



## Sociaal Domein | *Maastricht - Heuvelland*

optimalisatie & intensivering  
uitvoering re-integratie Participatiewet  
Maastricht-Heuvelland

Status: werkdocument  
Datum: 15 februari 2019  
Steller: Beleid Sociale Zekerheid, SZMH, Podium24, Annex en MTB

*“Samen hebben wij de opdracht om de inwoners van Maastricht-Heuvelland effectief en efficiënt naar de arbeidsmarkt en betaald werk te brengen. Of naar participatie, in geval (regulier) werk (nog) niet haalbaar is. Daarbij faciliteren / ondersteunen wij de inwoners zo goed mogelijk om deze ontwikkeling zelf te kunnen maken.”*

ketenpartners re-integratie:  
SZMH - Podium24 - Annex - MTB - Beleid Sociale Zekerheid

INHOUDSOPGAVE

<i>titel</i>	<i>pagina</i>
AANLEIDING	4
LEESWIJZER	4
DE SITUATIE VOOR OPTIMALISATIE	5
organisatie re-integratie	5
DE INGEZETTE ONTWIKKELING	6
evaluatie TUP	6
procesaankpak	6
optimalisatie	7
DE BENODIGDE ACTIE	9
intensivering doorstroom en uitstroom	9
ambitie	12
investering	12
DE ORGANISATIE	13
d-p-o 2.0	13
gezamenlijke opdracht	14
BIJLAGE 1 – overzicht realisatie TUP-besluit	15
BIJLAGE 2 – overzicht deelopdrachten beeldvorming optimalisatie	19
BIJLAGE 3 – overzicht voornaamste concrete acties	20

## AANLEIDING

Binnen het werkveld van sociale zekerheid is van onderop het proces 'optimalisatie uitvoering re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland' in gang gezet. Dit, ingegeven door de samenwerking in de nieuwe uitvoeringsconstellatie die met ingang van 2016 is gestart, op grond van het vastgestelde drieluik diagnose-plaatsing-ontwikkeling.

In gezamenlijkheid is door Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland (SZMH), Annex, MTB, Podium24 en Beleid Sociale Zekerheid onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor een verdere optimalisatie van de ketensamenwerking in de uitvoering re-integratie. Dit, ten behoeve van een zo effectief en efficiënt mogelijk door- en uitstroom van de gemeentelijke doelgroep naar zo regulier mogelijk werk dan wel participatie. Door de samenwerking te verstevigen en de dienstverlening veel meer in samenhang te brengen, kunnen betere resultaten worden bereikt. Zowel in de ondersteuning van de inwoners als ten aanzien van de gemeentelijke bestandsontwikkeling en de invulling van de vraag van de arbeidsmarkt.

Het afgelopen jaar heeft een intensief proces plaatsgevonden om de gewenste (optimalisatie van de) samenwerking in beeld te brengen. Daarbij is ingegaan op de geldende uitgangspunten, de concrete ambitie voor de komende drie jaar, kritische succesfactoren, de gezamenlijke opdracht en aanpak, en de benodigde aanpassingen om één en ander te kunnen realiseren.

Op 13 december 2017 en 21 februari 2018 is de optimalisatie door de ketenpartners besproken met de verantwoordelijk portefeuillehouders van de zes Maastricht-Heuvellandgemeenten. Dit heeft er in geresulteerd dat de bestuurders nadrukkelijk hun vertrouwen en steun hebben uitgesproken voor de gezamenlijke aanpak en de positieve businesscase die het oplevert. Daarbij hebben zij de ketenpartners verzocht om, gezien het momentum, vooral van start te gaan en dan de nieuwe colleges en gemeenteraden hierover te informeren en mee te nemen in het proces. Daartoe dient de adviesnotitie die nu voorligt.

## LEESWIJZER

De adviesnotitie gaat allereerst in op de situatie van voor de optimalisatie en de besluitvorming die de basis vormt voor de huidige samenwerking. Om van daaruit een beeld te schetsen van de ingezette ontwikkeling. Waarbij met de optimalisatie van de samenwerking de basis gelegd wordt voor de innovatie in de uitvoering en de intensivering van door- en uitstroom. Die innovatie ziet op een integrale 2-sporenaanpak, waarmee projecten en trajecten in samenhang worden gebracht, doorlopende leerlijnen richting de arbeidsmarkt worden gecreëerd en mensen vanuit een sluitende aanpak arbeidsfit, gemotiveerd en bemiddelingsklaar en op vacatures geplaatst worden. Hiertoe zijn een gemeenschappelijke opdracht en gezamenlijke ambitie geformuleerd. Ook zijn diverse concrete acties in gang gezet. Tot slot wordt ingegaan op de aanpassingen die dit in de organisatie van de uitvoeringspraktijk vraagt.

## DE SITUATIE VOOR OPTIMALISATIE

### organisatie re-integratie

In juli 2015 is door de zes gemeenten in Maastricht-Heuvelland met het collegebesluit 'Toekomst MTB en organisatie re-integratie 2016 e.v.' (het zogeheten TUP-besluit) besloten tot een herpositionering van Podium24, Stichting Phoenix, BV Annex, ProLabor BV, MTB en Sociale Zaken. Dit, langs het vastgestelde drieluik 'diagnose-plaatsing-ontwikkeling'; vanuit een goede diagnose aan de kop van het proces, worden mensen meteen geconfronteerd met werk in al haar facetten, om zich van daaruit verder te kunnen ontwikkelen richting een zo regulier mogelijke plek op de arbeidsmarkt.

Het doel dat met dit besluit is nagestreefd, was te komen tot een toekomstbestendige uitvoering van de Participatiewet in Maastricht-Heuvelland, voor wat betreft re-integratie en de herstructurering Wsw. Gepoogd is een robuuste, congruente en toekomstbestendige uitvoeringsstructuur tot stand te brengen. Dubbelingen zijn uit het proces zijn gehaald. Daardoor doen minder organisaties dan in de oude situatie hetzelfde werk. Teneinde de gemeentelijke doelgroep Participatiewet zo effectief en efficiënt mogelijk naar zo regulier mogelijk werk toe te leiden.

De keuze om re-integratie langs de lijn diagnose-plaatsing-ontwikkeling te organiseren, betekende destijds in de uitvoeringspraktijk op hoofdlijnen dat:

- Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland verantwoordelijk is voor de diagnose van de doelgroep, gebruik makend van de aanvullende mogelijkheden bij BV Annex (praktijk- en aanvullende diagnostiek), en de regie heeft op het proces om mensen arbeidsfit te krijgen;
- Podium24 de feitelijke plaatsing in zo regulier mogelijk werk dient te realiseren, waarbij de vraag van de werkgever leidend is voor de dienstverlening;
- MTB aan de lat staat voor de ontwikkeling van de mensen die nog niet voldoende arbeidsfit of gekwalificeerd zijn voor de arbeidsmarkt, maar waarbij geen sprake is van exclusiviteit.

