

RAADSBSLUIT

ZAAKNUMMER	BEHANDELEND AMBTENAAR	SECTOR	PORT. HOUDER
2159974	Wikkerink, Joop	SOC-BEL	Mariska ten Heuw
ONDERWERP			
Nota "Werk maken van werk"			



DE RAAD VAN DE GEMEENTE HENGelo BESLUIT:

De gemeenteraad

1. Stelt vast de nota "Werk maken van werk" en het daarbij behorende inspraakverslag en factsheet : "Inclusieve Arbeidsmarkt"
2. verzoekt het college met de betreffende uitvoerders jaarlijkse prestatie-afspraken te maken op basis van dit instrumentenoverzicht.
3. Verzoekt het college jaarlijks in de p en c cyclus de raad te informeren over voortgang en resultaten van het re-integratie- en arbeidsmarktbeleid.

PUBLIEKSVRIENDELIJKE SAMENVATTING

In de nota "Werk maken van werk" wordt een opsomming van beleid en instrumenten gegeven t.b.v. werkzoekenden en werkgevers. Tevens is een factsheet "inclusieve arbeidsmarkt" toegevoegd waarin de concrete acties voor de komende periode overzichtelijk zijn weergegeven.

De raad wordt gevraagd in te stemmen met deze nota en kennis te nemen van het inspraakverslag. Tevens verzoekt de raad het college jaarlijks met de uitvoerders van het werkgelegenheids- en re-integratiebeleid prestatieafspraken te maken en de raad over de resultaten en voortgang jaarlijks te informeren.

In de nota wordt vooral de keuze gemaakt om in te zetten de kwetsbare middengroepen op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Deze arbeidsmarkt is regionaal dus vandaar dat samengewerkt wordt met regionale partners. De werkgeversdienstverlening richt zich op de vraag van de werkgevers om d.m.v. coaching en advisering aan werkzoekenden de juiste match tot stand te brengen.

DE GEMEENTERAAD VAN HENGelo,

DATUM

De griffier

De voorzitter

RAADSADVIES

ZAAKNUMMER	BEHANDELEND AMBTENAAR	SECTOR	PORT. HOUDER
2159974	Wikkerink, Joop	SOC-BEL	Mariska ten Heuw
ONDERWERP			
Nota "Werk maken van werk"			



AANLEIDING, DOEL EN WAT GING ER AAN VOORAF

In 2011 heeft de raad het beleidsplan Sterker aan het Werk vastgesteld. Hoewel de hoofdlijnen van beleid niet zijn veranderd is het nu wel het moment, mede naar aanleiding van lokale en landelijke ontwikkelingen, dit beleid te actualiseren. Vandaar dat de nota "Werk maken van Werk" is opgesteld. Hierin geeft het College haar visie op de participatie en re-integratie van hoofdzakelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vervolgens zijn concrete projecten en voorstellen uitgewerkt. Deze zijn samengevat in een "factsheet inclusieve Arbeidsmarkt" per 1-10-2017 als jaarlijkse uitwerking.

INHOUD VAN HET VOORSTEL

Aanleiding, context en looptijd

Na de vaststelling van de beleidsnota "Sterker aan het Werk" in 2011 hebben er wijzigingen in wet- en regelgeving plaatsgevonden. Vooral de Participatiewet die is ingevoerd per 1-1-2015 brengt nieuwe doelgroepen en instrumenten met zich mee. Daarom is het tijd het re-integratie- en participatiebeleid te actualiseren. Daarbij is mede als basis genomen de nota: "Met respect..." uit 2014 waarin de kaders van een nieuw stelsel voor maatschappelijke ondersteuning geschetst worden. De looptijd is vooralsnog tot 2020, behoudens niet beïnvloedbare wetswijzigingen.

Doelgroepen: klant en participatie

Wij blijven ons bestand onderscheiden in drie hoofdgroepen: mensen die direct en grotendeels op eigen kracht betaald werk kunnen vinden; mensen die met ondersteuning van leer- en werktrajecten naar betaald werk kunnen en mensen die niet binnen afzienbare tijd naar betaald werk kunnen maar zijn aangewezen op activiteiten gericht op maatschappelijke participatie. In dit verband is het van belang blijvend inzicht te hebben in de competenties van onze nieuwe en bestaande klanten. Daarvoor staan ons systemen ten dienste die we samen met UWV inzetten. (o.a. Sonar)

Keuze voor kwetsbare middengroepen

De groep zelfredzamen maakt gebruik van algemene voorzieningen waaronder Werkplein en werkcoaches op weg naar betaalde arbeid. Het grootste deel van de gemeentelijke inspanningen en middelen wordt ingezet op de zgn. kwetsbare middengroepen, waarvan verwacht wordt dat men binnen afzienbare tijd uit kan stromen naar werk. Voor de onderste groep op de participatieladder wordt een aanbod gedaan op het terrein van maatschappelijk participatie.

Vanuit de regelgeving rond de Participatiewet en de maatschappelijke urgentie willen wij in de komende periode extra aandacht besteden aan onderstaande groepen:

- Kwetsbare leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten*
- Kwetsbare jongeren tot 27 jaar*
- Ouders met kinderen*
- De groep statushouders*
- De doelgroep "banenafpraak" (zij die opgenomen zijn in het zgn. landelijk doelgroepenregister)*
- De doelgroep "beschut werk"- nieuwe stijl*

(een groot deel van ons bestand bestaat uit 50plussers, hetgeen een extra belemmering naar werk betekent)

De vraag van werkgevers.

De arbeidsmarkt is regionaal. Onze werkgeversdienstverlening vindt plaats vanuit Werkplein Twente (een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, ROC en SW-bedrijf). In onze werkgeversdienstverlening bieden wij instrumenten die zoveel mogelijk het verlies aan loonwaarde compenseren, het risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid verminderen, de administratieve last tot een minimum beperken, die een duidelijke looptijd hebben. Hiervoor hebben wij regionaal een zgn. "instrumentenkoffer" vastgesteld met een aantal instrumenten gericht op de werkgever.

Voor wat betreft de banen in het kader van de banenafpraak wil de gemeente Hengelo zelf als werkgever maximaal aan de afgesproken verplichtingen voldoen.

De vraag van werknemers.

Er wordt van werknemers veel gevraagd op de arbeidsmarkt. Flexibilisering vraagt het vermogen zich aan te passen; in het matchingsproces letten wij op deze noodzakelijke competenties. Wij willen verdringing en concurrentievervalsing tegengaan. Daarom willen wij samen met werkgevers en werknemers een "routekaart" opstellen hoe verdringing in vooral re-integratietrajecten tegen te gaan, als het initiatief-wetsvoorstel "Verdringing" niet aangenomen wordt. .

Ketensamenwerking.

Hengelose ondernemers staan vanouds bekend als maatschappelijk betrokken ondernemers. Wij werken eraan dat Werkplein Twente een natuurlijke partner is van onze (regionale) werkgevers als het gaat om plaatsing van werkzoekenden. Daarbij zoeken wij steeds naar nieuwe vormen van werkgelegenheid passend bij de vraag van ons bestand. Het proces van "matchen op werk" bestaat uit drie stappen: werkgeversdienstverlening, aanbodversterking, matchen. Wij doen niet alles zelf. Voor uitvoering van delen van het werkproces maken wij gebruik van onze natuurlijke partners of afdelingen: Werkplein, Sociaal Werkbedrijf SWB, ROZ Twente, ROC van Twente en leerwerkbedrijf. Onze wederzijdse wensen en verplichtingen leggen wij vast in prestatiecontracten. Wij overleggen over de uitvoering van dit beleid met onze partners Borne en Haaksbergen.

Interne organisatie

Per 1 oktober 2016 is de sector Sociaal gevormd. Doel is interne samenwerking en naar buitengerichtheid. Door indeling in werkzaamheden ligt de focus op uitstroom naar werk via de inzet van werkcoaches en (branchegerichte) adviseurs werk. Participatiecoaches bedienen de groep die is aangewezen op maatschappelijke participatie. Wij houden daarbij rekening met de specifieke behoeften van bijv. jongeren, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking.

Jaarlijks uitvoeringsprogramma en P-budget

Het College stelt jaarlijks een uitvoeringsprogramma vast in termen van aantallen, activiteiten en bedragen. Uit het P-budget worden activiteiten georganiseerd die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de kwetsbare groepen die binnen afzienbare tijd betaald werk kunnen verrichten. Wij zetten in op het verkrijgen van extra middelen voor dit doel via regionale, provinciale, nationale en Europese fondsen. Het P-budget is verdeeld in bedragen voor de "klassieke" doelgroep, de "nieuwe" doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking) en de Wsw-oud. Het laatste bedrag wordt ingezet om de Wsw uit te voeren gericht op de omvorming van SWB naar een werkleerbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Concretisering

Uit de behandeling in de opiniërende politieke markt en de inspraakreacties blijkt dat het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid als ingewikkeld ervaren wordt. Vaak vraagt men om concretisering. Vandaar dat wij de tijd genomen hebben om enkele belangrijke voorstellen in te voeren en enkele beleidsvoornemens te concretiseren. Deze zijn samengevat in de "factsheet inclusieve arbeidsmarkt". Het is onze bedoeling deze factsheet op basis van de nota "Werk maken van werk" jaarlijks aan te passen gelijk met de verdeling van het P-budget. Hiervan zullen wij dan de raad mededeling doen.

Zo bezien is de nota "Werk maken van werk" vooral een overzicht van bestaand beleid en instrumenten, dat soepel dient mee te bewegen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

BESPREEK- EN BESLISPUNTEN

De gemeenteraad

1. Stelt vast de nota "Werk maken van werk" en het daarbij behorende inspraakverslag en factsheet : "Inclusieve Arbeidsmarkt"
2. verzoekt het college met de betreffende uitvoerders jaarlijkse prestatie-afspraken te maken op basis van dit instrumentenoverzicht.
3. Verzoekt het college jaarlijks in de p en c cyclus de raad te informeren over voortgang en resultaten van het re-integratie- en arbeidsmarktbeleid.

FINANCIËLE ASPECTEN

Personeel:

Heeft geen personele gevolgen in de zin van formatie voor gemeente Hengelo; wel zijn taakverschuivingen denkbaar..

Financieel:

Het beleid en de uitvoering van het Participatiebeleid 2016-2020 past binnen de kaders van de te ontvangen Rijksmiddelen (BUIG- en P-budget) en heeft voorsnog geen financiële gevolgen. Het verloopt budgettair neutraal. Echter wetwijzigingen of wijzigingen in de financiering kunnen leiden tot financiële aanpassingen

BIJLAGE(N)

Nota "Werk maken van werk", re-integratiebeleid 2016-2020,

Bijlage 1: Feiten en cijfers

Bijlage 2: Achtergrond informatie

Bijlage 3: Inspraaknota en –reacties

Bijlage 4; Factsheet "Inclusieve Arbeidsmarkt".

Dit raadsadvies is vastgesteld door het college van B & W van Hengelo.

GEMEENTE

Werk maken van werk



Hoofdlijnen re-integratie en participatiebeleid Gemeente Hengelo 2016-2020



Werk maken van werk loont!

Deze nota gaat over werk. Over hoe de gemeente Hengelo mensen met een uitkering of arbeidshandicap zo goed mogelijk aan een passende baan helpt. Dat doen we zelf, vanuit onze afdeling Werk en Inkomen en samen met partners. Belangrijkste partners zijn Werkplein Twente, het UWV Werkbedrijf, het ROC van Twente en leerwerkbedrijf SWB. Voor zelfstandig ondernemerschap hebben we een eigen afdeling: ROZ Twente. Bovenal doen we het in de Regio Twente: want we zijn ons er zeer wel van bewust dat de arbeidsmarkt geen gemeentelijke, lokale aangelegenheid is, maar sterk regionaal wordt bepaald.

We willen zoveel mogelijk Hengeloërs aan een betaalde baan helpen. Full-time, parttime of naar vermogen. Want een baan geeft financiële zekerheid. Werk geeft zelfvertrouwen, sociale contacten en de mogelijkheid jezelf te ontwikkelen. Het is ondoenlijk in deze nota concreet aan te geven hoeveel mensen we jaarlijks willen helpen: dat getal is namelijk sterk afhankelijk van de economische conjunctuur, maar ook van de opbouw van ons bestand. Voorop staat dat voor iedereen geldt, dat toeleiding naar werk het primaire uitgangspunt is.

Uitdaging.

Dat is en blijft een behoorlijke uitdaging. Landelijk zien we bijvoorbeeld dat de werkloosheid daalt, de vraag naar arbeid toeneemt en het aantal mensen in de bijstand/participatiewet stijgt als gevolg van het verdwijnen van de Wsw en de Wajong. Tegelijkertijd kunnen we soms onvoldoende mensen vinden die passen op de aangeboden vacatures. Er is sprake van een mismatch. Daar waar we een aantal jaren geleden nog volop inzetten op de werkgeversbenadering, met als doel meer banen en vacatures, is dat nu anders. We moeten nu juist inzetten op het “arbeidsfit” maken van werkzoekenden en het passend maken van het werk en de banen bij de mogelijkheden van mensen.

Minder geld, scherpere keuzes.

Daar waar het aantal mensen in de bijstand nog steeds (licht) stijgt zijn de middelen vanuit het Rijk om werkzoekenden te ondersteunen sterk gedaald. In de afgelopen jaar voor Hengelo van 10 naar 4 miljoen. De mensen die snel uit de uitkering aan het werk kunnen zijn verdwenen uit het bestand. Dat betekent dat we meer moeite moeten doen om mensen op passende banen te plaatsen. We hebben daarvoor een scala aan instrumenten.

Zo bezien is deze nota “Werk maken van werk” vooral een overzicht van (landelijk) beleid en alle instrumenten die de wetgever ons biedt om mensen te ondersteunen. Daarbij moeten we ook nog erkennen dat niet alle instrumenten voor iedereen mogen worden ingezet. Dat maakt dat we beschrijven welke specifieke doelgroepen we onderscheiden binnen de grote groep van mensen die ondersteuning nodig heeft bij het vinden van werk. Duidelijk mag zijn dat de inzet van vormen van ondersteuning geld kosten. Daarom moeten we ook keuzes maken. Wij kiezen er vooral voor onze relatief schaarse middelen in te zetten voor die mensen die echt ondersteuning nodig hebben om in een werksituatie te kunnen functioneren.

Zoals al eerder aangeven: de arbeidsmarkt en de economie zijn zeer dynamisch. Jaarlijks willen wij met een “factsheet inclusieve arbeidsmarkt” aangeven welke inzet van instrumenten op dat moment gegeven de vraag op de arbeidsmarkt nodig is. Deze inzet zullen we vastleggen in concrete prestatiecontracten met onze partners en u als raad daarover steeds informeren.

Namens het College van B. en W.



Namens het college van B en W
Mariska ten Heuw,
Wethouder Sociale Zaken en Economische Zaken

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Hoofdstuk 1: Aanleiding	5
Hoofdstuk 2: Met respect....	6
Hoofdstuk 3: Huidig beleid	7
3.1 Reikwijdte van de nota	7
3.2 Wat vooraf ging	7
3.3 Bestandontwikkeling	7
Hoofdstuk 4: Ontwikkeling P-budget	8
Hoofdstuk 5: Bestuurlijke keuzes	9
Hoofdstuk 6: Klant en participatie	10
6.1 Ken uw klant	11
6.2 Belemmeringen	11
Hoofdstuk 7: Participatie- en re-integratie	12
7.1 Doel participatie	12
7.2 Prioriteit re-integratiebeleid bij kwetsbare middengroepen.	12
7.3 Keuzes inzet middelen en inspanningen.	12
7.4 Ambities	15
Hoofdstuk 8: De vraagzijde arbeidsmarkt	16
8.1 De vraag van werkgevers	16
8.2 De vraag van de werknemers	17
8.3 Verdringing en concurrentievervalsing	17
8.4 Mismatch	18
8.5. Samenvatting arbeidsmarkt	18
Hoofdstuk 9: Ketensamenwerking	19
9.1 Samenwerking met ondernemers	19
9.2 Nieuwe werkgelegenheid	19
Hoofdstuk 10: Gevolgen voor de uitvoering	20
10.1 Inhoud en vorm instrumenten	20
10.2. Ketensamenwerking	20
10.3 Interne organisatie	21
10.4 Gevolgen organisatie	23
10.5 Instrumenten	23
10.6 Gevolgen doelgroepen	23
10.7 P-budget	24
10.8 Uitgaven P-budget	25
Tot slot	25

Samenvatting

Aanleiding, context en looptijd

Na de vaststelling van de beleidsnota “Sterker aan het Werk” in 2011 hebben er wijzigingen in wet- en regelgeving plaatsgevonden. Vooral de Participatiewet die is ingevoerd per 1-1-2015 brengt nieuwe doelgroepen en instrumenten met zich mee. Daarom is het tijd het re-integratie- en participatiebeleid te actualiseren. Daarbij is mede als basis genomen de nota: “Met respect...” uit 2014 waarin de kaders van een nieuw stelsel voor maatschappelijke ondersteuning geschetst worden. De looptijd is vooralsnog tot 2020, behoudens niet beïnvloedbare wetwijzigingen.

Doelgroepen: klant en participatie

Wij blijven ons bestand onderscheiden in drie hoofdgroepen: mensen die direct en grotendeels op eigen kracht betaald werk of kunnen vinden of als zelfstandige aan de slag kunnen; mensen die met ondersteuning van leer- en werktrajecten naar betaald werk kunnen en mensen die niet binnen afzienbare tijd naar betaald werk kunnen maar zijn aangewezen op activiteiten gericht op maatschappelijke participatie. In dit verband is het van belang blijvend inzicht te hebben in de competenties van onze nieuwe en bestaande klanten. Daarvoor staan ons systemen ten dienste die we samen met UWV inzetten. (o.a. Sonar)

Keuze voor kwetsbare middengroepen

De groep zelfredzamen maakt gebruik van onze algemene voorzieningen waaronder Werkplein, werkcoaches en ROZ op weg naar betaalde arbeid of werk als zelfstandige. Het grootste deel van de gemeentelijke inspanningen en middelen wordt ingezet op de zgn. kwetsbare middengroepen, waarvan verwacht wordt dat men binnen afzienbare tijd uit kan stromen naar werk. Voor de onderste groep op de participatieladder wordt een aanbod gedaan op het terrein van maatschappelijk participatie.

Vanuit de regelgeving rond de Participatiewet en de maatschappelijke urgentie willen wij in de komende periode extra aandacht besteden aan onderstaande groepen:

- a. Kwetsbare leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten
- b. Kwetsbare jongeren tot 27 jaar
- c. Ouders met kinderen
- d. De groep statushouders
- e. De doelgroep “banenafpraak” (zij die opgenomen zijn in het zgn. landelijk doelgroepenregister)
- f. De doelgroep “beschut werk” - nieuwe stijl

De vraag van werkgevers

De arbeidsmarkt is regionaal. Onze werkgeversdienstverlening vindt plaats vanuit Werkplein Twente (een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, ROC en SW-bedrijf). In onze werkgeversdienstverlening bieden wij instrumenten die zoveel mogelijk het verlies aan loonwaarde compenseren, het risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid verminderen, de administratieve last tot een minimum beperken, die een duidelijke looptijd hebben. Hiervoor hebben wij regionaal een zgn. “instrumentenkoffer” vastgesteld met een aantal instrumenten gericht op de werkgever. Voor wat betreft de banen in het kader van de banenafpraak wil de gemeente Hengelo zelf als werkgever maximaal aan de afgesproken verplichtingen voldoen.

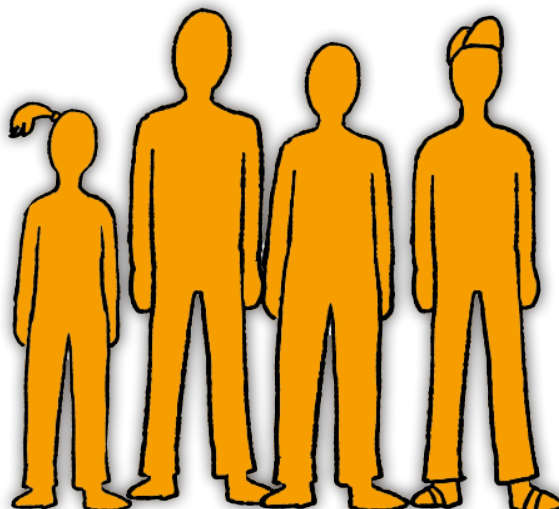
Daar waar de afgelopen tijd de aandacht vooral uitging naar het ophalen en werven van vacatures en werk, moet de focus nu gericht worden op het vervullen van de aanwezige vacatures. We worden steeds meer geconfronteerd met het feit dat wij de vacatures niet kunnen vervullen vanuit het bestaande bestand. Daarom moet juist de aandacht gericht worden op de groep die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft en meer begeleiding nodig heeft. Door inzet van ESF-middelen is in de zomer van 2017 het project “matchen op werk” ontworpen. Vanaf 1 oktober worden 12-15 arbeidsmarktcoaches in de regio ingezet die door gerichte begeleiding en coaching tot 2019 700 extra plaatsingen moeten realiseren vanuit de zgn. kwetsbare doelgroepen. (trede 3,4,5, van de participatieladder)

De vraag van werknemers.

Er wordt van werknemers veel gevraagd op de arbeidsmarkt. Flexibilisering vraagt het vermogen zich aan te passen; in het matchingsproces letten wij op deze noodzakelijke competenties. Wij willen verdringing en concurrentievervalsing tegengaan. Daarom willen wij samen met werkgevers en werknemers een “route-kaart” opstellen hoe verdringing in vooral re-integratietrajecten tegen te gaan.

Ketensamenwerking.

Hengelse ondernemers staan vanouds bekend als maatschappelijk betrokken ondernemers. Werkplein Twente is een natuurlijke partner is van onze (regionale) werkgevers als het gaat om plaatsing van werkzoekenden. Daarbij zoeken wij steeds naar nieuwe vormen van werkgelegenheid passend bij de vraag van ons bestand. Het proces van “matchen op werk” bestaat uit drie stappen: werkgeversdienstverlening, aanbodversterking, matchen. Wij doen niet alles zelf. Voor uitvoering van delen van het werkproces maken wij gebruik van onze natuurlijke partners of afdelingen: Werkplein, Sociaal Werkbedrijf SWB, ROZ Twente, ROC van Twente en leerwerkbedrijf. Onze wederzijdse wensen en verplichtingen leggen wij vast in prestatiecontracten. Wij overleggen over de uitvoering van dit beleid met onze partners Borne en Haaksbergen.

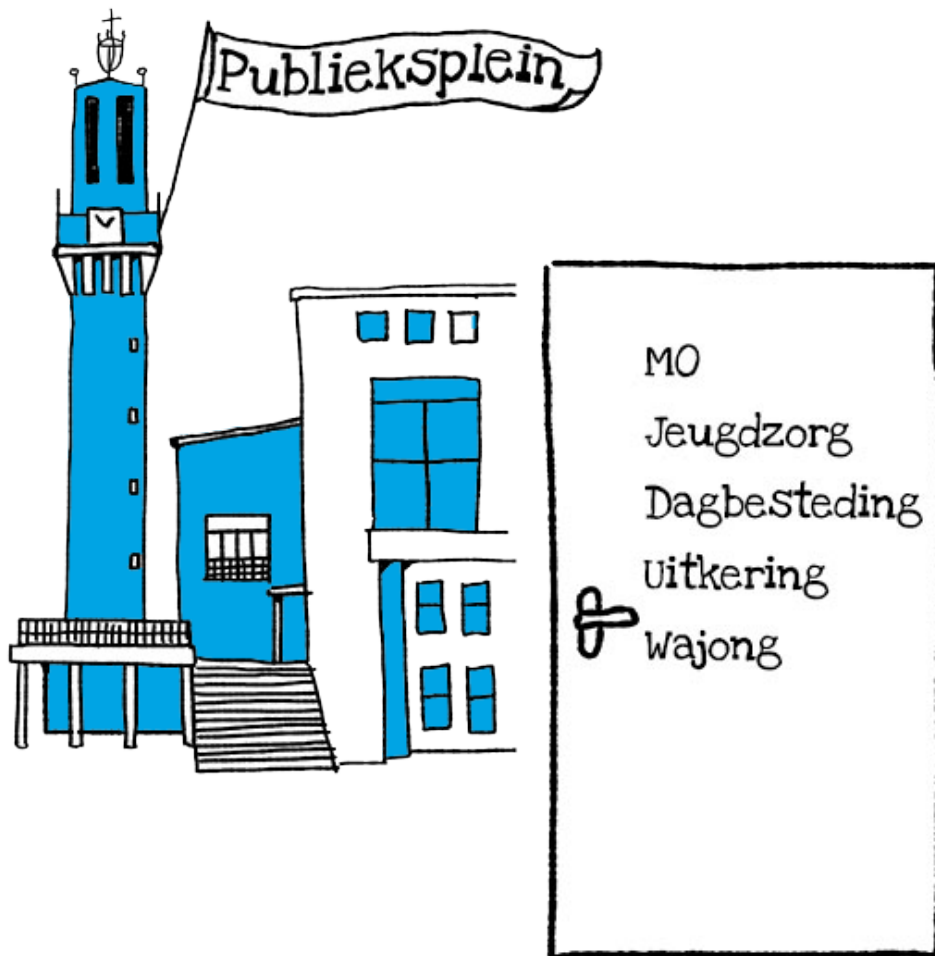


Interne organisatie

Per 1 oktober 2016 is de sector Sociaal gevormd. Doel is interne samenwerking en naar buitengerichtheid. Door indeling in werkzaamheden ligt de focus op uitstroom naar werk via de inzet van werkcoaches en (branchegerichte) adviseurs werk. Participatiecoaches bedienen de groep die is aangewezen op maatschappelijke participatie. Arbeidsmarktcoaches begeleiden vanuit Werkplein Twente kwetsbare groepen naar en op de arbeidsmarkt. Interne trajectbegeleiders op het ROC zorgen vanuit het RMC voor een soepele overgang van school naar werk. Wij houden daarbij rekening met de specifieke behoeften van bijv. jongeren, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking.

Jaarlijks uitvoeringsprogramma en P-budget

Het College stelt jaarlijks een uitvoeringsprogramma vast in termen van aantallen, activiteiten en bedragen. Uit het P-budget worden activiteiten georganiseerd die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de kwetsbare groepen die binnen afzienbare tijd betaald werk kunnen verrichten. Wij zetten in op het verkrijgen van extra middelen voor dit doel via regionale, provinciale, nationale en Europese fondsen. Het P-budget is verdeeld in bedragen voor de "klassieke" doelgroep, de "nieuwe" doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking) en de Wsw-oud. Het laatste bedrag wordt ingezet om de Wsw uit te voeren gericht op de omvorming van SWB naar een werkleerbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Hoofdstuk I: Aanleiding

Op 14 december 2011 stelde de raad “Sterker aan het Werk”, hoofdlijnen re-integratiebeleid vast. Deze nota bevatte uitgangspunten en concrete maatregelen rond het re-integratiebeleid en uitstroom naar werk.

Aanleiding voor de actualisering van destijds waren de teruglopende rijksbudgetten in het zgn. W-deel (Werkdeel) én het toenemende beroep op de toenmalige WWB. We zaten toen ook midden in de jaren van economische crisis. De uitgangspunten van toen, gelden nu nog steeds en blijven gelijk. Die hebben te maken met welke inspanningen verrichten we voor welke groepen uit het uitkeringsbestand. Ook in relatie tot de budgetten uit het inmiddels zogeheten P-budget.

De wereld heeft niet stilgestaan. Er heeft een scala aan min of meer ingrijpende ontwikkelingen plaatsgevonden. Die rechtvaardigen een actualisering van het vastgestelde beleid, vooral in z’n uitwerking en organisatie. Daarover gaat deze nota.

De nota is opgebouwd uit een beleidsdeel met een bijlage met feiten en cijfers. Voor de geïnteresseerde lezer is een factsheet beschikbaar met achtergronden over de Participatiewet. Tevens is een factsheet “inclusieve arbeidsmarkt” gemaakt over de actuele stand van zaken (1-10-2017) en beleidsvoornemens op het gebied van participatie, leren, werken en ondernemen.

Participatie en betaald werk moet niet eendimensionaal opgevat worden. Juist door de flexibilisering van de arbeidsmarkt is er ook grote behoefte aan ondersteuning bij allerlei vormen van zelfstandig werk en ondernemerschap. Het stimuleren van ondernemerschap en een ondernemende houding zijn dan ook zijn dan ook belangrijke onderdelen bij het ontwikkelen van de “21st-century-skills” van onze klanten.



Hoofdstuk 2 Met Respect

In het beleidsplan Met respect... op weg naar een nieuw stelsel voor maatschappelijke ondersteuning (Hengelo, 2014) geven wij vorm aan het organiseren van de maatschappelijke ondersteuning in onze stad. Hengelo is, net als andere gemeenten, vanaf 2015 verantwoordelijk voor meer taken op sociaal gebied. Helaas krijgen wij hiervoor minder geld dan daarvoor beschikbaar was. Dus moeten wij keuzes maken wat we wel of niet financieren. En dat doen wij in het beleidsplan "Met respect..."; respect voor inwoners die het zelf misschien (even) niet alleen redden, maar ook met respect voor de vele vrijwilligers, mantelzorgers en professionals die zich inzetten voor deze inwoners.

Doel van het nieuwe stelsel is dat alle inwoners van Hengelo zo snel mogelijk zelf, met hulp van het netwerk een antwoord vinden op hun vraag. Lukt dat niet, dan kunnen ze bij de gemeente een beroep doen op hulp en ondersteuning, waarbij de hulpverleners maatwerk leveren.

