

Verslag Jaarplan 2021

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Datum:

Versie d.d. 9 februari 2022

**T.b.v. Managementoverleg en stuurgroep Arbeidsmarktregio Midden-Limburg
d.d. 22 februari, resp. 9 maart.**

Inleiding

Per kalenderjaar wordt door de colleges een jaarplan/beleidsagenda vastgesteld welke ter informatie naar de gemeenteraden gaat. Het jaarplan fungeert als een beleidsagenda. Op 3 maart 2021 is de regionale beleidsagenda 2021 vastgesteld in de stuurgroep arbeidsmarktregio Midden-Limburg. In het tweede kartwaal is deze ook vastgesteld in de diverse colleges. Vanuit de regionale beleidsgroep wordt gewerkt aan de activiteiten en doelen van de beleidsagenda. In dit verslag ziet u de voortgang van de activiteiten die in de beleidsagenda 2021 zijn benoemd.

Speerpunten:

Voor 2021 is er focus aangebracht en zijn er de volgende speerpunten vastgesteld:

1. **Uitvoering en monitoring Post Corona Aanpak / Perspectief op Werk Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.** Uitvoeren van het project 'Perspectief op Werk' met als doel de personeelsvraag van werkgevers om te buigen naar een vraag die we met de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen invullen. Uitvoeren van het plan voor de veranderde Arbeidsmarkt 'Post Corona aanpak Arbeidsmarkt Midden Limburg'.
2. **Borging samenwerking Taskforce economie, onderwijs en arbeidsmarkt.** Uitvoeren van het plan van aanpak 'Met veerkracht uit de crisis'.
3. **Implementatie wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).** Vanaf 2021 moet de Arbeidsmarktregio vanuit wijzigingen in de SUWI wet 1 centraal loket voor werkgeversdienstverlening hebben. Met de publieke partners die actief op het gebied van werkgeversdienstverlening worden samenwerkingsafspraken gemaakt om invulling te geven aan een gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Dit wordt in een gezamenlijk uitvoeringsplan gegoten.
4. **Implementatie van Veranderopgave Inburgering.** Implementatie van de Veranderopgave Inburgering (VOI) per 1 januari 2022.
5. **Implementatie overige wetswijzigingen i.h.k.v. Breed Offensief.** Implementatie van wetswijzigingen Breed Offensief.
6. **Inrichten van monitoring rondom de arbeidsmarkt en de effecten van de beleidsmaatregelen.** We onderzoeken de mogelijkheden om een dashboard in te richten om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en beleidseffecten te monitoren.
7. **Overige beleidsactiviteiten**
 - o Europees Sociaal Fonds (ESF). Subsidieaanvraag, waarbij programma wordt opgesteld voor de arbeidsmarkt. Dit is gericht op het vergroten van baankansen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.
 - o Laaggeletterdheid. Het resultaat is dat er een samenhangend programma komt voor volwasseneducatie en laaggeletterdheid met een regionaal inkooptraject. Het programma is al in 2020 vastgesteld en wordt in 2021 verder geëffectueerd.
 - o Social Return on Investment (SROI). In 2021 wordt er gewerkt aan het doorontwikkelen van Social Return op basis van evaluatie en veranderingen op de arbeidsmarkt
 - o Leerwerkloket. Het leerwerkloket gaat in 2021 op basis van een jaarplan aan de slag met alle ontwikkelingen rondom leren en werken en leven lang ontwikkelen.

In dit verslag wordt per cluster van activiteiten een toelichting gegeven op wat er is gebeurd en wat de stand van zaken is.

1. Uitvoering en monitoring Post Corona Aanpak / Perspectief op Werk Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.

Uitvoeren van het project 'Perspectief op Werk' met als doel de personeelsvraag van werkgevers om te buigen naar een vraag die we met de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen invullen. Uitvoeren van het plan voor de veranderde Arbeidsmarkt 'doe-agenda Post Corona aanpak Arbeidsmarkt Midden Limburg'.

In 2021 is uitvoering gegeven aan Perspectief op Werk (POW) en de daaronder vallende doe-agenda Post Corona Aanpak (PCA). Per project is er een trekker aangesteld, daarnaast is er een projectleider actief die stuurt op de realisatie van het gehele programma. Onderstaand een weergave van de concrete activiteiten en resultaten uit zowel POW als PCA. De resultaten worden ook in beeld gebracht via het dashboard. Dit dashboard is toegankelijk voor alle leden van de werkgroep POW / PCA, de beleidsgroep, het managementoverleg en de stuurgroep.

Vakgerichte taalopleiding (POW)

Vakgerichte taalopleiding richt zich op taal en onderwerpen die relevant zijn voor de werknemer op de werkvloer. Groepsgewijs wordt er gewerkt aan thema's als veilig en gezond werken, verantwoordelijkheid, bedrijfscultuur en samenwerken op het werk. In de cursus wordt gesproken over instructies, procedures en regels, maar ook hoe je een praatje maakt met een collega tijdens de pauze of hoe je formulieren invult. Het beheersen van deze basisvaardigheden vergroot de kansen van werkzoekenden. Vakgerichte taalopleiding kan ingezet worden voor mensen waar al een werkgever voor gevonden is, 23 deelnemers hebben deze taalopleiding bij een werkgever gevolgd, daarnaast staan er nog 14 deelnemers in de startblokken. De opleiding kan ook ingezet worden voor mensen die bemiddeld kunnen worden richting werk maar waarvoor nog geen werkgever in beeld is. Voor deze laatste groep is in juni 2021 een groepsgerichte training gestart. In totaal hebben 30 deelnemers deze training gevolgd.

Werkgeversscan LWV (PCA)

De Future Proof Human Capital scan is ontwikkeld in samenwerking met het lectoraat Employability van Zuyd Hogeschool en Leo Loopbaan. Met deze HR-scan brengen we in kaart waar nog eventuele uitdagingen zitten op HR-gebied binnen organisaties. De vier pijlers waarop gerapporteerd worden zijn 'Strategie en bedrijf', 'Wendbaarheid en flexibiliteit', 'Flexibel op- en afschalen' en 'Employability en duurzame inzetbaarheid'. Op basis van deze uitkomsten proberen we het aanbod, dat al in de regio aanwezig is, te ontsluiten en de ondernemers een stap verder te helpen. Hiermee dragen we bij aan het toekomstbestendig maken van deze organisaties (en hun medewerkers). Momenteel zijn er reeds ruim 50 scans volledig afgenomen en geanalyseerd.

Limburg Leert (PCA)

In samenhang met o.a. landelijke initiatieven zoals NLLeertDoor wordt een aanpak uitgewerkt gericht op scholing en ontwikkeling. Hiermee wordt tevens een stimulans gegeven aan het thema leven lang ontwikkelen (LLO). Het Limburgs initiatief Limburg Leert is daarbij een belangrijke ontwikkeling waar Midden-Limburg vanuit de post corona aanpak bij aansluit. Limburg Leert is een platform dat alle Limburgers toegang biedt tot een groot aanbod aan online cursussen en informatie m.b.t. scholing. Fase 2 wordt momenteel geïmplementeerd, waarbij met name aandacht is besteed aan het gebruiksvriendelijker maken van het platform door de scholing toe te spitsen naar sector en beroepsgroep. In het eerste half jaar van 2021 zijn 8.000 unieke bezoekers op het platform geweest, zijn er 803 actieve gebruikers op het platform, zijn er 2.140 modules gevolgd en 235 certificaten behaald. Daarnaast zijn er 77 adviesgesprekken aangevraagd. Middels campagnes op LinkedIn en Facebook hebben we ongeveer 50.000 mensen weten te bereiken.

Verduurzamen van plaatsingen kwetsbare werkenden (PCA)

Vanuit de programmalijs verduurzamen van plaatsingen kwetsbare werkenden zijn momenteel 2 projecten actief. Om ervoor te zorgen dat net geplaatste kwetsbare werknemers niet uitvallen is er contact opgenomen met de werkgevers in de regio die in 2020 en/of 2021 kwetsbare medewerkers in dienst hebben genomen. Hierbij wordt gecontroleerd of deze kandidaten nog werkzaam zijn en of er

een ondersteuningsvraag speelt bij de werkgever. In totaliteit zijn ongeveer 150 werkgevers bereikt en dit heeft inzicht geleverd in de huidige stand van zaken.