Sinds die besluitvorming in 2015 (en ook als gevolg van dat besluit) hebben tal van ontwikkelingen plaatsgevonden, waardoor de aandacht voornamelijk is uitgegaan naar de afzonderlijke organisaties en hun individuele opdracht. Zo is de Participatiewet ingevoerd. Drie sociale diensten (Pentasz, Valkenburg en Maastricht) zijn gefuseerd tot Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland (SZMH). Voorheen Stichting Phoenix, ProLabor BV en de pilot Podium24 zijn samengevoegd tot het huidige Podium24 en gepositioneerd als hét werkgeversservicepunt voor de regio Maastricht-Heuvelland. MTB is geherstructureerd met een verbrede opdracht. En ook de doorontwikkeling van de dienstverlening van Annex is in gang gezet. Als gevolg hiervan hebben de organisaties vanzelfsprekend in eerste instantie hun aandacht op de eigen dienstverlening gericht. Inmiddels bestaat er een sterke behoefte én noodzaak aan een gezamenlijke opdracht, waarvoor partijen samen verantwoordelijk zijn. Zeker nu er momentum is in verband met de aantrekkende economie en de daaruit voortvloeiende personeelsbehoefte. En dat vraagt een verdere optimalisatie van de uitvoeringsstructuur re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland: SZMH - Annex - MTB - Podium24 – Beleid Sociale Zekerheid. Zowel wat betreft de onderlinge samenwerking en afstemming als het inhoudelijk takenpakket.

## DE INGEZETTE ONTWIKKELING

### evaluatie TUP

Zoals gezegd is het optimalisatieproces van onderop op gang gekomen, ingegeven door de ervaring in de uitvoeringspraktijk en een gezamenlijk besef van urgentie. Teneinde positie en draagvlak voor het proces te creëren, over de diverse organisaties heen, is een evaluatie van het TUP-besluit uit 2015 als uitgangspunt genomen. Om van daaruit in beeld te brengen welke verbeteringen mogelijk zijn.

Om de gewenste vereenvoudiging van de uitvoering Participatiewet, zoals hiervoor beschreven, te realiseren, is met het TUP-besluit een aantal opdrachten verstrekt aan de directies van de betrokken organisaties. Zowel inhoudelijk als organisatorisch van aard. Echter, op basis van voortschrijdend inzicht, zijn diverse opdrachten gedurende het traject van realisatie alweer bijgesteld. Dit, uiteraard in afstemming met directies en bestuurders. Het overzicht in bijlage 1 maakt één en ander inzichtelijk.

De heroverweging van deze opdrachten, op grond van de feitelijke uitvoeringspraktijk, leidt tot de conclusie dat met het oorspronkelijke besluit weliswaar een goede basis is neergezet, maar dat financiële en structuurdiscussies te zeer de boventoon gevoerd hebben. Het optimalisatieproces beoogt daarom vooral een verbetering op samenwerking en inhoudelijk resultaat, ten gunste van de dienstverlening aan de inwoners. Keuzes ten aanzien van financiën en structuur zijn daarbij volgend.

### procesaanpak

Het afgelopen jaar is aldus in gezamenlijkheid door SZMH, Annex, MTB, Podium24 en Beleid Sociale Zekerheid onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor een verdere optimalisatie van de ketensamenwerking in de uitvoering van de Participatiewet. Waarbij de betrokken partijen elkaar nadrukkelijk op inhoud en urgentiebesef hebben gevonden. Immers, om de werkzoekende inwoners zo effectief en efficiënt mogelijk toe te kunnen leiden naar zo regulier mogelijk werk, kan de inzet van de diverse uitvoeringsorganisaties niet langer los van elkaar worden gezien.

Met de TUP-evaluatie als vertrekpunt, is gestart met de beeldvorming. In gezamenlijkheid is een plan van aanpak met diverse deelopdrachten geformuleerd. Bijlage 2 geeft een overzicht van die deelopdrachten. Op grond daarvan hebben alle partners verbetermogelijkheden in beeld gebracht, inclusief ieders rol en taak. In eerste instantie bezien vanuit de eigen expertise en verwachtingen, ook ten aanzien van de ketenpartners.

Vervolgens is die input bij elkaar gebracht voor de gezamenlijke beeldvorming en oordeelsvorming. Waarbij er in de basis niet veel licht bleek te zitten tussen de diverse uitkomsten. De gezamenlijke lijn was al vrij snel duidelijk:

- Allereerst bestaat er een sterke noodzaak én behoefte aan een gezamenlijke opdracht waarvoor partijen samen verantwoordelijk zijn. Waarbij het na te streven resultaat dan volstrekt helder is alsook ieders rol, taak en afzonderlijke resultaatverantwoordelijkheid. En waarbij de successen en problemen van ons allen zijn.
- Daarbij is het van eminent belang dat het héle traject van diagnose-plaatsing-ontwikkeling wordt vormgegeven rond de match van vraag en aanbod, van werk en werkzoekende. Dus niet alleen het onderdeel 'plaatsing'. De inwoner met diens ontwikkelmogelijkheid blijft centraal staan. Waarbij de kansen voor die inwoner op de arbeidsmarkt veel meer richtinggevend zijn voor het in te zetten traject. Zodat alle interventies die volgen ook daadwerkelijk gericht zijn op het perspectief van die inwoner op de arbeidsmarkt en de ontwikkeling daar naar toe. En dus niet op het uitnutten van aanwezig (en reeds bekostigd) instrumentarium.

Uiteraard zijn er punten geweest die onduidelijk waren of waar verschillen van inzicht bestonden. Een aantal thema's waar specifieke aandacht aan gegeven is:

- de focus op (uitstroom naar) werk in relatie tot de ontwikkeling en participatie van mensen;
- de keuzevrijheid en intrinsieke motivatie van de inwoner binnen de kaders van een verplichtingenwet;
- de continue afweging tussen duurzaamheid en snel resultaat;
- het uitgangspunt van maatwerk in relatie tot uitnutting van (reeds ingekocht) instrumentarium;
- het spanningsveld tussen de sociale en economische opdracht van MTB;
- de wens om ruimte te geven voor ontwikkeling van de samenwerking vs de benodigde sturing op de afgesproken resultaten;
- een eenduidig beeld wat het sensibiliseren van werkgevers precies inhoudt;
- een eenduidig beeld wanneer iemand gemotiveerd en arbeidsgeschikt is;
- aansturing en besturing van de diverse organisaties op grond van een overkoepelende opdracht.

De meerwaarde van deze aanpak is dan ook nadrukkelijk gelegen in de nuances die de verschillende perspectieven en expertises met zich mee brengen. Op grond daarvan is het verdere gesprek gevoerd om zaken scherp te krijgen, teneinde het complete en gezamenlijke beeld voor de optimalisatie te kunnen schetsen.

## **optimalisatie**

In grote lijnen behelst die optimalisatie nu het volgende:

- Diagnose  
Voor een goede toeleiding richting werk is het randvoorwaardelijk dat de doelgroep werkzoekenden met diens mogelijkheden goed in beeld is. Om vervolgens het arbeidsmarktperspectief te kunnen duiden en de stappen die dan nog nodig zijn om aan het werk te komen of een plaatsing te verduurzamen. Het is dan ook zaak dat de diagnose van de inwoner en diens ontwikkelmogelijkheden dezelfde taal spreekt als (de vraag van en kansen op) de arbeidsmarkt. Vanuit die diagnose kunnen mensen aansluitend meteen worden geplaatst. Bij voorkeur in regulier werk en als dat nog niet mogelijk is in één van de andere vormen van werk (gesubsidieerd, met behoud van uitkering, etc.), om zich van daaruit verder te ontwikkelen.
- Plaatsing  
Plaatsing vindt dus plaats in zowel regulier werk alsook in één van de andere vormen van werk ten behoeve van ontwikkeling. Hierbij zal nog meer dan nu al het geval is moeten worden ingezet op het activeren van de doelgroep werkzoekenden én het sensibiliseren van de werkgevers. Om zo de werkgever ontvankelijker te maken voor de doelgroep werkzoekenden, die nu toch een ander profiel heeft dan voor de invoering van de Participatiewet. Juist daarom vraagt deze doelgroep dan ook intensievere ondersteuning, bijvoorbeeld via voorliggende trajecten, om zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. Daarnaast blijft het zaak kansen die zich voordoen meteen te grijpen, om van daaruit een plaatsing te verduurzamen, en dus niet af te wachten tot het moment dat iemand volledig geschikt is om geplaatst te worden in een ontwikkeltraject of op de arbeidsmarkt.
- Ontwikkeling  
Ontwikkeling vormt aldus de verbindende factor tussen de inwoner met diens mogelijkheden en de kansen die de arbeidsmarkt te bieden heeft. Waarbij het veranderend profiel van de doelgroep de nood aan een bepaalde basisontwikkeling met zich mee brengt. Veel meer dan voorheen moeten mensen eerst in de positie worden gebracht dat ze ook daadwerkelijk met een traject richting werk kunnen starten, om uiteindelijk arbeidsfit, gemotiveerd en bemiddelingsklaar te zijn. Dit vraagt nadrukkelijk aandacht voor de intrinsieke motivatie en vergt daarmee een wezenlijk andere benadering van mensen.

