

Plan van Aanpak

Werken, werken aan en meedoen!

Inhoud

1. Samenvatting	3
2. Aanleiding en achtergrond.....	5
3. Probleemstelling	5
4. Waar staan we nu?	6
5. Wat willen we bereiken?	7
6. Wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van re-integratie	7
7. Onze aanpak om de (arbeids)participatie te vergroten.....	7
7.1 Benadering vanuit perspectieven	8
7.1.1 <i>Perspectief ‘Werken’</i>	8
7.1.2 <i>Perspectief ‘Werken aan’</i>	9
7.1.3 <i>Perspectief ‘Meedoen’</i>	10
7.1.4 <i>schematisch overzicht van de perspectieven</i>	11
7.2 Extra aandacht voor alleenstaande ouders, vergunninghouders en inwoners met een arbeidsbeperking	11
7.2.1 <i>Inwoners die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen</i> 11	
7.2.2 <i>Alleenstaande ouders</i>	12
7.2.3 <i>Vergunninghouders</i>	12
7.3 Verbeteren van de kwaliteit van het klantbeeld	12
7.4 Verder ontwikkelen van het vakmanschap van klantmanagers	13
7.5 Versterken samenwerking met Werkgevers.....	14
7.6 De gemeente vervult als werkgever een voorbeeldfunctie.....	15
7.7 Meer aandacht voor het ontwikkelen van motivatie	16
7.8 Actief handhaven van verplichtingen	17
8. Wat gaat het kosten?.....	18
9. Hoe verder?	18

1. Samenvatting

De huidige arbeidsmarkt biedt kansen. Helaas zien we dat inwoners met een bijstandsuitkering hier nog niet optimaal van profiteren, met name de groep met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Om ook deze groep te stimuleren en te ondersteunen om naar vermogen mee te doen op onze arbeidsmarkt is een integrale aanpak nodig. In dit plan van aanpak 'werken, werken aan en meedoen' leest u welke maatregelen het college neemt om de (arbeids)participatie van onze inwoners met een bijstandsuitkering te vergroten.

Met het plan van aanpak introduceren we de benadering vanuit een drietal perspectieven. Het gaat om de perspectieven 'werken, werken aan en meedoen'. Deze methode biedt handvatten ons proces in te richten, onze (financiële) inzet te bepalen en gerichte samenwerking te zoeken met onze partners en (lokale) werkgevers. Hierdoor ontstaat een betere balans en wordt voorkomen dat een groot deel van onze inzet en beschikbare budget wordt ingezet op een relatief kleine groep inwoners.

Uniek in onze aanpak is dat wij de samenwerking opzoeken met de Erasmus Universiteit Rotterdam. Gedurende een onderzoeksperiode van 4 jaar onderzoeken, ondersteunen, bevorderen en monitoren zij de voortgang van de leer- en innovatieprocessen in onze uitvoering, met onze partners en werkgevers.

Hieronder samengevat een overzicht van de drie perspectieven en de bijbehorende maatregelen:

Perspectief 'werken'

De benadering is gericht op een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt door actieve bemiddeling naar werk en werkgerichte training. Het is bedoeld voor werkzoekenden met een relatief korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn naar schatting 50 tot 70 werkzoekenden per jaar.

Maatregelen:

- Verder ontwikkelen van de top-30 aanpak.
- Ontwikkelen van 'work-first'-trainingen in eigen huis.
- Transparant maken van ons werkzoekendenbestand voor werkgevers.
- Aanstellen van een jobcoach ter ondersteuning van de werkgever.
- Versterken van de samenwerking met (lokale) werkgevers.
- Vereenvoudiging aanvraagproces bij terugkeer in de bijstand na werkaanvaarding.
- Actief handhaven van verplichtingen.

Perspectief 'werken aan'

De benadering is gericht op de beweging richting een duurzame en bevredigende plaats op de arbeidsmarkt of een zinvolle dagbesteding. Het is bedoeld voor werkzoekenden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn naar schatting 280 tot 300 inwoners per jaar. Door zeer intensief met deze inwoners aan de slag te gaan, willen we een grotere groep inwoners klaar stomen voor de arbeidsmarkt.

Maatregelen:

- Verbeteren van het klantbeeld door het voeren van frequente, intensieve en persoonlijke gesprekken (FIP).
- De wijze van intake, diagnosestelling en het beheer (registratie) van het klantbeeld opnieuw inrichten.
- Vakmanschap van klantmanagers (verder) verbeteren.
- Verbetertraject professionaliseren schuldhulpverlening.
- Intensief trainings-/ coachingsprogramma.
- Regionaal ontwikkelen van bedrijfsscholen.

- Met (lokale) werkgevers creëren van leer-werkarrangementen.

Perspectief 'meedoen'

De benadering is gericht op verbetering van kwaliteit van leven en zinvolle (arbeidsmatige) dagbesteding. Door verbetering van de persoonlijke levenssituatie kan participatie op de arbeidsmarkt in de toekomst mogelijk worden. Het gaat om ongeveer 130 inwoners die als gevolg van (zwaarwegende) persoonlijke omstandigheden zijn ontheven van de arbeidsverplichtingen.

Maatregelen:

- Versterken ketensamenwerking rondom Participatie.
- Samenwerking Doel-GGZ optimaliseren.

En verder:

Vanwege de ontwikkelpotentie binnen de doelgroepen hebben we binnen onze aanpak extra aandacht voor de volgende doelgroepen:

- Inwoners die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijke minimumloon te verdienen.
- Alleenstaande ouders.
- Vergunninghouders.

2. Aanleiding en achtergrond

Onze gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Wij hebben de belangrijke taak inwoners met een bijstandsuitkering te begeleiden en ondersteunen in hun zoektocht naar werk óf waar werken (nog) niet mogelijk is, een andere zinvolle dagbesteding. Werken maakt immers zelfstandig en vitaal. Werk is niet alleen de manier om financieel door de tijd te komen. Een baan, ook als die (nog) niet betaald wordt, maakt dat inwoners een positie krijgen in de samenleving, zich kunnen ontplooiën, een sociaal leven hebben en het de gezondheidsbeleving en het welbevinden verbetert.

In het hoofdlijnenakkoord is het aan het werk helpen van inwoners met een bijstandsuitkering als speerpunt genoemd. Ook in speerpunt 4 van de uitvoeringsagenda 2018-2022 is de ambitie uitgesproken om in de komende bestuursperiode (nog) meer inwoners met een bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Hierbij gelden de uitgangspunten: werken, leren of ontwikkelen met de nadruk op motiveren of ondersteunen.

Het gaat al de goede kant op en ook de economische omstandigheden zijn gunstig. We hebben in het afgelopen jaar succesvol een aantal stappen gezet. Nu is het tijd om verder door te pakken, want er is nog meer werk aan de winkel. Zo hebben inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt onze specifieke aandacht nodig om de brug naar werk te kunnen slaan.

We beseffen ons terdege dat een deel van onze inwoners structureel aangewezen is en zal blijven op de bijstand. Zeker met de steeds hoger wordende eisen die aan werknemers worden gesteld en de zichtbaar groter wordende groep inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook aan deze inwoners willen wij recht doen. Onze inwoners moeten namelijk kunnen meedoen op een manier die past bij hun talenten en mogelijkheden.