Op basis van de ondersteuningsbehoeften die werd gesignaleerd bij een gedeelte van de werkgevers is het project 'HARRIE training' geïnitieerd. De Harrie helpt-training is een training waarin werknemers opgeleid worden tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. Harrie staat voor: hulpvaardig, alert, rustig, realistisch, instruerend, eerlijk. De doelstelling van de training is: Het ondersteunen van werkgevers om tot een succesvolle, duurzame plaatsing van mensen die vanuit een kwetsbare arbeidsmarktpositie komen. Dit door het aanreiken van een toolbox voor betrokken collega's van mensen met een arbeidsbeperking. Door deze werkgevers de training te laten volgen zijn ze beter in staat werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden en te begrijpen. Wij willen hiermee bewerkstelligen dat de werkgevers in de regio die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans hebben geboden en bieden, ondersteund worden waardoor ze deze werknemers dusdanig kunnen begeleiden dat hiermee een duurzame plaatsing gefaciliteerd wordt. De HARRIE trainingen starten op zeer korte termijn op.

Trajecten voor 50 plussers

We zien dat een groot deel van ons uitkeringsbestand 50 plussers betreft. Om de expertise over het begeleiden van deze groep naar werk nog verder uit te breiden is ervoor gekozen samen te werken met 50 company. 50 company is gespecialiseerd in het aan het werk helpen en houden van mensen tussen de 45 en 65 jaar. Middels een train-de-trainer sessie zijn 17 consultants getraind in het werken met de 50-plusdoelgroep en het herkennen van de kansen op de huidige arbeidsmarkt voor deze doelgroep. Daarnaast zijn gesprekstechnieken aangeleerd over hoe het gesprek aan te gaan met zowel deze doelgroep als de werkgevers.

Daarnaast heeft er een digitale powersessie plaatsgevonden voor 50 plussers met een Participatiewet uitkering. In deze sessie zijn onderwerpen zoals het vinden van een baan, de arbeidsmarkt van vandaag en succesvol solliciteren aan de orde gekomen. De powersessie heeft in juni 2021 plaatsgevonden, 30 deelnemers vanuit de gehele arbeidsmarktregio hebben meegedaan. Het aantal deelnemers was helaas lager dan verwacht. De mensen die deelgenomen hebben waren wel zeer enthousiast over de powersessie. Zes deelnemers aan het Webinar krijgen momenteel nog een intensief coaching traject.

Max WW traject

Op 23 februari 2021 heeft er een Webinar plaatsgevonden voor mensen die nog maximaal 6 maanden recht hebben op een WW uitkering. Dit Webinar is een samenwerking van gemeenten en UWV. In het Webinar wordt nogmaals extra aandacht besteedt aan het traject richting werk en zijn de regels van de Participatiewet uitgelegd. Er zijn vanuit het UWV 265 mensen aangeschreven en 110 mensen hebben het Webinar bijgewoond.

Wel hebben we geconcludeerd dat deze digitale variant niet optimaal is. Een andere les uit het eerste Webinar is dat het voor de deelnemers zinvol is om een duidelijk overzicht te hebben van de dienstverlening van het UWV en gemeenten waar ze gebruik van kunnen maken. Deze zogenoemde menukaart is inmiddels opgesteld en wordt bij een volgend max WW traject verstrekt aan de deelnemers.

Er is gekeken naar de wijze waarop het vervolg kan worden vormgegeven. Hieruit is voortgekomen dat het specifiekere verhaal (met aanvulling van Werk. Kom / WSP Midden-Limburg in één sessie), niet voor iedere kandidaat even relevant is. Gezien niet iedereen in aanmerking komt voor een vervolg gaat vanuit het UWV daarom de voorkeur uit naar het tweemaandelijks houden van een eigen, algemener verhaal vanuit het UWV. Wel hecht het UWV veel waarde aan de samenwerking dus zijn ze bereid om vervolgens alsnog aan te sluiten bij aanvullende sessies die vanuit de gemeente en het WSP georganiseerd gaan worden. Ook zal het UWV in het algemenere verhaal input vanuit de gemeente meenemen om kandidaten wel meteen bewust te maken van de dienstverlening vanuit de gemeente. UWV organiseert dus 6x per jaar een voorlichting, maar gemeenten kunnen ervoor kiezen om in een mindere frequentie het aanvullende verhaal te vertellen. Daarnaast wordt momenteel nog gewerkt aan de mogelijke ontwikkeling van een video waarin de dienstverlening van de verschillende partijen wordt toegelicht.

Ondersteuning ondernemers

Met ingang van 1 januari is er een nieuwe fase gestart binnen de Tozo regeling. Het kabinet wil zelfstandig ondernemers waar nodig ondersteunen om zich voor te bereiden op een nieuwe toekomst. Dit kan zijn als zelfstandig ondernemer, of als werknemer in loondienst. Gemeenten inventariseren samen met de zelfstandig ondernemers of en welke ondersteuning de zelfstandige ondernemer nodig acht. Dit kan bijvoorbeeld gaan om coaching, advies, bij- of omscholing en heroriëntatie.

De regiogemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg hebben ervoor gekozen om deze opdracht te beleggen bij het IMK. De adviseurs van het IMK beschikken over ruime ervaring in gesprekstechnieken en in het doorgronden van de problematiek waar ondernemers die met tegenwind kampen mee te maken hebben. Het IMK schakelt waar nodig met het leerwerkloket, het werkgeversservicepunt of de consultants van de gemeenten.

Momenteel zijn er reeds ruim 70 trajecten met ondernemers vanuit het IMK doorlopen. Gezien ook het Regionaal Mobiliteitsteam een belangrijke rol heeft in relatie tot deze doelgroep vanuit de crisisdienstverlening die daar wordt opgezet wordt momenteel gekeken of dit project ondergebracht kan worden bij het RMT.

Jongeren ondersteuning

Per 1 april 2021 zijn vanuit POW / PCA twee jobhunters jeugd actief binnen de arbeidsmarktregio Midden-Limburg. Deze jobhunters worden verder gemonitord vanuit de WSP's en het actieplan jeugdwerkloosheid waardoor ze verder buiten de monitoring van POW / PCA vallen.

Jobhunter statushouders

De afgelopen periode is gebleken dat extra inspanningen nodig zijn om statushouders een kans te geven te participeren in de samenleving. Dit wordt veroorzaakt door de vaak grote afstand tot de arbeidsmarkt, door onder andere een onvoldoende Nederlandse taalbeheersing, het ontbreken van (bruikbare) diploma's en mentale en/of fysieke problemen. Een jobhunter gaat gericht op zoek naar een werkgever die matcht met de kwaliteiten en wensen van de statushouder. De jobhunters die zijn aangesteld zijn beiden Arabisch sprekend en kunnen ook de rol van jobcoach vervullen. Deze combinatie werkt zeer succesvol. Ook wordt gekeken, samen met de generalist, naar de mogelijkheden voor een BBL-opleiding of Praktijkleren met de Praktijkverklaring (als een BBL-diploma nog niet haalbaar is), dit om de duurzame kansen op de arbeidsmarkt nog verder te vergroten. Vanuit PCA is er 1 FTE jobhunter beschikbaar gesteld specifiek voor deze doelgroep. Deze FTE wordt verdeeld over de twee subregio's met ieder een eigen jobhunter. Momenteel zijn reeds ruim 15 kandidaten richting werk begeleid door deze jobhunters.

2. Borging samenwerking Taskforce economie, onderwijs en arbeidsmarkt.

Uitvoeren van het plan van aanpak 'Met veerkracht uit de crisis'. Het is een netwerkorganisatie, en heeft procesmatig bijgedragen aan samenwerking en afstemming. Het gaat om het samenbrengen van diverse organisaties en van daaruit ontwikkelingen en kansen te signaleren die kunnen worden opgepakt.

Speerpunt 1. Circulaire economie

Crossroads Limburg en ESZL hebben de intentie uitgesproken om gezamenlijk met Keyport te werken aan een overkoepelend circulair programma met ruimte voor regionaal maatwerk. Hierbij is ook het lectoraat Innovatief Ondernemen van Zuyd aangesloten. Onder regie van Keyport is het programma Circulaire economie Limburg opgesteld. De 80% versie is gereed.

