

CONCEPT

Beleidsplan Focus op Werk Gemeente Smallingerland 2020-2024

Inhoud

1. Inleiding.....	1
2. Analyses werk en re-integratie	3
2.1 Doelgroep Participatiewet	3
2.2 Doelgroep Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	5
2.3 Vraag op de arbeidsmarkt.....	6
2.4 Effectiviteit gemeentelijk re-integratie beleid	7
2.5 Ontwikkeling nieuwe regelgeving en regionale samenwerking	10
3. Visie, doelen en uitgangspunten.....	13
3.1 Visie.....	13
3.2 Doelen	13
3.3 Uitgangspunten.....	13
3.4 Rol van de gemeente.....	14
4. Meer voorkomen en beperken van uitkeringsafhankelijkheid.....	15
4.1 Beoogde resultaten.....	15
4.2 Streng aan de poort	15
4.3 Sollicitatieplicht op maat.....	15
4.4 Voorkomen van instroom vanuit de WW	15
4.5 Preventief sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren	15
4.6 Beleid tegenprestatie	16
4.7 Beleid laaggeletterdheid.....	16
5. Verhogen van de kwaliteit en het vakmanschap in de uitvoering	17
5.1 Beoogde resultaten.....	17
5.2 Goed klantbeeld.....	17
5.3 Meer persoonlijke aandacht	18
5.4 Meer maatwerk in de dienstverlening.....	19
5.5 Vakmanschap en continuïteit in de begeleiding	20
5.6 Werkgeversdienstverlening	20
6. Verhogen van de uitstroom naar werk	22
6.1 Beoogde resultaten:.....	22
6.2 Effectieve leerwerkplekken	22
6.3 Meer opleidingsmogelijkheden op verschillende niveaus	23
6.4 Persoonlijk re-integratiebudget.....	23
6.5 Ruimer beleid voor niet uitkeringsgerechtigden.....	24
6.6 Passende voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen	24
7. Meer mensen toeleiden naar maatschappelijke participatie.....	28
7.1 Beoogde resultaten:.....	28
7.2 Inwoners kunnen eenvoudiger wisselen in de participatieketen	28

7.3 Stimuleren en faciliteren van maatschappelijke participatie.....	29
7.4 Herbeoordeling klanten met een ontheffing	30
8. Financiën, monitoring en bijstelling	31
8.1 Financiën	31
8.2 Monitoring	31
8.3 Bijstelling.....	32
Bijlagen	33
Bijlage 1: Verslag van de bijeenkomst Beleidsplan Focus op Werk d.d.20 juni 2019;.....	33
Bijlage 2: Verslag van inspraakreacties;.....	41
Bijlage 3: Advies Cliëntenraad Smallingerland.	42

1. Inleiding

Werk vervult een grote rol in het leven van mensen. Behalve dat werken een belangrijke bron is van inkomen, heeft het ook een aantal belangrijke onbewuste functies. Werk structureert de tijd, geeft een doel aan het leven en levert sociale contacten, status en persoonlijke identiteit op. Mensen die werken zijn dan ook over het algemeen gezonder en gelukkiger dan mensen die dat niet doen. Het is om deze reden dat de gemeente de arbeidsparticipatie van haar inwoners wil verhogen.

Waarom dit beleidsplan

De vorige Beleidsnota Participatiewet "Meidwaan, Meedoen" dateert van 9 december 2014, en het daarin vastgestelde beleid is inmiddels toe aan een herijking.

De gemeente Smallingerland slaagt er tot nu toe onvoldoende in om meer mensen duurzaam te laten uitstromen naar betaald werk of toe te leiden naar een andere vorm van maatschappelijke participatie. Veel uitkeringsgerechtigden hebben een relatief grote achterstand op de arbeidsmarkt en zij hebben behoefte aan een specifieke, op hun situatie toegesneden ondersteuning naar werk. Daarnaast is de visie van de gemeente Smallingerland op de bijstandsaanpak inmiddels veranderd.

De huidige visie van de gemeente Smallingerland is dat re-integratiebeleid meer is dan de kortste weg naar betaald werk. Ook effecten op andere levensterreinen tellen mee. Als uitstroom naar betaald werk niet haalbaar lijkt, kan een voorziening gericht op het aanvaarden van hulpverlening en/of sociale activering toch positieve effecten hebben, bijvoorbeeld voor de kwaliteit van leven. Een werkwijze die aansluit bij de kansen en mogelijkheden van mensen en die rekening houdt met de motivatie en de persoonlijke situatie van de mensen, werkt beter dan de huidige aanpak, waarin de nadruk ligt op regels.

Doelstelling van dit beleidsplan

Het beleidsplan Focus op Werk gemeente Smallingerland 2020-2024 beschrijft op hoofdlijnen de keuzes die de gemeente maakt in het bieden van ondersteuning aan inwoners bij het verkrijgen en behouden van passend werk. Passend werk is werk dat goed aansluit op iemands kennis, vaardigheden en persoonlijke omstandigheden en dat wordt uitgevoerd in een veilige, gezonde en ondersteunende werkomgeving.

De gemeente Smallingerland wil iedereen die kan en wil naar vermogen laten werken. Wij maken dit mogelijk door onze koers in de komende vier jaar te richten op het leveren van meer maatwerk aan inwoners die een beroep doen op de Participatiewet en aan ondernemers die meer kansen op duurzaam werk willen creëren voor werkzoekenden met een afstand tot werk. Wij zetten in op preventie, persoonlijke aandacht, een gevarieerd aanbod aan voorzieningen en op een zorgvuldige toeleiding naar maatschappelijke participatie. Om onze doelen te bereiken, gaan wij actiever de samenwerking opzoeken met onze partners in het sociaal domein, kijken wij naar de verwachte maatschappelijke opbrengsten van onze interventies en gaan wij zoveel mogelijk werken volgens het principe één gezin, één plan, een contactpersoon. Het uiteindelijke resultaat dat wij willen bereiken is dat meer mensen passend werk verwerven of een ander vorm van dagbesteding vinden, waardoor zij ervaren dat zij er toe doen en zij hun talenten kunnen benutten en ontwikkelen.

Aanpak

De gemeente Smallingerland vindt het belangrijk dat bij bijstandsgerechtigde inwoners en andere belanghebbenden draagvlak is voor het beleidsplan Focus op Werk. Daarom is dit beleidsplan in dialoog met hen tot stand gekomen. Hierbij zijn de volgende stappen gezet:

- In juni 2019 is door de gemeente een bijeenkomst georganiseerd, waarbij inwoners, leden van de Cliëntenraad Smallingerland, een delegatie van de Wmo adviesraad en medewerkers van de gemeente met elkaar in discussie zijn gegaan over de speerpunten van het lokale beleid voor de ondersteuning naar werk;
- De inbreng van de deelnemers is gebruikt bij het opstellen van het concept beleidsplan Focus op Werk;
- Het concept beleidsplan is in oktober 2019 voor inspraak vrijgegeven. Dit betekent dat het concept beleidsplan voor reacties is toegezonden naar alle deelnemers aan de bijeenkomst van juni 2019 en naar Carins, Caparis, MOS en het UWV. Daarnaast is het stuk ter inzage neergelegd bij de publieksbalie in het gemeentehuis;
- De Cliëntenraad Smallingerland is gevraagd om een formeel advies uit te brengen over het concept beleidsplan.
- In november 2019 is een klankbijeenkomst georganiseerd voor de gemeenteraad, waarin de raadsleden zijn geïnformeerd over het concept beleidsplan en de hierop ontvangen inspraakreacties. Ook is geïnventariseerd op welke onderdelen de raadsleden nadere verheldering of aanpassingen van het stuk gewenst vinden;
- Na het bovenstaande overleg is het concept beleidsplan aangepast, waarna het college van burgemeester en wethouders het beleidsplan ter vaststelling heeft aangeboden aan de gemeenteraad van Smallingerland.

Afbakening

Het bieden van ondersteuning aan mensen gericht op arbeidsinschakeling is een taak die de gemeente uitvoert op grond van de Participatiewet. De Participatiewet is een van de drie grote decentralisaties in het sociaal domein. Ook de maatschappelijke ondersteuning en de jeugdzorg zijn gedecentraliseerd middels de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en de Jeugdwet. Zo is een breed wettelijk raamwerk ontstaan waarmee meedoen op lokaal niveau wordt ondersteund. In dit beleidsplan richten wij ons in de eerste plaats op de uitvoering van de re-integratieondersteuning. Daaronder verstaan we de op specifieke uitkeringsafhankelijke werkzoekenden gerichte inspanningen die tot doel hebben hen te doen (her)intreden in betaalde arbeid. Daarnaast richten wij ons op het voorkomen en beperken van uitkeringsafhankelijkheid en op het zo toe leiden van mensen naar andere vormen van ondersteuning wanneer zij daar behoefte aan hebben.

Om deze taken goed te kunnen uitvoeren is het noodzakelijk om goed samen te werken met interne en externe partners die werkzaam zijn op aanpalende beleidsterreinen. Het gaat dan om beleidsterreinen zoals: maatschappelijke ondersteuning en welzijn, onderwijs en laaggeletterdheid, gezondheidszorg en jeugdhulp, economie en openbare orde en veiligheid. In dit beleidsplan wordt dan ook op diverse onderdelen aandacht besteedt aan de samenwerking met deze aanpalende beleidsterreinen. In de komende jaren zal hard worden gewerkt om de verbindingen tussen deze terreinen verder te versterken, zodat de inwoners van Smallingerland kunnen rekenen op integrale dienstverlening door de gemeente Smallingerland.

2. Analyses werk en re-integratie

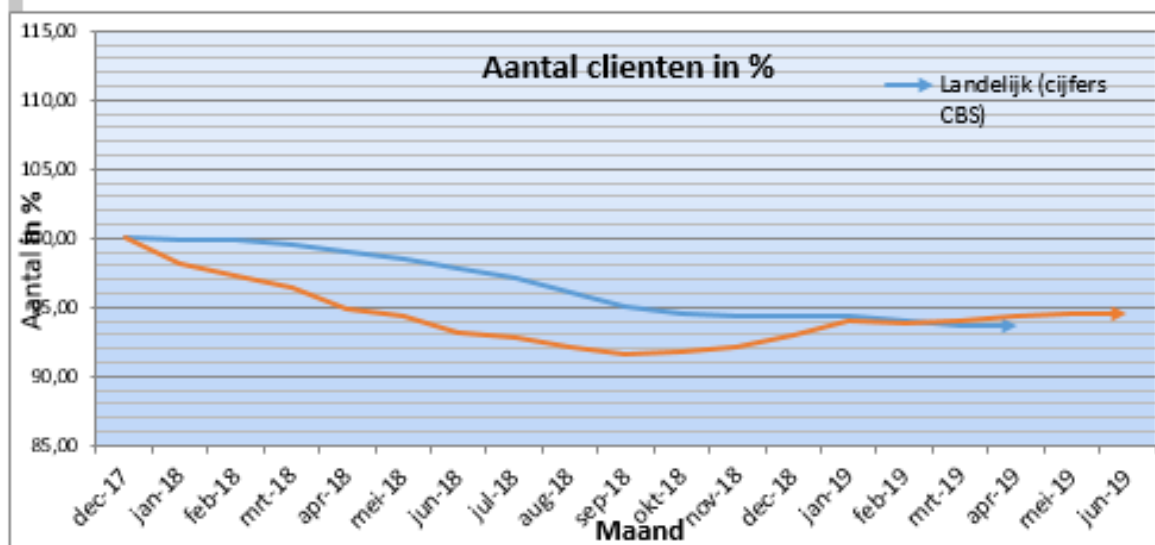
Om goede beleidskeuzes te maken is een analyse gemaakt van het cliëntenbestand en van de arbeidsmarkt. Daarnaast vraagt het maken van beleidskeuzes om te kijken naar ervaringen en keuzes uit het recente verleden en naar ontwikkelingen die zich voordoen in landelijke wet- en regelgeving en in de regionale samenwerking. Al deze ingrediënten worden in dit hoofdstuk beschreven.

2.1 Doelgroep Participatiewet

De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit inwoners met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op al dan niet tijdelijke ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen. Op 1 juli 2019 verstrekke de gemeente Smallerland 1867 uitkeringen aan huishoudens op grond van de Participatiewet. In totaal ging het om 2157 inwoners (hoofduitkeringsgerechtigden en hun partners).

Figuur 1 laat de verhouding zien tussen de ontwikkeling van het aantal uitkeringen in Smallerland ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Dit is uitgedrukt in een percentage ten opzichte van het aantal uitkeringen aan het eind van 2017. Uit de grafiek valt af te leiden dat het aantal uitkeringen op grond van de Participatiewet sinds eind 2017 sneller daalt dan het landelijk gemiddelde. In 2018 zaten we daardoor beneden het landelijk gemiddelde. Dit werd met name veroorzaakt door een lagere instroom in de bijstand. Sinds oktober 2018 neemt het aantal uitkeringen weer toe. Dit wordt veroorzaakt door de afzwakkende economie. Het noorden van het land heeft hier eerder last van dan de rest van Nederland.

Figuur 1: Ontwikkeling aantal uitkeringen ten opzichte van landelijk gemiddelde (Bron: CBS)

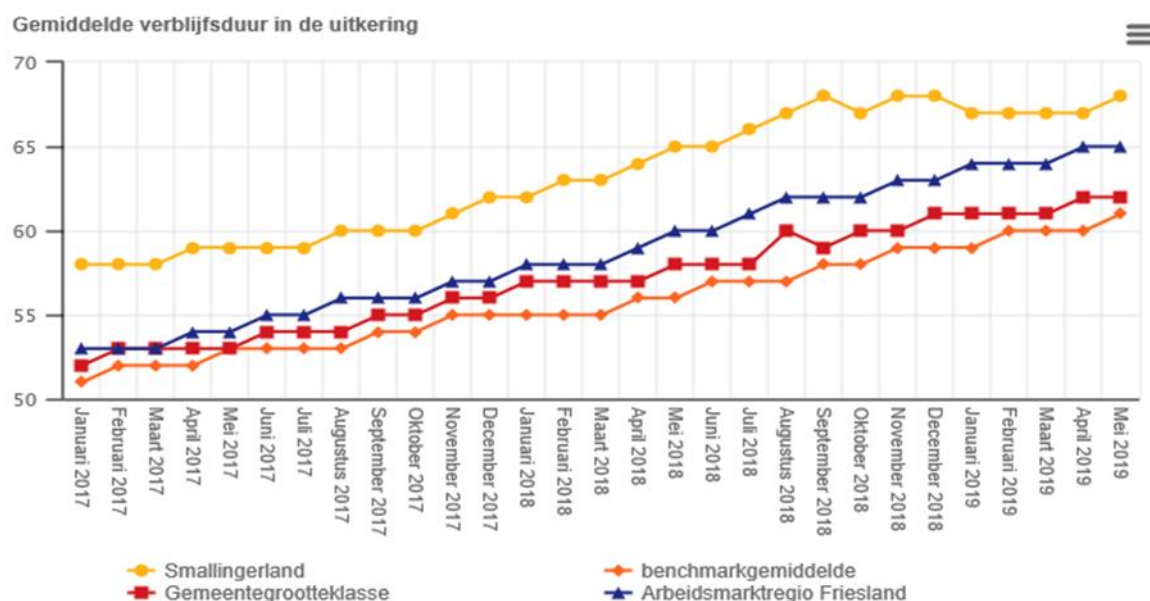


Van alle bijstandsgerechtigden in Smallerland is 8 procent jonger dan 27 jaar. 36 procent is tussen de 27 en 45 jaar, 25 procent is tussen de 45 en 55 jaar en 31 procent is ouder dan 55 jaar. De verhouding tussen de leeftijdsgroepen wijkt slechts marginaal af van het landelijk gemiddelde. In Smallerland hebben we relatief iets minder uitkeringsgerechtigden in de leeftijd 27-45 en 45-55, en iets meer mensen in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder.

Van onze bijstandsgerechtigden is 65 procent laagopgeleid. Zij beschikken niet over een startkwalificatie, het minimale onderwijsniveau dat nodig is om kans te maken op duurzaam werk. Een startkwalificatie is een havo of vwo-diploma of een mbo-diploma vanaf niveau 2. Daarnaast is 26 procent middelbaar opgeleid en slechts 4 procent is hoogopgeleid. Van de Nederlandse beroepsbevolking is 29 procent laagopgeleid, 40 procent heeft een middelbare opleiding en 30 procent is hoogopgeleid (Bron: CBS).

Van alle bijstandsgerechtigden in Smallerland is 18 procent korter dan een jaar uitkeringsafhankelijk, 13 procent heeft gedurende een tot twee jaar een bijstandsuitkering, 28 procent heeft gedurende twee tot vijf jaar een uitkering, en maar liefst 41 procent van onze bijstandsgerechtigden zit al langer dan vijf jaar in de uitkering. Uit figuur 2 volgt dat de gemiddelde uitkeringsduur in onze gemeente een half jaar langer is ten opzichte van het landelijk gemiddelde (Bron: Divosa Benchmark Werk en Inkomen).

Figuur 2: Gemiddelde uitkeringsduur Participatiewet



In Smallerland heeft 35 procent van alle bijstandsgerechtigden een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht omdat zij door belemmeringen op lichamelijk of psychosociaal gebied niet in staat zijn om een baan te vinden. Landelijk bedraagt het percentage ontheffingen 15 procent. Dit grote verschil kan voor een groot deel worden verklaard door een andere samenstelling van de doelgroep. In Smallerland zijn veel scholen voor speciaal onderwijs en praktijkonderwijs en zorginstellingen gevestigd en in de gemeente wonen daarom relatief veel inwoners met een beperking. Daarnaast laten wij alle inwoners die aangeven dat zij om medische en/of sociale beperkingen niet kunnen werken altijd onderzoeken door een verzekeringsarts bij het UWV en/of door een arbeidsdeskundige. Wanneer het advies luidt dat een inwoner vooralsnog geen arbeidsmogelijkheden heeft, geven wij een ontheffing van de arbeidsverplichting. Andere gemeenten laten minder vaak dergelijke onderzoeken uitvoeren, en zij verlenen dan ook minder ontheffingen.