Op deze manier wordt de ondersteuningstaak van de ketenpartners nog meer ingestoken vanuit de inwoner, waarbij het reële arbeidsmarktperspectief (de combinatie van ontwikkelmogelijkheden en voorhanden kansen) leidend is. Hier wordt vervolgens via de inzet van de aangewezen vormen van werk en participatie naar toe gewerkt. Zodoende kan tevens de vraag van de arbeidsmarkt beter worden ingevuld. De inwoner moet in staat gesteld worden zich zelf te kunnen ontwikkelen. Inwoners worden geholpen met het ontdekken van hun talenten en het ontwikkelen er van, in aansluiting op de vraag van de markt. Daarnaast wordt die marktvraag beïnvloed om tot een betere aansluiting van vraag en aanbod te komen. Ook wordt de marktvraag aan de voorkant gebruikt om snel koers te bepalen in het traject met de inwoner. Hetgeen leidt tot een plaatsing op de arbeidsmarkt die, als dat nog niet het geval is, duurzaam wordt gemaakt.

In dat traject worden mensen niet meer losgelaten en wordt hen een modulair ondersteuningspalet geboden waaruit kan worden geput. Een totaalpakket aan mogelijkheden voor de inwoner om te ontdekken wie hij is en wat hij kan. Om zich te ontwikkelen, te trainen, te scholen en te werken aan werk. Zeker niet bedoeld als vaste processtappen. De individuele situatie en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt tezamen zijn richtinggevend.

Dit vraagt evenwel een veel nauwere samenwerking tussen de diverse uitvoeringsorganisaties. Waarbij ze, vanuit hun expertise, elk een rol hebben in alle functionaliteiten van diagnose-plaatsing-ontwikkeling. Dit is van buitenaf bezien weliswaar geen direct zichtbare radicale omslag, omdat de verandering al als vanzelf op gang gekomen is. Maar met die verbeterde samenwerking, het loslaten van het hokjesdenken, is de basis gelegd voor de concrete innovatie in de uitvoering.



## DE BENODIGDE ACTIE

### **intensivering doorstroom en uitstroom**

De overtuiging van alle ketenpartners is dat de verbetering en intensivering van de onderlinge samenwerking leidt tot een meer effectieve en efficiënte dienstverlening aan de inwoners van Maastricht-Heuvelland. En dat dit dan leidt tot meer resultaat op gebied van doorstroom en uitstroom van de gemeentelijke doelgroep.

Uiteraard gaat dit niet vanzelf. Om de optimalisatie van de uitvoering en zodoende de verbetering van de door- en uitstroom te kunnen realiseren, is op korte termijn actie gevraagd. Actie die op de kortere termijn resultaat oplevert voor wat betreft de toeleiding naar leerwerktrajecten en op de langere termijn wat betreft duurzame (!) plaatsing in werk. Dit vergt een intensivering van de inzet alsook aanpassing van de werkwijze en activiteiten. Zeker nu steeds sterker blijkt dat de gemeentelijke doelgroep Participatiewet verandert. Met name als gevolg van de instroom van Wsw-ers, Wajongers en statushouders verslechtert het ontwikkelpotentieel. Dit brengt de nood aan een bepaalde basisontwikkeling met zich mee. Veel meer dan eerst moeten mensen in de positie worden gebracht dat ze ook daadwerkelijk met een traject richting werk kunnen starten. Daartoe moeten andere instrumenten ingezet en ontwikkeld worden, gericht op het empoweren, fysiek fit krijgen en motiveren van deze groep. Temeer, nu juist het momentum daar is om de mensen die nog langs de kant staan te laten profiteren van de aantrekkende economie.

Om meer resultaat te realiseren, is het dus niet alleen zaak dat de match van vraag en aanbod wordt verbeterd, maar ook dat meer aandacht uitgaat naar de ontwikkeling van de te bemiddelen doelgroep. De te ontplooiën acties en activiteiten zijn aldus te clusteren in een aanpak langs twee sporen:

- spoor 1: activering
- spoor 2: plaatsing

### spoor 1: activering

Om meer inwoners in beweging richting werk te krijgen, is het nodig aanvullende acties uit te zetten die raken aan de kwaliteit en ontwikkeling van het bestand. Waarbij de focus ligt op de doelgroep met een arbeidsvermogen van 30-80%. Instrumenten en ondersteuningsmiddelen worden ingezet om deze mensen te activeren en traject- en projectgeschikt te maken. Het gaat dan om:

- empowerment (mentaal en fysiek)
- (intrinsieke) motivatie
- stresssensitieve dienstverlening
- werknemersvaardigheden
- taaltrainingen
- ondersteuning door een tolk bij de activering
- extra begeleiding in lopende projecten
- activeringsplekken voor niet-willers

Dit heeft reeds geleid tot de ontwikkeling van nieuw instrumentarium, o.a. bij Annex. In 2018 is gestart met vernieuwing van de dienstverlening van Annex, in nauwe afstemming met de ketenpartners, op de behoefte van de doelgroep en de kansen op de arbeidsmarkt. De vernieuwde dienstverlening betreft verdiepende praktijkdiagnose, activeringsplekken (voor niet-willers) en ontwikkelactiviteiten (zoals sollicitatie- en taaltrainingen, empowerment, persoonlijke begeleiding bij leerwerktrajecten, etc.). Tevens kunnen bestaande instrumenten, zoals bijvoorbeeld het persoonsgebonden re-integratiebudget (prb) en scholing, nog eenvoudiger worden ingezet en op

modulaire wijze; de benodigde ondersteuningsmiddelen kunnen afzonderlijk of in combinatie, tegelijkertijd dan wel volgtijdelijk, in een traject ingezet worden. Op basis van maatwerk, al naar gelang het ontwikkelpotentieel van de inwoner en diens perspectief op de arbeidsmarkt of in participatie. Eenvoudigweg doen wat nodig is.

Centraal uitgangspunt is immers dat de inwoners perspectief geboden wordt. En dat zij de ondersteuning krijgen die nodig is om dat perspectief te realiseren. Echter, dit vergt nadrukkelijk het loslaten van het 'vullen' van instrumenten of projecten. Die zijn immers het middel, niet het doel. Daarnaast is een goede bepaling van het arbeidsmarktperspectief aan de voorkant randvoorwaardelijk. Om van daaruit te kunnen bezien welk vervolg nodig is om mensen te helpen ontwikkelen en te equiperen voor de arbeidsmarkt. Wat meteen het belang duidt van een goede verbinding van de respectievelijke expertises van de samenwerkingpartners.