Dat maakt dat we de hulp en ondersteuning voor iedereen toegankelijk, goed en betaalbaar kunnen houden.

De volgende uitgangspunten vinden we daarbij belangrijk:

- Versterken van eigen kracht van mensen en hun omgeving.
- Iedereen krijgt zoveel mogelijk de ondersteuning en zorg (op maat) die hij/zij nodig heeft.
- Eén huishouden (één gezin), één plan en waar nodig één regisseur.
- Behoud het goede.
- Ontwikkelen en verbeteren van werkwijze gericht op eigen kracht van mensen en omgeving.
- Sterke inzet op welzijn, mantelzorg en vrijwilligers en de hierbij benodigde voorzieningen.
- Ontschotten en verbinden van zorg, welzijn, jeugd, onderwijs en participatie.
- Begeleiding vooral richten op ondersteuning bij participatie.
- Verhogen van doelmatigheid, zorg dragen voor productieve prikkels en minder bureaucratie.
- Ruimte voor en vertrouwen in professionals.

Relatie met re-integratie naar participatie en werk

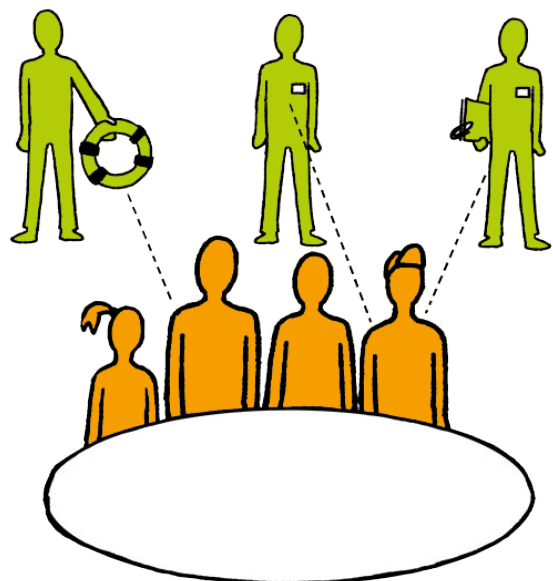
Bovenstaande uitgangspunten gelden ook voor re-integratie naar participatie en werk. Echter gemeenten worden zeker door de bepalingen in de Participatiewet soms wel heel erg beknot in hun beleidsvrijheid. Dat geldt zeker voor de mensen die ervan afhankelijk zijn. In die zin lijkt de Participatiewet een vreemde eend in de bijt van de decentralisaties.

Transities ontwikkelen zich naar transformaties.

Daarvoor is meer decentralisatie en gemeentelijke beleidsvrijheid nodig. Het lijkt erop dat het Rijk op het gebied van re-integratie, werk en inkomen juist weer bezig is landelijke voorschriften in te voeren. Dat betekent dat soms (landelijke) regelgeving botst met lokale gewenste oplossingen. Ook hier zal ons uitgangspunt moeten zijn het belang van onze inwoners. In zgn. LEF-projecten benadrukken wij dat belang en niet de regels. Eén van de LEF-projecten in het kader van participatie en werk is gericht op de aansluiting van school naar werk voor kwetsbare leerlingen en jongeren op de arbeidsmarkt.

Vangnetfunctie

Naast de functie van activering, re-integratie en participatie heeft de sector Sociaal en vooral Werk en Inkomen de belangrijke functie als vangnet voor mensen die niet op eigen kracht in hun inkomen kunnen voorzien. In het kader daarvan worden nog vele taken uitgevoerd. Uitgangspunt daarbij is altijd oog voor de individuele vragen en zorg voor de zwakkeren, naast de eigen verantwoordelijkheid van de mensen, die een beroep moeten doen op de regelingen. Juist vanuit die vangnetfunctie is er binnen sociale zaken ook veel aandacht voor preventie, fraudebestrijding en poortwachtersfunctie. En als flankerend beleid armoedebestrijding en schuldhelpverlening. Deze nota behandelt het stuk re-integratie naar participatie en vooral betaald werk.



Hoofdstuk 3: Huidig beleid



3.1 Huidige en toekomstige situatie – reikwijdte van de nota.

In de nota “Sterker aan het Werk” werd een groot aantal ingrijpende wijzigingen voorzien (toen nog Wet Werken naar vermogen). De looptijd van de nota werd daarom beperkt tot 2012. In feite heeft het beleid nadien gewoon doorgelopen, althans de keuzes voor doelgroepen en inzet van middelen. In het gedeelte “context” staat een aantal actuele ontwikkelingen opgesomd die op het moment dat ze zich voordoen opgenomen kunnen worden in onze jaarlijkse uitvoeringsprogramma’s en dus beleid.

Vandaar dat we de looptijd van deze nota tot 2020 willen stellen. Overigens gelijklopend met onze beleidsnota’s armoede en schuldhelpverlening. Daar hoort een disclaimer bij. Wetgeving en budgetten vanuit Den Haag kunnen aanleiding zijn om het beleid aan te passen.

P&C-cyclus

Op basis van deze beleidsnota stellen wij jaarlijks een uitvoeringsprogramma voor de hele uitvoeringsorganisatie op. De basis hiervoor is de verdeling van het P-budget dat wij hiervoor ontvangen van het Rijk en de vragen in de markt (zie factsheet). Wij stellen naast de maandelijkse rapportage over het BUIG-budget ook een kwartaalrapportage op over de inzet van instrumenten en trajecten, de uitstroom naar werk en participatie. Deze rapportages worden besproken intern en met onze belangrijkste (interne en externe) uitvoeringspartners (w.o. Werkplein, SWB, ROZ, ROC van Twente, RMC, Wijkkracht). Tevens dienen deze dan weer als onderlegger voor de twee Beraps per jaar.

1.

De beleidsnota “werken aan werk” heeft een looptijd tot en met 2020. Jaarlijks wordt een uitvoeringsprogramma opgesteld gerelateerd aan de te ontvangen middelen van het Rijk voor het P-budget. Wetgeving en budgetten vanuit Den Haag kunnen aanleiding zijn het beleid aan te passen.

3.2 Wat vooraf ging: Sterker aan het werk

In de voorloper van de nota “Sterker aan het Werk” van 2011, de nota “Sterk Werk” (2006) werd de ambitie geformuleerd 230 mensen per jaar uit te laten stromen naar werk of zelfstandig ondernemerschap. Deze ambitie gold voor de jaren 2008-2011 en is ook gehaald. Dat was in de tijd van veel financiële middelen vanuit het W-deel, waardoor extra trajecten en projecten konden worden ingezet. In de nota “Sterker aan het Werk 2011” werd aangegeven dat de tijd van de ruime middelen voorbij was. Er moesten scherpere keuzes gemaakt worden op welke doelgroepen en instrumenten ingezet zou gaan worden.

3.3 Bestandsontwikkeling.

In het gedeelte “feiten en cijfers” zijn diverse tabellen opgenomen over omvang, verloop en andere kenmerken van het bestand van uitkeringsgerechtigden, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is.

De belangrijkste conclusie die uit deze gegevens getrokken kan worden is de volgende. Ondanks de berichten over de aantrekkende economie vertaalt zich dit niet in een daling van het aantal bijstandsgerechtigden. Dit blijkt vooral uit de mismatch en de toenemende onmogelijkheid om aan de vraag van werkgevers te voldoen.

Ons bestand krijgt een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan te maken hebben met het verschijnsel van “jobless recovery” (zie grafiek in deel 3 “Feiten en cijfers”). Daarnaast hebben we te maken met een verhoogde instroom van statushouders. Bovendien zorgt de afsluiting van Wajong en Wsw voor een groter beroep op de Participatiewet. Aandacht aan de kop van het proces (advies en voorlichting, BO enz.) zorgt voor een hogere preventiecode dan voorgaande jaren.

Hoofdstuk 4: Ontwikkeling P-budget

De Meicirculaire Gemeentefonds 2017. geeft inzicht in de verdeling van het Participatiebudget over gemeenten voor 2017 en latere jaren. Het Participatiebudget bestaat uit drie deelbudgetten die elk een eigen verdeelmodel kennen:

- Deelbudget klassieke (WWB) doelgroep
- Deelbudget nieuwe doelgroep
- Deelbudget Wsw

Re-integratiebudget	2012	2013	2014	2015	2016
WWB Klassiek					3.456.717
Nieuw Wajong					82.540
Nieuw begeleiding					166.211
	4.781.016	4.652.716	3.854.096	3.762.254	3.705.468

Re-integratiebudget	2017	2018	2019	2020	2021	2022
WWB Klassiek	3.211.464	3.091.648	3.107.632	3.107.610	3.107.590	3.107.590
Nieuw Wajong	146.831	181.473	228.814	240.782	314.455	333.506
Nieuw begeleiding	342.151	422.651	476.889	548.903	696.308	775.075
Totaal	3.700.445	3.695.772	3.813.336	3.897.295	4.118.352	4.216.171

Het deelbudget Wsw is in bovenstaand overzicht niet opgenomen. Dit wordt rechtstreeks ter beschikking gesteld aan de SW-bedrijven ter financiering van de Wsw-oud.



Hoofdstuk 5: Bestuurlijke keuzes

Bovenstaande ontwikkelingen die zich laten samenvatten door “een slinkend budget voor een stijgend bestand” en niet nieuw zijn, dwingen ons steeds tot het maken van scherpe keuzes op het gebied van participatie en re-integratie.

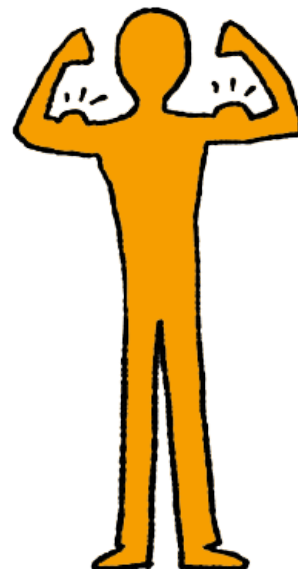
De invoering van de Participatiewet heeft ervoor gezorgd dat naast forse veranderingen in de wetgeving gemeenten geconfronteerd worden met een ongekennde bezuinigingsopdracht. Door nog steeds doorgaande reparatiewetgeving zonder voldoende middelen (vgl. verplichtstelling beschut werken) is de omvang van die kortingen nauwelijks in te schatten. In totaal is er in de komende jaren, vergeleken met de jaren rond 2010 zeker 60% minder geld beschikbaar voor bemiddeling en re-integratie. En dat terwijl het aantal mensen zonder betaald werk toeneemt, de eisen aan dat betaald werk hoger worden en de arbeidcompetenties van de doelgroep afnemen. Het risico bestaat dat de bezuinigingen leiden tot minder uitstroom naar werk van uitkeringsgerechtigden en werklozen.

Dit dwingt ons de re-integratiemiddelen selectief en effectief in te zetten. Hierbij zijn de kernvragen:

- Voor welke groepen willen wij de schaarse re-integratiemiddelen inzetten?
- Hoe zijn de kansen op de arbeidsmarkt maximaal te benutten?
- Zijn er alternatieve financieringsbronnen te vinden?
- Hoe kunnen de efficiency en de effectiviteit van de re-integratiedienstverlening verder worden verbeterd, zodat we meer kunnen doen met minder geld?
- Waar liggen de verbindingen met de overige decentralisaties en transformatie?

Matchen op werk

Wij worden steeds meer geconfronteerd met een aantrekende vraag bij de werkgevers. Tegelijkertijd hebben wij moeite de geschikte kandidaten voor te dragen. Tot 2016 lag de focus op het binnenhalen van geschikte vacatures via het Werkplein. De aandacht moet nu meer uitgaan naar het ondersteunen van werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt richting vacaturevervulling. Dit is een regionaal/landelijk verschijnsel. In de zomer 2017 is het regionale project “matchen op werk” ontworpen. Met de inzet van ESF-gelden worden 12-15 extra arbeidsmarktcoaches in de regio aangesteld. Die krijgen tot taak 700 extra plaatsingen vanuit de kwetsbare doelgroepen te realiseren door individuele begeleiding en coaching. Deze aanpak past perfect binnen onze doelgroepkeuze en wordt extern gefinancierd.



Hoofdstuk 6: Klant en participatie

In het intakeproces worden de (arbeids-) mogelijkheden ingeschat met behulp van de zgn. participatieladder. Het instrument participatieladder is slechts een hulpmiddel, geen diagnose-instrument. Verderop wordt voorgesteld het gebruik en de gebruikswaarde tegen het licht te houden. Voor de dagelijkse werkelijkheid is de wat eenvoudiger diagnose werkbaarder. Wij hanteren de volgende indeling:

a. Op eigen kracht (minimale ondersteuning) naar betaald werk.

Werkzoekenden zijn primair zelf verantwoordelijk om uit de uitkering te komen en op eigen kracht in hun bestaan te voorzien. We willen de komende tijd bezien wat nodig is om deze eigen verantwoordelijkheid meer eenduidig te benadrukken. We hebben algemene voorzieningen samen met o.a. UWV, maar ook uitzendbureaus om de klanten te wijzen op werkmogelijkheden. Waar nodig kunnen de werkcoaches klanten nader ondersteunen via de matching op het Werkplein, het aanbieden van c.v.-en sollicitatietraining. Tijdens de collectieve voorlichtingen (voor mensen voor wie hun ww afloopt, nieuwe instroom, jongeren vanaf 18 jaar) wordt hierop gewezen. Voor werkgevers staan hiervoor de ondersteuningsmaatregelen uit de zgn. instrumentenkoffer ter beschikking (zie bijlage 2). De groep die min of meer op eigen kracht direct naar betaald werk kan uitstromen omvat plm. 10% van het klantenbestand (gemiddeld 220 mensen per jaar). De taakstelling op het Werkplein is 200 plaatsingen. Daarnaast zou 25% van het bestand (plm. 600 mensen in staat zou moeten zijn met ondersteuning (deels) betaald werk te doen.

Starten van een bedrijf of zelfstandig beroep is mogelijk met ondersteuning van ROZ en BBZ (deze begeleiding is wel intensief en wordt alleen ingezet bij naar verwachting levensvatbare bedrijven). De optie zelfstandige zal vanwege de flexibilisering van de arbeidsmarkt vaker in beeld moeten komen. Zelfstandig ondernemerschap als optie past zowel in groep a als in groep b. De soort van begeleiding, training en coaching verschilt per individu.



b. Via leer- en werktrajecten naar betaald werk.

Een groep van plm. 500 mensen (20% van het bestand) wordt in staat geacht om binnen een periode van 2 jaar uit te stromen naar betaald werk, al of niet fulltime dan wel parttime. Deze groep heeft ondersteuning nodig in de vorm van leer- en werktrajecten. Investeren in deze groep loont omdat we door training, scholing, ervaring op doen ervoor zorgen dat mensen arbeidsfit worden en voorkomen wordt dat ze langdurig in de uitkering zitten. Een tweede voordeel is dat de loonwaarde die mensen kunnen ontwikkelen ook verzilverd wordt, waarmee de schadelast beperkt wordt. In het jaarlijks uitvoeringsprogramma wordt aangegeven hoeveel trajecten ingezet worden. Dit betreft leer-werktrajecten via SWB, trainingen voor zelfstandig ondernemerschap of “ondernemen naar vermogen” door ROZ en scholing in te zetten via het leerwerkloket bij m.n. ROC van Twente.



c. Maatschappelijke participatie.

Een grote groep uitkeringsgerechtigden is (nog) niet in staat om zich binnen twee jaar te ontwikkelen tot een arbeidsfitte werknemer die betaald werk kan verrichten. Deze groep is vooral aangewezen op maatschappelijke participatie en vrijwilligerswerk. Wij stimuleren middels de inzet van participatiecoaches, samenwerking wijkcentra, Wijkkracht en WMO-consulentten zinvolle maatschappelijke participatie-activiteiten.

Daartoe behoren bijvoorbeeld ook educatie en taallessen in de wijk. Wij zetten vooral in op maatschappelijk zinvolle activiteiten die voor de klant een kans betekenen te klimmen op de participatieladder. Deze groep bestaat uit ongeveer 800 personen (30%). Er is te weinig capaciteit, ook bij de organisaties van vrijwilligers, om deze groep totaal op te nemen. Vandaar dat wij de komende tijd samen met Wijkkracht en organisaties voor vrijwilligerswerk in willen zetten op uitbreiding van plaatsen voor maatschappelijke participatie. Tenslotte is er een groep die een zo grote afstand tot arbeidsmarkt en maatschappij heeft dat inzet van bescheiden participatieactiviteiten via algemene voorzieningen en Wijkkracht het hoogst haalbare is. In deze groep zijn ook de trajecten opgenomen bij bijv. Humanitas, Mediant en Tactus. In de komende periode zullen deze nader gestroomlijnd en op elkaar afgestemd moeten gaan worden, ook al in verband met de decentralisaties van o.a. WMO en jeugd. Aandachtspunten daarbij zijn begeleiding en mogelijkheden tot ontwikkeling van de cliënt via maatschappelijk participatie, sociale activering en re-integratie naar werk.

2.

Wij blijven ons bestand onderscheiden in drie hoofdgroepen met bijbehorende aanpak, instrumenten en verantwoordelijkheden: mensen die direct op eigen kracht betaald werk kunnen vinden of als zelfstandige kunnen starten; mensen die met ondersteuning van leer- en werktrajecten naar betaald werk kunnen en mensen die niet binnen afzienbare tijd naar betaald werk kunnen maar zijn aangewezen op activiteiten rond maatschappelijke participatie. Tot nu toe is veelal gekoerst op betaald werk als einddoel van een reïntegratietraject bestaande uit werkervaring opdoen, training-on-the-job, sollicitatievaardigheden en presentatie c.v. en matching via werkcoaches en Werkplein of begeleiding als zzp-er door ROZ.

In de komende tijd willen we nadrukkelijker het instrument training en leren inzetten. Daarbij maken we gebruik van de mogelijkheden die het Leerwerkloket biedt. Ook via scholing, training en bijv. BBL-plekken is uitstroom een reële optie.

- c. WBS is het landelijk werkende vacatureregistratiesysteem dat vanwege de samenwerking tussen gemeenten en UWV op de Werkpleinen wordt gebruikt en beheerd. Hierin staan de actuele vacatures en contactpersonen vanuit het Werkplein (vacature-eigenaren). Klanten met een geschikt profiel kunnen direct geselecteerd worden vanuit Sonar met de nieuw ingebrachte vacatures.
- d. In de loop van 2017 zijn grote vorderingen gemaakt om de gegevens uit de diverse systemen aan elkaar te koppelen. Het ideaal-beeld is nog niet bereikt

3.

Wij willen met behulp van de systemen GWS en Sonar blijvend inzicht verkrijgen in ons klantenbestand. Alle klanten die daarvoor in aanmerking komen staan met profiel per 1-6-2017 in Sonar vermeld. Wij committeren ons aan de bestuurlijke afspraak om Sonar (klanten) en WBS (vacatures) regio breed toe te passen

6.1. Ken uw klant

Wij willen met behulp van de systemen GWS en Sonar blijvend inzicht verkrijgen in ons klantenbestand. Hiervoor is het van belang dat we aan de voorkant bepalen welke gegevens van belang zijn voor participatie en werk. Het streven is dat we voor alle drie gemeenten (Hengelo, Borne, Haaksbergen) één zelfde manier van registreren en rapporteren hanteren. Met nadruk wordt hierbij ook de verbinding met de SWB en het Werkplein gezocht. Dit goede inzicht levert aan de ene kant informatie over de opbouw van het bestand, met betrekking tot de mogelijkheden tot participatie en werk. En aan de andere kant helpt een goede registratie bij het sneller en beter selecteren van kandidaten voor projecten en vacatures.

- a. Sonar is het landelijk systeem, waarin de kandidaten geregistreerd staan op trede 5 (incl. kandidaten voor de banenafpraak) en 6 van de participatieladder. Het doel is dat werkcoaches vacatures vanuit WBS efficiënter kunnen matchen met de kandidaten vanuit Sonar. Wij committeren ons uiteraard aan de regionale bestuurlijke afspraken om Sonar/WBS regio breed te vullen en in te zetten. Vanuit de banenafpraak is landelijk afgesproken dat mensen die hiervoor in aanmerking komen in elk geval met hun profiel in Sonar komen te staan. Sinds begin 2017 kunnen werkgevers zelf deze profielen raadplegen via de zgn. Kandidatenverkenner.
- b. GWS is ons basissysteem waarin al onze klanten geregistreerd staan die een bijstandsuitkering ontvangen. GWS kan voor twee doelen gebruikt worden. Het klantenbestand kan op grote lijnen op re-integratiegebied in beeld worden gebracht. Welke klanten kunnen (ontwikkeld worden) richting werk, vrijwilligerswerk of staan als zorgklant geregistreerd? Bij de laatste groep wordt nadrukkelijk de samenwerking met de afdeling Ondersteuning en Zorg gezocht. En ten tweede kan met GWS een eerste (grobe) selectie gemaakt worden als er een aanvraag komt voor een project of een vacature. Zo worden we minder afhankelijk van de interpretatie van de individuele klantmanagers.

6.2. Belemmeringen.

De optimistische benadering is dat we uitgaan van wat mensen wel kunnen en hun eigen kracht, mogelijkheden en netwerken. Daar hoort ook bij het zoveel mogelijk eenduidig wijzen op de eigen verantwoordelijkheid, rechten en plichten bij het aanvaarden van algemeen geaccepteerd werk. Dat neemt niet weg dat mensen belemmeringen of beperkingen kunnen ondervinden bij het zoeken en aanvaarden van betaald werk. Er zijn belemmeringen van persoonlijke aard (fysiek, sociaal, psychisch) als van maatschappelijke aard (niet aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt vanwege hogere leeftijd, bevolkingsgroep, opleidingsniveau). In de gemeente Hengelo hebben wij geen specifiek onderzoek gedaan naar deze belemmeringen. Een betere diagnose en vastlegging van gegevens in Sonar zal in de nabije toekomst dit inzicht wel geven.

Er is geen reden om te veronderstellen dat de situatie in Hengelo significant afwijkt van de situatie in de rest van Nederland. Zie verder Bijlage I: "Feiten en cijfers".



Hoofdstuk 7: Participatie- en re-integratiebeleid.

7.1 Doel participatie

Doel van het participatie- en re-integratiebeleid is dat iedereen mee doet naar vermogen, bij voorkeur in de vorm van betaald werk (loonarbeid) of als zelfstandige (ondernemersinkomen). Dat is niet veranderd sinds de invoering van de WWB in 2004. De invoering van de Participatiewet per 1-1-2015 scherpt dit doel nog wat aan. Werken in loondienst moet bij voorkeur bij een zo regulier mogelijke werkgever/ondernemer. Daarbij is de loonwaarde bepalend voor de kosten voor de werkgever. Het ontbrekende deel van de loonwaarde wordt vergoed door de gemeente (of UWV) middels een loonkostensubsidie. Ook heeft de gemeente een set werkgevers-ondersteuningsinstrumenten die via het Werkplein kunnen worden verstrekt en die de werkgever ondersteunen bij het in dienst nemen en houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



4.

Doel van ons participatie- en re-integratiebeleid is dat iedereen mee doet naar vermogen, bij voorkeur in de vorm van betaald werk of als zelfstandige. Werken in loondienst moet bij voorkeur bij een zo regulier mogelijke werkgever/ondernemer. Daarbij is de loonwaarde bepalend voor de kosten voor de werkgever.

Landelijke ontwikkelingen hebben er voor gezorgd dat er binnen de uitvoering van de Participatiewet “concurrentie” is ontstaan tussen verschillende doelgroepen werkzoekenden. De gemeente Hengelo heeft steeds in o.m. VNG- en G32-verband een leidende rol gespeeld in de lobby voor de ene regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het maakt niet uit waarom iemand een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, het feit dat die afstand met maatwerk overbrugd moet worden is van belang. Tot nu toe lijken de vele wijzigingen in de uitvoering van de Participatiewet echter meer op lapwerk dan op maatwerk.

Het is ons streven om ook de komende periode onze landelijke kanalen te gebruiken voor verbetering van de wetgeving op dit gebied in de richting van de ene regeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

5.

Wij zetten de instrumenten uit de Participatiewet (en soms uitsluitend bedoeld voor mensen met een arbeidshandicap die in het landelijk doelgroepregister opgenomen zijn) óók in voor de hele onderkant van de arbeidsmarkt, te definiëren als de mensen op de treden 4 t/m 6 van de participatieladder (mensen die op eigen kracht (of met relatief weinig ondersteuning) of via een leer- en werktraject een plekje op de arbeidsmarkt kunnen vinden) Daarbij zullen de middelen in ons P-budget de beperking aangeven van intensiteit en duur van de trajecten en ondersteuningsmaatregelen.

7.2 Prioriteit re-integratiebeleid bij kwetsbare midden-groepen.

Toen in de jaren 2011-2012 het toenmalige kabinet het Participatiebudget (toen Werkdeel geheten) in vrije val naar beneden bracht heette het dat “de resterende middelen voor re-integratie alleen nog selectief ingezet kunnen worden voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.” Dat was een vrij overbodige constatering want met de steeds maar krimpende budgetten voor re-integratie werden gemeenten wel gedwongen om selectief te zijn; immers niet alle uitkeringsgerechtigden konden met de beschikbare budgetten uit Den Haag geholpen worden. In 2011 hebben wij toen al gekozen voor een grove driedeling in het bestand (zie ook hiervoor) bestaande uit;

- *zelfredzamen* (zij kunnen zonder of met minimale ondersteuning werk vinden; inzet van re-integratietrajecten is niet verstandig, dit kan zelfs leiden tot lock-in effecten.
- *de kwetsbare middengroepen* die aangewezen zijn op (al of niet blijvende) ondersteuning en hulp en daardoor nog wel perspectief heeft op het vinden van betaald werk.
- *de groep die niet binnen afzienbare tijd zal kunnen functioneren in regulier betaald werk*. Inzet van (participatie-) middelen leidt waarschijnlijk niet tot uitstroom maar kan leiden tot verbetering van maatschappelijk participatie of persoonlijk functioneren.

7.3 Keuzes inzet middelen en inspanningen.

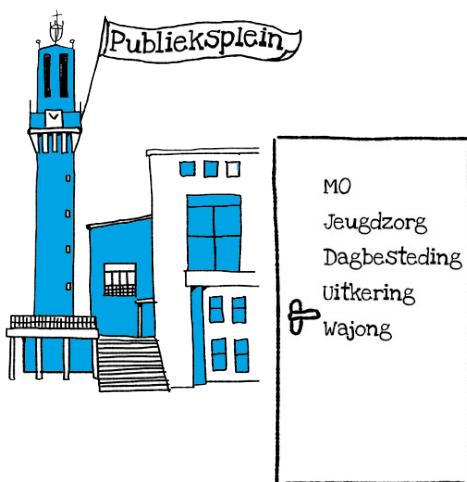
Op grond van het bovenstaande blijft het logisch om slechts een relatief klein deel van de middelen en de inspanningen te reserveren voor de zelfredzamen. Wel blijkt dat ondersteuning door werkcoaches voor een flink deel van deze groep noodzakelijk is. Ook is soms een kleine interventie nodig (bijv. VCA of cursus heftruckchauffeur) om interessant te blijven voor de arbeidsmarkt.

Het grootste effect van de re-integratie inspanningen in termen van uitstroom en sociale impact is te verwachten bij de kwetsbare middengroepen. Daarop wordt het grootste deel van de inspanningen gericht. Dat past ook in de filosofie achter de nieuwe Participatiewet.

Aan de “onderste” groep wordt een aanbod gedaan via de participatiecoaches, Wijkkracht en WMO-activiteiten (zowel algemene voorzieningen als maatwerkvoorzieningen). En wellicht via het nieuwe instrument beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding. Per 1-1-2017 hebben gemeenten de verplichting beschut werk-nieuwe stijl aan te bieden. Daaraan hebben wij via SWB ook in regionaal verband invulling aangegeven. Echter de discussie over dit instrument en de verhou-

ding met arbeidsmatige dagbesteding is nog niet verstomd.

Bij deze keuze zijn twee randvoorwaarden van belang. Allereerst moet de basisdienstverlening in de vorm van algemene voorzieningen voor werkzoekenden op orde zijn. Dat wil zeggen dat werkzoekende reëel beeld moeten hebben van de arbeidsmarkt, de actuele vacatures, de scholingsmogelijkheden en een juist zelfbeeld van zijn of haar kennen en kunnen. De service via Werk.nl wordt door UWV nog steeds verbeterd en gaat ook hier en daar richting “look en feel” voor gemeenten. Wij werken ook niet voor niets samen op grond van de wet SUWI op de Werkpleinen. Ook zijn er zeer sterke aanwijzingen dat de rond 2010 ingezette focus op edienstverlening en e-coaching weer deels terug gedraaid wordt naar “face-to-face-dienstverlening”. Dat zullen wij vanuit de gemeenten in Twente toejuichen en stimuleren. Een tweede randvoorwaarde is dat UWV in de WW-periode succesvol is in het herplaatsen van mensen. Ook daarin werken wij samen op het Werkplein met “cumulatieve taakstellingen”. Ongeveer 30% van de nieuwe instroom in de bijstand wordt (nog) veroorzaakt door mensen wiens ww-recht afloopt. Bij de verkorting van de WW-duur is er reden aan te nemen dat dit percentage zal stijgen. Vandaar dat het van belang is om in onze samenwerking op het Werkplein met UWV aan te sturen en mee te werken aan “van werk naar werk trajecten” en “uitstroom uit WW”.



6.