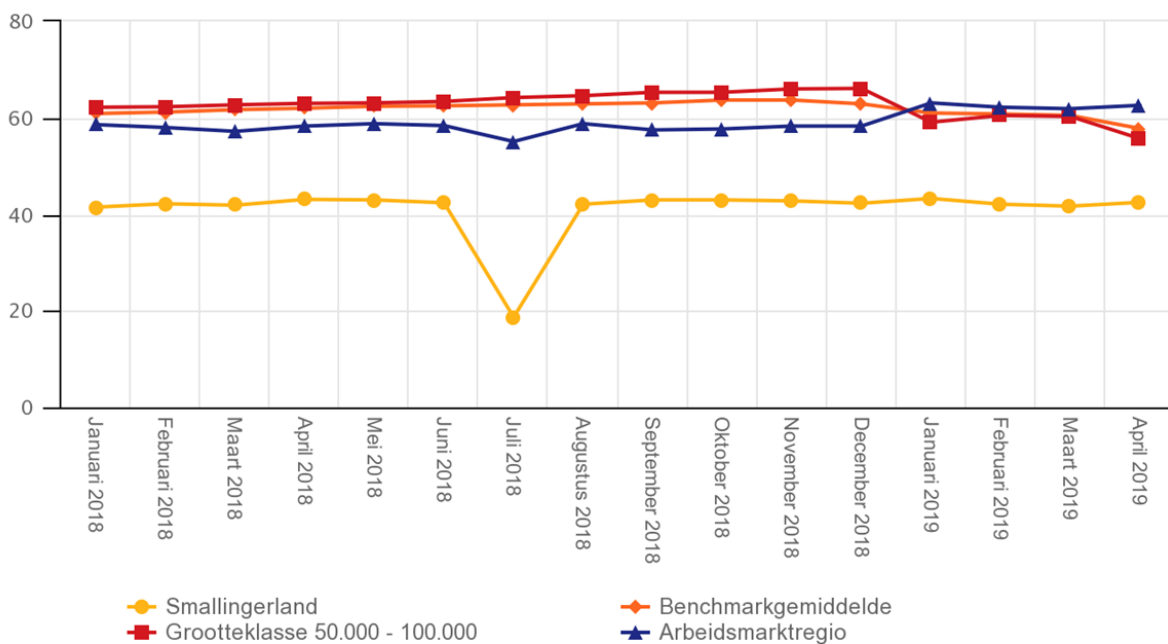
De gemeente Smallerland had op 1 juli 2019 in totaal 584 inwoners met een indicatie voor een baanafsprakabaan (BAB). Hiervan ontvingen 345 mensen een bijstandsuitkering van de gemeente. Dit komt neer op 16 procent van het totale uitkeringsbestand. Een BAB indicatie is een verklaring die mensen krijgen van het UWV als zij door een ziekte of handicap niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, maar wel kunnen werken. In totaal 144 mensen met een BAB indicatie hadden een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht gekregen en 67 mensen waren op dat moment werkzaam in een gesubsidieerde BAB baan.

Tot slot beschikken inmiddels 19 inwoners van de gemeente over een indicatie van het UWV voor beschut werk. Hiervan hebben inmiddels 7 inwoners een beschutte werkplek gekregen. Sommige inwoners bevinden zich nog in een voortraject bij Caparis en enkele inwoners hebben een dagbestedingsplek gekregen omdat zij niet in staat zijn om een beschutte werkplek bij Caparis te vervullen.

Uit figuur 3 blijkt dat de gemeente Smallingerland ruim 40% van de uitkeringsgerechtigde inwoners een op arbeidsinschakeling gerichte voorziening toekent. In andere gemeenten ligt dit percentage veel hoger, namelijk rond de 60%. Dit verschil wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door het hogere percentage ontheffingen in de gemeente Smallingerland.

Figuur 3

Percentage personen met een voorziening ten opzichte van de totale doelgroep (inclusief WSW en LKS)



Het beeld dat uit de voorgaande cijfers naar voren komt is dat het klantenbestand van de gemeente Smallingerland voor een groot deel bestaat uit mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt en dat veel mensen naar het oordeel van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen vooralsnog geen arbeidsmogelijkheden hebben. Dit betekent dat het gemeentelijk re-integratiebeleid ook meer moet worden toegespitst op het ondersteunen van deze kwetsbare doelgroepen.

2.2 Doelgroep Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Naast de doelgroep van de Participatiewet blijft de gemeente ook verantwoordelijk voor het aanbieden van werk in een beschutte omgeving voor mensen die op 31 december 2014 een vast dienstverband hadden op grond van de Wet sociale werkvoorziening. De omvang van deze doelgroep zal door pensioneringen en een natuurlijk verloop geleidelijk aan afnemen. Per 1 januari 2020 zal het aantal Wsw dienstverbanden in de gemeente naar verwachting 356 fte's bedragen. Aan het eind van 2023 zal dit aantal met circa 40 fte's zijn afgenomen tot 316 fte's Wsw dienstverbanden.

Van alle medewerkers met een Wsw dienstverband werkt op dit moment 53 procent op een beschutte werkplek binnen de muren van Caparis. 28 procent werkt in groepsverband aan de uitvoering van opdrachten bij reguliere werkgevers en 19 procent van de medewerkers

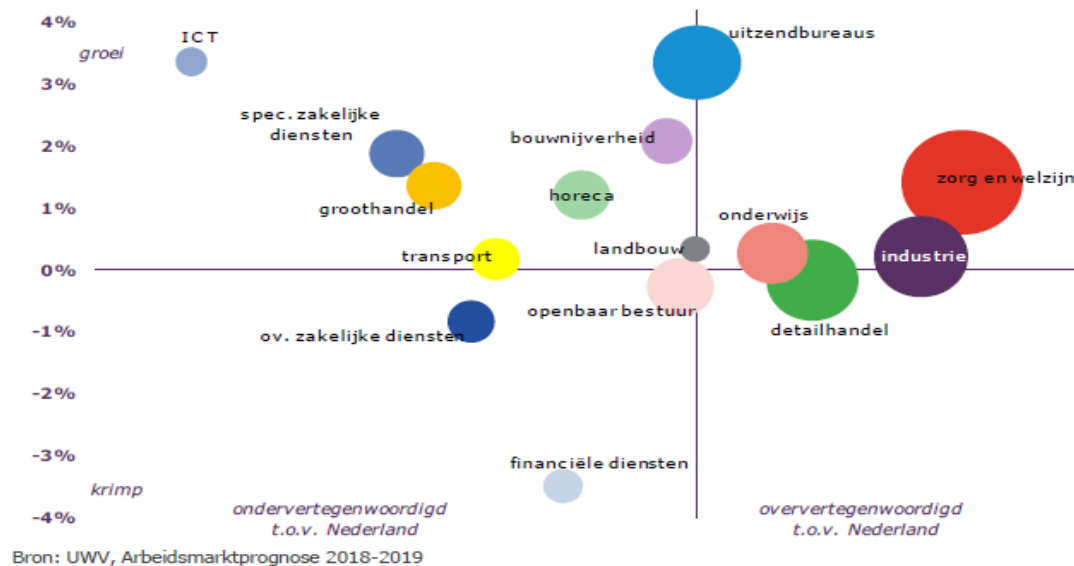
werkt op individuele basis en met begeleiding bij reguliere werkgevers. De verwachting is dat slechts een gering percentage van deze mensen nog mogelijkheden heeft voor doorstroom richting de reguliere arbeidsmarkt. Dit komt doordat het bestand in toenemende mate zal vergrijzen, waardoor de al aanwezige arbeidsbeperkingen zullen toenemen. Daarnaast hebben deze mensen onder de Cao Wsw veelal betere arbeidsvoorwaarden dan wanneer zij op de reguliere arbeidsmarkt werkzaam zijn. Zij hebben dan ook geen prikkel om een baan te aanvaarden bij een reguliere werkgever.

2.3 Vraag op de arbeidsmarkt

Tussen 1 april 2017 en 1 april 2018 is het aantal banen in Fryslân met 7.410 toegenomen, goed voor een groei van 2,6 procent. Dit brengt het totaal aantal banen in Fryslân op 297.035. In Smallingerland is het aantal banen in dezelfde periode toegenomen met 719 banen tot in totaal 29.177, een groei van 2,5 procent. In de periode 2019 en 2020 komen er naar verwachting in Friesland nog eens 5.700 banen bij. Van alle vacatures in Friesland is bijna de helft op laag beroepsniveau, ruim één derde op middelbaar niveau en bijna één vijfde op hoog niveau (Bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020).

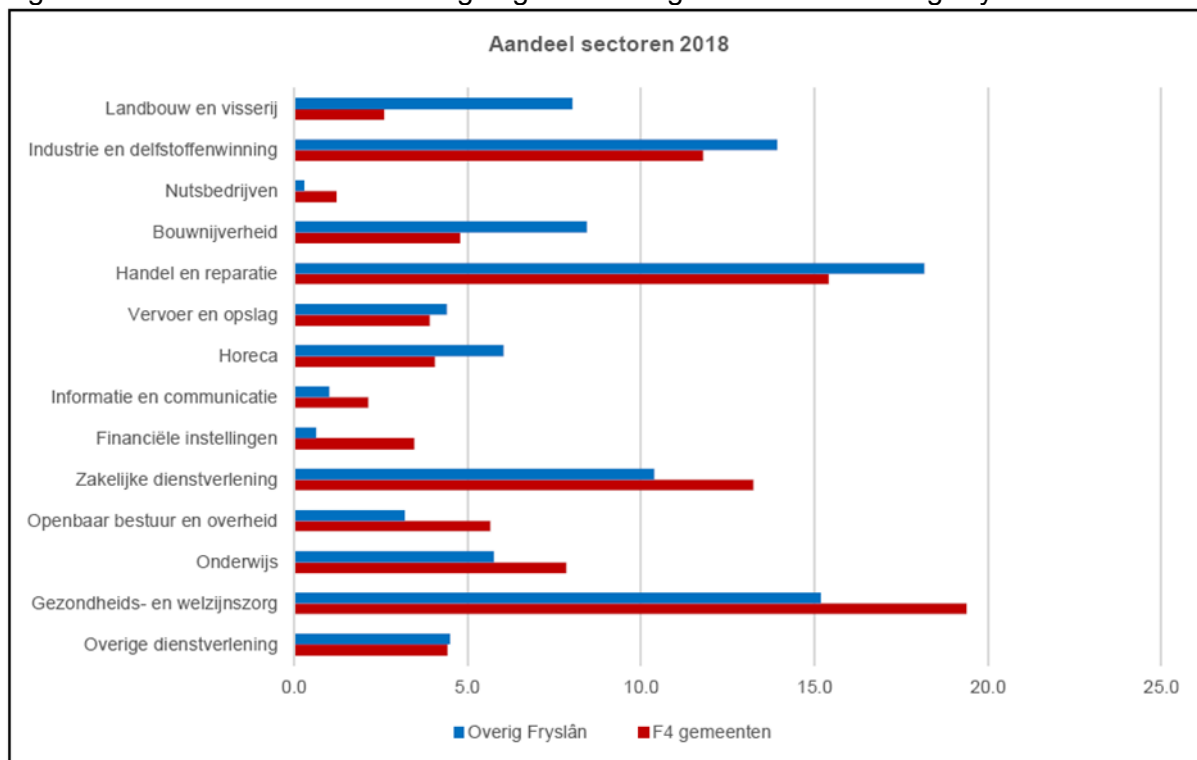
De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in de arbeidsmarktregio Fryslân in de sectoren techniek, bouw, ICT en zorg. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Figuur 4 geeft de ontwikkelingen per sector weer in de arbeidsmarktregio Fryslân en laat zien in welke mate een sector is vertegenwoordigd. De zorg en uitzendbureaus zijn sectoren die in Fryslân voor veel banen zorgen en waar groei in zit. In de ICT groeit het aantal banen relatief het sterkste. Verder is er een groei in het aantal banen in de bouw, de specialistische zakelijke dienstverlening, de groothandel, de horeca, de landbouw, het transport, het onderwijs en in bepaalde sectoren van de industrie.

Figuur 4: Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling



Binnen de regio zijn er grote verschillen waar te nemen. In figuur 5 valt op dat bij de zogeheten F4 gemeenten, Leeuwarden, Heerenveen, Smallingerland en Súdwest-Fryslân de gezondheids- en welzijnszorg met bijna 20% het grootste aandeel heeft in de werkgelegenheid. De F4 gemeenten hebben ook relatief veel banen in de zakelijke dienstverlening, het onderwijs en bij de overheid.

Figuur 5: Aandeel sectoren in werkgelegenheid F4 gemeenten en overig Fryslân



De F4 gemeenten hebben elk ook een eigen werkgelegenheidsstructuur. Smallerland kenmerkt zich door het relatief grote aantal banen in de industrie en delfstoffenwinning, daarnaast zijn er relatief veel uitzendbureaus in Drachten die werkzoekenden bemiddelen naar banen in de detailhandel, horeca en de bouw.

Laaggeschoolde inwoners hebben met name kans op een baan in de techniek, de bouw, transport en logistiek en (commerciële) dienstverlening. Voor middelbaar geschoold werk zijn de kansen ook groot in de techniek, economisch/administratief werk, commercieel werk en in zorg en welzijn. Binnen de groeisector ICT liggen vooral kansen voor middelbaar en hoger geschoold personeel en vrijwel niet voor laaggeschoold personeel. Voor het klantenbestand van de gemeente Smallerland betekent dit dat niet alleen de lokale werkgelegenheid, maar ook de regionale arbeidsmarkt van belang is.

2.4 Effectiviteit gemeentelijk re-integratie beleid

Net als in deze nota, stelde de gemeente Smallerland in de vorige beleidsnota Participatiewet van 2014 het meedoen aan de samenleving centraal. Voor de doelgroep van de Participatiewet formuleerde de gemeente de volgende ambities:

1. Alle mensen uit de gemeente Smallerland die kunnen werken, werken naar vermogen;
2. Alle mensen uit de gemeente Smallerland die (tijdelijk) niet kunnen werken, worden geactiveerd voor maatschappelijke participatie.

Om deze ambities te halen werd de ondersteuning georganiseerd via drie typen werkarrangementen en één participatiearrangement. Mensen die minimaal beschikten over een startkwalificatie op MBO 2 niveau en/of over recente stage- of werkervaring, stimuleerden wij om zelf op zoek te gaan naar een baan of zelfstandig ondernemerschap. De begeleiding van deze mensen werd uitgevoerd door de eigen consultants werk en duurde in beginsel maximaal vier maanden.

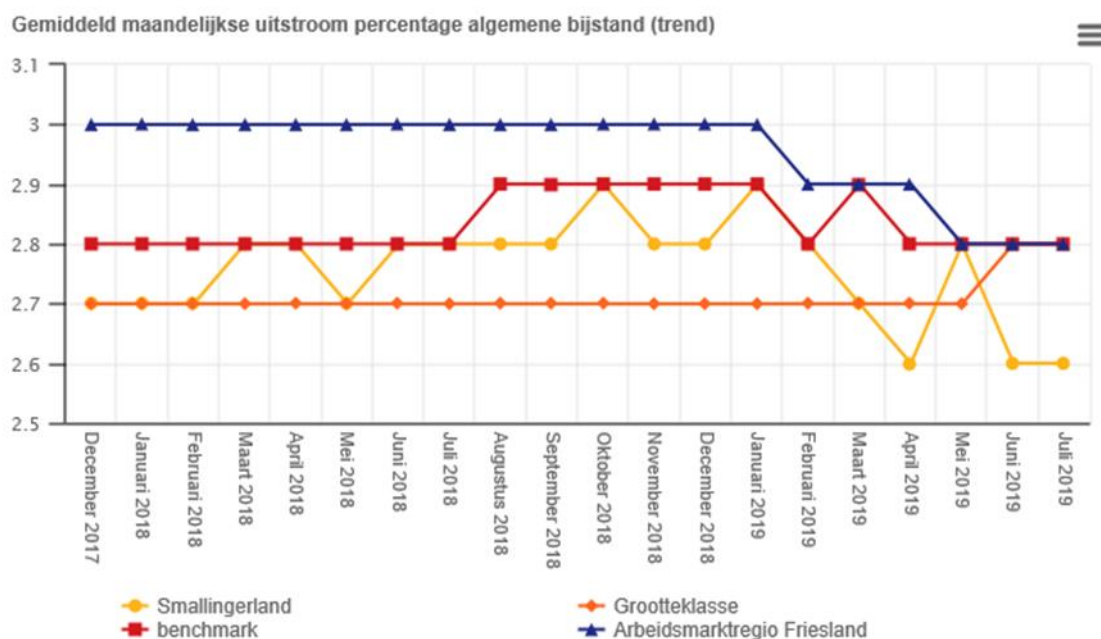
Mensen die na vier maanden nog geen werk hadden gevonden en de groep met een grotere achterstand tot de arbeidsmarkt stroomden door naar werkarrangement 2, dat omvatte een diagnose van maximaal 10 weken en een leer-werk-traject van maximaal 6 maanden bij één van de gecontracteerde re-integratiebedrijven.

Voor mensen die een grote achterstand hadden tot de arbeidsmarkt als gevolg van een arbeidsbeperking werd in werkarrangement 3 ondersteuning aangeboden in de vorm van toeleiding richting zorg- en hulpverlening, training van arbeidsvaardigheden en toeleiding naar aangepaste werkplekken.

Voor mensen met zeer geringe kans op werk en een minimaal groeiperspectief bestond het aanbod van de gemeente uit toeleiding naar vrijwilligerswerk, of naar dagbesteding gefinancierd vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning.

Om inzicht te krijgen in de effectiviteit van het gemeentelijk re-integratiebeleid hebben wij in de eerste plaats gebruik gemaakt van gegevens uit de Benchmark Werk en inkomen van Divosa. Uit figuur 6 blijkt onder meer dat in Smallingerland het gemiddeld maandelijkse uitstroomepercentage naar werk in de periode van januari 2019 tot en met juli 2019 is afgenomen van 2,9% naar 2,6%. Landelijk nam dit percentage in dezelfde periode af van 2,9% naar 2,8%. De gemeente Smallingerland heeft ook een lagere maandelijkse uitstroomepercentage dan gemeenten in de arbeidsmarktregio Fryslân. Ook over een ruimere periode gemeten, presteren wij slechter dan vergelijkbare Nederlandse gemeenten.

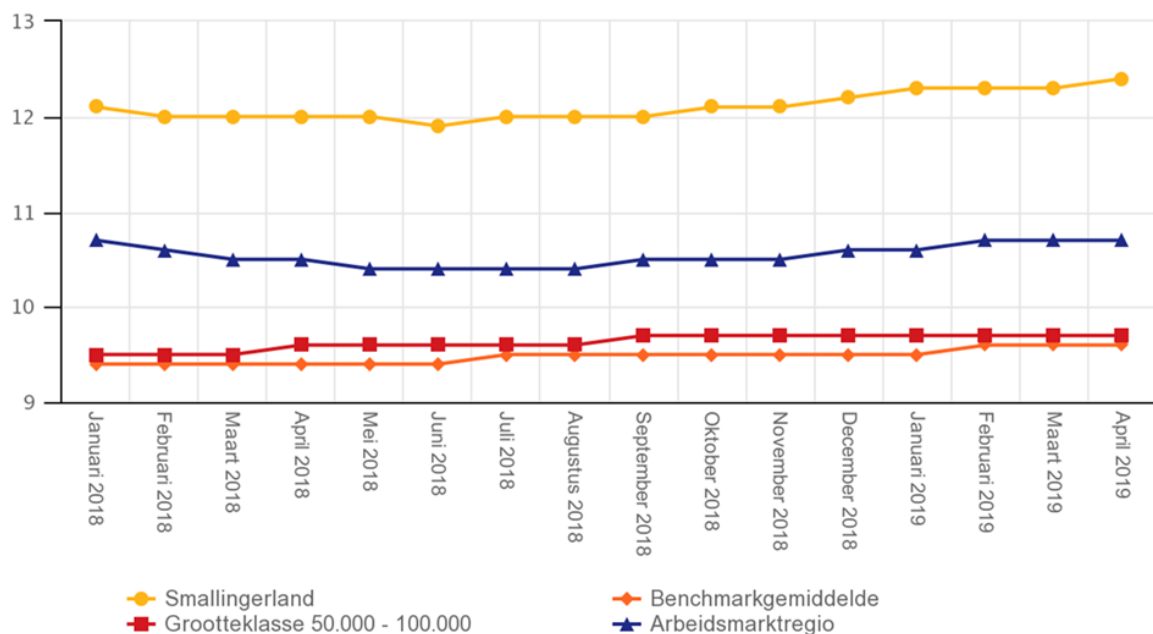
Figuur 6



In Figuur 7 blijkt dat in de gemeente Smallingerland bijna 12,5 procent van de uitkeringsgerechtigden parttime werkt. Het benchmarkgemiddelde ligt met 9,5 procent een stuk lager. Bijstandsgerechtigden die parttime werken stromen gemiddeld drie keer vaker uit naar werk dan bijstandsgerechtigden die geen parttime werk verrichten.

