

Uitgangspuntennotitie

**Arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep
mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
2020 en verder**

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

1. Inleiding

De zeven gemeenten die in 2014 tot de arbeidsmarktregio Midden-Limburg behoorden hebben in het najaar van 2014 de 'Uitgangspuntennotitie Participatiewet Midden-Limburg' vastgesteld. In deze notitie zijn de kaders van de Participatiewet en van de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg beschreven en de noodzakelijke keuzes uiteengezet teneinde de Participatiewet per 1 januari 2015 in te kunnen voeren. Eind 2017 heeft een evaluatie plaatsgevonden die heeft geleid tot twee evaluatierapporten: 'Beleidsvaluatie Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg 2014-2017' en 'Evaluatie stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid'.

Deze uitgangspuntennotitie bouwt voort op hetgeen uit de evaluatie is voortgekomen, rekening houdend met de gewijzigde situatie op de arbeidsmarkt. Er hebben zich daarnaast wijzigingen voorgedaan in de structuur. Per 2018 is de gemeente Cranendonck als achtste gemeente toegetreden tot de arbeidsmarktregio Midden-Limburg. Op inhoud waait er momenteel een hele andere wind: zaten we in 2014 nog volop in de crisis, nu bloeit de economie volop en kampen we in nagenoeg alle sectoren met tekorten op de arbeidsmarkt.

In deze notitie worden de uitgangspunten voor arbeidsmarkttoeleiding van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt beschreven. De notitie wordt voorgelegd aan de colleges van de gemeenten die zijn aangesloten bij de arbeidsmarktregio Midden-Limburg en treedt in werking met ingang van 1 januari 2020. Op basis van de uitgangspunten in de nota wordt per kalenderjaar een jaarplan door de colleges vastgesteld. Dit jaarplan gaat ter informatie naar de gemeenteraden.

Uitgangspunt 1:

Deze notitie betreft de uitgangspunten voor arbeidsmarkttoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

2. De doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Tot de doelgroep behoort iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt. We focussen ons op de brede doelgroep en sluiten niemand uit. Wel hebben we binnen onze regio specifiek aandacht voor werkzoekenden met één of meerdere van de volgende kenmerken:

- Werkzoekenden met een arbeidsbeperking
- Werkzoekenden met een taalachterstand
- Oudere werkzoekenden
- Werkzoekenden zonder startkwalificatie
- Werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid en/ of (licht) verstandelijke beperking

Er is voor deze kenmerken gekozen omdat een groot deel van de doelgroep op dit moment over één of meerdere van deze kenmerken beschikt. De aandachtsgebieden zijn echter net zo dynamisch als de kenmerken van de doelgroep en kunnen dus wijzigen. In de jaarplancyclus spelen we in op mogelijke veranderingen in de doelgroep en passen we de aandachtsgebieden waar nodig aan. Informatie hierover genereren we via datagericht werken.

2.1. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking (die tot het doelgroeppregister van de banenafpraak behoren), zijn mensen die door ziekte of handicap moeite hebben met het vinden of houden van werk, niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en extra ondersteuning nodig hebben bij een werkgever. Mensen die onder de Participatiewet vallen, kunnen op 3 manieren in het doelgroeppregister komen:

- Het UWV heeft vastgesteld dat ze tot de doelgroep banenafpraak horen;
- De gemeente heeft vastgesteld dat iemand die onder de Participatiewet valt, op de werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon heeft. Dit heet de Praktijkroute;
- Het UWV neemt leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en Praktijkonderwijs zonder beoordeling op in het doelgroeppregister als zij zich schriftelijk hebben aangemeld.

2.2. Werkzoekenden met een taalachterstand

Onder de groep werkzoekenden met een taalachterstand vallen onder andere de statushouders maar de groep allochtonen die onze taal nog onvoldoende machtig is, is groter dan alleen de grote instroom aan vluchtelingen sinds 2015. Daarnaast behoren tot deze groep ook de laaggeletterde autochtonen. Het goed beheersen van de Nederlandse taal is belangrijk voor brede inzetbaarheid van personeel, productiviteit, veiligheid en kwaliteit.