Het uitgangspunt is om een aanvraag in te dienen in het kader van OPZuid 2021-2027 (1^e call begin april 2022). Dit vereist voldoende draagvlak, schaalgrootte en ambitie. In de afgelopen 2 maanden hebben er diverse afstemming overleggen plaatsgevonden met LIOF en de provincie Limburg (co-financier t.b.v. aanvraag OPZuid).

Momenteel wordt de concretisering van het programma (wat gaan we doen, wat zijn deliverables, wie heeft welke rol, wat is er al en wat kan worden opgeschaald, waar zijn extra middelen voor nodig etc. etc.) besproken en sluiten ook LWV, MKB Limburg en LLTB aan.

Naast de gesprekken en verkenningen in relatie tot het inhoudelijk programma, draagvlak en financiering, verkennen we ook een aantal instrumenten die ingezet kunnen worden om het bewustzijn van het belang en de mogelijkheden van circulariteit bij de triple helix te versterken

Dit zijn o.a.:

- Symbiose 4 growth (S4G), een tool vergelijkbaar met Indusym;
- Circulaire versnellingsstafels (in afstemming met Zuyd Hogeschool en Chill Chemelot, Innovation and Learning Labs);
- Regionale Circo Hub (circo tracks) in afstemming met Liof, ESZL, Crossroads, BITL.

Speerpunt 2: Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Het hoofddoel van onze inzet is:

Het creëren van een Midden-Limburgse beroepsbevolking die pro actief en flexibel is en op die manier kan meebewegen met de dynamiek op de arbeidsmarkt. Via 5 actielijnen:

1. Urgentie kweken voor het LLO thema in de regio:
2. Het ophalen van de scholingsvraag
3. Het vertalen van de scholingsvraag naar aanbod
4. Het aanbod zo breed mogelijk ontsluiten in de regio
5. Scheppen van de randvoorwaarden om deelname aan LLO mogelijk te maken

Voortgang activiteiten:

Op basis van een samenwerking tussen LWV en Leo Loopbaan is een aanvraag NL Leert Door Sectoraal Maatwerk ingediend. Deze aanvraag (totaal € 5 miljoen voor heel Limburg) is inmiddels toegekend en uitvoering loopt. Voor de ontsluiting van het aanbod wordt samengewerkt met de Limburgse onderwijsinstellingen en gebruik gemaakt van Limburg Leert.

1. Er is een plan uitgewerkt om de communicatiekanalen van betrokken organisaties beter te benutten vanuit een gezamenlijke boodschap en daarmee meer bewustzijn te creëren voor het thema. Bedoeling is om dit door een externe verder uit te laten werken. Hier hebben we tot op heden echter nog geen externe financiering voor gevonden.

2. Er is in samenwerking met programmalijn 3 in het kader van het RMT een klantreis uitgewerkt die inzicht biedt in de processen om mensen/bedrijven te begeleiden bij de zoektocht naar een nieuwe baan / invulling van capaciteitsvraagstukken. Scholing is een onderdeel van dit proces.

3. Om nut, noodzaak en uitgangspunten voor een revolverend scholingsfonds te onderzoeken is vanaf september KplusV in de arm genomen. Zij hebben inmiddels op basis van deskresearch, interviews met stakeholders en gesprekken met de werkgroep geconstateerd dat het aanpassen van de focus van het onderzoek wellicht noodzakelijk is en wel om twee redenen.

- a. Er zijn een aantal andere zaken in de regio die om doorontwikkeling vragen voordat een instrument als deze in beeld komt (denk aan hoe kunnen we bestaande middelen beter ontsluiten, hoe kunnen we de doelgroep beter bereiken, individuen en bedrijven veel meer bewust maken van noodzaak voor LLO, etc.)
- b. Daarnaast ontbreekt een scherp beeld van het daadwerkelijke doel en focus voor een mogelijk revolverend scholingsfonds, terwijl de implementatie van een dergelijk instrument wel hier om vraagt.
- c. Een voorstel voor een aangepaste focus voor het onderzoek is geagendeerd voor het overleg van 6 december a.s.

Speerpunt 3: Mobiele arbeidsmarkt, Onderdeel Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

Het RMT is een tijdelijke regionale netwerksamenwerking van waaruit gemeenten, UWV, FNV, CNV, LWV, Gilde Opleidingen, Yuverta en SBB samenwerken. Mensen die als gevolg van COVID-19 in onzekerheid verkeren krijgen vanuit het RMT passende begeleiding bij het zoeken van werk om zo werkloosheid te voorkomen dan wel zo kort mogelijk te laten duren, en bedrijven te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de inzet van aanvullende crisisdienstverlening, scholing via praktijkleren in het mbo en werkfitbehoud voor de doelgroep banenafpraak.

Het doel van het RMT is tweeledig:

1. Werknemers, werkzoekenden en ondernemers faciliteren om een soepele overgang van werk(loosheid) naar werk richting kansrijke sectoren te maken, door het aanbieden van samenhangende en transparante dienstverlening door een team van samenwerkende partners.
2. Vliegwielen voor het structureel versterken van de samenwerking in de arbeidsmarktregio door het verbinden van de betrokken partijen en de verschillende loket- en adviesfuncties.

Beoogde effecten op de arbeidsmarkt:

- Meer mensen ontwikkelen hun talenten en verbeteren hun arbeidsmarktpositie door bewustwording, oriëntatie, Leven Lang Ontwikkelen en (praktijk) scholing.
- Voorkomen of tegengaan van de mismatch op de arbeidsmarkt.
- Kansen bieden aan werkzoekenden en werkgevers door een nauwere samenwerking tussen publieke en private partijen.

Behaald resultaat afgelopen periode

Bestuurlijk wordt er goed samengewerkt in de regio. We hebben de programmalijn op een bestuurlijke tafel belegd waar economie, onderwijs, arbeidsmarkt en participatie samenkomen. Dit maakt dat het belang van het RMT vanuit meerdere invalshoeken wordt belicht.

De uitvoering is sinds deels september en deels oktober actief voor RMT. Ze zijn vooral nog bezig elkaar en elkaars dienstverlening te ontdekken. Er worden casussen besproken maar echt samenwerken aan een oplossing staat nog in de kinderschoenen.

De samenwerking met de netwerken WSP en LWL staat ook nog in het begin. Het LWL en het WSP zijn actieve netwerken waarin veel gebeurt. Op dit moment zijn we zoekende naar hetgeen het RMT aan toegevoegde waarde hieraan kan bijdragen. Dit is nog niet helemaal duidelijk voor alle partijen. Vooralsnog hebben we nog geen interventies ingezet voor de RMT-doelgroepen. Dit betekent dat het budget voor aanvullende crisisdienstverlening, scholing via praktijkleren Mbo en werkfit houden doelgroep Banenafspraken nog niet is aangesproken. De kwartiermaker heeft opdracht gekregen om de reden hiervoor nader te onderzoeken. UWV en vakbond werken momenteel samen aan een workshop: succesvol naar (nieuw) werk. Daarnaast koppelen we diverse andere projecten/ trajecten die lopen vanuit verschillende regelingen aan de mogelijkheden die vanuit RMT extra worden geboden. Hierbij kan gedacht worden aan de pilot Praktijkleren met praktijkverklaring.

Speerpunt 4. Aantrekken en behouden van jong talent.

Bestuurlijke trekkers: Martijn vd Heuvel, wethouder Weert, Arbeidsmarktregio ML, SML
Angely Waajen, wethouder Roermond, SML

Ambtelijke trekker: Ton Hagelstein, programmamanager Keyport

Keyport Meets

Voor het voortgezet onderwijs introduceren we 'Keyport Meets'. Keyport Meets is een beroepen- en arbeidsmarktorientatie voor leerlingen van het VMBO, havo of vwo waarin aandacht is voor de volgende elementen: netwerktrainingen voor leerlingen; oriëntatie op functies en rollen, carrièremogelijkheden bij regionale bedrijven en vervolgonderwijsinstellingen. Gastlessen door bedrijfsleven, bedrijfsbezoeken, kennismakingsevent met bedrijven, functies en rollen en vervolgonderwijs; meeloopdagen.