De groep zelfredzamen ontvangt de minimaal noodzakelijke ondersteuning vanuit algemene voorzieningen, waaronder de werkcoaches op weg naar (betaalde) arbeid. In het P-budget wordt een klein werkbudget opgenomen voor korte en eenvoudige interventies voor deze groep (certificaten, bijscholing). Het grootste deel van de gemeentelijke inspanningen en middelen wordt ingezet op de zgn. kwetsbare middengroepen, waarvan verwacht wordt dat men binnen afzienbare tijd uit kan stromen richting betaald werk. Hiervoor wordt het P-budget ingezet.

Voor de onderste groep (niet binnen afzienbare tijd in staat tot werk) wordt een aanbod gedaan op het terrein van maatschappelijke participatie.



Aandachtsgroepen binnen de “kwetsbare middengroep”

Binnen de “kwetsbare middengroep” (degenen die aange-
wezen zijn op ondersteuning en hulp bij het vinden en be-
houden van betaald werk) vragen enkele groepen speciale
aandacht. Enerzijds door de komst van de Participatiewet,
anderzijds vanuit maatschappelijke urgentie. Juist voor deze
aandachtsgroepen is regulier werken nog vaak een stap te
ver; vandaar dat wij blijven zoeken naar aangepaste trajec-
ten zonder verdringing.

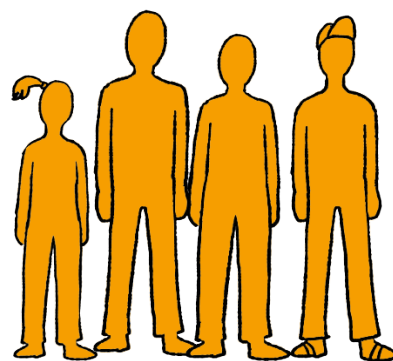
1. Wij willen extra aandacht besteden aan de kwetsbare
leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten. Speci-
fiek zijn dat de Pro—VSO-scholen en de entree-op-
leidingen van ROC en AOC. De uit te breiden taken
van RMC (Regionaal Meld- en Coördinatiecentrum
voortijdig schoolverlaten) zullen in elk geval ervoor
zorgen dat wij deze leerlingen in beeld hebben. Wij
willen koste wat het kost voorkomen dat deze leerlin-
gen tussen wal en schip raken of uit beeld verdwijnen.
Dat is maatschappelijk onaanvaardbaar. Ook regionaal
en landelijk vragen wij herhaaldelijk aandacht bij de
verantwoordelijke ministeries voor dit gevaar. Wij
willen door bijv. de inzet van zgn. “tussenvoorzienin-
gen” (LEF-project) als bijv. Kapstok en Boris zorgen dat
deze schoolverlaters direct met de instrumenten van
de participatiewet op de arbeidsmarkt terecht kunnen
via door werkgevers erkende deelcertificaten (deze
jongeren zijn niet in staat een zgn. startkwalificatie te
halen). Wij zetten daarbij de instrumenten van de Par-
ticipatiewet in (bijv. jobcoaching en loonkostensubsidie).
Datzelfde geldt voor nuggers die na een beoordeling
arbeidsvermogen in het doelgroepregister geplaatst zijn
en zich melden bij de gemeente voor ondersteuning bij
hun re-integratie. Vooruitlopend daarop nemen klant-
managers deel aan de netwerken PRO-/VSO in het
laatste schooljaar.



2. Wij willen extra aandacht voor jongeren tot 27 jaar.
Ook hier zit (onderwijs)-wetgeving en –financiering
ons vaak in de weg; vandaar dat wij binnen G32- en
VNG-verband oplossingen zoeken voor bijv. jongeren
met schulden, zonder startkwalificaties, vallend onder
scholingsplicht e.d. In de begroting 2018 e.v. hebben
wij middelen vrijgemaakt voor de invulling van het
zgn. Perspectiefjaar voor deze doelgroep. Hierbij kan
het Leerwerkloket (samenwerking tussen UWV, ROC

en Twentse gemeenten) goede diensten bewijzen. Ook
is er een regionaal programma Jeugdwerkloosheids-
bestrijding. Het is van belang dat jongeren direct in de
cultuur van leren en werken terecht komen. Thuiszitten
is funest.

3. Wij willen extra aandacht besteden aan re-integratie
van ouders met kinderen. Wij willen voorkomen dat
er “overerving” van werkloosheid en uitkeringsaf-
hankelijkheid ontstaat. Ook in ons armoedebeleid en
de nota “schuldhelpverlening” wordt gewezen op het
belang van het hebben van werk bij gezinnen met (klei-
ne) kinderen. In ons faciliterend beleid (kinderopvang)
willen wij hier zoveel mogelijk rekening mee hou-
den. Maar ook in het kijken naar passende vacatures
of tijdrampen (job carving) via het Werkplein zouden wij
iets kunnen betekenen om het werken voor (alleen-
staande) ouders met kinderen makkelijker te maken.



4. Wij willen extra inzet en aandacht voor statushou-
ders. Diverse rapporten (WRR, Divosa) wijzen erop
dat sinds de Wet Inburgering de verantwoordelijkheid
en betaling van inburgeringstrajecten bij de inburgeraar
zelf heeft gelegd er een paar dingen aan het misgaan
zijn. Zo is de combinatie inburgeren-lernen-werken bij-
na onmogelijk. De nadruk op inburgering (4 dagdelen)
lijkt de mogelijkheid om te werken in de weg te zitten.
Er moet veel eerder met Nederlandse taal begon-
nen worden. Ook de beroepsmogelijkheden moeten
eerder in beeld komen en meespelen bij de uiteinde-
lijke huisvesting. Gevolg van het huidige beleid is dat van
de 400 statushouders die gehuisvest zijn in Hengelo
slechts 4 aan het werk zijn. Daar willen wij snel en
structureel verandering in brengen. Daarbij willen wij
in bijv. pilotvorm zeker inzetten op de mogelijkheden
van zelfstandig ondernemerschap binnen deze doel-
groep.
5. Wij willen extra aandacht en kennis investeren in de
doelgroep “banenafpraak”. Via een aanvraag Arbeids-
vermogen bij UWV worden mensen met een arbeids-
handicap opgenomen in het Landelijk Doelgroepre-
gister. Inmiddels is opname in dit register ook mogelijk
voor de “praktijkroute”. Hier zitten (medio 2017) nog
talloze haken en ogen aan; maar feit is dat de gemeente
verantwoordelijk wordt/is voor de re-integratie van een
groeijende groep mensen met een arbeidshandicap. De

sociale partners hebben een banenafspraken gemaakt en in Twente moet het Werkplein (samenwerking gemeente en UWV) zorgen voor de matching van kandidaten voor de banenafspraken op de door de werkgevers beschikbare gestelde extra banen. Wij willen de juiste kandidaten kunnen voorstellen op beschikbare banen/werkplekken. Daarvoor is inzet voor en inzicht in deze speciale doelgroep noodzakelijk. Dit laat onverlet dat wij zullen blijven pleiten voor één regeling met dezelfde instrumenten voor de hele onderkant van de arbeidsmarkt (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt).

6. Inmiddels moet het instrument “beschut werk” (nieuw door de staatssecretaris verplicht aangeboden worden door gemeenten. Dit instrument is beschikbaar voor mensen die vanwege hun arbeidsbeperking zoveel aanpassingen en begeleiding nodig hebben, dat dat niet van



reguliere werkgevers gevraagd kan worden. We zijn in regionaal verband bezig met pilots die moeten uitwijzen welke doelgroep nu in aanmerking zou kunnen komen voor “beschut werk” én bovendien door de verplichte toetsing van UWV komen. Omdat het hier om de meest kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt gaat, willen wij extra aandacht aan de plaatsing en begeleiding van deze groep schenken. De pilots zijn afgerond en het instrument beschut werk nieuw is nu beschikbaar via de SWB. Het aantal indicaties vanuit UWV is vooralsnog laag. Ook blijft er onduidelijkheid over de financiering.

7.

Binnen de “kwetsbare middengroep” (degenen die aangewezen zijn op ondersteuning en hulp bij het vinden en behouden van betaald werk) vragen enkele groepen speciale aandacht. Wij willen de komende periode speciale aandacht besteden aan:

- a. Kwetsbare leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten
- b. Kwetsbare jongeren tot 27 jaar
- c. Ouders met kinderen
- d. De groep statushouders
- e. De doelgroep “banenafspraken” (zij die opgenomen zijn in het zgn. landelijk doelgroepenregister)
- f. De doelgroep “beschut werk”- nieuwe stijl

7.4 Ambities.

De afgelopen jaren hebben ons geleerd dat het formuleren van ambities en prestaties een hachelijke zaak is. Economische ontwikkelingen en wetswijzigingen die buiten de invloedssfeer van de gemeente liggen hebben een directe impact op grootte en “kwaliteit” van ons bestand en mogelijkheden tot uitstroom bij bedrijven. Toch willen we in de komende periode nog meer de vinger aan de pols houden (meten is weten) en –ook bij onze preferred suppliers of natuurlijke partners- kritische prestatie-indicatoren om meer en –vooral de goeiedingen te doen. Wij maken met onze belangrijkste partners prestatieafspraken; intern worden onze ambities vastgelegd in het jaarlijks uitvoeringsprogramma. Deze prestatie-indicatoren gaan o.m. over de uitstroom (ook en juist gedeeltelijke uitstroom) naar betaald werk, beperking instroom (preventiecode: het aantal aanvragen versus het aantal toekenningen), inzet van instrumenten Participatiewet (werkgeversdienstverlening); aantal banen vervuld in het kader van de banenafspraken en de situatie van de vijf genoemde prioritaire kwetsbare groepen. Wij zien ook voor groepen hierboven genoemd ook toenemende kansen voor (deels) zelfstandig ondernemerschap. Daarop zetten we in via programma’s bij ROZ. Via het met ESF-geld gefinancierde project “matchen op werk” willen wij op regionale schaal 700 extra mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder de genoemde prioritaire groepen) aan het werk brengen. Aangezien ons bestaan voor het grootste deel bestaat uit 50plussers is dit een belangrijke aandachtsgroep.

Een aparte uitdaging is het in beeld brengen van de stijging op de participatieladder. Mochten we doorgaan met dit instrument, dan zal ook een goed meetsysteem beschikbaar moeten zijn. Dit is ook op landelijk niveau nog niet het geval. Wij besluiten in 2017 hoe wij verder gaan met de Participatieladder en hoe wij de stijging/daling kunnen meten en rapporteren.

De ontwikkeling van ons Buig-budget geeft aan dat de stijging van het aantal uitkeringen niet zo snel gaat als op grond van CPB- en CBS-ramingen voorspeld is; in 2017 treedt er een nieuw verdeelmodel in werking. Het lijkt erop dat het verschil tussen verwachte uitgaven en inkomsten hiermee kleiner wordt. Wij streven ernaar om minimaal uit te komen met het van rijkswege beschikbaar gestelde budget voor uitkeringen.

8.

Dat leidt tot de volgende ambities:

- Wij willen minimaal de uitkeringslast beperken tot het niveau waarvoor wij BUIG-middelen ontvangen (dat betekent ook gedeeltelijke uitstroom)
- Onze preventiequote blijft de komende twee jaar op 55%
- In de komende jaren ligt de uitstroom uit de bijstand naar regulier betaald werk, ondernemerschap en betaald werk met ondersteuning minimaal op het regionaal gemiddelde in Twente
- Binnen twee jaar heeft 50% op de laagste treden van de participatieladder één of meer stappen gemaakt op deze ladder dan wel valt niet terug.
- Binnen 1 jaar heeft 50% van het huidig bestand op trede 5 en 6 daadwerkelijk de stap naar regulier werk gemaakt.

Hoofdstuk 8: De vraagzijde op de arbeidsmarkt.

Allereerst gaan wij uit van een regionale arbeidsmarkt. Onze accountmanagers werk op het Werkplein (locatie Gieterij) zijn afkomstig van de gemeenten in Midden-Twente, UWV Werkbedrijf en SWB. Zij bezoeken en adviseren bedrijven en werkgevers in het werkgebied Midden-Twente (Haaksbergen, Hof van Twente, Borne en Hengelo). Maar zij beschikken ook over projecten, vacatures, werkmogelijkheden (vgl. Werken in Duitsland) die onderdeel zijn van Werkplein Twente.

Een tweede uitgangspunt is dat in de werkgeversbenadering steeds meer een branche- of sectorenindeling gemaakt zal worden om zo een goede en deskundige gesprekspartner van het bedrijfsleven te kunnen zijn. Dat laat onverlet dat een eerste contact vaak via een “lokaal gezicht” tot stand gebracht wordt, soms in het kader van een werkbezoek van de wethouder of het college.

Een derde uitgangspunt is dat de (lokale, regionale) overheid slechts beperkt invloed heeft op de werking van de arbeidsmarkt. In de afgelopen tijd zijn het bedrijfsleven en het onderwijs dan ook nadrukkelijker op kop gezet bij het economisch en arbeidsmarkt beleid (de drie O's, Triple helix). Ook in Twente heeft dat geleid tot de tot stand koming van de zgn. Twente Board die de economische ontwikkeling van onze regio moet stimuleren. En dus daarmee het aantal arbeidsplaatsen en de werkgelegenheid. Dat vereist een goede afstemming en samenwerking met de afdelingen Economische Zaken in de regio. O.a. bij bedrijfsbezoeken en acquisitie.

9.

De arbeidsmarkt is regionaal. Daarom zetten wij onze inspanningen om te komen tot een regionale werkgeversbenadering en matching van kandidaten voort. Wij zoeken daarbij de samenwerking met EZafdelingen in de regio.

8.1 De vraag van werkgevers.

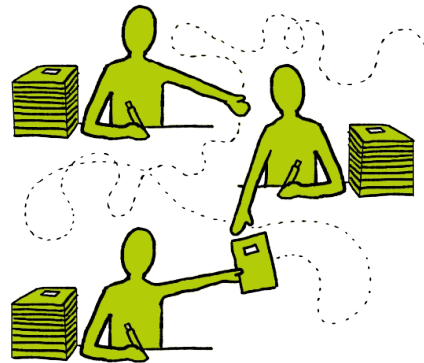
Veel werkgevers zijn bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven vanuit een belang dat zij hebben om toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt voor te zijn of op korte termijn capaciteitsproblemen hiermee kunnen opvangen, maar ook in toenemende mate vanuit het belang van maatschappelijk ondernemen. Daarbij formuleren werkgevers wel een aantal randvoorwaarden.

- het evt. verlies aan productiecapaciteit/loonwaarde dient gecompenseerd te worden.
- geen extra risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling maar vooral WGA-risico)
- geen administratieve rompslomp, een aanspreekpunt als jobcoach/begeleider
- afspraken voor langere termijn vastleggen en niet de regels tijdens het spel veranderen
- naar de kandidaat toe willen werkgevers graag gemotiveerde kandidaten die beschikken over arbeidsvaardigheden en basisvaardigheden in hun beroep.

Op 1-1-2015 is de Participatiewet in werking getreden. Bijna een jaar eerder hadden de sociale partners met het kabinet een sociaal akkoord gesloten. Hierin ook de afspraak om te komen tot 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidshandicap. Gemeenten waren hier niet bij betrokken en hebben altijd (en nog steeds) gepleit voor één regeling voor

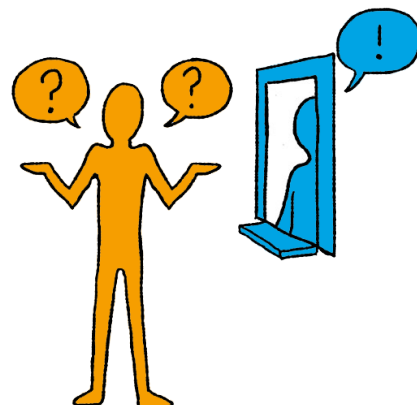
de gehele onderkant van de arbeidsmarkt. Dus de instrumenten die beschikbaar komen en zijn in het kader van de Participatiewet ook in zetten voor “gewone” werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is op landelijk niveau nog steeds niet gelukt. Wat wel is ontstaan zijn de regionale Werkbedrijven waarin werkgevers, werknemers, gemeenten (incl. SW-bedrijven) en UWV samenwerken om de zgn. banenafpraak tot een succes te maken. Anders dan plm. 5 jaar geleden hebben de publieke organisaties nu rechtstreeks contact met werkgevers- en werknemers- (organisaties). Dat geeft meer inzicht in elkaars motieven, mogelijkheden en beperkingen.

Wij zoeken naar mogelijkheden om dit regionaal Werkbedrijf een effectiever platform te laten zijn van sociale partners, gemeenten en UWV dan alleen het overleg over de banenafpraak/Participatiewet. Dat geldt ook voor de gemeentelijke rol in de landelijke Werkkamer.



Banenafpraak en quotumwet.

De staatssecretaris heeft aangekondigd voor de sector overheid de quotumwet te willen activeren; dit op grond van de achterblijvende plaatsingen in deze sector. De markt-sector heeft wel aan de afspraken voldaan. De banenafpraak is een macro-afpraak; er zijn wel regionale streefcijfers gemaakt, maar deze hebben geen status. Vanuit het bestand van de gemeente Hengelo (cliënten die én een bijstandsuitkering hebben én in het landelijk doelgroepregister zijn opgenomen – en dus een arbeidshandicap hebben) zijn 35 plaatsingen gerealiseerd bij werkgevers (overheid en markt).



10.

In onze werkgeversdienstverlening bieden wij instrumenten die zoveel mogelijk het verlies aan loonwaarde compenseren, het risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid verminderen, de administratieve last tot een minimum beperken, die een duidelijke looptijd hebben.

Voor wat betreft de banen in het kader van de banenafpraak wil de gemeente Hengelo zelf als werkgever maximaal aan de afgesproken verplichtingen voldoen.

8.2 De vraag van de werknemers

Met de nadruk die doorgaans ligt op de vraag van de werkgever naar goed gemotiveerd personeel moet niet vergeten worden dat ook de werknemer vragen, behoeften en talenten heeft. Hoe beter hierop ingespeeld wordt door de werkorganisatie hoe groter de kans is dat de werknemer goed functioneert en zich laat gelden als een loyale medewerker die zich voor langere tijd wil inzetten voor het bedrijf. Sommige ontwikkelingen en wetgeving (m.n. gericht op flexibilisering, aantasting zekerheid, verminderde scholingsmogelijkheden, druk op Cao's) in sommige sectoren helpen hier niet echt bij. Ook hier is het gunstig dat wij ook als gemeenten binnen het regionale Werkbedrijf gesprekspartner kunnen zijn van werknemersorganisaties. Eén van de resultaten van dit contact is al dat er via het Werkbedrijf projecten en workshops/leergangen georganiseerd worden voor werkgever en zittend personeel hoe om te gaan met de nieuwe doelgroepen die op grond van de banenafpraak het bedrijf binnen komen. Mocht de flexibilisering zodanig doorslaan en voelen mensen zich bijna gedwongen als zzp-er aan de slag te gaan, dan hebben wij in het ROZ uitstekende begeleidingsmogelijkheden voor deze nieuwe zelfstandigen.

8.3 Verdringing en concurrentievervalsing

Een apart punt van aandacht is de verdringing van betaald werk door vrijwilligerswerk, elementaire beroepen en beroepen op MBO-laag niveau die ingenomen worden door beter gekwalificeerden, concurrentie (vanwege voorwaarden en subsidies) tussen doelgroepen werkzoekenden onderling en het werken met behoud van uitkering/tegenprestatie. In het afgelopen jaar heeft deze ontwikkeling volop de aandacht gehad binnen onze gemeente. Zo hebben we op 20 november 2015 een regionale werk- en studieconferentie georganiseerd met wetenschappers, werknemers- en werkgeversorganisaties en klantmanagers en uitkeringsgerechtigden. Het beleid is nog sterk in ontwikkeling, maar wij staan de volgende uitgangspunten voor:

- werken met behoud van uitkering (proefplaatsing) kan voor een periode van maximaal 3 maanden
- leren en werken kan voor maximaal 6 maanden (of zo lang de opleiding duurt), waarbij het
- opleidingsgedeelte helder omschreven en uitgevoerd moet worden.

Verdringing is niet toegestaan als het leidt tot:

- verlies van echte banen;
- neerwaartse druk op arbeidsvoorwaarden;
- verslechtering van arbeidsomstandigheden.

De Tweede Kamer is akkoord gegaan met het initiatief voorstel "Verdringingstoets".

Met dit wetsvoorstel beoogt de initiatiefnemer mensen met een bijstandsuitkering meer kansen te bieden op een echte, betaalde baan en werknemers in loondienst en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) te beschermen tegen oneerlijke concurrentie door de inzet van onbetaalde krachten. De initiatiefnemer wil deze ongewenste verdringing tegengaan. Daarbij moet worden opgemerkt dat zeker niet al het onbetaald werk dat door mensen met een uitkering wordt gedaan, gezien wordt als verdringing.

Op dit moment (medio 2017) ligt het wetsvoorstel voor bij de Eerste Kamer. Er zijn twijfels over de uitvoerbaarheid.

Wij willen –mocht er geen wettelijke regeling komen- deze uitdaging wel oppakken en in de loop van 2017 met een "routekaart" komen (afgestemd met werkgevers en werknemers) over wat wel en niet is toegestaan.

Daarvoor hebben wij ambtelijk zitting genomen in een werkgroep via Divosa. Enige verdringing tussen doelgroepen zal nooit te voorkomen zijn als je voorkeursbeleid wilt voeren.

11.

Voor eind 2017 willen wij in overleg met werknemers- en werkgeversorganisaties een "routekaart" opstellen hoe verdringing en concurrentievervalsing in de re-integratie tegen te gaan.



8.4 Mismatch

Door toenemende automatisering en digitalisering verdwijnen in sommige branches veel banen, onder meer in de landbouw, industrie en financiële dienstverlening. In andere bedrijfstakken is juist sprake van een tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit speelt met name in de ICT en bij bepaalde technische beroepen.

Volgens het UWV ontstaat hierdoor de paradoxale situatie dat er moeilijk vervulbare vacatures bijkomen, maar dat het aantal werkzoekenden hoog blijft. “In diverse sectoren zijn er bovendien zorgen over de beschikbaarheid van personeel op het moment dat de economie blijvend aantrekt en vergrijzing leidt tot het vertrek van ervaren vakmensen.” Het UWV denkt ook dat de positie van laagopgeleiden als gevolg van technologische ontwikkelingen en hevige concurrentie op de arbeidsmarkt verder in het gedrang zal komen.



De toename in het aantal arbeidsplaatsen zal voor een belangrijk deel komen van de uitzendbranche en intermediairs. Het aandeel van de zogeheten flexibele schil bij bedrijven zal komende jaren naar verwachting groter worden. In meer dan de helft van de sectoren is de productie en werkgelegenheid nog niet terug op het niveau van voor de crisis. Een groeiende mismatch vraagt om creatieve oplossingen.

12. In onze bestuurlijke en beleidscontacten met o.m. onderwijs, werkbedrijf en in het kader van de werkgeversdienstverlening zullen wij alert zijn op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Zowel op het niveau van de kwetsbare leerlingen als op het niveau van de vraag op de arbeidsmarkt.

Een daarvan is om bij het selecteren van kandidaten niet alleen gefixeerd te zijn op allerlei harde criteria. Anders selecteren biedt perspectief. Selecteren door meer rekening te houden met ‘zachte’ criteria zoals persoonlijkheid, potentieel en cultuurmatch. Dat zorgt er niet alleen voor dat actuele vacatures vaker vervuld kunnen worden. Door anders te selecteren beschikt de werkgever sneller over talent en is daardoor beter voorbereid op de toekomst. Wij brengen deze werkwijze ook over bij de werkgevers. Soms kan de mismatch ook opgelost worden door een relatief eenvoudig instrument of interventie, bijv. actualisering VCA-certificaat. In het P-budget willen we daarvoor een klein werkbudget opnemen.

8.5 Samenvatting arbeidsmarkt.

Er is veel bekend over de situatie op de arbeidsmarkt in Twente (zie ook deel 3: “Feiten en cijfers”). Deze gegevens spelen een rol bij het ontwikkelen van regionaal beleid. De arbeidsmarkt is ook in hoge mate regionaal. Dus wij willen ons conformeren aan het regionale beleid. Echter in Twente worden we in toenemende mate geconfronteerd met een mismatch op de arbeidsmarkt en een verdringing van hoog naar laag. Dat vraagt om arbeidsmarktbeleid en opleidingen die klaar zijn voor de toekomst en om andere manieren van werving en selectie (kijken naar soft skills, mogelijkheden tot bijscholing en een focus op veranderingen in de functies). Ook nieuwe manieren als functiecreatie, job-carving passen in dit rijtje om mensen beter passend te krijgen op functies. Door de inzet van ESF-middelen organiseren wij extra begeleiding en coaching van kwetsbare groepen naar en op de arbeidsmarkt.



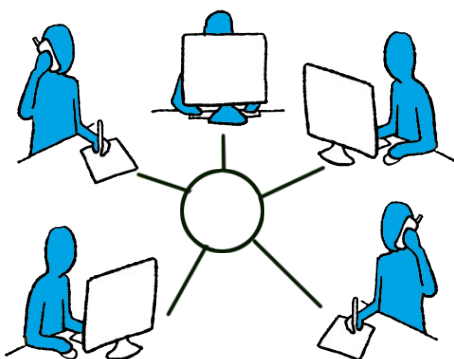
Hoofdstuk 9: Ketensamenwerking.

Er moeten meer mensen (ook met forse beperkingen) aan het werk waarvoor minder middelen beschikbaar zijn. Tevens is het doel het werk zo regulier mogelijk bij ondernemers en werkgevers te organiseren.

Werkgeversinstrumenten moeten er dan voor zorgen dat de nadelen van de afstand tot de arbeidsmarkt van kandidaten uit o.a. de bijstand weggepoetst worden. Gezien het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden (38.000) in Twente en de werking van de arbeidsmarkt kunnen we ons afvragen of er voldoende banen voor mensen met een grotere afstand binnen Twente beschikbaar zijn voor de werkloze beroepsbevolking. Vandaar dat het economisch beleid zich moet blijven richten op de groei van het aantal vestigingen (juist in de elementaire en lage functies, zoals Post.nl en Bauhaus) de groei van de HTSM-sector (trek in de schoorsteen) en het bevorderen en ondersteunen van startende ondernemers. Ook de mogelijke vestiging van distributiecentra op het regionale industrieterrein schept hoge verwachtingen. Via de regionale ketensamenwerking werken wij mee aan diverse projecten “Werken in Duitsland”, maar ook hier geldt dat de arbeidsmarkt aan de overkant van de grens min of meer hetzelfde eruit ziet, er dagelijkse belemmeringen en vooral diploma eisen in de weg zitten. Nochtans zien wij bescheiden mogelijkheden om hier arbeidsplaatsen te acquireren. Ook via instrumenten als SROI en het uitbouwen van sociale ondernemingen kunnen wij mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt enig perspectief bieden.

9.1. Samenwerking met ondernemers in Hengelo

Hengelose ondernemers staan vanouds bekend als maatschappelijk betrokken ondernemers. Dat betekent dat we hen kunnen aanspreken op dit uitgangspunt en hen uitdagen kansen te bieden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen wij door informele contacten, werkbezoeken en e-mailnieuwsbrieven. Ook het bekendmaken van goede voorbeelden (Startersprijs, de regionale campagne “Doorzetters met dromen”) helpt om werkgevers nog meer aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. De werkgeversbenadering vanuit het Werkplein gebeurt met vaste contactpersonen (vanuit de sectoren producten en diensten) en er wordt daarbij nauwe samenwerking gezocht met het accountmanagement van EZ (tips en gegevens uitwisselingen, samen op bezoek).



In de gezamenlijke werkgeversdienstverlening zijn in de afgelopen jaren grote stappen gemaakt. Werkplein Gieterij heeft aparte jaarplannen met taakstellingen en een apart marktwerkingsplan (voor het werkgebied Midden Twente). Nu de governance van het Werkplein Twente z'n beslag heeft gekregen, komt er één marktwerkingsplan voor Twente, waaruit duidelijk wordt welke sectoren kansen bieden en hoe deze benaderd worden.

13.

Werkplein Twente is een natuurlijke partner is van onze werkgevers als het gaat om het plaatsen van werkzoekenden. Daarbij moet de werkgever er op kunnen rekenen dat hij/zij uitstekende dienstverlening krijgt (ontzorgen, instrumenten inzet) die gelijk is in de hele regio Twente.

9.2 Nieuwe werkgelegenheid.

Vanaf zomer 2015 zijn we in regionaal verband bezig om het beleid rond Social return on Investment binnen de 14 gemeenten op elkaar af te stemmen. Er is nu bestuurlijke overeenstemming; de implementatie is geregeld en moet leiden tot een werkend en operationeel systeem van aanbestedings- (voorwaarden), indienen van een plan voor invulling social return verplichting bij de opdrachtnemer, monitoren in regionaal verband van de aangegane verplichting en het adviseren en begeleiden van de werkgever door mensen van het Werkplein. Twee aspecten zijn van belang. Inzet van social return mag niet leiden tot verdringing van ander betaald werk; dat is ook niet nodig omdat de opdrachtnemer via een menu kan kiezen hoe hij/zij de social return verplichting invult. Een tweede belangrijk uitgangspunt is dat de opdrachtnemer te allen tijde verantwoordelijk is voor de invulling van zijn/haar verplichting. Deze kan niet opzij gezet worden met als argument dat de gemeente/Werkplein geen geschikte kandidaten kan leveren.

Voor wat betreft het inkoop beleid in Hengelo willen wij graag nader onderzoeken hoe wij starters en zzp-ers meer mee kunnen laten profiteren in de overheidsopdrachten en willen wij ook kijken of we gemeentelijke opdrachten en leveringen onder kunnen brengen bij “social firms”. Hiermee zijn we al begonnen door de opzet van Gildebor.

14.