2.3. Oudere werkzoekenden

Bijna de helft van de werkzoekenden behorend tot de doelgroep van de Participatiewet is 50-plus in Midden-Limburg. Er is duidelijk een negatief verband tussen leeftijd en de kans opnieuw een baan te vinden. Met beleid willen we dit verband waar mogelijk beïnvloeden zodat ook de oudere werkzoekenden profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt.

2.4. Werkzoekenden zonder startkwalificatie

Meer dan 60% van de werkzoekenden behorend tot de doelgroep van de Participatiewet heeft geen startkwalificatie. Een startkwalificatie is het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans

te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Voor de doelgroep van de Participatiewet zetten we voor het behalen van een startkwalificatie in op leren in de praktijk. De voorkeur gaat ernaar uit dat dit praktijkleren leidt tot een diploma. Indien dit niet mogelijk is gaan we voor het behalen van certificaten en indien dit ook nog teveel vraagt toetsen we alleen de praktijk middels het afnemen van praktijkverklaringen. We maken bij het leren in de praktijk waar mogelijk gebruik van de Mbo-infrastructuur en de financiering loopt bij voorkeur middels regulier bekostigd onderwijs.

2.5. Werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid en/ of (licht) verstandelijke beperking

Nog veel te vaak wordt het hebben van een psychische kwetsbaarheid of verstandelijke beperking gelijk gesteld met het niet kunnen werken of alleen simpel werk aankunnen. Ten onrechte. Over het algemeen kunnen en willen veel mensen met psychische kwetsbaarheid of verstandelijke beperking werken. Wel is het belangrijk daarbij de juiste omstandigheden te creëren. Werk heeft een positief effect omdat het structuur biedt, voor sociale contacten zorgt en bijdraagt aan het gevoel van eigenwaarde.

Uitgangspunt 2:

Wij ondersteunen iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarktregio zonder ondersteuning niet redt. Binnen deze doelgroep is er specifiek aandacht voor:

- ***Werkzoekenden die tot het doelgroepregister behoren***
- ***Werkzoekenden met een taalachterstand***
- ***Oudere werkzoekenden***
- ***Werkzoekenden zonder startkwalificatie***
- ***Werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid en/ of (licht) verstandelijke beperking***

3. Zo regulier als mogelijk

Met de komst van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten wordt bijgedragen aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Iedereen met arbeidsvermogen wordt in staat gesteld om mee te doen op de arbeidsmarkt; bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Instrumenten als loonkostensubsidie en Beschut werk dragen hieraan bij. Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd een groep mensen is die wel kan werken, maar uitsluitend in een beschutte omgeving. Het gaat hierbij om mensen die een dusdanige mate van begeleiding en/of aanpassing(en) van het werk nodig hebben, dat dit niet van een werkgever kan worden verwacht. In onze regio willen we de indicatie beschut werk waar mogelijk inzetten voor intensieve begeleiding om werken bij een reguliere werkgever mogelijk te maken.

Uitgangspunt 3:

Voor de arbeidstoeleiding van de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maken wij bij voorkeur gebruik van reguliere werkgevers. Dit geldt ook voor het inzetten van het instrument Beschut Werk.

4. Werkgeversdienstverlening

Indien werkgevers blijven vragen naar diploma's en werkervaring zullen zij steeds moeilijker mensen vinden. Werkgevers moeten ondersteund worden bij het herformuleren van hun vraag. De relevante vraag hierbij is: welke vragen naar personeelsoplossingen van werkgevers kunnen we beantwoorden met de inzet van werkzoekenden uit de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Gevolgd door de vraag: En welke dienstverlening aan werkgevers is nodig om van de inzet van werkzoekenden uit de doelgroep een succes te maken voor de werkgever en voor de werkzoekende? Om dit proces van vraagombuiging samen met werkgevers vorm te geven is goed partnership tussen werkgever en gemeenten essentieel.

Uitgangspunt 4:

We versterken onze positie als partner van werkgevers. Vanuit deze relatie buigen we de huidige personeelsvraag van de werkgever om naar een vraag die we deels met onze doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen beantwoorden.

