Plan van aanpak Post-Corona

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

2020-2022



Datum: 01-07-2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3

2. De opdracht 4

2.1 Inhoud 4

2.2 Structuur 4

2.3 Tijdsplanning 4

3. Analyse 5

3.1 Inleiding 5

3.2 Huidige en verwachte impact op economie en banen 6

3.2.1 Noodmaatregelenpakket Rijksoverheid 6

3.2.2. Algemene impact op economie en banen 7

3.2.3. Impact op economie en banen vanuit de grootste sectoren in de regio Midden-Limburg 9

4. Werkgeversdienstverlening in de veranderde omgeving 10

4.1 Inleiding 10

4.2 Opgave 10

4.2.1. Relatiebeheer 10

4.2.2. Publieke coördinatie 11

4.2.3. Samenwerkend met private partijen 12

4.2.4. Regionale uniformiteit 12

4.3 Activiteiten 13

5. Matchen van vraag een aanbod 14

5.1 Inleiding 14

5.2 Opgave 14

5.2.1. Een op skills gericht matchingsproces 14

5.2.2. Focus op scholing en ontwikkeling 15

5.2.3. Matchen van werk naar werk 17

5.2.4. Matchen van uitkering naar werk 18

5.2.5. Matchen van school naar werk: een sluitende Jongerenaanpak 21

5.3 Activiteiten 23

6. Voorkomen van armoede en schulden 25

6.1 Inleiding 25

6.2 Risicogroepen 25

6.3 Maatregelen en actiepunten 26

6.4 Activiteiten 27

7. Financieel kader 28

1. Inleiding

De uitbraak van het Coronavirus en de maatregelen die in reactie daarop zijn ingesteld, bezorgen de Nederlandse economie flinke schade. Een toename van het aantal faillissementen en een terugval van werkgelegenheid is onvermijdelijk, ondanks de vele steunmaatregelen die de overheid heeft genomen om zoveel mogelijk bedrijven, instellingen en werkgelegenheid te behouden. Voorliggend plan ziet toe op een periode van post-Corona. Door in de regio uitvoering te geven aan dit plan leveren we een bijdrage aan het economisch herstel en het behoud van bedrijven, instellingen en werkgelegenheid in de post-Corona periode tot in ieder geval 2022.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we kort de opdracht die aanleiding is geweest voor het maken van voorliggend post-Corona plan van aanpak. Om te komen tot een plan zijn we gestart met een analyse van de huidige en verwachte economische impact gespecificeerd in een aantal relevante sectoren voor de regio. De analyse is te vinden in hoofdstuk 3 en bijlage 1. Het betreft een momentopname. Nieuwe inzichten in de gevolgen op korte en lange termijn volgen zich in een rap tempo op. Er is nog veel onzeker. Vanuit de analyse zijn we gekomen tot een aantal opgaven verdeeld over 5 thema's:

- Werkgeversdienstverlening in de veranderde omgeving (hoofdstuk 4);
- Matchen van werk naar werk (hoofdstuk 5);
- Matchen van uitkering naar werk (hoofdstuk 5);
- Matchen van school naar werk (hoofdstuk 5);
- Voorkomen van armoede en schulden (hoofdstuk 6).

Dwars door de thema's heen hebben we focus aangebracht op:

- Een op skills gericht matchingsproces;
- Scholing en ontwikkeling.

2. De opdracht

2.1 Inhoud

De stuurgroep Arbeidsmarktregio Midden-Limburg heeft op 15 april jl. een opdracht vastgesteld voor een post-Corona aanpak. In de opdracht is nadrukkelijk opgenomen en door de stuurgroep bekrachtigd dat er IN de regio EN tussen de sectoren moet worden samengewerkt. Er moet gewerkt worden aan een gecoördineerde aanpak die bijdraagt aan het herstel van de economie en versterking van de arbeidsmarkt. In de aanpak houden we rekening met de maatschappelijke doelstellingen die we als gemeenten voor ogen hebben.

2.2 Structuur

Er is in de regio Midden-Limburg een taskforce Economie, Onderwijs en Arbeidsmarkt ingericht die erop toeziet dat er een gecoördineerde post-Corona aanpak komt. Hiervoor wordt input geleverd vanuit de verschillende structuren actief op de onderdelen economie, onderwijs en arbeidsmarkt. Naast de structuur van de Arbeidsmarktregio Midden-Limburg kan hierbij gedacht worden aan de structuren Keyport, Samenwerkingsverband Midden-Limburg (SML), Regionaal Werkbedrijf, RMC regio Limburg Noord, Leerwerkloket.

In de uitgangspuntennotitie arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder is als uitgangspunt vastgesteld:

'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.'

Het is denkbaar dat op basis van dit uitgangspunt de Taskforce die is ingericht in de toekomst een meer structureel karakter krijgt.

2.3 Tijdsplanning

Op 15 april jl. is heeft de stuurgroep Arbeidsmarktregio Midden-Limburg een opdracht verstrekt om te komen tot een post-Corona aanpak. De aanpak loopt in ieder geval tot 2022. De opdracht is vervolgens besproken in diverse structuren betrokken bij de thema's. Afgesproken is een eerste conceptplan te presenteren in de stuurgroep Arbeidsmarktregio Midden-Limburg op 1 juli a.s. Voorbereidingen voor het plan worden gedaan vanuit verschillende werkgroepen. Naast collega's uit het sociaal domein zijn ook collega's vanuit economie en onderwijs vanuit de verschillende gemeenten betrokken en externe partijen zoals UWV, onderwijsinstellingen, Keyport, Servicepunt Leren en Werken, werkgeversorganisaties zoals MKB-Limburg en LWV, vakbonden. De invulling van de verschillende opgaven zijn niet in beton gegoten. Het plan heeft de status van een dynamisch proces. De verdere planning in tijd varieert per opgave. De ene meer uitvoerende opgave is al veel concreter beschreven en kan redelijk snel verder worden uitgevoerd zoals een max. WW-traject. De andere opgave is meer beleidsmatig van aard en staat nog in de beginfase zoals het matchen vanuit één gezamenlijke op skills gerichte aanpak.

3. Analyse

3.1 Inleiding

Begin 2020 spraken we in nagenoeg alle sectoren van een krappe arbeidsmarkt. Ruim 25% van de bedrijven in Nederland ervoer knelpunten in de personeelsvoorziening. Hoewel het hoogtepunt van de conjunctuur inmiddels achter ons lag en de neerwaartse economische risico's toenamen, lag de werkloosheid in februari 2020 landelijk met 2,9% op het laagste punt in bijna 20 jaar.

Voor de Corona-crisis was sprake van een gestage, maar langzamere, economische groei, met een aantal onzekerheden, zoals:

- Gevolgen van het arbeidsmarktbeleid (Wet Arbeidsmarkt in Balans, nieuwe wetgeving ZZP, rapport commissie Borstlap);
- Ontwikkelingen economie (Brexit, handelsakkoord VS-China, Amerikaanse presidentsverkiezingen);
- De mate waarin maatregelen op het gebied van energie en milieu worden getroffen;
- Automatisering, digitalisering en robotisering;
- Demografische ontwikkelingen (vergrijzing, ontgroening, terugkeren arbeidsmigranten).

In korte tijd werden we vervolgens geconfronteerd met het Coronavirus. Een virus dat een enorme invloed heeft op de economie en arbeidsmarkt. Op 15 maart ging ons land in een intelligente lockdown. Om de gevolgen van de Corona-crisis te duiden is antwoord op twee vragen van belang:

1. Hoe lang duren de maatregelen? Hoe langer de maatregelen duren des te groter is de invloed ervan op het bedrijfsleven en de werkgelegenheid. Gaan vormen van een lockdown regelmatig terugkeren? Wanneer komt er een vaccin?
2. Is er sprake van een snel herstel van de economie (V), langzaam herstel (U) of vooralsnog geen economisch herstel (L)?

Het antwoord op deze vragen lijkt op het moment van schrijven het meest te duiden op scenario 2 van het CPB dat op 28 maart jl. is gepubliceerd. Dit scenario is ook overgenomen door Panteia en Etil in hun basisscenario voor de arbeidsmarkt Zuid-Nederland. Een scenario dat zij in opdracht van het Economisch Netwerk Zuid-Nederland (EN-Zuid) op 19 juni jl. hebben gepresenteerd. Voor onze post-Corona aanpak is dit het scenario waar wij ook rekening mee houden. Dit scenario leidt tot de volgende aannames:

- De beperkende maatregelen worden verlengd tot een half jaar;
- Door de langere duur van de beperkende maatregelen wordt de Nederlandse productie en werkgelegenheid breed geraakt, niet alleen de dienstensector maar ook grote delen van de industrie krijgen met een daling van economische activiteit te maken. De krimp van de economie is daardoor dieper en langer: pas na het opheffen van de beperkende maatregelen treedt herstel in. Mede doordat de steunmaatregelen effectief zijn, zowel in het stutten van de werkgelegenheid als het voorkomen van faillissementen, treedt het herstel vanaf het 4^{e} kwartaal 2020 met kracht in;
- De wereldhandel krimpt fors door beperkingen van internationaal personenverkeer en door problemen in de toelevering van productie-onderdelen, maar herstelt vanaf het 4^{e} kwartaal;
- Met het herstel van de economie zullen ook de AEX en de olieprijs gedeeltelijk opveren.

