

BELEIDSPLAN 2010 / 2011 - 'Werken & Leren'

Samenvatting

Het beleidsplan 'Werken & Leren' dat van toepassing is op de beleidsperiode 2010-2012 komt tot stand in een turbulente periode. De economie bevindt zich in een recessie en er is daarom ook sprake van een arbeidsmarktcrisis. Toch wijzen onderzoeken en voorspellingen uit dat er op termijn weer een tekort dreigt op de arbeidsmarkt, zeker ook voor mensen met een lage opleiding. In het werkgebied van LANDER zijn laagopgeleiden oververtegenwoordigd onder personen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Tevens is het van belang dat mensen die niet volledig productief zijn, bijvoorbeeld door handicap of afstand tot de arbeidsmarkt, ook in de toekomst kansen krijgen om te participeren in de samenleving en dus ook op de arbeidsmarkt. Het beleidsplan benadrukt daarom dat het van groot belang is om juist nu, vooruitlopend op toekomstige tekorten, te investeren in mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Op termijn zijn er voor deze mensen kansen genoeg. In onze regio is het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) verhoudingsgewijs oververtegenwoordigd. LANDER helpt juist hier over het algemeen vaak mensen duurzaam aan het werk. Kansen liggen er specifiek in sectoren als dienstverlening, zorg, logistiek en in het publieke domein.

Het investeren in de onderkant van de arbeidsmarkt past in het huidige kabinetsbeleid dat gericht is op participatie en het werken naar vermogen, ook als iemand niet volledig productief is door bijvoorbeeld een handicap. Voor de complete arbeidsmarkt geldt dat banen op termijn niet meer voor iedereen een vaste vanzelfsprekendheid zullen zijn, werk echter wel. Flexibiliteit gepaard gaande met zekerheid staat in het rijksbeleid van de toekomst centraal. Het beleidsplan beschrijft de kaders van de toekomst die geschetst zijn in het recente rapport 'De Vries'. De verantwoordelijkheid voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal verregaand gedecentraliseerd worden, waarbij gemeenten en UWV optimaal op werkpleinen moeten samenwerken om hen aan het werk te krijgen en houden. Het onderscheid tussen wetten, regelingen en doelgroepen zal steeds meer vervagen. Financiering is op termijn vooral gebonden aan trajecten en gerelateerd aan de opbrengst van mensen bij werkgevers, ook als zij niet volledig productief zijn.

De werkwijze van LANDER is al voor een belangrijk deel op deze toekomstvisie aangepast. LANDER positioneert zich als publiek arbeidsmarktinstrument voor mensen die het niet zonder steun redden op de arbeidsmarkt. Dit komt tot uitdrukking in de missie;

Missie

Als instrument van gemeenten vullen wij de maatschappelijke verantwoordelijkheid in om mensen die niet zelfstandig kunnen participeren op de arbeidsmarkt naar vermogen te laten werken en leren.

Het beleidsplan zet de ingezette koers van de afgelopen jaar verder door. LANDER wil een sluitende aanpak bieden voor iedereen met een forse afstand tot de arbeidsmarkt. Als publiek arbeidsmarktinstrument staat de Gemeenschappelijke Regeling (GR) onder democratische controle van de deelnemende gemeenten. Deze positie is eind 2009 herbevestigd in het rapport Eigeman en zal dus worden gehandhaafd.

De doelgroepen waar LANDER voor actief wil zijn komen uit de WSW, WWB, Wajong, WIA en WIJ. Ook in het kader van de AWBZ wil LANDER arbeidsgerelateerde en ontwikkelgerichte trajecten bieden. Ook werk met behoud van uitkering valt binnen de dienstverlening. Doel is een zo regulier mogelijke werkplek, bij voorkeur via een detachering of leidend tot een dienstverband. Bij LANDER, of bij de reguliere werkgever. Subsidies worden benut om werkgevers te ondersteunen en op die manier werkplekken mogelijk te maken.

Het werkproces van LANDER is voor een belangrijk deel al ingericht op de toekomst. Arbeidsontwikkeling staat in de aanpak centraal. Werken en leren worden optimaal gecombineerd, bijvoorbeeld via het eigen Open Leer Centrum (OLC). LANDER investeert de komende beleidsperiode onverminderd in de beweging naar buiten, om mensen zo regulier mogelijk aan het werk te krijgen. Ook de dienstverleningstak zal vanwege de toenemende werkgelegenheid verder groeien. Intern en extern hanteert LANDER als een van de medeoprichters uiteraard het instrument DARIUZ, dat ontwikkeling en economische waardering van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt centraal stelt.