5. Competentiegericht profileren met de focus op talentontwikkeling

We kiezen in Midden-Limburg voor een uniforme wijze van het in beeld brengen van competenties, arbeidsvermogen en ontwikkelpotentieel. Met deze aanpak vinden we beter en sneller de aansluiting op de personeelsvraag van werkgevers die we met inzet van de doelgroep kunnen beantwoorden. Bij het ontwikkelen van deze uniforme wijze maken we gebruik van de resultaten en inzichten uit het Actieplan 'Door inzicht aan de slag'. Een gezamenlijk plan van UWV, gemeenten en Limburgse Werkgevers Vereniging om van minstens 7.350 werkzoekenden competenties in kaart te brengen.

Uitgangspunt 5:

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg ontwikkelen een uniforme aanpak voor het competentiegericht profileren van de werkzoekenden uit de doelgroep.

6. Integrale en parallelle maatwerkaanpak voor werkzoekenden uit de doelgroep

We kiezen voor een integrale en parallelle maatwerkaanpak voor werkzoekenden. De focus ligt hierbij op talentontwikkeling. Aandachtspunten op de leefgebieden zoals wonen, werken, inkomen, psychische en fysieke gezondheid, opvoedingsvaardigheden, worden in samenhang gezien en aangepakt. Waar mogelijk parallel. We kijken niet naar wat iemand nu kan of heeft gedaan maar naar wat iemand nog kan leren en ontwikkelen. Voor de uitwerking van deze maatwerkaanpak wordt aansluiting gezocht bij de ontwikkeling van integrale dienstverlening in het sociale domein en het landelijke project Simpel Switchen in de Participatieketen. Voor verschillende onzekere schakelmomenten in de levens van mensen uit de doelgroep is landelijk het project Simpel Switchen in de Participatieketen opgezet. Het streven is dat mensen uit de doelgroep eenvoudiger kunnen bewegen tussen werk en (aanvullende) uitkering en tussen de diverse vormen van daginvulling (dagbesteding vanuit WMO, Beschut Werk, Banenafpraak, regulier werk).

Uitgangspunt 6:

We kiezen voor een integrale en parallelle maatwerkaanpak voor werkzoekenden. De focus ligt hierbij op talentontwikkeling.

7. Duurzame plaatsingen

De plaatsing van een werkzoekende bij een werkgever is pas echt een succes als het resulteert in een dienstverband voor lange tijd. We spreken dan van een duurzame plaatsing. Dit is nog steeds een uitdaging. De gemeentelijke dienstverlening aan werkgevers en aan werkzoekende is regelmatig na plaatsing in beperkte vorm aanwezig of stopt na uitstroom. Begeleiding na plaatsing blijkt in de praktijk essentieel om de plaatsing duurzaam te maken. Aandacht voor langere tijd of zelfs blijvende aandacht voor geplaatste werkzoekenden uit de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is gewenst.

Uitgangspunt 7:

We zetten in op duurzame plaatsingen. Hiervoor geven we onder andere intensiever vorm aan de begeleiding na plaatsing.

8. Preventie

Door in te zetten op duurzame plaatsingen voorkomen we opnieuw uitkeringsafhankelijkheid. Deze preventieve aanpak zetten we ook in voor de doelgroep van werkzoekenden zonder startkwalificatie.

Dit doen we onder andere door in te zetten op een doorgaande lijn van school naar werk voor jongeren zonder startkwalificatie, te denken valt aan jongeren die instromen op de arbeidsmarkt vanuit Voortgezet Speciaal Onderwijs, Praktijkonderwijs en Entreeonderwijs. Dit zijn jongeren in een kwetsbare positie.

Uitgangspunt 8:

We zetten in op het voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid van werkzoekenden in de leeftijd van 18 tot 27 jaar. Preventief dragen we bij aan een doorgaande lijn van school naar werk voor jongeren zonder startkwalificatie.

9. Samenwerken

Gemeenten kunnen het niet alleen. Een betere aansluiting tussen vraag en aanbod uit onze doelgroep op de arbeidsmarkt vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie de inzet van de werkzoekende zelf en de inspanning van de werkgever. Maar ook de samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs en/ of andere partijen is van belang.