3.2 Huidige en verwachte impact op economie en banen

3.2.1 Noodmaatregelenpakket Rijksoverheid

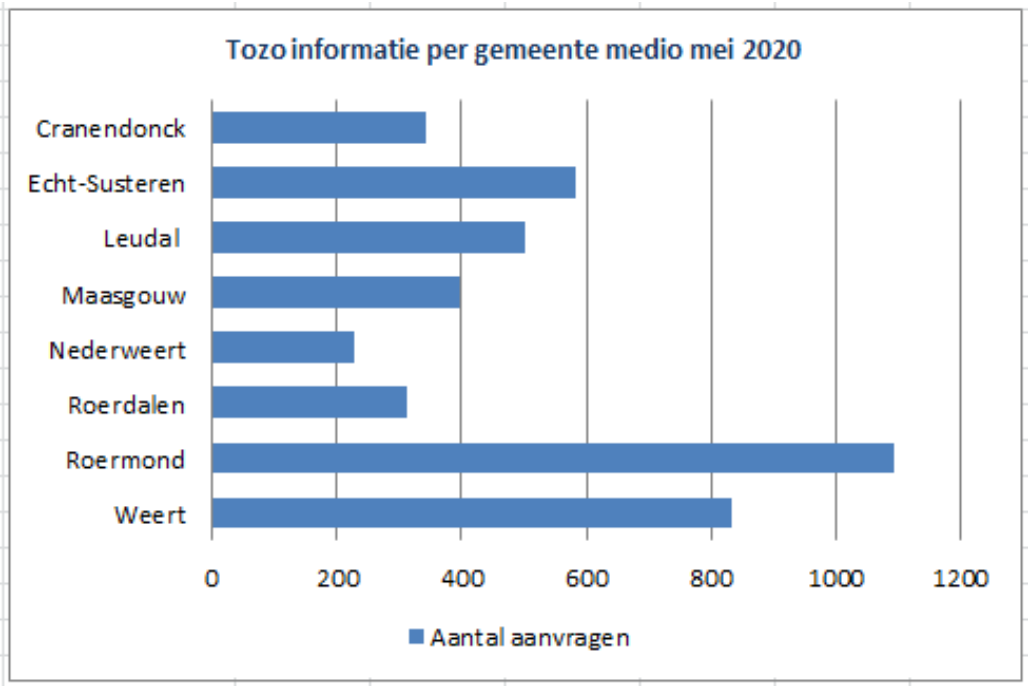
Het kabinet ondersteunt (zelfstandig) ondernemers met tijdelijke financiële regelingen. De steun heeft als doel dat Nederland zich kan aanpassen aan een veranderde samenleving en economie. De regelingen zijn in twee noodpakketten gepresenteerd op 17 maart en 20 mei 2020. Voor een compleet en actueel overzicht zie https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen. Hieronder worden kort toegelicht de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) en de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo).

Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW)

De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) is opengesteld voor werkgevers die hun omzet substantieel zien verminderen. Via de NOW kunnen deze werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten van hun werknemers krijgen, waardoor ze het loon kunnen doorbetalen en mensen met een vast of flexibel contract in dienst kunnen houden. Op 30 april 2020 hadden 114 duizend werkgevers een aanvraag ingediend en was bij bijna 104 duizend deze aanvraag toegekend. Bij de werkgevers met een toegekende aanvraag werken zo een 1,7 miljoen mensen. Het merendeel van de toegekende aanvragen heeft betrekking op werkgevers in de horeca en catering (21% van de NOW-toekenningen), detailhanden (20%) en commerciële dienstverlening (17%). De regeling liep oorspronkelijk tot 1 juni 2020 maar is met aanpassingen voor drie maanden verlengd. Per 1 juni mogen bedrijven werknemers ontslaan zonder dat zij een ontslagboete krijgen binnen de regeling. Daarnaast mogen bedrijven met steun via de NOW over dit jaar geen dividend of bonussen uitkeren of eigen aandelen inkopen. Werkgevers die de NOW aanvragen, worden verplicht om hun werknemers te stimuleren om aan bij- en omscholing te gaan doen. Ter ondersteuning van initiatieven van sociale partners trekt het kabinet daarvoor 50 miljoen euro uit via het crisisprogramma NL leert door waarmee mensen vanaf juli kosteloos online scholing en ontwikkeladviezen kunnen volgen om zich aan te passen aan de nieuwe economische situatie.

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

Daarnaast is de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) in werking getreden. Deze noodmaatregel is een regeling voor zelfstandig ondernemers die financieel in de problemen komen door de Corona-crisis en voorziet in algemene bijstand voor levensonderhoud. Medio mei zijn er in Midden-Limburg 4.385 aanvragen voor Tozo gedaan. Ook de Tozo-regeling wordt in een aangepaste vorm verlengd voor 3 maanden. In de nieuwe regeling wordt er wel een partnertoets gedaan. Wie samen met een partner leeft en voldoende verdient, zal in mindere mate, of geen recht meer hebben op de uitkering. Zelfstandigen kunnen met de Tozo ook aanspraak maken op kredieten via de gemeente. Daarnaast kunnen ZZP'ers nog steeds een beroep doen op een lening van maximaal 10.157 euro.



3.2.2. Algemene impact op economie en banen

- Vergeleken met het 4e kwartaal 2019 is de Nederlandse economie in het 1e kwartaal 2020 met 1,7% gekrompen. Met de krimp komt een einde aan 23 kwartalen groei. De daling komt vooral door de lagere consumptie door huishoudens.
- Eind maart 2020 waren er 226.000 vacatures, ruim 60.000 minder dan eind 2019. Het aantal vacatures is eind maart gedaald met 21% ten opzichte van 3 maanden eerder. Het is de eerste keer in 7 jaar dat het aantal vacatures daalt en bovendien de grootste daling in aantallen ooit gemeten.
- Het UWV verstrekte in de maand april landelijk gezien 292.100 WW-uitkeringen, een stijging van 17% ten opzichte van maart 2020. In de provincie Limburg werden in de maand april 20.300 WW-uitkeringen verstrekt, een stijging van 14% ten opzichte van maart 2020. In de regio Midden-Limburg nam het aantal WW-uitkeringen in april ten opzichte van maart toe met 13% tot 4.400 WW-uitkeringen.
- In Limburg is in april sprake van een toename van het aantal WW-uitkeringen in alle leeftijdscategorieën, maar het aantal WW-uitkeringen onder jongeren tot 27 jaar stijgt relatief het sterkst. In die leeftijdsgroep nam het aantal WW-uitkeringen in april 2020 toe met 51% tot 2.700, ten opzichte van maart 2020. Vergeleken met februari 2020 was er in april zelfs sprake van meer dan een verdubbeling en steeg het aantal WW-uitkeringen onder jongeren met 1.400 (108%).
- Het aantal aanvragen voor een bijstandsuitkering is in maart 2020 met 56% gestegen ten opzichte van de maand ervoor blijkt uit de gegevens van de Divosa Benchmark Werk & Inkomen. Divosa verwacht dat het aantal aanvragen in april nog verder is gestegen. Deze enorme stijging wordt in de regio Midden-Limburg nog niet in alle gemeenten herkend.
- In april zijn 334 bedrijven en instellingen failliet verklaard. Dat zijn er 75 meer dan een maand eerder. Met name bedrijven in de handel sloten vaker voorgoed hun deuren. De laatste keer dat het aantal faillissementen zo sterk steeg was in november 2016. Het is onvermijdelijk dat op termijn meer bedrijven failliet zullen gaan, onder andere door beperking van de capaciteit door de 1,5 meter economie, vraaguitval door consumentenvertrouwen, etc. Bedrijven in de detailhandel, horeca en de reisbranche lopen het grootste risico.

- Ondanks de Coronacrisis zal de krapte blijven bestaan in de nodige sectoren en beroepen, zoals in de techniek en ICT. Ook zijn er sectoren die ondanks de crisis groeien zoals gezondheids- en welzijnszorg, openbaar bestuur en post en koeriers.
- Het aantal stages en leerbanen voor de ruim 500.000 mbo-ers, aankomende mbo-studenten en werkenden en werkzoekenden die via het mbo worden opgeleid is substantieel afgenomen. Landelijk ligt het aantal dat in april 2020 met een stage of leerbaan van start ging 56% lager dan in april 2019. Terwijl in april 2020 8.408 personen aan een stage begonnen en 1.687 met een leerbaan, waren dat er een jaar geleden 19.223 respectievelijk 3.822. Per marktsegment zien we de grootste tekorten aan stages en leerbanen in Orde en Veiligheid (4.218), gevolgd door Winkelambacht (1.909) en Retail (1.100). Daarentegen laten Infra, Gespecialiseerde aanneming, Voeding, Hout en Meubel en Afbouw en Onderhoud nauwelijks of geen tekorten zien.
- Studenten aan hogescholen en universiteiten lopen tegen de nodige problemen aan door het missen van praktijkuren voor stage en afstudeeropdrachten. Om vertraging te voorkomen worden de nodige maatregelen genomen.
- Op basis van een doorrekening van het rapport van Etil en Panteia, in opdracht van ENZuid, over de scenario's voor de arbeidsmarkt in Zuid-Nederland, daalt de werkgelegenheid in 2020 tot 112.970 in Midden-Limburg ten opzichte van 119.680 in 2019 en neemt deze vervolgens vanaf 2021 weer toe tot 117.010 in 2025. Het aantal vacatures daalt in 2020 naar 11.630 in de regio ten opzichte van 16.140 in 2019, waarna het aantal weer stijgt tot 15.130 in 2022. De niet-werkzame beroepsbevolking stijgt in 2020 naar 8,7% ten opzichte van 3% in 2019 in de regio. Vervolgens neemt het percentage jaarlijks af tot 5,3% in 2025.