Met de maatregelen genoemd in dit plan beogen we de (arbeids)participatie van onze inwoners te vergroten. Wij geloven er namelijk in dat meedoen gelukkiger maakt. Daarom: In Pijnacker-Nootdorp werken we, werken we aan en doen we mee!

Rest ons nog de gemeenteraad te bedanken voor hun grote betrokkenheid op dit dossier.

3. Probleemstelling

De arbeidsmarkt is sterk veranderd. Denk hierbij aan ontwikkelingen als afname van de baan zekerheid, flexibiliteit en verdringing aan de onderkant. In de huidige hoogconjunctuur is sprake van krapte op de arbeidsmarkt: er zijn veel openstaande vacatures en te weinig gekwalificeerd personeel. Vooral werkzoekenden met een korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt profiteren hiervan.

Kijkend naar ons uitkeringsbestand zien we dan ook dat de groep werkzoekenden met een korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt en verschuift naar een steeds groter wordende groep werkzoekenden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. We kunnen grofweg de volgende groepen onderscheiden: alleenstaande ouders, vergunninghouders, 50-plussers en inwoners met een arbeidsbeperking. Daarnaast is er nog het zogenoemde granieten bestand, bestaande uit inwoners die al lang tot heel lang in de bijstand zitten, vaak kampend met zogeheten multiproblemen waardoor ze niet of moeilijk aan het werk komen.

Deze groep is in Pijnacker-Nootdorp aanzienlijk. 60 % van ons bestand ontvangt langer dan 2 jaar een bijstandsuitkering. 44% zelfs langer dan 5 jaar. Onze klantmanagers en de accountmanagers van het werkgeversservicepunt ZHC ervaren dat het steeds moeilijker wordt om een 'match' te maken tussen een werkgever en een werkzoekende. Dit beeld bestaat landelijk. De cijfers van Divosa laten zien dat

er vooral uitstroom naar werk is onder inwoners die nog niet zo lang in de bijstand zitten. De cijfers van het CBS bevestigen dit beeld: de gemiddelde uitstroom naar werk van mensen die langer dan 2 jaar een bijstandsuitkering ontvangen is 5,1%. Voor mensen met een lage Human Capital Index¹ (ongeveer 75% van het totaal aantal inwoners met een bijstandsuitkering in onze gemeente) is deze kans zelfs nog kleiner, namelijk maar 4,0%.

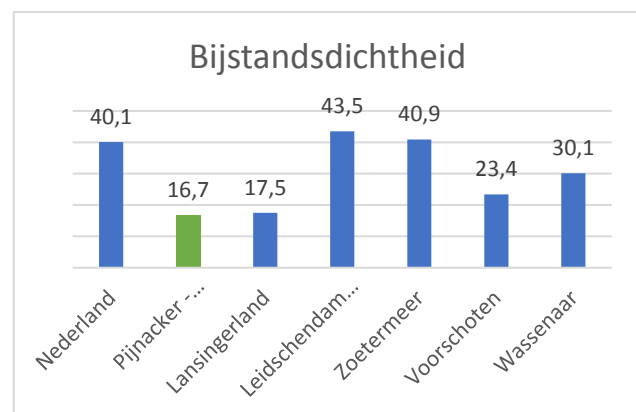
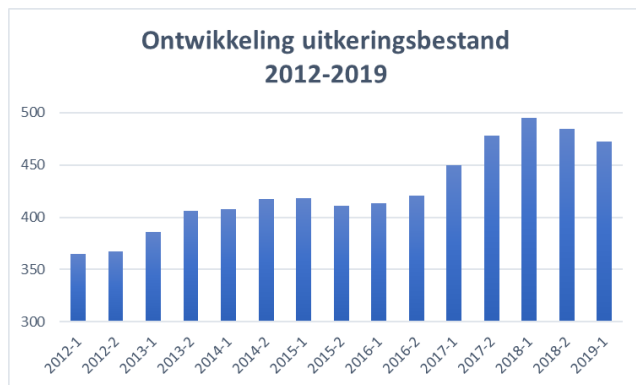
Tegelijkertijd zien we ook dat de huidige arbeidsmarkt kansen biedt. Werkgevers zijn, in hun zoektocht naar personeel, meer dan ooit bereid te investeren. Om ook de groep inwoners met een grote(re) afstand tot arbeidsmarkt te stimuleren en te ondersteunen om naar vermogen mee te doen is een integrale aanpak nodig. Een methode die is toegesneden op de verschillende individuen en handvatten biedt om belemmeringen die participatie in de weg staan stapsgewijs aan te pakken.

4. Waar staan we nu?

In de voorliggende jaren is ons bijstandsbestand gestegen. Door de economische recessie en de hoge taakstelling vergunninghouders is vaker een beroep gedaan op de bijstand. Tegelijkertijd was uitstroom richting de arbeidsmarkt een ingewikkelde opgave. In 2017 werd de gemeente geconfronteerd met een tekort op het bijstandsbudget (BUIG). Met een plan van aanpak en een financiële impuls van €100.000 voor de jaren 2018 en 2019 is een pakket aan maatregelen geïntroduceerd. Deze maatregelen moesten leiden tot tekortreductie BUIG door duurzame uitstroom. Het aantal inwoners dat naar werk is uitgestroomd is gestegen van 61 in 2017 naar 84 in 2018. Tevens is het tekort op het bijstandsbudget omgebogen naar een overschot. In 2019 zien we dat het bijstandsbestand is gestabiliseerd.

Verder verrichten 307 inwoners een tegenprestatie. Dat wil zeggen: zij werken parttime, volgen een traject/ opleiding of doen vrijwilligerswerk.

Onze gemeente kent een lage bijstandsdichtheid². Lager dan het landelijk gemiddelde en zelfs de laagste binnen onze regio. Ontwikkelingen als de hoge taakstelling vergunninghouders wegen zwaarder dan in een gemeente waar de bijstandsdichtheid hoger is. Overigens ligt het aantal huishoudens dat een beroep doet op een bijstandsuitkering rond het niveau van het wat op grond van het objectieve verdeelmodel³ mag worden verwacht.



¹ Inwoners met een goede opleiding, werkervaring en een stevig sociaal netwerk

² Het aantal uitkering per 1000 inwoners van 18 jaar en ouder

³ Een model dat gebaseerd op gemeentelijke en regionale kenmerken de hoogte van het BUIG-budget bepaald.

5. Wat willen we bereiken?

Onze hoofddoelstelling is de arbeidsparticipatie van inwoners te vergroten. Deze wordt uitgewerkt in een aantal sub. doelstellingen:

- Het bevorderen van uitstroom door inwoners aan het werk te helpen;
- Ontwikkelen van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- Bevorderen van (verdere) professionaliteit in de uitvoering;
- Leren en innoveren binnen de Participatiewet, waaronder integraliteitsbevordering.

In de bijlage geven we een overzicht van de doelstellingen en de beoogde resultaten.

6. Wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van re-integratie

Landelijk wordt onderzoek gedaan naar de effectiviteit van re-integratie. Dhr. Fenger, als hoogleraar verbonden aan de Erasmus Universiteit, is bij een aantal onderzoeken betrokken. Met dhr. Fenger is gesproken over de opgaven en ambities in onze gemeente.



