

Jaarplan 2020

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

1. Voorwoord

Ons doel voor 2020 en verder is om een integrale aanpak te ontwikkelen die ervoor zorgt dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de weg naar (regulier) werk vinden. Een aanpak waarin duurzaamheid en een leven lang ontwikkelen centraal staan. Door enerzijds zoveel mogelijk mensen die nu nog langs de kant staan toe te leiden naar passend werk en aan de andere kant te werken aan preventie, voorkomen dat er mensen uitvallen en langs de kant komen te staan. Deze aanpak gaat voorbij aan het vraag- of aanbod denken. Er wordt een baan op maat gecreëerd en voor werkenden wordt geanticipeerd op veranderingen in het werk en dreigende uitval.

Samenwerking en communicatie met werkgevers is hierbij cruciaal. Ook de begeleiding van werknemer als individu en op de werkplek is essentieel. Daarbij kijken we breder dan alleen naar werk.

Naast werkgevers zijn er meerdere partijen waar we onze boodschap mee gaan afstemmen en samenwerking mee gaan zoeken. UWV, onderwijs en werkgeversnetwerken zijn belangrijke partners. Maar ook partners binnen gezondheid, welzijn en economie. Positieve gezondheid zien we hierbij als een gedachtengoed die we gezamenlijk kunnen dragen en inzetten.

2. Inleiding

Op 3 juli 2019 heeft de Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid ingestemd met de Uitgangspuntennotitie Arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder. Vervolgens is deze notitie vastgesteld in de colleges van de acht aangesloten gemeenten in de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg en zijn de gemeenteraden geïnformeerd middels een raadsinformatiebrief.

In de notitie worden tien uitgangspunten voor arbeidsmarkttoeleiding van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt beschreven. De notitie treedt in werking met ingang van 1 januari 2020. Op basis van de tien uitgangspunten wordt per kalenderjaar een jaarplan door de stuurgroep en de colleges van de acht aangesloten gemeenten vastgesteld. Over het vastgestelde jaarplan wordt de raad geïnformeerd.

Voor u ligt een uitwerking van het jaarplan voor 2020. Het jaarplan fungeert als beleidsagenda. Hieruit voortvloeiend kunnen, indien van toepassing, uitvoeringsplannen ontstaan.

3. Focus voor 2020

Voor 2020 is er in overleg met de Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid focus aangebracht en zijn drie speerpunten ontstaan voor 2020, zijnde:

1. gezamenlijke visie en eenduidige boodschap geformuleerd en afgestemd met de partners
2. de opgave van de vraag en het aanbod in beeld
3. duurzame plaatsingen

Ten slotte lopen er in 2020 een aantal wetgevingstrajecten en projecten waar we beleidsmatig invulling aan geven.

3.1. Gezamenlijke visie en eenduidige boodschap geformuleerd en afgestemd met de partners

Resultaat

We hebben in de arbeidsmarktregio met de acht aangesloten gemeenten een gezamenlijke visie op werkgeversdienstverlening. Er is een eenduidige boodschap geformuleerd waarmee we ons naar buiten toe profileren. De visie en boodschap hebben we afgestemd met onze publieke partners in de arbeidsmarktregio zoals onderwijs en UWV.

Onze boodschap is gericht op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod waarbij we werkgevers ondersteunen bij vraagombuiging, het invullen van de Social Return on Investment (SRoI-verplichting), passend werk en ondersteuning bij werk.

Om onze boodschap optimaal te profileren staat de structuur van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg in verbinding met overige structuren actief op arbeidsmarktbeleid. Dit leidt tot een betere onderlinge communicatie en samenwerking. Gedacht kan worden aan het Regionaal Werkbedrijf, Keyport 2020, samenwerkingsverbanden onderwijs en werkgeversnetwerken.

Activiteiten

- We starten een regionaal gemeentelijk visietraject op gericht op werkgeversdienstverlening.
- We formuleren en profileren ons middels een eenduidige boodschap.
- We stemmen onze visie en boodschap af met publieke partners zoals onderwijs en UWV.
- We onderzoeken de regionale gemeentelijke structuren waarbinnen de thema's arbeidsmarkt, economie, sociaal domein en onderwijs met elkaar in verbinding kunnen worden gebracht. We richten ons op betere samenwerking en afstemming en het maken van effectieve regieafspraken.
- We agenderen het thema arbeidsmarkt in passende bestaande structuren waar gemeenten participeren met partijen uit onderwijs en/ of bedrijfsleven.
- Voor het investeren, onderhouden en uitbreiden van het netwerk aan werkgevers maken we zoveel als mogelijk gebruik van bestaande netwerken, zoals Konnek'Os.
- We breiden het werkgeversnetwerk uit met werkgevers die onze visie onderschrijven en waarvoor onze boodschap van toegevoegde waarde is.