Kies Keyport (platform Meet The Youngsters)

Voor het koppelen van studenten en bedrijven stimuleren we jongeren en bedrijfsleven gebruik te maken van het digitale platform Meet The Youngsters. In 2020 is Roermond gestart als maatschappelijk partner van Meet The Youngsters. Dit partnerschap heeft de gemeente Roermond voor 2021 voortgezet en ook de gemeente Weert is aangesloten als maatschappelijk partner. Kies Keyport gaat vanaf 1 januari 2022 van start. De voorbereidingen zijn gestart, maar vertraagd vanwege het besluitvormingsproces omtrent de financiering. Kies Keyport ondersteunt leerlingen en studenten bij het opbouwen van een netwerk van bedrijven en biedt inzicht in de carrièrekansen bij de in de regio Keyport gevestigde bedrijven. Tevens ondersteunt Kies Keyport 100 MKB'ers met 'employer branding'. Kies Keyport ondersteunt leerlingen tevens bij het maken van de juiste keuzes (opleiding, beroepen, kansen) en draagt bij aan het tegengaan van jeugdwerkloosheid. Door Kies Keyport kunnen MKB'ers tegen een gereduceerd tarief (door ondersteuning van Keyport en de Task Force Post Corona Midden-Limburg) kennismaken met de toegevoegde waarde en de mogelijkheden om via het MTY platform in contact te komen met leerlingen, studenten en toekomstige werknemers.

Voor VO, MBO en HBO worden College Tour en Tour de Keyport geïntroduceerd. Bij College Tour komen inspirerende sprekers van diverse bedrijven naar de instellingen toe en bij Tour de Keyport gaan studenten op bezoek bij de verschillende bedrijven. De college tours en Tours de Keyport maken integraal onderdeel uit van het project 'Kies Keyport'

- 100 bedrijven worden ondersteund op gebied van employer branding
- 4 Tours de Keyport en 6 college tours (800 IIn en studenten)
- Serious gaming (gastlessen, deelname 500 IIn)
- Gemiddeld 150 leerlingen en studenten netwerk per bedrijf (obv match)

Samenwerking met Zuyd Hogeschool

Zuyd Hogeschool heeft een carrière platform: Career Services Platform, waar zij zich inzetten om bedrijven en instanties actief te verbinden aan de hogeschool. Doelstelling is om o.a. stageplaatsen via dit platform te matchen. Zuyd Hogeschool heeft aangegeven graag meer met de Midden-Limburgse bedrijven te willen samenwerken, zij zien hier goede kansen om het lokale bedrijfsleven extra mogelijkheden te geven voor profileren en op deze manier ook jongeren aan onze mooie bedrijven te verbinden.

In Limburg hebben sectoren zoals de zorg, ICT en techniek nog altijd volop vacatures op mbo 4 en HBO-niveau. Beroepen waarvoor de komende jaren mensen worden gezocht, zijn bijvoorbeeld verpleegkundige, bouwkundig inspecteur, projectleider in de bouw, maintenance engineer, software engineer en data scientist. Middels het Zuyd Switch programma zijn er 3 omscholingstrajecten actief: voor de gezondheidszorg, IT en de Techniek. Zuyderland, Enexis en de Politie Limburg zijn al aangesloten als actieve partner en hebben toegezegd perspectief naar werk te bieden voor de deelnemers. Doelstelling van de hogeschool is om de komende periode meer actieve partners te vinden en hierdoor talent beter voor de regio te behouden. Dit project is ook bij de pijler mobiele arbeidsmarkt onder de aandacht gebracht. Het is van belang dat we kijken onder welke pijler Zuyd Switch zal worden opgepakt.

International Business Project

Vanuit Keyport wordt onderzocht hoe een samenwerking met HS Zuyd, gericht op het koppelen van studenten van de opleiding international business aan regionale bedrijven, kan worden geconcretiseerd. Hierbij gaat het in eerste instantie om de studenten die woonachtig zijn in Midden-Limburg. De voornaamste doelen zijn: het zichtbaar maken van carrièremogelijkheden voor HBO-ers in de Keyport regio en het helpen van MKB-ers bij het invullen van stage- en afstudeeropdrachten op HBO-niveau. Het is de bedoeling dat de studenten businesscases gaan uitwerken die aangedragen worden door het MKB. Het streven is om een meer structurelere relatie tussen het regionale MKB en HS Zuyd te realiseren (vanaf de start tot het afstuderen van studenten).

In de afgelopen maanden is de interesse door de business-developers van Keyport bij het bedrijfsleven gepolst. Helaas is gebleken dat er nog geen concrete interesse voor dit traject is bij het bedrijfsleven. Keyport blijft dit onder de aandacht brengen. A.g.v. de Covid-19 pandemie zijn de bedrijven onvoldoende gemotiveerd en/of hebben te weinig ruimte om met dit traject aan de slag te gaan. Wellicht dat er na de zomer meer perspectief is.

Talent Academy Fontys Hogeschool

Keyport sluit vanaf begin 2022 aan bij het initiatief 'Talent Academy' van het lectoraat Cross-border Business Development, gekoppeld aan de International Business School van Fontys. Dit initiatief is wat betreft uitgangspunten vergelijkbaar met het project van Zuyd. Studenten worden naast het regulier opleidingsprogramma getraind in ontwikkeling van talent op persoonlijk, team en professioneel gebied. Kern van het programma is dat men begeleid gaat worden door een 'bedrijfsmentor', een vertegenwoordiger die werkzaam is binnen het regionale bedrijfsleven in Noord- en Midden-Limburg. De Kick-off van het project is op 7 december 2021.

Communicatie en branding

Nog te weinig mensen binnen en buiten de regio weten wat de regio te bieden heeft. Aan bedrijvigheid, carrière- en scholingskansen, maar ook aan een prettige woon- en leefomgeving. Doel is om de regio beter voor het voetlicht te brengen. Meer bekendheid en een sterk imago is essentieel voor het kunnen aantrekken van bedrijvigheid en (jong) talent.

Binnen de programmaliijn 'aantrekken van talent' is onderzocht of het 'We are Roermond' format toegepast kan worden op de schaal van de regio. De kern hiervan is om studenten/(jong) talent kennis

te laten maken met de stad/regio (woningaanbod, ondersteunende diensten, onderwijsaanbod, cultuur, vrijetijd etc.). Dit blijkt in onvoldoende mate toepasbaar. 'We are Roermond' is in de beleving te zeer gekoppeld aan activiteiten rondom binnenstad/centrum en te zeer verbonden met Roermond. Dit geeft wel aan dat 'We are Roermond' goede stappen gemaakt heeft wat betreft positionering van dit concept. Zoals eerder verwoord zal Keyport meer gaan inzetten op 'De ondernemende regio' en 'Kies voor Keyport', waarbij we uiteraard de leereffecten van 'We are Roermond' meenemen. En uiteraard blijven we afstemmen of en op welke wijze er krachten gebundeld kunnen worden.

Carrièrekansen in de Ondernemende regio.

Keyport gaat inzetten op het zichtbaar maken van de carrièrekansen in de regio. Centraal staat het 'kiezen' voor de regio, het innovatie MKB en carrière. In dit kader wordt ook de regio als aantrekkelijke woon-, werk- en leef-regio meegenomen. Er is een pilot in voorbereiding waarin 7-10 toonaangevende regionale MKB-bedrijven die wereldspelers als klant hebben, zich voorstellen (Ferrari kiest voor Keyport – Kiest voor Euramax). Hiermee willen we ondersteunen dat er innovatieve gerenommeerde bedrijven van wereldklasse in de regio gevestigd zijn. De eerste filmpjes (Vekoma en Admesy) zijn gemonteerd. In december zijn opnames gepland bij Prowise, Linssen Yachts, Rockwool). De campagne zal vanaf januari 2022 starten.