Met de Erasmus Universiteit is overeengekomen dat zij de leer- en innovatieprocessen in onze uitvoering gedurende een periode van 4 jaar onderzoeken, ondersteunen, bevorderen en de voortgang monitoren. Dit door een combinatie van onderzoeks- en professionaliseringsactiviteiten met uitvoerders en managers.

In het perspectief van de Erasmus Universiteit zijn geen eenvoudige oplossingen voor het vergroten van de uitstroom naar werk van langdurig uitkeringsgerechtigden. Dit is een complex vraagstuk, dat vraagt om een aanpak waarin experimenteren, samenwerken, leren en bijsturen van de organisatie en de uitvoerende professionals centraal moeten staan. Het gebruik maken van bestaande kennis over effectieve aanpakken en de arbeidsmarkt en het met behulp van praktijkkennis en -ervaring verder ontwikkelen van deze kennis zijn daarbij van belang.

De kennis die binnen de Erasmus Universiteit aanwezig is en is opgedaan in andere onderzoeken en projecten over de regionale arbeidsmarkt, de effectiviteit van re-integratie en professionaliseringsvraagstukken zetten zij in om onze organisatie te ondersteunen, de beoogde leerprocessen te voeden en versterken.

De kern van het programma zijn de bijeenkomsten met groepen uitvoerders uit verschillende organisatieonderdelen. Daarnaast vinden 'leertafels' plaats met stakeholders van buiten de gemeentelijke organisatie, te weten: werkzoekenden, werkgevers en partnerorganisaties.

7. Onze aanpak om de (arbeids)participatie te vergroten

In deze paragraaf worden maatregelen beschreven waarmee we beogen de (arbeids) participatie te vergroten. Dit is geen eenvoudige opgave. Door de extra middelen die voor 2020 zijn toegekend kunnen wij deze uitdaging met beide handen aangrijpen! Kijkend naar de huidige situatie denken wij dat de grootste winst is te behalen door het intensiveren van ons klantcontact.

De eerste maatregel gaat dan ook over de benadering van klanten vanuit een drietal perspectieven. Deze perspectieven vormen de basis (de kapstok) van ons werkproces.

De overige maatregelen gaan over het innoveren, verbeteren van onze organisatie en het versterken van onze dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers. 'Als het ware de randvoorwaarden voor het werkproces'. Hierin worden concrete (verbeter)acties benoemd. Het gaat om de volgende maatregelen:

- Extra aandacht voor de doelgroepen inwoners met een arbeidsbeperking, alleenstaande ouders en vergunninghouders
- Verbeteren van de kwaliteit van het klantbeeld
- Verder ontwikkelen van het vakmanschap van klantmanagers
- Versterken van de samenwerking met werkgevers
- De gemeente vervult als werkgever een voorbeeldfunctie
- Meer aandacht voor de ontwikkeling van motivatie
- Actief handhaven van verplichtingen

7.1 Benadering vanuit perspectieven

Dhr. Fenger stelt: mensen die langdurig in de bijstand zitten zijn niet als u en ik. Deze mensen hebben te maken met (in hun ogen) complexe problemen die werk of activering in de weg staan. Vaak is er wel veranderbereidheid maar ook weinig zelfmanagement. Dhr. Fenger adviseert intensivering van persoonlijke aandacht vanuit een drietal perspectieven. Het gaat om de perspectieven 'werken, werken aan en meedoen'. De methode is ontwikkeld om belemmeringen die (arbeids)participatie in de weg staan stapsgewijs aan te pakken.

Wij hebben ons laten inspireren door de door hem geschetste methodiek en hebben deze methodiek vertaald naar onze organisatie. Op zich is de essentie van de methodiek niet nieuw. Wel biedt deze methode ons handvatten ons proces in te richten, onze (financiële) inzet te bepalen en gerichte samenwerking te zoeken met onze partners. Hierdoor ontstaat een betere balans en wordt voorkomen dat een groot deel van onze inzet en beschikbare budgetten wordt ingezet op een relatief kleine groep. Een laatste belangrijk element is dat wij hiermee onze klantmanagers weer in hun kracht zetten en hen de regie teruggeven.

In de onderstaande sub. paragrafen worden de perspectieven beschreven en afgesloten met een schematisch overzicht van het werkproces.

7.1.1 *Perspectief 'werken'*

De kern

Een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt faciliteren door bemiddeling naar werk en werkgerichte training.

Voor wie?

Werkzoekenden met een relatief korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die werkfit zijn, of dit met kleine interventies kunnen worden. Dit zijn naar schatting 50 tot 70 werkzoekenden per jaar. Dit is geen statische maar een dynamische groep. Ongeveer 1/3 van ons bijstandsbestand vernieuwt zich jaarlijks.

Interventiemodel

Het aanreiken van vacatures. Contact leggen en contact onderhouden met werkgevers. Ondersteuning bieden aan werkgevers. Kleine(re) interventies bij het wegnemen van belemmeringen

voorafgaand of tijdens een dienstverband. Motiverend coachen. Organiseren van banenmarkten en speedmeets. Bieden van begeleiding en ondersteuning hierbij. Intensieve en efficiënte samenwerking met het werkgeversservicepunt ZHC.

Relatie met de werkzoekende

Zoveel mogelijk groepsgewijs zodat werkzoekenden ervaringen met elkaar delen en gebruik maken van elkaars netwerk. Op basis van heldere afspraken en verwachtingen.

Werkzame bestanddelen

Contact zoeken en onderhouden met lokale werkgevers. Vacatures verzamelen, kortdurende beroepsgerichte trainingen, organiseren van banenmarkten en speedmeets.

Inzet Participatiebudget

We organiseren activiteiten en trainingen in het perspectief 'werken' zoveel mogelijk in eigen huis. We maken gebruik van bestaande initiatieven die zonder extra inzet vanuit het Participatiebudget bereikbaar zijn. Denk hierbij aan de werkacademie in Zoetermeer en regionale activiteiten vanuit Perspectief op Werk. Met uitzondering van de bijdrage aan het werkgeversservicepunt WSP-ZHC en de top-30 aanpak is de inzet van middelen uit het participatiebudget minimaal. De vraag op de arbeidsmarkt is zo groot dat voor inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt geen dure en langdurige re-integratietrajecten worden ingezet. Wel is een budget beschikbaar voor kleine(re) interventies om belemmeringen weg te nemen (zowel voorafgaand of tijdens werk).

In het perspectief 'werken' willen we onze top-30 aanpak verder ontwikkelen. Dit doen wij zo vroeg mogelijk in het proces, door directe aansluiting op het poortproces. Net als onze top-30 aanpak blijft onze benadering positief met de nadruk op mogelijkheden en talenten en het laten groeien van mensen. Het bieden van perspectief, benoemen van kansen, het bieden van ondersteuning en begeleiding bij vacatures, banenmarkten en speedmeets zijn immers succesvol gebleken ingrediënten voor een match tussen de werkzoekende en werkgever. Tegelijkertijd maken we heldere en duidelijke afspraken met werkzoekenden. Wanneer een werkzoekende tegenwerkt en positieve beïnvloeding niet werkt, zal consequent worden gehandhaafd.

7.1.2 Perspectief 'werken aan'

De kern

Bewegen richting duurzame en bevredigende plaatsing op de arbeidsmarkt of een zinvolle dagbesteding.

Voor wie?