3.2. De opgave van de vraag en het aanbod in beeld

Resultaat

We hebben de opgave vanuit de vraagzijde in beeld. Hoeveel passende werkplekken hebben we nodig om het aantal gewenste plaatsingen te realiseren. We hebben inzichtelijk met hoeveel werkgevers we een relatie hebben en onderhouden en hoeveel nieuwe werkgevers we benaderen. Hierbij maken we optimaal gebruik van bestaande platforms, zoals Konnekt'Os, Keyport, LWW en MKB-Limburg.

Ook onze opgave vanuit de aanbodzijde is in beeld. We hebben de omvang van de specifieke aandachtsgebieden omschreven, zijnde werkzoekenden uit het doelgroepregister, werkzoekenden

met een taalachterstand, oudere werkzoekenden, werkzoekenden zonder startkwalificatie en werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid en/ of (licht) verstandelijke beperking.

Activiteiten

We brengen de opgave aan de vraagzijde van passende werkplekken in beeld. We investeren in het onderhouden van het huidige werkgeversnetwerk.

- We maken een analyse van het aantal passende werkplekken dat nodig is om het aantal gewenste plaatsingen te realiseren in kwaliteit en kwantiteit.
- We maken een analyse van het aantal werkgevers waarmee we een relatie hebben en onderhouden.
- We maken een analyse van de specifieke aandachtsgebieden van de doelgroep in kwaliteit en kwantiteit.

3.3. Duurzame plaatsingen

Resultaat

Wij ondersteunen iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarktregio zonder ondersteuning niet redt. We zetten in op duurzame plaatsingen. Hiervoor geven we o.a. intensiever vorm aan de begeleiding na plaatsing. We hebben het begrip duurzaamheid gedefinieerd, de begeleiding gedefinieerd en bepaald welke personen we blijven volgen en begeleiden na plaatsing. Hieronder vallen in ieder geval de werknemers die met loonkostensubsidie aan de slag zijn gegaan.

In ons beleid en onze dienstverlening stellen we de leefwereld van onze inwoners centraal. We streven naar een optimale samenwerking op basis van gelijkwaardigheid met onze partners op alle mogelijke onderdelen van de leefwereld. We maken hierbij gebruik van instrumenten en methodieken zoals 'positieve gezondheid', 'sociale netwerkversterking' en 'omgekeerde toets'.

Activiteiten

- We definiëren het begrip duurzaamheid en we bepalen welke personen we blijven volgen en begeleiden na plaatsing.
- We ontwikkelen en zetten intensiever en langduriger in op dienstverlening na plaatsing.
- We maken inzichtelijk welke activiteiten er al zijn voor de doelgroep, eventueel gespecificeerd in de specifieke aandachtsgebieden, delen deze kennis en indien nodig ontwikkelen we een aanvullende aanpak.
- We zetten in op samenwerking met GGZ-instellingen ten behoeve van de doelgroep met een psychische beperking.
- We ontwikkelen een gezamenlijke ontwikkelings- en talentgerichte aanpak afgestemd op de persoon en los van de indicaties zoals dagbesteding, beschut werk, banenafpraak.
- We ontwikkelen leerwerktrajecten die gecombineerd zijn met taalondersteuning. We richten ons hierbij op vaktechnische taal; taal op de werkvloer.
- Onder coördinatie van het leerwerkloket komen we samen met partners tot een model waar continue instroom van werkzoekenden mogelijk is. Hierbij maken we gebruik van de flexibilisering van de MBO-structuur.
- We faciliteren met partners de mogelijkheid tot het behalen van vak- certificaten die arbeidsrelevant zijn. Dit vraagt om nieuwe leerroutes gericht op certificering (vakgericht) en

praktijkleerroutes gericht op maatwerk per kandidaat. We ontwikkelen zowel individuele als groepsgewijze scholingsarrangementen. Doel is te komen tot een duurzaam aanbod van leerwerkarrangementen.

- We zetten dienstverlening in voor de max WW-doelgroep. Hierin trekken we samen op met het UWV.
- We introduceren binnen onze aanpak instrumenten en methodieken zoals 'positieve gezondheid', 'sociale netwerkversterking' en 'omgekeerde toets'. Dit delen we met partners in het brede sociale domein met het streven een gezamenlijke taal te kunnen spreken.

3.4. Wetgevingstrajecten en projecten

Naast bovenstaande speerpunten zijn er 4 grote onderwerpen die we in 2020 uitvoeren vanuit nieuwe wetgeving en lopende projecten. Om nieuwe wetgeving te vertalen naar onze regio zijn we aan de slag met de Veranderopgave Inburgering en het nieuwe inburgeringsstelsel dat naar verwachting 1 juli 2021 in werking treedt. Daarnaast heeft de staatssecretaris het Breed Offensief gepresenteerd. Een agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit leidt tot aanpassingen in de Participatiewet die op verschillende momenten naar verwachting in werking treden. Ten slotte geven we in 2020 verder invulling aan de maatregelen die zijn ingediend vanuit Perspectief op Werk en gaan we door met hetgeen we hebben aangekondigd binnen het project Door inzicht aan de slag. Ook de projecten die lopen vanuit Leren en Werken, zoals de pilot Praktijkleren, betrekken we hierbij.