3.2.3. Impact op economie en banen vanuit de grootste sectoren in de regio Midden-Limburg

Midden-Limburg kent de volgende grote sectoren:

- Zorg- en Welzijn
- Detailhandel
- Industrie
- Groothandel
- Horeca
- Bouw
- Landbouw

In bijlage 1 wordt een overzicht gegeven per sector van de gevolgen en maatregelen op dit moment en op langere termijn. Een zeer grote krimp wordt in 2020 verwacht in de horeca en sierteelt, een grote krimp verwachten we in de detailhandel non-food en Metaal en technologische industrie, en de sectoren groothandel, bouwnijverheid, chemische en overige industrie bereiden zich voor op een gemiddelde krimp in 2020. Er wordt geen of een kleine krimp verwacht in de detailhandel food, voedings- en genotsmiddelen industrie, fruit- en groenteteelt en een groei in de gezondheids- en welzijnszorg. Voor vele technische beroepen, zoals de installatiemonteurs en beroepen in de ICT blijven tekorten aan personeel bestaan.

4. Werkgeversdienstverlening in de veranderde omgeving

4.1 Inleiding

In de uitgangspuntennotitie arbeidsmarkttoeleiding voor de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder is onderstaand uitgangspunt vastgesteld met betrekking tot de werkgeversdienstverlening:

'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.'

Op basis van dit uitgangspunt zijn in het jaarplan voor 2020 onder andere de volgende activiteiten opgenomen: we starten een regionaal gemeentelijk visietraject gericht op werkgeversdienstverlening; we formuleren en profileren ons middels een eenduidige boodschap. Het visietraject is gestart en wordt in een versneld tempo parallel aan deze aanpak voortgezet. Een aantal kernwoorden uit het visietraject die we in deze aanpak meenemen zijn:

- Partnership/ relatie
- Betrouwbaar/ betrokken/ deskundig
- Proactief
- Transparant
- Maatwerk
- Regionale samenwerking

De behoefte van de werkgever ten opzichte van voor de Coronacrisis is deels gewijzigd. Werkgevers zijn op dit moment vooral bezig te overleven en hun bedrijf toekomstbestendig te maken en minder met het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op basis van een omgebogen vraag. De gewijzigde behoefte maakt aanpassingen in de dienstverlening noodzakelijk. Dit leidt tot aanvullende opgaven op het gebied van werkgeversdienstverlening.

4.2 Opgave

Opgaven met betrekking tot de werkgeversdienstverlening in de veranderende omgeving focussen zich op het aangaan en onderhouden van de relatie. Het goed onderhouden van een relatie vraagt om accountmanagers die functioneren als brede sparringpartner, publieke coördinatie op werkgeversdienstverlening; samenwerking met private partijen, regionale uniformiteit en flexibiliteit en wendbaarheid. Op zich geen nieuwe initiatieven die vanuit de Corona-crisis zijn ontstaan maar we benutten de crisis om deze initiatieven versneld te ontwikkelen in door te voeren zodat we sterker uit de crisis komen op het gebied van de werkgeversdienstverlening.

4.2.1. Relatiebeheer

Werkgevers hebben op dit moment veelal in eerste instantie behoefte aan aandacht en een luisterend oor. Door dit te bieden investeren we in de relatie. We laten zien dat we er ook zijn als er even geen baanopeningen zijn. We investeren in werkgevers uit onze bestaande netwerken en tegelijkertijd boren we ook nieuwe relaties aan. Coördinatie is hierbij gewenst, zowel binnen gemeenten, tussen gemeenten en gemeenten en publieke partners.

De werkgever wil een sparringpartner die op gelijkwaardige basis met hem het gesprek aangaat. De accountmanager moet weten wat er speelt op de arbeidsmarkt en zijn of haar kennis beschikbaar stellen aan de werkgever. In welke sectoren zijn kansen, waar worden veel vacatures gemeld. En in welke sectoren wordt een bepaalde mate van krimp verwacht.

4.2.2. Publieke coördinatie

Meerdere publieke partijen bieden werkgeversdienstverlening in de regio. De acht aangesloten gemeenten doen dit vanuit twee werkgeversservicepunten voor het bemiddelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk en hun afdelingen economische zaken met de bedrijvencontactfunctionarissen ter versterking van de economische structuur. Daarnaast heeft ook het UWV een werkgeversservicepunt voor het plaatsen van werkzoekenden en bieden onderwijsinstellingen werkgeversdienstverlening onder andere om stageplekken te werven. Het leveren van diensten aan werkgevers vanuit de diverse partijen moet de werkgever ondersteunen en niet frustreren. We zetten daarom in op een gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Als publieke partners willen we complementair zijn aan elkaar in de dienstverlening naar werkgevers. Hiervoor willen we ons netwerk, kennis en expertise aan elkaar beschikbaar stellen. Een marktbewerkingsplan per publieke partij die we met elkaar afstemmen ondersteunt de coördinatie.

Werkgeversvereniging

Ook werkgeversverenigingen, zoals LWV en MKB-Limburg, bieden werkgeversdienstverlening. Het is van toegevoegde waarde als ook deze dienstverlening onderdeel wordt van de gecoördineerde aanpak. Een aanpak waarin we netwerk, kennis en expertise met elkaar delen en middels een marktbewerkingsplan de benadering afstemmen.

De Corona Crisis Aanpak van MKB-Limburg bestaat uit verschillende activiteiten die helpen de problematiek rondom ondernemers in kaart te brengen en biedt daarnaast actief handvatten om de huidige crisis het hoofd te bieden door ondernemers met elkaar en experts in contact te brengen.

MKB-Limburg en het LWV bieden door middel van een Impact Scan bestaande uit een korte vragenlijst inzicht in de actuele impact van de Corona crisis op ondernemers in Limburg. Deze informatie wordt gedeeld met beleidsmakers en bestuurders opdat goed onderbouwd beleid kan worden gemaakt en snel maatregelen genomen kunnen worden.

Daarnaast heeft MKB-Limburg in samenwerking met haar partners, voor ondernemers in Limburg een interactief, online platform in het leven geroepen. Hier vind je informatie, een forum, een trainingsprogramma Crisismanagement en diverse experts die beschikbaar zijn voor specifieke vragen. Het platform brengt ondernemers en experts bij elkaar.

Het LWV werkt vanuit Perspectief op Werk aan een plan waarin zij 100 ondernemers in Midden-Limburg via persoonlijke ontmoetingen willen activeren om met hun personeelsproblemen aan de slag te gaan en hen informeren over de mogelijkheden die we daarvoor hebben. Nadat de uitdagingen in beeld zijn gebracht worden aan de ondernemer workshops op locatie aangeboden voor het uitwerken van een aanpak. Het LWV legt binnen de structuur van Perspectief op Werk hiervoor een uitgewerkt plan voor ter beoordeling.

4.2.3. Samenwerkend met private partijen

Naast de publieke partners zijn er ook private partijen zoals de uitzendbranche die werkgeversdienstverlening bieden. Voor de werkgever is het van toegevoegde waarde als publieke en private partijen met elkaar samenwerken vanuit ieder hun eigen specifieke kennis, expertise en

netwerk. Kennis, methodieken en cultuurelementen kunnen worden uitgewisseld. Er kan gebruik worden gemaakt van elkaars database met vacatures, netwerk en ervaring met matchen.

Vanuit Perspectief op Werk wordt momenteel gewerkt aan een plan om te komen tot samenwerking met Tempo-Team. De samenwerking 'ActiveerKracht' tussen gemeenten en Tempo-Team in een Publiek-Private Samenwerking (PPS) heeft als doel om samen zoveel mogelijk inwoners te activeren en te bemiddelen naar werk. De gemeenten en Tempo-Team bundelen de krachten in een meerjarig strategisch partnerships. Het partnership bestaat naast het realiseren van matches ook uit het professionaliseren en flexibiliseren van elkaars dienstverlening. Door intensief samen te werken en gebruik te maken van elkaars kracht, expertise en netwerk realiseren wij de gezamenlijk gestelde doelen. De projectleider Perspectief op Werk legt binnen de structuur van Perspectief op Werk een uitgewerkt plan voor ter beoordeling.

4.2.4. Regionale uniformiteit

In de uitgangspuntennotitie arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder sturen we met onderstaand uitgangspunt al op een uniforme aanpak.

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 meeste werkgevers opereren over de gemeentegrenzen heen. De werkgever is daarom gebaat bij zoveel mogelijk uniformiteit in dienstverlening en producten tussen de gemeenten naast een afgestemde dienstverlening tussen gemeenten, UWV, onderwijsaanbieders en private partijen.

Vanuit het wetsvoorstel Breed Offensief dat in voorbereiding is, Perspectief op Werk en het project Door inzicht aan de Slag wordt gewerkt aan meerdere initiatieven om regionale uniformiteit te bereiken. Wij willen de crisis benutten om initiatieven versneld op te maken zodat we sterker uit de crisis komen als het gaat over regionale uniformiteit.