Werkzoekenden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Deze werkzoekenden zijn nog niet werkfit. Hun kansen op participatie worden vergroot door verbetering van opleiding, vaardigheden, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling. Dit zijn naar schatting 280 – 300 bijstandsgerechtigden.

Interventiemodel

Frequente, intensieve en persoonlijke aandacht. Versterken van de intrinsieke motivatie. Opleiden. Leer-werkarrangementen. Vergroten van capaciteiten zodat meer functies bereikbaar worden. Interventies om belemmeringen weg te nemen. Bieden van de juiste instrumenten. Intensieve begeleiding. Doen wat nodig is.

Relatie met de werkzoekende

Met een integrale blik. Zowel groepsgewijs als individueel. Motiveren door inspireren en toekomst-kansen benadrukken.

Werkzame bestanddelen

Opleiden, leer-werktrajecten. Coachen. Stages. Ondersteuning op andere leefgebieden (bijvoorbeeld schuldhulpverlening of ggz-ondersteuning). Inzet jobcoach. Vrijwilligerswerk.

Inzet Participatiebudget

In inwoners binnen het perspectief 'werken aan' willen we zoveel mogelijk investeren. Dit doen wij door het intensiveren van persoonlijke aandacht maar ook door te investeren vanuit onze Participatiebudgetten. Bij implementatie van de maatregelen zal het huidige participatie/ re-integratie instrumentarium tegen het licht worden gehouden en worden afgezet tegen de behoefte van de doelgroep. De kennis en expertise die binnen de Erasmus Universiteit aanwezig is en is opgedaan in andere projecten willen we hierbij betrekken. Dit kan betekenen dat er ten aanzien van een aantal trajecten andere keuzes worden gemaakt.

Inwoners binnen het perspectief 'werken aan' hebben in de vorige beleidskaders periode niet altijd voldoende aandacht gehad. Dit tij willen wij keren. Door in hen te investeren willen wij ook deze groep in beweging krijgen om zo (op termijn) weer aansluiting te kunnen krijgen met de arbeidsmarkt of wanneer dit (nog) niet lukt een zinvolle dagbesteding of persoonlijke ontwikkeling. Het niveau en de problematiek binnen deze groep is divers. Vaak zien we een combinatie van persoonlijkheidskenmerken en (ervaren) problemen op verschillende leefgebieden. De invulling van de dienstverlening is daarom maatwerk. Vakmanschap en het juiste instrumentarium zijn nodig om dit maatwerk te kunnen leveren, maar ook het organiseren van ketens rondom het thema participatie. De gemeente wil hier in de dienstverlening sterker op gaan sturen.

7.1.3 Perspectief 'meedoen'

De kern

Verbetering van de kwaliteit van leven en zinvolle (arbeidsmatige)dagbesteding. Door verbetering van de persoonlijke levenssituatie kan participatie op de arbeidsmarkt in de toekomst mogelijk worden.

Voor wie?

Inwoners met een bijstandsuitkering van wie, vaak op advies van een arbeidsdeskundige van de GGD, is geoordeeld dat het verrichten van arbeid (nog) niet mogelijk is. Zij zijn ontheven van de arbeidsverplichtingen vanwege (zwaarwegende) persoonlijke omstandigheden. Dit zijn 140 bijstandsgerechtigden. Hiervan zijn 23 inwoners duurzaam vrijgesteld. Van hen is vastgesteld dat de arbeidsmarkt helemaal niet meer bereikbaar is.

Interventiemodel

Een passende (werk)omgeving, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Ondersteuning op andere leefgebieden. Wegnemen van persoonlijke barrières.

Relatie met de werkzoekende

Individueel. Ondersteuning door empathie en betekenisgeving. Ondersteuning door maatschappelijke- en zorgpartners.

Werkzame bestanddelen

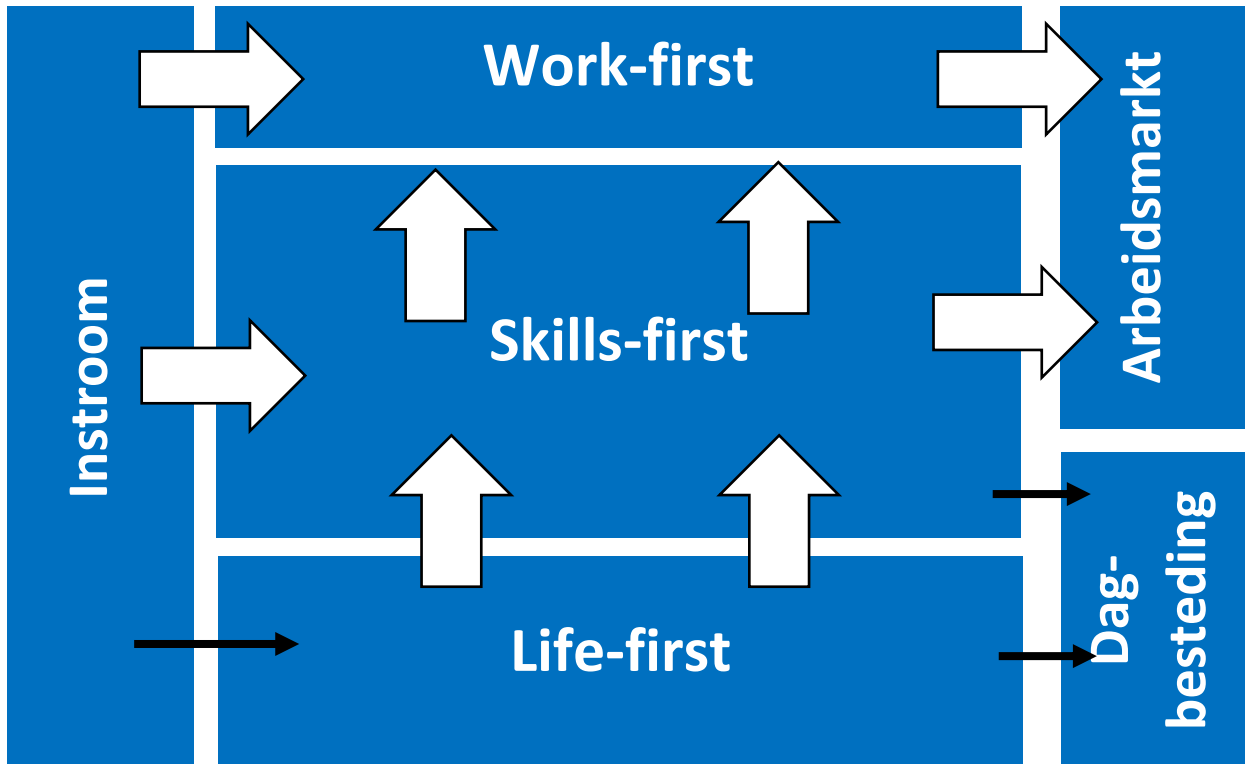
Vrijwilligerswerk. Zorg. Hulpverlening. Psychologische ondersteuning.

Inzet Participatiebudget

De investering uit het Participatiebudget zal vrij gering zijn. Deze inwoners zullen met name ondersteuning krijgen vanuit maatschappelijke- en zorgpartners. Onze inzet is er uiteraard wel op

gericht vinger aan de pols te houden bij het oplossen van de problematiek en de stap te maken naar het perspectief hierboven.