Figuur 7

Gemiddeld percentage klanten dat parttime werkt (trend)

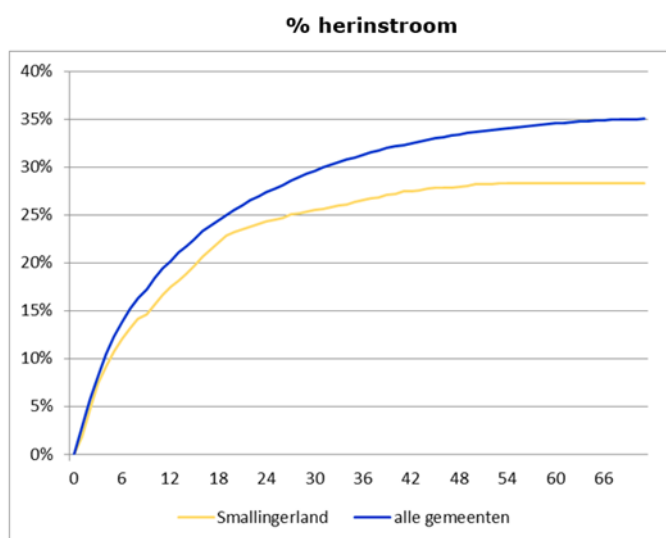


Om te beoordelen of de uitstroom naar werk duurzaam is, hebben wij ook gekeken naar het percentage uitkeringsgerechtigden dat na verloop van tijd weer instroomt in de uitkering. In Figuur 8 blijkt dat het gemiddelde percentage her-instroom zowel op korte alsook op langere termijn bij de gemeente Smallingerland kleiner is dan elders in het land. Dit betekent dat Smallingerland een meer duurzame uitstroom realiseert.

Figuur 8

DIVOSA
BENCHMARK

Benchmarkanalyse herinstroom (2013-2017)



Maanden	Smallingerland (aantal)	Smallingerland (%)	Alle gemeenten
6	246	12%	13,8%
12	357	18%	20,2%
18	450	22%	24,4%
24	495	24%	27,4%
30	521	26%	29,6%
36	541	27%	31,3%

De gemeente Smallingerland heeft nog te veel mensen met een bijstandsuitkering die geen kans krijgen op de arbeidsmarkt. Knelpunten doen zich op diverse punten voor, namelijk:

- er is sprake van een kwalitatieve mismatch: de opleiding en ervaring van bijstandsgerechtigden sluit veelal niet aan op de arbeidsmarkt;
- voor veel bijstandsgerechtigden vormt hun lichamelijke of geestelijke gezondheid een belemmering om een baan te vinden;
- de arbeidsmarktkansen voor mensen met arbeidsbeperkingen zijn nog te beperkt;
- kwetsbare doelgroepen, zoals jongeren zonder startkwalificatie, mensen met een arbeidsbeperking, vluchtelingen met een verblijfsvergunning en oudere werkzoekenden hebben soms speciale aandacht nodig om kans te maken op een plek op de arbeidsmarkt.

Tijdens de bijeenkomst van juni 2019, hebben consultants van de gemeente, inwoners, vertegenwoordigers van de Wmo-adviesraad en de Cliëntenraad Smallingerland daarnaast als algemeen aandachtspunt benoemd dat er behoefte is aan meer maatwerk in het re-integratiebeleid van de gemeente. Tijdens de bijeenkomst hebben de deelnemers in vier themagroepen gebrainstormd over kansen om meer maatwerk te gaan leveren, door extra in te zetten in op preventie, persoonlijke aandacht, een gevarieerd aanbod aan voorzieningen en een zorgvuldige toeleiding naar maatschappelijke participatie (zie bijlage 1).

De hiervoor geconstateerde knelpunten nopen de gemeente Smallingerland tot een herijking van haar re-integratiebeleid.

2.5 Ontwikkeling nieuwe regelgeving en regionale samenwerking

2.5.1 Breed offensief voor mensen met arbeidsbeperkingen

In het najaar van 2018 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Breed Offensief gelanceerd. Dit is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Hierbij zijn vier speerpunten geformuleerd: Het moet eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, werken moet meer gaan lonen, werkgevers en werknemers moeten elkaar gemakkelijker weten te vinden en mensen moeten niet alleen aan het werk komen, maar dat ook blijven. Samen met stakeholders worden er concrete beleidsvoornemens en maatregelen uitgewerkt. Voor sommige maatregelen zijn aanpassingen in de Participatiewet nodig. Het is op dit moment nog onduidelijk of en zo ja per wanneer deze wijzigingen worden ingevoerd. Het gaat om de volgende veranderingen:

- vereenvoudiging van het instrument loonkostensubsidie;
- het openen van de mogelijkheid in de Participatiewet om bij de gemeente ondersteuning op maat aan te vragen en uitbreiding van de verordeningsplicht voor gemeenten om ondersteunende instrumenten te harmoniseren;
- een tijdelijke, gedeeltelijke vrijlating van arbeidsinkomsten voor mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken;
- het wegnemen van administratieve knelpunten bij de uitvoering van de no-riskpolis;
- een uitzondering op de vierweken zoektermijn voor jongeren tot 27 jaar die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren of een medische urenbeperking hebben.

2.5.2 Veranderopgave inburgering

Begin juli 2018 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een schets op hoofdlijnen gegeven van een nieuw algemeen inburgeringsstelsel waarbinnen gemeenten een regierol krijgen. Het einddoel van dit nieuwe stelsel is zo snel mogelijke participatie, liefst via betaald werk. Statushouders krijgen bij de gemeente een brede intake en een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie en de gemeente koopt in het inburgeringsaanbod in.

Tegelijkertijd zal de taaleis voor inburgeraars worden verhoogd (naar B1) en worden drie verschillende leerroutes ingevoerd. Gemeenten moeten naast deze leerroutes ook een participatieverklaringstraject, een module arbeidsmarkt en participatie en maatschappelijke begeleiding aanbieden. Bovendien worden alle gemeenten verplicht om alle bijstandsgerechtigde inburgeraars gedurende de eerste periode te ontzorgen. Dit betekent onder meer dat gedurende de eerste zes maanden de huur, de premie voor de verplichte zorgverzekering en de voorschotten voor de rekeningen van gas, water en licht worden betaald vanuit de bijstandsuitkering. De nieuwe Wet inburgering zal naar verwachting per 1 januari 2021 van kracht worden. In dit beleidsplan wordt zoveel mogelijk geanticipeerd op deze ontwikkeling.

2.5.3 Regionale samenwerking

Werkbedrijf

De gemeente Smallingerland is onderdeel van de arbeidsmarktregio Fryslân. Binnen deze arbeidsmarktregio werken alle Friese gemeenten, het UWV, de Friese SW-bedrijven, werkgevers, vakbonden en het onderwijs samen op het terrein van werk en inkomen, met nadruk op werk. In het daarvoor opgerichte bestuurlijk samenwerkingsverband, Regionaal Werkbedrijf Fryslân Werkt, worden afspraken gemaakt over een eenduidige regionale dienstverlening aan werkgevers en de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking naar de extra banen uit het sociaal akkoord van 2013.

In het kader van de werkgeversdienstverlening zijn en worden onder meer afspraken gemaakt over de eenduidige inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing, jobcoaching en werkplekaanpassingen, de no-riskpolis en beschut werk. Ook wordt door het regionale werkgeversservicepunt één (digitaal) aanspreekpunt verzorgd voor werkgevers en wordt een registratiesysteem bijgehouden voor alle werkzoekenden en vacatures binnen de arbeidsmarktregio. Daarnaast wordt binnen de arbeidsmarktregio het beleid voor Social Return on Investment (SROI) ontwikkeld en de implementatie hiervan ondersteund door middel van een regionaal coördinatiepunt SROI.

In het sociaal akkoord hebben de sociale partners afgesproken dat zij per 2026 in totaal 125.000 extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraken zijn nader uitgewerkt in de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten. Het UWV houdt per arbeidsmarktregio bij of de jaarlijkse taakstelling wordt gerealiseerd. In 2019 moeten binnen de arbeidsmarktregio Fryslân in totaal 5399 extra BAB banen worden gerealiseerd. In het eerste kwartaal van 2019 liepen wij achter op de doelstelling en stond de teller op 4.951 extra banen.

Naast de Banenafpraak geldt ook de quotumregeling voor werkgevers met meer dan 25 werknemers. Deze regeling houdt in dat per individuele werkgever wordt gekeken of hij voldoende banen heeft gerealiseerd om aan zijn verplichting te voldoen. Het quotumpercentage voor 2019 voor overheidswerkgevers is 2,14% van het totaal aan verloonde uren. Voor de gemeente Smallingerland betekent dit dat zij in 2019 ruim 13 BAB banen moet hebben gerealiseerd binnen haar eigen organisatie¹. De gemeente Smallingerland voldoet op dit moment aan deze norm. Bij de gemeente werken momenteel

¹ In 2018 had de gemeente 447,01 fte's mensen in dienst en bedroeg het aantal verloonde uren 827.105. Een baan voor iemand uit de doelgroep banenafpraak staat gelijk aan 1331 verloonde uren per jaar (gemiddeld 25,5 uur per week). Tot de doelgroep BAB behoren niet alleen mensen die onder de Participatiewet vallen en van wie het UWV heeft vastgesteld dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar ook mensen met een Wsw indicatie, een WIW of ID baan, leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en entreeopleiding (mbo-1) en mensen met een (oude) Wajong uitkering die kunnen werken.

2 mensen met een BAB indicatie. Daarnaast hebben wij 2 inwoners met een WIW baan en hebben wij 11 mensen met een Wsw indicatie zelf in dienst genomen. Daarnaast verzorgen enkele tientallen sw medewerkers via groepsdetacheringen een deel van de gemeentelijk postdiensten en het groenonderhoud. Deze uren waarin zij werkzaam zijn bij de gemeente tellen ook mee voor de quotumregeling.

F4-samenwerking

De gemeenten Smallingerland, Leeuwarden, Heerenveen en Súdwestfryslân werken op economisch terrein samen onder de naam F4. Gezamenlijk willen deze gemeenten nieuw (kennisintensief) ondernemerschap in Fryslân stimuleren en het innovatievermogen van Friese ondernemers versterken.

Doel van de samenwerking F4 is om elkaars kwaliteiten beter te benutten om:

1. de eigen economie te versterken op de thema's waar de vier nu al sterk in zijn;
2. nieuwe thema's tot bloei te laten komen;
3. investeringen beter op elkaar af te stemmen, met als gevolg meer synergie en een hoger maatschappelijk rendement;
4. een meer krachtige profilering en positionering te realiseren in Noord-Nederland, Nederland en Europa;
5. onze eigen ondernemers en ondernemers van buiten te bedienen zodat dit ons succesvoller maakt in het stimuleren en aantrekken van nieuwe werkgelegenheid en het behouden van wat we al hebben.

Het benutten van kansen op grotere schaal heeft immers ook voordelen voor onze inwoners en bedrijven. Niet alleen met deze 'F4', maar ook met omliggende gemeenten en de provincie Fryslân wordt samen gewerkt. Drachten is namelijk een sterk centrum voor de regio zuidoost Fryslân en dat willen wij zo houden. Het samenwerkingsverband richt zich de komende jaren vooral op het realiseren van een echte transitie richting kenniseconomie.

Overheid, onderwijs en ondernemers (O3)

Het doel van O3 is een goede afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zodat elke leerling na school (snel) een passende werkplek vindt. De rol van de gemeente binnen O3 is een lastige. Wij komen namelijk vooral in beeld wanneer de andere twee O's elkaar niet goed weten te vinden (bijvoorbeeld omdat er onvoldoende stageplekken zijn, er sprake is van grote jeugdwerkloosheid of als financiële middelen nodig zijn). Wanneer onderwijs en ondernemers elkaar weten te vinden, is de overheid eigenlijk nooit in beeld. De gemeente wil vroegtijdig aangehaakt zijn, om (mogelijke) problemen tijdig te onderkennen. We willen niet pas aanschuiven als het probleem er al is.

De aanpak O3 Smallingerland is gericht op concrete activiteiten. Geen lijvige documenten, maar concreet aan de slag. Dat doen we met verschillende partijen, zoals onderwijsinstellingen, vertegenwoordigers van ondernemersverenigingen, provincie, F4gemeenten en gemeenten uit het RMC-verband, organisaties als Kamer van Koophandel Noord-Nederland en MKB Nederland Noord. Daarnaast met bedrijven en organisaties die actief zijn op het terrein van de aansluiting tussen onderwijs-arbeidsmarkt in onze regio.

3. Visie, doelen en uitgangspunten

Op 26 april 2018 heeft de gemeenteraad het Raadsprogramma gemeente Smallerland 2018-2022 vastgesteld. Belangrijke thema's in het raadsprogramma zijn de inwoners centraal stellen en de focus op werk binnen het sociaal domein. Het college heeft dit programma omarmd en verder uitgewerkt in het hoofdlijnenakkoord en het collegeprogramma "Durf te doen", waarin als ambitie is geformuleerd dat de gemeente Smallerland zal inzetten op een effectieve re-integratie, waarin maatwerk een plek krijgt en die tot een aanzienlijk hogere uitstroom leidt. De sociale werkvoorziening blijft ook in de toekomst een beschermde werkplek bieden aan wie dat nodig heeft. Tegelijkertijd dient zij zich meer te ontwikkelen tot leerwerkbedrijf dat mensen naar de arbeidsmarkt leidt.

Deze ambities vormen samen met de in hoofdstuk 2 beschreven analyses van het cliëntenbestand, de arbeidsmarkt en het re-integratiebeleid de ingrediënten voor de visie en beleidskeuzes op het gebied van werk. Zij worden op hoofdlijnen in dit hoofdstuk beschreven en nader toegelicht in de daarop volgende hoofdstukken.

3.1 Visie

Wat vinden wij belangrijk als het gaat over werk? In Smallerland vinden wij het belangrijk dat iedereen mee kan doen, sociaal en economisch. Werk is een belangrijke sociale motor. Het zorgt niet alleen voor inkomen maar is in velerlei opzichten een middel voor sociale integratie en participatie in de samenleving. Het is belangrijk dat we als gemeente daar op inzetten. Niet alleen via het onderwijs, maar ook door het stimuleren van de economie en van bedrijven om sociaal duurzaam te ondernemen. Bovendien vinden wij het belangrijk om alternatieve mogelijkheden aan te bieden als betaald werk tijdelijk of voor een langere periode geen optie is.

Missie

De gemeente Smallerland wil iedereen die kan en wil naar vermogen laten werken. We maken dit mogelijk door maatwerk te leveren aan inwoners die een beroep doen op de Participatiewet en aan ondernemers die meer kansen op duurzaam werk willen creëren voor werkzoekenden met een afstand tot werk.

3.2 Doelen

Op het gebied van werk willen wij als maatschappelijk effect bereiken dat iedereen ervaart dat hij zinvol mee kan doen en zijn talenten kan benutten en ontwikkelen, waarbij mensen ondersteund worden bij het verwerven van passend werk met een eerlijk inkomen, of bij het vinden van een andere vorm van dagbesteding.

Daarvoor stellen wij ons de volgende **doelen**:

1. Meer voorkomen en beperken van uitkeringsafhankelijkheid;
2. Verhogen van de kwaliteit en het vakmanschap in de uitvoering;
3. Verhogen van de uitstroom naar werk naar 200 inwoners per jaar;
4. Meer mensen toeleiden naar maatschappelijke participatie.

3.3 Uitgangspunten

Bij de ontwikkeling en uitvoering van activiteiten die gericht zijn op het behalen van de door ons gestelde doelen nemen wij de volgende uitgangspunten in acht:

1. Maatwerk

Wij bieden een op de individuele inwoner gerichte en aan zijn situatie aangepaste aanpak bij de ondersteuning naar werk. Dit betekent dat wij een variërend palet aan instrumenten

inzetten zodat ieder bewoner goed kan worden ondersteund en dat we ruimte bieden voor het uitproberen van nieuwe instrumenten. Daarnaast leggen we minder nadruk op het toepassen en naleven van wet- en regelgeving en meer nadruk op het vinden van een passende oplossing, met oog op het gewenste effect voor de inwoner.

2. Meer aandacht voor kwetsbare doelgroepen

Mensen met arbeidsbeperkingen, psychische klachten, voortijdig schoolverlaters, statushouders en langdurig oudere werklozen hebben soms extra of specifieke ondersteuning nodig om een baan te kunnen bemachtigen en/of te behouden. Daarom is het belangrijk dat deze en andere kwetsbare doelgroepen meer aandacht krijgen binnen het beleid.

3. Focus op werk

De essentie van ons werk is ondersteuning bieden richting werk, ondernemerschap of onderwijs. In de komende jaren richten wij ons met name op het verbeteren van de manier waarop wij inwoners ondersteunen bij het vinden van werk. Inwoners die niet kunnen werken, maar die wel behoefte hebben aan ondersteuning om deel te kunnen nemen aan de samenleving, worden door ons goed toegeleid naar partners die onze inwoners daarbij kunnen helpen. Inwoners die daar prijs op stellen kunnen rekenen op nazorg van ons, ook als zij zijn uitgestroomd uit de bijstand.

4. Samenwerken

Om mensen effectiever te kunnen ondersteunen naar werk, zal de gemeente Smallingerland meer gaan samenwerken met diverse partners, zoals Carins, Caparis, ondernemers in kanssectoren van de economie, scholen en aanbieders op het gebied van wonen, zorg, welzijn en schuldhelpverlening. Dit betekent onder meer dat de gemeente deze partners ook als gelijkwaardige partners ziet en bejegt en niet alleen als opdrachtnemer van de gemeente.

3.4 Rol van de gemeente

De gemeente Smallingerland wil haar inwoners ondersteunen bij het zoeken naar werk door een aanpak die zich kenmerkt door: een goed persoonlijk contact met een ondersteunende bejegening, het belonen van eigen initiatief, het bieden van maatwerkbegeleiding en het verminderen van de nadruk op regels en verplichtingen in de bijstand. Dit betekent dat de gemeente binnen het participatiebeleid in de eerste plaats een faciliterende en voorwaardenscheppende rol vervult en dat zij daarnaast de rol van regisseur vervult.