Wij zetten capaciteit en middelen in om nieuwe vormen van werkgelegenheid (passend bij de vraag van ons bestand) te creëren. Daarbij werken wij samen met ondernemers, kennisinstellingen en regionale en landelijke partners.

Hoofdstuk 10: Gevolgen voor de uitvoering

10.1 Inhoud en vorm van de instrumenten.

Zoals we hiervoor hebben aangegeven hebben drie typen klant-werkzoekenden.

- Mensen die met of geen weinig ondersteuning direct aan het werk kunnen
- Mensen die via leren, re-integratie, en werkgeversinstrumenten binnen afzienbare tijd aan het werk kunnen.
- Uitkeringsgerechtigden die ingedeeld zijn met als eindperspectief treden 1, 2 en onderkant 3 zijn vooralsnog niet of nooit toe aan regulier werk. Zij worden uitgedaagd om deel te nemen aan maatschappelijke participatieactiviteiten. Hier zit een overlap in de WMO en Jeugd.

10.2 Ketensamenwerking.

Matchen vraag en aanbod

Er zijn vier pijlers die, in goede samenhang, zorgen dat vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio samen komen: (1) het ophalen van vacatures en baanopeningen bij werkgevers door contact (relatie) te onderhouden en hen ondersteuning te bieden, (2) het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt van minder zelfredzame werkzoekenden door bijvoorbeeld hun werknemersvaardigheden te versterken en hun zoekprofiel te verbeteren (werkzoekendendienstverlening), (3) het selecteren van geschikte kandidaten en hen introduceren bij werkgevers (matchen) en (4) het bieden van nazorg en inzetten van werkgeversinstrumenten.

Wij doen niet alles zelf. Het acquireren van vacatures (ook voor leer-werkplekken) gebeurt in de contacten die de accountmanagers werk van het Werkplein hebben in het werkgebied Midden Twente.

De uitvoering van re-integratietrajecten gebeurt bij SWB en in speciale gevallen bij gespecialiseerde reïntegratiebedrijven. SWB is een gemeenschappelijke regeling tussen gemeenten; deze zijn financieel verantwoordelijk. Door een afnemend deel Wsw-oud in het Participatiebudget is in het meerjarenperspectief van de SWB gekozen voor een werk-leerbedrijf. De bestaande infrastructuur kan daarbij ondersteunen.

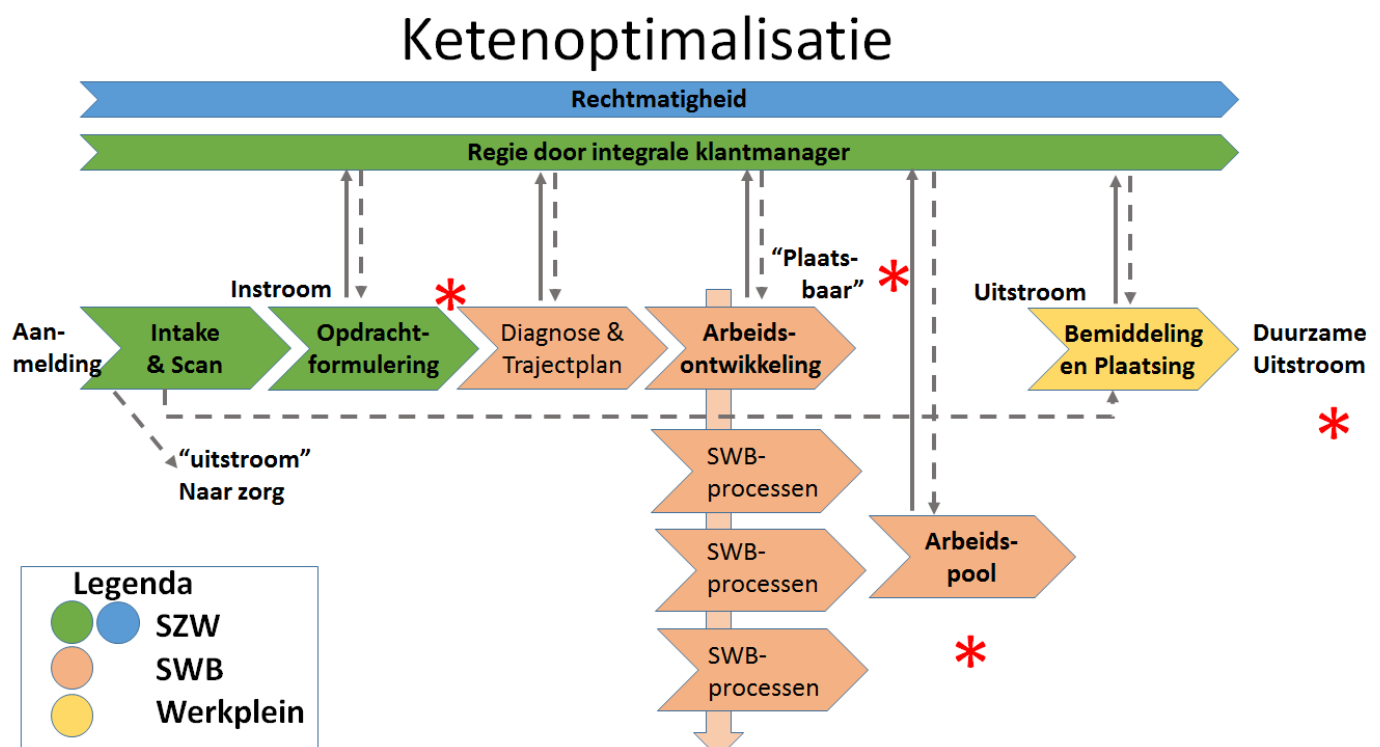
De advisering en coaching naar ondernemerschap of zelfstandig beroep ligt in handen van ROZ, evenals enkele projecten op het gebied van sociale economie en “ondernemen naar vermogen”.

Uit bovenstaande schema blijkt dat de klantmanager van SZ de regie heeft op het proces. Hij/zij beslist welke instrumenten (uiteeraard in overleg met en na advies van) ingezet worden. Deze ketensamenwerking is constant in ontwikkeling. Al werkende weg bestaat er bijv. de behoefte aan direct plaatsing vanuit het reïntegratietraject, zonder terugverwijzing naar de klantmanager.

Vanwege de bindingen met de gemeente Hengelo en de afbakening publiek-private dienstverlening werken wij met een aantal publieke “preferred suppliers”.

Werkplein Twente

Kandidaten die zelfredzaam zijn en met weinig of geen ondersteuning aan het werk kunnen (groep a), kunnen via de vacatures op het Werkplein via de werkcoaches gematcht worden op die vacatures. Uiteeraard verdient het de voorkeur dat zelfredzame mensen zelf werk vinden via Werk.nl, uitzendbureaus of via sollicitatieactiviteiten.



Sociaal Werkbedrijf SWB

Voor de trajecten en activiteiten op het gebied van arbeids-re-integratie (groep b) heeft de gemeente Hengelo de beschikking over het sociaal Werkbedrijf SWB. SWB maakt deel uit van een gemeenschappelijke regeling waarin ook Hof van Twente en Borne participeren. De gemeente Haaksbergen is bezig zich aan te sluiten. Op het gebied van groenonderhoud is een samenwerking aangegaan onder de naam Gildebor. Dat betekent dat SWB een natuurlijke partner is van deze gemeenten om re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ter hand te nemen. Daarvoor heeft SWB een scala aan instrumenten ontwikkeld. Allemaal gericht op het ontwikkelen van talenten van werknemers en ze arbeidsfit te maken. Jaarlijks wordt door middel van een prestatiecontract nagegaan of de instrumenten voldoen, welke en hoeveel kandidaten kunnen worden aangeleverd en wat het resultaat moet zijn. Nagegaan wordt of naast de jaarlijkse prestatiecontracten ook meerjarige intenties afgesloten kunnen worden. In deze prestatiecontracten is ruimte voor de inschakeling van partners met gespecialiseerde dienstverlening. Mochten er speciale trajecten of opleidingen ingezet moeten worden dan beslist de regievoerende klantmanager in samenspraak met de arbeidsdeskundige en SWB.

ROZ Twente

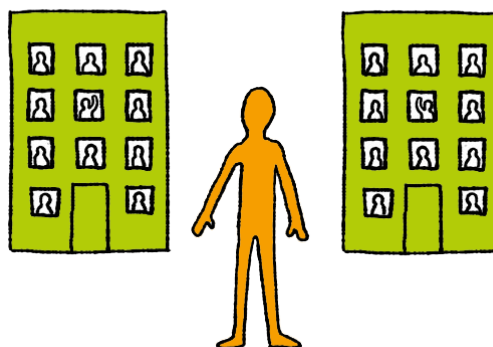
Kandidaten die potenties en wensen hebben in de richting van zelfstandig ondernemerschap (veelal in de vorm van zzp-er) kunnen een beroep doen op de dienstverlening van ROZ Twente. Er zijn ondersteuningstrajecten voor mensen die deels hun inkomen uit ondernemerschap kunnen halen, zelfstandige ondernemers en ook bestaande ondernemers die in moeilijkheden dreigen te komen. Het financiële instrument dat daarbij in gezet kan worden is het Besluit Bijstand Zelfstandigen. ROZ is geen "preferred supplier", maar een afdeling binnen de sector Sociaal met een aparte opdracht, eigen expertise en marketing-aanpak.

Leerwerkloket

Het Leerwerkloket is dé poort tot opleidingen (voor werkzoekenden en werknemers) en leerwerkarrangementen. In de eerste plaats is het aanbod gericht op kandidaten die arbeidsfit maar actuele kennis, vaardigheden of diploma's missen. Middels opleidingen, leerwerktrajecten kunnen zij van arbeidsfit naar job-ready groeien.

15.

Wij willen jaarlijks door middel van prestatiecontracten, werk- en jaarplannen afspraken maken met onze "preferred suppliers" over inhoud, kwaliteit en omvang van hun inspanningen en dienstverlening. Daarbij ook meerjarige intenties opnemen.



10.3 De interne organisatie.

Intake.

Met de komst van de participatiewet in 2015 hebben de gemeenten de verantwoordelijkheid gekregen voor een aantal nieuwe doelgroepen. NI. mensen die vanwege een ziekte of gebrek niet in staat zijn zelfstandig het WML te verdienen. Deze mensen kwamen voorheen in de Wajong. Deze is alleen nog beschikbaar voor die mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

Dit betekent dat we aan de kop van het proces (diagnose) zullen moeten bepalen of iemand thuishoort in één van de bovenstaande profielen. Tevens zal beoordeeld moeten worden op grond van de criteria van de Participatiewet of iemand vanwege ziekte of gebrek niet het WML kan verdienen en dus voorgedragen moet worden via de Praktijkroute of voor een zgn. Aba. (Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen). Dat vraagt speciale vaardigheden in de intake. Zeker in de vormgeving van de ene toegang (zie nota "Met respect...") vraagt dit ook collegiale consultatie en overleg met andere disciplines (WMO, Jeugd.). Dit heeft gevolgen voor scholing en vakmanschap voor onze intakepersoneel. Er bestaan geen landelijke protocollen om te bepalen of iemand voor een ABA voorgedragen kan worden.

Loonwaardemeting en job coaching.

Alweer als gevolg van de invoering van de participatiewet zijn er instrumenten voor werkgevers ontwikkeld.

Eén ervan is het uitvoeren van loonwaardemetingen op de werkplek. Hiervoor hebben wij 2,5 fte arbeidsdeskundige (in opleiding) die mede voor de Midden-Twentse gemeenten de loonwaardemetingen volgens het regionaal ingevoerde systeem Loonbalans van Compentensys uitvoeren. Zij maken deel uit van een zgn. pool van arbeidsdeskundigen en kunnen onderling ingeschakeld worden met verrekening van de kosten door de 14 Twentse gemeenten. UWV heeft zijn eigen arbeidsdeskundigen voor de oud-Wajongdoelgroep.

Datzelfde systeem is in ontwikkeling voor de job coaching. Job coaching is een instrument dat de werkgever kan aangeboden krijgen om de werknemer te helpen bij randzaken die zijn functioneren belemmeren. Er is recht op enkele uren job coaching per maand. De arbeidsdeskundige bepaalt tegelijkertijd met de loonwaardemeting de intensiteit van de job coaching. Wij zijn voornemens 1,5 fte jobcoach (intern) aan te stellen en deze ook mee te laten delen in een regionale jobcoachpool.

Dat betekent dat wij de nieuwe taken loonwaardemeting en job coaching zelf doen, met klantmanagers die daarvoor opgeleid zijn en een verminderde case-load hebben.

Werkcoaches

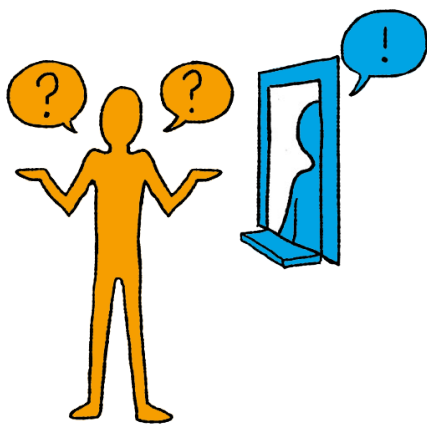
In de praktijk blijkt dat werkzoekenden die na de intake ingeschaald worden op trede 5 of 6 of die werkzoekenden die na een re-integratietraject “arbeidsfit” worden verklaard toch nog vaak ondersteuning moeten hebben bij het praktisch vinden en behouden van werk. Voor de begeleiding van “arbeidsfitte” klanten naar “job-ready” klanten is een drietal werkcoaches deels vrijgesteld. De taak is om met de door klantmanagers of re-integratie-consulenten door- of terugverwezen klanten te zoeken naar een passende werkkring. Daarbij werken zij vaak vanuit de competenties en vaardigheden van de klant en zoeken daar geschikte werkplekken bij.

Arbeidsmarktcoaches via Werkplein en Interne trajectbegeleiders via RMC

Via regionaal ingezette ESF-middelen krijgt ook de gemeente Hengelo de beschikking over de inzet van regionale arbeidsmarktcoaches die via coaching en begeleiding mensen uit het werkzoekenden bestand met een grotere afstand gaan plaatsen.

Via de Twentse belofte van het RMC komen er binnen het ROC van Twente interne trajectbegeleiders die kwetsbare leerlingen ondersteunen richting opleiding of werk.

Wij verwachten dat we hierdoor een sluitend aanbod en begeleiding kunnen realiseren voor mensen en jongeren in een kwetsbare positie dan wel grotere afstand tot de arbeidsmarkt.



Participatiecoaches.

Met de invoering van de Participatiewet hebben wij ook beleid geformuleerd ten aanzien van de zgn. tegenprestatie. Wij spreken liever van activiteiten in het kader van maatschappelijke participatie. Om mensen die daarvoor door de klantmanagers geschikt worden bevonden, ook daadwerkelijk een plek te geven is een tweetal participatiecoaches aangesteld die de contacten met de instellingen onderhouden. Bij deze instellingen en organisaties in de stad worden deze activiteiten georganiseerd, liefst zo dicht mogelijk in de woonomgeving, de begeleiding is vaak in handen van vrijwilligers. Omdat het hier een vrij grote potentiële groep klanten betreft willen wij ons beleid t.a.v. maatschappelijke participatie uiterlijk eind 2017 geëvalueerd en waar nodig aangescherpt en in lijn gebracht hebben met de mogelijkheden vanuit de WMO en Jeugdwet. Daarbij zullen de participatiecoaches, Wijkkracht en de WMO-consulent een nog nauwere samenwerking aangaan.

Klantmanagers.

De traditionele taken van de klantmanagers zijn intake, uitkeringsverstrekking, controle en reïntegratieondersteuning. Wij willen in het komende jaar een beweging starten waarin minder tijd besteed hoeft te worden aan de rechtmatigheidsaspecten van de uitkering, maar meer nadruk komt op een kwalitatief goede intake (direct de inzet van goede instrumenten) en de regie voeren op het re-integratie of participatietraject.

Bij de intake is kennis van het onderscheid tussen doelgroepen die een beroep doen op reïntegratieondersteuning en een uitkering van groot belang. Hierdoor kan op een efficiënte manier het juiste aanbod gedaan worden. Dat betekent dat ook in de klant-werkzoekende benadering een zekere “segmentatie van de markt” moet plaatsvinden. Een schoolverlater van het PRO-onderwijs zonder sterk kwalificatie vereist een andere benadering dan een statushouder die tegelijkertijd moet inburgeren, re-integreren en maatschappelijk moet integreren. Iemand die vanwege ziekte of gebrek niet in staat is het WML te verdienen en in aanmerking komt voor en geplaatst kan worden op een baan in het kader van de banenafpraak vergt een andere aanpak dan een “klassieke” WWB-er die na een re-integratietraject arbeidsfit is verklaard. Iemand met psychische problemen en aangewezen op maatschappelijk participatie zal anders benaderd moeten worden dan iemand wiens enige belemmering is dat hij een verkeerde opleiding heeft, of te oud is voor de arbeidsmarkt. We zijn al begonnen met enige specialisaties door te voeren op het gebied van jongeren en maatschappelijke participatie.

16.

In het komende jaar willen wij in overleg met de klantmanagers op de werkvloer een beweging maken richting aandacht functionarissen voor diverse klantgroepen. Daarbij gaat het in de eerste plaats om klantgroepen met het profiel “kan op termijn loonvormende arbeid aanvaarden”. Immers de “arbeidsfitte” kandidaten worden al bijgestaan door de werkcoaches en het Werkplein. De mensen die aangewezen zijn worden ondersteund door de participatiecoaches en WMO-consulenten en Wijkkracht. Voor de “kwetsbare middengroep, die op termijn kan uitstromen naar betaald werk” valt allereerst te denken aan de door ons geformuleerde prioriteitsgroepen:

- *statushouders*
- *jongeren en vooral jonge schoolverlaters; we zitten al bij de groepen schoolverlaters, laatste jaar*
- *mensen met een arbeidsbeperking die in aanmerking komen voor een baan in het kader van de banenafpraak en “beschut werk” – nieuwe stijl.*
- *ouders met jonge kinderen.*

10.4 Gevolgen voor de interne organisatie.

Dienstverlening

De dienstverlening richting klant-werkzoekende zal steeds meer veranderen van “de controleur van de rechtmatigheid” naar de stimulator richting werk en participatie. Wij hechten wel groot belang aan controle, fraudepreventie en Bijzonder Onderzoek. Immers het draagvlak in de samenleving is gebaat bij een Sociale Dienst die uitkeringen en instrumenten inzet bij mensen die het echt nodig hebben. Dat betekent voor de klantmanagers een scherpere focus op “buiten” en “kansen” naast op controle en rechtmatigheid.

Scholing en vakmanschap

Wij zullen de medewerkers stimuleren hun vak te verdiepen en uit te bouwen en daarvoor scholing en training te volgen. Juist de verbrede doelgroepen in de Participatiewet vragen nieuwe vaardigheden, kennis en inzichten.

Ketensamenwerking

Wij zijn er ons van bewust dat re-integratie, participatie en arbeidsdeelname niet alleen door gemeenten kan worden gerealiseerd. Daarvoor hebben wij ketenpartners nodig. Wij zijn bereid in dialoog met deze partners sommige werkzaamheden over te laten aan hen.

Samenwerking buurgemeenten.

In de afgelopen jaren is Borne aangesloten bij Sociale Zaken te Hengelo. Haaksbergen volgde eind 2016. Wij denken dat een efficiënte uitvoering een zekere schaalgrootte vereist. Samenwerking op het niveau van Midden Twente is dan logisch. Dat betekent voor de uitvoering dat er binnen de samenwerkende gemeenten wellicht andere uitgangspunten en regels gelden. Wij willen deze respecteren, maar in de uitvoering toch zoveel mogelijk één duidelijke benadering kiezen.

17.

Om het hoofd te bieden aan de snel veranderende omstandigheden willen wij onze interne organisatie vormgeven langs de volgende kernbegrippen: Focus op “buiten” en kansen voor werkzoekenden, scholing en vakmanschap, ketensamenwerking en regionale oriëntatie.



10.5. Instrumenten.

In de participatieverordening zijn de instrumenten die gericht zijn op de klantwerkzoekenden opgenomen. Deze kunnen naar een beoordeling door de klantmanager ingezet worden. Maken ze deel uit van een reïntegratietraject dan worden ze ook bekostigd uit de vergoeding voor dat reïntegratietraject. De klantmanager blijft de regie houden.

In de zgn. instrumentenkoffer staan de instrumenten benoemd die gericht zijn op de werkgevers die bereid zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Deze zijn deels gekoppeld aan de doelgroep banenafpraak, voor het overige kunnen ze ingezet worden voor de hele doelgroep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

18.

In het jaarlijkse uitvoeringsprogramma wordt aangegeven met hoeveel trajecten, inzet instrumenten en budget rekening wordt gehouden.

10.6 gevolgen voor doelgroepen en onderdelen van het P-budget.

Zoals uit hoofdstuk 4 blijkt bestaat het Participatiebudget uit een bedrag ten behoeve van:

- de klassieke doelgroep
- de nieuwe doelgroep
- de Wsw-populatie.

Voorheen bevatte het P-budget ook middelen voor inburgering en educatie. De middelen voor inburgering zijn afgebouwd en afgeschaft. Daarvoor in de plaats komen extra middelen (ook in het P-budget) als gevolg van het uitweringsaccoord m.b.t. de verhoogde asielinstream (april 2016). Hiervoor zijn separate bestedingsvoorstellen gemaakt. Voor wat betreft het onderdeel Wsw-populatie stellen wij deze gelden 1 op 1 beschikbaar voor de uitvoering van de reguliere Wsw-taken. In verband met de invoering van de Participatiewet is de Wsw ingetrokken en is de toegang tot de SW geblokkeerd. De mensen met een SW-dienstverband behouden hun rechten en SWplaats. De gemeenten ontvangen budget om deze plaatsen te bekostigen. Deze budgetten worden gekort en afgebouwd en zijn ze afhankelijk van de “blijfkans” van de SW-medewerkers. In het kader van deze nota is het van belang aan te geven dat in sommige gemeenten de uitvoering van de SW méér kost dan het beschikbaar gestelde budget. Deze gemeenten moeten dan bijpassen uit de rest van het P-budget, zodat er minder middelen overblijven voor de re-integratie van klassiek en nieuwe doelgroepen onder de participatiewet. Dat is voor Hengelo gelukkig niet het geval. Benadrukt moet worden dat ons SW-bedrijf SWB alleen door de keuze voor een werk-leer-ontwikkelbedrijf kan blijven bestaan ondanks de sterk teruglopende budgetten van Wsw-oud. De strategienota (meerjarenperspectief) van de SWB is in dezen congruent met het gemeentelijk beleid. De eventuele verplichtstelling van beschut werk-nieuw kan gevolgen hebben voor de hoogte van het P-budget, dan wel de bestedingen daaruit.

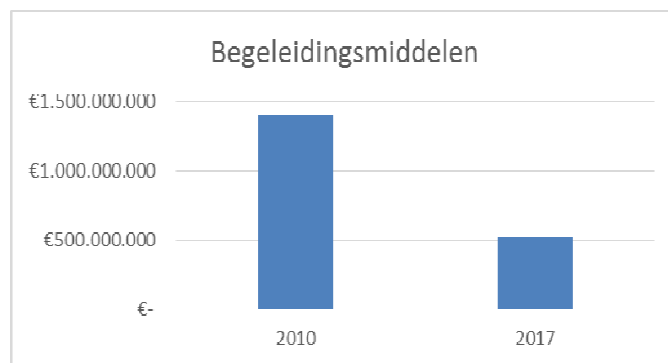
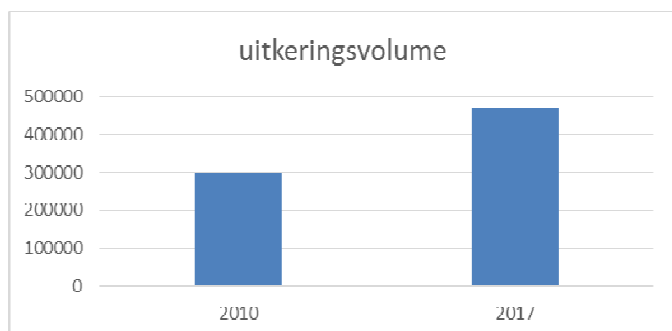
10.7 Omvang en Verdeling P-budget.

Zoals aangegeven zal in het jaarlijkse uitvoeringsprogramma ook de verdeling van het voor dat jaar geldende P-budget opgenomen worden. Uitgangspunt is dat wij uit het P-budget activiteiten organiseren die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekende en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat er geen structurele organisatiekosten of personeelskosten gefinancierd worden uit dit budget.

Een uitzondering wordt gemaakt voor de “interne inkopen” van bijv. loonwaardemetingen en job coaches. De middelen voor “nieuw doelgroepen” zijn nl. bedoeld om de loonwaardemetingen, werkplekaanpassingen, job coaching en no-riskpolis te financieren. De Loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het BUIG-budget. (budget dat door het Rijk beschikbaar gesteld wordt om de uitkeringen te betalen).



In de aanloop naar de Participatiewet hebben wij via de commissie Werk en Inkomen en het lobbycircuit steeds aangegeven dat de budgetten volstrekt onvoldoende zijn om de Participatiewet fatsoenlijk uit te voeren. Het betreft dan voornamelijk middelen voor re-integratie en ondersteuning vanuit het P-budget, maar zeker ook de middelen voor het financieren van het beschut werk nieuwe stijl. Daarnaast hebben wij aangegeven dat er in sommige situaties onaanvaardbare achteruitgang in inkomen voor mensen met een arbeidshandicap zal ontstaan, gekoppeld met een verschrapping van voorzieningen (dagbesteding, begeleiding, vervoer.). Onderstaande grafiek laat treffend zien hoe (landelijk) de bestanden zijn gestegen en de budgetten voor re-integratie verminderd.



Wij zijn voornemens in te zetten (zoals tot nu toe gebruikelijk) op het verkrijgen van extra middelen om onze voorgenomen activiteiten voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt te financieren. Hierbij kijken wij naar diverse fondsen en financieringsbronnen, samen met onze afdeling Projecten en Subsidies.

Concreet liggen er naar ons idee mogelijkheden bij:

- het Rijk en de diverse ministeries vooral gericht op activiteiten die een pilot-achtig karakter hebben.
- de Provincie vanwege het in juni 2016 vastgesteld beleid rond MKB en ondernemerschap en Human Capital
- ESF en andere Europese Fondsen (Interreg, Urban). Hierbij ligt de focus op het genereren van extra middelen voor de uitvoering. Voorbeeld het nu in gang gezette project “Matchen op werk”.
- de regio vanwege de komende Agenda van Twente
- het sectorplan “Twente Werkt” : intersectorale mobiliteit bevorderen.

Daarbij gaat het in alle gevallen niet om meer en nieuwe projecten, maar om financiering en uitbreiding van bestaande en bewezen activiteiten.



Voor de komende jaren denken wij over de volgende middelen te kunnen beschikken:

Uitkering P-budget

Re-integratiebudget	2017	2018	2019	2020
WWB Klassiek	3.211.464	3.091.648	3.107.632	3.107.610
Nieuw Wajong	146.831	181.473	228.814	240.782
Nieuw begeleiding	342.151	422.651	476.889	548.903
Totaal	3.700.445	3.695.772	3.813.336	3.897.295

Structureel in de meerjarenbegroting	2018	2019	2020
Perspectiefjaar	200.000	200.000	200.000
ESF-gelden* voor "matchen op werk"	200.000	200.000	

* schatting van het aandeel voor Midden Twente w.o. Hengelo
Uitgaven worden afgestemd op de inkomsten.

10.8 Uitgaven P budget

Jaarlijks zal met de vaststelling van het uitvoeringsplan door ons College de verdeling van de uitgaven van het P-budget worden bepaald. Een aantal uitgaven ligt vast (SWB-re-integratie, ROZ startersondersteuning en sociale economie, Budget Alert). Wij willen wel dat deze uitgaven verankerd worden in prestatiecontracten die elk kwartaal geëvalueerd en bijgesteld zullen worden.

Het budget voor scholing, inkoop trajecten en incentives is in het kader van de bezuinigingen in de kadernota 2015 naar 0 gebracht. Dit blijkt in de praktijk een lastige. Wij zijn voornemens om in elk geval € 100.000 per jaar binnen het P-budget te herschikken voor de uitvoering van gezamenlijke (regionale) scholingsprojecten e.d.

19.

Uit het P-budget worden activiteiten georganiseerd die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de kwetsbare groepen die binnen afzienbare tijd betaald werk kunnen verrichten. Wij zetten in op het verkrijgen van extra middelen voor dit doel via regionale, provinciale, nationale en Europese fondsen.

Tot slot.

De wereld is heftig in beweging. Wij proberen voorop te lopen bij maatschappelijke discussies over doelgroepen, arbeidsmarkt, verdringing, arbeidsomstandigheden. Wij hopen met deze nota en de jaarlijkse uitvoeringsprogramma's een krachtige bijdrage te leveren aan meer werk voor meer mensen onder goede omstandigheden en aan meer participatie vanuit eigen mogelijkheden, wensen en kracht.

Stadskantoor Hengelo
Hazenweg 121

Postadres:
Postbus 18,
7550 AA Hengelo

Internet:
www.hengelo.nl

Telefoon:
14074

Email:
gemeente@hengelo.nl





Bijlagen

Bijlage 1

De 14 Twentse gemeenten produceren 5 keer per jaar de Twentse arbeidsmarktmonitor. UWV brengt zeer regelmatig publicaties uit over de regionale arbeidsmarkt, werk en werkloosheidscijfers. Veel cijfers en duiding daarvan over de economische ontwikkeling van Twente is te vinden op Twente index. Alle drie onmisbare bronnen van informatie bij het duiden van kansen en bedreigingen. Hieronder de links naar deze informatiebronnen:

Arbeidsmarktmonitor Twente: www.kennispunt.nl

(Regionale) Arbeidsmarktinformatie via UWV:

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios

Twente-index: www.twenteindex.nl

Onderstaande cijfers zijn momentopnames zoveel mogelijk per **medio 2017**. Ze dienen louter als illustratie en willen een zekere trend aangeven.

