



# **Beleidsnota Re-integratie en Participatie Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015 / 2018**

## **Inhoudsopgave**

|   |    |
|---|----|
| 1. Inleiding  | 3  |
| 2. Juridisch kader  | 5  |
| 3. Doorontwikkeling arbeidsmarktregio Fryslân                                     | 8  |
| 4. Visie, missie, doelen en verbindingen  | 9  |
| 5. Wat gaan Ooststellingwerf en Weststellingwerf doen om de doelen te realiseren? | 14 |
| 6. De meerwaarde van de Arbeidsmarktregio Fryslân                                 | 21 |
| 7. Randvoorwaarden voor een resultaatgerichte uitvoering                          | 23 |
| Bijlage 1. Instrumenten   | 25 |
| Bijlage 2. Contourennotitie doorontwikkeling Arbeidsmarktregio Fryslân            | 27 |
| Bijlage 3. Re-integratie: Nieuwe inzichten  | 35 |
| Bijlage 4. Achtergrondinformatie uit de publicatie Investeren in participeren     | 37 |

## Hoofdstuk 1. Inleiding

### *1.1. Samenvatting*

#### *Nieuwe wetgeving*

De gemeenten krijgen te maken met een grotere en deels nieuwe groep uitkeringsgerechtigden. Tegelijkertijd bezuinigt het Rijk fors op de budgetten. De gemeenten krijgen de beschikking over nieuwe instrumenten en hebben de lead bij de regionale samenwerking. Een goede relatie met onze werkgevers is van groot belang. Het Rijk scherpt de regels betreffende de arbeidsverplichtingen aan om de uitgaven te beheersen en het draagvlak te behouden. De gemeenten hebben de opdracht dit te vertalen in gemeentelijke verordeningen.

#### *Doorontwikkeling arbeidsmarktregio*

Binnen de Arbeidsmarktregio Fryslân wordt tot op heden samengewerkt op het gebied van de werkgeversdienstverlening en ESF-projecten. Deze samenwerking wordt de komende jaren geïntensiveerd als gevolg van de afspraken uit het Sociaal akkoord van april 2013. Een nadere uitwerking van het Regionaal Werkbedrijf en de bijbehorende taken vindt op dit moment plaats.

#### *Visie, missie, doelen en verbindingen*

Iedereen heeft iets te geven en iedereen heeft een talent dat ingezet kan worden. Onze missie is: **'Samenwerken aan werk'**, samenwerken in een publiek-private setting. Er zijn tien kaderstellende doelen voor re-integratie en participatie geformuleerd. Bij de ondersteuning van uitkeringsgerechtigden naar werk ligt de focus op de doelgroepen kansrijk en doorstromers naar betaald werk. Ook wordt de tegenprestatie ingevoerd. We voorkomen dat burgers onterecht of onnodig lang een beroep doen op het vangnet van een uitkering en re-integratie. Vanzelfsprekend leggen we verbindingen met de herstructurering van de sociale werkvoorziening, andere decentralisaties en aanverwante beleidsterreinen.

#### *Wat gaan we doen?*

We voeren een vijftal kernactiviteiten uit. Bij onze lokale aanpak denken en werken we niet zozeer met doelgroepen maar kijken we vooral naar de afstand tot de arbeidsmarkt en de verdien capaciteit. Wij handhaven de huidige doelgroepindeling: Kansrijken, Doorstromers en Aandachtsgroepen en leggen we de focus op het beperken van nieuwe instroom en op het versnellen van uitstroom. Samenwerking en maatwerk staan centraal. We faciliteren lokale participatiedoelstellingen (Wijkleerbedrijf, Dienst in Bedrijf, aansluiting op gebiedsteams). De Tegenprestatie voeren we per 1 januari 2015 uit en we kiezen daarbij voor een positieve benadering. De Tegenprestatie bevordert de lokale sociale cohesie.

#### *De meerwaarde van de Arbeidsmarktregio Fryslân*

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn complex vanwege de aard en het feit dat hierbij veel partijen bij betrokken zijn. Dit vraagt om een opschaling in de samenwerking op de schaal van de arbeidsmarktregio Fryslân. Zeker waar het gaat om de werkgeversdienstverlening, Sociale Return on investment, de ondersteuning aan kwetsbare uitkeringsgerechtigden en bij ESF projecten heeft deze samenwerking een meerwaarde.

We werken intensief samen met onze partners in de Arbeidsmarktregio Fryslân voor een effectieve werkgevers- en werknemersbenadering en een uniforme uitvoering van de nieuwe instrumenten (loonwaardebepaling, Garantiebannen, loonkostensubsidie, Beschut Werk en Social Return on Investment).

#### *Randvoorwaarden voor resultaatgerichte uitvoering*

We maken gebruik van de landelijke inzichten naar de effectiviteit van re-integratie. In de komende jaren investeren we in het vakmanschap van onze medewerkers, we kennen onze uitkeringsgerechtigden en richten onze werkprocessen efficiënt en effectief in. Inzicht in de beschikbare middelen en de uitgaven is cruciaal. We maken niet alleen gebruik in de middelen die we van het Rijk krijgen maar ook van andere externe geldstromen, zoals het Europees Sociaal Fonds. Onze administratie is ESF proof ingericht.

### *1.2. Nieuwe wetgeving*

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van deze wet. Onder de wet vallen nieuwe doelgroepen en er komen nieuwe instrumenten beschikbaar, waaronder de loonkostensubsidie en beschut werken.

In april 2013 heeft het kabinet met de sociale partners een sociaal akkoord afgesloten. Daarin zijn het kabinet en de sociale partners het eens geworden over een nieuwe aanpak om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij gewone werkgevers en de overheid.

De werkgevers hebben zich bereid verklaard hieraan mee te werken en 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De overheid helpt 25.000 mensen extra aan het werk.

Er komen 35 regionale Werkbedrijven die zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan het werk gaan. Deze Werkbedrijven - waarin gemeenten en sociale partners samenwerken - worden de nieuwe schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten organiseren via de Werkbedrijven beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking die meer ondersteuning nodig hebben dan van een reguliere werkgever mag worden verwacht.

De uitwerking van de afspraken uit het sociaal akkoord vindt plaats in de landelijke Werkkamer. Hierin zijn gemeenten, werkgevers en werknemers vertegenwoordigd. De Werkkamer is op dit moment nog niet klaar met de standpuntbepaling rondom verschillende onderwerpen die op de agenda staan.

Tot slot worden per 1 januari 2015 de regels aangescherpt op het gebied van re-integratie. Deze aanscherping vloeit voort uit het regeerakkoord van het huidige kabinet Rutte II. Het gaat om maatregelen die kunnen worden opgelegd bij verwijtbare gedragingen, vooral op het gebied van de arbeidsplicht en het aanvaarden en behoud van algemeen geaccepteerde arbeid.

### ***1.3. Relatie met werkgeversdienstverlening***

In deze beleidsnota gaan we in op re-integratie en participatie en de daaruit voortvloeiende acties. Er is natuurlijk een directe samenhang met de werkgeversdienstverlening in Ooststellingwerf en Weststellingwerf. Deze dienstverlening is in een aparte beleidsnota beschreven. Daarin wordt onder meer ingegaan op onze visie, missie en uitgangspunten op werkgeversdienstverlening, de speersectoren, de samenwerking met Economische Zaken, Recreatie en Toerisme, publiekprivate samenwerking en Social Return on Investment.

De inhoud van het voorliggende beleidsplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen de OWO-gemeenten. Vanzelfsprekend werken we bij de uitvoering waar mogelijk samen.

### ***1.4. Voorbehoud***

Deze nota is geschreven op een moment dat de wetgever een aantal belangrijke speerpunten nog niet nader heeft uitgewerkt. Zo is nog onbekend onder welke voorwaarden, en met welke financiële consequenties, de nieuwe instrumenten als Garantiebannen en Beschut werken, uitgevoerd zouden moeten worden.

Waarschijnlijk hebben gemeenten een keuze met betrekking tot de invoering, of niet, van de Garantiebannen en Beschut werken. Deze expliciete beleidskeuzes leggen wij op een later moment aan u voor. Het wachten is op de afronding van de werkzaamheden van de eerder genoemde landelijke Werkkamer. Deze worden via aanvullende wetgeving vertaald naar de Arbeidsmarktregio Fryslân. Tegelijk met de uitwerking van beide genoemde onderwerpen, zal de verplichte Verordening Re-integratie en Participatie, aan de raad worden aangeboden.

### ***1.5. Leeswijzer***

In de inleiding vindt u een samenvatting van de beleidsnota. Hoofdstuk 2 gaat over het juridisch kader. In Hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de doorontwikkeling van de Arbeidsmarktregio Fryslân en dan met name over het Regionaal Werkbedrijf. In hoofdstuk 4 staan onze visie, de kaderstellende doelstellingen en de verbindingen beschreven. Vervolgens, in het vijfde hoofdstuk, beschrijven we wat Ooststellingwerf en Weststellingwerf gaan doen om de doelen te realiseren. De bijdrage die de Arbeidsmarktregio Fryslân hieraan levert is opgenomen in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 7 bespreken we de randvoorwaarden voor een resultaatgerichte uitvoering. In de bijlagen is onder andere informatie opgenomen over de in te zetten instrumenten, de doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio Fryslân en de nieuwe inzichten over re-integratie.

## Hoofdstuk 2. Juridisch kader

### 2.1. De Participatiewet

De Participatiewet vervangt de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet werk en bijstand (WWB) en een deel van de Wajong. Met de Participatiewet wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Daaronder valt ook de re-integratie van mensen die nog kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben.

#### 2.1.1. Wijzigingen m.b.t. doelgroepen

De Participatiewet leidt er toe dat mensen met arbeidsvermogen /een arbeidsbeperking zonder inkomen voortaan in contact komen met de gemeente. Deze groep mensen wordt voor de gemeente benoemd als een 'nieuwe doelgroep'. Zij zouden voorheen instromen in de sociale werkvoorziening (WSW) of de Wajong. Op hoofdlijnen zijn dit de wijzigingen:

- a. Mensen met een arbeidsbeperking en met arbeidsvermogen kunnen vanaf 1 januari 2015 een beroep doen op de Participatiewet. De Wajong wordt vanaf 1 januari 2015 uitsluitend toegankelijk voor mensen met een arbeidsbeperking die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Er zullen dus nog wel nieuwe mensen instromen in de Wajong maar alleen als zij aan de genoemde criteria voldoen.
- b. Mensen met een arbeidsbeperking /met arbeidsvermogen, die in 2014 een Wajong-uitkering hebben of krijgen, blijven in de Wajong. Alle huidige Wajonger-ers worden door het UWV opnieuw beoordeeld op arbeidsvermogen, maar dit leidt niet tot overheveling naar de gemeenten.
- c. De sociale werkvoorziening wordt per 1 januari 2015 volledig afgesloten. Dat betekent dat personen die op 31 december 2014 op de WSW-wachlijst staan niet meer instromen.
- d. De WSW blijft bestaan voor wie op 31 december 2014 een WSW-dienstverband heeft. Deze groep houdt zijn huidige wettelijke rechten en plichten. De herindicatie van deze groep blijft in handen van het UWV.
- e. Niet uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering op grond van de nabestaandenwet kunnen eveneens een beroep doen op voorzieningen in het kader van de Participatiewet.

Samenvattend vallen vanaf 1 januari 2015 de volgende doelgroepen onder de Participatiewet:

1. Inwoners van de gemeente die nu van de gemeente een WWB, IOAW of IOAZ uitkering ontvangen.
2. Inwoners van onze gemeente die nu een vast dienstverband hebben bij de Sociale werkvoorziening.
3. Jonggehandicapten met een arbeidsbeperking en met arbeidsvermogen die eerder voor een Wajong uitkering in aanmerking zouden komen.
4. Volwassenen met een arbeidsbeperking en met arbeidsvermogen die eerder geïndiceerd zouden worden voor de Sociale werkvoorziening.

Met de eerste twee groepen zijn wij als gemeente bekend. We verstrekken de uitkeringen aan de eerste groep. Voor de tweede groep ontvangen we nu de Rijksbijdrage Wet sociale werkvoorziening. Deze bijdrage gaat onderdeel uitmaken van het Participatiebudget. Dit budget maakt weer deel uit van de algemene middelen. De onder 3 en 4 genoemde groepen zijn nieuw voor de gemeente.