4. Meer voorkomen en beperken van uitkeringsafhankelijkheid

4.1 Beoogde resultaten

Wij willen uitkeringsafhankelijkheid zoveel mogelijk voorkomen en beperken door de volgende resultaten te halen:

1. De gemeente is streng aan de poort, maar betracht coudance als mensen als gevolg van onwetendheid de regels hebben overtreden;
2. De sollicitatieplicht wordt op maat ingevuld voor inwoners;
3. De gemeente voorkomt instroom in de bijstand vanuit een WW uitkering;
4. De gemeente biedt kwetsbare jongeren tijdig een preventieve, sluitende aanpak richting de arbeidsmarkt, beschut werk of dagbesteding;
5. De gemeente verleidt mensen om een tegenprestatie te leveren;
6. Laaggeletterdheid wordt tegengegaan door het goed signaleren hiervan en het toeleiden van mensen naar een passend opleidingsaanbod basisvaardigheden.

4.2 Streng aan de poort

Dit beleidsplan wijzigt het beleid om streng aan de poort te zijn niet. Rechtmatigheid van de bijstandsverlening blijft uitgangspunt van het beleid. Als de regels worden overtreden, wordt nagegaan wat daar de oorzaak van is, onwetendheid of onwil. In het eerste geval sturen wij bij met actieve voorlichting en dienstverlening, in het laatste geval treden wij consequent op en verschuift de focus van dienstverlening naar handhaving.

4.3 Sollicitatieplicht op maat

Voor elke bijstandsgerechtigde geldt een sollicitatieplicht. Dit betekent solliciteren naar betaald werk, ook naar banen die niet direct aansluiten op het eigen opleidingsniveau of werkervaring. In de Participatiewet staat immers dat elk werk passend is. De gemeente vraagt inwoners in beginsel om minimaal 4 sollicitatieactiviteiten per week. Echter als de situatie van de inwoner hierom vraagt, kan de werkconsulent het aantal sollicitatieactiviteiten verlagen. Inwoners die langdurig werkloos zijn en/of ouder zijn dan 60 jaar zijn veelal moeilijk plaatsbaar. Zij zijn zich bewust van hun verminderde kans op de arbeidsmarkt. Voor deze mensen zijn de sollicitatieverplichtingen en het regelmatige contact met de werkconsulent dan ook vaak een opgave. Als zij geen kans meer maken om betaald aan het werk te gaan, kan de werkconsulent besluiten om de sollicitatieverplichting achterwege te laten.

4.4 Voorkomen van instroom vanuit de WW

Hoewel slechts een kleine 7 procent van alle inwoners met een WW uitkering doorstroomt naar de bijstand, en het UWV niet van te voren weet welke inwoners dat zijn, vinden wij het belangrijk dat zoveel mogelijk wordt voorkomen dat inwoners vanuit een WW uitkering instromen in de Participatiewet. Daarom informeren wij mensen tijdig voor het einde van hun WW periode over de rechten en plichten van bijstandsgerechtigden. Als mensen toch instromen in de bijstand, dan zorgen wij ervoor dat ons re-integratieaanbod aansluit op de voorzieningen die zij al hebben ontvangen van het UWV, zodat zij zo snel mogelijk weer kunnen uitstromen uit de bijstand.

4.5 Preventief sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren

De gemeente investeert in een warme overdracht door in het laatste schooljaar jongeren op te zoeken in het onderwijsveld. Het gaat dan om jongeren die niet doorgaan met een vervolgopleiding of voortijdig de school verlaten. Met de scholen kijken wij wat voor hun leerlingen een zinvolle en haalbare vervolgstap is. Het gaat hier vooral om leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en het lagere MBO onderwijs. Ook zorgen wij ervoor dat onderwijs een betere verbinding krijgt met het werkgeversservicepunt. Om te voorkomen dat jongeren in het vangnet van de bijstand belanden, bieden wij

kwetsbare jongeren die dit nodig hebben al vanaf 16 jaar ondersteuning bij de arbeidstoeleiding, door het aanbieden van leer-werkplekken, loonkostensubsidie, jobcoaching, beschut werk en andere werkvoorzieningen. Jongeren die structureel of langdurig niet in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten worden toegeleid naar respectievelijk het UWV of Carins voor een andere vorm van dagbesteding, gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg of het sociaal domein.

4.6 Beleid tegenprestatie

De gemeente kan van inwoners die een uitkering ontvangen, verlangen daarvoor iets terug te doen voor de samenleving. Smallingerland maakt daarbij gebruik van het activiteitenaanbod van het regionale vrijwilligerswerk. De keuze voor de invulling van de tegenprestatie ligt in eerste instantie bij de inwoners zelf.

Voor de gemeente Smallingerland is het belangrijk dat alle mensen participeren in de maatschappij. Wanneer participatie binnen de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is zijn andere participatievormen zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg belangrijk. Van mensen die al op deze manier participeren wordt geen tegenprestatie gevraagd. Van klanten die nog niet actief zijn in één van deze participatievormen, kan wel een tegenprestatie gevraagd worden. De gemeente zet hierbij vooral in op het verleiden van mensen om een tegenprestatie te leveren; mensen worden gemotiveerd om zelf met initiatieven te komen en er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de talenten van mensen. Hiermee wordt zo veel mogelijk voorkomen dat de gemeente mensen moet gaan dwingen.

4.7 Beleid laaggeletterdheid

Mensen hebben te maken met taal, rekenen en digitalisering in tal van dagelijkse activiteiten. Niet iedereen gaat dit gemakkelijk af, een grote groep heeft moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Het gebrek aan deze basisvaardigheden beperkt de kans op werk. De gemeente Smallingerland wil bijdragen aan het signaleren van laaggeletterdheid en het toe leiden naar een passend aanbod. Dit heeft zij in de afgelopen jaren gedaan door het laten afnemen van de taaltoets en de taalmeter bij bijstandsgerechtigden. De taaltoets is een verplicht instrument om te toetsen of de inwoner voldoet aan de wettelijke taaleis. De taalmeter wordt aangeboden aan alle bijstandsgerechtigden die geen taaltoets hoeven af te nemen. De uitvoering hiervan gebeurt op basis van vrijwilligheid, waarbij inwoners worden voorgelicht over de mogelijkheden om via het Digi-Taalhuis een passend taalaanbod te krijgen. Omdat de taalmeter wordt ingezet op basis van vrijwilligheid, wordt de taalmeter in de praktijk nauwelijks gebruikt.

Gemeenten hebben afgesproken om de komende jaren samen te investeren in het verbeteren van basisvaardigheden van mensen die door gemeenten worden bereikt in het sociaal domein. Op 9 september 2019 zijn hierover bestuurlijke afspraken gemaakt waarin is afgesproken dat vanaf 2024 de gemeenten de regie hebben op basisvaardigheden.

In de periode 2016 – 2018 is er al hard gewerkt aan bewustwording van het probleem en het onderwerp bespreekbaar maken. Bovendien is er veel geïnvesteerd in het signaleren van laaggeletterdheid en het toe leiden naar en de ontwikkeling van een passend aanbod. En er is geconstateerd dat het moeilijker is om laaggeletterdheid te signaleren en toe te leiden naar een aanbod dan van te voren werd aangenomen. De laaggeletterde kan het goed verbergen en het is een precair onderwerp om over in gesprek te gaan.

Dus er is een goede lokale infrastructuur, maar de verbindingen moeten nog worden gelegd. In 2024 moet basisvaardigheden een onderdeel zijn van de verschillende beleidsterreinen en maatschappelijke organisaties in de gemeente Smallingerland. Hiervoor wordt in 2020 een beleidsplan vastgesteld voor de periode 2020 – 2024.

5. Verhogen van de kwaliteit en het vakmanschap in de uitvoering

5.1 Beoogde resultaten

Wij willen de kwaliteit en het vakmanschap in de uitvoering verhogen door de volgende resultaten te halen:

1. De gemeente heeft de competenties en talenten van uitkeringsgerechtigden goed in beeld;
2. Er wordt meer persoonlijke aandacht gegeven aan uitkeringsgerechtigden;
3. De gemeente biedt meer maatwerk en continuïteit in haar dienstverlening;
4. Er wordt geïnvesteerd in het vakmanschap van de consulenten werk;
5. De werkgeversdienstverlening is sterker gericht op moeilijk te bemiddelen mensen.

5.2 Goed klantbeeld

We hebben de competenties en talenten van onze uitkeringsgerechtigden momenteel niet voldoende scherp in beeld. Dat heeft diverse oorzaken. Consulenten kunnen relatief weinig tijd besteden aan het intakegesprek met de klant. Er worden daarnaast weinig uitkeringsgerechtigden in eigen beheer begeleid en het aantal contactmomenten met de klant is beperkt. Dit kan tot gevolg hebben dat uitkeringsgerechtigden soms op minder geschikte re-integratietrajecten worden geplaatst op basis van onvolledige informatie of door een beperkte terugkoppeling over de effectiviteit van eerdere trajecten in vergelijkbare gevallen. Ook gaat er informatie verloren bij de overdracht van een uitkeringsgerechtigde naar een andere consulent of re-integratiebureau.

De gemeente wil een grote kwaliteitsslag maken door de wijze van intake, anders vorm te geven. Om een goed beeld te krijgen van de kansen, wensen en mogelijke belemmeringen op het gebied van werk, zal de gemeente met alle inwoners een intakegesprek voeren². Tijdens dit gesprek wordt ingeschat of mensen een korte (<1 jaar), middellange (1-2 jaar) of lange afstand (>2 jaar) tot de arbeidsmarkt hebben. Alle inwoners die naar verwachting binnen een periode van 2 jaar kunnen worden begeleid naar werk, ondernemerschap of onderwijs, maken onder begeleiding van hun consulent werk een persoonlijk actieplan. Dit plan bevat altijd een doelstelling, een tijdsplanning, in te zetten voorzieningen en te ondernemen activiteiten.

Inwoners met een langere afstand tot de arbeidsmarkt worden, afhankelijk van hun situatie, behoeften en wensen, toegeleid naar vrijwilligerswerk, al dan niet in de vorm van een participatieplaats, naar lichte vormen van ondersteuning georganiseerd vanuit het welzijnswerk, of naar de hulpverlening verzorgd door Carins (zie verder hoofdstuk 7). In deze gevallen informeren wij de inwoner over het verdere verloop van de dienstverlening en maken wij een contactafspraken. De gemaakte afspraken leggen wij in samenspraak met de inwoner vast in het digitale klantregistratiesysteem.

Na het eerste intakegesprek kunnen nog één of meerdere gesprekken volgen om de inwoner goed te leren kennen en samen het doel en de volgende stap te bepalen. In sommige gevallen geven gesprekken binnen een kantoorsetting onvoldoende informatie. In die gevallen verricht de gemeente aanvullend onderzoek, bijvoorbeeld in de vorm van een leerbaarheidstoets, een aanvullend assessment of een loonwaardemeting. Bij inwoners die niet beschikken over een startkwalificatie of waarbij (mogelijk) sprake is van een arbeidsbeperking, kan een assessment worden uitgevoerd bij Caparis. Bij deze assessment werkt een inwoner gedurende maximaal 8 weken binnen een van de werkbedrijven van Caparis of op een werkplek bij een regulier bedrijf. Tijdens het werk wordt

² Dit geldt voor nieuwe klanten. Om ervoor te zorgen dat ook het huidige klantenbestand wordt ondersteund volgens het nieuwe beleid gaan we deze mensen gefaseerd laten instromen op basis van een heldere planning, mede gebaseerd op capaciteit en ruimte.

de inwoner getest op 10 werk gerelateerde competenties. Inwoners met belangstelling voor een specifiek beroep in een van de kans-sectoren kunnen ook deelnemen aan een assessment die hun geschiktheid voor dat beroep test. Tot slot bestaat de mogelijkheid om een assessment uit te laten voeren door een psychologisch adviesbureau. Dergelijke assessments zijn vooral geschikt voor mensen met een hoger opleidingsniveau. Werkconsulenten krijgen de discretionaire bevoegdheid om maatwerk te leveren en krijgen de opdracht om bij twijfel 'dieper te graven', omdat een goed klantbeeld een voorwaarde is voor een succesvolle aanpak.

5.3 Meer persoonlijke aandacht

Een belangrijke les uit effectiviteitsonderzoek is dat persoonlijke aandacht voor uitkeringsgerechtigden, waarbij de aandacht gericht wordt op het ondersteunen van de autonomie en competentie van de inwoner werkt³. Ook een snelle aanpak met een minimale wachttijd tot het eerste contact vergroot de kans op succes. Deze lessen uit de wetenschap sluiten goed aan bij de ervaringen vanuit de uitvoering en de wens van consulenten en inwoners om meer persoonlijk contact met de uitkeringsgerechtigde te realiseren, ook als de consequentie is dat er dan minder geld resteert voor specifieke re-integratievoorzieningen.

Meer aandacht voor mensen is op veel manieren te organiseren zoals:

- Meer re-integratiedienstverlening uitvoeren in eigen beheer;
- meer contact via telefoon en digitale communicatiemiddelen zoals whatsapp;
- meer aansluiten bij de eigen kracht van werkzoekenden om informele netwerken om hem of haar heen in te zetten;
- aandacht via ketenpartners die in al in contact staan met de werkzoekende; en
- meer capaciteit voor werkconsulenten/lagere caseloads.

De gemeente Smallerland zal in de komende jaren in de eerste plaats meer re-integratie dienstverlening gaan uitvoeren in eigen beheer. Naast inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, zal de gemeente ook mensen met een middellange afstand tot de arbeidsmarkt zelf gaan begeleiden. Het gaat dan bijvoorbeeld om inwoners die eerst een opleiding moeten volgen en inwoners die een leerwerktraject volgen bij een reguliere werkgever in een kans-sector. De ondersteuning die door de gemeente zelf wordt geboden bestaat niet alleen uit het begeleiden van de inwoner bij het uitvoeren van zijn persoonlijk actieplan, maar ook uit acquisitie en marktbewerking, het (laten) uitvoeren van trainingen en workshops, het verzorgen van eigen jobcoaching, het (laten) organiseren van noodzakelijke werkplekaanpassingen en hulpmiddelen voor mensen met een arbeidsbeperking en het inkopen – waar nodig – van specifieke dienstverlening.

Bij de uitvoering van deze taken worden de consulenten ondersteund door de accountmanagers van het lokale ondernemersloket, het regionale werkgeversservicepunt en door zogenaamde instrumentenregisseurs. Dit is een nieuwe rol die wordt belegd in het team Werk. De instrumentenregisseurs worden verantwoordelijk voor de ontwikkeling en monitoring van instrumenten en voorzieningen. Zij zorgen er ook voor dat de consulenten Werk structureel worden geïnformeerd over de instrumenten die kunnen worden ingezet.

In de tweede plaats gaan wij het aantal contactmomenten met onze inwoners verhogen. Bij mensen die een sollicitatieverplichting hebben, gaan wij gericht het gesprek aan over de kwaliteit van het CV en aanwezige sollicitatievaardigheden. Waar nodig helpen wij de klant bij het opstellen van een goed CV en bieden wij sollicitatietrainingen aan. Met inwoners die beschikken over een persoonlijk actieplan, voeren wij minstens één keer per kwartaal een tussentijds evaluatiegesprek over de voortgang in de uitvoering van hun plan. Daarbij beoordelen wij of de doelstellingen uit het plan eventueel bijstelling behoeven.

³ Zie o.a. E.A.J. van Hooff, P. Westdorp, G. Duinkerken en R. van Geuns (2010). Het heft in eigen hand: Sturen op zelfsturing, achtergrondstudie. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Tot slot kijken wij samen met de inwoner naar de behoefte aan en mogelijkheden voor aanvullende ondersteuning door het netwerk van de betrokkene zelf of door vrijwilligers en professionals. Deze netwerken betrekken wij actief bij de ondersteuning van onze inwoners.

Gezien de noodzaak om de kosten binnen het gehele sociaal domein beheersbaar te maken en te houden, zoeken wij in eerste instantie naar mogelijkheden om de al beschikbare capaciteit binnen het team Werk zo effectief mogelijk in te zetten. Mocht bij de implementatie van het nieuwe beleid blijken dat het toch niet lukt om de beoogde kwaliteitsslag te realiseren binnen de bestaande capaciteit, dan wordt de raad gevraagd om nieuwe keuzes te maken over de inzet binnen het gemeentelijk re-integratiebeleid.

5.4 Meer maatwerk in de dienstverlening

Een andere uitkomst uit de analysefase is om de koers te richten op meer maatwerk in de dienstverlening. Een beter klantbeeld en meer persoonlijke aandacht zijn hiervoor randvoorwaarden. Meer maatwerk wil ook zeggen dat we breder kijken. Niet alleen de afstand tot werk van een inwoner is relevant, maar ook zijn of haar persoonlijke situatie en intrinsieke motivatie. De dienstverlening verschilt naar gelang iemands motivatie (willen), mogelijkheden (kunnen) en de verwachte maatschappelijke opbrengst van een interventie. Om deze beoordeling goed te kunnen maken is de kwaliteit van de analyse cruciaal. Daarnaast is het belangrijk dat consultants meerdere handvatten krijgen om maatwerk te kunnen leveren, zoals vakopleidingen en trainingen en een breed in te zetten re-integratie instrumentarium.

De gemeente streeft er naar om voor iedere inwoner het op dat moment meest effectieve instrument te kunnen inzetten. Hiermee voorkomen we dat voorzieningen worden ingezet waar ze niet effectief zijn, bijvoorbeeld bij mensen die ook zonder hulp wel werk vinden. Het huidige palet aan instrumenten ziet er in hoofdlijnen als volgt uit:

1. richting onderwijs: leerbaarheidstoets RMC, studiebegeleiding en nazorg;
2. richting regulier werk: sollicitatietrainingen, matching, 1 op 1 bemiddeling, gesprek met uitzendbureaus, eigen jobcoaching en uitstroompremies;
3. richting ondernemerschap: pre starterstrajecten toeleiding naar Besluit bijstand zelfstandigen (Bbz);
4. richting werk met (tijdelijke) ondersteuning: leer-werktrajecten, proefplaatsingen, werkvouchers, werken op loonwaarde, eigen, interne of externe jobcoaching, beschut werk en uitstroompremies;
5. richting hulpverlening en/of maatschappelijke participatie: zorgtrajecten ingekocht bij re-integratiebureaus voor jongeren en volwassenen met meervoudige problemen, Niemand aan de zijlijn van FC Mienskip (vrijwilligerswerk bij sportverenigingen), bemiddeling naar het Talent Centrum voor vrijwillige inzet van Maatschappelijke Onderneming Smallerland en toeleiding naar belangrijk in de wijk via Carins of naar Wmo gefinancierde dagbesteding, schuldhulpverlening etc.