Voor de samenwerking met partners in het veld is het van toegevoegde waarde als de 8 gemeenten in de arbeidsmarktregio op één lijn zitten en de dienstverlening naar werkgevers en werkzoekenden zoveel als mogelijk in gezamenlijkheid vorm geven. Vervolgens zal in gezamenlijkheid actief de verbinding worden gezocht en beleid worden afgestemd met de partners in het brede sociale domein, het onderwijsveld en het bedrijfsleven.

Uitgangspunt 9:

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg investeren in een gezamenlijke en uniforme aanpak voor werkgevers en werkzoekenden. Zij maken actief de verbinding en stemmen hun beleid af met de partners in het brede sociale domein, het onderwijsveld en het bedrijfsleven.

De structuur van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg willen we verbinden met overige structuren actief op arbeidsmarktbeleid. Hierbij kan gedacht worden aan het Regionaal Werkbedrijf en Keyport 2020. De arbeidsmarktregio Midden-Limburg maakt actief de verbinding met de andere structuren en stemt waar nodig beleid af en/of werkt samen.

Uitgangspunt 10:

De structuur van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg brengen we in verbinding met overige structuren actief op arbeidsmarktbeleid. Hierbij kan gedacht worden aan het Regionaal Werkbedrijf en Keyport 2020.

10. Jaarplan uitgangspuntennotitie Arbeidsmarkttoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

In het jaarplan dat voor 2020 voor het eerste jaar wordt voorgelegd aan de colleges van de gemeenten vertalen we de 10 uitgangspunten benoemd in deze notitie voor het lopende jaar in concrete doelen, resultaten en activiteiten. Per uitgangspunt wordt uiteengezet wat de belangrijkste (meetbare) financiële en kwalitatieve doelen zijn, inclusief een uiteenzetting van de belangrijkste projecten of activiteiten om deze te verwezenlijken. Vanaf 2021 kijken we in de jaarplannen ook terug op het vorige jaar en checken we of we met de genoemde aandachts- en uitgangspunten nog recht doen aan het uiteindelijke doel om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam toe te leiden naar werk. Indien nodig stellen we bij.

De volgende projecten krijgen de komende periode in ieder geval een prominente rol in het jaarplan:

- Perspectief op Werk
- Door inzicht aan de slag
- Simpel Switchen in de Participatieketen

10.1. Perspectief op Werk

Het Rijk heeft aan de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland 2 miljoen beschikbaar gesteld om een breed offensief te starten om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Daarbij is de insteek om de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt zo maximaal mogelijk te benutten. Perspectief op Werk is bedoeld als impuls om dit proces te versnellen. De arbeidsmarktregio heeft hiervoor een korte termijn Doe-agenda opgesteld, gericht op het versterken van de publiek-private samenwerking, versterken van regionale werkgeversdienstverlening en het beter bij elkaar brengen van de vraag en het aanbod, meer mensen aan het werk helpen met een concrete kwantitatieve ambitie. De Doe-agenda is in lijn met het reeds lopende project Door inzicht aan de slag. Daarnaast is deze Doe-agenda ook gekoppeld aan deze Uitgangspuntennotitie Arbeidsmarkttoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit biedt de mogelijkheid om met de middelen vanuit het Rijk, de uitgangspunten verder te vertalen in concrete doelen, resultaten en activiteiten. De koppeling tussen de Uitgangspuntennotitie en het actieplan Perspectief op Werk is in de bijlagen schematisch weergegeven.

11. Financiële kaders

Met het vaststellen van deze uitgangspuntennotitie blijven we binnen het reguliere budget dat voor de toeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk is bestemd. De verwachting is dat dit budget de komende jaren krimpt waardoor gemeenten ervoor kiezen om waar mogelijk aanvullende geldstromen en subsidie aan te trekken om uitstroom te blijven realiseren.

Denk hierbij aan Rijkssubsidies vanuit Perspectief op Werk, Provinciale subsidies vanuit het Actieplan Door inzicht aan de slag en regionale subsidies vanuit aanpalende structuren zoals het Regionaal Werkbedrijf en Keyport 2020. Daarnaast is het van belang zoveel mogelijk werk en arbeidsovereenkomsten voor de doelgroep bij reguliere werkgevers te realiseren. Hiermee maken we volume op de uitstroom uit de uitkering waardoor we in staat worden gesteld om met een krimpend budget te blijven presteren. In de bijlagen wordt een financieel overzicht gepresenteerd.