7.1.4 schematisch overzicht van de perspectieven



7.2 Extra aandacht voor alleenstaande ouders, vergunninghouders en inwoners met een arbeidsbeperking

We hebben bij onze aanpak extra aandacht voor de volgende doelgroepen:

1. Inwoners die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen
2. Alleenstaande ouders (met kinderen < 18 jaar)
3. Vergunninghouders

7.2.1 Inwoners die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen

Sinds 2015 ondersteunen wij een nieuwe doelgroep: inwoners die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijke minimumloon te verdienen (de voormalige doelgroepen Wajong en Wsw). Deze inwoners vallen onder de banenafpraak⁴. Vaak zijn aanpassingen op de werkplek of extra begeleiding nodig. Wanneer inwoners uitstromen blijft een (financiële) relatie met de gemeente bestaan in de vorm van loonkostensubsidie. Deze groep zal de komende jaren groter worden. Daarnaast zien we ook een toenemende vraag naar beschutte werkplekken.

Dienstverlening aan deze doelgroep is intensief. Zowel qua middelen als capaciteit. Dit geldt voor beschermt werk. Maar ook plaatsing op regulier werk (naar loonwaarde) vergt hoge uitvoerings- en begeleidingskosten. Door processen voor indicering voor de banenafpraak, bemiddeling en jobcoaching. Deze inspanningen werpen wel hun vruchten af. Door samenwerking in het netwerk rond

⁴ Ieder jaar moeten de werkgevers en de overheid zorgen voor een vastgesteld aantal banen voor inwoners met een arbeidsbeperking

deze jongeren, heeft de gemeente samen met scholen iedereen in beeld en kan gepaste ondersteuning worden geboden.

Zonder ondersteuning kunnen deze inwoners de stap richting werk niet maken. Het risico op afhankelijkheid is voor hen daarom groot. Daarom blijven wij (extra) in deze groep investeren.

7.2.2 *Alleenstaande ouders*

Uit onderzoek blijkt dat de alleenstaande ouders een groep is met (verborgen) arbeids- en ontwikkelpotentie. Een verklaring hiervoor is dat (vaak vrouwelijke) alleenstaande ouders in een bijstandssituatie terecht komen die niet direct het gevolg is van werkloosheid. Vaak nog voordat zij hun arbeids- en ontwikkelpotentie volledig benut hebben. In de komende periode gaan we vol inzetten op de groep alleenstaande ouders. Om het toekomstperspectief voor deze ouders én hun kinderen te verbeteren. Dit gaan wij doen door een combinatie van acties: motiveren door goede voorlichting over de kansen op financiële voortuitgang, afspraken maken met kinderopvangorganisaties en scholen voor tussenschoolse opvang, aanpakken van schuldenproblematiek. Met input uit de FIP gesprekken willen instrumenten ontwikkelen waar deze doelgroep echt behoefte aan heeft

7.2.3 *Vergunninghouders*

Bij vergunninghouders is de taalbarrière vaak een reden waarom zij hun kennis, kunde en kwalificaties die zij in hun geboorteland hebben opgedaan (nog) niet kunnen inzetten. Met het plan van aanpak statushouders sociaal domein wordt volop ingezet op participatie van vergunninghouders in onze gemeente. Deze aanpak heeft ertoe geleid dat steeds meer vergunninghouders de weg naar werk weten te vinden. Onze inzet op deze groep gaat dan ook onverminderd door.

Met de decentralisatie van de Wet Inburgering gaan wij het leren van de Nederlandse taal dichterbij organiseren. Waar mogelijk direct gekoppeld aan werk. In 2019 wordt een plan opgesteld hoe wij ons op deze nieuwe taak gaan voorbereiden en welke mogelijkheden er zijn om hiermee te experimenteren. Met de gemeenten Rijswijk, Delft, Midden-Delfland en Westland is een subsidie-aanvraag voorbereid voor het uitvoeren van een pilot: 'brede intake/ persoonlijk inburgeringsplan PIP' (één van de verplichte onderdelen van de Wet inburgering). In deze pilot wordt met vergunninghouders binnen 6 weken na huisvesting een plan opgesteld en afspraken gemaakt over de periode van inburgering. Dit plan vormt de basis voor vervolgspraken.

7.3 *Verbeteren van de kwaliteit van het klantbeeld*

Wij hebben inwoners met een korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt goed in beeld (perspectief 'meedoen'). Zij worden regelmatig gesproken en intensief begeleid vanuit de top-30 benadering. Daarnaast is regelmatig contact met de accountmanagers van het werkgeversservicepunt WSP-ZHC. Dit is anders voor inwoners met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt (perspectieven 'werken aan' en 'meedoen'). Uiteraard is er contact met de gemeente maar dit is minder frequent. Het niveau en de problematiek binnen deze groep is divers. Vaak zien we een combinatie van persoonlijkheidskenmerken en (ervaren) problemen op verschillende leefgebieden.

Maatregelen om het klantbeeld te verbeteren:

Om ook een goed beeld te krijgen van de competenties en motivatie van *inwoners met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt* gaan we frequente, intensieve en persoonlijke (FIP) gesprekken voeren. Inwoners worden vier keer per jaar intensief gesproken over hun (on)mogelijkheden, ambities en (ervaren) barrières om deze ambities te verwezenlijken. De gesprekken worden gestructureerd aan de hand van de zes leefgebieden die in het sociaal domein centraal staan. In het eerste gesprek

wordt een beeld gevormd van de situatie en worden vervolgspraken gemaakt. De vervolgspraken bouwen voort op het eerste gesprek.

De uitvoeringsafdeling wil de komende periode een grote kwaliteitsslag maken door de wijze van intake, diagnosestelling en het beheer (registratie) van het klantbeeld opnieuw in te richten. Met name de registratie en de voortgang van de FIP gesprekken is van belang.

Ook In de regionale doe-agenda Perspectief op Werk zijn 'het klant in beeld' en 'het transparant maken van de bestanden' belangrijke uitgangspunten. Op welke wijze de gemeentelijke bestanden transparant worden gemaakt voor werkgevers zal regionaal een keuze worden gemaakt.⁵ Hierbij wordt ook gekeken naar de kans om de rol van de werkzoekende zelf daarbij te vergroten en de aansluiting bij de behoefte van werkgevers te verbeteren. In de komende periode zullen deze gesprekken plaatsvinden. Onze gemeente is uiteraard bij deze gesprekken vertegenwoordigd.

7.4 Verder ontwikkelen van het vakmanschap van klantmanagers

De Participatiewet wordt uitgevoerd binnen het team Participatie. Onze klantmanagers werken integraal. Dat wil zeggen: zij zijn verantwoordelijk voor de rechtmatige verstrekking van uitkeringen (inkomen) en voor het naar werk begeleiden van onze inwoners (werk). Inventarisatie levert op dat 80% van de werkzaamheden van onze klantmanagers bestaat uit inkomensgerelateerde zaken (aanvragen levensonderhoud, bijzondere bijstand, vakantieaanvragen, heronderzoeken, verrekenen van inkomsten, beëindigingen etc.). Veel van onze klantmanagers hebben dan ook veel affiniteit met het 'juridische' deel van hun werkzaamheden. Kennis van de arbeidsmarkt is hierdoor niet altijd optimaal. Dit staat op gespannen voet met de gevraagde inzet op het dossier participatie en re-integratie.