Maatwerk leveren betekent ook dat wij inwoners meer vrijheid willen gaan bieden om eigen keuzes te maken bij hun re-integratie, omdat de kans van slagen dan het grootst is. Sommige inwoners willen immers zelf regie voeren op hun re-integratie, andere mensen hebben juist behoefte aan extra begeleiding. Daarvoor zullen wij in de eerste plaats een nieuwe voorziening in de vorm van een persoonlijk re-integratie budget gaan invoeren. Daarnaast krijgen inwoners de ruimte om uit meer voorzieningen te kiezen. De vrijheid die wij bieden is uiteraard niet onbegrensd. De grenzen liggen in de eerste plaats bij de wet die van alle inwoners verlangt dat zij meewerken aan hun re-integratie en zich naar vermogen inspannen om zelfstandig in hun levensonderhoud te voorzien. Dit betekent dat de gemeente ook in de toekomst free rider-gedrag niet accepteert en mensen die stelselmatig weigeren mee te werken aan het verbeteren van hun perspectief blijft aanpakken. Daarnaast wordt de

keuzevrijheid van inwoners begrensd door het gegeven dat de gemeente met de schaarse middelen voor re-integratie en participatie keuzes moet maken over hoe en voor wie dienstverlening wordt georganiseerd. In hoofdstuk 6 beschrijven wij de instrumenten waarvoor sprake is van een beleidsaanpassing of extra inspanning in de komende periode.

5.5 Vakmanschap en continuïteit in de begeleiding

Inwoners met een bijstandsuitkering bevinden zich in een kwetsbare en afhankelijke positie ten opzichte van de gemeente. Zij mogen rekenen op goede dienstverlening van de gemeente. Dat vraagt om vakmanschap, helemaal bij mensen met complexe problematiek. De gemeente Smallingerland is voor de hele organisatie reeds gestart met het vormgeven aan een professionele handelingscultuur van haar medewerkers. Het team Werk zal aanvullend daarop een kwaliteitsprogramma ontwikkelen, waarin aandacht wordt geschonken aan onder meer methodisch werken, reflectie op normen en waarden voor het eigen handelen, gestructureerde intervisie en vakgerichte opleidingen en trainingen.

Om de positie van inwoners ten opzichte van de gemeente te versterken, bieden wij inwoners in het brede sociaal domein ook de mogelijkheid om een beroep te doen op onafhankelijke cliëntondersteuning. Deze ondersteuning wordt geboden door Stichting MEE, Stichting Partisipaasje en Zorgbelang Fryslân. Zij geven inwoners informatie en advies, ondersteunen inwoners bij het verhelderen van hun vragen en vergezellen de inwoner soms bij een gesprek met de gemeente. Door de inzet van de cliëntondersteuner kunnen veel klachten en bezwaren van inwoners worden voorkomen. Wanneer er toch een klacht of bezwaar binnenkomt, dan gaan wij eerst in gesprek met de inwoner om te proberen het probleem op te lossen. Pas als dit niet lukt wordt de zaak in behandeling genomen door de onafhankelijke bezwaren of klachtencommissie.

Inwoners mogen ook rekenen op continuïteit in begeleiding. Om een vertrouwensband te kunnen opbouwen tussen werkzoekende en een consulent is het belangrijk dat iedere inwoner een vaste consulent als aanspreekpunt heeft en dat er zo weinig mogelijk wisselingen van consultants plaatsvinden. Wij richten onze werkprocessen hierop in en wij zorgen er voor dat een warme overdracht plaatsvindt, wanneer door bijzondere omstandigheden een wisseling van consulent toch onvermijdelijk is.

Continuïteit van begeleiding is ook van belang bij het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Zij hebben in de regel begeleiding op de werkplek nodig. Dit vergroot de kans op duurzaam resultaat. Om ook hier voor meer continuïteit te zorgen, gaat de gemeente het beleid voor jobcoaching aanpassen (zie hoofdstuk 6).

5.6 Werkgeversdienstverlening

Binnen de arbeidsmarktregio Fryslân zijn in goede samenwerking met regiogemeenten en het UWV al veel stappen gezet in de professionalisering van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Het regionale werkgevers-servicepunt Fryslân Werkt wordt door veel werkgevers ervaren als een professionele partner. Ook de samenwerking met werkgevers en vakbonden in het kader van de banenafpraak is constructief, ook al lopen we in de regio Fryslân op dit moment nog wat achter ten opzichte van de verwachte toename van het aantal BAB banen.

Het regionale werkgeversservicepunt richt zich momenteel op de matching van een brede groep uitkeringsgerechtigden van zowel het UWV (Ww, Wga/Wao, Wajong), gemeenten (Participatiewet) als SW-bedrijven (detacheringen en begeleid werken van SW-ers). De dienstverlening overlapt daarmee voor een deel met de bemiddeling door private partijen zoals uitzendbureaus. Dit geldt met name voor de doelgroepen met een verhoudingsgewijs kleine afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij een krappe arbeidsmarkt kan naar verwachting nog wat doelmatiger worden gewerkt wanneer meer wordt overgelaten aan en samengewerkt met de markt. Dat betekent dat de focus van het regionale werkgeversservicepunt nog meer zou moeten komen te liggen op de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking. Deze groep vraagt om een meer mensgerichte manier van matching en meer maatwerk zodat de werkgever zich kan richten op werk. Een belangrijke wens van werkgevers is om daarbij procedures te vereenvoudigen en regels te verminderen. Een dergelijke aanscherping van focus in de werkgeversbenadering vergt afspraken met de regionale partners en met uitzendbureaus.

Eenzelfde aanscherping is ook nodig voor het gezamenlijk door de Friese gemeenten en de provincie Fryslân ontwikkelde beleid op het gebied van Social Return on Investment (SROI), de Friese Eis. Het doel van SROI is ervoor te zorgen dat een investering door de gemeente concreet maatschappelijk rendement in de vorm van banen of stageplaatsen oplevert. De huidige Friese eis is onvoldoende toegesneden op het vergroten van de werkkansen van mensen met arbeidsbeperkingen. De gemeente Smallingerland zal dan ook verkennen of binnen de arbeidsmarktregio draagvlak bestaat voor het aanscherpen van de invulling van de SROI eis en voor een doeltreffender invulling van het SROI coördinatiepunt, zodat er meer kansen op werk komen voor mensen met een arbeidsbeperking⁴.

⁴ Het SROI coördinatiepunt ondersteunt de provincie Fryslân en de Friese gemeenten bij het uitvoeren van de Friese SROI eis door middel van het in stand houden van een IT-monitoringssysteem voor opdrachtgevers, opdrachtnemers en accountmanagers, het periodiek opleveren van monitoringscijfers, het periodiek organiseren van afstemming en intervisie tussen accountmanagers, inkopers en aanbestedingsjuristen en het voeren van het accountmanagement voor de provincie.

6. Verhogen van de uitstroom naar werk

6.1 Beoogde resultaten:

Wij willen in deze beleidsperiode de uitstroom naar werk verhogen naar 200 inwoners per jaar. Om dit te kunnen bereiken gaan wij de re-integratievoorzieningen versterken en verbreden. Daarbij willen wij de volgende resultaten behalen:

1. De aangeboden leerwerkplekken zijn effectiever;
2. De gemeente biedt meer opleidingsmogelijkheden aan op verschillende niveaus.
3. Er is een persoonlijk re-integratiebudget voor inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt;
4. Niet uitkeringsgerechtigden kunnen gemakkelijker gebruik maken van het re-integratieaanbod van de gemeente;
5. Er zijn passende re-integratievoorzieningen voor kwetsbare doelgroepen.

6.2 Effectieve leerwerkplekken

Leerwerkplekken zijn bedoeld voor inwoners met een korte of een middellange afstand tot de arbeidsmarkt, die onvoldoende over beroepsgerichte werkervaring beschikken of over algemene werknemersvaardigheden. De leerwerkplek heeft tot doel inwoners na een periode van het opdoen van algemene werknemersvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring te kunnen bemiddelen naar een reguliere baan, of wanneer dat niet mogelijk is naar een gesubsidieerde baan.

De gemeente Smallerland wil ervoor zorgen dat de leerwerkplekken effectiever worden en vaker leiden tot het verkrijgen van een betaalde baan. Om dit te realiseren zal in de komende jaren extra worden ingezet op het structureel ontwikkelen en aanbieden van leerwerktrajecten in kansrijke sectoren van de arbeidsmarkt. De gemeente biedt nu al in samenwerking met enkele grote werkgevers en opleidingsinstituten leerwerkplekken aan in de sectoren industrie en productie (elektrotechniek, installatietechniek, metaal, bouw en procestechniek), gezondheidszorg, de hout- en meubileringsindustrie, automatisering en ICT en in de sector schoonmaak⁵. Wij willen de samenwerking in deze sectoren versterken en uitbouwen. Dat doen wij door vanuit het lokale ondernemersloket en samen met het regionaal werkgeversservicepunt actief de bedrijven en onderwijspartners hiervoor te benaderen. Als wij de leerwerktrajecten financieel ondersteunen, dan verlangen wij dat de betrokken bedrijven een baangarantie bieden aan inwoners die succesvol een leerwerktraject hebben doorlopen. Wij willen het aantal leerplekken uitbreiden door ook afspraken te maken met ondernemers en bedrijven in andere kans-sectoren van de economie, zoals de sectoren opslag en transport, horeca, groothandel, commerciële dienstverlening en de sector landbouw, natuur en milieu. Wij streven er naar om jaarlijks 100 inwoners te laten instromen op een passende leerwerkplek.

Voordat wij mensen plaatsen op een leerwerktraject geven wij hen de gelegenheid om kennis te maken met de sector en/of de potentiële werkgever. Dit gebeurt door middel van banenmarkten, bedrijfsbezoeken en/of korte werkstages. Inwoners met een voorkeur voor een bepaalde sector en/of een bepaald beroep, kunnen vervolgens instromen in een traject, waarbij in sommige gevallen eerst nog een voorschakeltraject en/of een praktijkassessment plaatsvindt om een gerichtere beroepskeuze te kunnen maken en te kunnen beoordelen of de kandidaat naar verwachting in staat zal zijn om goed te functioneren op een werkplek.

⁵ In de sectoren industrie en productie zijn leerwerktrajecten beschikbaar bij o.a. Caparis (met Dok4), Philips Drachten, Leerbouwen, Cottus Heerenveen en DKD lasopleidingen. In de gezondheidszorg is OpStap ingericht samen met ZuidOostZorg. Houtbewerkingstrajecten worden aangeboden in samenwerking met Technopark Heerenveen. ICT opleidingen worden verzorgd samen met de gemeente Leeuwarden en er zijn diverse leerwerktrajecten op het gebied van schoonmaak bij Hectas, de Kwadrantgroep, ZOZ Schoonhuis, Aardema thuiszorg en Caparis (met Nivo).

6.3 Meer opleidingsmogelijkheden op verschillende niveaus

Een belangrijk probleem bij het invullen van vacatures is het feit dat de opleiding van werkzoekenden vaak niet aansluit bij de vraag die werkgevers stellen. Vooral voor werk in de belangrijkste sectoren in de arbeidsmarktregio Fryslân (techniek, bouw, ICT en zorg) is vaak een specifieke opleiding nodig. Om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen en zo uitstroom te vergroten, zal de gemeente de scholingsmogelijkheden voor inwoners die zijn aangewezen op ondersteuning vanuit de Participatiewet verruimen, ongeacht het reeds eerder behaalde opleidingsniveau.

Dit betekent dat de gemeente voor het toekennen van de voorziening scholing in het vervolg als voornaamste voorwaarde stelt dat het scholingstraject opleidt tot een beroep met arbeidsmarktperspectief. De scholing moet bij voorkeur plaats vinden in combinatie met een leerwerkplek in een van de kans-sectoren. De duur van de opleiding kan variëren van enkele maanden tot maximaal 4 jaar, afhankelijk van de sector en het beroep waarvoor de inwoner wordt opgeleid.

Scholing is ook in de toekomst alleen bedoeld voor inwoners die naar inschatting van het college onvoldoende toegerust zijn om de arbeidsmarkt te betreden en is alleen mogelijk met toestemming van de gemeente. Dit betekent onder meer dat inwoners met een middelbaar of hoger opleidingsniveau die moeilijk aan het werk komen als gevolg van verouderde diploma's, beperkte werkervaring of de veranderende vraag op de arbeidsmarkt, ook mogelijkheden krijgen aangeboden om zich om- her- of bij te scholen. Daarnaast bieden wij alleenstaande ouders die een ontheffing van de arbeidsplicht hebben ontvangen in verband met hun zorgtaken, de mogelijkheid om thuisopleidingen te volgen. Zij zijn immers gebaat bij een zo hoog mogelijk opleidingsniveau waardoor zij met relatief weinig uren uitkeringsonafhankelijk kunnen worden.

Voordat wij een opleiding aanbieden, onderzoeken wij of de inwoner voldoende gemotiveerd is en naar verwachting in staat zal zijn om de opleiding met succes te volgen. Bij twijfel over de motivatie, wijzen wij de inwoner op zijn verantwoordelijkheid om zich in te spannen voor het verbeteren van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Uiteraard streven wij er wel naar om de inwoner een opleiding aan te bieden die het beste aansluit bij zijn of haar interesse en die een reëel perspectief biedt op een betaalde baan.

De gemeente kent in beginsel geen voorziening scholing toe aan inwoners die nog een beroep kunnen doen op studiefinanciering (tot 30 jaar) of op het levenlanglerenkrediet. Het levenlanglerenkrediet is een regeling waarmee iedereen tot 55 jaar zich kan blijven ontwikkelen. Het geldt voor het hoger onderwijs (voltijds, deeltijd en duaal) en het mbo (voltijd BOL). Een uitzondering hierop geldt voor inwoners die niet over de bekwaamheden beschikken tot het behalen van een startkwalificatie door het volgen van regulier onderwijs.

6.4 Persoonlijk re-integratiebudget

De gemeente Smallingerland wil graag eigen ideeën belonen van inwoners bij het vinden van een baan. Daarom voert de gemeente Smallingerland een nieuwe voorziening in, namelijk het persoonlijk re-integratiebudget (PRB). Met een PRB bepaalt iemand zelf hoe hij/zij (weer) aan het werk gaat. De persoon krijgt hiermee meer eigen verantwoordelijkheid. Het college maakt wel regels over het gebruik van een PRB. Zo moet de deelnemer nog geen re-integratietraject volgen en moet hij of zij zelf een PRB aanvragen en een voldoende onderbouwd plan met concrete doelen indienen die leiden tot uitkeringsonafhankelijkheid. Inzet van het PRB is alleen mogelijk met toestemming van het college en vormt een onderdeel van het persoonlijk actieplan. Een PRB wordt per inwoner slechts één keer verleend en bedraagt maximaal € 2.500,- inclusief BTW. De gemeente stelt jaarlijks maximaal 20 persoonlijke re-integratiebudgetten beschikbaar.

6.5 Ruimer beleid voor niet uitkeringsgerechtigden

De gemeente is op grond van de Participatiewet ook verantwoordelijk voor de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-klant) en mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW'er). De doelgroep NUG kenmerkt zich door zijn diversiteit in opleiding, werkervaring, vaardigheden, taalniveau en sociale- en culturele achtergrond. De diversiteit leidt tot een verscheidenheid aan hulpvragen en ontwikkelingsbehoeften op gebied van taal, opleiding en werkervaring.

Hoewel het bieden van ondersteuning naar werk aan deze groep niet leidt tot besparingen op de totale uitkeringslast, kan dit wel een positief maatschappelijk effect hebben doordat het bijvoorbeeld zorgt voor minder schooluitval, het beter benutten van het arbeidspotentieel, het bestrijden van armoede en het voorkomen van instroom in de bijstand op langere termijn. Daarom staan alle re-integratie voorzieningen en -trajecten ook open voor deze doelgroep.

Om het gebruik van de dienstverlening door deze doelgroep te vergemakkelijken, zullen wij enkele belemmerende voorwaarden in onze lokale regelgeving gaan schrappen. Het gaat dan om de bepaling dat NUG-klanten een eigen bijdrage van 50% moeten leveren in de kosten van re-integratietrajecten wanneer het inkomen van het gezin hoger is dan 115% van het wettelijk minimumloon. Daarnaast schrappen wij de bepaling dat NUG-klanten en ANW'ers alleen in aanmerking komen voor een voorziening scholing, als zij zich beschikbaar blijven stellen voor de arbeidsmarkt voor ten minste 20 uur per week.

Door het schrappen van deze voorwaarden komen inwoners in aanmerking voor onze dienstverlening als zij:

- woonachtig zijn en ingeschreven staan bij de gemeente Smallingerland;
- tijdens begeleiding ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV (art 6, lid 1 onderdeel a van de Participatiewet); en
- geen uitkeringsgerechtigde zijn, tenzij zij een uitkering in het kader van de ANW ontvangen.

In principe wordt de NUG-klanten en ANW'ers op vrijwillige basis ondersteund bij het zoeken naar werk. De gemeente verwacht echter wel een serieuze inspanning van klanten. Het aannemen van een voorziening of begeleiding schept verplichtingen. Bij het niet of onvoldoende nakomen van deze verplichtingen kan besloten worden deze voorziening in te trekken en/of de begeleiding te beëindigen.

6.6 Passende voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen

Bepaalde groepen kwetsbare inwoners hebben specifieke voorzieningen nodig om stappen te kunnen zetten naar de arbeidsmarkt. Omdat het aantal inwoners met een langere afstand tot de arbeidsmarkt in de komende jaren zal toenemen, hebben de deelnemers aan de beleidsevaluatie in juni 2019 gevraagd om extra aandacht in het beleid voor deze kwetsbare doelgroepen. Zij staan centraal in deze paragraaf.

6.6.1 Mensen met een arbeidsbeperking

Onder deze groep vallen personen die een Wsw-dienstverband hebben, inwoners die zijn aangewezen op beschut werken en personen die vallen onder de Wet banenafspraken. Bij het instrument maatwerktrajecten rekenen wij tot de doelgroep ook mensen met problemen op meerdere levensterreinen die niet geïndiceerd zijn voor een BW of BAB baan.

Beleid Wsw

Smallingerland zet het huidige beleid voort. Wsw-medewerkers die in 2014 in vaste dienst waren, behouden hun baan. Caparis blijft deze groep cliënten begeleiden. Op den duur vermindert het aantal Wsw'ers omdat met de invoering van de Participatiewet geen instroom meer plaatsvindt (zie paragraaf 2.2). Personen uit deze doelgroep die nog mogelijkheden

hebben om door te groeien naar een meer reguliere werkplek, worden door Caparis gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Als gevolg van de gunstige Cao voor de sociale werkvoorziening en de vergrijzing van de populatie, zal er bij deze doelgroep nauwelijks nog sprake zijn van uitstroom naar een reguliere baan.