Inhoudsopgave

De volgende indeling is gehanteerd:

a. Klantenbestand: aantallen en uitkeringen

1. Uitstroom naar betaalde arbeid
2. Bestandsontwikkeling
3. Jeugdigen
4. Wajong (jong-gehandicapten)
5. Statushouders
6. Klanten met deeltijd inkomsten
7. Klanten met vrijstellingen arbeidsplicht
8. Effecten instroombeperking (preventiequote)

b. Klant en participatie

1. Participatieladder
2. Positie van ons klantenbestand op de participatieladder
3. Participatieladder geschikt instrument?
4. Belemmeringen
5. Ken uw klant

a.Klantenbestand: aantallen en uitkeringen

1.Uitstroom naar betaalde arbeid

Hieronder is in beeld gebracht hoe de uitstroomcijfers richting betaalde arbeid of zelfstandige zich in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Voor het jaar 2017 zijn de cijfers t/m juli opgenomen (7 maanden). Uiteraard worden er meer uitkeringen beëindigd vanwege diverse redenen.

Aantal beëindigde uitkeringen				
	Arbeid dienstbetrekking	Werk via SWB	Zelfstandig beroep of bedrijf	Eindtotaal
2012	198	30	6	234
2013	236	52	16	304
2014	293	43	9	345
2015	319	30	15	364
2016	296	19	19	334
2017	152	18	6	176
Eindtotaal	1494	192	71	1757

2.Bestandontwikkeling.

Hieronder is in beeld gebracht hoe het bestand (we spreken van bijstandspartijen en uitkeringen in het kader van IOAW/Z) fluctueert. Het saldo van in- en uitstroom zorgt per jaar steeds voor een stijging van het totaal-bestand. Verder is het opvallend dat per jaar ongeveer de helft van het totaalbestand nieuw instroomt en dus de andere helft (iets minder) uitstroomt. Dat geeft een enorme dynamiek in het bestand en focus op kortdurende interventies.

TOTAAL	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Beginstand	1.707	1.963	2.118	2.226	2.268	2.376
Instroom totaal	1.126	1.097	1.105	1.001	603	509
Instroom >1 maand	1.006	981	997	911	549	444
Instroom <1 maand	120	116	108	90	54	65
Uitstroom	873	942	997	958	486	492
Saldo	253	155	108	43	117	17
Eindstand	1.963	2.118	2.226	2.269	2.388	2.377

3.Jeugdigen.

Het valt op dat de jeugdwerkloosheid (tot 27 jaar) in zowel Twente als Hengelo in de maanden juni 2016 tot juni 2017 spectaculair gedaald is. Dit betreft echter bijna zonder uitzondering jongeren met een WW- uitkering.(Voor Hengelo: juni 2016: 166 en juni 2017: 128. Het aantal werkloze jongeren met een Participatiewet-uitkering stijgt in die maanden in Hengelo (juni 2016: 252 en juni 2017: 299) (bron: arbeidsmarktmonitor augustus 2017)

Een aanzienlijk deel van de jongeren tot 27 jaar beschikt niet over een startkwalificatie:

	Hengelo	Twente
geen startkwalificatie	41%	44%
middel	51 %	48%
hoog	7%	8%

(bron: basiscijfers jeugd S-BB, juni 2017)

4.Arbeidsgehandicapten

Hieronder de cijfers over 2015 van de wijong-populatie, woonachtig in Hengelo. Vanwege het feit dat de Wijong niet meer open staat voor jonggehandicapten anders dan zij die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn zal dit totaal aantal langzaam dalen. De mensen met een arbeidsbeperking die wel arbeidsvermogen hebben komen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente te vallen. Dat geldt alleen voor mensen met een arbeidsbeperking die na 1-1-2015 een aanvraag doen.

Arbeidsgehandicapten: (wijong - 2015) Hengelo

Inw.15-65	wijong	%	man	vrouw	deels	volledig
52.305	1.657	3,2%	962	695	464	1.193

leeftijd

<25	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	< 5jr	>5 jr
418	669	305	174	90	1	471	1.186

uitkeringsduur

< 5jr	>5 jr
471	1.186

(Bron: UWV wijong monitor)

5.Statushouders

Hieronder een overzicht van statushouders in de gemeente Hengelo (situatie medio 2016, ook opgenomen in de raadsbrief over vluchtelingen en statushouders). Door de nadruk op de (zelf betaalde) inburgeringsactiviteiten die zich grotendeels aan het directe zicht van de gemeente onttrekken; is de bijstandafhankelijkheid onder deze groep groot. Medio 2016 zijn activiteiten ingezet samen met COA om eerder en beter in te zetten op werk voor statushouders.

In Hengelo gevestigde statushouders van 2013 tot en met 2016					
land van herkomst	2013	2014	2015	2016	totaal
Syrië	23	66	125	186	400
Eritrea	0	0	8	17	25
Irak	14	4	0	1	19
Afghanistan	4	2	0	3	9
nb	4	0	2	0	6
Somalië	2	3	0	0	5
Iran	2	0	0	0	2
Zaire	2	0	0	0	2
Sierra Leone	1	0	0	0	1
Benin	0	0	1	0	1
Pakistan	0	0	1	0	1
Egypte	0	0	1	0	1
Ethiopië	0	0	0	1	1
Soedan	0	0	0	1	1
Gambia	0	0	0	1	1
totaal	52	75	138	210	475

nog bijstand	2013	2014	2015	2016	totaal
ja	38	46	130	185	399
nee	14	29	8	25	76
in behandeling	0	0	0	0	0
totaal	52	75	138	210	475

6. Inkomsten uit deeltijd werk gemeente Hengelo

Hieronder is het aantal personen opgenomen dat deeltijd werk verricht. Tevens is opgenomen hoeveel uitkeringslasten bespaard worden door de op de uitkering gekorte inkomsten. Gezien de situatie op de arbeidsmarkt lijkt het logisch om ook deeltijdwerk onder uitkeringsgerechtigden te stimuleren.

Daarvoor zullen wel enkele belemmerende administratieve procedures moeten worden aangepast.

Inkomsten uit deeltijd werk gemeente Hengelo

	2012	2013	2014	2015	2016	2017 t/m jul
aantal personen met inkomsten uit arbeid	512	587	679	658	647	468
gemiddelde van de gekorte inkomsten per maand	300	305	306	290	300	316
gemiddeld aantal maanden per jaar met inkomsten	10	9	9	9	9	7
totaal in mindering gebrachte inkomsten uit arbeid	1.485.237	1.608.773	1.863.433	1.787.742	1.787.866	984.494

aantal maanden inkomstenkorting	2012	2013	2014	2015	2016
1 t/m 3 maanden	157	198	206	216	206
4 t/m 6 maanden	78	105	137	109	106
6 t/m 9 maanden	53	63	77	64	86
9 t/m 12 maanden	224	221	259	269	249
	512	587	679	658	647

7. vrijstellingen arbeidsplicht gemeente Hengelo

Een deel van de klanten met een uitkering volgens de Participatiewet heeft een geheel of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichting. Deze groep is hoofdzakelijk aangewezen op activiteiten in het kader van maatschappelijke participatie. Maar de reden van het niet opleggen van de arbeidsverplichting kan ook belemmerend werken bij de maatschappelijke participatie

vrijstellingen arbeidsplicht gemeente Hengelo

cliënten	2012	2013	2014	2015	2016	2017
gehele of gedeeltelijke ontheffing arbeidsverplichtingen	801 42%	860 42%	885 41%	904 42%	916 41%	935 42%
arbeidsverplichtingen opgelegd	1.100 58%	1.185 58%	1.267 59%	1.272 58%	1.324 59%	1.317 58%
totaal	1.901	2.045	2.152	2.176	2.240	2.252

partners van cliënten	2012	2013	2014	2015	2016	2017
gehele of gedeeltelijke ontheffing arbeidsverplichtingen	123 40%	127 40%	124 38%	112 33%	116 32%	116 32%
arbeidsverplichtingen opgelegd	187 60%	192 60%	200 62%	228 67%	248 68%	252 68%
totaal	310	319	324	340	364	368

totaal opgelegd of vrijgesteld	2012	2013	2014	2015	2016	2017
gehele of gedeeltelijke ontheffing arbeidsverplichtingen	924 42%	987 42%	1.009 41%	1.016 40%	1.032 40%	1.051 40%
arbeidsverplichtingen opgelegd	1.287 58%	1.377 58%	1.467 59%	1.500 60%	1.572 60%	1.569 60%
totaal	2.211	2.364	2.476	2.516	2.604	2.620

8. Effecten instroombeperking (strenger aan de poort)

Door goede voorlichting, inzet in een vroeg stadium van Bijzonder Onderzoek en het wijzen op eigen verantwoordelijkheid, gerichtheid op werk kan de instroom in de uitkering beperkt worden.

	2017												Totaal 2017
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	
Meldingen WWB totaal	131	144	142	105	103	92							717
Aanvragen WWB totaal	87	84	115	75	73	58							492
Toekennen	54	54	73	49	46	37							313
Afwijzen	11	7	8	8	4	6							44
Buiten behandeling laten	8	8	7	7	7	7							44
Aanvraag ingetrokken	6	11	12	6	9	6							50
Nog geen besluit	139	148	157	110	110	94							
% Toegekend tov Aanvragen	62,1%	64,3%	63,5%	65,3%	63,0%	63,8%							63,6%
% Toegekend tov meldingen	41,2%	37,5%	51,4%	46,7%	44,7%	40,2%							43,7%
Preventiequote	58,8%	62,5%	48,6%	53,3%	55,3%	59,8%							56,3%

b.Klant en participatie

1.Participatieladder.

Bij intake en bij de verdere contacten met de klanten wordt steeds de positie op de participatieladder bepaald. Dit is een momentopname, een inschatting en zeker geen stempel.

De grove indeling van deze participatieladder is als volgt;

Trede 1 en 2: Mensen op deze treden zijn aangewezen op maatschappelijke participatie-activiteiten met het doel een stap op de participatieladder te maken (plm. 50% van het bestand)

Trede 3 en 4: Mensen op deze treden kunnen met behulp van ondersteuning en een re-integratietraject op termijn (max. 2 jaar) uitstromen naar betaald werk (plm. 30% van het bestand)

Trede 5 en 6: Mensen op deze treden kunnen binnen afzienbare tijd (binnen een jaar) met minimale ondersteuning (zelfwerkzaamheid) aan het werk en gematcht worden met de vacatures via het Werkplein. Al dan niet met ondersteuning van bijv. jobcoach, loonkostensubsidie (trede 5). Plaatsing op een baan in het kader van de baanafpraak valt ook onder "betaald werk met ondersteuning"(trede 5).

2. Positie op participatieladder van ons klantenbestand in Hengelo.

Wij maken op gezette tijden overzichten van de aantallen klanten op de treden van de participatieladder. In de jaren dat de gemeente Hengelo nog meedeelde met de benchmark Divosa kon een nauwkeuriger vergelijking met gemeenten van gelijke grootte gemaakt worden. Ter illustratie is een overzicht opgenomen van de G32-gemeenten.

Ondanks het feit dat wij niet deelnemen aan de benchmark is er echter geen reden om aan te nemen dat de situatie in Hengelo grote afwijkingen vertoont met andere G32-gemeenten

Positie op de participatieladder bij begin van de uitkering en de verwachte positie van cliënten medio 2017

positie op de participatieladder bij begin		verwachte positie op de participatieladder	
nog in onderzoek	1,3%	nog te bepalen	1,3%
Trede 1: geïsoleerd	9,2%	Trede 1: geïsoleerd	2,7%
Trede 2: sociale contacten	48,3%	Trede 2: sociale contacten	22,2%
Trede 3: georganiseerde activiteiten	20,9%	Trede 3: georganiseerde activiteiten	28,8%
Trede 4: onbetaald/vrijwilligerswerk	9,1%	Trede 4: onbetaald/vrijwilligerswerk	19,5%
Trede 5: betaald werk met ondersteuning	11,1%	Trede 5: betaald werk met ondersteuning	18,1%
Trede 6: betaald werk	0,3%	Trede 6: betaald werk	7,4%

het aantal treden tussen begin en verwachte positie	
nog te bepalen	2%
0 treden	34%
1 trede	31%
2 treden	16%
3 treden	10%
4 treden	5%

positie op de participatieladder bij vergelijkbare G32 steden	
nog te bepalen	
Trede 1: geïsoleerd	15%
Trede 2: sociale contacten	26%
Trede 3: georganiseerde activiteiten	22%
Trede 4: onbetaald/vrijwilligerswerk	13%
Trede 5: betaald werk met ondersteuning	11%
Trede 6: betaald werk	

3. Participatieladder geschikt instrument?

In de komende tijd moet bekeken worden of de participatieladder het geëigende instrument blijft om de kansen op werk en participatie in te schatten. In elk geval krijgt het organiseren van een blijvend inzicht in het kantenbestand in de komende periode prioriteit. Daarvoor is een zoveel mogelijk eenduidige diagnose aan de kop van het proces noodzakelijk. Hierdoor krijgt de klantmanager (en de klant zelf) een reëel beeld van de uitkeringsgerechtigde en de mogelijkheden/kansen op de arbeidsmarkt. Bij de diagnose wordt vastgesteld of de werkzoekende op eigen kracht of met ondersteuning naar betaald werk kan. Wanneer betaald werk binnen twee jaar niet reëel is, is de klant aangewezen op maatschappelijke participatie met behulp van de participatiecoach en vrijwilligers bij organisaties in onze stad. De diagnose en indeling op de participatieladder is geen permanente indeling, maar wordt gebruikt bij de start van het traject. Nadien wordt per jaar de positie op de participatieladder geactualiseerd. Wij gaan ervan uit dat door de interventies vanuit SZ en anderen de positie op de participatieladder zal stijgen. Met andere woorden, dat er ontwikkelingspotentieel aanwezig is.

4. Belemmeringen

Landelijk onderzoek (Divosa-monitor) wijst uit:

Aard belemmeringen	percentage grote steden
Geen	28
Lage/verouderde opleiding	32
Fysieke beperkingen	24
Sociale belemmeringen	23
Psychische belemmeringen	24
Geen werkervaring	25
(Hoge) Leeftijd	21
Zorgtaken	15

(meerdere belemmeringen tegelijkertijd mogelijk)

Een nieuwe groep waarmee we rekening moeten houden is de groep die voorheen (vanwege hun beperkingen) aangewezen waren op de Wajong (voor een uitkering en re-integratie) of de Wsw (West Sociale Werkvoorziening; in Hengelo SWB).

De re-integratieverplichting voor de nieuwe instroom met een arbeidsbeperking ligt bij de gemeente. Deze groep groeit langzaam (plm. 40-50 per jaar voor Hengelo; excl. uitstroom) en is aangewezen op instrumenten uit de Participatiewet voor arbeidsbeperkten. De belemmeringen voor deze groep laten zich als volgt duiden

Aard belemmeringen Wajong	percentage landelijk
Ontwikkelingstoornissen	57%
Psychiatrische ziektebeelden	20%
Somatische ziektebeelden	19%
Onbekend	5%
Totaal	100%

(UWV Wajong Monitor)

Wat nog onvoldoende in de landelijke cijfers is opgenomen is de belemmering van het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal. Recente rapporten van de WRR en Divosa wijzen erop dat juist bij statushouders die dus een (tijdelijke) vergunning tot verblijf hebben gekregen, de Nederlandse taal de grootste belemmering voor de (arbeids)participatie is. Met de veranderingen in de Wet Inburgering (inburgeraars zijn zelf verantwoordelijk voor hun inburgering en moeten hiervoor een lening afsluiten) en daarmee vervallen van duale trajecten is automatisch, maar onterecht een voltijdelijkheid binnengesloten: eerst inburgeren en Nederlandse taal en dan pas daarna re-integreren naar werk. Dat beeld wordt bevestigd door de situatie in Hengelo. Medio 2016 is een inventarisatie gemaakt van statushouders in huizen en de beide avo's vanaf 2015. Zie hiervoor par. a.5

Bijlage 2 Context

Leeswijzer.

Beleidsvoornemens komen niet uit de lucht vallen. Ze zijn vaak gebaseerd op ervaringen uit de praktijk, onderzoeken en landelijke wetgeving. Het hoeft geen betoog dat alle drie in de loop der tijd nog wel eens aan verandering onderhevig zijn. Dat geldt al helemaal op het gebied van Werk en Inkomen, waarbij de Participatiewet een cruciale rol speelt. In de korte tijd van zijn bestaan heeft deze wet al rond de 20 aanpassingen en wijzigingen ondergaan. Dat moet dan ook allemaal opgepakt en verwerkt worden door onze uitvoerende mensen. Om enige context te schetsen rond de beleidsvoornemens in de nota "Werk maken van werk" is deze factsheet gemaakt. De inhoud is bijgewerkt tot 1-10-2017..

Onderwerpen:

- a. Beknopte ontwikkelingen rond re-integratie en participatie in de afgelopen vijf jaar
- b. Vastgesteld en wettelijk beleid.
 - 1. Reikwijdte nota en ontwikkelingen in wetgeving
 - 2. Bestandsindeling
 - 3. Participatieladder
- c. Participatie- en re-integratiebeleid
 - 1. Wat werkt wel en wat werkt niet?
 - 2. In te zetten en nieuw te ontwikkelen instrumenten
- d. Uitvoeringsaspecten
 - 1. Stroomschema
 - 2. Instrumentenkoffer
 - 3. Werkplein Twente, locatie Gieterij
 - 4. Matchen op werk

a. De ontwikkelingen rond re-integratie en participatie in de afgelopen jaren

1. De drie decentralisaties zijn doorgevoerd. Gemeenten hebben hiermee meer taken gekregen op het gebied van jeugd en zorg. Dat vraagt ook een betere afstemming met o.a. Sociale zaken. We willen immers vormgeven aan "een gezin, één plan, één regisseur". Eén sector Sociaal was het logische gevolg. Inmiddels werken we aan een proces van transitie naar transformatie. Daarvoor starten we met zgn. LEF-projecten.

2. De Participatiewet werd van kracht. Na een valse start via de Wet Werken naar vermogen, een kabinetswisseling en een langdurig voorbereidingstraject werd de Participatiewet op 1 januari 2015 ingevoerd. Hiermee werden WWB, Wajong en Wsw min of meer bij elkaar gevoegd. Binnen de WWB werd een groot aantal maatregelen van kracht die het beroep op en de hoogte van de uitkeringen moesten verminderen. Vanuit dezelfde bezuinigingsgedachte werden zowel Wsw en Wajong grotendeels afgesloten voor nieuwe instroom. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie naar werk en de uitkeringen van mensen met een arbeidsbeperking die voorheen in de Wajong of Wsw zouden komen. Het Rijk stelde daarvoor het geld beschikbaar. Zowel voor de uitkeringen als voor de re-integratie. Vergeleken met de vroegere budgetten ruim onvoldoende. Ook werkgevers en werknemers lieten zich niet onbetuigd en sloten in april 2013 een Sociaal Akkoord. Daarin werd afgesproken dat werkgevers tot 2026 100.000 extra werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking zouden scheppen. De overheid deed er nog eens 25.000 bij. De verantwoordelijkheid voor de matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de extra ter beschikking gestelde werkplekken kwam te liggen bij het Regionaal Werkbedrijf. Die heeft de uitvoering belegd bij het Werkplein Twente. Hierin werken de Twentse gemeenten, SW-bedrijf, UWV en ROC van Twente samen. Gemeenten moeten de re-integratie ondersteunen van de klassieke WWB-doelgroep, nu mensen met een uitkering ingevolge de Participatiewet. Met ingang van 1-1-2015 ook voor een nieuwe doelgroep mensen met een arbeidsbeperking. Omdat de Wsw en Wajong voor deze doelgroep op slot zit, is er meestal ook een uitkering ingevolge de Participatiewet van toepassing.

3. De Twentse regionale samenwerking kwam op gang. Werkgeversbenadering en matching zijn belegd bij Werkplein Twente. Dit is een samenwerkingsverband van de 14 Twentse gemeenten, UWV en op sommige locaties SW-bedrijf en ROC van Twente. Van belang is een eenduidige werkgeversbenadering met één contactpersoon per bedrijf. Die adviseur werk overlegt met de werkgever over de meest geschikte kandidaat. Uitkeringsachtergrond of woonplaats is daarbij niet leidend. We proberen regionaal te denken daarin. Dit heeft geleid tot regionale afspraken voor een heldere "governance" per 1-9-2017* met een eenduidig gebruik van systemen en instrumenten.

De sturing vindt plaats vanuit het portefeuillehouders-overleg Arbeidsmarkt en Economie. Dat betekent dat ook de samenwerking binnen de gemeenten op deze terreinen steeds intensiever wordt.

Per 1-9-2017 is een kwartiermaker aangetreden en is een Managementteam Werkplein Twente gevormd. Dit bestaat uit gemandateerde managers van de drie locaties (Enschede, Hengelo, Almelo) die onder de merknaam Werkplein Twente de werkgeversbenadering en het matchen op werk uitvoeren. De manager van elke locatie is verantwoordelijk voor het betrekken van het lijnmanagement in de gemeenten in het betreffende werkgebied.

4. De ketensamenwerking tussen gemeente en SWB is uitgelijnd. Het aantal mensen met een SW-indicatie dat werkzaam is binnen de SWB loopt terug. De toegang (en financiering) van nieuwe werkplekken is afgesloten door de komst van de Participatiewet. Infrastructuur en expertise worden ingezet voor re-integratietrajecten aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierover worden jaarlijks werk- en resultaatafspraken gemaakt. De –sinds 1 januari 2017- verplichte uitvoering van beschut werk – nieuwe stijl- is ondergebracht bij SWB. De uitwerking daarvan kan nog veranderen na wijzigingen in regelgeving (bijvoorbeeld een cao voor deze sector).

5. Het ministerie van OCW streeft naar een kwaliteitsverbetering van het MBO. De maatregelen staan genoemd in de nota "Focus op vakmanschap". Eén van de voorgestelde maatregelen is het verzwaren van de toegangseisen voor het MBO met name op het gebied van taal en rekenen. Dit heeft als gevolg dat er minder leerlingen rechtstreeks naar het MBO kunnen.

6. Het RMC (Regionaal meld- en coördinatiepunt Voortijdig schoolverlaters) krijgt een verbrede taakstelling. Deze wordt wettelijk verankerd. Het is de bedoeling dat er een regionaal vangnet komt voor alle jongeren in een kwetsbare positie. Dit vangnet moet gerealiseerd worden door het verstevigen van de verbinding arbeidsmarktdomein en RMC en door afstemming MBO, VO en gemeente over de (zorg)ondersteuning. Dit is vastgelegd in een regionaal programma "De Twentse belofte".

7. De gemeenten Borne en gemeente Haaksbergen zijn aangesloten bij de Uitvoeringsorganisatie. Dat heeft vooral ook consequenties voor de werkprocessen rond de uitkeringen. Maar zeker ook op het gebied van re-integratie en werk. Via Werkplein wordt ingezet op werkgeversbenadering in deze gemeenten; via de inzet van werkcoaches wordt de matching en plaatsing in de regio gestimuleerd. Daarbij zijn uitkeringsachtergrond en woonplaats niet in de eerste plaats van belang.

8. Nieuwe doelgroepen dienen zich aan. Eind 2015 kwam een grote groep vluchtelingen naar Hengelo en de regio. Ook daaronder statushouders die toegewezen zijn aan Hengelo. Ervaringen uit het verleden hebben geleerd dat direct begonnen moet worden met een integratieprogramma mede gericht op werk. Dat vereist specialistische kennis en methoden. Ook de arbeidsgehandicapten van wie beoordeeld moet worden of en hoe ze betaald werk kunnen verrichten, dan wel ontwikkeld kunnen worden via dagbesteding naar betaald werk vragen specifieke aanpakken en deskundigheden. Niet alleen van de medewerkers maar ook van de bedrijven en instellingen die werkplekken kunnen bieden.

9. De interne organisatie is minder verkokerd. Door de doorvoering van de 3D's, de organisatie rond de ene toegang, de totstandkoming van wijkteams in Wijkkracht is het meer dan logisch dat de oorspronkelijke sectoren SZ en MO dichter tegen elkaar georganiseerd gaan worden. Dat moet leiden tot een logischer en snellere afstemming rond cliënten en een efficiëntere inzet van instrumenten. Ook wettelijke taken zoals de uitbreiding van taken richting arbeidsinschakeling van de RMC's (Meldpunt voor voortijdig schoolverlaters) zorgen er voor dat de organisatie verandert.

b. Vastgesteld en wettelijk beleid

1. Reikwijdte nota c.q. ontwikkelingen in wetgeving

Ook nu staan we weer voor een afweging hoe lang we met het geformuleerde beleid toe kunnen. Een paar ontwikkelingen:

-Er is volop discussie in het land over de uitwerking van de Participatiewet. Moeten we blijven aanpassen met reparatiewetgeving of komt er werkelijk één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoe moet het verder met de quotumwet, de banenafpraak en het beschut werk nieuw? Daarover zal niet eerder dan na de formatie van 2017 een besluit genomen worden.

De sturing vindt plaats vanuit het portefeuillehouders-overleg Arbeidsmarkt en Economie. Dat betekent dat ook de samenwerking binnen de gemeenten op deze terreinen steeds intensiever wordt.

Per 1-9-2017 is een kwartiermaker aangetreden en is een Managementteam Werkplein Twente gevormd. Dit bestaat uit gemandateerde managers van de drie locaties (Enschede, Hengelo, Almelo) die onder de merknaam Werkplein Twente de werkgeversbenadering en het matchen op werk uitvoeren. De manager van elke locatie is verantwoordelijk voor het betrekken van het lijnmanagement in de gemeenten in het betreffende werkgebied.

4. De ketensamenwerking tussen gemeente en SWB is uitgelijnd. Het aantal mensen met een SW-indicatie dat werkzaam is binnen de SWB loopt terug. De toegang (en financiering) van nieuwe werkplekken is afgesloten door de komst van de Participatiewet. Infrastructuur en expertise worden ingezet voor re-integratietrajecten aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierover worden jaarlijks werk- en resultaatafspraken gemaakt. De –sinds 1 januari 2017- verplichte uitvoering van beschut werk – nieuwe stijl- is ondergebracht bij SWB. De uitwerking daarvan kan nog veranderen na wijzigingen in regelgeving (bijvoorbeeld een cao voor deze sector).

5. Het ministerie van OCW streeft naar een kwaliteitsverbetering van het MBO. De maatregelen staan genoemd in de nota "Focus op vakmanschap". Eén van de voorgestelde maatregelen is het verzwaren van de toegangseisen voor het MBO met name op het gebied van taal en rekenen. Dit heeft als gevolg dat er minder leerlingen rechtstreeks naar het MBO kunnen.

6. Het RMC (Regionaal meld- en coördinatiepunt Voortijdig schoolverlaters) krijgt een verbrede taakstelling. Deze wordt wettelijk verankerd. Het is de bedoeling dat er een regionaal vangnet komt voor alle jongeren in een kwetsbare positie. Dit vangnet moet gerealiseerd worden door het verstevigen van de verbinding arbeidsmarktdomein en RMC en door afstemming MBO, VO en gemeente over de (zorg)ondersteuning. Dit is vastgelegd in een regionaal programma "De Twentse belofte".

7. De gemeenten Borne en gemeente Haaksbergen zijn aangesloten bij de Uitvoeringsorganisatie. Dat heeft vooral ook consequenties voor de werkprocessen rond de uitkeringen. Maar zeker ook op het gebied van re-integratie en werk. Via Werkplein wordt ingezet op werkgeversbenadering in deze gemeenten; via de inzet van werkcoaches wordt de matching en plaatsing in de regio gestimuleerd. Daarbij zijn uitkeringsachtergrond en woonplaats niet in de eerste plaats van belang.

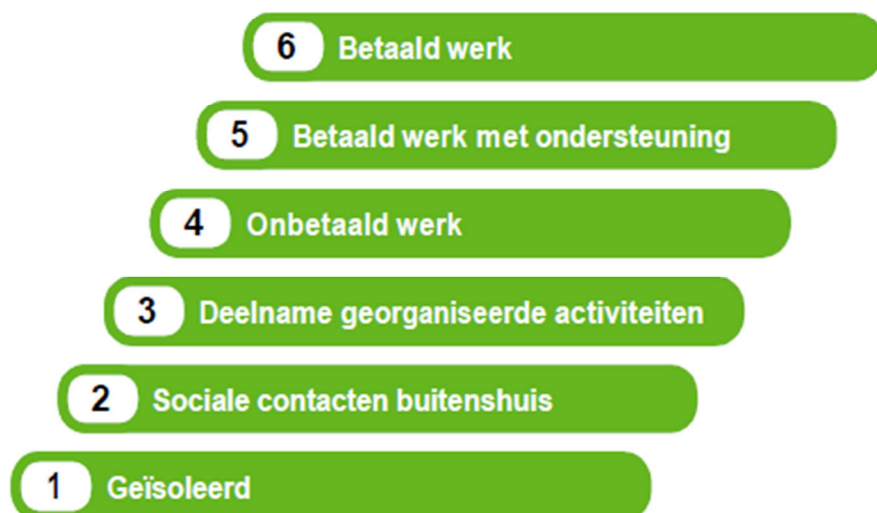
8. Nieuwe doelgroepen dienen zich aan. Eind 2015 kwam een grote groep vluchtelingen naar Hengelo en de regio. Ook daaronder statushouders die toegewezen zijn aan Hengelo. Ervaringen uit het verleden hebben geleerd dat direct begonnen moet worden met een integratieprogramma mede gericht op werk. Dat vereist specialistische kennis en methoden. Ook de arbeidsgehandicapten van wie beoordeeld moet worden of en hoe ze betaald werk kunnen verrichten, dan wel ontwikkeld kunnen worden via dagbesteding naar betaald werk vragen specifieke aanpakken en deskundigheden. Niet alleen van de medewerkers maar ook van de bedrijven en instellingen die werkplekken kunnen bieden.