Deze intensivering van de ontwikkeling van de inwoners wordt door de ketenpartners in samenhang opgepakt. Alle partijen hebben een rol, onder meer bij de bepaling van het arbeidsmarktperspectief (ontwikkelpotentieel en voorhanden kansen), de inrichting van de benodigde leerwerkplekken en interventies alsmede het arbeidsfit maken en houden van de doelgroep. Natuurlijk zijn er nog legio andere organisaties die hierbij van meerwaarde kunnen zijn, zoals bijvoorbeeld de gemeentelijke buitendiensten en reguliere marktpartijen die bereid zijn te investeren in de opleiding van potentiële medewerkers. Waar mogelijk, worden deze kansen uiteraard benut.

Door deze aanpak worden mensen dus traject- en projectgeschikt en worden meer inwoners in beweging gebracht met een perspectief op de arbeidsmarkt.

### spoor 2: plaatsing

Vervolgens is het zaak om meer mensen die actief zijn in een traject richting werk, daadwerkelijk op (reguliere) baanopeningen te plaatsen. Ook hier ligt een verantwoordelijkheid bij de gehele keten. In gezamenlijkheid moet er voor worden gezorgd dat de inwoners die dat al kunnen sneller naar de arbeidsmarkt gaan. En dat zij de ondersteuning krijgen die nodig is om die laatste stap te zetten. Het doel is immers economische zelfstandigheid, niet het gevuld houden van instrumentarium.

Daarbij is het wel zaak dat er sprake is van doorstroom in de diverse projecten en trajecten. De verschillende ondersteuningsmiddelen moeten op elkaar aansluiten, om tot doorlopende leerlijnen te komen. Met, nogmaals, de inwoner en diens mogelijkheden én de kansen op de arbeidsmarkt (samen het reële arbeidsmarktperspectief) als vertrekpunt. Bij de mensen die kunnen en willen, wordt hierbij gewerkt vanuit hun intrinsieke motivatie. Bij niet-willers bestaat de aanpak primair uit dwang en drang, om ook hen te prikkelen zich toch vooral richting de arbeidsmarkt te bewegen.

Ook kunnen, dankzij de nauwere samenwerking, eerder in het traject kansen worden gesignaleerd en benut. Mensen blijven niet langer dan nodig in trajecten 'hangen' en worden sneller naar de arbeidsmarkt gebracht. Alwaar vervolgens wel moet worden ingezet op verduurzaming van de uitstroom, door de inzet van (job)coaching, begeleiding en andere ondersteuningsmiddelen. Dat geldt ook voor mensen die direct geplaatst zijn (zonder ondersteunende instrumenten).

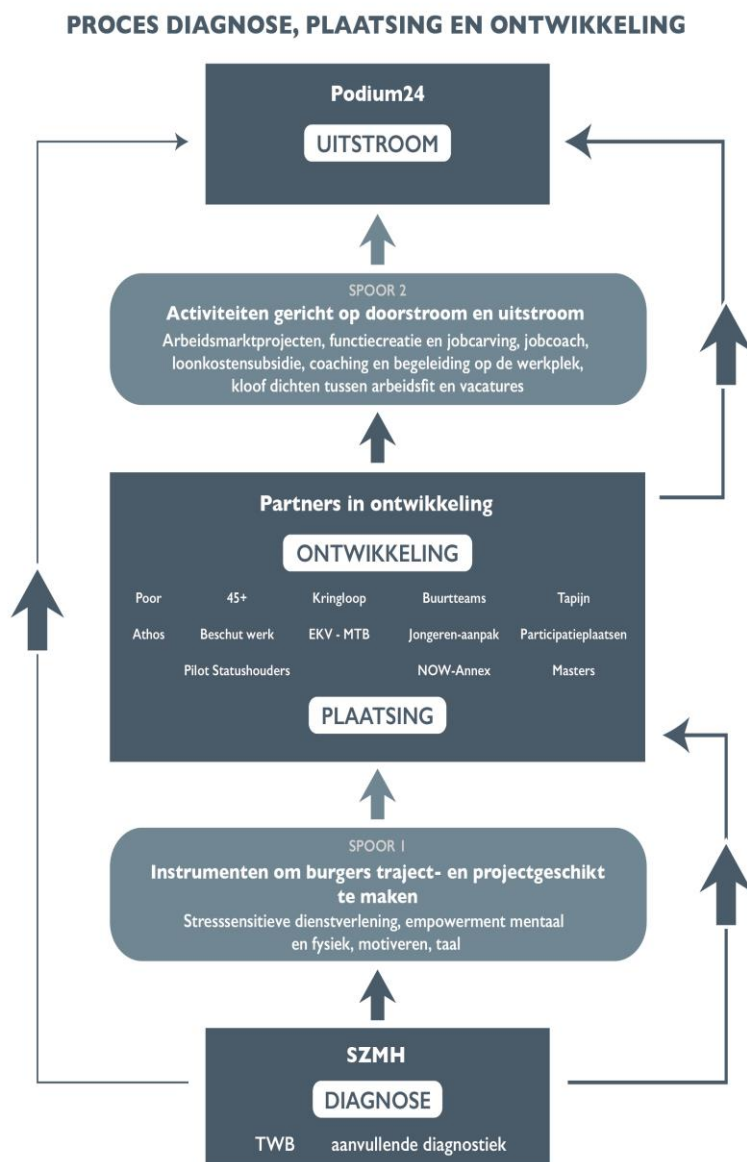
Dit vraagt evenwel niet alleen actie van aanbodzijde. De overtuiging is dat ook aan de kant van de werkgever iets moet gebeuren om de reguliere plaatsing van de veranderende doelgroep te stimuleren. Werkgevers zullen hun eisen ten aanzien van de doelgroep moeten bijstellen. Nu wordt nog te vaak 'het schaap met de vijf poten' gezocht. Met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt

wordt inmiddels helder dat deze beweging op gang komt. Het is dus aan te raden hier proactief in te acteren. Dit zijn immers de werkgevers die meer energie steken in en kansen bieden aan de gemeentelijke doelgroep. Deze sociaal betrokken ondernemers worden expliciet gekoppeld aan deze gezamenlijke aanpak. Voor hen kan Podium24 (vanuit de werkgeversdienstverlening) haar diensten ter beschikking stellen. Denk hierbij aan de sectorplannen, herontwerp van werkprocessen, inzet van de arbeidsanalisten, functiecreatie en jobcarving. Om zo passendere banen te creëren.

Ook kunnen door de ketenpartners gezamenlijk leerwerkconstructies worden ontwikkeld en ingericht, om arbeidsmarkt en burger dichter bij elkaar te brengen. Hierbij wordt dan Annex als primaire ontwikkelpartner ingezet, dat daarbij dan gebruik maakt van de infrastructuur van MTB alsook andere bedrijven zoals Stadsbeheer/de gemeentelijke buitendiensten, DHL en Thomas Regout. Zodoende kan de begeleidingscapaciteit van Annex breed worden ingezet ten behoeve van meerdere doorlopende leerlijnen. Voor MTB wordt hierbij een specifieke rol gezien aan het begin van een leerwerktraject, in de voorbereiding op de toeleiding naar de andere organisaties.

Door deze aanpak worden dus meer arbeidsgeschikte én nog arbeidsgeschikt te maken mensen duurzaam naar de arbeidsmarkt gebracht.

Onderstaand wordt de 2-sporenaanpak visueel weergegeven. En in bijlage 3 is een verdere concretisering van de belangrijkste onderliggende acties opgenomen.