Beschut werken

Beschut werk is expliciet als instrument in de Participatiewet opgenomen vanuit het oogpunt dat er altijd personen zijn die wel loonwaarde hebben, maar deze loonwaarde uitsluitend in een beschutte werkomgeving kunnen realiseren. Het gaat hierbij om personen die een dusdanige mate van begeleiding en/of aanpassing(en) van het werk nodig hebben dat dit niet van een werkgever kan worden verwacht. De gemeente Smallerland zoekt voor iedere inwoner met een indicatie beschut werk een passende plek. Waar mogelijk bij een externe werkgever. De meeste kandidaten zullen echter naar verwachting een interne plek bij Caparis krijgen. Inwoners die ondanks hun indicatie niet in staat zijn om loonvormende arbeid uit te voeren, krijgen als alternatief Wmo geïndiceerde dagbesteding aangeboden.

Omdat het structurele budget dat de gemeente van het rijk ontvangt per beschutte werkplek onvoldoende is om de feitelijke kosten hiervan te dekken, zal de gemeente per saldo minder beschutte werkplekken realiseren dan de aantallen waarvan wordt uitgegaan in de ministeriële Regeling vaststelling aantallen beschut werk. Dit mag de gemeente doen, zolang de gemeente minder inwoners heeft met een beschutte werkindicatie. De gemeente zal dan ook als uitgangspunt voor haar beleid hanteren dat maximaal 75% van de in de ministeriële regeling vastgestelde aantallen beschut werk wordt gerealiseerd.

De gemeente streeft er naar om binnen 6 maanden na de vaststelling (middels een beschikking) dat de persoon tot de doelgroep beschut werk hoort, deze persoon geplaatst te hebben op een werkplek met een arbeidsovereenkomst op grond van het burgerlijk wetboek op basis van een vastgestelde loonwaarde. Wanneer er binnen deze periode geen baan bij een reguliere werkgever wordt gevonden, ontvangt de inwoner een aanbod voor een beschutte werkplek bij Caparis. De gemeente stelt voldoende financiële middelen beschikbaar om maximaal 7 beschutte werkplekken per jaar te realiseren. Wij verwachten van Caparis dat zij een persoonlijke aanpak hanteert, waarbij mensen kunnen kiezen uit meerdere werksoorten, en dat personen die dit wensen en over de capaciteiten beschikken, de kans krijgen om zo regulier als mogelijk te werken.

Baanafsprakbaan

Inwoners met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, vallen onder de banenafpraak. De gemeente verstrekt een loonkostensubsidie aan werkgevers die een inwoner met een arbeidsbeperking in dienst nemen. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon, tot een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon. Dit is vastgelegd in de Participatiewet en de gemeente heeft hierbij geen beleidsvrijheid.

Voordat een loonkostensubsidie kan worden ingezet, is een werkplek nodig waar een loonwaardemeting wordt gedaan. De invulling van de werkplek is gedurende maximaal drie maanden mogelijk met behoud van uitkering. Een tweede mogelijkheid is de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie. De invulling van een werkplek met behoud van uitkering voorafgaand aan de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie is gedurende één maand mogelijk. De gemeente zet in de komende jaren actief in op de acquisitie van vacatures voor deze doelgroep bij werkgevers die open staan voor mensen met arbeidsbeperkingen.

De gemeente streeft er naar om uitkeringsgerechtigden met een BAB indicatie binnen 6 maanden een leerwerkplek of een proefplaatsing te bieden bij een reguliere werkgever. Wanneer binnen deze termijn geen reguliere werkplek is gevonden, ontvangt de inwoner een aanbod voor een leerwerkplek of een tijdelijke BAB baan bij Caparis. De duur van een

tijdelijke BAB baan is maximaal één jaar met een eventuele verleningsmogelijkheid van maximaal nog één jaar en de omvang is minimaal het aantal uren dat nodig is om uitkeringsonafhankelijkheid te realiseren. Omdat niet alle inwoners met een tijdelijke BAB baan in staat zullen zijn om na 2 jaar uit te stromen naar een gesubsidieerde reguliere baan, stelt de gemeente voldoende financiële middelen beschikbaar om per jaar maximaal 7 vaste BAB banen te creëren bij Caparis. Deze banen worden zoveel mogelijk ingevuld bij de afdeling diensten (groen- schoonmaak en postbezorging). Hiermee kan de dienstverlening op deze gebieden op peil worden gehouden. De gemeente streeft ernaar om zoveel mogelijk diensten bij Caparis af te nemen, zodat de inzet van deze mensen meetelt voor de verplichte quotumregeling.

Beleid jobcoaching

Jobcoaching wordt ingezet op de werkplek bij werknemers die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking persoonlijke begeleiding nodig hebben. Het doel is om de werknemer zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren. Denk aan ondersteuning tijdens de inwerkperiode, het aanleren van handelingen en vaardigheden om werkzaamheden uit te voeren, gestructureerd werken en communiceren met collega's en leidinggevenden. De jobcoach informeert ook collega's op de werkplek zodat die de werknemer kunnen begeleiden en problemen kunnen oplossen. De jobcoaching kan worden verricht door een eigen jobcoach van de gemeente, een externe jobcoach en een interne jobcoach in dienst van de werkgever.

Uit onze interne analyse is naar voren gekomen dat ons beleid voor jobcoaching op dit moment niet voor alle inwoners toereikend is. Een jobcoach heeft op dit moment geen rol bij de bemiddeling naar werk en wordt pas ingezet vanaf de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst in werking treedt of de proefplaatsing start. Daarnaast zijn de looptijd van de begeleiding en de kosten per inwoner gelimiteerd. Bovendien is nu uitgesloten dat er voor dezelfde inwoner tegelijkertijd een eigen jobcoach wordt ingezet en een subsidie voor een interne jobcoach wordt gegeven. Omdat mensen met een arbeidsbeperking soms persoonlijke begeleiding nodig hebben bij het leggen van contacten met potentiële werkgevers en zij soms langdurig ondersteuning nodig hebben, willen wij ons beleid voor jobcoaching meer gaan toesnijden op de diversiteit in behoeften die zich in de praktijk voordoen. Ook willen wij Harrie Helpt-trainingen aanbieden bij werkgevers. Deze training is voor medewerkers die een collega met een arbeidshandicap op de werkvloer (gaan) begeleiden.

Maatwerktrajecten voor zorgcliënten

Zorgcliënten zijn inwoners die door diverse problemen vooralsnog geen loonwaarde kunnen genereren, maar die met extra hulpverlening en persoonlijke ondersteuning naar verwachting wel binnen 2 jaar naar werk, school of zelfstandig ondernemerschap kunnen worden begeleid. Deze mensen krijgen veelal alleen een ontheffing van de sollicitatieplicht maar zij worden wel verplicht om mee te werken aan hun eigen herstel. Het gaat om een diverse groep mensen met uiteenlopende opleidingsniveaus, en hulpvragen. Gedacht kan worden aan volwassenen met meerdere problemen die bedreigd worden met sociale uitsluiting (bv. verslaafde, dak- en thuisloze inwoners, inwoners met chronisch psychische klachten of autisme) en niet zelfredzame jongeren van 16 tot 27 jaar met problemen op meer gebieden.

Deze mensen krijgen sociale activeringstrajecten aangeboden die op maat voor hen worden gemaakt en waarbij integrale dienstverlening wordt aangeboden. De maatwerkplannen worden zoveel mogelijk door de consultants werk van de gemeente gemaakt en zij betrekken daarbij de kennis en expertise die beschikbaar is bij Carins en bij zorginstellingen. Voor de uitvoering van de plannen worden trajecten ingekocht bij externe partijen. Dit kunnen niet alleen erkende re-integratiebedrijven zijn, maar ook zorg- en welzijnsinstellingen, of een combinatie van deze instellingen en bedrijven. De gemeente stelt voldoende middelen beschikbaar om jaarlijks maximaal 50 maatwerktrajecten aan te kunnen bieden.

6.6.2 Statushouders

Gemeenten krijgen de regie op inburgering weer terug. Dit betekent dat de gemeente verantwoordelijk is voor de intake, inkoop en begeleiding van inburgeringsplichtigen. Het vereiste taalniveau wordt verhoogd van A2 naar B1. Dit niveau is nodig om een betere startpositie op de arbeidsmarkt te krijgen. Er wordt zo snel mogelijk gestart met een brede intake en afname van een leerbaarheidstoets om te komen tot een passend aanbod voor nieuwkomers. Er wordt een Persoonlijk Integratieplan (PIP) opgesteld waarin een van de drie leerroutes wordt vastgelegd. Alle leerroutes hebben zo veel mogelijke activering en participatie tot doel.

De B1-route is bedoeld voor nieuwkomers waarvan wij verwachten dat zij het vereiste taalniveau zullen behalen, arbeidsvaardigheden opdoen en kunnen doorstromen naar betaald werk. In de B1-route gaan wij focussen op een combinatie van taalonderwijs en een leerwerktraject. Doel is instroom op de arbeidsmarkt in kansrijke sectoren. In de onderwijsroute (voor nieuwkomers tot 28 jaar) wordt er een taalschakeltraject aangeboden. In dit traject is er naast intensieve aandacht voor Nederlandse taal, ook les in o.a. rekenen, Engels en studievoordigheden. Hiermee worden inburgeringsplichten voorbereid op instroom in vervolgonderwijs, op MBO-, HBO- en WO-niveau, waarmee de kans op een passende en volwaardige baan wordt vergroot. Voor inburgeringsplichten met een lage leerbaarheid en/of onderwijsachterstand wordt de Z-route ingezet. Nieuwkomers die het B1-taalniveau niet zullen halen, zullen wij een maatwerktraject aanbieden zodat zij op passende wijze kunnen deelnemen aan de maatschappij. Naast intensieve aandacht voor taal is er aandacht voor activering en participatie, zodat inburgering en re-integratie tegelijkertijd kunnen plaatsvinden. Om taal zoveel mogelijk in de praktijk te leren zullen leerwerktrajecten en taalondersteuning worden ingezet. De gemeente stelt voldoende middelen beschikbaar om jaarlijks 35 statushouders een integraal pakket aan integratie en re-integratievoorzieningen aan te kunnen bieden. In 2020 wordt een plan van aanpak gemaakt voor de invoering van de veranderopgave inburgering per 2021.

6.6.3 Langdurig werkloze ouderen

Zowel landelijk alsook in het gemeentelijk klantenbestand is sprake van een stijging van het aantal ouderen op de arbeidsmarkt. Inwoners vanaf 50 jaar die langer dan een jaar werkzoekend zijn, bieden wij gespecialiseerde begeleiding aan om een betere kans op de arbeidsmarkt te krijgen. Deze begeleiding bestaat, afhankelijk van de behoefte van de inwoner, uit individuele begeleiding bij de heroriëntatie op de arbeidsmarkt, solliciteren, bevorderen van computervaardigheden, scholing, netwerken, het benaderen en in contact komen met potentiële werkgevers. De individuele benadering is gericht op het versterken van het zelfvertrouwen en het benutten van aanwezige capaciteiten.

Omdat deze vorm van begeleiding veel capaciteit vergt en een gerichte benadering van werkgevers die open staan voor oudere werknemers, zal de gemeente deze voorziening veelal inkopen bij hierin gespecialiseerde re-integratiebureaus.

Voor uitkeringsgerechtigden ouder dan 60 jaar die geen kans meer maken om aan het werk te gaan, blijft de sollicitatieverplichting achterwege. Inwoners ouder dan 60 jaar die wel aan het werk willen, ondersteunen wij op vergelijkbare wijze (zie ook paragraaf 4.3). De gemeente stelt voldoende middelen beschikbaar om jaarlijks maximaal 20 maatwerktrajecten voor ouderen aan te kunnen bieden.

7. Meer mensen toeleiden naar maatschappelijke participatie

7.1 Beoogde resultaten:

Wij willen meer mensen toeleiden naar maatschappelijke participatie. Dit willen wij realiseren door het behalen van de volgende resultaten:

1. Inwoners kunnen eenvoudiger wisselen in de participatieketen.
2. De gemeente stimuleert en faciliteert maatschappelijke participatie.
3. Het ontheffingenbeleid van de gemeente sluit beter aan bij de kansen en mogelijkheden van mensen op werk en of maatschappelijke participatie.

7.2 Inwoners kunnen eenvoudiger wisselen in de participatieketen

Elk mens wil een loopbaanperspectief dat bij hem past. Daarom is het belangrijk dat mensen mee kunnen doen op de voor hen best passende plek, passend bij zijn mogelijkheden. Voor veel mensen is dat een reguliere baan, als dan niet in het kader van de banenafpraak, voor anderen is dat een beschutte werkplek of een plek in de (arbeidsmatige) dagbesteding op een moment het best passend. Als mensen zich dusdanig ontwikkelen dat een andere plek beter bij hen past, is het essentieel dat zij zich ook veilig genoeg voelen om die stap daadwerkelijk te zetten. De gemeente Smallerland wil dan ook bevorderen dat mensen met een uitkering op een dagbestedingsplek die kunnen werken eerder de stap naar een beschutte werkplek kunnen maken en dat zij weer terug kunnen vallen als het werken toch niet lukt. Ook willen wij het wisselen tussen een BW baan en een BAB baan vereenvoudigen.

Om de doorstroom van dagbesteding naar beschut werk te bevorderen, maken wij het mogelijk dat deze inwoners maximaal 2x een half jaar gebruik kunnen maken van de voorziening Jobcoaching zonder dat er sprake hoeft te zijn van een betaalde baan. Wel moet er sprake zijn van een geschikte leerwerkplek of een proefplaatsing bij een reguliere werkgever of bij Caparis en er moet een indicatieaanvraag worden ingediend bij het UWV. Wanneer uit de meting blijkt dat de inwoner in aanmerking komt voor een beschutte werkplek of een indicatie banenafpraakbaan, zal de gemeente hem ondersteunen naar een dergelijke werkplek. De gemeente streeft daarbij naar het bieden van continuïteit in de begeleiding van de inwoner. Als inwoners op een beschutte werkplek gaan werken en op een bepaald moment geven de werkgever en de inwoner onderbouwd aan dat het in de beschutte baan toch niet lukt, wil de gemeente het mogelijk maken dat de Wmo indicatie dagbesteding herleeft zonder een nieuw onderzoek door Carins. In het geval de inwoner zijn beschutte werkplek wil behouden, zal de gemeente eerst een herindicatie beschut werk aanvragen bij het UWV. In dat geval wordt de inwoner alleen een dagbestedingsplek aangeboden als uit het onderzoek blijkt dat de inwoner arbeidsongeschikt is.

De gemeente Smallerland realiseert zich dat voor de meeste mensen die een positief advies beschut werk krijgen, een beschutte werkplek de best passende plek is en zal blijven. Toch komt het voor dat er mensen zijn die zich zo ontwikkelen dat zij toe zijn aan een nieuwe stap. Dat geldt zeker voor mensen die op jonge leeftijd starten op een beschutte werkplek. Om de stap naar een banenafpraak kleiner en makkelijker te maken, zullen wij bevorderen dat mensen vanuit de beschutte werkplek, bijvoorbeeld door middel van detacheringen, makkelijker bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Het inrichten van beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers zal de stap naar een banenafpraak kleiner maken. Iemand kan dan vaker op dezelfde fysieke locatie aan het werk blijven. Dit is belangrijk voor mensen omdat zij hechten aan de vertrouwdheid van hun werkplek en hun collega's. De gemeente Smallerland wil samen met Caparis deze overgang voor mensen met een beschutte werkplek mogelijk maken en maakt hierover heldere afspraken. Om het terugvallen van een BAB baan naar een beschutte werkplek mogelijk te maken moet landelijk worden geregeld dat vervallen BW indicaties herleven. Het rijk onderzoekt de mogelijkheden hiervoor.

7.3 Stimuleren en faciliteren van maatschappelijke participatie

Welzijnswerk

De gemeente Smallingerland vindt het belangrijk dat ook inwoners die op langere termijn weinig kans hebben op een betaalde baan, kansen krijgen om zich te ontwikkelen en een waardevolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Daarom stimuleert de gemeente inwoners om (weer) daadwerkelijk te participeren. Daarbij maakt de gemeente in de eerste plaats gebruik van de expertise van Maatschappelijke Onderneming Smallingerland (MOS).

MOS biedt een vraaggericht aanbod van producten en diensten, waarbij de focus ligt op iemands eigen kracht en verantwoordelijkheid. MOS vraagt elke inwoner: wat kan jij, wat wil je en wat heb je nodig om mee te doen? Omdat meedoen voor iedereen iets anders betekent biedt MOS een aanbod op maat, waar mogelijk collectief en waar nodig individueel. Soms is het samenbrengen van mensen de sleutel, soms het aanleren van nieuwe vaardigheden. Soms is het zinvol iets langer met iemand op te trekken. Inwoners beslissen zelf of ze met MOS willen “samenwerken”. Wel is MOS altijd uitnodigend, ambitieus en een tikje brutaal. Zodat mensen nét over die drempel durven. Voorbeelden van diensten die MOS biedt zijn: Talent Centrum voor vrijwillige inzet, ondersteuning van vrijwilligersorganisaties, ondersteuning van trefpunten in wijken en dorpen, welkomtrajecten en tolkenpool voor vluchtelingen en individuele dienstverlening door ROEF medewerkers voor inwoners die tijdelijk extra ondersteuning nodig hebben bij o.a. het verzorgen van de administratie, het maken van afspraken met instanties en/of het verkrijgen van een sociaal netwerk.

Beleid participatieplaatsen

Wij willen de vrijwillige inzet voor wijken en dorpen en voor kwetsbare inwoners (o.a. maatjesprojecten) extra ondersteunen door jaarlijks maximaal 50 participatieplaatsen beschikbaar te stellen voor onze inwoners. De participatieplaatsen worden alleen op vrijwillige basis ingevuld door inwoners van 27 jaar en ouder met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De duur van een participatieplaats is maximaal 2 jaar en de omvang dient tussen de 16 en de 32 uur per week te bedragen. Bij de inzet van een participatieplaats wordt een schriftelijke overeenkomst gesloten tussen de inwoner, de organisatie waar hij/of zij gaat werken en de gemeente. Hierin wordt onder meer opgenomen:

- de persoonlijke (leer-)doelen van de persoon op de participatieplaats;
- een verklaring van de organisatie dat de persoon uitsluitend op additionele basis werkzaamheden gaat verrichten en er geen sprake is van verdringing van arbeid;
- de verplichting dat de organisatie de verplichte aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de persoon dient af te sluiten;
- de duur en de omvang van de overeenkomst;
- afspraken over de voortgang van de participatieplaats;
- dat er in geval van omstandigheden (o.a. verzuim van de persoon) direct afstemming plaatsvindt tussen de organisatie de persoon en het college.

De gemeente is op grond van de Participatiewet verplicht om inwoners die een participatieplaats vervullen steeds na een periode van zes maanden een premie te verstrekken. Zij ontvangen deze premie alleen als zijn naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende hebben meegewerkt aan het vergroten van hun kans op inschakeling in het arbeidsproces. De gemeente mag zelf de hoogte van de premie vaststellen tot een maximum van € 2.517,00 per jaar. De gemeente Smallingerland handhaaft het bestaande beleid om een premie van maximaal € 300,- per half jaar te verstrekken aan inwoners die een participatieplaats vervullen. Bij inwoners die niet beschikken over een startkwalificatie, wordt daarnaast binnen 6 maanden na aanvang van de participatieplaats onderzocht of scholing kan bijdragen aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Hoewel inwoners een participatieplaats op vrijwillige basis aanvaarden, verwacht de gemeente wel een serieuze inspanning van klanten. Het aannemen van een participatieplaats schept verplichtingen. Bij het niet of onvoldoende nakomen van deze verplichtingen, ontvangt de inwoner geen premie. Daarnaast kan besloten worden deze voorziening in te trekken.