4.3 Activiteiten

- Investeren in bestaande netwerken en relaties en aanboren van nieuwe netwerken en relaties met behulp van een marktbewerkingsplan.
- Accountmanagers trainen op de juiste skills zodat zij een brede sparringpartner kunnen zijn van de ondernemers.
- Creëren van een netwerk aan publieke partners om gecoördineerd uitvoering te kunnen geven aan werkgeversdienstverlening. Samenwerkingsafspraken maken binnen het netwerk zodat we maximaal gebruik kunnen maken van elkaars netwerk, kracht, kennis en expertise. Denk hierbij aan de partners Westrom en Risse, de werkgeversservicepunten in Roermond en Werk.Kom, het werkgeversservicepunt van het UWV, regionale onderwijsinstellingen en de afdelingen economische zaken.
- Creëren van een netwerk tussen publieke partners en sociale partners zoals MKB-Limburg, LWV en LLTB en hen betrekken in de gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Samenwerkingsafspraken maken binnen het netwerk zodat we maximaal gebruik kunnen maken van elkaars netwerk, kracht, kennis en expertise.
- Afstemmen van de verschillende marktbewerkingsplannen van de publieke partijen en sociale partners.

- Het plan van het LWV over het benaderen van 100 regionale werkgevers binnen de structuur van Perspectief op Werk beoordelen.
- Het plan om te komen tot samenwerking met private partijen binnen de structuur van Perspectief op Werk beoordelen.

5. Matchen van vraag een aanbod

5.1 Inleiding

Mismatches tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn er altijd geweest en zullen ook altijd blijven bestaan. Het is zaak deze zo klein mogelijk te houden in de snel veranderende arbeidsmarkt. Enerzijds zijn plotselinge maatschappelijke gebeurtenissen direct voelbaar op de arbeidsmarkt. Zo is er door het Coronavirus onder andere een grote behoefte aan extra zorgmedewerkers ontstaan. Anderzijds zorgen meer duurzame technologische, economische en demografische ontwikkelingen voor groeiende tegenstellingen op de arbeidsmarkt. Bepaalde sectoren, zoals de financiële en administratieve sector, krimpen terwijl andere sectoren groeien (ICT, bouw, zorg en onderwijs). Mismatches zijn het gevolg.

We onderscheiden 3 matchingstrajecten:

- Van werk naar werk
- Van uitkering naar werk
- Van school naar werk

Binnen alle matchingstrajecten leggen we de focus op:

- een op skills gericht matchingsproces;
- een leven lang scholen en ontwikkelen.

5.2 Opgave

De dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt om grote wendbaarheid en flexibiliteit van zowel werknemers als organisaties. De huidige Corona-crisis laat zien dat veel mensen uit krimpberoepen zoals retail, hospitality, evenementen en luchtvaart moeten worden toegeleid naar vraagberoepen zoals de zorg en het onderwijs. Een op skills gericht matchingsproces en focus op een leven lang scholing en ontwikkeling zijn hierbij essentieel.

5.2.1 Een op skills gericht matchingsproces

Of mensen geschikt zijn voor een baan, wordt nu vaak beoordeeld op basis van formele kwalificaties waaronder opleidings- en arbeidsverleden. Dit verouderde model is te rigide voor de huidige en toekomstige behoeften van de snel veranderende beroepen en arbeidsmarkt. Een op skills gericht matchingsproces middels een gemeenschappelijke skillstaal tussen werkenden en werkzoekenden, werkgevers en onderwijspartijen heeft de potentie om huidige mismatches op de arbeidsmarkt te verkleinen, (intersectorale) mobiliteit te bevorderen en om meer duurzame loopbaantrajecten te realiseren. Skills kunnen worden gedefinieerd als alle kennis, vaardigheden en soft skills die mensen in hun leven verwerven.

Kennis – wat ken ik?
Vaardigheden – wat kan ik?
Soft skills – wie ben ik?

Het beter zichtbaar maken van skills van werkenden en werkzoekenden is opgenomen in de Actie-agenda leven lang ontwikkelen (LLO) van de SER als één van de belangrijkste doorbraken voor het versterken van de leercultuur in Nederland. In dit kader werken verschillende regionale samenwerkingsverbanden en het UWV aan een gemeenschappelijk fundament voor skills. Daarnaast wordt er in de praktijk regionaal al op verschillende manieren gewerkt met diverse toepassingen.

Met het project Door inzicht aan de Slag hebben we een begin gemaakt met het in beeld brengen van competenties van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit moeten we verder uitbreiden naar meerdere doelgroepen en breder toepassen van competenties naar skills. Door het inzichtelijk maken van skills krijgen werkenden en werkzoekenden beter inzicht in (ontbrekende) skills om zich te ontwikkelen en inzetbaar te zijn op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Voor een door ontwikkeling zoeken we aansluiting bij de module SkillsInZicht. Geen ontwikkeling die naar aanleiding van de Corona-crisis is bedacht maar de crisis maakt de noodzaak wel urgenter. Onze regio wil dan ook versneld aan de slag met een op skills gericht matchingsproces.

SkillsInZicht

ArbeidsmarktInZicht is een initiatief van zes regio's en de provincie Brabant en Limburg, in Zuidoost-Nederland. Op 18 juni jl. lanceerde ArbeidsmarktInZicht de module SkillsInZicht. Om beleid te kunnen maken is binnen SkillsInZicht aanvullende informatie over skills beschikbaar. Zo kunnen we voor onze regio precies zien welke kennis, vaardigheden en soft skills het meest worden gevraagd door werkgevers. Ook kunnen we zien welke clusters van skills in de afgelopen jaren het sterkst in opkomst waren, en waar dus een toenemende vraag naar bestaat. Deze informatie is beschikbaar voor elke mogelijke beroepsgroep. Op individueel niveau kunnen met behulp van de module studenten, werknemers en werkgevers met hun skills aan de slag. Met het uploaden van je CV krijgen zij hun eigen persoonlijke WerkDNA te zien, en worden ze aan de hand van hun skills gelinkt aan voor de voor hen relevante beroepen. Ook kunnen ze vanuit het beroep dat ze nu hebben zien welke kansrijke overstapberoepen er zijn, en welke skills je daarvoor nog verder zou moeten ontwikkelen. Op basis van skills krijg je beter inzicht in de relevante profielen bij een vacature. Het leid mensen gerichter op voor skills die ze nog kunnen ontwikkelen.

5.2.2. Focus op scholing en ontwikkeling

Succesvol kunnen meebewegen met de veranderingen op de arbeidsmarkt vraagt van (potentiele) werkenden flexibiliteit en pro-activiteit. Eigenaar blijven van je eigen loopbaan vraagt continu aandacht voor je ontwikkeling – of je nu starter, herstarter of doorstarter bent. Je ontwikkeling houdt niet op als je als beginnend beroepsbeoefenaar de arbeidsmarkt betreedt. Daarom is het noodzakelijk om te investeren in een leven lang ontwikkelen. Dit is geen nieuwe ontwikkeling naar aanleiding van de Corona-crisis maar de Corona-crisis zorgt er wel voor dat de noodzaak tot een leven lang ontwikkelen urgenter is. In onze regio willen we hier dan ook versneld mee aan de slag. Hiervoor benutten we de crisis met de bedoeling er sterker uit te komen.

Voor de samenleving is een leven lang scholing en ontwikkeling belangrijk om te stimuleren omdat dat zorgt voor wendbare individuen die zich kunnen verhouden tot de veranderde samenleving en arbeidsmarkt. We kunnen scholing en ontwikkeling grofweg opdelen in 5 subthema's:

- Omscholen
- Bijscholen
- Learning on the job
- Persoonlijke ontwikkeling
- Zelfinzicht

Om mee te bewegen in de veranderingen naar aanleiding van de Corona-crisis zijn alle 5 subthema's van belang. Een aantal initiatieven naar aanleiding van de Corona-crisis op het gebied van scholing en ontwikkeling zijn inmiddels in voorbereiding. Hieronder een opsomming van enkele initiatieven.

NL Leert door regeling!

Als onderdeel van het tweede steunpakket van het Rijk kunnen werknemers, ZZP'ers, flexwerkers en werkzoekenden een beroep doen op tegemoetkoming voor ontwikkeladvies en scholing: de NL leert door regeling! De overheid heeft € 50 miljoen beschikbaar voor ontwikkeladvies en om- en bijscholing. Bij NL leert door worden werknemers, zzp'ers, flexwerkers, werkzoekenden en bedrijven ondersteund met ontwikkeladvies naar de juiste om- en bijscholing en informatie over de regeling.

Het pakket bestaat uit ontwikkeladviezen en online scholing, met een focus op arbeidsmarktrelevante loopbaanstappen. Gekwalificeerde loopbaanadviseurs kunnen mensen ondersteunen met ontwikkeladvies gericht op kansen op de arbeidsmarkt. Om richting ander soort werk te bewegen is vaak enige of soms meer omvangrijke scholing nodig. Dat zal in deze tijd online scholing betreffen, die mensen vanuit huis kunnen volgen. Om het pakket gericht onder de aandacht te brengen, komt er een campagne. In die campagne wordt samenwerking gezocht met partijen die in contact staan met de mensen die baat hebben bij dit pakket, zoals werkgevers, sociale partners, O&O-fondsen, leerwerkloketten, uitvoeringsinstellingen, onderwijsinstellingen etc.