9. De interne organisatie is minder verkokerd. Door de doorvoering van de 3D's, de organisatie rond de ene toegang, de totstandkoming van wijkteams in Wijkkracht is het meer dan logisch dat de oorspronkelijke sectoren SZ en MO dichter tegen elkaar georganiseerd gaan worden. Dat moet leiden tot een logischer en snellere afstemming rond cliënten en een efficiëntere inzet van instrumenten. Ook wettelijke taken zoals de uitbreiding van taken richting arbeidsinschakeling van de RMC's (Meldpunt voor voortijdig schoolverlaters) zorgen er voor dat de organisatie verandert.

3. Participatieladder.

Hieronder een uitleg en voorbeelden van de verschillende treden van de zgn. Participatieladder.

Afbakening treden participatieladder



Niveau 6 Betaald werk

- Heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er EN
- ontvangt geen aanvullende uitkering van gemeente of andere uitkeringsinstantie EN
- wordt niet door anderen dan leidinggevende of collega's begeleid bij het uitvoeren van het werk EN
- maakt geen gebruik van WSW of gemeentelijke participatie-instrumenten.

Voorbeelden

- Baan met arbeidscontract
- Baan met arbeidscontract en pro forma nazorg (geen nazorg die gemeenten apart inkopen, maar nazorg als impliciet onderdeel van een re-integratietraject, waarbij geen sprake is van echte ondersteuning. De nazorg beperkt zich hierbij tot een- of tweemaal telefonisch contact)
- Zzp'ers
- Ondernemers

Niveau 5 Betaald werk met ondersteuning

- Heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er en ontvangt daarbij ondersteuning, dat wil zeggen:
- maakt gebruik van gemeentelijke participatie-instrumenten OF
- ontvangt een aanvullende uitkering OF
- werkt in WSW-verband (intern, gedetacheerd of begeleid werken) OF
- volgt een reguliere opleiding met arbeidscomponent, onder het niveau van de startkwalificatie.

Voorbeelden

- WSW (intern/gedetacheerd/begeleid werken)
- Werk (parttime) met aanvullende uitkering van gemeente of UWV
- Werk met loonkostensubsidie
- Werk waarbij uitkering wordt verloond (o.a. bepaalde vormen van Work First)
- Werk met apart ingekocht instrument nazorg waarbij sprake is van echte ondersteuning
- Werk met externe begeleiding/jobcoach
- Werkt en volgt daarnaast een inburgeringsaanbod
- Werkt en volgt daarnaast een educatieaanbod
- Bbl-opleiding (4 dagen werken in leerbedrijf en 1 dag opleiding)
- Werken met stagevergoeding en zonder aanvullende uitkering

Niveau 4 Onbetaald werk

- Doet onbetaald werk; dat wil zeggen:
- heeft geen arbeidscontract EN
- voert taken uit en heeft daarbij verantwoordelijkheden naar anderen EN
- heeft minimaal eens per week fysiek contact met anderen bij het uitvoeren van het onbetaalde werk.

Niveau 3 Deelname aan georganiseerde activiteiten

- Neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband zoals verenigingen of opleiding EN
- voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (d.w.z. het is geen werk) EN
- neemt minimaal eens per week deel aan die activiteit waarbij hij/zij in fysiek contact komt met anderen.

Niveau 2 Sociale contacten buiten de deur

- Heeft minimaal één keer per week fysiek contact met mensen die geen huisgenoten zijn EN
- die contacten vinden niet plaats in georganiseerd verband EN
- voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (d.w.z. het is geen werk) EN
- die contacten beperken zich niet alleen tot functioneel contact met winkelpersoneel, hulpverlener et cetera.

Niveau 1 Geïsoleerd

- Heeft niet of nauwelijks contact met anderen dan huisgenoten EN
- de contacten buiten de huisgenoten beperken zich tot functionele contacten (winkelpersoneel, hulpverleners, buschauffeurs, etc.).

Voorbeelden

- Werken met behoud van uitkering (Work First, participatiebanen e.d.)
- Duale inburgeringstrajecten met een werkcomponent
- Re-integratie-instrument met werkcomponent
- Stages
- Vrijwilligerswerk (minimaal 1 x per week contact)
- Bol-opleiding (dagopleiding met zo nu en dan stage)
- GIT-trajecten (Ge-integreerde Trajecten - scholings-trajecten waarbij een beroepsopleiding met stages wordt gecombineerd met het leren van de Nederlandse taal)

Voorbeelden

- Volgen van een inburgeringsaanbod, educatieaanbod of re-integratie-instrument zonder werkcomponent
- Volgen van andere cursussen of opleidingen zonder werkcomponent
- Lidmaatschap vereniging (regelmatig een activiteit volgen waarbij je in contact komt met andere mensen)
- Regelmatig sport beoefenen in georganiseerd verband
- Vrijwilligerswerk (minder dan 1x per week contact)

Voorbeelden

- Mensen ontmoeten zoals burens, buurtbewoners en ouders van vriendjes van kinderen
- Regelmatig activiteiten buiten de deur ondernemen, zoals bezoek aan vrienden, bioscoopbezoek, museumbezoek, etc.
- Regelmatige mantelzorg voor niet-huisgenoten (die niet via een organisatie is georganiseerd)
- Individuele sporten zoals sportschool
- Neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband maar minder dan 1x per week
- Regelmatig kerk-/moskeebezoek (minimaal 1 x per week)

Voorbeelden

- Nauwelijks contacten buiten de deur
- Mantelzorg voor huisgenoten
- Alleen actieve contacten via internet/e-mail
- Dakloos zonder contacten met niet-daklozen behalve hulpverleners.

c. Participatie- en re-integratiebeleid.

1. Wat werkt wel en wat werkt niet?

Eind 2015 hebben wij door Kennispunt Twente een klein onderzoekje laten verrichten over het effect van re-integratietrajecten (via het toenmalige Fitis, nu SWB). Behalve dat het moeilijk was de juiste gegevens en definities te vinden, bleek dat er een klein positief verschil zat in de arbeidsmarktparticipatie van hen die wel en hen die geen traject volgden. De conclusie van dit onderzoek luidde als volgt:

“Mensen die een re-integratietraject hebben gevolgd stromen vaker uit naar werk dan mensen die geen traject hebben gevolgd, respectievelijk 27 en 20 procent. Het verschil tussen beide groepen is dus beperkt tot 7 procentpunten. Het deel van beide groepen dat niet uitstroomt is relatief even groot. Uitstroom vanwege een andere reden is onder de mensen die geen traject hebben gevolgd hoger dan onder de mensen die wel een traject hebben gevolgd.

Van de re-integratie-instrumenten is het extern re-integratietraject het meest effectief als het gaat om de uitstroom naar betaald werk, namelijk 37 procent. Daarbij moet opgemerkt worden dat bij een aantal trajecten het aantal deelnemers zeer klein is, waardoor het niet mogelijk is bij deze trajecten een uitspraak over de effectiviteit te doen.

Het intern traject resulteert vaker dan gemiddeld in een uitstroom vanwege een andere reden en bij de externe trajecten is dat vaker dan gemiddeld een uitstroom via Fitis.”

Jammer genoeg is er in Nederland weinig evidence-based onderzoek naar de resultaten van re-integratie instrumenten. Wij willen hieraan de komende periode aandacht besteden, liefst op het niveau van de arbeidsmarktregio.

Als we kijken naar de inzet van instrumenten bij bijv. arbeidsgehandicapten (Wajong, via UWV); dan zien we dat job-coaching en loondispensatie het meest ingezet worden.

We moeten het dan doen met wat ouder onderzoek dat een onderstaand beeld geeft:

- Loonkostensubsidies zijn relatief effectief
- Directe plaatsing met coaching bij werkgevers of als zzp-er is kansrijk
- Re-integratietrajecten werken vertragend bij zelfredzame mensen.
- Trajecten in laagconjunctuur zijn effectiever dan trajecten in hoogconjunctuur
- Voor jongeren is “preventie” nuttig, voor ouderen zijn trajecten nuttiger
- Trajecten “uitstroom WWB” worden overschat door plaatsing bij gesubsidieerde instellingen.

2. In te zetten instrumenten

De in te zetten re-integratie en participatie instrumenten liggen vast in de participatieverordening 2015 en in de jaarlijkse uitvoeringsprogramma's. Deze hebben deels een wettelijk karakter en voor een ander deel kunnen ze ingezet worden naar beoordeling van de werkcoaches/klantmanagers. Er moet een onderscheid gemaakt worden naar instrumenten gericht op de klant/werkzoekende zoals aanbodversterking, werkervaring, scholing e.d. en instrumenten gericht op de klant/werkgevers zoals proefplaatsing, no-riskpolis, loonkostensubsidie+loonwaardemeting. Gerelateerd aan de drie klantprofielen kan de volgende indeling gemaakt worden.

1. Voorlichtings- doorverwijzing en adviesfunctie m.b.t. direct werk i.s.m. Werkplein voor de groep zelfredzamen.

Te denken valt hier aan de collectieve voorlichtingsbijeenkomsten die voor nieuwe aanvragers georganiseerd worden elke week. Hoofddoel hierbij is mensen te wijzen op de verplichting werk te zoeken. Steeds meer informatie wordt digitaal aangeboden, ook via Werk.nl. Hierbij is het van belang een goede overgang van WW-situatie naar bijstand-situatie te organiseren (gebruik werkmap, reeds verrichte re-integratie inspanningen). Stimulering van ondernemerschap in de vorm van een eigen bedrijf en beroep valt hier ook onder.

2. Re-integratie-; leer- en werktrajecten i.s.m. o.a. SWB en Werkplein (werk in loondienst) en ROZ (werk als zzp-er of zelfstandige) en Leerwerkloket (scholing of werken en leren) voor de

"kwetsbare middengroep". Ook dienstverbanden met een re-integratiedeel vallen hieronder (bijv. werken bij Post.nl)

3. Vrijwilligerswerk gericht op maatschappelijke participatie voor de groep mensen die op afzienbare termijn niet (of nooit) naar loonvormende arbeid bemiddeld kunnen worden. Dit organiseren we in nauwe samenwerking met Wijkkracht, WMO-loket, vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisatie in de stad. Gebleken is dat een iets meer gestructureerde vorm van korte sociale activering voor een deel van deze groep wenselijk is. Daardoor kunnen zij stijgen op de Participatieladder.

3. Innovatie.

Sociale innovatie is noodzakelijk vanwege veranderingen in de maatschappij, de arbeidsmarkt en de wetgeving. We hebben niet zozeer behoefte aan meer instrumenten en projecten, maar wel aan betere benutting van de bestaande en vanuit de vraag ontstane nieuwe. Daarbij is de (toekomstige) vraag van de werkgever leidend en mogelijkheden tot matching van de werkzoekende bepalend. Er zijn vier ontwikkelingen die nopen om bestaande instrumenten te hervormen of aan te passen en nieuwe toe te voegen.

a. In de re-integratiewereld is een tendens waarneembaar om mensen meer eigenaar te laten zijn van hun re-integratietrajecten. E-portfolio's, gebruik sociale media, linked-in sollicitatiegroepen, zelfhulpgroepen nemen langzamerhand de plaats in van groepsgewijze sollicitatietrainingen en c.v.-checks. Wij willen op deze toegenomen verantwoordelijkheid van de klant-werkzoekende voor zijn/haar eigen trajecten en gegevens inspelen door mee te draaien in experimenten rond deze werkwijze.

b. Een tweede ontwikkeling is waarneembaar dat bedrijven, instellingen en overheden die een werkgeversrol hebben meer en meer medeverantwoordelijk gemaakt worden voor het oplossen van maatschappelijk problemen. Soms vanuit een vrijwillige afspraak tussen sociale partners (banenafpraak), soms vanuit Maatschappelijk verantwoord ondernemen (PSO-ladder, de Slinger, Werkpakt Enschede), soms als onderdeel van een opdrachtgever-opdrachtnemer-relatie. (social return on investment). Zowel landelijk, regionaal als lokaal zijn wij actief met het bevorderen van deze innovaties. Te noemen valt:

- inzet voor sociale economie en social firms (kennisdeling, lobby via G32 en VNG, concrete opdrachten via ROZ Twente, ondersteuningsprogramma TwenteMove2Social)
- deelname aan de City Deal voor sociale economie (trekker gemeente Utrecht)
- deelname aan experimenten als Social Impact Bonds "Jong Volwassenen" (samen met Enschede, Eindhoven, NJI en drie andere steden)
- opzetten, uitvoeren en monitoren van regionaal beleid rond SROI gebaseerd op de zgn. bouwblokkenmethode (werkgevers kunnen uit een menu kiezen welke vorm van social return ze inzetten)

c. Een derde ontwikkeling is dat de arbeidsmarkt regionaal is en deze verbonden wordt met de sociaaleconomische regio. Dat betekent dat de samenwerking tussen mensen in de publieke en private sector die zich bezighouden met arbeidsmarktbeleid en sociaaleconomisch beleid steeds meer noodzakelijk en ook natuurlijker wordt. Dat betekent weer dat er een synergie gaat ontstaan in instrumenten die gericht zijn op een betere werking van de arbeidsmarkt en die voor economische ontwikkeling. Drie voorbeelden:

-In het nieuwe beleid van de Provincie Overijssel (Iedereen doet mee) is sprake van vouchers voor opleidingen voor zelfstandigen zonder personeel/zelfstandige professionals (zzp-ers). Ook wij willen (regionaal) bevorderen dat mensen die als zzp-er werken op deze manier hun vaardigheden en vakkennis op peil houden.

-Via G32 en VNG Commissie Werk en Inkomen is de gemeente Hengelo de initiator achter de modernisering van het zgn. Bbz (Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen). Deze regeling wordt te veel gezien als een sociaal vangnet voor zelfstandigen in problemen en te weinig als mogelijk stimuleringsinstrument voor (kleine) ondernemers. Bij de uitwerking van de voorstellen zijn dan ook de Ministeries van SZW en EZ betrokken zodat op lokaal niveau beide domeinen meer uit het Bbz gaan halen. Voorstellen liggen inmiddels bij het Ministerie.

-Via de werkgeverskoepels VNO-NCW en MKB-Nederland is de noodklok geluid over het aantal "onzichtbare" jongeren. De MBO-raad heeft deze uitdaging opgepakt en is gekomen met een Perspectiefpact. Dit Pact kent twee elementen die voor de arbeidsmarktregio en Hengelo interessant zijn. Ten eerste de vorming van een Perspectiefjaar voor jongeren tot 27 jaar die gerichte ondersteuning een betere plek op de arbeidsmarkt kunnen gaan innemen. Ten tweede de totstandkoming van een Perspectiefhuis (lees LeerWerkloket) waar een levenlang leren

gefaciliteerd wordt voor werkzoekenden en werknemers. Dit om hen arbeidsfit te houden bij de snel veranderende vraag op de arbeidsmarkt.

d. Een vierde ontwikkeling is de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Of we dit nu leuk vinden of niet, de invoering van de Wet Werk en zekerheid heeft er voor gezorgd dat werkgevers zeer beducht zijn om (na drie tijdelijke) vast contracten af te sluiten. Overigens is dit weer per branche verschillend. Onder zzp-ers speelt iets vergelijkbaars nl. de onbedoelde gevolgen van de DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). De opkomst van pay-roll-constructies, detacheringpools en de populariteit van uitzendwerk hebben allemaal te maken met het afwentelen van de risico's van een vast contract voor de werkgevers. Wij willen hierop inspelen door het parttime werken vanuit de bijstand te bevorderen. Ook het combineren van losse werkzaamheden of kleine baantjes in een werkend systeem (bijv. Flexensie) met het daarbij wegnemen van (administratieve) belemmeringen van het hop-on –hop-off effect op de uitkering past hierin.

Daarnaast willen wij onderzoeken of detacheringpools (evt. regionaal) samen met ervaren uitvoerders als SWB voor werkzoekenden vanuit de bijstand een werkend instrument zijn in de steeds maar flexibel wordende arbeidsmarkt.

d. Uitvoering.

Hieronder twee aspecten van de uitvoering ter illustratie:

1. Het stroomschema "van intake naar werk".

Vanwege de "leesbaarheid" is dit schema over twee pagina's verdeeld. Hierin is schematisch aangegeven welke weg jongeren tot 27 jaar en mensen boven 27 jaar, al of niet met een arbeidsbeperking, moeten afleggen om naar werk te komen. De volgende toelichting is daarbij nog van belang:

4 weken zoektijd

De zoektijd voor Schoolverlaters VSO / Pro en Entree opleiding is, net zoals bij schoolverlaters uit andere onderwijstypen wettelijk verplicht. Echter geldt voor deze groep dat het zoeken onder begeleiding plaatsvindt van een klantmanager die contacten met de betreffende schoolopleidingen onderhoudt.

Klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Voor de keuzes (ABA, medisch advies, psychisch onderzoek en het raadplegen van een arbeidsdeskundige) om klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op het juiste traject te kunnen plaatsen, geldt dat er meerdere keuzes gemaakt kunnen worden indien dat noodzakelijk wordt geacht.

Nuggers (niet uitkeringsgerechtigden)

Nuggers waarbij sprake is van een re-integratieverplichting komen in de caseload van de werkcoach.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan ook worden toegepast voor mensen die niet in het doelgroepenregister staan.

2. Instrumentenkoffer Werkplein Twente.

De in deze koffer genoemde instrumenten staan ter beschikking wanneer ondernemers/werkgevers bereid zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen. Inzet van instrumenten vindt altijd plaats in nauw overleg met de adviseurs werk van het Werkplein en de begeleider/werkcoach van de klant-werkzoekende. Soms is inzet van een arbeidskundige noodzakelijk om de juiste inzet van instrumenten te bepalen.

De koffer is een hulpmiddel voor de accountmanagers Werk (contactpersonen van het Werkplein) en werkcoaches werkzoekenden om te bepalen welke instrumenten kunnen worden ingezet. Er is besloten om deze informatie niet in detailvorm met werkgevers te delen om te voorkomen dat de hoogte van de ondersteuning leidend wordt in de keuze voor passende werknemers.

Een overzicht van de in te zetten instrumenten is wel te vinden op:

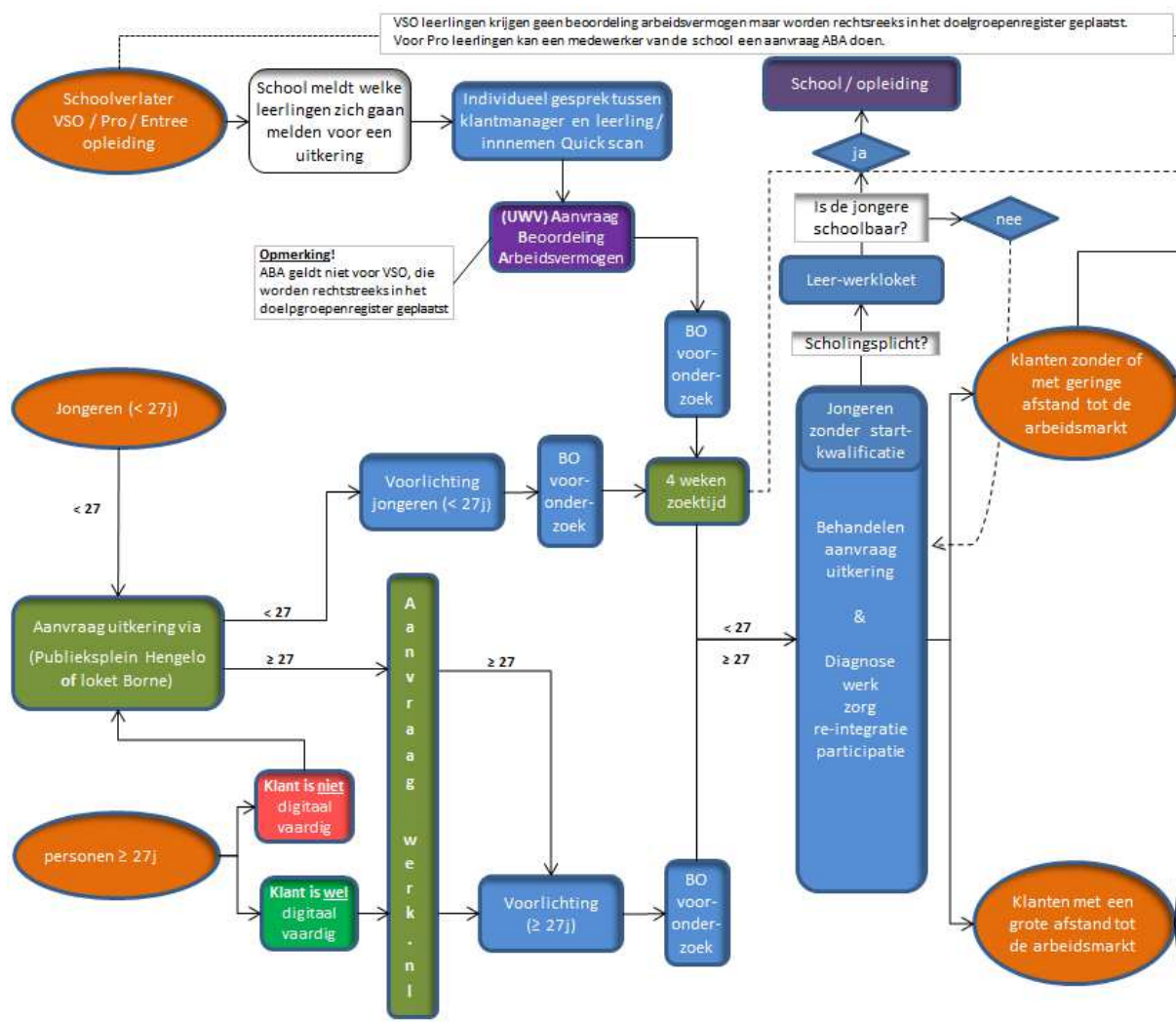
www.werkpleintwente.nl sector werkgevers onder het kopje "regelingen en subsidies".

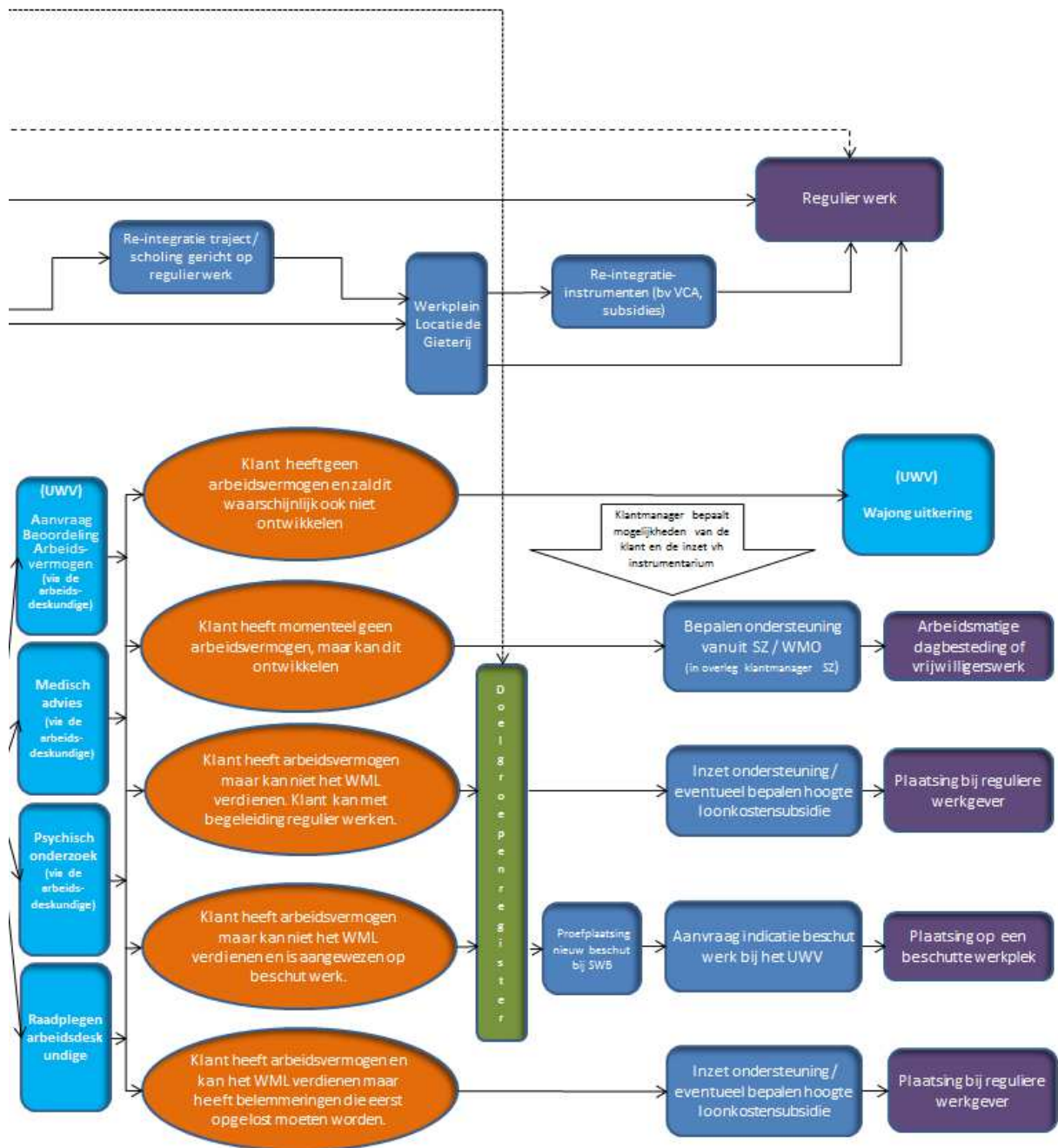
3. Werkplein Twente, locatie Gieterij Werkplein Twente is een (volgens de wet SUWI) verplichte samenwerkingsvorm tussen de 14 Twentse gemeenten en UWV Werkbedrijf. Werkplein Twente is verdeeld in 3 werkgebieden. Hengelo valt onder het werkgebied Midden Twente met de gemeenten Borne, Haaksbergen, Hof van Twente. De locatie is Gieterij (ROC van Twente) in Hengelo. Van oorsprong zijn de taken op het gebied van werkgeversdienstverlening in het Werkplein ondergebracht. Door middel van advisering, relatieopbouw en inzetten van instrumenten proberen de accountmanagers werk van het Werkplein bij werkgevers ook belangstelling te wekken voor kandidaten met een uitkeringsachtergrond en ook voor te stellen. Ook verzamelen zij geschikte werkplekken en koppelen deze aan werkzoekenden die onder begeleiding en coaching staan van de werkcoaches van de gemeenten en UWV. In die zin fungeert het Werkplein Twente als een werkgeversservicepunt. Werkplein Twente heeft een eigen marktwerkingplan dat uitgaat van de vraag van de werkgevers en ondernemers in de verschillende sectoren op de Twentse arbeidsmarkt.

4. Matchen op werk.

Naarmate de Participatiewet en de daaraan gekoppelde banenafspraken voor mensen met een arbeidsbeperking verder ingevoerd werd, bleek dat de mismatch tussen vraag en aanbod groot bleek. Bovendien begon vanaf midden 2016 ook de arbeidsmarkt in Twente aan te trekken c.q. knapper te worden. Daar waar voor die tijd de aandacht uitging naar het binnenhalen van zoveel mogelijk geschikte vacatures voor werkzoekenden in de gemeentelijke en UWV-uitkeringen, ontstond de situatie dat er voor veel projecten en vacatures onvoldoende kandidaten gevonden konden worden.

De aandacht moet dus gericht worden op het ondersteunen van mensen die niet direct op eigen kracht op de arbeidsmarkt terecht kunnen. In feite is het grootste deel van de populatie op de zgn. tredes 5 en 6 (de zelfredzamen) snel uitgestroomd en moeten ook de mensen op tredes 3 en 4 versneld geplaatst worden op de aangeboden vacatures. Daarvoor is het project "Matchen op Werk" in regionale context opgezet. Met extra middelen (dus niet regulier) vanuit ESF worden arbeidsmarktcoaches aangesteld die werkzoekenden die dat minder zelfstandig kunnen, vanwege hun afstand tot de arbeidsmarkt, helpen om banen te krijgen en te houden. De per 1 oktober 2017 aan te stellen arbeidsmarktcoaches werken onder coördinatie van het MT Werkplein vooral met en in de bestanden van de deelnemende gemeenten. Zo worden werkgeversdienstverlening en werkzoekendencoaching en -begeleiding op een natuurlijke manier verbonden.





Bijlage 3 Inspraaknotitie

Inspraaknotitie “Werk maken van werk”.

Het college van B en W heeft op 22 november 2016 het conceptbeleidsplan “Werk maken van Werk” 2016-2020 vastgesteld. In deze nota wordt aangegeven dat het huidige beleid op het gebied van participatie en re-integratie grotendeels wordt voortgezet. De invoering van de Participatiewet maakt een actualisatie noodzakelijk. Daarom is er extra aandacht voor kwetsbare jongeren en schoolverlaters. Maar ook voor ouders met kinderen. Nieuwe groepen zijn mensen met een arbeidsbeperking die in aanmerking komen voor de zgn. banenafpraak of voor zgn. beschut werk. Voor de uitvoering wordt samengewerkt met ketenpartners als Sociaal Werkbedrijf SWB, Werkplein Twente, ROC van Twente (scholing) en ROZ Twente (zelfstandigen).