Daarbij komt dat verschillende doelgroepen zoals vergunninghouders, werkzoekenden met een arbeidsbeperking en toenemende multi-problematiek meer inzet vragen. Ook vraagt dit om gespecialiseerde kennis. Kijkend naar onze organisatie zien we dat al veel expertise en vakmanschap aanwezig is, maar dat deze niet altijd wordt benut.

De keuze om vanuit de drie perspectieven te werken vraagt om versterking van het vakmanschap.

Maatregelen het vakmanschap (verder) te verbeteren:

De klantmanagers worden met een training voorbereid op de uitgangspunten en gesprekstechnieken voor het voeren van de FIP gesprekken. Deze training richt zich met name op het vergroten van de motivatie en het vermogen om de klant in beweging te krijgen vanuit verschillende leefgebieden en hierover regie te voeren. Maar ook over het maken van heldere vervolgspraken met een duidelijke opvolging.

Werken vanuit de drie perspectieven vraagt om herinrichting van onze interne organisatie en taakvelden. Hiervoor zijn de eerste lijnen uitgezet. Het uitgangspunt is dat het aan het werk helpen van werkzoekenden een grotere rol krijgt (zowel in kwaliteit als kwantiteit). De top-30 benadering wordt structureel ingebed in onze organisatie, waardoor gespecialiseerde werkconsulenten intensief met de groep inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag gaan. Waar

⁵ Op korte termijn worden verkennende gesprekken gevoerd over Hallo Werk! Dit is een matchingsplatform dat werkzoekenden van gemeenten en werkgevers direct met elkaar in contact brengt. De gemeente Den-Haag werkt hier inmiddels mee, en ook de gemeente Rotterdam overweegt aanschaf.

het gaat om efficiënter werken zijn al een aantal stappen gezet. Vanaf 1 juli dit jaar werken we met een digitale aanvraagmodule I-participatie. Dit moet een flinke tijdsbesparing opleveren.

Ter bevordering van integraal werken zijn we recent gestart met de leergang 'De Effectieve Klantmanager Sociaal Domein'. Deze opleiding wordt gevolgd door klantmanagers uit verschillende specialisaties. Doelstelling is hen didactisch, inhoudelijk en kwalitatief te trainen tot een effectief en efficiënt werkende professional in het Sociaal Domein. Door het volgen van de leergang zijn zij in staat met andere professionals én met de burger tot integrale oplossingen te komen m.b.t. een gerezen probleem.

Momenteel wordt gewerkt aan het verbetertraject professionaliseren schuldhulpverlening. Onderdeel hiervan is het weer in eigen beheer uitvoeren van de wettelijke taak. Hiervoor hebben wij nu nog een inkooprelatie bij de gemeente Zoetermeer. De verwachting is dat wij per 1 januari 2020 als NVVK-gecertificeerde organisatie zelfstandig uitvoering kunnen geven aan het hele pakket aan taken met betrekking tot schuldhulpverlening: van vroegsignalering tot minnelijke schuldregelingen. In 2020 willen we starten met een pilot waarin we een aantal uitkeringsgerechtigden met schulden richting werk begeleiden en monitoren (uiteraard na de fase van stabilisatie). Deze pilot kent een belangrijk lerend component: wat heeft deze groep nodig?, welke motivatie is er (niet) om de stap richting werk te zetten? en wat vraagt dat van onze dienstverlening?

7.5 Versterken samenwerking met Werkgevers

Onze werkgeversdienstverlening is regionaal georganiseerd via het werkgeversservicepunt ZHC. De dienstverlening richt zich op branches⁶, functies en gemotiveerde werkgevers waar onze werkzoekenden goed werk kunnen vinden. Zij bieden dienstverlening op maat, aantrekkelijke arrangementen en snelle levering van kandidaten. Werkgeversservicepunt onderhoudt contact met 87 werkgevers uit Pijnacker-Nootdorp. Regionaal is dit een veelvoud hiervan.

Om het resultaat te vergroten willen we de samenwerking met werkgevers verder versterken. Ook rijksoverheid onderschrijft de noodzaak voor samenwerking. In 2019 hebben VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, VNG, G4, G40, MBO Raad, UWV, OCW, SZW een intentieverklaring ondertekend om iedereen die aangewezen is op werk aan de basis van de arbeidsmarkt (die aan de slag wil en met ondersteuning kan werken) via Perspectief op Werk wordt geholpen. Per arbeidsmarkt wordt een financiële impuls beschikbaar gesteld. Met een regionaal actieplan kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij SZW.

Met VNO-NCW, de gemeenten in de arbeidsmarktregio, het werkgeversservicepunt en het UWV is een regionaal actieplan opgesteld. Het actieplan bevat maatregelen voor:

- Verbetering aansluiting op de arbeidsmarkt
- Optimaliseren van de aansluiting tussen de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening
- Stimuleren van de inclusieve arbeidsmarkt

Na goedkeuring van SZW zal het actieplan in de uitvoeringsorganisaties en bij werkgevers in de regio landen.

Om werkgevers te ondersteunen bij het in dienst nemen van inwoners met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt is een (boven)regionale toolbox beschikbaar. Deze bevat instrumenten zoals loonkostensubsidie, inzet van een jobcoach, aanpassing van de werkplek of proefplaatsing etc. Ons

⁶ Bouw, Techniek, Groen, Grijs, Tuinbouw, Horeca, Leisure, Detailhandel, Overheid, Productie, Transport, Logistiek, Zorg, ICT, Dienstverlening, Facilitair, Uitzenden.

werkgeversservicepunt ZHC maakt gebruik van een kandidaten-app waarin profielen van werkzoekenden worden ontsloten. Uit de georganiseerde ondernemersconferentie blijkt dat het beschikbare instrumentarium en de dienstverlening van ons werkgeversservicepunt niet altijd bekend zijn. De input uit de conferentie is daarom eveneens met de managers van het werkgeversservicepunt ZHC besproken. Met hen wordt verder uitgewerkt hoe we (nog) meer werkgevers uit onze gemeente kunnen bereiken en betrekken. Ook wordt onze bereikbaarheid voor werkgevers hierin meegenomen. Onze afdeling communicatie wordt hierbij betrokken.

Maatregelen voor versterken van de samenwerking werkgevers

Binnen zijn/haar branche heeft elke werkgever een vaste accountmanager van het werkgeversservicepunt ZHC als aanspreekpunt. Deze accountmanager zorgt voor bemiddeling naar werk van inwoners met een bijstandsuitkering. Op onze uitvoeringsafdeling is recent een medewerker aangesteld (één aanspreekpunt) als schakel tussen de klantmanagers en het werkgeversservicepunt en lokale werkgevers. Daarnaast wordt in de komende periode ingezet op versterking van de samenwerking tussen Werk & Inkomen en Economische zaken. In september staat hiervoor een grote (start)bijeenkomst gepland. Ook wordt in 2020 wordt een plan van aanpak dienstverlening aan ondernemers opgeleverd.

Specifiek voor de doelgroep arbeidsbeperkten is in 2018 een jobcoach aangesteld. Deze ondersteunt werkgevers en begeleidt werknemers gedurende het dienstverband. In het 'reguliere' bijstandsbestand is in toenemende mate sprake van problemen op meerdere leefgebieden. Om de kans op succesvolle matches te vergroten is ook voor deze groep behoefte aan een jobcoach. Deze behoefte kwam ook naar voren tijdens de ondernemersconferentie. Wij gaan een deel van de impulsmiddelen Perspectief op Werk inzetten om een extra jobcoach aan te stellen. Deze jobcoaches tezamen dragen tevens bij aan de continuïteit in de dienstverlening.