De divisie Plaatsing heeft een centrale rol in het onderzoeken, matchen en begeleiden van mensen die bij of via LANDER aan de slag gaan. Hier worden, passend bij de ontwikkelingen in onze sector, geen verschillen meer aangebracht tussen verschillende doelgroepen. De divisie verzorgt ook het accountmanagement richting werkgevers en regelt de benodigde subsidies. Ook hier staat de aanpak van Dariuz centraal. Bij voorkeur gaan mensen regulier aan de slag, het liefst met een duurzaam resultaat.

De divisie Werk vormt de basisorganisatie waar mensen begeleid worden om verdere stappen in hun arbeidsontwikkeling te kunnen zetten. Werk is hier het middel om het doel, arbeidsontwikkeling, te bevorderen. Maar de divisie Werk is ook een zelfstandig producent van producten en diensten. Noodzakelijk voor de ontwikkeldoelstelling, maar ook om mensen een plek te geven die duurzaam op beschutte arbeid aangewezen blijven.

De ambitie van LANDER voor de komende jaren is het vervolmaken van de ingezette koers richting arbeidsontwikkelbedrijf. LANDER wil de komende jaren het 'de Vries'-bedrijf van de regio worden. Maatwerk komt daarbij steeds meer centraal te staan. In de komende beleidsperiode wordt daartoe een businesscase uitgewerkt om te experimenteren met de trajectenorganisatie van de toekomst. Bekeken wordt aan welke uitgangspunten en randvoorwaarden moet worden voldaan om die organisatievorm te bereiken. Er zal worden proefgedraaid middels een pilot. Hierbij wordt de samenwerking met de werkpleinen betrokken en ook zal beoordeeld worden in hoeverre er strategische samenwerkingsvormen moeten worden ontwikkeld met partijen in de regio, zoals ROC en MEE.

Bij het verder ontwikkelen van de ingezette koers hoort ook het verder ontwikkelen van staf en kader van de organisatie. LANDER investeert daarom de komende beleidsperiode in resultaatgericht management en competentie management. Onder meer via de oprichting van een eigen bedrijfsschool gaat het om het verder vervolmaken van houding, gedrag en competenties van staf en kader, passend bij de toekomstige organisatiedoelen. Ook de benodigde cultuur vergt aandacht. Tevens zal de 'social control' verder worden ingericht, om de sociale doelen van de organisatie rond arbeidsontwikkeling, in-, door- en uitstroom nadrukkelijker te verantwoorden. Waar de organisatie op de financiële cyclus inmiddels 'in control' is verklaard, vergt het verantwoorden van de maatschappelijke resultaten meer maatwerk richting individuele gemeenten en andere belanghebbenden. Om deze reden blijft er optimale samenwerking met de ambtelijk samengestelde gemeentelijke werkgroep, die destijds bij de laatste wetswijziging is ontstaan. Andere investeringen vinden met name

plaats rond het verbeteren van het imago bij werkgevers, omdat hier met name aansluiting wordt gevonden bij de doelstelling zoveel mogelijk mensen regulier aan de slag te krijgen.

Het beleidsplan bevatte oorspronkelijk in hoofdstuk 7 een ambitieus huisvestingsplan dat onder bepaalde randvoorwaarden in de beleidsperiode zou worden uitgevoerd. In de tekst treft u inmiddels het besluit aan om rond huisvesting voorlopig een pas op de plaats te maken. In de huidige omstandigheden wordt het niet verantwoord geacht een dermate grote huisvestingsoperatie door te voeren.

Het beleidsplan wordt afgesloten met een concrete set aan acties en doelstellingen die gerealiseerd moeten worden in het eerste jaar dat van toepassing is in het beleidsplan, namelijk 2010. Tevens is het beleidsplan gekoppeld aan de meest recente begrotingswijziging.

Werken en leren wordt de ambitie voor de komende jaren. In een tijd van economische onzekerheid en een instabiele arbeidsmarkt kiest het beleidsplan voor continuïteit en doorontwikkeling van de ingezette koers. LANDER is voor een belangrijk deel al ingericht op aanstaande wijzigingen in wetgeving en sociale zekerheid en de rol die gemeenten en UWV hierin gaan spelen. In het belang van iedereen die een plaats verdient op de arbeidsmarkt wil LANDER investeren in mensen met een arbeidshandicap of langdurige werkloosheid. Zodat voor iedereen waar dat maar enigszins mogelijk is zal gelden dat 'werk naar vermogen' bereikbaar en beschikbaar is. Werken en leren via de inzet van LANDER zal hierbij een belangrijke randvoorwaarde vormen.

Harry Vogelaar
Algemeen directeur

Wilt u meer weten over ons beleidsplan 2010/2011?
Vraag dan ons complete beleidsplan aan via communicatie@landergroep.nl