Op 21 december 2016 heeft een beeldvormende politieke markt plaatsgevonden met discussiebijdragen van vertegenwoordigers van instellingen en organisaties: Edwin Kamp (ROC), Hans Hupkes (FNV Kaderlid), Arnoud Berghuis (Manager Werkplein Twente), Cora Mur, Marianne Janssen (Wijkkracht),

Inzien en zienswijzen

De conceptnota “Werk maken van Werk” heeft tot en met 9 januari 2017 ter inzage gelegen. Gedurende deze termijn konden schriftelijk zienswijzen ingediend worden bij het college van B en W.

Hiervan is gebruik gemaakt door:

- Jan Schasfoort, maatschappelijk begeleider bij Menthol (gedateerd 21 december 2016)
- Cliëntenraad Minima Hengelo (gedateerd 17 januari 2017)
- Adviesraad Sociaal (gedateerd 18 januari 2017)
- FNV, een gezamenlijke reactie van de sector Uitkeringsgerechtigden, regio Oost; Lokaal FNV Midden Twente en de bestuurder FNV arbeidsmarkt Twente (gedateerd 10 februari 2017)

Algemene reacties.

Zowel tijdens de beeldvormende politieke markt, het technisch beraad als in de inspraakreacties klinkt door dat het beleid rond werk en inkomen, re-integratie en participatie ingewikkeld en veelomvattend is. Door sommigen wordt de nota meer als naslagwerk dan als beleidsstuk gezien en soms wordt de concretisering gemist. Wij kunnen ons dat gevoel voorstellen. Het wordt ons en onze medewerkers ook niet gemakkelijk gemaakt met de voortdurende aanpassingen van vooral de Participatiewet en de regelgeving daarom heen. Daarbij moet steeds de balans gevonden worden tussen enerzijds de professionele afweging die o.m. klantmanagers of werkcoaches maken en de hier en daar dwingende regelgeving. Wij willen juist ruimte geven aan die professionaliteit van onze medewerkers en het eigen initiatief van onze burgers. Dat kan soms tot meerdere interpretaties leiden. Een tweede aspect van die voortdurende veranderende regelgeving is dat veel werkprocessen steeds maar weer moeten worden aangepast. Ook de regionale samenwerking en afstemming vraagt veel inspanningen en overleg.

Dat zijn ook de oorzaken dat deze inspraaknotitie en verdere behandeling van de nota “Werk maken van werk” even op zich heeft laten wachten. Het huidige beleid wordt immers grotendeels voortgezet, maar de omstandigheden en wetten veranderen snel. We hebben zoveel mogelijk daarop willen inspelen. De volgende ontwikkelingen zijn er de oorzaak van dat wij gewacht hebben met het verder brengen van deze nota:

- de vaststelling van de governance-structuur en benoeming van kwartiermaker per 1-9-2017
- de afstemming van diverse beleidsregels in regionaal verband (o.a. beschut werk-nieuw en studietoeslag arbeidsbeperkten)
- de vaststelling en implementatie (per 1 oktober 2017) van het regionaal SROI-beleid.
- de uitwerking van de verplichting per 1-1-2017 voor gemeenten om beschut-werk nieuw aan te bieden; dit heeft overleg gevergd in regionaal verband.

-de wijzigingen die in de loop van 2017 door het Ministerie zijn doorgevoerd in de instrumenten van de participatiewet. Beide om werkgevers te "ontzorgen".
-de regionale aanpak op het gebied van ESF (Europees Sociaal Fonds) die het mogelijk maakt extra coaches aan te stellen in regionaal verband per 1-10-2017 in het project "matchen op werk"
-de noodzakelijke wijziging van werkgeversdienstverlening en opsporen van vacatures naar matchen op werk van doelgroepen, ook met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, vanwege de toenemende vraag
In de aanvullingen aangebracht in de nota gaan we zoveel mogelijk in op deze wijzigingen. Sociale partners en ook gemeenten voeren een zeer sterke lobby richting het nieuwe kabinet om forse wijzigingen in de Participatiewet aan te brengen. Aan de stroom wijzigingen komt voorlopig nog geen einde.

Tevens hebben wij een "factsheet inclusieve arbeidsmarkt" toegevoegd waarin wij jaarlijks de actuele beleidsvoornemens en –uitvoering willen schetsen afhankelijk van de snel veranderende situatie op de arbeidsmarkt. Dat heeft nl. behoorlijke gevolgen voor scholing, opleiding, re-integratie en job-coaching. Daarmee is de nota "werk maken van werk" en de bijbehorende "factsheet inclusieve arbeidsmarkt" steeds meer een overzicht van instrumenten en beleid geworden in de ondersteuning van werkzoekenden en werkgevers naar de ideale match op de arbeidsmarkt.

Specifieke opmerkingen

Naast bovengenoemde algemene opmerkingen kent elke inspraakreactie wel een aantal specifieke opmerkingen die wij hieronder de revue laten passeren. Waar mogelijk geven wij aan wat hierover in het beleidsplan is opgenomen.

Jan Schasfoort, maatschappelijk begeleider Menthol

De heer Schasfoort vreest dat er onvoldoende aandacht is voor de positie van statushouders. Hij bepleit een extra LEF-project voor statushouders waarin aandacht voor inburgering, taal, scholing en werk.

Antwoord: Per 1-9-2017 zijn een tweetal werkcoaches binnen de gemeente Hengelo aan de slag gegaan die speciaal aandacht besteden aan de kansen op werk voor de statushouders.

Cliëntenraad Minima Hengelo (CMH)

De CMH komt met een gedegen advies op verschillende punten.

Antwoord: Wij zijn het eens met de CMH dat systemen als Sonar/WBS en GWS vooral hulpmiddelen zijn. Wij hebben het afgelopen half jaar grote slagen gemaakt ook op regionaal gebied om deze systemen werkend op elkaar af te stemmen. Ook is voor de doelgroep Banenafpraak landelijk de Kandidatenverkenner geïntroduceerd; deze heeft ook oog voor de competenties van de kandidaat en niet alleen voor diploma's en werkervaring. Met de opstart van het project "Matchen op werk" is het precies de bedoeling om via een grove selectie via de systemen op grond van persoonlijke ondersteuning de match op werk te maken.
De CMH is bang dat mensen die niet kunnen functioneren op de arbeidsmarkt vergeten worden. Dat is niet juist; door onze bestandindeling volgens de participatieladder erkennen wij dat sommige mensen niet verder kunnen stijgen dat trede 2 à 3. Voor deze mensen bieden wij activiteiten in het kader van maatschappelijke participatie. Wij hopen dat mensen die hier aan mee kunnen doen, ook stapjes maken op die participatieladder; dat hoeft niet per se betaald werk te zijn.
De CMH is verheugd dat de e-dienstverlening op zijn retour lijkt als énië contactmoment. Uit de nota blijkt dat wij juist voor mensen die wat meer begeleiding en ondersteuning nodig hebben onze middelen en inspanningen willen inzetten. Het project "Matchen op werk" geeft daar nog weer extra mogelijkheden aan.

De CMH wil zeer zorgvuldig omgaan met verdringing. Wij ondersteunen de CMH daarin. Inmiddels is het wetsontwerp toch aangenomen door de Tweede Kamer en ligt ter behandeling bij de Eerste Kamer (september 2017). Er zijn vragen over de uitvoering. Inmiddels participeren wij in een landelijke Divosa-werkgroep die de uitvoeringsaspecten wil afstemmen. Als dat onverhoopt niet lukt komen wij met een eigen routekaart.

De CMH vraagt zich af of er sancties zijn wanneer bij SROI de voorgestelde kandidaat niet wenst te accepteren. In ons regionaal afgestemde beleid gaan wij er vanuit dat het bedrijf dat door het aanvaarden van een overheidsopdracht een SROI-verplichting heeft opgelegd, zelf verantwoordelijk

is voor de invulling daarvan. Dat kan via een scala aan mogelijkheden vastgelegd in een zgn. bouwblokkenlijst. De aanbestedende gemeente (i.c. de regionale stuurgroep) controleert aan de hand van diezelfde bouwblokkenlijst of de invulling voldoet. Bij niet-voldoen kan het bedrijf een geldelijke boete tegemoet zien. De afspraken tussen de 14 Twentse gemeenten liggen vast. De CMH vraagt zich af wat het begrip "te oude voor de arbeidsmarkt" precies inhoudt en of mensen die naar het oordeel van de gemeente vanwege leeftijd geen kans meer heeft op de arbeidsmarkt, ontheven wordt van de arbeidsverplichting. Wij zullen mensen niet categoriaal ontheffen van de arbeidsverplichting; dit is een individuele afweging. Wij zijn het eens met de CMH dat de positie van de ouderen op de arbeidsmarkt een lastige is. Een groot deel van ons werkzoekendenbestand is ook boven de 55. Door inzet van extra arbeidsmarktcoaches in het regionale project "matchen op Werk" hopen wij mensen die wat ouder zijn toch door individuele ondersteuning en coaching te matchen op werk.

De CMH juicht het toe dat er meer kennis verzameld wordt over welke instrumenten bijdragen aan het vinden van werk en welke niet. In dat verband pleit de CMH ook aan de hand van het meegestuurd artikel voor het laten vallen van de verplichting om 5 keer per week te solliciteren. Wij zijn van plan om meer onderzoek te laten doen naar de effecten van re-integratiebeleid, al of niet in regionaal of landelijk verband. Wij wijzen er op dat het aantal sollicitaties dat moet worden verricht altijd afhankelijk is van de kansen en mogelijkheden van de werkzoekende. Bovendien hebben wij de laatste maanden geconstateerd dat wij vele vacatures en projecten niet direct konden vervullen met geschikte kandidaten. Dat is de reden dat wij het regionale project "Matchen op werk" hebben opgezet. Extra inzet voor de ondersteuning van werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben.

Adviesraad Sociaal

De Adviesraad Sociaal komt met enkele opmerkingen en adviezen en concludeert dat de nota veel aanzetten geeft maar vaag is in concrete afspraken en prestaties.

Antwoorden: Wij hopen dat duidelijk geworden is dat wij de tijd genomen hebben op verschillende concrete aanpakken en afspraken neer te zetten. Onder het kopje 'Algemene reacties' vindt u deze terug. Vooral de tot stand gekomen regionale "governance Werkplein", het gezamenlijke project "Matchen op Werk" en de gezamenlijke aanpak van Social return on Investment illustreert onze wil tot regionale samenwerking en concrete resultaten op de arbeidsmarkt.

De Adviesraad is van mening dat in de regionale samenwerking alle 14 gemeenten zich zouden moeten conformeren aan de gemaakte afspraken. Daarover zijn nu ook afspraken gemaakt in de "governance" die door de 14 colleges is vastgesteld. Een per 1 september aangestelde kwartiermaker gaat deze afspraken concretiseren controleren

De adviesraad adviseert vroeger in de onderwijsketen activiteiten om uitval te voorkomen. Wij zijn dat eens met de Adviesraad en zijn ook op landelijk en regionaal niveau bezig om hier de noodzakelijk beleidswijzigingen door te laten voren, zodat wij dit lokaal kunnen concretiseren.

De Adviesraad vindt de nota weinig concreet. Wij constateren dat de Adviesraad het veelal eens is met de richting waarin wij ons beleid willen vormgeven, maar dat de nodige vragen heeft of de gevoelde ambities te weinig tot uiting komt in omschreven doelen.

Wij hopen door de toevoeging van de "Factsheet Inclusieve Arbeidsmarkt" duidelijk te maken welke concrete acties allemaal zijn ingezet in het afgelopen half jaar. Dat zijn er in onze ogen niet weinig. De Adviesraad mist de integraliteit met andere beleidsvelden zoals Jeugd en WMO. Wij wijzen erop dat door de vorming van de sector Sociaal per 1 oktober 2016 juist de integratie wordt nagestreefd. Dat er nog blokkades zijn in wetgeving, privacyaspecten en financiële schotten. Uit de nota "Met respect..." blijkt dat wij daar volop aandacht voor hebben; vandaar dat dat in deze nota niet uitvoering herhaald is. In de praktijk vindt de integrale benadering plaats in LEF projecten en bijv. de voorbereidingen voor een social impact bond "Jongvolwassenen".

De Adviesraad biedt aan om mee te denken in vernieuwingsaspecten juist in de verbinding met andere beleidsvelden.

FNV

Met één brief reageren enkele sectoren van de FNV op de nota: sector Uitkeringsgerechtigden regio Oost, Lokaal FNV Midden –Twente en bestuurder FNV in de Arbeidsmarktregio Twente.

Antwoorden: De FNV pleit voor maatwerk en kennis van de individuele klanten. Wij zijn dat eens en hebben slagen gemaakt in de verbetering van de registratiesystemen en gaan ervan uit dat de persoonlijke advisering in het project "matchen op werk" bijdraagt aan het gewenste maatwerk. FNV waakt voor misbruik, wie werkt moet loon ontvangen. Wij zetten re-integratieinstrumenten in als opstapje naar werk. De arbeidsmarkt is in beweging. Daarom investeren wij in projecten rond leren en werken. Daarbij streven wij naar een zo kort mogelijke proefplaatsingen en periodes werken met behoud van uitkering (3 maanden) met een uitzicht op plaatsing. Voor wat betreft de

route kaart en het wetsvoorstel verdringing wordt verwezen naar de antwoorden op de vragen van de CMH.

De FNV is benieuwd naar de praktijk van het hoe, wat, waar, waarmee en hoe. Wij hopen dat door de jaarlijkse toevoeging van de "factsheet inclusieve arbeidsmarkt" de concrete projecten, aanpakken en beleidsvoornemens duidelijk gemaakt worden.

Bijlagen:

1. Reactie Jan Schasfoort
2. Reactie Cliëntenraad Minima Hengelo
3. Reactie Adviesraad Sociaal
4. Reactie enkele sectoren FNV.

Om hedenavond beargumenteerd in te kunnen spreken op de PM is de toezendtijd jammer genoeg te kort. Gezien de dikte van dit rapport zou de “nieuwe adviesraad” WMO in het voortraject betrokken moeten zijn en niet de WMO-Cliëntenraad is mijn mening.

Maar vanuit onze oude WMO-CR rol en mijn activiteiten bij Wijkkracht Menthol als Maatschappelijk Begeleider zie ik onvoldoende aandacht voor de in deel 3.a.5 genoemde klanten Statushouders .

Een speciaal LEF project zou hiervoor welkom zijn, inburgering, taal- & stage begeleiding “vroegtijdig” geven een hogere slagingskans in deze complexe maatschappij en daardoor eerder een positieve invulling/betrokkenheid bij deze klanten , maar tevens minder uitgaven vanuit de gemeente over een periode van 5 jaar bezien !

Afstemming tussen SZ en Menthol hoe hierin verbeteringen zijn door te voeren in 2017 is een uitdaging die ik wel wil aangaan mits een akkoord van alle betrokkenen en het college van Hengelo.

Groeten van Jan Schasfoort

Werk maken van werk

Adviezen/opmerkingen en vragen van de Cliëntenraad Minima Hengelo (CMH)

Sonar/GWS – matching systeem

Op pagina 9 wordt gesproken over het hierboven genoemde matching-systeem. Een systeem waarmee een eerste (grobe) selectie gemaakt kan worden als er een aanvraag komt voor een project of een vacature. Vervolgens wordt opgemerkt: “Zo worden we minder afhankelijk van de interpretatie van de individuele klantmanagers”. De CMH heeft er reeds vaak op gewezen dat in een aantal gevallen de interpretatie van de individuele klantmanager problemen gaf/geeft.

Echter, op dit gebied, op het moment dat de klantmanager in zijn rol zit van bemiddelaar zijn wij van mening dat hij juist wel een toegevoegde waarde kan hebben.

Digitale systemen zijn goed in staat een selectie te maken op basis van ingevoerde data. Het betreft hier echter vooral ‘harde’ criteria zoals, bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau en het aantal jaren arbeidservaring. Op pagina 16 van ‘Werk maken van werk’ pleit de gemeente er voor juist meer rekening te willen houden met ‘zachte’ criteria zoals persoonlijkheid, potentieel en cultuurmatch. Criteria waarover juist de klantmanager het één en ander zou moeten kunnen zeggen omdat hij zijn klanten persoonlijk kent. Ons advies is dan ook om na de grove selectie door het systeem de klantmanager de cliënt te laten beoordelen op geschiktheid/haalbaarheid voor het project dan wel de vacature. Uiteraard moet dit in goed overleg met de werkcoach plaatsvinden in een zogeheten ‘warme’ overdracht.

Participatie- en re-integratiebeleid

Op pagina 10 staat: “Het maakt niet uit waarom iemand een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, het feit dat die afstand met maatwerk overbrugd moet worden is van belang”. Volgens de CMH wordt hiermee de ‘positieve’ indruk gewekt dat iedereen uiteindelijk in staat moet zijn om actief deel uit te maken van de arbeidsmarkt/maatschappij, in een betaalde of onbetaalde functie.

De realiteit wil dat er groepen mensen zijn die absoluut niet in staat zijn om ook maar iets bij te dragen aan de arbeidsmarkt/maatschappij. Zij zijn allang blij dat ze in staat zijn een dag min of meer goed door te kunnen komen en de hond uit te laten. De CMH zou graag willen dat ook deze groep genoemd wordt en is benieuwd welk beleid de gemeente t.a.v. deze inwoners voor ogen heeft.

“face-to-face-dienstverlening”

De CMH schaaft zich graag onder de ‘juichenden’ van de gemeenten in Twente die blij zijn dat e-dienstverlening en e-coaching deels teruggedraaid gaat worden en er weer meer persoonlijk contact zal zijn met de cliënt /werkzoekende. Wij zouden hierin echter nog een stapje verder willen gaan.

Voor heel veel functies, bijvoorbeeld bij relatief eenvoudige, zich repeterende werkzaamheden is het absoluut overbodig dat een in potentie geschikte werkzoekende hiervoor persoonlijk zou moeten solliciteren.

Solliciteren is een vak. En een moeilijk vak! Waarom zoveel geld en energie besteden aan een vaardigheid die veel mensen, juist zij die op dit soort werkzaamheden aangewezen zijn, vrijwel nooit echt onder de knie krijgen.

De CMH adviseert dan ook nadrukkelijk om hier de werkcoach, in samenwerking met de klantmanager een actieve rol te laten spelen. Zij moeten in staat zijn om, door onder andere de nadruk te leggen op zachte criteria, deze werkzoekende bij een werkgever 'binnen te praten'. Hier wordt nog op terug gekomen onder het kopje 'tenslotte'.

Verdringingstoets

De CMH is teleurgesteld over het feit dat er vooralsnog geen meerderheid is in de Tweede Kamer voor een verplichte verdringingstoets. Deze toets zou er voor kunnen zorgen dat mensen met een bijstandsuitkering meer kansen hebben op een betaalde baan. Ook zou zo'n toets ervoor zorgen dat werknemers in loondienst en zelfstandigen zonder personeel (zzp'rs) beschermd worden tegen oneerlijke concurrentie door de inzet van onbetaalde krachten. De Raad van State is helaas van mening dat dit een gedecentraliseerde verantwoordelijkheid is.

Wij ondersteunen het van harte dat de gemeente Hengelo deze uitdaging wil oppakken en in de loop van 2017 met een 'routekaart' wil komen (afgestemd met werkgevers en werknemers) over wat wel en niet is toegestaan.

Verdringing van arbeid is een begrip met veel verschillende definities. Zo zou je hier bijvoorbeeld onder kunnen laten vallen de Poolse vrachtwagenchauffeurs die het werk van Nederlandse chauffeurs overnemen, tegen een lagere prijs. Maar ook het aannemen van iemand met een hbo-opleiding voor een functie waarvan de opleidingseisen mbo zijn, valt onder arbeidsverdringing.

Als ander voorbeeld noemen wij het traject naar arbeid bij Post.nl, waar uitkeringsgerechtigden maximaal drie maanden worden geplaatst. Deze maximale termijn wordt gehanteerd om arbeidsverdringing te voorkomen. Als een dergelijke groep echter meermaals per jaar of achtereenvolgens wordt geplaatst, heeft de werkgever geen noodzaak meer om betaalde werknemers aan te nemen, zodat er alsnog verdringing ontstaat.

Ons advies is dan ook om in gesprekken met werkgevers en werknemers over de routekaart met dit onderwerp zeer zorgvuldig en kritisch om te gaan.

Social return on investment (SROI)

Op pagina 17 wordt het begrip 'Social return' genoemd. In het stukje tekst daaronder zien wij o.a. het volgende staan: "Een tweede belangrijk uitgangspunt is dat de opdrachtnemer te allen tijde verantwoordelijk is voor de invulling van zijn/haar verplichting. Deze kan niet opzij gezet worden met als argument dat de gemeente/Werkplein geen geschikte kandidaten kan leveren".

De CMH vraagt zich af of er sancties tegenover staan wanneer een opdrachtnemer de kandidaat toch niet wenst te accepteren. Wij verwijzen hierbij naar afspraken die onze landelijke overheid in het verleden heeft gemaakt met werkgevers waarin zij de verplichting aangingen om een vooraf vastgelegd percentage allochtone werknemers of bijvoorbeeld vrouwen aan te nemen. Er is hier weliswaar zo nu en dan op gecontroleerd maar er stonden geen sancties tegenover het niet nakomen van de gemaakte afspraken.

Het personeelsbestand van diezelfde overheid voldoet nog steeds niet aan deze verplichtingen.

Ons advies is om hierover duidelijke (dwingende) afspraken te maken binnen de 14 gemeenten.

Te oud voor de arbeidsmarkt

Op pagina 20 van 'Werk maken van werk' onder het kopje '*Klantmanagers*', staat 'of te oud is voor de arbeidsmarkt'.

In het stuk daarvoor wordt geschreven dat klantmanagers meer nadruk gaan leggen op een kwalitatief goede intake. Citaat: "Bij de intake is kennis van het onderscheid tussen doelgroepen die een beroep doen op re-integratieondersteuning en een uitkering van groot belang. Dat betekent dat ook in de klant-werkzoekende benadering een zekere 'segmentatie van de markt' moet plaatsvinden". Einde citaat. Eén van de groepen die een beroep doen op een uitkering is de groep ouderen voor wie de arbeidsmarkt geen kansen (meer) biedt en voor wie omscholing geen zin (meer) heeft.

De CMH is van mening dat het begrip 'te oud voor de arbeidsmarkt' een vrij rekbaar begrip is. Immers, in een ontspannen arbeidsmarkt (meer vacatures dan werkzoekenden) zal iemand niet snel te oud zijn voor een functie. Is de markt echter overspannen (meer werkzoekenden dan vacatures), zoals thans het geval is, dan zien we dat met name de groep ouderen het zeer lastig krijgt om her- in te treden op diezelfde markt. Daarnaast is het van nogal wat factoren afhankelijk of iemand al dan niet te oud is voor de arbeidsmarkt.

Zoals ook in 'Werken aan werk' gesteld wordt, zien de perspectieven er voor de toekomst wat dat betreft niet gunstiger uit voor oudere werkzoekenden.

De CMH vraagt zich af of het de bedoeling is dat klantmanagers geschoold worden om per individu aan de hand van bijvoorbeeld leeftijd, opleiding, werkervaring en (on)mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt te oordelen of iemand te oud is? En als dat dan het geval is wat betekent dat dan voor deze persoon.

De CMH wil de gemeente adviseren om beleid te ontwikkelen over hoe zij om wil gaan met deze specifieke groep. Durft de gemeente hem/haar te ontslaan van de sollicitatieplicht?

Zoals de Raad van State van mening is dat het onderwerp 'verdringingstoets' een gedecentraliseerde verantwoordelijkheid is, zo zijn wij van mening dat de beoordeling of iemand te oud is om nog te werken ook een gedecentraliseerde verantwoordelijkheid zou moeten zijn. Wel of niet 'te oud' heeft immers ook te maken met wat de regionale arbeidsmarkt te bieden heeft. De gemeente toont, ons inziens, werkelijk 'LEF' als zij ook hierin een uitdaging durft te zien.

Tenslotte

Natuurlijk begrijpen wij dat de gemeente beleid moet schrijven t.a.v. re-integratie van de groep uitkeringsgerechtigden in haar bestanden.

Op pagina 6 (rood genummerd) is een verslag te lezen over participatie- re-integratiebeleid. Ook worden daar enkele conclusies getrokken. Eén van die conclusies onderstreept ons advies t.a.v. bemiddeling dat wij hebben geschreven onder het kopje "face-to-face-dienstverlening".

Halverwege pagina 6 (rood genummerd) wordt een opsomming gegeven van de effecten van een aantal instrumenten. Ik citeer: “Directe plaatsing met coaching bij werkgevers of als zzp-er is kansrijk”. Daarnaast concludeert de auteur, op diezelfde pagina dat er jammer genoeg in Nederland weinig evidence-based onderzoek is gedaan naar de resultaten van re-integratie instrumenten. De CMH is blij met het voornemen van de gemeente dat zij hieraan de komende periode aandacht aan wil besteden.

In de bijlage vindt u een krantenartikel waarin de resultaten worden genoemd van een redelijk recent (21 april 2016) gehouden onderzoek door het Centraal Planbureau. Wij willen hier niet uitvoerig op ingaan maar hopen dat u het ter kennisname wilt lezen. Eén punt halen wij wel heel graag even voor het voetlicht. Het betreft hier het laatste deel van de eerste zin van het artikel, citaat: “..... of het verplicht veelvuldig solliciteren door werklozen; het effect is nagenoeg nul”. Einde citaat. In Hengelo moeten veel werkzoekenden verplicht vijf keer per week solliciteren. Het is met name deze verplichting waar heel veel werkzoekenden het moeilijk mee hebben. Wij vragen ons af welk doel de gemeente met deze verplichting denkt te bereiken. Des te vaker je solliciteert, des te meer kans je maakt hebben wij al eens als argument te horen gekregen. Wij vinden het een uitspraak die waarschijnlijk gebaseerd is op kansberekening maar die in de grillige praktijk van de arbeidsmarkt absoluut niet klopt. Het kan toch niet zo zijn dat de cliënt werkzoekende lukraak gaat solliciteren om aan vijf ‘turfjes’ per week te voldoen. Wij schreven al eerder in dit stuk dat solliciteren een vak is. Aan een goede brief en een goed Curriculum Vitae moet zeer zorgvuldig aandacht besteed worden. Het opleggen van deze plicht zal mensen juist demotiveren en ook frustreren. De CMH wil in deze de gemeente dan ook adviseren om deze eis nog eens goed te bezien en te herbeoordelen.

College van B&W gemeente Hengelo

Per e-mail gemeente@hengelo.nl

Adviesraad Sociaal

Per email hannekescholtebanis@gmail.com

Betreft: advies nota 'werk maken van werk'.

Kenmerk: AS-17.001

Hengelo, 18 januari 2017

Geacht College van B&W gemeente Hengelo,

Op verzoek brengt de adviesraad sociaal advies uit naar aanleiding van de nota 'Werk maken van werk'. Voordat we tot ons inhoudelijk advies komen echter eerst een opmerking over de procedure. De geboden tijdspanne tussen het indienen van het verzoek en het verwachten van een advies doet geen recht aan de zorgvuldigheid waarmee wij met de zaken willen bezig zijn. We hebben dan ook de tijd genomen om tot onze inzichten te komen en gaan ervan uit dat met dezelfde zorgvuldigheid ons advies wordt behandeld.

Inhoudelijk:

De adviesraad spreekt waardering uit voor de brede samenwerking die wordt voorgestaan. Tevens spreekt de regiobrede aanpak van jobfinding en jobmatching tot de verbeelding. Wel is de adviesraad van mening dat alle 14 Twentse gemeentes zich zouden moeten conformeren aan de gemaakte afspraken. Niet conformeren betekent in onze ogen: niet profiteren van de positieve consequenties van de aanpak.

De adviesraad heeft waardering voor de getoonde aansluiting met het veld van het onderwijs in de nota. Het is goed om niet af te wachten totdat het misgaat, maar eerder in actie te komen. We hebben wel bedenkingen bij de integrale inzet in onderwijs. Ons inziens zijn er vanuit preventief oogpunt in een vroeger stadium (in het onderwijs) activiteiten te ontwikkelen waarmee uiteindelijke uitval kan worden voorkomen. Nu beperkt zich de aansluiting tot de groep waar het al misgaat.

Het belang van de bestuurlijke contacten onderschrijven we. Diezelfde bestuurlijke contacten zouden moeten leiden tot afspraken met het Werkbedrijf om instroom vanuit de WW in de Bijstand tot een minimum te beperken. De adviesraad juicht een routekaart voor concurrentievervalsing toe. Het is niet duidelijk wie de afspraken in de routekaart controleert en wie ingrijpt als de situatie daarom vraagt.

Beleidsmatig:

De nota is in de ogen van de adviesraad weinig concreet.

Wij adviseren nadrukkelijk zowel intern als extern (met preferred suppliers) prestatieafspraken (inhoudelijk en kwantitatief) te maken en deze in de nota te benoemen. Tevens adviseren wij een systeem van monitoring en controle (eveneens zowel in- als extern) te ontwikkelen en in de nota vast

te leggen hoe dit eruit ziet. De nota in zijn huidige vorm laat te veel ruimte en geeft daarmee te weinig richting. De ambitie die we er in herkennen komt op deze manier niet in concrete ambities tot uiting.

In concreto kan hierbij gedacht worden aan afspraken met betrekking tot de specifieke aandacht voor kwetsbare groepen. Benoem die aandacht en koppel hieraan prestatieafspraken.

Voor wat betreft de banenafpraak adviseren wij het aan te stellen aantal mensen vast te leggen en te benoemen en in de nota scherp te formuleren wat er gebeurt als het vastgestelde aantal niet wordt gehaald.

De adviesraad heeft vragen bij de beweging die op gang gebracht moet worden met de klantmanagers. De adviesraad adviseert de beweging explicieter te benoemen: stel een vertrekpunt vast (nulmeting) en koppel daaraan het doel en de ambitie (prestatie) en maak helder waarom dit noodzakelijk is. Hetzelfde geldt volgens de adviesraad voor het vormgeven van de organisatie langs in de nota genoemde kernbegrippen. Waarom is dit noodzakelijk? En wat is het beoogd resultaat?

In meer algemene zin wordt de integraliteit met de andere beleidsvelden (WMO en Jeugd) gemist. De nota bevat in die zin, hoewel de kanteling, transitie en transformatie daartoe uitnodigt, nauwelijks vernieuwende elementen.

Concluderend:

De adviesraad is van mening dat de nota veel aanzetten geeft, maar dat concrete afspraken en prestaties ontbreken en dat de gevoelde ambitie te weinig tot uiting komt in omschreven doelen.

De adviesraad betreurt dit en biedt van harte aan om mee denken hoe en waar vernieuwing plaats kan vinden en waar en hoe verbinding gezocht kan worden met de andere beleidsvelden. We horen graag terug hoe ons advies een plek gaat krijgen in het verloop van dit beleidsterrein en zijn uiteraard graag bereid tot nadere uitleg.

Met vriendelijke groet, namens de Adviesraad Sociaal,

Mark Weghorst (voorzitter)

Hanneke Scholte (secretaris)

Aan het College van Burgemeester en Wethouders
Gemeente Hengelo

Datum
10 januari 2017
Ons kenmerk
B010/HH/RvdV/JW
Onderwerp

Doorkiesnummer
0570512199

Geacht college,

Namens de FNV maken wij graag gebruik van de gelegenheid onze zienswijze te geven op uw nota 'Werk maken van werk'.

Sinds de invoering van de Participatiewet hebben gemeenten veel verantwoordelijkheden gekregen voor het laten meedoen van burgers die geen of moeizaam aansluiting vinden bij het aanbod op de arbeidsmarkt. De FNV maakt zich zorgen over de gevolgen voor deze werkzoekenden.

Uitgangspunt voor de FNV is dat werk moet lonen, dat werk veilig en duurzaam is. Steeds verdergaande flexibilisering in het bedrijfsleven maken werknemers tot kostenpost waarop werkgevers bezuinigen. Veelal worden eisen gesteld waaraan werkzoekenden redelijkerwijs niet kunnen voldoen. Dit lijkt zo te blijven, zolang de arbeidsmarkt ruim is. Het is tijd dat werkgevers weer in mensen gaan investeren.

Kortom, niet de werkzoekende heeft zozeer een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals u in uw nota constateert, het is eerder andersom: de arbeidsmarkt heeft een afstand tot de werkzoekende.

Maatwerk

De FNV pleit voor maatwerk. Ken uw pappenheimers! Welk talent heeft de werkzoekende? Wat zijn de beperkingen? Wat is nodig om hem of haar te laten ontplooien in werk dat loont, dat veilig en duurzaam is.

Papier is geduldig. Wij denken dat de gemeente Hengelo nog een weg te gaan heeft om zijn werkzoekende burgers echt te leren kennen. We adviseren hierin met voorrang te investeren. Het is daarbij logisch dat u qua inspanning kiest voor focus op de kwetsbare middengroepen die weliswaar werk kan vinden, maar daarbij hulp van de gemeente nodig heeft. Maar laat u daarbij niet teveel leiden door perverse prikkels om de eigen directe last te beperken.

De FNV houdt u voor niemand te discrimineren.

Vergeet bijvoorbeeld de niet-uitkerings-gerechtigden (nuggers) niet. Ook dit zijn uw burgers die hun inkomen lokaal besteden en daarmee bijdragen aan de lokale economie. Zij hebben ook recht op passende ondersteuning, al naar gelang hun persoonlijke talent en belemmering.

Misbruik

De FNV waakt voor misbruik. Wie productieve arbeid verricht, behoort daarvoor een passende arbeidsovereenkomst en beloning te krijgen. Laten we hierbij ook de productieve arbeid in de dagbesteding kritisch tegen het licht houden.

Het zou goed zijn om echt werk te maken van het instrument beschut werk, bestemd voor arbeidsgehandicapten waarvoor werkgevers redelijkerwijs niet zelf de begeleiding op zich kunnen nemen. Met een goed plan van aanpak kan ook deze doelgroep wel degelijk productief zijn.

Leren en werken is natuurlijk goed. Maar ook hier ligt misbruik op de loer. Lerend werken vereist per definitie intensieve begeleiding. Werken moet ook hier lonen als de arbeid productief is. Investeren in je eigen kansen en ontwikkeling is natuurlijk prima, maar mag niet alleen tot last van de werkzoekende zelf zijn doordat hij of zij eerst maar eens moet werken zonder loon.

Routekaart

De FNV deelt uw analyse dat de Participatiewet de concurrentie op de arbeidsmarkt tussen allerlei doelgroepen aan de zogenoemde 'onderkant van de arbeidsmarkt' heeft doen opblazen. Dit voedt bezuinigingsdrift en flexverslaving. Een hele industrie van zogenoemde 'sociale ondernemingen' trekt zich hieraan op. Werkgevers shoppen binnen de doelgroepen, elk met zijn eigen financiële voordeel.

Deze concurrentie is gebaseerd op perverse prikkels die lijden tot irrationale plaatsingen die niet in het belang van de werkzoekende is. Bovendien ligt ongewenste verdringing van regulier beloond werk voortdurend op de loer.

U doet er goed aan deze risico's te onderkennen en te vermijden.

Het is terecht dat werkgevers voor alle werkzoekenden (dus ook voor nuggers) die objectief gemeten (nog) niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, net zo'n loonkostensubsidie kunnen ontvangen als voor arbeidsgehandicapten volgens de banenafpraak. Maar wees kritisch en niet te serviel naar werkgevers toe.

De FNV gaat om bovenstaande graag in op de uitnodiging om samen een routekaart uit te stippelen tegen verdringing in re-integratietrajecten.



Kortom, onze zienswijze, in acht aanbevelingen:

1. Ken uw werkzoekenden echt. Zorg voor maatwerk, gebaseerd op individueel talent en rekening houdend met persoonlijke beperkingen. Zoek daar de instrumenten bij. Gooi mensen niet op hopen.
2. Gun werkzoekenden, die dat nodig hebben, een professionele, door de gemeente betaalde, onafhankelijke ondersteuner die de hele omgeving overziet en de weg wijst.
3. Discrimineer niet. Ook niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) hebben recht op passende steun van de gemeente.
4. Waak voor misbruik. Laat werken lonen, veilig en duurzaam zijn.
5. Voorkom ongewenste verdringing van reguliere banen. Zorg dat niemand ontslagen wordt om plaats te maken voor gesubsidieerde arbeid.
6. Bevorder dat het aanbod op de arbeidsmarkt dichterbij de reële mogelijkheden van werkzoekenden komt.
7. Investeer in beschut werk voor werkzoekenden die wel productief kunnen zijn maar allen met begeleiding die van een werkgever redelijkerwijs niet gevraagd kan worden.
8. Laten we samen inderdaad - ook met werkgevers - een routekaart tegen verdringing en concurrentie opstellen. En laten we dan ook bevorderen dat ook deze voor heel Twente telt.

Uw nota gebruikt veel woorden, maar het gaat in de praktijk toch vooral om het hoe, wat, waar, waarmee en hoe. Wat gaat de gemeente concreet doen om kansen op de arbeidsmarkt voor de werkzoekenden die een grote afstand tot regulier werk ervaren? Daarover blijft de FNV graag met u in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Roger van der Velde, bestuurder FNV, sector Uitkeringsgerechtigden, regio Oost,

Wim Langenkamp, voorzitter Lokaal FNV Midden-Twente.

Hans Hupkes, bestuurder FNV, arbeidsmarkt Twente.

Werk maken van werk



Factsheets



Factsheet Inclusieve Arbeidsmarkt Hengelo

Stand per 1-10-2017



INFOGRAPHIC



PARTICIPATIE & DAGBESTEDING



INFOGRAPHIC

LEREN



INFOGRAPHIC

WERKEN



INFOGRAPHIC

ONDERNEMERSCHAP



- a. De gemeentelijke ondersteuning en inspanningen zijn gericht op een viertal terreinen:
 - Participatie
 - Leren
 - Werken
 - Ondernemerschap.
- b. Doelgroepen zijn: schoolverlaters, werkzoekenden, werkgevers en (beginnende) ondernemers
- c. Gemeente Hengelo heeft bestuurlijk en ambtelijk uitgebreide samenwerkingsnetwerken regionaal, provinciaal en landelijk. Deze zijn gericht op:
 - Verbetering en **optimalisering wetgeving** (landelijk; lobby via G32 en VNG, trekkerschap dossier onderwijs-arbeidsmarkt)
 - **Inclusieve arbeidsmarkt** (o.a. Eurocitiescongres), **ondernemerschap** via ROZ en **sociale ondernemingen** (provinciaal)
 - Gezamenlijke **werkgeverdienstverlening** via Werkplein Twente, werkbedrijf i.v.m. participatiewet, RMC-taken i.v.m. o.a. VSV (De Twentse belofte) (arbeidsmarktregio Twente)
 - **Innovaties/Ontwikkelingen**: LEF-project Pro-VSO, Social Impact Bond Jong volwassenen, Samen Leven in de wijk (lokaal gericht op betere afstemming en samenwerking 3d's)



INFOGRAPHIC



PARTICIPATIE & DAGBESTEDING

PARTICIPATIE EN DAGBESTEDING



Gemeente Hengelo, sector Sociaal



Maatschappelijke organisaties, gecontracteerde instellingen voor dagbesteding

MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE



Vrijwilligerswerk bij maatschappelijke organisaties



Participatie en maatschappelijk actief zijn (stijging op p-ladder)



Burgers die (nog) niet kunnen werken en geïsoleerd leven (trede 1 en 2 van de p-ladder)



Participatiecoaches van de afd. Werk en Inkomen en maatschappelijke organisaties binnen gemeente Hengelo

(ARBEIDSMATIGE) DAGBESTEDING



Dagbesteding op indicatie



Dagbesteding of ontwikkeling richting arbeidsvermogen (P-wet)



Burgers met een beperking zonder arbeidsvermogen



WMO-consulent van de afd. Zorg en Ondersteuning ism gecontracteerde dagbestedingsinstellingen

Participatie (incl. dagbesteding)

Burgers met een P-wetuitkering die ingedeeld zijn op trede 1 en 2 van de participatieladder (geïsoleerd) worden gestimuleerd **maatschappelijk te participeren** via bijv. vrijwilligerswerk. Doel is participatie en mogelijk groei op de participatieladder.

Burgers met een beperking zonder arbeidsvermogen kunnen in aanmerking komen voor geïndiceerde **dagbesteding**. In door WMO-gefinancierde dagbesteding zitten nu in Hengelo 29 wajongers (misschien met te ontwikkelen arbeidsvermogen). Uitdaging is te kijken of deze groep te ontwikkelen is naar beschut werk nieuw of naar een baan in het kader van de banenafpraak



INFOGRAPHIC LEREN



VOORKOMEN EN BESTRIJDEN UITVAL



Gemeente Hengelo, sector
Sociaal



Scholen, SWB, Werkplein

RMC Hengelo

Regionaal Meld- en Coördinatiecentrum voortijdig school verlaten)



Individuele ondersteuning en
registratie



Weer terug naar school of op een (leer-
)werkplek



Uitvallers voortgezet onderwijs



RMC Hengelo

DE TWENTSE BELOFTE



Alle jongeren tot 27 jaar in beeld



Alle jongeren in zorg, naar school of
werk



Uitvallers voortgezet onderwijs en
kwetsbare jongeren VSO-Pro



ITB-er (Interne trajectbegeleider) van
RMC op en ism de scholen (w.o. Entree-
opleiding?)

Leren –voorkomen en bestrijden uitval

RMC houdt zich bezig met **voortijdig schoolverlaters** (prioriteit terug naar school, anders naar arbeidsmarkt of dagbesteding). In kader van Twentse Belofte (regionaal RMC-plan) worden 4 ITB-ers en een kwartiermaker aangesteld. Taak: coaching van leerlingen tijdens laatste schooljaar richting arbeidsmarkt/stage. Samenwerking regelen met werkcoach (matching) en adviseur werk Werkplein (vacatures)

PRO-VSO: in het laatste leerjaar heeft de gemeente de zgn. **wajongnetwerken** van UWV overgenomen (8 klantmanagers; 4 scholen vast, 2 op afroep); dat betekent dat op leerlingniveau gevolgd wordt welk uitstroomprofiel de leerling heeft; wordt ook gevolgd via RMC (nieuwe taak). Bij uitstroomprofiel werk wordt via landelijk doelgroepregister een baan in kader banenafpraak gezocht. Cruciaal is hier de samenwerking en afstemming tussen RMC, Trajectbegeleiders in het kader van de Twentse belofte en werkcoaches op het Werkplein in het kader van matches op werk.



LEF-PROJECT



Begeleiding en ondersteuning naar
vervolgonderwijs en werk



Soepele overgang van school naar
vervolgopleiding of werk



Kwetsbare jongeren in laatste
schooljaar VSO-Pro



Contactpersonen VSO-Pro van afd.
Werk en Inkomen ism ketenpartners
op gebied van werk en scholing

PRO-ARBEIDSMARKT (tussenvoorziening - under construction)



Opleiding met door de branche
erkende deelcertificaten



(Leer-)werkplek met deelcertificaat evt.
met ondersteuning en
werkgeversinstrumenten



Schoolverlaters Pro onderwijs
zonder voldoende arbeidsmarkt-
kwalificaties



Pro-scholen ism ROC of (nu nog)
Aksept

ONDERSTEUNING ENTREE-OPLEIDINGEN (under construction)



Individuele begeleiding en coaching
richting werk of vervolgopleiding
tijdens Entree-opleiding



(Leer-)werkplek of vervolgopleiding
niveau 2 MBO



Leerlingen in het eerste jaar van de
Entree-opleiding



ITB-er (Interne trajectbegeleider) van
RMC op en ism de scholen (w.o. Entree-
opleiding?)

Leren: -aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kwetsbare groepen

Lef-project

Een soepele overgang van school naar werk is voor kwetsbare jongeren van groot belang. In het Lef-project werken we intern en extern samen om te voorkomen dat jongeren tussen wal en schip vallen.

PRO-arbeidsmarkt

Wens: **onderwijsbekostigde "tussenvoorziening"** waar leerlingen via erkende deelcertificaten een arbeidsmarktkwalificatie kunnen behalen en met behulp van reguliere instrumenten uit p-wet (LKS, jobcoaching) aan het werk kunnen. Zorgpunt: teveel aanmeldingen door PRO-VSO leerlingen bij de Entree-opleidingen: regie ontbreekt.

Entree-opleiding

Drempelloze aanmelding kan tot uitval leiden. Beter in beeld brengen; hulp door *itb-ers* via Twentse belofte. Trechtering (via Web-middelen) enorm voor matig resultaat(vgl. 700 potentieel – 100 gescreend aangeleverd – 70 gediplomeerd – 10 baan, waarvan 3-4 een contract.

Inzet itb-ers-werkcoaches-adviseurs werkplein om succesvolle Entree-leerlingen te begeleiden naar MBO-2; afvallers naar arbeidsmarkt (banen in het kader van banenafpraak via praktijkroute)



SCHOLINGSPLICHT



Behalen van startkwalificatie



Opleiding met startkwalificatie



Aanvragers van een P-wet-uitkering
zonder startkwalificatie



Klantmanagers afd. Werk en Inkomen
ism ketenpartners onderwijs

SCHOLEN OP VOORRAAD VOOR WERK (under construction)



Entree-opleiding met 'kop' in de
vorm van vakopleiding



Entree-opleiding (niveau 1,
arbeidsmarktkwalificatie) en 'kop' in de
logistiek met baangarantie op RBT



Mensen met een P-wet-uitkering/
ook LDR met een grotere afstand
tot arbeidsmarkt (p-ladder tot 3)



Klantmanagers afd. Werk en Inkomen
ism ketenpartners in onderwijs en
werk (ROC van Twente, SWB,
Werkplein)

PERSPECTIEFJAAR (pilot - under construction)



Behalen van startkwalificatie en
(beter) werk met ondersteuning
(lifecoach) en inkomens-
arrangementen



Adequate startkwalificatie/opleiding
en betaalde (leer-)werkplek



Jongeren tot 27 jaar zonder
startkwalificatie en zonder (goed)
werk die in potentie een
startkwalificatie kunnen en willen
halen, waar dat in het verleden
misging



Perspectiefcoaches (nieuwe
aanstellingen) van afd. Werk en
Inkomen ism ketenpartners onderwijs
en werk (regionaal) en kenniscentra
(landelijk)

LEERWERKLOKET



Scholingsadvies en bemiddeling
(financial engineering)



Betere werknemers of kansen op werk
in krapteberoepen



Werkgevers ('op-' en bijscholing
personeel); werkzoekenden die hun
kansen willen vergroten in bijv.
krapteberoepen



Klantmanagers, werkcoaches,
arbeidsmarktcoaches, adviseurs Werk
ism adviseurs Leerwerkloket en
ketenpartners onderwijs en werk

Leren: (levenlang) leren voor een betere plek op de arbeidsmarkt

Scholingsplicht

Gemeenten kunnen mensen die een aanvraag doen voor de uitkering P-wet en geen startkwalificatie hebben deze verplichten eerst scholing te volgen om deze startkwalificatie te halen.

Scholing op voorraad

In verband met de toenemende vraag op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk zoveel mogelijk mensen arbeidsfit te maken. In het najaar 2017 staan plannen op stapel om via een Entree-opleiding bij het ROC met daarop volgend een korte vakgerichte opleiding mensen geschikt te maken voor branches waarin de vraag naar personeel manifest is: zorg, bouw, techniek en logistiek. Uitvoering vindt plaats in regionaal verband en past binnen de Agenda van Twente en het provinciaal beleid Human Capital.

Perspectiefjaar

De gemeente Hengelo wil gedurende 3 jaar 2 fte inzetten voor het ontwikkelen van het perspectiefjaar samen met MBO-raad, S-BB en ROC van Twente. Het gaat om jongeren van 23-27 die verkeerde keuzes op het gebied van scholing-arbeidsmarkt gemaakt hebben en via gerichte ondersteuning toch een startkwalificatie en een (betere) baan kunnen vinden en behouden. Inzet: individuele begeleiding, inkomensvoorziening, inzet instrumenten P-wet, WMO-, Onderwijs, Coaching.

Leerwerk loket

Werkzoekenden (maar ook schoolverlaters) kunnen gebruikmaken van het Leerwerkloket voor een scholingsadvies. Het leerwerkloket staat ook ten dienste van werkgevers die arrangementen zoeken voor hun werknemers om hen "op te scholen" of om te scholen. Wij zien mogelijkheden om het leerwerk-loket te positioneren als "perspectiefhuis" : een vraagbak op het gebied van levenlang leren.



INFOGRAPHIC WERKEN



WERKZOEKENDEN ONDERSTEUNING



Gemeente Hengelo, sector
Sociaal



SWB Re-integratie, Werkplein,
ROC van Twente (ketenpartners)

RE-INTEGRATIE



Re-integratietrajecten gericht op
werk en inkomen



(Partiele) uitstroom uit de uitkering
naar een (parttime) betaalde baan



Burgers met arbeidsvermogen en
een uitkering volgens de P-wet die
op redelijke termijn zelfstandig
kunnen functioneren op de
werkplek en voor hun eigen
inkomen kunnen zorgen



Klantmanagers ism werkleerbedrijf
SWB (Re-integratietrajecten)

GARANTIEBANEN



(Extra) banen die werkgevers
beschikbaar stellen ihkv Sociaal
akkoord 2013 onder toepassing van
instrumenten uit P-wet



Duurzaam werk (met ondersteuning
van werkgever en werknemer)



Burgers met of zonder P-wet-
uitkering die opgenomen zijn in het
LDR (Landelijk Doelgroepenregister)
vanwege hun arbeidsbeperking



Werkcoaches en arbeidsdeskundigen
van afd. Werk en Inkomen ism
Werkplein

MATCHEN OP WERK



Extra begeleiding en ondersteuning
bij het vinden van passend werk



Plaatsing op banen (bv in
krptesectoren) en uitstroom uit de
uitkering



Doelgroepen met een afstand tot
de arbeidsmarkt (vanwege
beperkingen, niveau, afkomst,
leeftijd)



Extra arbeidsmarktcoaches in een
samenwerkingsverband tussen
Werkplein (banen) en 14 Twentse
gemeenten en UWV (mensen)

BEMIDDELEN NAAR WERK



Advisering en begeleiding richting
werk via bestaande kanalen en
instrumenten



Betaald werk en uitstroom uit de
uitkering (ook parttime)



Burgers met een P-wet-uitkering
die direct of met lichte
ondersteuning kunnen werken
(trede 5 en 6 op p-ladder)



Klantmanagers ism werkcoaches
(begeleiding) en Werkplein (banen en
vacatures)



RE-INTEGRATIE



Re-integratietrajecten gericht op werk en inkomen



(Partiele) uitstroom uit de uitkering naar een (parttime) betaalde baan



Burgers met arbeidsvermogen en een uitkering volgens de P-wet die op redelijke termijn zelfstandig kunnen functioneren op de werkplek en voor hun eigen inkomen kunnen zorgen



Klantmanagers ism werkleerbedrijf SWB (Re-integratietrajecten)

GARANTIEBANEN



(Extra) banen die werkgevers beschikbaar stellen ihkv Sociaal akkoord 2013 onder toepassing van instrumenten uit P-wet



Duurzaam werk (met ondersteuning van werkgever en werknemer)



Burgers met of zonder P-wet-uitkering die opgenomen zijn in het LDR (Landelijk Doelgroepenregister) vanwege hun arbeidsbeperking



Werkcoaches en arbeidsdeskundigen van afd. Werk en Inkomen ism Werkplein

MATCHEN OP WERK



Extra begeleiding en ondersteuning bij het vinden van passend werk



Plaatsing op banen (bv in kraptesectoren) en uitstroom uit de uitkering



Doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (vanwege beperkingen, niveau, afkomst, leeftijd)



Extra arbeidsmarktcoaches in een samenwerkingsverband tussen Werkplein (banen) en 14 Twentse gemeenten en UWV (mensen)

BEMIDDELEN NAAR WERK



Advisering en begeleiding richting werk via bestaande kanalen en instrumenten



Betaald werk en uitstroom uit de uitkering (ook parttime)



Burgers met een P-wet-uitkering die direct of met lichte ondersteuning kunnen werken (trede 5 en 6 op p-ladder)



Klantmanagers ism werkcoaches (begeleiding) en Werkplein (banen en vacatures)



INFOGRAPHIC ONDERNEMERSCHAP



ONDERWIJS EN ONDERNEMERSCHAP



ROZ Groep



ROC van Twente, Saxion
Hogeschool, Universiteit Twente

ONDERNEMERSLAB TWENTE



Begeleiding en coaching bij starten
bedrijf, trainingen, gastcolleges en
leergangen



Studentbedrijf of een eigen bedrijf



MBO-studenten ROC van Twente



ROZ Groep en ROC van Twente

STAR/T (Start up Accelerator Refugee Twente)



Intensief fulltime groepsgewijs
programma van 5 weken en
individueel coachingstraject richting
ondernemerschap



Inzicht in ondernemerskwaliteiten en
starten van eigen bedrijf



Statushouders woonachtig in
Twente



ROZ Groep, Universiteit Twente, TIB
advies en Mindt

Onderwijs en ondernemerschap

De uitvoeringsorganisatie voor ondernemersadvisering ROZ Twente (een afdeling binnen de gemeente Hengelo) werkt samen met ROC van Twente aan verschillende projecten (o.a. Ondernemerslab) om ondernemerschap onder leerlingen te bevorderen. Voor statushouders is een aanpak ontwikkeld samen met o.a. UT, Saxion en ROZ.

STARTENDE ONDERNEMERS



ROZ Groep en gemeente Hengelo, sector Sociaal



Werkplein Twente, 14 Twentse gemeenten, Regio Twente, provincie Overijssel

ONDERNEMEN NAAR VERMOGEN



Re-integratie en participatie instrument door ondernemerschap op bescheiden schaal



Ondernemersactiviteiten op bescheiden schaal binnen kader Participatiewet



Mensen met een Participatiewet-uitkering en weinig kans op een baan in loondienst



Sociale Zaken gemeente Hengelo

STARTEN VANUIT WERKLOOSHEID



Bbz: ondersteuningsinstrument met financiering en tijdelijke inkomens-aanvulling, advies en coaching



Een levensvatbaar bedrijf / zzp



Inwoners van gemeente die werkloos zijn of met werkloosheid bedreigd worden en ondernemerscapaciteiten hebben



ROZ Groep

STARTEN EIGEN BEDRIJF / ALS ZZP'ER



Begeleidingstraject richting een eigen bedrijf met advies, coaching en trainingen



Een levensvatbaar bedrijf / zzp



Inwoners van Twente die ondernemerscapaciteiten hebben



ROZ Groep

Startend ondernemerschap

Voor **mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt** en weinig tot geen mogelijkheden voor werken in loondienst is het programma "**ondernemen naar vermogen**" ingesteld. Dit is onderdeel van de participatie- en re-integratie-opdracht van de participatiewet. Binnen de mogelijkheden van deze wet is het voor een bepaalde groep mogelijk om op zeer bescheiden schaal ondernemersactiviteiten uit te voeren.

Voor **mensen die werkloos zijn of bedreigd worden met werkloosheid** heeft de wetgever het Bbz (Besluit Bijstand Zelfstandigen) opgezet. Op dit moment wordt gekeken naar modernisering en innovatie van de wet. Hengelo/ROZ is daar volop bij betrokken. Binnen die wet zijn er mogelijkheden voor kredietverstrekking en tijdelijke aanvulling van de winst tot bijstandsniveau. Belangrijk voor **startende ondernemers** (werkloos of niet) is de goede advisering en coaching. Dit wordt geboden door een uitgebreid advies- en coachingsprogramma van ROZ. Gericht op het succesvol van start laten gaan van de onderneming of als zelfstandige zonder personeel. Daarbij hoort ook het advies om niet van start te gaan. De levensvatbaarheidstoets is van groot belang. Steeds meer zzp-ers die de markt betreden doen dat onvoorbereid. Daarom is een coachings- en adviesfunctie van belang.

ONDERNEMERS



ROZ Groep



Gemeenten, Regio Twente,
Provincie Overijssel

ADVIES, COACHING EN TRAININGEN



Uitgebreid trainingsprogramma en coaching gericht op ondernemersvaardigheden en groei van het bedrijf



Meer kennis en vaardigheden voor deelnemende ondernemers



Pas gestarte en gevestigde ondernemers in Twente



ROZ Groep, eventueel mbv MKB scholingsvouchers (Provincie Overijssel)

ONDERNEMERS IN (TIJDELIJKE) PROBLEMEN



Bbz: (her)financiering en tijdelijke inkomensaanvulling (incl. schuldsanering), advies en coaching



Een levensvatbaar bedrijf / zzp



Ondernemers in (tijdelijke) problemen met in potentie levensvatbaar bedrijf



ROZ Groep

ONDERNEMERS MET SCHULDEN



Advies, coaching, sanering, voorkoming faillissement, minnelijk traject in problematische schuldensituaties



Schuldsanering, doorstart bedrijf of re-integratie naar baan in loondienst



Ondernemers (of ex-ondernemers) in problematische schulden



ROZ Groep

Bestaand ondernemerschap

Voor **ondernemers** die in potentie een levensvatbaar bedrijf hebben, maar met (tijdelijke) **moeilijkheden** worden geconfronteerd is ook het Bbz een geschikt instrument. Kredietverlening, tijdelijke aanvulling van de winst tot bijstandsniveau en coaching zijn kernelementen.

De praktijk wijst uit dat –sinds het vervallen van de eis van middenstandsdiploma, AOV in de vestigingswet- **scholing op gebied van ondernemerschap** een onderschoven kindje is bij zzp-ers en ondernemers. Ook verondersteld tijdgebrek is er de oorzaak van dat het opdoen van kennis er soms bij blijft zitten. Via de diverse sites van bijv. RVO is veel informatie te halen. Maar zzp-netwerken en ondernemerscafés blijken toch steeds weer een waardevolle aanvulling te zijn.

SOCIALE ONDERNEMINGEN



ROZ Groep



Gemeenten, Vrienden van H164, KplusV, Provincie Overijssel e.a.

STIMULEREN SOCIAAL ONDERNEMEN



Advies, coaching en soms financiering voor realiseren van winst én maatschappelijke impact via een onderneming



Levensvatbaar en financierbaar plan voor een bedrijf dat maatschappelijke impact realiseert



(Startende) sociale ondernemingen



ROZ Groep ism Twente Move2Social

Sociale ondernemingen

ROZ Twente heeft van de gemeente Hengelo ook als missie meegekregen het bevorderen van sociale ondernemingen. Een aardig initiatief is hier TwenteMove2Social: een opleidings-, coachings- en financieringsprogramma, opgezet met een aantal partijen waaronder investeringsfondsen, gemeenten en de Provincie. Dit willen we zeker gaan herhalen, uitbouwen en verbeteren. De schaal van Twente is zodanig dat ook hier de aanpak in de economische regio/arbeidsmarktregio optimaal is.