Provinciaal initiatief gericht op scholing en ontwikkeling

In samenhang met NLleertdoor wordt een provinciaal initiatief uitgewerkt. Met dit initiatief willen we het thema leven lang ontwikkelen (LLO) in de provincie een boost geven. Huidige beleidsinterventies zijn al gericht op het thema LLO maar door de aanvullende maatregelen op korte en middellange termijn kunnen we en de bewustwording vergroten en werknemers een waardevolle invulling geven van de crisisperiode. Daarmee willen we bereiken dat werknemers sterker uit de crisis komen dan dat ze erin zijn gegaan. Daarnaast biedt dit de mogelijkheid scholing in te zetten om mensen werk-fit te houden, de theorie-component van opleidingen versneld aan te bieden en om mensen te ondersteunen bij mogelijke veranderingen in hun werksituatie.

Aan onderstaande acties wordt inmiddels vanuit verschillende werkgroepen uitvoering gegeven:
- Talents Inspired: een gezamenlijke communicatiestrategie gericht op werkenden en werkzoekenden. Gericht op de bewustwording van LLO en ingezet vanuit Leo Loopbaan, Leren en Werken.
- Talent & Support: Het bestaande aanbod aan dienstverlening versneld digitaal aanbieden. Zorgen voor een korte termijn aanbod en structurele ontsluiting van regionaal schoolaanbod.
- Het ontsluiten van *scholingsaanbod* dat aansluit bij de behoeften van de Limburgse beroepsbevolking, zowel op korte als langere termijn.
- Ontwikkelen van een *digitaal platform* dat bovenstaand scholingsaanbod breed beschikbaar maakt voor de gehele Limburgse beroepsbevolking.
- Met een *communicatiestrategie* zorgen dat de Limburgse beroepsbevolking wordt geïnspireerd om aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid en wordt aangezet om gebruik te maken van het scholingsaanbod op dit digitale platform.

Het initiatief wordt verder uitgewerkt in samenwerking met de regionale Leerwerkloketten, het Mbo, SBB, Leo Loopbaan, LWV, FNV, de provincie Limburg en de 3 arbeidsmarktregio's. Het plan wordt voorgelegd ter beoordeling binnen de structuur van het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt dat vanwege de Corona-crisis tussen de provincie en de 3 arbeidsmarktregio's samen met partners is ingesteld.

Initiatief vanuit LWV

LWV wil 100 werkgevers ondersteunen bij hun inspanningsverplichting vanuit de NOW door hun werknemers op het spoor te brengen van leven lang ontwikkelen (LLO) en hen aan te sporen hiermee middels workshops op locatie actief aan de slag te gaan. De workshops wil het LWV organiseren in samenwerking met het Leerwerkloket Midden-Limburg en LEO Loopbaan. Voor deze aanpak ontwikkelt het LWV momenteel een plan die zij zullen voorleggen binnen de structuur van Perspectief op Werk om te beoordelen.

Aanknopingspunten met Perspectief op Werk

Het ministerie heeft aan de arbeidsmarktregio's gevraagd in het kader van Perspectief op Werk om met de samenwerkende partijen te beoordelen of er vanwege de nieuwe situatie wijzigingen in het actieplan nodig zijn. Dit heeft binnen onze regio geleid tot enkele aanpassingen maar we hebben ook aanknopingspunten gevonden met het bestaande actieplan. Binnen het bestaande actieplan Perspectief op Werk hebben wij in de regio ruimte beschikbaar gesteld voor het door ontwikkelen van een integrale adviesfunctie leerwerkloket en spilfunctie adviseur leren en werken. Daarnaast worden binnen het plan ook een deel van de kosten van de Pilot Praktijkleren met praktijkverklaringen gefinancierd. De pilot Praktijkleren met praktijkverklaringen is deels aangepast zodat deze ook in crisistijd uitgevoerd kan worden. Bovengenoemde initiatieven komen uit de structuur van het Leerwerkloket en worden deels gefinancierd door Perspectief op Werk. Initiatieven worden in beide structuren besproken en beoordeeld.

5.2.3. Matchen van werk naar werk

Voor de meeste medewerkers die nu thuis zitten als gevolg van de Coronacrisis geldt dat ze bezig zijn met de terugkeer in hun eigen functie. De vraag voor veel medewerkers zal worden wat het perspectief is in hun huidige functie. Een deel van de medewerkers in sectoren die hard geraakt worden zal, al dan niet gedwongen, een overstap naar een andere sector met meer baanzekerheid moeten overwegen. Tot op heden een beweging waarin voor gemeenten en UWV geen rol is weggelegd. De Corona-crisis biedt de gelegenheid hierin wel een rol te nemen als gemeente en UWV. Landelijk is hierin al een initiatief opgepakt met NLWerktDoor!. In de regio worden de eerste gesprekken in dit kader gevoerd.

Landelijk initiatief NLWerktDoor!

Werkgeversorganisaties, gemeenten, vakbonden en de landelijke overheid hebben de handen ineen geslagen om werkend Nederland zo goed mogelijk door de Corona-crisis heen te helpen. Via de lancering van het platform 'NLWerktDoor' brengen de organisaties vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samen. Dit maakt snelle matches in de regio mogelijk om mensen tijdens deze crisis aan het werk te houden en sectoren van voldoende personeel te voorzien. Werkgevers kunnen met hun vraag naar personeel naar het platform www.NLwerktdoor.nl gaan. Het platform geleidt de vraag van werkgevers door naar één van de 35 regionale werkgeversservicepunten. Het werkgeversservicepunt maakt vervolgens een match tussen een openstaande vacature en mensen die werkloos zijn geraakt. Dit gebeurt in samenwerking met de uitzendbranche. Ook onderwijspartners en SBB zijn relevante partners hierbij. Zo blijft Nederland aan het werk, en helpen we mensen en bedrijven. Ook in bepaalde sectoren, zoals de zorg, landbouw en logistiek, zijn al mooie initiatieven opgestart om extra personeel te werven. Met NLWerktDoor worden de regionale EN sectorale initiatieven op één plaats samengebracht.

Regionaal initiatief van werk naar werk

Het bevorderen van mobiliteit tussen sectoren (van werk naar werk) is een nieuwe vorm van dienstverlening in aanvulling op de individuele ondersteuning naar werk die de gemeenten en UWV samen kunnen bieden. Bij voorkeur in samenwerking met andere publieke en private partners. De rol vanuit de gemeenten en het UWV hierin is aanjagen, faciliteren en verbinden van een projectmatige aanpak per sector. Primair zijn namelijk de werkgever en werknemer in deze aanpak namelijk aan zet.

Om deze projectmatige aanpak te realiseren moeten er een aantal stappen worden genomen:

- Vraag en aanbod matchen vanuit een goed beeld van de vraag en overschotten op de arbeidsmarkt per sector en dit vertalen naar gewenste en beschikbare skills.
- Zoeken naar logische match tussen sectoren met overschot en sectoren met vraag op basis van skills.
- Faciliteren van match door onder andere het opzetten van matching events, online matching, digitale werving en selectie, verbinden van werkgevers en persoonlijke ondersteuning.
- Ontwikkelen voor de match door onder andere programma's te organiseren gericht op ontwikkeling van oude naar nieuwe functie vanuit skills, gebruik makend van de in ontwikkeling zijnde initiatieven vanuit onder andere het Leerwerkloket en LEO Loopbaan, het provinciaal initiatief gericht op scholing en ontwikkeling en NLleertdoor!.
- Tijdelijk matchen voor behoud van werkgelegenheid naar ander werk gericht op het behouden van een baan. Door werknemers die tijdelijk niet inzetbaar zijn en bedreigt worden met werkloosheid voor een periode alternatief werk aan te bieden door hen aan een andere werkgevers te koppelen. Hierdoor dragen we zorg voor het behoud van vakmanschap en personeel op de lange termijn en blijven medewerkers duurzaam inzetbaar.
- Onze inzet van werk naar werk is niet alleen gericht op goed bemiddelbare werknemers. Juist de mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waar UWV en gemeenten veelal flink in geïnvesteerd hebben om hen naar een passende werkplek te begeleiden, lopen risico om hun baan weer kwijt te raken. Onderdeel hiervan zijn ook de gedetacheerde medewerkers vanuit een detacheringsfaciliteit bij Westrom en/ of Risse. Het is zaak te voorkomen dat deze kwetsbare groepen (opnieuw) langs de kant komen te staan.

De regio gaat in de post-Corona aanpak aan de slag met voorgenoemde stappen om te komen tot een projectmatige 'van werk naar werk' aanpak. Hiervoor wordt onder andere gebruik gemaakt van de kennis en expertise van Keyport die hier al in is opgedaan met bijvoorbeeld projecten als Quintastics. Met deze methodische aanpak worden gemotiveerde werknemers begeleid naar een toekomstbestendig carrièreperspectief, passend bij de vraag van werkgevers en wordt gewerkt aan het behoud van werk door de productiviteit van ervaren werknemers te borgen.

5.2.4. Matchen van uitkering naar werk

In de afgelopen zeventien jaar was het werkloosheidspercentage niet eerder zo laag dan in februari 2020. Het kwam sinds 2003 ook niet eerder voor dat het aantal werkenden twee maanden op rij met meer dan 30.000 toenam. De overgebleven groep aan werklozen hadden veelal een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De aanhoudende krapte zorgde voor kansen voor deze werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De afstand gaat naast geen of een verouderde opleiding en werkervaring vaak gepaard met problemen op meerdere leefgebieden, zoals taalachterstand, schuldenproblematiek en psychische, verstandelijke en/ of lichamelijke beperkingen.