### **ambitie**

Deze 2-sporenaanpak, gebaseerd op een stevigere samenwerking, moet betere resultaten opleveren, qua ondersteuning van de inwoner, gemeentelijke bestandsontwikkeling en beantwoording van de arbeidsmarkt vraag. Meer mensen komen in beweging en meer mensen vinden hun weg op de arbeidsmarkt. De inwoner wordt daarbij reëel perspectief geboden, op grond van diens persoonlijk potentieel en de kansen op de arbeidsmarkt.

Het streven is gedurende dit driejarig project Maastricht-Heuvelland breed extra mensen te activeren en helpen uitstromen:

- 685 personen extra activeren (richting werk dan wel participatie):
  - in 2018 125p
  - in 2019 185p
  - en in 2020 375p
- 375 personen extra uitstromen (geheel of partieel):
  - in 2018 30p
  - in 2019 120p
  - in 2020 165p
  - en in 2021 60p

In principe gaat het hier om twee apart te behalen resultaten, die op enig moment (op persoonsniveau) kunnen gaan samenlopen.

### **investering**

De kosten voor deze aanpak bedragen c.a. € 1,9 mln. over de totale coalitieperiode (2018-2022) en Maastricht-Heuvelland breed. Bedoeld voor de inzet van extra personele capaciteit bij de ketenpartners (grosso modo 7 fte) in de uitvoering en werkbudget voor (de ontwikkeling van) instrumenten (ca € 0,4 mln.).

Over de totale projectperiode wordt een opbrengst van c.a. € 3,2 mln. verwacht, uitgaande van een gemiddelde schadelastbeperking van € 8.500 p.p. Het gaat dan om de bespaarde uitkeringen excl. maatschappelijk rendement.

## DE ORGANISATIE

### d-p-o 2.0

De vastgestelde lijn van diagnose-plaatsing-ontwikkeling is nog steeds een prima uitgangspunt voor de organisatie van de samenwerking. Echter, waar de diverse functionaliteiten eerst nog de primaire verantwoordelijkheid waren van één van de uitvoeringsorganisaties, wordt het nu een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ketenpartners. Waarbij ieders expertise veel meer wordt benut ten gunste van het geheel. En het geheel daardoor dus beter functioneert.

#### diagnose – beeld van de burger en arbeidsmarkt om reëel perspectief te kunnen duiden

- SZMH: eerste beeld persoon aan de voorkant, op meerdere leefgebieden incl. input van elders (waaronder Podium24 en Annex)
- Podium24: inbreng van de markt vraag tbv SZMH en Annex om het individueel arbeidsmarktperspectief te kunnen duiden
- Annex: verdiepende diagnose op harde (markt vraag) en zachte (persoon) criteria middels praktijkdiagnostiek en aanvullende testen, op grond van een specifieke vraag gericht op arbeid, resulterend in een rapportage van de aansluiting tussen competenties, motivatie en arbeidsmarktkansen
- MTB<sup>1</sup>: infrastructuur en activiteiten tbv verdiepende diagnose Annex

#### plaatsing – in alle vormen van werk! (zowel regulier als in opmaat daar naartoe)

- Podium24: plaatsing in regulier werk, waar nodig ondersteund door detachering of subsidie, en met specifieke aandacht voor de sectorale aanpak en het sensibiliseren van werkgevers
- SZMH: inzetten trajecten tbv ontwikkeling alsook participatie
- Annex: uitvoeren trajecten tbv praktijkdiagnose en ontwikkeling
- MTB: infrastructuur en activiteiten tbv trajecten praktijkdiagnose en ontwikkeling, daarnaast plaatsingsorganisatie / werkgever voor de doelgroep Wsw en Pw tbv borging van de infrastructuur en activiteiten ten gunste van de beide doelgroepen

#### ontwikkeling – om de kansen op de arbeidsmarkt te kunnen verzilveren

- Annex: (basis)ontwikkeling, om mensen in de positie te brengen om met een traject richting werk te kunnen starten en begeleiding leerwerktrajecten om de eerste aansluiting tussen het ontwikkelpotentieel van de doelgroep en de kansen op de arbeidsmarkt te maken
- MTB: infrastructuur en activiteiten voor de leerwerkfunctie (binnen en buiten), geen exclusiviteit, wel nadrukkelijk in verbinding met de andere leerwerkpartijen (zoals Stadsbeheer/gemeentelijke buitendienst, DHL, Thomas Regout, e.a.)
- Podium24: ontwikkeling van werkleeromgevingen bij het reguliere bedrijfsleven en duiding van wat er nog nodig is om richting arbeidsmarkt te bewegen en voor verduurzaming van de reguliere plaatsing
- SZMH: begeleiding gedurende het gehele traject richting werk of participatie, ook daarna vanwege de ondersteuningsverantwoordelijkheid op meerdere leefgebieden, waarbij de burger een keuze binnen kaders wordt geboden op grond van diens reële mogelijkheden

---

<sup>1</sup> Inclusief de joint ventures en samenwerkingsverbanden.

**gezamenlijke opdracht**

Om ook daadwerkelijk als geheel te kunnen functioneren, is door de ketenpartners de volgende gezamenlijke opdracht geformuleerd:

*Samen hebben wij de opdracht om de inwoners van Maastricht-Heuvelland effectief en efficiënt naar de arbeidsmarkt en betaald werk te brengen. Of naar participatie, in geval (regulier) werk (nog) niet haalbaar is. Daarbij faciliteren / ondersteunen wij de inwoners zo goed mogelijk om deze ontwikkeling zelf te kunnen maken.*

Deze overkoepelende opdracht moet leidend zijn voor de verdere aansturing en besturing van de gezamenlijke aanpak en ieders individuele verantwoordelijkheid in deze aanpak. De kracht van deze ontwikkeling ligt immers in het verbinden van wat eerst nog los stond. Waarbij de uitvoeringsketen afhankelijk is van al haar schakels en daardoor ook niet anders kan én wil dan als eenheid functioneren; gezamenlijk, gelijkwaardig en gemeenschappelijk.

Om die reden is het onwenselijk de regie op de te behalen resultaten in de ketensamenwerking expliciet bij één van de partners neer te leggen, die dan een andere rol binnen de samenwerking zou krijgen. De resultaatverantwoordelijkheid wordt in gezamenlijk gedragen. De regie op het proces van de inwoner alsook op de samenwerking ligt bij het geheel.

Daarnaast heeft uiteraard iedere partner op zich wel zijn eigen zwaartepunt binnen de ketensamenwerking en fungeert op dat vlak dan ook als centraal aanspreekpunt. SZMH is centraal aanspreekpunt voor het proces van de burger, Podium24 voor het proces van de werkgever en Beleid Sociale Zekerheid voor de samenwerking van de keten.

**BIJLAGE 1**  
**overzicht realisatie TUP-besluit**

<b>diagnose</b>	
<i>oorspronkelijk besluit / opdracht</i>	<i>stand van zaken voor optimalisatie</i>
Sociale Zaken voert de diagnose uit en zet daarbij waar nodig MTB en derden in.	Sociale Zaken voert de diagnose uit en zet daarbij waar nodig Annex en derden in.
MTB voert de praktijkdiagnose (TWB) uit, waartoe deze functionaliteit van Annex wordt overgebracht naar MTB.	Annex voert de praktijkdiagnose (TWB) uit. Deze functionaliteit is niet overgebracht naar MTB. Gezien slechts drie van de zes Maastricht-Heuvellandgemeenten zijn aangesloten bij MTB, kan niet aan de aanbestedingsregels worden voldaan. Daarnaast vergroot het de afstand tussen de uitvoeringsorganisatie en deelnemende gemeenten, wat de sturingsmogelijkheden beperkt.
MTB voert de loonwaardemeting uit, waartoe deze functionaliteit van Phoenix en Annex wordt overgebracht naar MTB.	SZMH voert de loonwaardemeting uit. Deze functionaliteit is niet overgebracht naar MTB vanwege de hiervoor genoemde aanbestedingsproblematiek.
Sociale Zaken koopt de medische en arbeidskundige diagnostiek alsmede aanvullende testen in 2016 vooralsnog bij MTB in. Waartoe deze functionaliteit van Annex wordt overgebracht naar MTB.	Sociale Zaken koopt de medische diagnostiek alsmede aanvullende testen in bij Annex. Deze functionaliteit is niet overgebracht naar MTB vanwege de hiervoor genoemde aanbestedingsproblematiek. De arbeidskundige diagnostiek van Annex is overgebracht naar SZMH. Dit lag voor de hand gezien die organisatie verantwoordelijk is voor de uitvoering van diagnose.
Aan de directie Annex is de opdracht verstrekt om de Stichting Re-integratie Inbesteding Maastricht & Mergelland en BV Annex op te heffen.	De Stichting Re-integratie Inbesteding Maastricht & Mergelland en BV Annex zijn niet opgeheven op grond van de hiervoor genoemde aanbestedingsproblematiek. Het bestuur van de Stichting Re-integratie Inbesteding Maastricht en Mergelland (waar BV Annex onder valt) heeft in de bestuursvergadering van 8 november 2017 dan ook besloten de positionering van Annex vooralsnog ongewijzigd te laten.
Aan de directies MTB en Sociale Zaken is de opdracht verstrekt om de genoemde wijzigingen op gebied van diagnose per 1 januari 2016 door te voeren.	De genoemde wijzigingen op het gebied van diagnose zijn niet doorgevoerd, vanwege de geschetste aanbestedingsproblematiek.

<b>plaatsing</b>	
<i>oorspronkelijk besluit / opdracht</i>	<i>stand van zaken voor optimalisatie</i>
De pilot Podium24 wordt in de tweede helft van 2015 geëvalueerd en ultimo 2015 wordt een besluit genomen over het al dan niet structureel continueren van Podium24.	De pilot Podium24 is in de tweede helft van 2015 geëvalueerd en ultimo 2015 is het besluit genomen Podium24 structureel te continueren, als afzonderlijke stichting. Dit is vastgelegd in het regionale collegebesluit 'Definitief positioneren Podium24' van eind 2015.
Podium24, Stichting Phoenix en ProLabor BV worden op basis van de evaluatie Podium24 elders samen in één organisatieonderdeel ondergebracht. De naam Podium24 wordt hiervoor gehandhaafd en dit organisatieonderdeel krijgt de mogelijkheden en de vrijheid om ondernemend, commercieel en arbeidsmarktgericht te opereren.	Podium24, Stichting Phoenix en ProLabor BV zijn op basis van de evaluatie Podium24 en het voornoemde collegebesluit samen in één organisatie ondergebracht, als afzonderlijke stichting met daaronder een bv. De naam Podium24 is hiervoor gehandhaafd en de organisatie heeft de mogelijkheden en vrijheid om ondernemend, commercieel en arbeidsmarktgericht te opereren.
De medewerkers van Sociale Zaken die actief zijn met het invullen van participatieplaatsen worden hieraan toegevoegd.	De medewerkers van Sociale Zaken die actief zijn met het invullen van participatieplaatsen zijn uiteindelijk niet toegevoegd aan Podium24. Het bestuur van Stichting Podium24 heeft hiertoe, in nauwe afstemming met de verantwoordelijk WOR-bestuurder van de gemeente Maastricht, besloten in de bestuursvergadering van 25 januari 2017. Dit, gezien de werkzaamheden, mede gelet op de doelgroep, veeleer zien op het arbeidsmarktrijp maken dan op (reguliere) plaatsing van mensen.
Onderzocht wordt of het door Sociale Zaken acquireren van vrijwilligersplekken en plekken 'werken met behoud van uitkering' ook ondergebracht kan worden bij Podium24.	Op basis van onderzoek is het acquireren van vrijwilligersplekken en plekken 'werken met behoud van uitkering' niet ondergebracht bij Podium24. Dit, gezien een aantal deelnemende gemeenten de acquisitie van vrijwilligersplekken bij een eigen vrijwilligerscentrale heeft ondergebracht en daar ook wenst te houden. Mede in relatie tot de beleidslijn dat vrijwilligerswerk per definitie vrijwillig is.
Onder het organisatieonderdeel Podium24 wordt ook de detachingsfaciliteit geplaatst. Om te voorkomen dat de doelgroep een ambtelijk dienstverband krijgt, wordt deze faciliteit ondergebracht in een stichting en hiervoor wordt Stichting Phoenix omgevormd.	Onder de organisatie Stichting Podium24, waartoe Stichting Phoenix per 1 januari 2016 is omgevormd, is de detachingsfaciliteit geplaatst; Podium24 BV. Hiertoe is ProLabor BV omgevormd.



In het verlengde van de aansturing van de Centrumregeling gezamenlijke uitvoeringsorganisatie sociale dienst Maastricht-Heuvellandgemeenten wordt ook het organisatieonderdeel Podium24 (incl. de detachingsfaciliteit) aangestuurd door het portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken.	Stichting Podium24 wordt aangestuurd door het bestuur Podium24, dat gevormd wordt door de portefeuillehouders Sociale Zekerheid van de zes gemeenten in Maastricht-Heuvelland. De keuze hiertoe is gemaakt met het hiervoor reeds aangehaalde collegebesluit 'Definitief positioneren Podium24'.
Aan de directie MTB is de opdracht verstrekt om ProLabor BV per 1 januari 2016 op te heffen.	ProLabor BV is per 1 januari 2017 omgevormd tot Podium24 BV en als detachingsfaciliteit onder Stichting Podium24 geplaatst.
Aan de directie Stichting Phoenix is de opdracht verstrekt om de stichting per 1 januari 2016 om te vormen tot detachingsfaciliteit.	Stichting Phoenix is per 1 januari 2016 omgevormd tot Stichting Podium24 met daaronder Podium24 BV als detachingsfaciliteit. Hiertoe is ProLabor BV omgevormd.
Aan de directie Sociale Zaken is de opdracht verstrekt te onderzoeken of het acquireren van vrijwilligersplekken en plekken 'werken met behoud van uitkering' ook ondergebracht kan worden bij Podium24.	Zoals hiervoor reeds geschetst is op basis van onderzoek het acquireren van vrijwilligersplekken en plekken 'werken met behoud van uitkering' niet ondergebracht bij Podium24.
Aan de directie MTB is de opdracht verstrekt om het negatieve resultaat ad € 0,225 mln. vanwege het wegvallen van de werkzaamheden voor Stichting Phoenix, BV Annex en ProLabor BV in een termijn van vier jaar om te buigen.	De weggevalen werkzaamheden betroffen administratieve ondersteuning (salaris, personeel en financieel) alsmede vanuit MTB geleverd management. MTB heeft dit grotendeels opgevangen door de reorganisatie, waarbij indirecte functies van medewerkers die dit werk deden geschrapt zijn. Behoudens de niet doorgevoerde besluiten, ligt dit proces daarmee op koers.
Aan de directies Sociale Zaken, Phoenix, Podium24 en ProLabor is de opdracht verstrekt om de genoemde wijzigingen op het gebied van plaatsing per 1 januari 2016 door te voeren.	De genoemde wijzigingen op het gebied van plaatsing zijn op dit moment in al of niet gewijzigde vorm doorgevoerd.