#### 2.1.2. Wijzigingen met betrekking tot het instrumentarium

De gemeenten krijgen de beschikking over een scala aan instrumenten. De instrumenten waarover binnen de Arbeidsmarkt Fryslân afspraken worden gemaakt en die vervolgens door de Friese gemeenten worden ingezet worden in het volgende hoofdstuk benoemd. De instrumenten die direct door de gemeente ingezet kunnen worden ingezet zijn onder andere de tegenprestatie, re-integratietraject, sollicitatietraining, bemiddeling door een uitzendbureau, loonkostensubsidie en ondersteuning bij leerwerktrajecten. Hieronder worden de nieuwe instrumenten die in de Participatiewet zijn opgenomen kort toegelicht. Een uitvoeriger beschrijving van alle instrumenten is opgenomen in bijlage 1.

##### a. Tegenprestatie

Het college moet beleid ontwikkelen voor het verrichten van een significante tegenprestatie voor uitkeringsgerechtigden en zorgt voor de uitvoering ervan. De gemeenteraad moet regels vaststellen voor het opdragen van een tegenprestatie. Het is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen. Het is van belang dat betrokkenen invloed hebben op de keuze van hun maatschappelijk nuttige activiteit die ze als tegenprestatie kunnen verlenen.

Is een betrokkene al maatschappelijk actief (bijvoorbeeld met de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind), dan is het van belang dat gemeenten met deze individuele activiteiten rekening houden bij de beoordeling en het besluit rond de tegenprestatie naar vermogen.

Bij de beoordeling kunnen de omvang en de duur daarvan meespelen. Overigens mag de tegenprestatie naar vermogen óók in deze gevallen de re-integratie activiteiten niet in de weg staan.

Het primaire doel van de tegenprestatie is iets terugdoen voor het ontvangen van de uitkering. Maar het is ook mooi meegenomen als andere doelen worden bereikt, zoals het opdoen van werknemersvaardigheden. De werkzaamheden zijn onbetaald en maatschappelijk nuttig.

#### ***b. Loonkostensubsidie***

Loonkostensubsidie kan aan werkgevers verstrekt worden voor mensen die bijvoorbeeld door een arbeidshandicap minder productief zijn dan anderen. Dat wil zeggen dat zij een loonwaarde hebben van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon (WML). Loonkostensubsidie is een compensatie voor de werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt loon van de werkgever en bouwt zo over het hele inkomen pensioen op. De werkgever ontvangt de loonkostensubsidie van de gemeente. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld aan de hand van een loonwaardemeting.

#### ***c. Beschut werken***

Beschut werk is een onderwerp dat wordt uitgewerkt in regionaal verband. Omdat het nieuw is wordt hier kort toegelicht wat het is. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat zij niet bij een reguliere werkgever in dienst kunnen komen. Soms kan deze doelgroep wel bij een reguliere werkgever terecht, maar dan zijn de omstandigheden aangepast. De precieze regels rond beschut werk worden vastgelegd in een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), die naar verwachting in november 2014 komt.

### ***2.2. Afspraken uit het Regeerakkoord Rutte II***

In het regeerakkoord Rutte II is afgesproken dat de bijstand meer activerend wordt gemaakt om zo de sociale zekerheid houdbaar en toegankelijk te houden. Dit is uitgewerkt in het wetsvoorstel Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Participatiewet en enkele andere sociale zekerheidswetten. Daarbij is aandacht voor het vangnetkarakter van de bijstand. Individueel maatwerk is een essentieel uitgangspunt. Er wordt rekening gehouden met de maatschappelijke en financiële houdbaarheid van het vangnet. Vertaald naar de dagelijkse praktijk betreft het meerdere aanscherpingen. Hieronder staan ze op een rij.

#### ***2.2.1. Algehele arbeids- en re-integratieverplichting***

De hoofdregel is dat een ontheffing alleen tijdelijk wordt verleend in verband met dringende redenen die betrekking hebben op het individuele geval. Een ontheffing mag dus nooit categoriaal worden gegeven (bijvoorbeeld iedereen ouder dan 57½). Daarnaast geldt dat iemand die de arbeidsverplichting heeft, daar ook echt op aangesproken moet worden. Alleenstaande ouders met een of meerdere kinderen kunnen op verzoek ontheffing krijgen van de arbeidsplicht. Zij moeten zich wel voorbereiden op een baan. Vandaar dat de re-integratieplicht blijft bestaan. Een en ander betekent dat alleen bij hoge uitzondering ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichting mag worden gegeven.