4. Vervolg en doorkijk naar 2021

Elk kwartaal wordt aan de stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid de voortgang met betrekking tot het jaarplan teruggekoppeld middels een korte rapportage. Begin 2021 wordt een jaarverslag opgesteld met hetgeen 2020 is uitgevoerd. De kwartaalrapportages, het jaarverslag en nieuwe ontwikkelingen vormen de basis voor het jaarplan 2021.

Zodra we de gezamenlijke visie en de eenduidige boodschap geformuleerd hebben en afgestemd met de partners gaan we aan de slag met het ontwikkelen van een tactisch/ strategisch communicatieplan waarbij we gebruik maken van storytelling. Ook voor de gemeenten ontwikkelen we een aanpak waardoor we als werkgever het goede voorbeeld zijn in de regio.

5. De context van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Voor deze paragraaf hebben we gebruik gemaakt van de informatie uit de meest recente Regio in Beeld Midden-Limburg, een uitgave van het UWV, gepubliceerd in oktober 2019.

De vraag

Aantal banen

Het aantal banen groeit door, steeds meer vacatures staan open, de arbeidsmarkt in Midden-Limburg is als geheel te typeren als krap. Het aantal banen in de regio Midden-Limburg stijgt tot eind 2020 naar 114.200. In lijn met de landelijke trend vertraagt het groeitempo, maar het totaal aantal banen groeit. De groei van de werkgelegenheid in onze regio blijft echter achter bij de landelijke ontwikkeling, behoudens in de sector vervoer & opslag. Dit komt vooral door een achterblijvende ontwikkeling van het aantal inwoners van 18-66 jaar en in mindere mate door een ongunstige

sectorstructuur. In absolute termen dragen zorg & welzijn en detailhandel het meest bij aan de regionale banengroei. Industrie is de sector met de grootste afname. Juist omdat de industrie een relatief grote sector is in Midden-Limburg werkt dat ongunstig door in de totale banengroei.

Vacatures

Steeds meer vacatures staan, voor kortere of langere tijd, open. In Midden-Limburg is het aantal in drie jaar tijd bijna verdubbeld tot 4.500 aan het einde van het tweede kwartaal in 2019. Vacatures in technische beroepen staan verreweg het meest open. Ook voor transport & logistiek beroepen en commerciële beroepen zijn er veel vacatures.

Tekorten

De tekorten binnen alle beroepsklassen doen zich vaak voor in specifieke beroepen en zijn onder andere het gevolg van beperkte beschikbaarheid van werkzoekenden met recente werkervaring en van mismatch tussen functie-eisen en kwalificaties van werkzoekenden.

Het aanbod

Potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking in Midden- Limburg (15-75 jaar) bedraagt 193.000 personen. Van hen heeft 68 procent betaald werk.

Arbeidsmarkten werken over de grenzen heen. Van de 118.400 werknemers die in Midden-Limburg wonen, werkt 57 procent in de eigen arbeidsmarktregio. Bijna 51.000 mensen werken buiten de regio. In totaal pendelen er 35.000 mensen van buiten de regio naar Midden-Limburg om te werken. De regio heeft dus een negatief pendelsaldo. De grens naar Zuid-Limburg wordt het vaakst overgestoken, gevolgd door Zuidoost-Brabant.

WW-ers

Het aantal personen met een WW-uitkering in de regio daalt sinds 2016. Medio 2019 bedroeg het aantal WW-uitkeringen 3.800. Dat is een halvering ten opzichte van begin 2016. 43 procent van mensen met een WW-uitkering heeft inkomsten uit arbeid. Het aandeel mensen met een WW-uitkering dat niet in het bezit is van een startkwalificatie bedroeg eind 2018 bijna een derde (30%). Verder gaat ruim de helft (54%) van de WW-uitkeringen in de regio naar personen van 50 jaar en ouder en staan er veel personen ingeschreven in administratieve beroepen. De kansen op werk voor mensen met een administratieve achtergrond op lager en middelbaar niveau zijn minder goed. Veel banen verdwijnen, terwijl er ook verschuiving plaatsvindt naar hogere beroepsniveaus.

Bijstandsgerechtigden

Eind 2018 telde Midden-Limburg bijna 5.800 bijstandsgerechtigden. Hiervan had 16 procent inkomsten uit loonarbeid. Iets minder dan de helft (45%) is 50 jaar of ouder en een groot deel (70%) beschikt niet over een startkwalificatie. Een substantieel deel van de bijstandsgerechtigden stond eind december 2018 ingeschreven voor beroepen die, in ieder geval op papier, goede perspectieven op werk bieden, zoals schoonmaker en horecamedewerker. Vaak zijn zij echter niet aan het werk doordat er sprake is van psychische en lichamelijke belemmeringen of het ontbreken van recente werkervaring. Dit vergroot de afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt een deel van de bijstandspopulatie gevormd door statushouders. Zij hebben geen gunstige arbeidsmarktpositie.

Bijlagen:

1. Uitgangspuntennotitie Arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder.