het vergroten van de vraag naar arbeid waardoor de doelgroep uiteindelijk permanent aan het werk kan. De komende periode gaan wij actief inzetten op het realiseren van werkgelegenheidsinitiatieven.

Doelstelling: het vergroten van de arbeidsparticipatie in Drenthe van kansarme groepen op de arbeidsmarkt.

Activiteiten

- Uitstroom uit gesubsidieerde banen bevorderen. Daarbij gebruikmaken van de nieuwe mogelijkheden die de Wet werk en bijstand met zich meebrengt.
- Project initiëren gericht op behoud van gesubsidieerde banen bij organisaties waar de provincie een relatie mee heeft zoals culturele instellingen. Voorstel wordt nader uitgewerkt en zal worden ingediend in het kader van het Fonds flexibel beleid.
- Sterke impuls geven aan het scheppen van nieuwe werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.
Nieuwe projecten initiëren in samenwerking met gemeenten.
- Initiatieven ondersteunen gericht op het realiseren van extra leerbanen.
- Bevorderen inzet Europese middelen.
- Initiëren project Werkgeversbenadering. Dit project bestaat uit drie delen. Het opstellen van een sociale kaart (welke initiatieven lopen er allemaal, welke partijen zijn er), het uitvoeren van vacatureonderzoek en het opzetten van uitstroomgerichte pilots. Doelgroep bestaat uit kansarme werkzoekenden.

Samenwerking

Samenwerking met gemeenten en bedrijfsleven.

Resultaten en effecten

- Realiseren van nieuwe werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt: 500 - 1.000 banen.
- Realiseren behoud van gesubsidieerde banen (nog te kwantificeren): project in het kader van het Fonds flexibel beleid.
- Het realiseren van 300 duale trajecten project MKB-leerbanen, Leerbedrijven Drenthe College, sectorale initiatieven, bijvoorbeeld Bouwradius opleidingsplaatsen.
- Verhoging participatie kansarme groepen op de arbeidsmarkt.

Tijdpad

2004-2007

Financiering

- Indicatief € 1 miljoen Fonds flexibel beleid.
- € 0,5 miljoen Kompas.

De volgende actielijnen zijn uitgewerkt in de Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur. Voor de volledigheid worden ze hier vanuit het perspectief arbeidsmarkt genoemd.

4.2. Jeugd en arbeidsmarkt: aanpak jeugdwerkloosheid en voorkomen van voortijdige schooluitval

Te veel jongeren verlaten het onderwijs zonder een startkwalificatie. Dit is een onwenselijke situatie, niet alleen omdat het voor betrokkene een slechte start op de arbeidsmarkt is, maar ook omdat er in toenemende mate sprake is van discrepanties tussen de kwalificaties van schoolverlaters en de gevraagde opleidingskwalificaties van werkgevers in de regio. De opgave is tweeledig. Er moet voor worden zorg gedragen dat voortijdig schoolverlaters worden teruggedleid naar school om hun startkwalificatie te halen. Het onderwijs heeft hierin de primaire taak. Daarnaast zullen (werkloze) werkzoekenden moeten worden begeleid in het alsnog behalen van hun startkwalificatie, of op school of via een andere manier, bijvoorbeeld op een leerwerkplaats in het bedrijfsleven. Voor die jeugdige werklozen met startkwalificatie geldt dat een snelle en actieve bemiddeling nodig is. Dit is in eerste instantie een zaak van de gemeenten en het CWI. In het landelijke Plan van aanpak jeugdwerkloosheid is opgenomen dat iedere jongere binnen een halfjaar een baan aangeboden moet krijgen. Bij het bestrijden van de jeugdwerkloosheid zijn gesubsidieerde banen en werkervaringsplaatsen een belangrijk instrument. De bezuinigingen op de gesubsidieerde arbeid die samengaan met een snelle groei van het aantal werkloze jongeren kan gemeenten voor problemen stellen. Daarom is het ook van belang om alternatieven te ontwikkelen. Een belangrijk alternatief zijn leerwerkplekken in het bedrijfsleven. In Drenthe is er een tekort aan leerwerkplekken. Een initiatief gericht op het inrichten van extra leerwerkplekken is van MKB Nederland. Voor een noordelijke en Drentse invulling van dit landelijke project is inmiddels gezorgd. Het project is ingediend voor Kompas-subsidie.

Doelstelling

Doelstelling is het realiseren van een sluitende aanpak, waarbij gestreefd wordt naar een zo hoog mogelijke kwalificatie en ten minste een startkwalificatie (MBO-niveau 2). Realiseren dat het aantal voortijdig schoolverlaters wordt teruggedrongen met 30%.

Concrete activiteiten

- Realisering uitvoering MKB-project leerbanen: realiseren 500 extra leerbanen in Drenthe.
- Uitvoeren project Drentse leerbanen: zorg dragen voor goede invulling en uitvoering van dit vernieuwende project in Drenthe.
- Realiseren van Drentse sluitende aanpak jongeren (in het kader van tegengaan voortijdig schoolverlaten, zorgen voor sluitende registratie schoolverlaters en begeleiding naar werk of school om behalen startkwalificatie zeker te stellen) onder andere via jongerenloketten.
- Onderwijs aantrekkelijker maken door betere afstemming op praktijk: provincie zet zich in voor totstandkomen leerbedrijven in Drenthe (vmbo-mbo) (zie onderwijs-bedrijfsleven).
- Adviserende rol provincie Drenthe met betrekking tot leerlingbouwplaatsen.
- "Positie van jongeren op de arbeidsmarkt" is provinciaal speerpunt en dus specifieke aandacht voor jongeren bij te initiëren arbeidsmarktprojecten.

Samenwerking

Samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en CWI.

Resultaten en effecten

- Jeugdwerkloosheid in Drenthe niet hoger dan 10-12% van de beroepsbevolking (conform landelijke doelstelling).
- Realiseren van een sluitende aanpak jongeren naar school en werk (inclusief behalen startkwalificatie).

Tijdpad

2004-2007.

Financiering

€ 300.000,- Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur (2004-2005) plus Kompas-middelen.

4.3. Onderwijs en arbeidsmarkt

Het toekomstscenario is dat werknemers steeds langer doorwerken terwijl het werk dat zij doen sterk aan verandering onderhevig is. Werkgevers en onderwijsinstellingen hebben dan ook een belangrijke rol in de loopbaan van de toekomstige werknemers. Dat vraagt om arrangementen als werkend leren en lerend werken. De afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven wordt belangrijker.

Het bedrijfsleven (zie ook advies Sociaal-Economische Adviesraad voor Noord-Nederland lerende regio) pleit vooral om het versterken van het beroepsonderwijs en het invoeren van duale trajecten. Het onderwijs zelf is vooral ook actief op het vergroten van de aantrekkelijkheid van het onderwijs. Dat kan ook door het bedrijfsleven meer binnenshuis te halen, maar ook met vernieuwende leervormen zoals bijvoorbeeld leerbedrijven, waarbij competentieleren centraal staat. In Drenthe zou de nadruk moeten liggen op het versterken van het beroepsonderwijs en dan met name het verbeteren van de relatie tussen opleidingsinstellingen en het bedrijfsleven. Daartoe moet worden ingezet op het verminderen van schooluitval, het stimuleren van doorstroming binnen het beroepsonderwijs en een betere afstemming tussen wat het onderwijs doet en wat het bedrijfsleven nodig heeft.

Op SNN-schaal worden ook acties ondernomen. Met het kabinet (2/10) is de afspraak gemaakt dat onderzocht wordt hoe onderwijs binnen het Kompas programmatisch kan worden uitgevoerd.