Omdat de invulling van 50 participatieplaatsen veel inspanningen vereist op het gebied van organisatie, coördinatie en begeleiding van inwoners, stellen wij jaarlijks maximaal € 50.000,- beschikbaar aan MOS voor de uitvoering van deze taken. Van MOS verwachten wij dat zij daarbij samenwerkt met de vrijwilligersorganisaties die actief zijn voor kwetsbare inwoners.

Extra inzet voor project Belangrijk in de wijk

In 2015 is het project Belangrijk in de wijk gestart. Dit project had tot doel het persoonlijk benaderen en zo mogelijk en nodig activeren van inwoners met een ontheffing van de arbeidsverplichting op grond van de Participatiewet. Het project werd uitgevoerd door twee gebiedsteam medewerkers in samenwerking met MOS, in de wijken De Folgeren, De Swetten, Noord-Oost, Burmaniapark, Fennepark en Vrijburgh. Dit gebied viel onder het gebiedsteam 0-100. Uit een in 2017 uitgevoerde evaluatie kwam naar voren dat de persoonlijke benadering vanuit het project effectief was en er voor zorgde dat er met veel mensen contact kon worden gelegd die behoefte hadden aan hulpverlening en/of ondersteuning bij hun deelname aan de samenleving. De wens is dan ook om dit project te verbreden naar alle gebiedsteams en naar alle inwoners die baat kunnen hebben bij deze outreachende manier van werken vanuit de gebiedsteams. Om dit mogelijk te maken stelt de gemeente vanuit het Participatiebudget structureel € 48.000,- beschikbaar voor de versterking en verbreding van het project Belangrijk in de wijk door de gebiedsteams.

7.4 Herbeoordeling klanten met een ontheffing

De gemeente moet op grond van de Participatiewet een ontheffing verlenen van alle arbeidsverplichtingen aan inwoners die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn op grond van de criteria van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dat zijn mensen die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat zijn om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen (bij onze klanten gaat het meestal om het wettelijk minimumloon). Daarnaast bepaalt de Participatiewet dat de gemeente, als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, in individuele gevallen tijdelijk ontheffing kan verlenen van de sollicitatie verplichting en van de verplichting om een tegenprestatie te verrichten. De gemeente mag deze inwoners geen ontheffing verlenen van de verplichting om mee te werken aan hun re-integratie naar werk.

De gemeente Smallerland heeft in de afgelopen jaren veel tijdelijke ontheffingen om dringende redenen verleend aan mensen die door omstandigheden van medische en/of sociale aard tijdelijk of langdurig geen kans maken op betaald werk. Hoewel het geen zin heeft om deze mensen te verplichten tot deelname aan reguliere werktrajecten, kunnen en willen wij deze mensen wel op andere manieren ondersteunen bij het vergroten van hun arbeidsmogelijkheden. Werk bestaat immers niet alleen uit het verrichten van betaald werk, maar ook uit werkzaamheden die nut hebben voor diegene die de arbeid verricht, voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de maatschappij als geheel.

Omdat de gemeente Smallerland meer wil investeren in mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zal zij inwoners met een tijdelijke ontheffing in de komende jaren opnieuw gaan uitnodigen voor een gesprek. Hierbij wordt samen met de klant gekeken naar de mogelijkheden om aanwezige talenten alsnog te benutten. Wij streven er naar om op deze wijze het ontheffingenpercentage in de komende vier jaren terug te brengen van 35% naar 25% van de bijstandspopulatie.

8. Financiën, monitoring en bijstelling

8.1 Financiën

Voor de uitvoering van dit beleidsplan wordt een deel van de middelen ingezet die de gemeente ontvangt van het Rijk via de integratie-uitkering sociaal domein. In de onderstaande tabellen zijn meerjarenoverzichten opgenomen van de verwachte gemeentelijke budgetten en de uitgaven voor de uitvoering van de Wsw en de re-integratie in het kader van de Participatiewet. Bij ongewijzigd beleid zullen deze bedragen worden opgenomen in de jaarlijkse begroting van de gemeente Smallingerland.

Verwachte ontwikkeling Participatiebudget

Budget	2020	2021	2022	2023
Participatiewet	2.409.000	2.452.000	2.496.000	2.541.000
Sociale Werkvoorziening	11.812.000	11.753.000	11.695.000	11.631.000
Totaal	14.221.000	14.205.000	14.191.000	14.172.000

Verwachte uitgaven Participatiebudget

Uitgavenpost	2020	2021	2022	2023
Sociale Werkvoorziening ⁶	11.812.000	11.753.000	11.695.000	11.631.000
Kwaliteit team werk	185.000	185.000	185.000	185.000
Analyse instrumenten	140.000	140.000	140.000	140.000
Scholingsvoorzieningen	350.000	350.000	350.000	350.000
Werktrajecten en -voorzieningen	725.000	725.000	725.000	725.000
Werkpremies inwoners	250.000	270.000	290.000	310.000
Participatievoorzieningen	418.000	418.000	418.000	418.000
WIW, BW en BAB banen	294.000	427.000	560.000	693.000
Jobcoaching	200.000	204.000	208.000	212.000
Totaal	14.184.000	14.292.000	14.401.000	14.504.000

Uit de vorige tabel blijkt dat de kosten van de Wsw in de komende jaren slechts in beperkte mate zullen dalen. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat de Cao gerelateerde kosten van de sw medewerkers in de komende jaren zullen blijven stijgen. De afname van de kosten is onvoldoende om de stijgende kosten in de Participatiewet als gevolg van de instroom van nieuwe mensen met een arbeidsbeperking op te vangen. Omdat de gemeente Smallingerland het belangrijk vindt om te blijven investeren in alle doelgroepen van de Participatiewet en zij meer maatwerk wil aanbieden aan alle inwoners, zal zij in de komende jaren binnen het sociaal domein zoeken naar oplossingen, als de kosten inderdaad hoger uitvallen dan het door de raad beschikbaar gestelde Participatiebudget.

In het overzicht zijn niet de loonkostensubsidies verwerkt. Deze kosten worden betaald vanuit het BUIG budget, de specifieke uitkering die gemeenten ontvangen voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz. Hetzelfde geldt voor de kosten van de Cliëntenraad Smallingerland die vanuit een apart budget worden betaald.

8.2 Monitoring

Om de resultaten van ons beleid en de wijze van uitvoering te monitoren, maken wij gebruik van cliëntervaringsonderzoeken, evaluaties van bezwaar en beroepszaken en van ingediende klachten en van analyses van ons klantenbestand en resultaten.

⁶ De bedragen zijn gebaseerd op de begroting van Caparis en omvatten ook de kosten voor 11 sw-medewerkers die een dienstverband hebben bij de gemeente.

Cliëntervaringsonderzoek Participatiewet

Om een helder inzicht te krijgen in de ervaringen van inwoners met de dienstverlening en begeleiding op het gebied van de Participatiewet, willen wij een systeem van continumetingen van cliëntervaringen gaan invoeren. Dit betekent dat wij inwoners op enkele vaste momenten een vragenlijst toesturen over de toegang, deskundigheid, bejegening en effectiviteit van de dienstverlening die zij van of namens de gemeente ontvangen. Wij denken daarbij aan een uitvraag direct na het werkintakegesprek en zes maanden na de start van de uitvoering van een persoonlijk actieplan. Hiermee sluiten wij aan bij de cliëntervaringsonderzoeken die worden uitgevoerd voor de Wmo 2015 en de Jeugdwet.

Twee maal per jaar (1x in april en 1x in oktober) willen wij een rapportage laten opmaken van de periodiek verzamelde resultaten, zodat wij hiermee kunnen aansluiten bij de halfjaarrapportages voor het Sociaal Domein. We willen ook onderzoeken of het mogelijk is om de resultaten op te nemen in het dashboard systeem van de gemeente, zodat deze op elk moment zijn te raadplegen door een ieder die hierin is geïnteresseerd. De vragenlijsten voor de cliëntervaringsonderzoeken willen wij samen met de Cliëntenraad Smallerland en een in te huren onderzoeksbureau samenstellen, zodat relevante informatie wordt verkregen over effectiviteit en de kwaliteit van ons beleid en de uitvoering.

Evaluatie van bezwaar en beroepszaken en klachten

Jaarlijks worden door de gemeente een verslagen gemaakt van alle bezwaar- en beroepszaken en van alle klachten die bij de gemeente zijn binnengekomen. Zij geven onder meer inzicht in het aantal zaken dat is ingediend op het gebied van de Participatiewet en hoeveel van deze zaken gegrond of ongegrond zijn verklaard. Wanneer op bepaalde thema's veel bezwaren binnenkomen, dan worden deze signalen zowel besproken met de betrokken consultants alsook met de beleidsmedewerkers. Klachten over de bejegening van inwoners worden daarnaast altijd besproken met de leidinggevenden van de teams Werk en Inkomen. Op deze wijze is er structureel aandacht voor de verbetering van de dienstverlening op uitvoerend en beleidsniveau.

Analyses klantenbestand en resultaten

De gemeenteraad ontvangt twee maal per jaar een uitgebreide rapportage over de voortgang in het Sociaal Domein. Hierin zijn onder meer gegevens opgenomen over het klantenbestand van de Participatiewet, de ontwikkeling in inkomsten en uitgaven en de resultaten van de geboden ondersteuning naar werk en inkomen. Er wordt continu gestreefd naar het opnemen van informatie die het meest relevant is voor de evaluatie en bijstelling van het beleid. Zo nodig kunnen vervolganalyses worden uitgevoerd om meer gedetailleerde informatie te verkrijgen over bepaalde onderdelen van het gemeentelijk beleid.

8.3 Bijstelling

Dit richtinggevende Beleidsplan Focus op Werk is opgesteld voor de periode van 2020 tot 2024. Omdat de ontwikkelingen in het sociaal domein in deze periode niet stilstaan, en wij een verdergaande integrale dienstverlening nastreven, zijn tussentijdse bijstellingen van het beleid niet uitgesloten. Jaarlijks wordt een uitvoeringsplan gemaakt, waarin wij de activiteiten en concrete resultaten beschrijven die wij in dat betreffende jaar willen bereiken. Activiteiten die niet het gewenste resultaat opleveren worden in het daarop volgende jaar geschrapt, zodat er ruimte blijft om nieuwe dingen uit te proberen die ons dichterbij de gestelde beleidsdoelen brengen.

Bijlagen

Bijlage 1: Verslag van de bijeenkomst Beleidsplan Focus op Werk d.d.20 juni 2019;

Gehouden op donderdag 20 juni 2019, van 13.15 uur tot 16.30 uur, in de raadszaal van het gemeentehuis, Gauke Boelensstraat 2 in Drachten.

Inleiding

Op donderdag 20 juni jongstleden heeft de gemeente Smallerland een startbijeenkomst georganiseerd met leden van de Cliëntenraad Smallerland, inwoners, een delegatie van de Wmo Adviesraad Smallerland en medewerkers van de gemeente Smallerland voor het opstellen van het nieuwe Beleidsplan Focus op Werk.

Tijdens deze bijeenkomst hebben de deelnemers informatie en ideeën uitgewisseld over de huidige situatie, knelpunten en kansen voor de ondersteuning naar werk op grond van de Participatiewet. Daarbij is gewerkt in vier themagroepen. Daarnaast hebben alle deelnemers aangegeven welke uitgangspunten zij belangrijk of juist minder belangrijk vinden voor het nieuwe beleidsplan. Hierna worden de resultaten van de bijeenkomst kort weergegeven.

DEEL I: UITWISSELING VAN INFORMATIE OVER HUIDIGE SITUATIE, KNELPUNTEN EN KANSSEN VOOR DE ONDERSTEUNING NAAR WERK

Toelichting op de uitgevoerde analyses van de doelgroep van de Participatiewet, de effectiviteit van het huidige re-integratiebeleid, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, knelpunten en kansen voor de ondersteuning naar werk door de beleidsmedewerker van de gemeente. De power-point presentatie van dit onderdeel is in bijlage 1 (deel I) gevoegd.

Bijdrage van de Cliëntenraad Smallerland. Re-integratie kans of bedreiging, door de voorzitter van de Cliëntenraad. De power-point presentatie behorende bij dit onderdeel is als bijlage 2 gevoegd. De voorzitter van de cliëntenraad heeft aangegeven dat de cliëntenraad een enquête heeft uitgevoerd onder uitkeringsgerechtigden in Smallerland om tot haar bijdrage te kunnen komen. Nadere informatie over de opzet, uitvoering en resultaten van deze enquête zal de cliëntenraad nog mailen naar de beleidsmedewerker, ten behoeve van de voorbereiding van het nieuwe beleidsplan.

Brainstormsessie in themagroepen. Alle deelnemers hebben tijdens de bijeenkomst ideeën aandragen voor het verbeteren van de ondersteuning naar werk op vier thema's. Per thema zijn enkele vragen behandeld. Daarnaast was er ruimte voor de deelnemers om zelf onderwerpen aan te dragen en te bespreken. Hieronder volgt per themagroep een korte samenvatting van de bespreking.

Themagroep 1

Meer aandacht voor het voorkomen en beperken van uitkeringsafhankelijkheid

1. Wat kunnen inwoners zelf doen en wat kan de gemeente doen om te voorkomen dat inwoners afhankelijk worden van een bijstandsuitkering?

Samengevatte reactie: de deelnemende inwoners geven hierover zelf aan dat in de uitkering komen voor geen van allen een keuze was waar zij invloed op hadden. Allen zijn ingestroomd in een Participatiewet uitkering vanuit een UWV uitkering (ziektewet of WW). Als mogelijkheid wordt aangedragen dat het op orde hebben van het privé leven kan helpen om uit de uitkering te blijven; niet scheiden bijvoorbeeld.

In vervolg op voorstaande zou wellicht tijdig contact tussen het UWV en de afdeling Sociale Zaken over de inwoner kunnen worden gelegd om de door het UWV ingezette activiteiten te bespreken en daarop aan te sluiten.

2. Is de verplichte tegenprestatie naar uw mening een goed middel om uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen of te beperken en moet de gemeente hier meer werk van maken, zoals het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat verlangt van gemeenten? Hoe zou de gemeente naar uw mening moeten omgaan met de verplichte tegenprestatie?

Samengevatte reactie: verplicht is een woord dat direct weerstand oproept. Inwoners geven zelf aan dat stilzitten niet goed is; ritme houden en blijven participeren is belangrijk. Een tegenprestatie helpt mogelijk wel in de beperking van de duur van de uitkeringsafhankelijkheid. Voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid met een verplichte tegenprestatie is ons inziens niet mogelijk.

Zowel inwoners als consulenten geven aan niet veel te zien in het opleggen van verplichtingen hierin, dit leidt niet tot een goede verstandhouding en motivatie om uit de uitkering te stromen. Ook vrijwilligersorganisaties zullen niet staan te springen om ongemotiveerde vrijwillige krachten die gedwongen zijn ergens aan de slag te gaan.

Het advies van de themagroep over dit onderwerp is: geef de inwoner het gevoel dat er een keuze is en motiveer de inwoner. Geef de inwoner ruimte om zelf een maatschappelijk zinvolle activiteit te vinden. Er mag heus een verplichtend karakter zijn, maar gebruik dit niet als uitgangspunt.

Zijdelings wordt aangegeven dat het aanbod aan vrijwilligersactiviteiten niet altijd op het niveau van de inwoner wordt aangeboden. Een inwoner met leidinggevende vaardigheden geeft dit bijvoorbeeld aan; zij wordt mentaal onvoldoende uitgedaagd.

3. Laaggeletterdheid (grote moeite hebben met lezen, schrijven en rekenen, en vaak ook met digitale vaardigheden) beperkt de kans op werk. Hoe zou het team Werk kunnen bijdragen aan het signaleren en verminderen van laaggeletterdheid bij inwoners? Vindt u dat de gemeente een inwoner met een bijstandsuitkering moet verplichten om deel te nemen aan een taal- en/of rekentest als het vermoeden bestaat dat hij/zij laaggeletterd is?

Samengevatte reactie: ook hier wordt door de deelnemers aangegeven dat een verplichtend karakter niet leidt tot de gewenste resultaten. Motivatie is het sleutelwoord. Investeer in de relatie tussen cliënt en consulent.

4. Jongeren met een beperking en andere kwetsbare jongeren slagen er niet altijd in om een startkwalificatie te halen voor de arbeidsmarkt (diploma op HAVO/VWO of MBO 2 niveau). Wat zou de gemeente kunnen doen om te voorkomen dat deze jongeren thuis komen te zitten zonder werk?

Samengevatte reactie: Inwoners kunnen hierin niet veel aandragen; zij zitten zelf ook met vragen op het gebied van hulpverlening. Het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaten en de afdeling Sociale Zaken moeten elkaar goed blijven vinden om te komen tot een sluitende aanpak rond de jongere. Dit gaat al goed.

Een cliënt die vrijwilligerswerk doet en bij inwoners thuiskomt voor de invulling van formulieren, heeft een opmerking: zij constateert dat er best veel Wajong-ers zijn die in schrijnende omstandigheden verkeren. Het gaat dan om zaken als vervuiling en schulden in grote gezinnen, met jonge ouders met beperkingen. Er is geen hulpverlening en er zijn geen contacten (meer) met UWV of gemeente. De cliënt vraagt zich af waar zij terecht kan met

signalen of hoe deze mensen in beeld komen bij de gemeente. Zij komt slechts eenmalig en is geen hulpverlener, en heeft te maken met de AVG.

5. Een klein deel van de mensen met een WW uitkering krijgt na het beëindigen van de WW een bijstandsuitkering (6,3% oftewel 94 mensen in 2017 in Smallingerland, landelijk bedroeg dit percentage 4,6%). De doorstroom naar de bijstand is hoger dan gemiddeld bij alleenstaanden, ouderen en mensen die minder positief zijn over het vinden van een nieuwe baan. Wat zou de gemeente kunnen doen om doorstroom vanuit de WW naar de bijstand te beperken?

Samengevatte reactie: De gemeente zou uitvraag kunnen doen bij het UWV naar de ingezette re-integratiemiddelen tijdens de WW periode, zodat een sluitende aanpak kan worden vastgesteld. Voorkomen zou moeten worden dat inwoners instromen in de bijstand met een wachttijd voor oproep van re-integratie (zoals nu wel gebeurt door achterstanden).

Themagroep 2

Meer persoonlijke en intensieve begeleiding naar werk

1. Een goed persoonlijk contact tussen de consulenten werk en inwoners en het bieden van intensieve begeleiding leidt naar verwachting tot meer uitstroom uit de bijstand. Hiervoor moet meer tijd worden geïnvesteerd in het goed leren kennen van de klant, zodat concrete belemmeringen kunnen worden aangepakt en de juiste ondersteuning kan worden ingezet. De huidige formatie van de afdeling Sociale Zaken is hierop niet ingericht. Hoe zou de gemeente om moeten gaan met dit knelpunt?