De ondernemersconferentie is door de werkgevers als positief ervaren. Enerzijds om kennis te delen en anderzijds te horen welke mogelijkheden er zijn. Ook heeft deze conferentie waardevolle informatie opgeleverd voor de gemeente. We beschouwen de conferentie als startschot om hier structureel vorm aan te geven. Op korte termijn gaan wij hier met een (vertegenwoordiging) van werkgevers handen en voeten aan geven om te komen tot een gezamenlijke agenda.

7.6 De gemeente vervult als werkgever een voorbeeldfunctie

In het verlengde van de vorige paragraaf kijken wij ook naar onze eigen rol als werkgever. Als overheidsorganisatie vervullen wij immers een voorbeeldfunctie. Hierbij geldt: goed voorbeeld doet volgen. Waar het gaat om inclusie en kansen bieden is ook de gemeente Pijnacker-Nootdorp een grote lokale werkgever.

Wij vervullen onze voorbeeldrol momenteel door ons als goede en inclusieve werkgever te tonen. Wij lopen regionaal voorop bij het vervullen van de banenafpraak. Ook bij inkoop en aanbestedingen geven we het goede voorbeeld door structureel en op innovatieve wijze social return toe te passen⁷. Recent heeft het college het verbetervoorstel SROI en de bijbehorende (uitvoerings-)richtlijnen vastgesteld. Dit moet nog een extra impuls geven. We werken bij de uitvoering van SROI nauw samen met de gemeenten Lansingerland en Zoetermeer.

⁷ SROI betekent letterlijk iets teruggeven aan de samenleving. Bij gunning van inkoop of en/of een aanbesteding wordt aan werkgevers gevraagd een deel van de opdracht in te zetten bij arbeidsmarkttoeleiding van onze doelgroep

Mogelijkheden voor onze gemeente als werkgever

We beseffen ons terdege dat het bieden van werk en begeleiding aan werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt extra inspanningen van de werkgever vraagt. Lokale werkgevers die zich extra inspannen willen we daarom graag belonen. In de komende periode gaan we onderzoeken of en hoe we hier vorm aan kunnen geven (bijvoorbeeld door het invoeren van een keurmerk⁸ ‘maatschappelijk betrokken ondernemen’ welke voordelen voor de ondernemer kan opleveren, zoals voorrang bij aanbestedingen, extra publiciteit etc.).

Waar het gaat om het activeren en motiveren is behoefte aan leer-werkplekken waar inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt ervaring kunnen opdoen. Het uitgangspunt van leer-werktrajecten is dat leren boven productie gaat. Wij gaan met afdelingshoofden verkennen of zij mogelijkheden zien om leer-werkplekken in onze organisatie beschikbaar te stellen of te creëren.

7.7 Meer aandacht voor het ontwikkelen van motivatie

Uit onderzoek blijkt dat het ontwikkelen en onderhouden van de motivatie van een werkzoekende één van de belangrijkste succesfactoren van re-integratie is. Het gaat daarom in een traject altijd om een combinatie van het bevorderen van vaardigheden en het stap-voor-stap bevorderen van motivatie. Dit geldt extra voor werkzoekenden die (nog) moeite hebben motivatie te vinden. Dat is geen homogene groep. Er zijn inwoners die geholpen willen worden maar zich niet zo uiten. Er zijn inwoners die in multi-problematiek verzeild zijn geraakt en daardoor pas weer kunnen meedoen als die opeenstapeling van problemen is verminderd. Of denk aan oudere werkzoekenden die hun hele leven hard gewerkt hebben, hun baan verloren hebben en weinig vertrouwen hebben dat werkgevers nog op hen zitten te wachten. En helaas zijn er ook ‘notoire niet-willers’ die best zouden kunnen, maar zich onvoldoende inspannen om uit de uitkering te geraken.

Wanneer werk in beeld komt kunnen werkzoekenden opzien tegen (ontmoedigd worden door) extra kosten die gemaakt moeten worden in verband met werk, administratieve rompslomp (huur-, zorg- en/of kinder-opvangtoeslag) of het indienen van een nieuwe aanvraag wanneer het dienstverband eindigt. Deze problematiek heeft nadrukkelijk de aandacht van het college. Aan de uitvoeringsafdeling wordt gevraagd om creatief om te blijven gaan met de kosten die kunnen ontstaan bij werkaanvaarding en mee te denken in oplossingen (denk bijvoorbeeld aan een overbrugging voor reiskosten tot het eerste salaris).

Maatregelen om motivatie te ontwikkelen en te onderhouden

Een vraag die regelmatig wordt gesteld is: hoeveel ga ik verdienen? En wat betekent dit voor mijn toeslagen? Daarom is het van belang dat een werkzoekende die naar werk uitstroomt een reëel beeld heeft van de inkomensgevolgen en de juiste stappen zet. We gaan op zoek naar een instrument om de werkzoekenden hierbij te ondersteunen (bijvoorbeeld een rekeninstrument of een checklist ‘ik ga aan het werk, wat nu?’).

Belangrijker nog: we willen terugkeer in de bijstand na werkaanvaarding vereenvoudigen. De komende periode brengen we de speelruimte in kaart en gaan op zoek naar voorbeelden in den lande.

⁸ De gemeente Zoetermeer gebruikt het zogenaamde SEBO-keurmerk

In navolging van de gemeente Rotterdam willen wij een deel van onze werkzoekenden een intensief trainings- /coachingsprogramma aanbieden⁹. Tijdens dit programma krijgen werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt inzicht in wie zij zijn en wat zij willen. De training helpt om dromen om te zetten in haalbare doelen. Én worden er handvatten aangereikt om (weer) actief deel te gaan uitmaken van de samenleving en het arbeidsproces. Daarmee creëren zij voor zichzelf een nieuw toekomstperspectief. De training wordt afgesloten met een zelf geschreven toekomstplan. Dit plan vormt de basis voor verdere participatie.

Binnen het bijstandsbestand signaleren we in toenemende mate geestelijke problematiek. In de komende periode wordt de samenwerking met Doel-GGZ geoptimaliseerd. We gaan o.a. resultaat afspraken maken over de inzet van TOP (Traject Oriëntatie op Participatie)- en re-integratie-trajecten bij de inloop.

7.8 Actief handhaven van verplichtingen

Het recht op bijstand is het laatste vangnet van ons stelsel van sociale zekerheid. Dit stelsel is gebaseerd op solidariteit, het bevorderen van de zelfredzaamheid en gelijkwaardigheid. Om ondermijning van het solidariteitsstelsel te voorkomen zijn voorwaarden gekoppeld aan het recht op bijstand. Wij handhaven deze voorwaarden en plichten in lijn met de wettelijke kaders. Deze zijn strikt en streng waar het gaat om fraude en bieden enige ruimte bij de handhaving van verplichtingen. Waar werken moet lonen, mag tegenwerken niet lonen. Wij verlangen van onze inwoners dat zij werken aan het overwinnen van hun barrières en kansen benutten die hen in staat stellen (op termijn) weer in eigen levensonderhoud te voorzien.