Begroting

Project/initiatief	Doelgroep	Kosten	Mogelijke dekking
Keyport Meets	Leerlingen vmbo, havo en vwo, werkgevers	€ 485.000 (ontwikkeling platform, events, leerlingen trainingen, voorlichting bedrijven). Projectperiode 2021-2022.	Voor 2021-2022 via o.a. Keyport, Sterk Techniek Onderwijs, onderwijspartners.
Kies Keyport - College Tour – Tour de Keyport	Voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs, werkgevers	Projectvolume ca. € 220.000.	Keyport, Task Force samen € 95.000
Meet the Youngsters	Studenten en pas afgestudeerden MBO-HBO-WO, werkgevers.	€ 230.000 (1 jaar) gericht op het begeleiden/ ondersteunen van 100-150 werkgevers om kennis te maken met toegevoegde waarden van MtY platform	Voor 1 jaar o.a. via Keyport, eigen bijdragen bedrijven. Bijdrage nodig via Task Force Post Corona
Samenwerking Zuyd	Studenten International Business (pilot) gevestigd in de regio, werkgevers	p.m.	p.m.
Talent Academy Fontys	Studenten International Business	p.m.	p.m.
Community – branding regio – carrièrekansen in de Ondernemende regio	Leerlingen, studenten binnen en buiten de regio, werkgevers, werkzoekenden, familie leerlingen en studenten	€ 300.000	Deels via Keyport, gemeenten, groot bedrijven, Task Force Post Corona

Speerpunt 5: Voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid

Bestuurlijk trekker: Martijn vd Heuvel, wethouder Weert, Arbeidsmarktregio ML, SML

Ambtelijk trekker: Marie-Michelle Stokbroeks, beleidsmedewerker Weert

De ambitie is om tot een sluitende aanpak te komen, in de eerste plaats om te voorkomen dat schoolverlaters werkloos worden: jongeren langer op school houden, jongeren aanvullende leer-en werkervaring op laten doen en een professioneel netwerk bieden. Daarnaast om schoolverlaters en (kansarme) jongeren naar werk te begeleiden en het voorkomen dat schoolverlaters werkloos worden.

- Jongeren bemiddelen naar werk.
- Jongeren die geen werk of opleiding hebben, in beeld brengen en hen actief benaderen.
- Garanderen dat elke student een stage of leerbaan kan volgen.

Studenten die willen overstappen naar een andere studie met een kansrijker perspectief moeten daarmee geen problemen krijgen, evenmin als de scholen waar de jongeren weggaan en de ontvangende scholen. Om dit te bereiken, werken we samen in het actieplan stages en leerbanen van het SBB.

Extra aandacht gaat uit naar kwetsbare jongeren: gemeenten ondersteunen jongeren naar werk, eventueel in combinatie met bij-of omscholing en extra begeleiding middels jobcoaching. Gemeenten en scholen verzorgen de nazorg zodat kwetsbare schoolverlaters naar de juiste instanties doorverwezen kunnen worden voor ondersteuning naar werk, onder andere door een jobhunter.

De werkgroep Jeugdwerkloosheid waarin gemeenten, onderwijspartijen (MBO, VO, PrO, (V)SO), SBB en UWV participeren, is bezig om de programmalijnen uit het plan van aanpak te concretiseren. De samenwerking en het enthousiasme van de partners in de werkgroep is groot. In een online sessie over de regionale aanpak Jeugdwerkloosheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is aangegeven dat onze arbeidsmarktregio vooroploopt als het gaat om de deelname en betrokkenheid van de onderwijspartners bij de aanpak van jeugdwerkloosheid.

De ambitie van de werkgroep is om álle jongeren wendbaar en weerbaar te maken en te houden op de arbeidsmarkt (zowel in hoog- als laagconjunctuur), met als primair uitgangspunt een leven lang leren en ontwikkelen. Meer concreet wordt ernaar gestreefd alle jongeren tijdig in beeld hebben en binnen een tijdbestek van maximaal 4 maanden te plaatsen in onderwijs, werk, dagbesteding en/of anderszins. Gezien de urgentie en het benodigde loopvermogen wordt een regionale projectleider geworven die gaat fungeren als aanjager en kartrekker voor en met alle ketenpartners.

Welke resultaten kunnen we al communiceren

Er zijn een aantal concrete acties benoemd die vanaf de zomervakantie zijn opgepakt; (

- *Start projectleider*
- Medio september is er een regionale projectleider voor de aanpak voor jeugdwerkloosheid gestart.
- *Monitoring schoolverlaters*
Deze actie behelst het in beeld brengen, actief benaderen en vervolgens (waar nodig) begeleiden en monitoren van jongeren tussen de 23-27 jaar. Het betreft jongeren die geen startkwalificatie hebben, niet staan ingeschreven bij een onderwijsinstelling, geen werk of inkomen hebben (< €437,- per maand) en/ of geen uitkering ontvangen. Voor het daadwerkelijk uitvoeren van deze actie sluiten de 8 gemeenten aan bij de tool 'Jongeren in Beeld' van het ministerie van SZW. Nagenoeg alle gemeenten kunnen inmiddels gebruik maken van deze tool. De verdere aanpak van deze actie is inmiddels besproken in het beleidsoverleg AMR en zal de komende weken in een kleiner gezelschap handen en voeten krijgen,
- *Klantreis*
Niet alleen voor de jongere zelf is het lastig om te weten bij wie hij terecht kan met vragen over school, werk en inkomen. Vandaar dat door middel van een klantreis vanuit het perspectief van de jongere in beeld wordt gebracht wat iedere partner daarin kan betekenen. Naast mogelijke witte vlekken en verbeterpunten die kunnen worden opgepakt, lever het ook een routekaart op. Dit maakt voor zowel de jongere als de partners duidelijk waar je met je vraag terecht kunt. Deze actie is op stoom. Er zijn zowel jongeren als partners (gemeenten, onderwijs, UWV SBB) geïnterviewd over de klantreis. De opbrengsten worden momenteel verwerkt en in januari volgt een workshop met alle betrokken partijen. Deze workshop zal niet alleen inzicht geven in de witte vlekken en verbeterpunten, maar moet ook een prioritering in verbeterpunten/acties opleveren alsmede eigenaarschap in deze.
- *Pilot Jobcoach Plus/lifecoach*
Pilot met het inzetten van een jobcoach plus/lifecoach voor kwetsbare jongeren aanvullend op bestaande coaches, tevens het aanspreekpunt voor partijen, jongeren en hun netwerk bij vragen over jeugdwerkloosheid. Er is een sub-werkgroep gevormd die met dit thema vanaf januari aan de slag gaat.
- *Inzet jobhunters-jeugd wordt verbreed*
De jobhunters worden nu ook ingezet op jongeren die een mbo-diploma halen maar door de coronacrisis nu moeilijker aan het werk komen (in aanvulling op extra inzet van transitiecoaches mbo). Afhankelijk van het beroep dat er op de jobhunters wordt gedaan, zal er een voorstel volgen om de bestaande formatie jobhunters-jeugd tijdelijk uit te breiden voor deze doelgroep.

Budgetten

De beschikbare budgetten voor JW zijn integraal onderdeel van de regionale aanpak Jeugdwerkloosheid als onderdeel van het plan van aanpak 'Met veerkracht uit de crisis. De werkgroep Jeugdwerkloosheid waarin gemeenten, onderwijspartijen (MBO, VO, PrO, (V)SO) en SBB participeren, werken samen om de programmalijnen uit het plan van aanpak uit te voeren. De projectleider zal samen met het kernteam Jeugdwerkloosheid (trekkers, voorzitter AMR en programmamanagement Taskforce) sturen op het budget.

Overzicht: middelen Arbeidsmarktregio Midden-Limburg voor crisis dienstverlening jeugdwerkloosheid in 2021 (bedragen in euro's)

Specificatie middelen	Beschikbaar budget in 2021	Bestedingsdoel	Kostenraming
AMR JW Coördinatie aanpak jeugdwerkloosheid	96.000	- Inhuur regionale projectleider	89.000
AMR JW Nazorg MBO schoolverlaters diplomering 2020	49.600	Klantreis onderzoek - Fase 1: aanbodzijde/partners - Fase 2: vraagzijde/jongeren	24.000 <u>24.000</u> 48.000
AMR JW MBO schoolverlaters naar werk diplomering 2020	85.709	- Formatie jobhunter	70.000
AMR JW MBO schoolverlaters naar werk diplomering 2021	171.320	- Formatie jobhunter - Formatie consultant/regisseur t.b.v. monitoring/begeleiding (RMC/P-wet) -Kies Keyport*	N.t.b. 70.000 50.000 120.000
AMR JW VSV-ers naar werk	172.252	- Formatie job-/lifecoach - Formatie consultant/regisseur t.b.v. monitoring/begeleiding (RMC/P-wet)	70.000 <u>70.000</u> 140.000
Totaal	574.881		467.000
Restant	107.881	N.t.b.	N.t.b.