Doelstelling

Verbeteren aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Activiteiten

- Uitschrijven Tender ICT en arbeidsmarkt: informatie en communicatie onderwijs-arbeidsmarkt.
- Onderzoek naar uitbreiden programmatische aanpak Kompas met onderwijs.
- Stimuleren ontwikkelen nieuwe praktijkgerichte leerroutes: project Drentse leerbedrijven.
- Stimuleren ondernemerschap: uitbouwen internationaal leerbedrijf Hogeschool Emmen.
- Financieren van het ontwikkelen van nieuwe opleidingen. Kompas biedt het financiële kader.
- Promoten employability via de HRM-regeling en een te ontwikkelen HRM-project.

Resultaten en effecten

- Samenwerkingsprojecten onderwijs-bedrijfsleven.
- Verbeteren Drentse onderwijsinfrastructuur zodat deze beter aansluit bij de vraag van het bedrijfsleven en de vraag van de studenten.

Tijdpad

2004-2007.

Financiering

- € 50.000,-- Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur (2004-2005).
- € 250.000,-- ICT en arbeidsmarkt.

4.4. Scholing van werkenden en werkzoekenden

Voor het bedrijfsleven is het noodzakelijk dat het kan beschikken over een goed opgeleide en flexibel inzetbare beroepsbevolking. Hierin investeren versterkt de concurrentiekracht van de regio.

Voor Drenthe, maar eigenlijk het gehele Noorden, geldt dat de scholingsgraad beneden gemiddeld is.

Dit heeft alles te maken met de werkgelegenheidsstructuur in Drenthe, veel maakindustrie en landbouw. Kwalificaties waren niet zo nodig. Nu er sprake is van steeds verdergaande industrialisering en automatisering, waarbij de dienstensector steeds belangrijker wordt, worden kwalificaties ook steeds belangrijker. Daarbij verdwijnt laaggeschoolde arbeid naar lagelonenlanden, bijvoorbeeld Oost-Europa. Scholing van werkenden is van belang om de doorstroming naar hogere functies te bevorderen en daarmee ruimte te scheppen voor instroom aan de onderkant. Ook is scholing van werkenden en werkzoekenden van groot belang om knelpunten in de personeelsvoorziening, als bijvoorbeeld het gevolg van de vergrijzing, te voorkomen. Dus, investeren in kwaliteit en inzetbaarheid van beroepsbevolking is noodzaak.

In Noord-Nederland komen onvoldoende scholingsinitiatieven vanuit het bedrijfsleven van de grond. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met een gebrek aan organiserend vermogen bij het bedrijfsleven en niet zo zeer met een gebrek aan scholingsvragen. De provincie zet zich in om scholingsprojecten te faciliteren door het bieden van organiserend vermogen via de inzet van een projectverwerver.

Doelstelling

Verbeteren kwaliteit en inzetbaarheid beroepsbevolking.

Activiteiten

In 2004 start het pilotproject SNN en het Ministerie van SZW gericht op het stimuleren van scholingsprojecten voor werkenden en werkzoekenden. Het project wordt gezamenlijk door SNN en het Ministerie van SZW uitgevoerd. De doelstelling van het project is het bevorderen van het organiserend vermogen van het bedrijfsleven en O&O-fondsen en opleidingsinstellingen in Noord-Nederland om scholingstrajecten van de grond te krijgen. Voor de uitvoering van het project zetten wij een projectverwerver in die als specifieke taak heeft het lostrekken van scholingsprojecten. De financiering van de scholing zelf kan uit het Europees sociaal fonds (ESF) en O&O-fondsen.

Het project kent een looptijd van drie jaar.

Resultaten en effecten

Minimaal drie projecten per jaar met als doel 300 werkenden en werkzoekenden te scholen.

Verhoging van het scholingsniveau van de Drentse beroepsbevolking.

Voorkomen van werkloosheid van werkenden; door werkenden te scholen wordt hun positie op de arbeidsmarkt verbeterd.

Tijdpad

2004-2007.

Financiering

€ 200.000,-- Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfrastructuur.

5. FINANCIERING

De financiering van de in het actieprogramma opgenomen projecten en initiatieven zal uit verschillende bronnen komen. De belangrijkste bronnen zijn de volgende.