Om duurzaam effect te sorteren is het belangrijk dat inwoners stappen zetten op basis van hun intrinsieke motivatie. In andere woorden: wanneer werkzoekenden autonome keuzes maken in hun participatie is de kans van (duurzaam) slagen het grootst. Onze uitgangshouding naar de werkzoekenden is daarom autonomie geven en de hen uitdagen realistische stappen te zetten. Wij ondersteunen hierbij. Wanneer blijkt dat sprake is van onwil wordt gewerkt aan het wegnemen van weerstand. Als een deelnemer echt niet wil en blijft tegenwerken komt sanctioneren in beeld. Kortom: eerst 'autonome keuzes', dan beïnvloeden via positieve aandacht ('de wortel') en zo nodig als laatste 'de stok'. Dit laatste is geen wassen neus.

Voor handhaving van de Participatiewet bestond een inkooprelatie met de gemeente Zoetermeer. Door ontbinding van deze overeenkomst en het aanstellen van een handhaver hebben wij deze taak dichterbij georganiseerd. Op korte termijn wordt een uitvoeringsplan handhaving vastgesteld op basis waarvan wij deze taak (verder) gaan optimaleren.

⁹ In samenwerking met Star-trainingen is de gemeente Rotterdam een 'je bent het waard' offensief gestart, met als onderdeel een intensief trainingsprogramma 'reset youreself'.

8. Wat gaat het kosten?

Hieronder treft u een begroting aan voor het jaar 2020. Deze begroting is op hoofdlijnen. Bij de implementatie van de maatregelen zal een concreter beeld ontstaan over de benodigde inzet van middelen binnen de drie perspectieven. Als uit dit beeld naar voren komt dat (een deel) van de incidenteel beschikbare middelen structureel nodig zijn om de ingezette acties te continueren dan komen we hier bij de raad op terug.

Beschikbaar budget		
Participatiebudget	€ 500.503	
Extra budget (voor het jaar 2020)	€ 225.000	
<i>totaal</i>	€ 725.000	€ 725.000
Uitgaven	Uitgaven	
Kwartiermaker (implementatiemanager)	€ 75.000	
Onderzoek Erasmus Universiteit	€ 20.000	
<i>Totaal</i>	€ 95.000	€ 95.000 -/-
<u><i>Perspectief 'werken'</i></u>		
Bijdrage werkgeversservicepunt	€ 70.000	
Work-first activiteiten	€ 75.000	
<i>Totaal</i>	€ 145.000	€ 145.000 -/-
<u><i>Perspectief 'werken aan'</i></u>		
Jobcoach arbeidsbeperkten	€ 60.000	
Jobcoach regulier	€ 60.000	
Participatie/ re-integratie instrumenten	€ 325.000	
<i>Totaal</i>	€ 445.000	€ 445.000 -/-
<u><i>Perspectief 'meedoen'</i></u>		
Participatie instrumenten	€ 40.000	€ 40.000 -/-
Totaal		€ 0

9. Hoe verder?

De genoemde maatregelen vragen om aanpassing van zowel werkwijze als organisatie. De (verbeter)maatregelen worden projectmatig aangepakt. Implementatie van het nieuwe werkproces zal de grootste operatie zijn. De nieuwe werkmethode vraagt om een gedegen voorbereiding aan de voorkant. Daarnaast moet een goede follow-up worden georganiseerd. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van onze kernteams en maatschappelijke partners.

De maatregelen moeten eerst goed geïmplementeerd zijn voor het effect kan worden gemeten. Over de voortgang van de maatregelen en de inzet van de budgetten zal via de P&C cyclus worden gerapporteerd. Met het jaarverslag Participatie verantwoorden we de uitgaven met betrekking tot de ingezette trajecten. Daarnaast wordt in Q1 2021 een rapportage opgesteld waarin uitgebreider wordt ingegaan op de voortgang en eventuele bijsturing.

Bijlage 1: Doelstellingen en resultaten

In deze bijlage geven we een overzicht van de doelstellingen in het Plan van Aanpak 'Werken, werken aan en meedoen' en de beoogde resultaten die we willen bereiken aan het einde van de collegeperiode.

Wat willen we bereiken?

Onze hoofddoelstelling is de arbeidsparticipatie van inwoners met een bijstandsuitkering te vergroten.

Subdoelstellingen

- Het bevorderen van uitstroom door inwoners aan het werk te helpen.
- Ontwikkelen van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Bevorderen van (verdere) professionaliteit in de uitvoering.
- Leren en innoveren binnen de Participatiewet, waaronder integraliteitsbevordering.

Resultaten per subdoelstelling

Het bevorderen van uitstroom door inwoners aan het werk te helpen.

- Verminderde uitkeringsafhankelijkheid
- Vergroten van het inkomen wat iemand zelf verdient

Ontwikkelen van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- Stimuleren en motiveren van inwoners om (vrijwilligers)werk te doen
- Zo groot mogelijke benutting van de beschikbare arbeidscapaciteit

Bevorderen van (verdere) professionaliteit in de uitvoering.

- Opleiden van klantmanagers
- Kwaliteit van het klantbeeld verbeteren
- Gerichtte werkgeversbenadering op lokale werkgevers

Leren en innoveren binnen de Participatiewet, waaronder integraliteitsbevordering.

- Gebruik maken van interne expertise binnen het sociaal
- Samenwerken met de Erasmus Universiteit in een onderzoeksopzet gedurende een periode van 4 jaar

Normen per doelstelling

Het bevorderen van uitstroom door inwoners aan het werk te helpen.

- 10% meer uitstroom naar werk (of ander inkomen) ten opzichte van het meerjarig uitstroompercentage¹⁰
- 10% meer deeltijdwerk (of ander inkomen) ten opzichte van het meerjarig percentage deeltijdwerk

Ontwikkelen van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- Met frequente intensieve en persoonlijke (FIP) werken aan het wegnemen belemmeringen¹¹
- Plaatsing op (zorg/ re-integratie) trajecten waarbij aan de belemmering wordt gewerkt
- Stimuleren van participatie aan de samenleving door middel van vrijwilligerswerk en mantelzorg

¹⁰ Meerjarig uitstroompercentage: de gemiddelde uitstroom van het verslagjaar en de drie voorliggende jaren

¹¹ E.e.a. afhankelijk van de onderzoeksopzet in samenwerking met de Erasmus Universiteit

Bevorderen van (verdere) professionaliteit in de uitvoering.

- Trainen van klantmanagers in het voeren van FIP gesprekken en vakmanschap
- Optimaliseren van het klantvolgsysteem
- 50/ 70 profielen van werkzoekenden in het online platform 'Hallo-Werk'
- Instellen van een team 'werk' bestaande uit matchmakers en jobcoaches als ondersteuning en aanspreekpunt voor lokale ondernemers

Leren en innoveren binnen de Participatiewet, waaronder integraliteitsbevordering.

- 50 doorverwijzingen naar zorg en ondersteuningstrajecten, waaronder schuldhulpverlening
- In samenwerking met de Erasmus Universiteit organiseren van de bijeenkomsten met groepen uitvoerders uit verschillende organisatieonderdelen.
- In samenwerking met Erasmus Universiteit organiseren van 'leertafels' met stakeholders van buiten de gemeentelijke organisatie, zoals werkzoekenden, werkgevers en partnerorganisaties.