*Het project Kies Keyport zal gefinancierd worden uit programmalijn 5, maar valt inhoudelijk onder programmalijn 4.

Het ministerie heeft aangeven dat er ook in 2022 budget beschikbaar zal komen voor de aanpak van jeugdwerkloosheid. De omvang en de specificaties hiervan, worden opgenomen in de meicirculaire.

Speerpunt 6: Steun aan ondernemers

Bestuurlijk trekker: Thieu Kikken, bestuurder Ondernemend Limburg, LWV, Keyport
Ambtelijk trekker: Ton Hagelstein

De accenten in deze programmalijn liggen op het vlak van kennisdeling, verbeteren van samenhang in ondersteuningsmaatregelen en dienstverlening, zichtbaar maken van kansen en innovatie, steunen van startende ondernemers en crossovers met de andere speerpunten. Voor de invulling van de programmalijn is een werkgroep gevormd waarin participeren:

- Samenwerkende gemeenten, werkveld Economie
- Arbeidsmarktregio
- Kamer van Koophandel (KvK)
- Instituut Midden- en Kleinbedrijf (IMK)
- Midden- en Klein Bedrijf Limburg (MKB)
- Starterscentrum Limburg
- Keyport

Tegen de achtergrond van de ingrijpend gewijzigde economische omstandigheden is besloten deze programmalijn low profile in te vullen. Voor de ingestelde werkgroep betekent dat deze periodiek (2-3 maal per jaar) bij elkaar komt.

3. Implementatie wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).

Vanaf 2021 moet de Arbeidsmarktregio vanuit wijzigingen in de SUWI wet 1 centraal loket voor werkgeversdienstverlening hebben. Met de publieke partners die actief op het gebied van werkgeversdienstverlening worden samenwerkingsafspraken gemaakt om invulling te geven aan een gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Dit wordt in een gezamenlijk uitvoeringsplan gegoten.

Er is in juni 2021 een uitvoeringsplan gecoördineerde werkgeversdienstverlening opgesteld en vastgesteld. Dit wordt uitgevoerd door de betrokken managers van de werkgeversdienstverlening. Het uitvoeringsplan geeft een overzicht van de afspraken, acties en aandachtspunten bij de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio. Het plan zorgt ervoor dat de neuzen van alle publieke partijen dezelfde kant op staan én de werkgever op een gecoördineerde dienstverlening kan rekenen.

In Midden-Limburg kiezen we ervoor om onze samenwerking en werkgeversdienstverlening vorm te geven in de vorm van een uitvoeringsplan, die we jaarlijks actualiseren. De deelnemers zijn:

- UWV Werkgeversdienstverlening Midden-Limburg (1);
- Werk.kom (Nederweert, Cranendonck, Weert, Risse Groep) (2);
- Werkgeversdienstverlening Midden-Limburg Oost (Roerdalen, Echt-Susteren, Maasgouw, Leudal, Roermond, Westrom) (3).

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Netwerksamenwerking; openstellen en gebruiken van elkaars netwerk en expertise
- Bundelen van krachten; weten van elkaar wat je doet
- De belangen van de werkgever staan voorop, boven eigen belang.
- Doorverwijzen naar partners daar waar noodzakelijk is. Samen daar waar kan.

In Midden-Limburg werken we met 3 units samen in de vorm van een gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Iedere unit heeft zijn eigen instrumenten, voorzieningen en werkprocessen en we stemmen goed af in het belang van de werkgever. Iedere unit heeft ook zijn eigen netwerk en expertise. Toegevoegde waarde is van de diverse netwerken en expertise gebruik te mogen maken.

Met het WSP Midden-Limburg dragen we bij aan de maximale arbeidsparticipatie en vermindering van uitkeringslast van de verschillende uitvoeringsorganisaties met als doel zo duurzaam mogelijk en aan verhoging van de participatiegraad van de werkzoekenden. Activiteiten waar we op inzetten:

- Voortzetten en uitbreiden huidige gezamenlijke activiteiten;
- Organiseren van gezamenlijke banenmarkten voor brede doelgroep; om toerbeurten in de verschillende subregio's;
- Gezamenlijke projecten opzetten en uitvoeren, gericht op grote werkgevers en einde WW;
- Gezamenlijke communicatie-uitingen en -campagnes;
- Samen optrekken bij (grote) werkgevers.

De activiteiten worden structureel onderling afgestemd in het managementoverleg. Door georganiseerd overleg op verschillende niveau's (management/uitvoering) zorgen we voor de uitvoering van de activiteiten. Binnen de structuur van de arbeidsmarktregio worden ieder kwartaal de voortgang en resultaten van het uitvoeringsplan besproken in het managementoverleg. In dit overleg zijn alle samenwerkende partijen betrokken en kan tijdig worden bijgestuurd. Binnen de structuur van de arbeidsmarktregio wordt het uitvoeringsplan jaarlijks door de managers geëvalueerd. De evaluatie gebeurt aan de hand van de resultaten van de dienstverlening en het onderzoek naar de werkgeverstevredenheid. De eerste evaluatie heeft onderstaande opgeleverd:

- Samenwerkingsproces vormgeven
 - Overlegstructuur is ingericht:
 - Periodiek overleg met Managers (Werkgeversdienstverlening UWV, Werk.kom, Westrom en WSP Oost) en Beleid
 - Periodiek overleg met Management.
 - Periodiek overleg uitvoering alle deelnemende partijen (zijnde de adviseurs van Werk.kom, Werkgevers dienstverlening UWV en WSP Oost).

- Overleggen aan de hand van een vaste agenda; ontwikkelingen, gezamenlijke initiatieven, contacten stakeholders, etc.
- Netwerksamenwerking en bundeling van krachten
Door kennis en inzicht in elkaars werk en elkaars opdracht worden de samenwerkingspartners gepositioneerd bij vraag van werkgever. Er wordt gezamenlijk opgetrokken om te komen tot de meest passende oplossing/ het juiste advies voor werkgever.
- Eenduidige en herkenbare uitstraling
Elke partij gebruikt eigen organisatiernaam en noemt in communicatie het partnerschap WSP. Oriëntatie op vormgeving website etc. is vast agenda onderwerp. In het eerste kwartaal 2022 worden de uitgangspunten nogmaals doorgenomen en volgt een opdracht naar een externe partij om een en ander verder uit te werken.
- Onderzoek Werkgeverstevredenheid & Herkenbaarheid
Er is in gezamenlijkheid een meting uitgevoerd. Resultaten zijn transparant en absoluut positief.
Aantal reacties: 55 M-L, 150 Limburg en 1510 totaal.
Aantal bedrijven dat WSP kent: 87% tov landelijk 82
Cijfer waardering: 8,0, afgezet tegen Limburg 7,7 en het land: 7,4
Evaluatie en ontwikkelpunten worden in managementoverleg verder opgepakt.
- Activiteiten
Arrangementen die regionaal zijn worden te allen tijde gezamenlijk opgepakt en vormgegeven. Daar waar het om Leren en Werken gaat wordt LWL aangehaakt.
Enkele voorbeelden:
 - Techniekcoalitie
 - Horecaproject 'Aan de Gang'
 - Zorgmensen
 - Ervaringsdeskundigen
 - Aanpak 50+ in samenwerking met 50Company
 - Infratraject
 - Harrie Training

4. Implementatie van Veranderopgave Inburgering.

Implementatie van de Veranderopgave Inburgering (VOI) per 1 Januari 2022. Op 1 januari 2022 treedt de nieuwe Wet Inburgering in werking. Gemeenten krijgen dan de regie op de uitvoering van de inburgering en daarmee een aantal verplichte taken. Het nieuwe inburgeringsstelsel heeft als maatschappelijk doel dat alle inburgeringsplichtigen snel en volwaardig meedoen aan de Nederlandse maatschappij, het liefst via betaald werk en door het leren van de Nederlandse taal op een zo hoog mogelijk niveau. In het nieuwe stelsel krijgen de gemeente ook taken m.b.t. gezinsmigranten.