In de uitgangspuntennotitie arbeidsmarkttoeleiding voor de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder is onderstaande vastgesteld met betrekking tot de werkzoekendendienstverlening:

'De gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg ontwikkelen een uniforme aanpak voor het competentiegericht profileren van de werkzoekenden uit de doelgroep. We kiezen voor een integrale en parallelle maatwerkaanpak voor werkzoekenden. De focus ligt hierbij op talentontwikkeling. We zetten in op duurzame plaatsingen.'

Door de Coronacrisis en de recessie waarin we terecht komen loopt de werkloosheid de komende tijd naar verwachting fors op. De nieuwe groep werklozen hebben andere kenmerken dan het zittende bestand. Dit vraagt deels dan ook om een andere aanpak. Hetgeen is vastgesteld in de uitgangspuntennotitie zoals hierboven aangegeven blijft ondanks de wijzigingen in de doelgroepen daarnaast onverminderd van kracht.

Nieuwe groep werklozen

De instroom aan werkzoekenden neemt naar verwachting zowel bij UWV als bij gemeenten fors toe. Het beeld is dat de doelgroepen van UWV en gemeenten weer dichter bij elkaar komen te liggen. Dit biedt kansen om een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen die los staat van doelgroepen. De crisis helpt ons deze kans te grijpen om gezamenlijk op te trekken voor alle werkzoekenden die getroffen zijn door de Corona-crisis. Omdat juist in het begin van een matchingsproces de meeste resultaten worden geboekt is het door de verhoogde instroom naar verwachting noodzakelijk ook de capaciteit hierop aan te passen. Het is belangrijk om skills van de werkzoekenden snel in beeld te hebben en te kunnen vertalen naar kansrijke beroepen in bepaalde sectoren. Samen met gemeenten en UWV zullen we naast het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak ook de noodzakelijke capaciteit moeten bepalen om uitvoering te kunnen geven aan de aanpak.

We specificeren de volgende nieuwe groep werklozen:

- Jongeren, waaronder ook schoolverlaters, ter voorkoming van jeugdwerkloosheid. Een jongerenaanpak wordt beschreven in paragraaf 5.2.5.;
- Ouderen die hun baan verliezen en werkzaam zijn geweest in een verouderd beroep;
- ZZP-ers;
- Werkzoekenden waarvan de WW-uitkering binnen 6 maanden afloopt met als doel te voorkomen dat zij doorvallen naar de bijstand, waaronder mensen werkzaam in de flexschil met kortdurende WW-rechten.

Ouderen

Ouderen werkzoekenden hebben vaak een negatief zelfbeeld of verminderd zicht op eigen kunnen en passende banen, hun zoekgedrag is vaak minder effectief en zij zijn minder wendbaar. Oudere werkzoekenden weten vaak niet goed wat ze (nog meer) kunnen met hun vaardigheden, zijn zich weinig bewust van hun eigen employability. Oudere werkzoekenden weten ook niet altijd goed waar en hoe te solliciteren en hebben soms weinig motivatie. Gesprekken en coaching moeten oudere werkzoekenden bewust maken van hun skills en zicht bieden op opties waar deze inzetbaar zijn. Intensieve begeleiding moet oudere werkzoekenden stimuleren om actief te solliciteren en handvatten geven hoe en waar te solliciteren.

Daarnaast heerst er een negatieve beeldvorming over vijftigplussers als werknemers bij werkgevers. Werkgevers zijn geneigd minder snel een oudere werkzoekende aan te nemen omdat ze denken dat die groep een groter financieel risico vormt. Het helpt al om werkzoekende ouderen en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Daarnaast denken werkgevers minder negatief door goede voorbeelden en rolmodellen over (het aannemen van) oudere werkzoekenden. Proefplaatsingen verlagen daadwerkelijk het risico voor werkgevers, waardoor ze makkelijker oudere werknemers aannemen.

Het bestaande actieplan binnen Perspectief op Werk biedt mogelijkheden voor het ontwikkelen van integrale trajecten en extra begeleiding voor specifieke doelgroepen, waaronder ouderen. Trajecten worden dus niet specifiek ontwikkeld vanwege de Corona-crisis maar vinden hun oorsprong in Perspectief op Werk. We benutten de crisis zodat ook ouderen sterker uit de crisis komen.

Max WW-ers

Door vroegtijdig krachten te bundelen tussen UWV en gemeenten kunnen we voorkomen dat werkzoekenden doorvallen van de WW-uitkering naar de bijstand. De gezamenlijke dienstverlening bestaat bij voorkeur uit algemene voorlichtingsbijeenkomsten en specifieke maatwerktrajecten op basis van individuele behoeften. Bijkomend voordeel van de gezamenlijke vroegtijdige aanpak is dat mensen eerder geneigd zijn te gaan bewegen. Het beeld van de toekomst in de bijstand krijgt een gezicht (“wake-up call”) en maakt dat een niet 100% gewenste baan soms toch geaccepteerd wordt om instroom in de bijstand te voorkomen.

Door de forse WW-instroom die verwacht wordt lijkt het voor de hand liggend dat opschaling van capaciteit om uitvoering te kunnen geven aan deze trajecten voor de hand liggend. Samen met UWV zal gekeken moeten worden naar de concrete intensivering van de capaciteit.

ZZP-ers

Zelfstandigen die (tijdelijk) geen opdrachten hebben zijn binnen de werkzoekendendienstverlening niet in beeld. Zij maken nu gebruik van de (verlengde) tijdelijke noodmaatregel (Tozo) en komen indien nodig in de bijstand. Het is ons vooralsnog niet bekend welke skills zij over beschikken en op welke wijze we anders dan middels zelfstandige opdrachten deze skills in kunnen zetten. Om een traject in te richten van Tozo naar werk is dus meer kennis over de skills van de zelfstandigen noodzakelijk. Vervolgens kan een traject ontwikkeld worden. Extra inzet wordt gevraagd in het onder de aandacht brengen van deze trajecten bij de zelfstandigen. Deze groep meldt zich voor ondersteuning hierbij namelijk zelden spontaan bij de gemeente. Voor het ontwikkelen en kenbaar maken van deze trajecten kan aansluiting worden gezocht bij de maatregelen vanuit het bestaande actieplan binnen Perspectief op Werk. Deze bieden mogelijkheden voor het ontwikkelen van integrale trajecten en extra begeleiding voor specifieke doelgroepen.

Zittend bestand

Het zittend bestand bestaat hoofdzakelijk uit kwetsbare groepen, zoals mensen met een arbeidsbeperking die voor 2015 instroomden in de WSW of de Wajong, mensen met een indicatie voor de Banenafspraak, een taalachterstand en/ of laaggeletterden, met problemen op meerdere leefgebieden zoals schuldenproblematiek en psychische, verstandelijke en/ of lichamelijke beperkingen.

Zodra werkgevers in deze crisistijd en de hierop volgende recessie vraag hebben naar arbeid zal hun voorkeur uitgaan naar aanbod binnen de nieuwe groep aangezien hun afstand tot de arbeidsmarkt

minder groot is. We zullen dus met een deel van het zittende bestand andere activiteiten moeten bedenken om hun geactiveerd te krijgen en houden. De maatregelen binnen het bestaande actieplan Perspectief op Werk bieden mogelijkheden voor het ontwikkelen van integrale trajecten en extra begeleiding voor specifieke doelgroepen, waaronder statushouders en mensen met een lichamelijke, geestelijke of psychische beperking. Trajecten worden dus niet specifiek ontwikkeld vanwege de Corona-crisis maar vinden hun oorsprong in Perspectief op Werk. Het doel van het traject focust zich waarschijnlijk door de Corona-crisis op activering in plaats van plaatsing. Indien er kansen ontstaan wordt uiteraard te allen tijde geplaatst. Het ligt voor de hand om voor de activering gebruik te maken van de infrastructuur van de partners Westrom, Risse en bijvoorbeeld ook partijen actief in dagbesteding zoals PSW. Hierover worden indien nodig (nieuwe) samenwerkingsafspraken gemaakt.

5.2.5. Matchen van school naar werk: een sluitende Jongerenaanpak

Schoolverlaters staan in feite achteraan op de arbeidsmarkt. We moeten voorkomen dat grote groepen jongeren straks thuiszitten, zonder werk of school. Jongeren hebben vaak geen of beperkte werkervaring en zijn werkzaam in tijdelijke contracten of in de flexschil. Zij lopen daarmee een verhoogd risico bij een recessie langs de kant te komen staan. In onze regio streven we naar een sluitende aanpak van school naar werk voor alle jongeren. Voor wat betreft de schoolverlaters is het streven hen terug te leiden naar school en te kiezen voor scholing in een andere sector of een vervolgopleiding. We stimuleren langer doorleren en versterken waar nodig de aanpak voorkomen voortijdig schooluitval. Indien terug naar school geen optie meer is voor de jongere is het essentieel dat bij een gebrek aan banen er wel werkervaring opgedaan wordt. Om te voorkomen dat de jongere thuis op de bank beland krijgen alle jongeren een traject aangeboden waarin werkervaring wordt opgedaan, bijvoorbeeld via een reguliere baan, een leerwerkbaan of stage. Maar ook meester-gezel plekken, traineeplekken en vrijwilligerswerk behoren tot de mogelijkheden. Indien nodig combineren we het traject met zorgaspecten. We zoeken dus echt naar de integraliteit. De jongerenaanpak die we willen ontwikkelen in de regio vraagt om een nauwe samenwerking tussen gemeenten, bedrijfsleven, onderwijs en (jeugd)zorg.

Verder signaleren we dat er in de regio veel vraag is naar stages en leerbanen, maar dat het aanbod laag is. Dit verhoogt het risico op voortijdig schoolverlaten en geeft jongeren een moeizame toegang tot de arbeidsmarkt. Bij het matchen van school naar werk maken we onderscheid tussen de groep kwetsbare jongeren en de groep jongeren met een startkwalificatie.

Het aanpakken van stage en leerbanen tekort (offensief van SBB)

SBB heeft in opdracht van het ministerie van OCW een actieplan opgesteld om stages en leerbanen te behouden. Hiermee worden jongeren in staat gesteld hun diploma te halen, komen er voldoende stages en leerbanen voor nieuwe studenten en voor werkenden en werkzoekenden. Het kabinet investeert de komende tijd circa 500 miljoen euro extra in het onderwijs. Dat maakt deel uit van een steunpakket om de gevolgen van de coronacrisis te verzachten. 30 miljoen daarvan is voor het offensief om leerbanen en stages te behouden voor het praktijkonderwijs, vso, vmbo-leerwerktrajecten en mbo in 2020 en 2021. Uit een eerste indruk kunnen we opmaken dat de tekorten aan stages en leerbanen groot is in Midden-Limburg. Het SBB gaat een offensief voor het werven van stages en leerbanen lanceren. Onze regio sluit aan bij deze aanpak en gaat samen met SBB bekijken in welke sectoren en beroepen tekorten zijn en hoe er vanuit publieke en private partijen ondersteuning aan het offensief gegeven kan worden. Het doel is om matchen op stages en leerbanen te bevorderen. Hiervoor maken we gebruik van bestaande platforms, zoals: SBB leerbanenmarkt.nl, NL leert door, Leerwerkloket, Stagemarkt. Daarnaast juichen we initiatieven

zoals de onlangs georganiseerde online stagemarkt vanuit Keyport toe. Vanwege het succes wordt deze online stagemarkt uitgebreid als concrete aanpak voor Midden-Limburg.

Begeleiden van school naar werk van kwetsbare jongeren

In Midden-Limburg kunnen we de aanpak van school naar werk voor kwetsbare jongeren sluitend noemen. Hierop is de afgelopen jaren in de regio fors geïnvesteerd. Eén van de uitgangspunten in onze uitgangspuntennotitie 'arbeidsmarkttoeleiding van de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 2020 en verder' is dan ook terecht:

'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.'

Hiervoor zijn overlegtafels georganiseerd waar kwetsbare jongeren gedurende de onderwijsperiode al besproken worden zodat zij in een doorgaande lijn doorstromen van onderwijs naar werk. Voor de jongeren die hierbij extra interventies nodig hebben zijn instrumenten voorhanden. Daarnaast zet de regio extra in middels een jongeren-jobhunter voor de kwetsbare groep.

Schoolverlaters matchen naar werk

Voor schoolverlaters die moeilijk aan werk komen wordt een projectmatige aanpak georganiseerd met in de kern: alle jongeren zijn op school of aan het werk: geen jongeren thuis op de bank. Jongeren zonder werk worden binnen de regio Midden-Limburg met voorrang opgepakt ongeacht hun eventuele uitkeringssituatie. Een deel van deze jongeren zijn bij de gemeenten niet in beeld. Om toch een sluitende aanpak te kunnen realiseren maken we in de regio gebruik van het Inlichtingenbureau. Zij hebben de rapportage Jongeren in Beeld ontwikkeld en sturen gemeenten een rapportage over jongeren in de leeftijdscategorie 23-27 jaar als blijkt dat zij:

- Geen startkwalificatie hebben;
- Niet staan ingeschreven bij een onderwijsinstelling;
- Geen werk of te weinig inkomen (< 473,- per maand) hebben;
- Geen uitkering (ongeacht bedrag) hebben.

De inzet van de jobhunter voor jongeren kan worden geïntensiveerd en verbreed naar de doelgroep jongeren met startkwalificatie.

5.3 Activiteiten

- Het project Door inzicht aan de Slag verder uitbreiden naar meerdere doelgroepen en breder toepassen van competenties naar skills. Voor deze door ontwikkeling zoeken we aansluiting bij de module SkillsInZicht.
- In samenhang met NLleertdoor een provinciaal initiatief uitwerken gericht op scholing en ontwikkeling waarmee we het thema leven lang ontwikkelen (LLO) een boost geven met acties als:
    - Talents Inspired: een gezamenlijke communicatiestrategie gericht op werkenden en werkzoekenden.
    - Talent & Support: Het bestaande aanbod aan dienstverlening versneld digitaal aanbieden.
    - Het ontsluiten van *scholingsaanbod* dat aansluit bij de behoeften van de Limburgse beroepsbevolking, zowel op korte als langere termijn.

    - Ontwikkelen van een *digitaal platform* dat bovenstaand scholingsaanbod breed beschikbaar maakt voor de gehele Limburgse beroepsbevolking.
    - Met een *communicatiestrategie* zorgen dat de Limburgse beroepsbevolking wordt geïnspireerd om aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid en wordt aangezet om gebruik te maken van het scholingsaanbod op dit digitale platform.
- Het LWV wil 100 werkgevers in de regio bezoeken om hun werknemers op het spoor te brengen van leven lang ontwikkelen (LLO) en hen te motiveren hiermee middels workshops op locatie actief aan de slag te gaan.
- Ontwikkelen van een integrale adviesfunctie leerwerkloket en spilfunctie adviseur leren en werken om de mogelijkheden van leren en werken in de regio beter te kunnen verzilveren in concrete trajecten.
- De pilot Praktijkleren met praktijkverklaringen voortzetten in crisistijd en recessie.
- Ontwikkelen van een projectmatige aanpak samen met partners als UWV om mobiliteit tussen sectoren (van werk naar werk) te bevorderen, gebruik makend van de kennis die is opgedaan door Keyport met het project Quintastics, met behulp van de volgende stappen:
    - Een goed beeld ontwikkelen van de vraag en overschotten.
    - Zoeken naar logische match tussen sectoren met overschot en sectoren met vraag.
    - Faciliteren van match door onder andere het opzetten van matching events, online matching, digitale werving en selectie, verbinden van werkgevers en persoonlijke ondersteuning.
    - Ontwikkelen voor de match door onder andere programma's te organiseren gericht op ontwikkeling van oude naar nieuwe functie vanuit skills.
    - Tijdelijk matchen voor behoud van werkgelegenheid naar ander werk gericht op het behouden van een baan.
    - Onze inzet van werk naar werk ook richten op mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waar UWV en gemeenten veelal flink in geïnvesteerd hebben om hen naar een passende werkplek te begeleiden.
- Extra inzetten op de groep kwetsbaren die nog aan het werk is zodat zij hun werk behouden.
- Trajecten voor ouderen inrichten zodat zij zich bewust zijn van hun skills en zicht krijgen op opties waar deze inzetbaar zijn. Ouderen stimuleren om actief te solliciteren en handvatten geven over hoe en waar.
- Het imago van de werkzoekende ouderen verbeteren door ouderen en werkgevers met elkaar in contact te brengen, goede voorbeelden en rolmodellen te laten zien en ze te verleiden met proefplaatsingen.
- Krachten bundelen tussen UWV en gemeenten om te voorkomen dat werkzoekenden doorvallen van de WW-uitkering naar de bijstand. Gezamenlijke dienstverlening inrichten bestaande uit algemene voorlichtingsbijeenkomsten en specifieke maatwerktrajecten op basis van individuele behoeften.
- Een traject ontwikkelen van Tozo naar werk om te voorkomen dat zelfstandigen die gebruik maken van deze regelingen doorvallen naar de bijstand. Het is ons vooralsnog niet bekend welke skills zij over beschikken en op welke wijze we anders dan middels zelfstandige opdrachten deze skills in kunnen zetten. Naar alle waarschijnlijkheid vraagt dit om een maatwerkaanpak.
- Ontwikkelen van integrale trajecten en extra begeleiding voor kwetsbare doelgroepen, waaronder statushouders, mensen met lichamelijke, psychische en/ of geestelijke beperkingen. Het doel van deze trajecten focust zich waarschijnlijk door de situatie op activering in plaats van plaatsing. Indien er kansen ontstaan wordt uiteraard te allen tijde geplaatst.
- Aansluiten bij het offensief van SBB in de tekorten van stages en leerbanen door te onderzoeken in welke sectoren en beroepen tekorten zijn en hoe er vanuit publieke en private partijen ondersteuning aan het offensief gegeven kan worden. Daarnaast juichen we initiatieven zoals de onlangs georganiseerde online stagemarkt vanuit Keyport toe.

- De sluitende aanpak van kwetsbare jongeren naar werk continueren en waar nodig door ontwikkelen naar nieuwe behoeften op de arbeidsmarkt.
- Een projectmatige aanpak organiseren voor schoolverlaters die moeilijk aan werk komen waarbij gebruik wordt gemaakt van de rapportage Jongeren in Beeld van het Inlichtingenbureau.
- Uitbreiden van de de inzet van de jobhunter voor jongeren voor de schoolverlaters.
- Op basis van de verhoogde instroom in de uitkeringen samen met de partners opnieuw capaciteitsvraag beoordelen en intensiveren.

6. Voorkomen van armoede en schulden

6.1 Inleiding

Door de coronacrisis maken mensen zich meer dan anders zorgen over hun financiële situatie. En terecht blijkt uit de Nibud peiling van eind maart 2020. Een vijfde van de Nederlanders van 18 jaar en ouder ondervond in de eerste twee weken van de coronacrisis direct een inkomstenterugval. Onder hen zijn vooral jongeren, zelfstandigen en flexwerkers. De meesten verwachten een inkomstenterugval van maximaal 30% die zij willen opvangen met spaargeld en bezuinigingen. Uit deze peiling blijkt echter ook dat 29% onvoldoende spaargeld heeft om twee maanden zonder inkomen rond te komen. Uit eerder onderzoek van het Nibud blijkt ook dat mensen met financiële problemen lang wachten met het vragen om hulp.

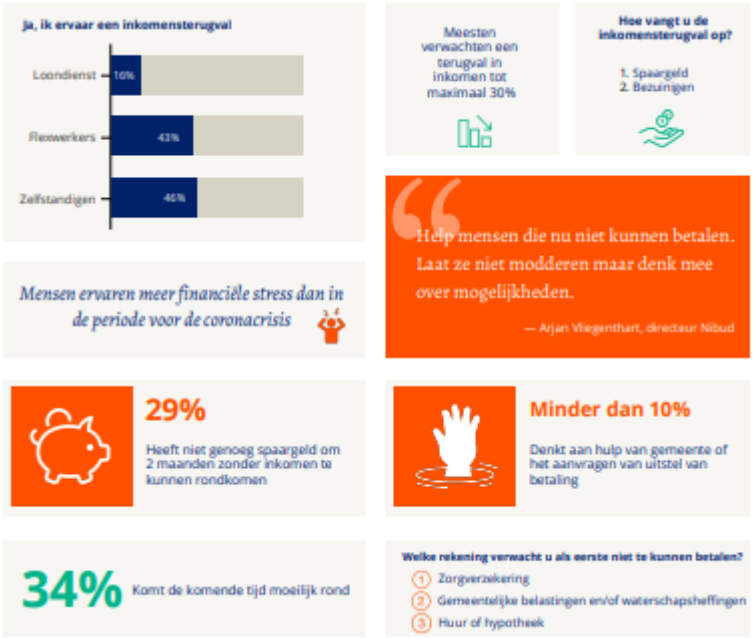


Fig. 1 Factsheet Nibud

6.2 Risicogroepen

2,6 Miljoen huishoudens kunnen moeilijk rondkomen. Van deze huishoudens leven 605.000 in langdurige armoede, dat is 64%van de totale groep huishoudens die in armoede leven. Ongeveer de helft van de groep heeft betaald werk.

Groepen met een hoger armoederisico zijn uitkeringsgerechtigden, werklozen, arbeidsongeschikten, zzp'ers en praktisch opgeleiden, eenoudergezinnen (vaak alleenstaande vrouwen met kind(eren)), tweeoudergezinnen met een laag inkomen, alleenstaanden onder de AOW-leeftijd en mensen met een migratieachtergrond. (Bron: Wat werkt bij de aanpak van armoede en schulden, Movisie 2020). Mensen die al voor de crisis in een kwetsbare situatie zaten worden door de coronacrisis extra kwetsbaar.

Daarbij zorgt de crisis voor nieuwe kwetsbare groepen zoals jongeren, zelfstandigen en flexwerkers. Jongeren hebben vaker dan andere leeftijdsgroepen een flexibel contract. Dat maakt ze extra

kwetsbaar voor de economische gevolgen van de coronacrisis. ZZP'ers en flexwerkers zijn kwetsbaar omdat ze sterk wisselende inkomsten hebben, weinig reserves en van de een op de andere dag zonder opdrachten zijn komen te zitten. Hun bestaanszekerheid is door corona in gevaar.

62% Van de werkgevers heeft te maken met personeel met financiële problemen. De verwachting is dat dit door de coronacrisis toeneemt. Uit het rapport 'Personeel met schulden' van het Nibud blijkt dat een werkgever al snel € 13.000 per jaar kwijt is aan een werknemer met financiële problemen die voltijds werkt en een modaal salaris verdient. Werkgevers krijgen pas laat zicht op de geldproblemen van hun personeel. 57%Van de werkgevers ziet personeel met schulden als een groot risico voor de organisatie. De kosten zitten met name in het verwerken van het loonbeslag, (ziekte)verzuim en productiviteitsverlies. Geldzorgen zorgen voor stress.

6.3 Maatregelen en actiepunten

Het voorkomen van armoede en schulden is urgenter dan ooit. Het is van groot belang deze crisis als versneller aan te grijpen van samenwerking over organisatiebelangen heen. Het is allereerst belangrijk om acute noodsituaties te verlichten of op te heffen en de bestaanszekerheid te vergroten. In hoofdstuk 3.2.1. van dit stuk zijn de verschillende financiële noodregelingen voor



werkgevers en zelfstandigen al benoemd.

De wetswijziging gemeentelijke schuldhulpverlening (WSG) biedt op het gebied van vroegsignalering vanaf 1 januari 2021 nieuwe kansen. Door het zo vroeg mogelijk in kaart brengen van signalen vanuit verschillende organisaties wat betreft betaalachterstanden kan effectieve hulpverlening snel worden ingezet. De wetswijziging treedt officieel in 2021 in werking, maar er ligt nu al een mooie kans om deze goed op te pakken. Juist nu er in deze onzekere periode vanwege het coronavirus nieuwe risicogroepen naar voren komen, waarbij vroegsignalering een essentiële rol speelt om deze inwoners te signaleren en individuele en maatschappelijke schade te beperken.

6.4 Activiteiten

- Een belangrijk aandachtspunt is de inzet van communicatiemiddelen. Niet iedereen is online even vaardig of heeft mogelijkheden om online te communiceren. Regionaal kunnen we hierin optrekken.
- Bekendheid/uitleg van de ondersteuningsmaatregelen meenemen in de werkgeversdienstverlening en werkgeversbenadering.
- Verspreiden van algemene informatie zoals de speciale corona-editie van de online Nibud-Geldkrant onder inwoners maar vooral ook onder bedrijven en instanties. Voor jongeren is er een online corona-editie van de GeldChecker (www.geldchecker.nl).
- Attendeer inwoners op (bestaande) online zelfhulp indien beschikbaar. (Startpuntgeldzaken)
- Zorg voor een uitstekende telefonische bereikbaarheid en online toegang tot schuldhulp.
- Stuur professionals de online training 'Signaleren en begeleiden financiële problemen in het wijkteam (Movisie).
- Stress-sensitief werken stimuleren. Stress-sensitief werken is een manier van werken die rekening houdt met de gevolgen van schaarste. In de dienst- en hulpverlening richt alles zich hierbij op het verminderen van stress. Dit kan door praktische zaken laagdrempelig te maken: denk aan informatie in begrijpelijke taal, de wijze van bejegening (gelijkwaardig en empathisch), schulden bevriezen en zorg te dragen voor bestaanszekerheid. Stress-sensitief werken wordt gezien als een effectieve werkwijze in de aanpak van armoede en schulden. Deze crisis vraagt om een gezamenlijke aanpak en extra aandacht voor de bestaanszekerheid van mensen in kwetsbare posities. Dit vermindert stress en voorkomt opeenstapeling van problemen.
- Attendeer inwoners op het kindpakket van je gemeente, zodat kinderen zo min mogelijk merken van de (plots ontstane) geldzorgen van hun ouders. Hierdoor beperk je het risico op ontwikkelachterstanden door stress en geldgebrek.

7. Financieel kader

Vooralsnog blijven we met het realiseren van het post-Corona plan van aanpak binnen de budgetten zoals tot nu toe voor de regio ter beschikking zijn gesteld. Het gaat primair om onderstaande budgetten.

Perspectief op Werk

De Rijksmiddelen voor Perspectief op Werk van €1 miljoen zijn met de decembercirculaire 2019 uitgekeerd. Van dit bedrag wordt € 570.000 inmiddels gekoppeld aan het post-Corona plan van aanpak. Daarnaast is middels de meicirculaire 2020 het tweede deel van €1 miljoen uitgekeerd. Behoudens de lopende verplichtingen vanuit eerdere maatregelen wordt dit bedrag ten gunste gebracht van de post-Corona aanpak.

Actieplan Jeugdwerkloosheid

Tijdens de vorige recessie heeft het Rijk gedurende meerdere jaren aan de arbeidsmarktregio's middelen beschikbaar gesteld ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Van deze middelen heeft de regio Midden-Limburg nog € 80.000 reserve.

Post-Corona begroting

Bijlage 2 geeft een eerste overzicht van hetgeen aan activiteiten begroot is binnen de post-Corona aanpak. Aangezien het een dynamisch plan van aanpak betreft kunnen budgetten binnen de begroting nog wijzigen.

Het ziet er tenslotte naar uit dat het ontwikkelen en uitvoeren van het post-Corona plan van aanpak vraagt om regionaal projectleiderschap. Om hier invulling aan te geven is onlangs een notitie opgesteld in de regio met betrekking tot regionale invulling van vacatures.