Samengevatte reactie: de themagroep is van mening dat de gemeente meer consulenten werk zou moeten inschakelen zodat iedere consulent voldoende tijd heeft om de inwoners die hij/zij gaat ondersteunen goed te leren kennen en goed te kunnen begeleiden.

2. Hoe moet de begeleiding door de consulenten werk er uit zien?

Samengevatte reactie: de deelnemers vinden de volgende zaken van belang in de begeleiding door de consulenten werk: open/nieuwsgierige houding bij consulent, regelmatige contactmomenten, zowel in persoon alsook telefonisch en per mail; ondersteuning afstemmen op de behoefte en de wensen van de inwoner. Sommige inwoners willen zelf regie voeren op hun re-integratie, andere mensen hebben juist behoefte aan extra begeleiding. Duidelijke communicatie over rechten en plichten van inwoners; ook na uitstroom uit de uitkering een bel- contactmoment verzorgen, mits de inwoner dit op prijs stelt; betrokken en persoonlijk contact. Dit betekent o.a. dat brieven bij voorkeur pas worden gestuurd nadat inwoners hierover zijn geïnformeerd door hun consulent.

3. In sommige gevallen geven gesprekken binnen een kantoorsetting onvoldoende informatie om een goede inschatting te kunnen maken van iemands kansen en belemmeringen op werk. In die situaties zet de gemeente nu vaak het Darius assessment in als analyse instrument. Dit instrument wordt uitgevoerd bij en door Caparis. Dit roept soms weerstand op bij klanten. Hoe zou de gemeente hiermee om moeten gaan?

Samengevatte reactie: de themagroep is van mening dat Caparis kampt met een imago probleem. Voor een positiever imago zou het goed zijn dat de naam Stream vaker wordt gebruikt in plaats van Caparis.. Daarnaast kan weerstand mogelijk worden voorkomen door inwoners eerst een dag(deel) kennis te laten maken met Caparis. De ervaring leert namelijk dat de meeste mensen een stuk positiever zijn over dit bedrijf, zodra ze hiermee kennis hebben gemaakt. De meeste inwoners ervaren de structuur, de daginvulling en de sociale contacten die zij opdoen bij Caparis als prettig en zinvol. Voor inwoners die zich ook

na kennismaking niet thuis voelen bij Caparis, zou daarnaast een alternatief aanbod beschikbaar moeten zijn.

4. Voor iedere inwoner die een beroep doet op ondersteuning naar werk wordt een persoonlijk actieplan opgesteld. Dit plan bevat altijd een doelstelling, tijdsplanning, in te zetten instrumenten en te ondernemen activiteiten. Daarna start de begeleiding, monitoring en zo nodig bijstelling van het actieplan plaats. Vindt u dat de gemeente vanuit het oogpunt van het efficiënt inzetten van middelen grenzen moet stellen aan de tijdsduur en de intensiteit van de begeleiding, zodat bij het herhaaldelijk onsuccesvol doorlopen van de cyclus meer energie kan worden ingezet op inwoners die op dat moment wel stappen kunnen zetten? Hoe zou de gemeente ervoor kunnen zorgen dat de begeleiding effectief wordt ingezet?

Samengevatte reactie: de themagroep vindt dat de begeleiding vooral veel persoonlijker zou moeten worden en dit vereist vooral in het begin extra inzet van de consultants werk. Daarnaast speelt het probleem dat uitstroom naar werk niet altijd lonend is voor inwoners. Doordat hun loon soms gelijk is aan de bijstandsuitkering en zij problemen krijgen met toeslagen en belastingen zodra zij gaan werken. De gemeente zou dan ook moeten zoeken naar manieren om werk lonender te maken voor inwoners. Dat verhoogt de kans op uitstroom.

5. De gemeente heeft nu niet haar hele klantenbestand goed in beeld. Vindt u dat de gemeente ook actie moet ondernemen op het huidige klantenbestand, door voor deze inwoners gefaseerd nieuwe persoonlijke actieplannen op te stellen?

De themagroep heeft hier geen specifiek antwoord op gegeven. Wel is door de deelnemers in algemene zin aangegeven dat een regelarme ondersteuning naar Amsterdams model de voorkeur verdient boven het gedetailleerd vastleggen van allerlei zaken rondom de ondersteuning.

Themagroep 3

Versterking en verbreding van de re-integratievoorzieningen

1. Ondersteuning bieden met behulp van instrumenten is maatwerk. Om iedere inwoner passend te kunnen ondersteunen moeten we een breed palet van instrumenten kunnen inzetten. Daarnaast moeten de instrumenten zo effectief mogelijk zijn, zodat we meer mensen kunnen laten uitstromen uit de bijstand. Een van de kernvragen die wij moeten beantwoorden is wat gaat het team werk zelf doen, voor welke instrumenten zoeken we actief de samenwerking op met andere partners, en wat kopen we in bij marktpartijen. Vindt u bijvoorbeeld dat het team werk alleen haar corebusiness (het kennen van de klant en de regiovoering) intern moet organiseren en dat specialistische expertise en/of instrumenten moeten worden ingekocht? Hoe zouden de voorzieningen volgens u moeten worden georganiseerd?

Samengevatte reactie: de themagroep heeft geen mening geformuleerd over de manier waarop het aanbod van de re-integratievoorzieningen zou kunnen worden georganiseerd. Wel heeft de groep hier aangegeven dat zij van mening zijn dat er in het algemeen te weinig aanbod beschikbaar is voor hoger opgeleide inwoners. De gemeente zou deze leemte kunnen opvullen door voorzieningen aan te bieden waardoor mensen met een MBO niveau kunnen doorstromen naar functies op HBO niveau. Daarnaast heeft de themagroep aangegeven dat het gewenst is dat de gemeente de inkomensvrijlating voor alleenstaande ouders met parttime inkomsten op grond van artikel 31, lid 2, onder sub. r. Participatiewet altijd toepast, omdat hiermee wordt voorkomen dat alleenstaande ouders stoppen met werken en een achterstand oplopen op de arbeidsmarkt.

2. Welke voorzieningen zijn volgens u nodig om mensen goed te kunnen begeleiden naar regulier werk, naar onderwijs of zelfstandig ondernemerschap?

Samengevatte reactie: de gemeente zou zich moeten richten op het realiseren van meer proefplaatsingen bij bedrijven die kampen met personeelstekorten. Daarnaast zou de gemeente kunnen stimuleren dat meer inwoners worden geplaatst in Beroepsbegeleidende Leertrajecten (BBL) bij erkende leerbedrijven en leer-werkprojecten bij werkgevers die een baangarantie willen afgeven bij het succesvol doorlopen van deze projecten. Elk aanbod moet worden afgestemd op de situatie van de desbetreffende inwoner.

3. Welke voorzieningen zijn nodig om mensen met een beperking goed te kunnen begeleiden naar aangepast werk met ondersteuning?

Samengevatte reactie: de themagroep geeft aan dat professionals die deze mensen begeleiden in het kader van Wmo dagbesteding vaak goed zicht hebben op de (on)mogelijkheden van de cliënten op het gebied van fysieke belastbaarheid, cognitieve en sociale vaardigheden. Voor doorgroei van deze inwoners naar (vrijwilligers)werk zou goed gebruik moeten worden gemaakt van de kennis van deze professionals. Daarnaast zouden deze professionals ook kunnen worden ingezet voor de persoonlijke ondersteuning van deze cliënten bij het verkrijgen of behouden van werk.

4. Zou er volgens u specifiek aanbod moeten worden ontwikkeld voor kwetsbare doelgroepen? Zo ja waar denkt u dan aan?

Samengevatte reactie: de deelnemers zijn van mening dat het gewenst is dat er specifieke voorzieningen worden ontwikkeld en/of aangeboden aan kwetsbare doelgroepen. Hiervoor kan worden samengewerkt met ervaringsdeskundigen, professionals en met bureaus die beschikken over kennis en ervaring in het ondersteunen van specifieke doelgroepen.

5. Hoe zou de gemeente om moeten gaan met het gat dat nu bestaat tussen het huidige klantenbestand (gemiddeld genomen laag geschoold) en de vraag van werkgevers (vragen vaak hoger geschoold personeel)?

Samengevatte reactie: de deelnemers zijn van mening dat trajecten die bij Stream van Caparis worden aangeboden een goed middel zijn om het gat dat bestaat tussen aanbod en vraag naar werk te verkleinen. Stream biedt namelijk laagdrempelige, praktische opleidingen om op een hoger werkniveau te komen. Daarvoor is het wel nodig dat de gemeente duidelijke afspraken maakt met Stream over het aanbod voor elke klant en de gemeente goed monitort of de afspraken worden nagekomen en/of deze moeten worden bijgesteld in het belang van de inwoners die deze trajecten volgen.

Themagroep 4

Betere toeleiding naar andere vormen van maatschappelijke participatie voor inwoners met een minimale kans op betaald werk

1. Welke voorzieningen zijn nodig om mensen goed te kunnen ondersteunen die een zeer kleine kans hebben op een betaalde baan en die daardoor voorsnog niet bemiddelbaar zijn naar de arbeidsmarkt?

Samengevatte reactie van de deelnemers aan de themagroep: bij WMO dagbesteding moet een vervolg mogelijk zijn richting arbeidsmatig werken, dus ook werken aan arbeidsvaardigheden. Door het wegnemen van schotten tussen de WMO en de Participatiewet moet het voor inwoners makkelijker worden om zich te ontwikkelen richting

betaald werk, of om juist af te stromen richting dagbesteding (makkelijker schakelen in de keten). De gemeente zou zich goed moeten verdiepen in de mogelijkheden voor samenwerking tussen de gemeente en Carins op dit gebied, waarbij ook rekening wordt gehouden met de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Bij inwoners die vrijwilligerswerk verrichten via Talent van Maatschappelijke Onderneming Smallingerland, moet er ook meer aandacht komen voor de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden. Hierbij geldt verder hetzelfde als bij de samenwerking met Carins.

2. Vindt u dat de gemeente zou moeten investeren in participatieplaatsen voor deze mensen? Participatieplaatsen zijn onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling, die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Denk bv. aan het organiseren van activiteiten voor de buurt of lokale verenigingen, het bieden van praktische ondersteuning aan inwoners met een hulpvraag etc.

Samengevatte reactie: de themagroep denkt vooral aan het versterken van de rol van buurtcentra in de wijken en de samenwerking tussen MOS, WMO, Gebiedsteam en Sociale Zaken. Aandacht zou moeten worden besteed aan het beter zichtbaar maken wat in buurtcentra georganiseerd kan worden. Er zou goed aangesloten moeten worden bij de vraag van de bewoners, ook voor eenzame mensen. Inwoners zouden actief moeten worden benaderd hierover.

3. Vindt u dat de gemeente zou moeten investeren in het bieden van tijdelijke banen voor deze mensen, zodat zij werkervaring kunnen opdoen en hun kansen op een reguliere baan wordt vergroot? Zou de gemeente daarbij een onderscheid moeten maken tussen mensen met een arbeidsbeperking en mensen die om andere redenen een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt?

Samengevatte reactie: de themagroep vindt dat er geen onderscheid gemaakt moet worden zoals in de vraag wordt gesteld. Er moet van de persoon worden uitgegaan, dus maatwerk. Verder zien de deelnemers niet in hoe investeren in tijdelijke banen iets kan toevoegen aan duurzame uitstroom. Zij vragen zich daarbij af: hoe lang zou dat tijdelijke werk dan moeten duren, wat gebeurt er daarna met de inwoners en zijn er daarna garanties op een reguliere baan. De themagroep is van mening dat de gemeente geen tijdelijke banen moet creëren als zij de mensen daarna geen garantie op een vaste baan kan bieden.

4. Mensen met een ontheffing van de arbeidsverplichtingen die een (latente) behoefte hebben aan ondersteuning bij hun zelfstandige maatschappelijke participatie, worden toegeleid naar de gebiedsteams van Carins voor verdere ondersteuning. Hoe zou deze ondersteuning er moeten uitzien en vindt u dat de gemeente hier extra in moet investeren met middelen vanuit het Participatiebudget?

Samengevatte reactie: De themagroep verwijst hierbij naar de antwoorden bij vraag 1. Hoe het financiële plaatje eruit moet zien is voor de themagroep niet duidelijk.

5. De gemeente heeft procentueel veel meer mensen in haar bestand met een ontheffing dan andere gemeenten. Vindt u dat de gemeente hier actie op moet ondernemen om dit percentage te laten dalen? Zo ja wat voor maatregelen zou de gemeente daarvoor kunnen treffen?

Samengevatte reactie: de deelnemers zijn van mening dat er geen actie ondernomen moet worden. Het hoge percentage geeft juist aan dat de gemeente haar werk goed doet. Indien iemand vrijstelling moet hebben krijgt hij/zij dat bij de gemeente Smallingerland ook. Dat is niet bij alle gemeenten het geval.

DEEL II: HERIJKING VAN DE SMALLINGERLANDSE VISIE OP WERK

Na de pauze hebben de deelnemers vanuit de gemeente een korte toelichting gekregen op de visie, uitgangspunten en keuzes die zijn verwoord in de vorige beleidsnota Participatiewet "Meidwaan, Meedoen" van 9 december 2014. De power-point presentatie van dit onderdeel is in bijlage 1 (tweede deel) gevoegd.

Opdracht toekomstvisie op werk. Aan alle deelnemers is gevraagd om uit een lijst met 10 uitgangspunten voor het beleid 3 uitgangspunten te kiezen die zij belangrijk vinden voor het nieuwe beleid en maximaal 3 uitgangspunten die zij niet of minder belangrijk vinden. Iedere deelnemer kreeg daarnaast de ruimte om evt. uitgangspunten toe te voegen aan de lijst.

Top drie van meest gewaardeerde uitgangspunten:

1. Maatwerk (22 stemmen)

Wij bieden een op de individuele inwoner gerichte en aan zijn situatie aangepaste aanpak bij de ondersteuning naar werk. Dit betekent dat wij een breed palet aan instrumenten inzetten zodat ieder bewoner passend kan worden ondersteund en dat we ruimte bieden voor het uitproberen van nieuwe instrumenten. Daarnaast zoeken we de balans tussen het toepassen van wet- en regelgeving en het komen tot een passende oplossing, met oog voor het gewenste effect voor de inwoner.

2. Extra aandacht voor kwetsbare doelgroepen (20 stemmen)

Statushouders, mensen met arbeidsbeperkingen, langdurig oudere werklozen, mensen met psychische klachten en voortijdig schoolverlater hebben soms extra of specifieke ondersteuning nodig om een baan te kunnen bemachtigen en/of te behouden. Daarom is het belangrijk dat deze kwetsbare doelgroepen extra aandacht krijgen binnen het beleid.

3. Focus op werk (13 stemmen)

De essentie van ons werk is ondersteuning bieden richting werk, ondernemerschap of onderwijs. In de komende jaren richten wij ons met name op het verbeteren van de manier waarop wij inwoners ondersteunen bij het vinden van werk. Inwoners die geen startkwalificatie kunnen halen bieden wij werkervaringsplekken en praktijkgerichte opleidingen aan in kans-sectoren, met waar mogelijk een baangarantie. Daarvoor gaan we intensiever samenwerken met onze netwerkpartners.

Top drie van minst gewaardeerde uitgangspunten:

1. De kortste route naar werk (21 stemmen)

De Participatiewet verlangt dat inwoners zich inspannen om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Dit uitgangspunt en de schaarse middelen maken dat het belangrijk is dat de gemeente mensen via de snelste route begeleidt naar werk.

Opmerking door deelnemers: duurzame uitstroom is belangrijker dan de kortste route naar werk. Dit betekent onder meer dat de gemeente moet investeren in opleidingen voor mensen, zodat zij een betere kans maken op langdurige uitstroom uit de uitkering.

2. Kostenbeheersing (15 stemmen)

De gemeentelijke budgetten in het sociaal domein staan onder druk. Dit betekent dat wij ook bij de uitvoering van de Participatiewet oog moeten hebben voor het beheersen van de kosten. Dit doen wij op verschillende manieren, zoals door het stoppen met voorzieningen die niet effectief zijn, het stellen van grenzen aan de omvang, de duur of de intensiteit van de voorzieningen en het versterken van het methodisch werken, door het vastleggen van concrete doelen, tijdsplanningen, te ondernemen activiteiten en monitoring in onze relaties met inwoners en aanbieders van voorzieningen.

Opmerking door deelnemers: Kostenbeheersing is een gegeven voor de gemeente en niet zozeer een uitgangspunt waar we naar zouden moeten streven. Binnen de gegeven budgetten is het vooral zaak om te investeren in ondersteuning die werkt en te stoppen met inzet die geen vruchten afwerpt. Dat is vooral een kwestie van dingen uitproberen en bijstellen als dat nodig is.

3. Nazorg (7 stemmen)

Wij vinden het belangrijk dat mensen die zijn uitgestroomd uit de uitkering of die tijdelijke of langdurig worden ondersteund door Carins een beroep kunnen blijven doen op onze medewerkers als zij daar behoefte aan hebben. Dat is belangrijk voor het welzijn van inwoners en daarmee wordt mogelijk een terugval voorkomen. Daarom houden wij over een langere periode contact met onze inwoners, alsook met werkgevers en netwerkorganisaties die onze inwoners in dienst hebben en/of ondersteunen.

Toegevoegd uitgangspunt:

1. Samenwerking

De gemeente moet meer en intensiever samenwerken met externe partners, inclusief re-integratiebedrijven, om inwoners effectiever te begeleiden naar werk. Dit betekent onder meer dat de gemeente deze partners ook als gelijkwaardige partners moet zien en bejegenen en niet louter als opdrachtnemer van de gemeente.

Vervolg en afsluiting van de bijeenkomst

Tijdens de bijeenkomst heeft de beleidsmedewerker van de gemeente meegedeeld dat een verslag van deze bijeenkomst wordt gemaakt, welke zal wordt gemaild naar alle deelnemers aan de bijeenkomst. Daarnaast heeft de beleidsmedewerker verteld dat de gemeente er naar streeft om in september het eerste concept van het beleidsplan Focus op Werk klaar te hebben, zodat dit stuk kan worden gedeeld met alle deelnemers aan de bijeenkomst, het college en de gemeenteraad. Daarna volgt het formele besluitvormingsproces waarbij het college het beleidsplan in concept vaststelt, een formeel advies wordt gevraagd van de Cliëntenraad Smallerland en het stuk voor inspraak wordt vrijgegeven aan inwoners en andere belanghebbende organisaties. Tot slot stelt de gemeenteraad het nieuwe beleidsplan vast. Wanneer het besluitvormingsproces soepel verloopt, kan het beleidsplan nog voor het eind van dit jaar worden vastgesteld.

Bijlage 2: Verslag van inspraakreacties;
Volgt

Bijlage 3: Advies Cliëntenraad Smallingerland.
Volgt