<b>ontwikkeling</b>	
<i>oorspronkelijk besluit / opdracht</i>	<i>stand van zaken voor optimalisatie</i>
MTB wordt ingezet als leerwerkbedrijf voor de doelgroepen waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn. Hierbij kunnen c.a. 100 mensen van de doelgroep van de gemeenten worden geplaatst in de bestaande infrastructuur van MTB.	Met enige vertraging wordt in beeld gebracht hoe MTB nog steviger kan worden gepositioneerd als leerwerkbedrijf voor de doelgroepen waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn. Dit onderzoek maakt uitdrukkelijk deel uit van het optimalisatieproces. Waarbij opgemerkt dat de mensontwikkeltaak, ook ten aanzien van de brede doelgroep, niet nieuw is voor MTB.

<p>MTB voert in 2016 vooralsnog de projecten Onderhoud Openbare Ruimte Maastricht en de Buurtteams Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem en Meerssen uit. Daartoe worden deze projecten van Annex overgeheveld naar MTB.</p>	<p>Annex voert de projecten Onderhoud Openbare Ruimte Maastricht en de Buurtteams Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem en Meerssen uit. Deze projecten zijn dus niet overgeheveld naar MTB. Dit, op grond van de gesignaleerde aanbestedingsproblematiek en het bestuursbesluit van SRMM.</p>
<p>Aan de directeur Stadsbeheer Maastricht is de opdracht verstrekt om te onderzoeken op welke wijze de projecten Onderhoud Openbare Ruimte Maastricht en de Buurtteams Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem en Meerssen kunnen worden ondergebracht bij Stadsbeheer.</p>	<p>Met enige vertraging wordt in beeld gebracht hoe Stadsbeheer Maastricht kan worden ingezet voor de doelgroep Participatiewet van de zes gemeenten. Dit onderzoek is apart gepositioneerd in het traject 'businesscase Stadsbeheer als leerwerkbedrijf', waarover nog bestuurlijke besluitvorming moet plaatsvinden. Daarbij beperkt het onderzoek zich, op grond van de gesignaleerde aanbestedingsproblematiek en het bestuursbesluit van SRMM, tot de invulling van een bedrijfsschoolfunctie voor de gemeentelijke doelgroep. De projecten Onderhoud Openbare Ruimte Maastricht en de Buurtteams Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem en Meerssen blijven immers bij Annex gepositioneerd.</p>
<p>Aan de directies Annex en MTB is de opdracht verstrekt om de genoemde wijzigingen op het gebied van ontwikkeling per 1 januari 2016 door te voeren.</p>	<p>De genoemde wijzigingen op het gebied van ontwikkeling zijn op dit moment (nog) niet doorgevoerd, vanwege de lopende onderzoeken.</p>

**BIJLAGE 2**

***overzicht deelopdrachten beeldvorming optimalisatie***

1. SZMH: in beeld brengen wat er nodig is om de doelgroep naar werk (of participatie) te leiden:
  - a. beeld van de doelgroep en ontwikkelmogelijkheden;
  - b. eigen rol en noodzakelijke verbeteringen;
  - c. behoefte samenwerking partnerorganisaties;
  - d. behoefte instrumentarium.
  
2. Annex: in beeld brengen wat er nodig is om de doelgroep naar werk (of participatie) te leiden:
  - a. beeld van de doelgroep en ontwikkelmogelijkheden;
  - b. eigen rol en noodzakelijke verbeteringen;
  - c. behoefte samenwerking partnerorganisaties;
  - d. behoefte instrumentarium.
  
3. MTB: in beeld brengen wat er nodig is om de doelgroep te ontwikkelen, teneinde deze naar werk (of participatie) te kunnen leiden;
  - a. beeld van de relatie tussen ontwikkelmogelijkheden doelgroep en werkgeversvraag;
  - b. eigen rol en noodzakelijke verbeteringen (m.n. positionering leerwerkfunctie);
  - c. behoefte samenwerking partnerorganisaties;
  - d. behoefte instrumentarium.
  
4. Podium24: in beeld brengen wat er nodig is om de werkgeversvraag te beantwoorden:
  - a. beeld van de werkgeversvraag: kanssectoren en moeilijk vervulbare vacatures;
  - b. eigen rol en noodzakelijke verbeteringen;
  - c. behoefte samenwerking partnerorganisaties;
  - d. behoefte instrumentarium.
  
5. Beleid:
  - a. regie op dit proces vanuit het opdrachtgeverschap Sociale Zekerheid;
  - b. eigen rol en noodzakelijke verbeteringen;
  - c. beeld van de beschikbare aanpak en instrumenten, de mate van inzet en de ervaringen;
  - d. verbinding van de deelopdrachten in een integraal advies voor directies en bestuurders.

### BIJLAGE 3

#### *overzicht primaire concrete acties*

Vooruitlopend op deze afrondende notitie, waarmee de verbeterde wijze van samenwerking geborgd wordt, zijn de ketenpartners vanuit de beschreven 2-sporen aanpak gezamenlijk aan de slag gegaan met meerdere concrete acties. Om de intensivering door- en uitstroom Participatiewet te realiseren is immers niet één oplossing voorhanden. Dit vraagt een heel scala aan acties, waarbij de meerwaarde gelegen is in de bundeling van krachten en expertise:

#### a) intake/nieuwe instroom

Bij de intake van inwoners die nieuw instromen in de bijstand, wordt door SZMH en Podium24, en eventueel Annex, gezamenlijk de intrinsieke motivatie van de burger en het reëel arbeidsmarktperspectief in beeld gebracht. Perspectief zowel vanuit de persoon als vanuit de werkgever. Hiertoe worden de (ontwikkel)mogelijkheden van de inwoner en de kansen op de arbeidsmarkt tegen elkaar afgezet, om zodoende de weg naar werk (of participatie) te bepalen. Op basis daarvan wordt een plan van aanpak opgesteld waarin de burger via doorlopende leerlijnen ondersteund wordt naar bij voorkeur regulier werk. Lukt dat nog niet, dan worden de noodzakelijke stappen gezet op weg naar participatie en uiteindelijk eventueel werk. Om dit te bewerkstelligen is onder meer de aanwezigheid van Podium24 op de beursvloer van SZMH geïntensiveerd. Zodat de expertise van Podium24 kan worden ingezet tijdens de intake van SZMH.

#### b) actief bestand

Ook voor de burgers die al langer een uitkering ontvangen, wordt nu door SZMH en Podium24 samen het reëel arbeidsmarktperspectief en de intrinsieke motivatie van de burger in beeld gebracht en aan de hand daarvan een perspectiefplan opgesteld dat wederom gericht is op doorlopende leerlijnen. Verder zijn duo's van medewerkers van Podium24 en SZMH gevormd, gericht op verdere verbetering van de samenwerking en gezamenlijke screening van het bestand. De kracht van deze aanpak zit in de benadering vanuit diverse perspectieven, waardoor nog meer in mogelijkheden wordt gedacht en geen kansen blijven liggen.

#### c) bestandsanalyse

Op basis van de bestandsanalyse 2018 (die begin 2019 wordt opgeleverd) wordt gezamenlijk nader ingezoomd op de doelgroep en zijn kenmerken, om hierop gericht actie richting ontwikkeling / werk te kunnen uitzetten. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan activiteiten voor alleenstaande ouders, waarvan het jongste kind op termijn 18 jaar wordt. Een dergelijk 'life event' heeft dermate (financiële) consequenties dat er een andere / nieuwe motivatie kan ontstaan om weer aan het werk te gaan. Hierop kan proactief worden geacteerd. Ook hier wordt weer vanuit diverse perspectieven naar de situatie gekeken.

#### d) potentieel participatieplaatsen

De afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in de inzet van het instrument participatieplaatsen. De huidige deelnemers aan dit instrument hebben dan ook de kans gehad om zich verder te ontwikkelen. Nu is het momentum daar om dit potentieel nog meer aan te boren dan al gebeurt en de deelnemers sneller / effectiever naar betaald werk te brengen. Podium24 is hier al stevig op aangehaakt en de komende periode zal daarop nog meer worden ingezet. Zodoende worden de directe kansen benut (bijv. vacatures bij Podium24 en projecten in het kader van de Sectoraanpak).

### e) werkgevers / vacatures zoeken bij burgers

De werkgeversdienstverlening is aanvankelijk puur vraaggericht vorm gegeven. Sinds 2017 is de ontwikkeling zichtbaar dat dit opschuift naar een meer aanbodgerichte aanpak. Ook bepaalt het aanbod van werkzoekenden steeds meer de vraag van de werkgever. Vanuit Podium24 worden daartoe bijvoorbeeld arbeidsanalisten en jobcreators ingezet. Die, samen met de consultants van SZMH, inzetten op meer aandacht bij werkgevers voor specifieke doelgroepen als 45+, stathouders, vso-pro, Wajong en garantiebanners. Het is nu zaak dat deze aanpak verbreed wordt naar het hele gemeentelijk bestand van werkzoekenden. De komende periode wordt bezien hoe dit vorm kan krijgen. Het gaat er om dat de werkgeversdienstverlening vraaggericht en aanbodgeschikt is; de werkgever wordt gesensibiliseerd voor de brede gemeentelijke doelgroep, maar ook voorzien van een antwoord op zijn personeelsvraag. Gezocht moet worden naar een goede balans.

### f) nog niet uitgestroomde arbeidsfitte burgers

De afgelopen periode zijn voor vacatures en projecten bij Podium24 inwoners aangemeld, die evenwel nog niet helemaal klaar blijken voor de arbeidsmarkt. Een groep van ca 40 kandidaten wordt nu individueel bekeken door duo's van SZMH en Podium24, om te beoordelen wat nog nodig is om die laatste stap te zetten en alsnog tot een succesvolle match te komen.

### g) projecten / vacatures

Met diverse werkgevers in de regio worden projecten ontwikkeld en de in de arbeidsmarktregio gekozen aanpak van sectorplannen wordt gecontinueerd. Het is zaak om de kansen van deze vele mogelijkheden te benutten en daarbij aan te sluiten bij de resultaten van de bestandsanalyse, die in beeld brengt wat mensen kunnen en nog nodig hebben om geactiveerd te worden. Om hen zo in beweging te krijgen in de doorlopende leerlijnen en geen kansen te laten liggen.

Tot de projecten behoort ook de opzet van werkleerbedrijven bij / met reguliere werkgevers. Kandidaten worden dan op locatie van de werkgevers geschoold tijdens hun werk in een dienstverband. Een recent voorbeeld waar Podium24, samen met Annex, een werkleerbedrijf heeft opgezet is bij DHL. Een ander voorbeeld waar Podium24 en SZMH nauw hebben samengewerkt, is het Syrische restaurant Bab Tomas in Maastricht. De mede-eigenaar en kok heeft vooraf dan weer gewerkt bij Chateau St. Gerlach in Valkenburg, onderdeel van de Oostwegel Collection Groep, en als werkleerbedrijf actief binnen de horeca@work-projecten van Podium24. Dan zijn er ook nog Balanz@work (schoonmaak) met Balanz Facilitair en specifiek voor de doelgroep garantiebanners, metal@work met SBE Piping in Eijsden waarbij het leren van de Nederlandse taal op de werkvloer is ingebouwd, en huishoudelijkezorg@work dat binnenkort van start gaat. In deze projecten is de ontwikkeling van duale trajecten en de samenwerking met het onderwijs (zoals dat ook wordt vormgegeven in de samenwerking met Praktech in Cadier en Keer) goed te zien. Werken en leren worden gecombineerd. Soms met reguliere ROC's en soms met particuliere opleiders. Afgestemd op de ontwikkelvraag van de doelgroep en de voorhanden kansen op de arbeidsmarkt. De instroom in deze projecten is niet gemakkelijk, maar komt nu wel op gang.

### h) doorontwikkeling Annex

De doorontwikkeling van de dienstverlening van Annex komt in een steeds verder gevorderd stadium. In afstemming tussen de ketenpartners wordt de re-integratiedienstverlening van Annex omgevormd naar een modulaire aanpak, toegesneden op de behoeften van de doelgroep en in verbinding met de arbeidsmarktvrage. Meer specifiek gaat het dan om verdiepende praktijk- en aanvullende diagnostiek, basisontwikkeling zoals taal- en sollicitatietrainingen, persoonlijke begeleiding bij leerwerktrajecten, en activeringsplekken voor mensen die aparte aandacht vragen.

### i) leerwerkbedrijven

Tevens is de (door)ontwikkeling van leerwerkbedrijven ingezet. Zo zijn recent concrete afspraken gemaakt over de leerwerkfunctie van MTB. De sociaal-maatschappelijke opdracht van de organisatie is daartoe leidend en daarmee de financiële opdracht secundair, maar tevens randvoorwaardelijk. Naast de Wsw-uitvoering heeft MTB reeds tot taak een zo regulier mogelijke werksetting te bieden voor de ontwikkeling van de brede gemeentelijke doelgroep werkzoekenden. Die leerwerkomgeving dient nu verder te worden vormgegeven, in nauwe afstemming op de ontwikkelvraag van de burger en de kansen op de arbeidsmarkt. Deze doorontwikkeling wordt momenteel ter hand genomen.

In dit kader is ook de ontwikkeling van Stadsbeheer Maastricht tot bedrijfsschool te noemen alsook de al eerder genoemde samenwerkingen met Tomas Reggout en DHL. Met die laatste en ook de Limburgse KleerhangerSorteercentrale (LKS) is in augustus een pilot gestart om te komen tot een doorlopende leerlijn op gebied van logistiek. Al vanaf de intake kunnen hier doorlopend burgers voor worden aangemeld, die graag in de logistiek werkzaam willen zijn. Annex, Podium24 en SZMH benaderen deze burgers gezamenlijk en verdelen de taken tijdens de doorlopende leerlijn. Aan de achterkant heeft Podium24 dan bedrijven als DHL, Businesspost, PostNL, Nedlin, DocMorris, Mosadex, Mainfreight en Katoen Natie klaar staan als reguliere uitstroombedrijven.

### j) koppeling cliëntsystemen

In de verbetering van de ketensamenwerking is ook aandacht voor de techniek en dus de facilitering van onze mensen in de uitvoering. Exemplarisch hierin is de koppeling tussen de Suite (systeem SZMH) en CEES (systeem Podium24). Nu de koppeling gemaakt is, willen we nog intensiever gebruik maken van de mogelijkheid om aanbod en vraag direct aan elkaar te koppelen. De eerste resultaten tonen aan dat de medewerkers enerzijds meer zicht krijgen op de perspectieven van / kansen voor de werkzoekende en dat anderzijds ontwikkeling en plaatsing nog meer vanuit de inwoner met diens talenten en eigenschappen wordt ingestoken.