Gezamenlijke voorbereiding

In de arbeidsmarktregio Midden-Limburg bereiden de gemeenten de nieuwe Wet samen voor met ondersteuning van een Divosa coördinator nieuwe inburgering. Voor de gezamenlijke voorbereiding is een "Denktank VOI (Veranderopgave Inburgering)" opgericht van specialisten op inburgering uit alle 8 gemeenten.

Een uitgangspuntennotitie voor de regionale voorbereiding van de Wet Inburgering Midden-Limburg is vastgesteld in de Stuurgroep van de AMR ML. Op basis van deze notitie is een implementatieplan opgesteld. In dit plan zijn de door de gemeente te organiseren verplichte elementen in de inburgering opgenomen. Ook het niveau van voorbereiden en organiseren is hierin opgenomen.

Inkoop Inburgeringsroutes

Op basis van de planning en het implementatieplan is in eerste instantie gestart met een gezamenlijke voorbereiding van de inkoop van de leerroutes en de inrichting van het proces inburgering (klantreis).

De drie leerroutes (Onderwijs, B1 en Z) moeten worden aangeboden aan de Asielstatushouders, migranten regelen en betalen de routes zelf. In de loop van het traject is gekozen voor een inkoop in 2

subregio's. De subregio Cranendock, Weert en Nederweert heeft de taalcomponent en KNM in de B1 en de Z-route aanbesteed. Deze aanbesteding is succesvol afgerond met de gunning aan Gilde.

De subregio Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Roerdalen en Roermond hebben in eerste instantie de taalcomponent en KNM in de B1 en de Onderwijsroute aanbesteed. Dit heeft niet geleid tot een gunning. In de tweede helft van het jaar is een nieuwe aanbesteding gestart voor de B1 en de Z-route. Deze wordt begin 2022 afgerond.

Betreffende de onderwijsroute werden de landelijke ontwikkelingen afgewacht en is de inrichting in eerste instantie on hold gezet. Nadat recent in november 2021 extra middelen beschikbaar zijn gesteld is de verdere inrichting nu opgenomen. Ook dit traject moet begin 2022 tot resultaat leiden.

Het proces inburgering (de klantreis) is gezamenlijk onderzocht waarbij ook de inburgeraars zelf en het maatschappelijk werkveld zijn betrokken. Elke gemeente maakt op basis van het uitgewerkte profiel haar eigen keuzen m.b.t. invulling en aanpak. Voor de brede intake, het opstellen van een PIP het monitoren van de voortgang hebben gemeenten eigen medewerkers aangewezen die de noodzakelijke trainingen en opleidingen (leerbaarheidstoets afnemen) volg(d)en.

Module Arbeid en Participatie, Participatieverklaringstraject, Maatschappelijke Begeleiding

De Map wordt lokaal dan wel subregionaal uitgevoerd. In de aanbesteding van de leerroutes is opgenomen dat de taalaanbieder nauw dient samen te werken met de werkbedrijven. West vult dit in via Werk.kom. In Oost wordt de exacte invulling nog onderzocht en is overleg met de Westrom gestart. Leudal sluit aan bij haar eigen Mensontwikkel bedrijf. Het participatieverklaringstraject is ook voor migranten en wordt door de gemeenten ook nu al uitgevoerd. De gemeenten onderzoeken hoe de bestaande inrichting wordt voortgezet binnen de nieuwe wet en maken dan subregionaal en lokaal voor eind 2021 afspraken hierover. Ook voor de maatschappelijke begeleiding die veelal via lokaal welzijnswerk dan wel vluchtelingenwerk is ingericht worden deze afspraken voor einde jaar ingevuld.

Resterende onderdelen

Omtrent ICT en communicatie zijn de gemeenten en hun medewerkers op deze onderdelen aangehaakt bij de landelijke werkgroepen vanuit de VNG, SZW en Divosa. De verplichte thema's ontzorgen en handhaving staan voor de komende periode nog op de agenda om exact in te vullen. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het reguliere beleid in de Arbeidsmarktregio zoals dat vanuit de Participatiewet is georganiseerd.

Tot slot: Het inburgeringsstelsel is door de Minister aangemerkt als een lerend stelsel. De komende maanden zal op de diverse niveaus gemonitord worden hoe de inrichting in de praktijk werkt. Waar nodig vindt dan bijsturing plaats.

5. Implementatie overige wetswijzigingen i.h.k.v. Breed Offensief.

Het breed offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een aantal maatregelen uit die agenda vergen een wetswijziging, een wijziging bij lagere regelgeving of in de uitvoering. De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel controversieel verklaard. Dat betekent dat sommige maatregelen vooralsnog niet uitgevoerd konden worden. De Tweede kamer neemt in 2022 aan de hand van het voorstel van het huidige kabinet een besluit over de verdere behandeling.

Ondanks het feit dat het wetsvoorstel controversieel is verklaard zijn er een aantal zaken die zonder wetswijziging konden worden doorgevoerd wel opgepakt. Onderstaand een overzicht met de stand van zaken over de verschillende maatregelen. Zaken die wel door zijn gegaan in 2021:

- Suwi-regelgeving werkgeversdienstverlening – Deze is ingevoerd via wijziging Besluit-SUWI en is per 1 januari 2021 in werking getreden. Zoals al eerder in deze jaarevaluatie aangegeven hebben we als arbeidsmarktregio een uitvoeringsplan gecoördineerde werkgeversdienstverlening opgesteld en vastgesteld. In dit plan zijn de wijzigingen op basis van de SUWI wet verwerkt.

- Uniformering loonwaardebepaling en kwaliteit professionals – dit betreft lagere regelgeving die per 1 juli 2021 in werking is getreden. Vanaf 1 juli mogen alleen gecertificeerde loonwaardedeskundigen de loonwaardebepalingen uitvoeren. De deskundigen van Westrom en Werk.kom die de loonwaardemetingen uitvoeren zijn tijdig gecertificeerd. De nieuwe loonwaardebepaling verloopt volgens een strak omschreven stappenplan. Het begint met een vragenlijst voor werkgever en werknemer, gevolgd door een bezoek op de werkplek en gesprekken met de werkgever en werknemer. De uitkomst van een loonwaardebepaling is een percentage. Het percentage is gerelateerd aan de arbeidsprestatie van een medewerker zonder arbeidsbeperking in dezelfde functie. Hoe dat percentage wordt berekend, is ook geüniformeerd. De nieuwe loonwaardebepaling kijkt vooral naar output: naar tempo en kwaliteit van het werk en netto werktijd.
- Stroomlijning werkprocessen loonkostensubsidie –Om het voor werkgevers en gemeenten laagdrempelig en aantrekkelijk te maken om loonkostensubsidie in te zetten, ontwikkelden VNG, Divosa en De Normaalste Zaak (DNZ) vorig jaar het preferente proces loonkostensubsidie. Alle 8 de gemeenten hebben de voorbereidingen voor de implementatie van dit preferente proces loonkostensubsidie ingezet. Hoe meer gemeenten op dezelfde manier loonkostensubsidie aanbieden en uitvoeren, hoe minder (bovenregionale) werkgevers last hebben van verschillende werkwijzen en de bijkomende administratie.
- Andere financiering loonkostensubsidie – Met ingang van januari 2022 ontvangen gemeenten de middelen voor loonkostensubsidies (LKS) op basis van realisaties. Op dit moment worden de middelen voor loonkostensubsidie verstrekt via de systematiek van het objectief verdeelmodel bijstand. Knelpunt daarbij is dat gemeenten terughoudend kunnen zijn met de inzet van LKS, met name voor hulpvragers zonder uitkering en mensen met een beperkte loonwaarde. Met financiering op basis van realisaties wordt dit knelpunt opgelost. Omdat de budgetten voor 2022 en verder worden gebaseerd op de realisaties in eerdere jaren, wordt de inzet van LKS nu relevant voor de verdeling van het budget de komende jaren.

