

Afdeling	: OCSW - Zorg & Participatie	B&W-voorstel:
Naam opsteller voorstel	: Lilian van Grimbergen (06-11957820)	DJ-976036
Portefeuillehouder	: M.J. (Martijn) van den Heuvel Msc.	Zaaknummer: 976035
		Publicatie: Openbaar

### Onderwerp

Jaarplan 2020 voor de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.

### Voorstel

1. Het Jaarplan 2020 voor de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg vast te stellen;
2. In te stemmen met het informeren van de raad via de TILS-lijst.

### Inleiding

In oktober 2019 is door de colleges van de acht aangesloten Midden-Limburgse gemeenten de 'Uitgangspuntennotitie Arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder' vastgesteld. Tot de arbeidsmarktregio Midden-Limburg behoren de gemeenten Cranendonck, Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert. In de gemeente Weert heeft het college hiertoe op 25 oktober 2019 besloten en is de raad door middel van een brief op 19 november 2019 geïnformeerd.

In de Uitgangspuntennotitie worden tien uitgangspunten beschreven die betrekking hebben op de arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van de tien uitgangspunten wordt per kalenderjaar een jaarplan voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg door de colleges van de acht aangesloten gemeenten vastgesteld. Over het vastgestelde jaarplan wordt de raad geïnformeerd. Dit collegevoorstel dient ertoe het Jaarplan 2020 voor de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg vast te stellen en in te stemmen met het informeren van de raad via de TILS-lijst.

### Beoogd effect/doel

Door het Jaarplan 2020 voor de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg vast te stellen kan voor 2020 uitvoering gegeven worden aan de uitgangspunten uit de Uitgangspuntennotitie Arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder.

Weert, 8 maart 2020	S		B	W	W	W	W	W
				GG	MvdH	TG	WvE	PS
		akkoord						
		bespreken						
Soort besluit: Besluit college								

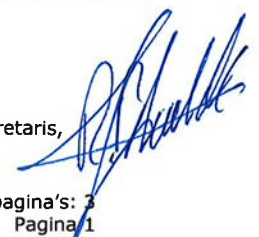
#### In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord  
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder  
 Anders, nl.:
- Niet akkoord  
 Gewijzigde versie

Beslissing d.d.: 31 maart 2020

Nummer: 7

De secretaris,



Ons doel 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. De 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.

Afstemming en samenwerking met werkgevers en werkgeversnetwerken, UWV en onderwijspartijen zijn cruciaal. Maar ook partners binnen gezondheid, welzijn en economie.

## **Argumenten**

*1.1. In de Uitgangspuntennotitie hebben we afgesproken jaarlijks een jaarplan op te stellen. Het maken van een jaarplan helpt ons in het aanbrengen van focus voor 2020.*

De uitgangspunten hebben betrekking op meerdere jaren. Door het opstellen van een jaarplan kunnen we focus aanbrengen voor het lopende jaar. De focus voor 2020:

- Er is een gezamenlijke visie en eenduidige boodschap in de arbeidsmarktregio geformuleerd en afgestemd met de partners.
- De opgave van de vraag en aanbod hebben we regionaal in beeld gebracht.
- We realiseren duurzame plaatsingen door onder andere intensiever vorm te geven aan begeleiding na plaatsing.

*1.2. Het maken van een jaarplan stelt ons in de gelegenheid om in te spelen op de actualiteiten.*

Door het jaarlijks opstellen van een plan kan er eenvoudiger worden ingespeeld op de actualiteiten in het kader van de arbeidsmarkttoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In 2020 spelen we in op onderstaande actualiteiten:

- De Veranderopgave Inburgering en het nieuwe Inburgeringsstelsel dat naar verwachting 1 juli 2021 in werking treedt.
- De agenda van de staatssecretaris genaamd 'Breed Offensief' die leidt tot aanpassingen in de Participatiewet die op verschillende momenten in werking treden.
- Maatregelen vanuit de projecten Perspectief op Werk en Door Inzicht aan de Slag.

*2.1. Met het informeren van de raad voldoen we aan de opdracht die we ons in de uitgangspuntennotitie hebben opgelegd.*

In de Uitgangspuntennotitie hebben we opgenomen dat we de raad informeren over het vastgestelde jaarplan. Hiermee voldoen we aan deze opdracht.

## **Kanttelingen en risico's**

Het kan zijn dat vanwege de impact van de Corona-crisis op de arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verschuivingen plaatsvinden en het jaarplan wordt bijgesteld.

## **Financiële, personele en juridische gevolgen**

Geen.

## **Duurzaamheid**

Niet van toepassing.

## **Uitvoering/evaluatie**

Op basis van het jaarplan geven we invulling aan de uitgangspuntennotitie voor 2020. Vanaf 2021 kijken we terug op het jaar en hetgeen is gerealiseerd vanuit het jaarplan middels een jaarverslag. Hiermee 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.

## **Communicatie/participatie**

De raad wordt via de TILS-lijst geïnformeerd. Daarnaast vindt middels een rapportage structureel terugkoppeling plaats aan de Regionale Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid waarin de portefeuillehouders van de acht aangesloten gemeenten, de regiomanager van het UWV en de directeurs van De Risse Groep en Westrom vertegenwoordigd zijn.

## **Overleg gevoerd met**

### Intern:

Frank van Beeck, Teamleider Zorg & Participatie, afdeling OCSW;  
Nancy Peeters, Afdelingshoofd Werk, Inkomen & Zorg, afdeling WIZ;  
Ümügül Tasim, Teamleider Participatie, afdeling WIZ.

### Extern:

Deelnemers Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid Arbeidsmarktregio Midden-Limburg;  
Deelnemers Managers overleg Regionaal Arbeidsmarktbeleid Arbeidsmarktregio Midden-Limburg;  
Deelnemers Beleidsoverleg Regionaal Arbeidsmarktbeleid Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.

## **Bijlagen:**

1. Jaarplan 2020 voor de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg.

# 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, LWV 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.

# **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.