Ministerie van Economische Zaken/Europa

Europees Fonds regionale ontwikkeling

M.3.1.b Verbetering werking arbeidsmarkt en M.3.2.d Scheppen nieuwe werkgelegenheid. Er zijn middelen beschikbaar voor vernieuwende projecten die bijdragen aan het bevorderen van de werking van de arbeidsmarkt door professionalisering van HRM bij bedrijven, het op innovatieve wijze samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de instroom vanuit het beroepsonderwijs. Ook zijn er middelen beschikbaar voor bijvoorbeeld werkgelegenheidsinitiatieven, startersondersteuning en projecten die de leefbaarheid in stad en platteland bevorderen en dergelijke.

Europees sociaal fonds

Vanuit het ESF is cofinanciering mogelijk voor reïntegratietrajecten en scholing van werkenden en werkzoekenden. ESF kan worden aangevraagd door O&O-fondsen en gemeenten en niet door provincies.

Gemeenten

Wet werk en bijstand (reïntegratiebudgetten).

Markt

- Bedrijfsleven en marktpartijen
- O&O-fondsen

Provincie

- Intensivering beleid provincie 2004 (€ 5 ton onderwijs-arbeidsmarkt)
- Fonds flexibel beleid
- Economisch structuurfonds
- Kompas-procesgelden

6. SAMENVATTING ACTIEPROGRAMMA

Thema	Maatregel/ aanpak	Projecten	Financiering	Resultaat	Wanneer
Scholing werkenden en werk- zoekenden	- Pilot SNN/SZW	ESF-projecten in bijvoorbeeld vervoerssector, Metaalelektro en Horeca	Provinciale agen- da voor onderwijs en kennisinfra- structuur	x-aantal ESF-projecten (300 deelnemers per jaar)	2004-2007
	- Promoten van HRM-beleid bij MKB		Kompas	x-aantal meer HRM- aanvragen bij SNN	2005
Doelgroep kansarmen	- Werkgelegen- heidsinitiatieven	Bijvoorbeeld: - Vaarverbin- ding Erica- Ter Apel - Ellert en Brammert - De Wachter	- Fonds flexibel beleid - Gemeenten - Kompas	500-1.000 werkervarings- plaatsen	2004-2007
	- Impuls gesubsidi- eerde banen	Project gesubsidi- eerde banen	Fonds flexibel beleid	160 behouden gesubsidi- eerde banen	2005
	- Scholings- projecten (ESF)	Scholingsprojec- ten in bijvoor- beeld vervoersec- tor, Metaalelektro en horeca	Provinciale agen- da voor onderwijs en kennisinfra- structuur	x-aantal ESF-projecten (300 deelnemers per jaar)	2004-2007
Bevorderen aansluiting arbeids- markt en onderwijs	- Uitvoering Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfra- structuur	Bijvoorbeeld: - Drentse leer- bedrijven - Projecten uit Tender ICT arbeidsmarkt	- Kompas - ICT-middelen	- Realiseren keten- benadering onderwijs, jeugdzorg en arbeids- markt - Extra leerwerkplekken	2004-2007
Jeugd en arbeids- markt	- Werkervarings- plaatsen - Sluitende aan- pak - Projecten als MKB-leerbanen	Bijvoorbeeld: - Arbeidsmarkt- paspoort - Leerlingbouw- plaatsen	- Provinciale agenda voor onderwijs en kennisinfra- structuur	x-aantal leerwerkplekken	2004-2007

AFKORTINGENWIJZER

BOA	Bureau Ontwikkeling Arbeidsmarktprojecten
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
ESF	Europees sociaal fonds
HRM	Human Resource Management
ID	in- en doorstroombanen
MKB	midden- en kleinbedrijf
O&O-fondsen	Opleidings- en ontwikkelingsfondsen
RPA	regionaal platform arbeidsmarkt
SNN	Samenwerkingsverband Noord-Nederland
SUWI	structuur uitvoering werk en inkomen
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIW	Wet inschakeling werkzoekenden
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening