

Raadsinformatiebrief

Onderwerp

Perspectief op werk.

Datum

26 november 2019

Geachte leden van de raad,

Inleiding

Begin 2019 heeft de gemeente Helmond, als centrumgemeente, vanuit het Ministerie van SZW, een oproep Perspectief op Werk ontvangen om met de regionale vertegenwoordiger(s) van werkgeverszijde en alle andere relevante partijen een breed gedragen regionaal actieplan op te stellen. Arbeidsmarktregio's die in lijn met de intentieverklaring een actieplan opstellen, kunnen rekenen op een impulsfinanciering van 1 miljoen euro in 2019 en 1 miljoen in 2020.

Perspectief op Werk

Perspectief op Werk is een extra impuls om de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan mensen met een beperking, statushouders, mensen die al langdurig langs de kant staan, mensen uit krimpsectoren. Een intensievere publiek-private samenwerking moet zorgen voor goede matches tussen werkzoekenden en werkgevers. Perspectief op Werk is naast een extra impuls ook een leertraject om vanuit de praktijk te bezien hoe de bemiddeling van deze groep verbeterd kan worden. Benadrukt wordt dat Perspectief op Werk niet in de plaats komt van bestaande initiatieven, maar deze met de regionale doe-agenda juist verbindt en versterkt.

Aanvraag en vervolg

Een aanvraag diende gericht te zijn op 4 pijlers: 1. Aanbod: werkfitte kandidaten aanbieden; 2. Vraagzijde: een werkplek aanbieden; 3. Route: matchen in een toegankelijk bestand en begeleiding; 4. Scholing als onderdeel van begeleiding. Hiertoe heeft de gemeente Helmond, als centrumgemeente, samen met VNO-NCW medio 2019 een plan ingediend dat was opgesteld door een werkgroep bestaande uit Senzer, gemeente Helmond, VNO-NCW en UWV.

In juli 2019 heeft de gemeente Helmond vanuit het ministerie het bericht ontvangen dat er positief geadviseerd zou worden op het ingediende plan en dat de toekenningsbrief in september zou volgen.

Inmiddels heeft de gemeente Helmond vanuit het ministerie het bericht ontvangen dat voornoemd plan is goedgekeurd en dat er voor 2019 1 miljoen euro beschikbaar wordt gesteld ter uitvoering van het plan. In de tussentijd is er gesproken met de partijen die uitvoering gaan geven aan de opgevoerde activiteiten in het plan en zijn opdrachtgevers benaderd.

Het college van de gemeente Helmond heeft op 19 november 2019 ingestemd om op basis van een groot deel van de projectplannen die inmiddels gereed zijn, subsidie te verlenen. Daarmee gaan 8 van de 13 projecten van de doe-agenda officieel van start.

Deze start is om 2 redenen belangrijk:

- om de doelstellingen te bereiken én
- om te zorgen dat de arbeidsmarktregio in het voorjaar van 2020 nogmaals één miljoen euro vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tegemoet kan zien.

Het gaat hierbij om de volgende 8 projecten:

1. Implementatie intensieve dienstverlening bij Senzer

Intensieve dienstverlening gaat om een actieve manier van handelen en begeleiden van werkzoekenden van Senzer. Senzer heeft hiermee eerder beperkt maar succesvol ervaring opgedaan en wil deze manier van werken uitrollen over haar hele uitvoeringsorganisatie. Signaal gestuurd werken, één dossiergedachte door integrale benadering van de uitkeringsgerechtigde en helder communiceren zijn de belangrijkste elementen. Daardoor kan Senzer betere analyses uitvoeren en slimme selecties maken die bijdragen aan het realiseren van meer uitstroom. Daarmee voldoet dit project aan 1 van de pijlers van PoW: beter (in)zicht op het uitkeringsbestand waardoor meer en duurzame plaatsingen worden gerealiseerd.

2. Begeleiding naar werk voor psychisch kwetsbare werkzoekenden

Ruim 40% van het uitkeringsbestand van Senzer heeft in meer of mindere mate psychische klachten. Bijna de helft van deze groep heeft daarnaast ook last van fysieke problemen die hen belemmeren richting werk. Deze groep heeft extra aandacht nodig om aan het werk te kunnen gaan. Senzer gebruikt de PoW-middelen onder meer voor de aanstelling van een specifieke projectleider/coördinator. Deze projectleider zorgt samen met de GGZ voor meer kennis over deze specifieke groep. Het doel is te onderzoeken welke instrumenten bij deze doelgroep het meeste effect sorteren. Daarnaast geeft Senzer veel aandacht aan de communicatie richting werkgevers om bij te dragen aan de destigmatisering van de doelgroep. Kortom, de resultaten zijn: Meer inzicht in deze specifieke doelgroep, passende instrumenten, toekomstige werkgevers zijn beter geïnformeerd

over de mogelijkheden van deze doelgroep en versterking van de samenwerking van professionals die werkzaam zijn op dit gebied plaats.

3. Werkplaatsen WIA-kandidaten

Door de Banenafspraken heeft de afgelopen jaren veel nadruk gelegen op het aan het werk helpen van de oud-WAJONG en Participatiedoelgroep. Hiervoor heeft UWV landelijke voorzieningen ingezet. Voor de WIA doelgroep gelden dergelijke incentives niet. Met de middelen uit PoW wil UWV met werkgevers in gesprek. Doel is om in kaart te brengen onder welke voorwaarden werkgevers bereid zijn om een kandidaat met een WIA-uitkering een stage- of werkervaringsplaatsen binnen de organisatie te bieden. Dit project geeft inzicht in de belemmeringen die zowel WIA-kandidaten als werkgevers ervaren. En hoe UWV of andere partners dit kunnen oplossen.

4. Functiecreatie en jobcarving

Voor een aantal mensen is het vinden van werk lastig omdat zij niet 1 op 1 passen in het functieprofiel van het huidige vacature-aanbod. Er is dus wel aanbod in de regio, maar er is meer nodig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Door werk anders te organiseren en met een andere blik naar bestaande functies te kijken, ontstaan nieuwe mogelijkheden, die ook een werkgever niet op het eerste oog zou zien. Dit noemen we functiecreatie en jobcarving. Het is een arbeidsintensief en daarmee duur traject. Het vereist deskundigheid om de mogelijkheden te onderzoeken en een werkgever hierin mee te nemen. Door dit project wil Senzer extra functiecreatie- en jobcarvingsonderzoeken doen zodat meer uitkeringsgerechtigden op een juiste werkplek terecht komen.

5. Mentorwijs

Mentorwijs is een door TNO wetenschappelijk onderbouwde training die bedoeld is voor leidinggevenden binnen allerlei organisaties. Tijdens deze training leren leidinggevenden specifieke kennis, houding en vaardigheden voor de dagelijkse begeleiding en coaching van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgever en werknemer kunnen hierdoor eventuele knelpunten makkelijker samen oplossen. Senzer wil met de PoW middelen voor dit project haar jobcoaches en mentoren trainen. Een aantal van hen krijgt bovendien een opleiding zodat zij zelfstandig de training aan externe leidinggevenden kunnen geven. Ook krijgen groepen werkgevers deze Mentorwijstraining aangeboden. Dit project heeft als beoogde resultaten het voorkomen van onnodige uitstroom en bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid.

6. Pilot duurzame plaatsing en nazorg

Goede nazorg speelt een grote rol in het behouden van betaald werk. Senzer wil met deze pilot onderzoeken hoe de nazorg zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten is. En dit binnen de driehoek werkgever, werkbedrijf/werknemer en begeleidingsorganisatie. Senzer kijkt

onder andere naar het voortraject en naar de vraag waar het beste de regie over nazorg kan komen te liggen. Dit project heeft als beoogd resultaat een betere inrichting van de nazorg waardoor uiteindelijk werknemers langer hun betaalde baan behouden.

7. Opleidingsmarkt

Op het gebied van kennis en vaardigheden is een steeds groter wordend gat te zien tussen werkgevers en werkzoekenden. Daardoor is bij UWV het idee ontstaan om opleidingsmarkten te organiseren. Niet langer is het CV, maar staan de leer-en ontwikkelvaardigheden van de werkzoekenden centraal. Naast werkzoekenden zijn werkgevers aanwezig met praktijkgerichte opleidingen. Ook zijn aanwezig diverse onderwijsinstellingen met concrete opleidingstrajecten. De 1e opleidingsmarkt is in het eerste kwartaal van 2020. De opleidingsmarkt kan gezien worden als voorschot op de door het Ministerie van OCW aangekondigde individuele scholingsbudget. Daarin is de burger zelf in staat te investeren in zijn of haar loopbaan.

8. Pilot Praktijkleren met praktijkverklaring in het MBO

Het behalen van een volledig MBO-diploma is niet voor iedereen haalbaar. Het is het belangrijk dat werkzoekenden aan werkgevers door een diploma, certificaat of verklaring kunnen aantonen wat ze kunnen. De praktijkleerroute met een praktijkverklaring kan een belangrijke opstap zijn naar werk. Het is dus een manier om mensen uit de uitkering duurzaam aan het werk te krijgen. Bij de invulling van praktijkleerroutes zijn begeleiding, een leerbaan bij een erkend leerbedrijf en een vorm van inkomen vaste componenten. ROC Ter AA, Gemeente Helmond, UWV en Senzer gaan via een pilot inzetten op praktijkleren en het verkrijgen van praktijkverklaringen. Hiermee sluiten zij aan op de landelijke beweging van pilots praktijkleren in de arbeidsmarktregio's. Voor deelname aan de landelijk pilot zijn geen middelen beschikbaar gesteld. Daarom doet ROC Ter AA een beroep op een deel van de middelen vanuit Perspectief op Werk.

Bijgaand treft u ter informatie aan de begroting en het vervolgproces. Om de voortgang erin te houden worden de afzonderlijke projectvoorstellen niet aan alle deelnemende gemeenten in arbeidsmarktregio Helmond – de Peel ter vaststelling voorgelegd, maar stelt Helmond als centrumgemeente deze vast. De deelnemende gemeenten van arbeidsmarktregio Helmond – de Peel worden hiervan in kennis gesteld.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders,
de gemeentesecretaris van Laarbeek,

de burgemeester van Laarbeek,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A.C.J.M. de Kroon', with a long horizontal stroke extending to the right.

A.C.J.M. de Kroon

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F.L.J. van der Meijden', with a stylized, cursive script.

F.L.J. van der Meijden