Zaken die afhankelijk zijn van het wetsvoorstel en daardoor zijn uitgesteld:

- Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat en harmonisering instrumenten;
- Wegnemen knelpunten forfaitaire loonkostensubsidie;
- Vrijlating arbeidsinkomen voor mensen die werken met loonkostensubsidie;
- Wegnemen knelpunten no-riskpolis en loonkostensubsidie;
- Uitzondering vier weken zoektermijn;
- Harmonisering studietoelage Participatiewet - Aan de gemeenten in een oproep gedaan om in de geest van de voorgenomen harmonisering een normbedragen maximaal 300 euro per maand aan studietoelage te verstrekken. Aan deze oproep voldoen wij als regio gemeenten al, we hanteren een bedrag van € 3600 per jaar;
- Vereenvoudiging loonkostenvoordeel banenafpraak;
- vereenvoudiging wet banenafpraak/quotum – volgende kabinet zal zelf een eigen afweging willen maken over een nieuwe vormgeving van de banenafpraak.

6. Inrichten van monitoring rondom de arbeidsmarkt en de effecten van de beleidsmaatregelen.

We onderzoeken de mogelijkheden om een dashboard in te richten om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en beleidseffecten te monitoren.

Binnen de arbeidsmarktregio Midden-Limburg lopen veel activiteiten die deel uitmaken van de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Om een verdere professionaliseringslag op deze activiteiten door te voeren is een monitoringsdashboard ingericht om goed inzichtelijk te maken welke activiteiten er vanuit de arbeidsmarktregio lopen en welke resultaten dit oplevert. DAAT onderzoek heeft eerder voor verschillende organisaties (waaronder twee andere arbeidsmarktregio's) een dergelijk dashboard ingericht. In 2021 heeft DAAT ook de arbeidsmarktregio Midden-Limburg ondersteund bij het inrichten van dit dashboard. Resultaat hiervan is een helder overzicht van de verschillende programma's en daaronder vallende projecten van de arbeidsmarktregio. Het dashboard wordt tweemaandelijks gevuld met nieuwe, actuele data door de kartrekkers van de desbetreffende projecten. Op deze wijze wordt het dashboard geactualiseerd en biedt het dus actuele en relevante

informatie waar vervolgens mee aan de slag kan worden gegaan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan sturing op de projecten, maar ook aan beleidsvorming op basis van actuele gegevens.

7. Overige beleidsactiviteiten

Europees Sociaal Fonds (ESF) Subsidieaanvraag, waarbij programma wordt opgesteld voor de arbeidsmarkt. Dit is gericht op het vergroten van baankansen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.
Laaggeletterdheid Het resultaat is dat er een samenhangend programma komt voor volwasseneducatie en laaggeletterdheid met een regionaal inkooptraject. Het programma is al in 2020 vastgesteld en wordt in 2021 verder geëffectueerd.
Social Return on Investment (SROI) In 2021 wordt er gewerkt aan het doorontwikkelen van Social Return op basis van evaluatie en veranderingen op de arbeidsmarkt.
Leerwerkloket Het leerwerkloket gaat in 2021 op basis van een jaarplan aan de slag met alle ontwikkelingen rondom leren en werken en leven lang ontwikkelen.

ESF

In het kader van ESF was in 2021 de projectperiode REACT-EU genaamd “Samen staan we sterk” actief. Deze projectperiode loopt van 1 juli 2020 tot (in principe) 1 juli 2022. ESF REACT-EU is een gevolg van Corona waardoor de eigenlijk nieuwe ESF-tranche, ESF+, is opgeschoven. ESF+ is in voorbereiding. Vooralsnog ziet het er naar uit dat ESF+ daadwerkelijk per 1 juli 2022 kan starten, maar de inhoud van die tranche laat op zich wachten.

Door de centrumgemeente Roermond is voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg de ESF-aanvraag REACT-EU eind juni 2021 ingediend. De realisatie daarvan is gestart en alle systemen zijn juist ingericht in 2021, zodat de juiste registratie wordt gevoerd. Deelnemers aan REACT-EU zijn de gemeenten Roermond, Weert, Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen en Nederweert. Voor de begeleiding en advisering werd en wordt gebruik gemaakt van de diensten van “De Kenniskamers”.

Het maximale ESF-subsidiebedrag dat voor onze arbeidsmarktregio beschikbaar is, bedraagt 1.358.200 euro. Met betrekking tot een te hanteren verdeelsleutel is als uitgangspunt het aandeel dat de deelnemende gemeenten ten opzichte van elkaar ontvangen vanuit het landelijk Participatiebudget voorgesteld. Dit, met daarop voor Nederweert en de MER-gemeenten een correctie van 50% omdat Nederweert en MER later zijn ingestapt en (er van uitgaande dat de REACT EU per 1 juli 2022 stopt) maar voor de helft van de periode mee zouden doen.

Belangrijke voorwaarde voor ESF-subsidie is de prestatieonderbouwing. Per halfjaar (de peilmomenten) moet aangetoond worden welke activiteiten daadwerkelijk zijn ondernomen om mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden en wat de voortgang daarin is. De caseloadbestanden die betrekking hebben op het peilmoment 1 juli 2021 zijn door de deelnemende gemeenten aangeleverd. Bij de MER gemeenten en de gemeente Nederweert ging het daarbij om proefbestanden. Deze zijn door de Kenniskamers beoordeeld. Terugkoppeling heeft plaatsgevonden. Het eerstvolgende peilmoment is 1 januari 2022. Verder is de samenwerkingsovereenkomst (rechten en plichten van iedere partij met betrekking tot deelname aan het project), de uitvoeringsovereenkomst (waarin meer gedetailleerd wordt ingegaan op de uitvoeringsaspecten, taken, rechten en plichten) en de verwerkersovereenkomst tussen Roermond en de Kenniskamers opgesteld) ondertekend.

Laaggeletterdheid

Het regionaal uitvoeringsplan is vastgesteld en er is een projectleider aangesteld om het plan verder te implementeren.

SROI

- Voor Social Return is een evaluatie uitgevoerd en zijn verbetervoorstellen gedaan. Voor de verdere professionalisering van SROI in de regio, registratie en monitoring wordt het systeem WIZZR aangeschaft.

Leerwerkloket

De doorontwikkeling van de integrale adviesfunctie heeft vorm gekregen door de implementatie van een caseloadoverleg. Hierin participeren kernpartners en netwerkpartners met als doel te komen tot een optimaal scholings- en ontwikkeladvies voor de werknemer, werkzoekende of scholier.

Vanuit de kernpartners zijn medewerkers gekoppeld aan het Leerwerkloket Midden-Limburg waarmee het robuustere Leerwerkloket vorm krijgt. De adviseurs van het Leerwerkloket werken samen en voeren de integrale adviesfunctie uit. Het team is sinds 1 juni compleet en operationeel.

De adviseurs Leerwerkloket hebben een inwerkperiode nodig om later dit jaar op volle sterkte de taken uit te voeren binnen het Leerwerkloket.

Bestaande Leerwerkarrangementen zijn door ontwikkeld en nieuwe leerwerkarrangementen zijn in ontwikkeling. De meest succesvolle projecten die ondanks Covid-19 opvallen met voldoende aanmeldingen zijn: Praktijkleren met de mbo-praktijkverklaring, Zorgmensen en Vakgerichte taalondersteuning.

Het regionaal mobiliteitsteam (RMT) heeft de samenwerking met het Leerwerkloket gezocht. De dienstverlening vanuit het Leerwerkloket is grotendeels mobiliteitsdienstverlening. Met de menukaart van het RMT kan de dienstverlening van het Leerwerkloket tijdelijk uitgebreid worden.

Het Leerwerkloket werkt samen met Leo Loopbaan aan de doorontwikkeling van het platform 'Limburg Leert'. Het scholingsplatform waar iedere burger van Limburg (deels gratis) publiek en ook privaat scholingsaanbod vindt. Het platform dient tevens de professional van de partnerorganisaties die burgers begeleiden naar werk met scholing.

Het Leerwerkloket participeert in het samenwerkingsverband van waaruit de subsidieaanvraag NL Leert door met inzet van sectoraal maatwerk is aangevraagd. De aanvraag is inmiddels toegekend en de operationaliseringsfase is gestart. De regeling biedt ondersteuning aan werkenden om hun huidige positie te versterken of bij dreigend baanverlies een stap te zetten naar ander werk. Deze ondersteuning bestaat onder meer uit 1.000 ontwikkeladviezen, 300 trajecten 'begeleiding naar werk' en bijna 6.000 scholingen. De bedoeling is dat op korte termijn de regeling operationeel is.