#### ***2.2.2. Harmonisering van diverse arbeidsverplichtingen***

Met het wetsvoorstel Wijziging van de Wet werk en bijstand worden een aantal verplichtingen en de bijhorende maatregelen in de bijstand geharmoniseerd. Dit betekent dat het niet voldoen aan onderstaande verplichtingen door het college wordt gesanctioneerd op grond van in de wet vastgelegde normen. Gemeenten stellen binnen het wettelijk kader de werk- en verrekeningswijze van de maatregel vast.

Een uitkeringsgerechtigde moet:

1. aangeboden arbeid aanvaarden en behouden;
2. zich op verzoek van de gemeente inschrijven bij een uitzendbureau;
3. voordat hij/zij uit eigen beweging naar een andere gemeente verhuist naar vermogen proberen in die andere gemeente naar algemeen geaccepteerde arbeid zoeken;
4. bereid zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid; bereid zijn om te verhuizen, indien het college is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en de belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een duur van ten minste een jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm, kan aangaan;
5. er alles aan doen om kennis en vaardigheden te verkrijgen en te behouden, die noodzakelijk zijn voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van arbeid;
6. gebruik maken van door de gemeente aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;

7. meewerken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
8. kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag van een bijstandsontvanger mag het verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren.

Ten aanzien van overige schendingen van de aan de wet verbonden verplichtingen, zoals het onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak, stelt de raad de hoogte en duur van de maatregel vast in een verordening.

### *2.2.3. Individueel plan van aanpak*

Vanaf 2015 krijgt iedereen een plan van aanpak. Dit bevat de uitwerking van de ondersteuning, de kansen en beperkingen van betrokkene, de arbeidsverplichtingen (inclusief eventuele tijdelijke ontheffing en de gevolgen als de arbeidsverplichtingen niet nageleefd worden. Een plan van aanpak is altijd individueel en wordt met betrokkene samen opgesteld. Er wordt ook een plan van aanpak opgesteld voor mensen die wel volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De uitkeringsgerechtigde is verplicht om mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van dit plan van aanpak.

## Hoofdstuk 3. Doorontwikkeling Arbeidsmarktregio Fryslân

### 3.1. Regionaal werkbedrijf

In april 2013 is het Sociaal akkoord tussen rijksoverheid, de werkgevers en de werknemers afgesloten. In dit akkoord is onder meer opgenomen dat er landelijk 125.000 garantiebannen komen voor mensen met een beperking.

In Nederland komen 35 Werkbedrijven. Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers en vakbonden. Ze worden gevormd vanuit het besef dat regionale arbeidsmarktproblemen om regionale oplossingen vragen. De vorming van maximaal 35 van deze Werkbedrijven krijgt een verankering in de Participatiewet, die 1 januari 2015 wordt ingevoerd.

Gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook het financiële risico. Het Werkbedrijf hoeft niet een fysiek bedrijf te zijn. Het kan een netwerkstructuur zijn waarin werkgevers, werknemers en gemeenten samenwerken bij het plaatsen van mensen met een beperking. Deze samenwerking kan verbreed worden tot het beter op elkaar aan laten sluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zo wordt gewerkt aan een klimaat waar de economie zich kan ontwikkelen, de beroepsbevolking gekwalificeerd is en een betere participatie wordt bereikt voor inwoners met een achterstand op de arbeidsmarkt.

### 3.2. Contourennotitie doorontwikkeling arbeidsmarktregio Fryslân<sup>1</sup>

Op 26 maart 2014 hebben de portefeuillehouders werk en inkomen van de VFG ingestemd met de Contourennotitie doorontwikkeling Arbeidsmarktregio Fryslân. Hierin worden diverse onderwerpen benoemd die binnen de arbeidsmarktregio verder worden uitgewerkt. Het betreft onderwerpen waarbij ook werkgevers en het UWV betrokken zijn. Het is de bedoeling te voorkomen dat zij afspraken moeten maken met iedere individuele gemeenten.

Daarbij gaat het om zaken zoals de werkgeversdienstverlening, Social Return on Investment, de verstrekking van voorzieningen, de inzet van de no-riskpolis, uniforme instrumenten zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching en afspraken over beschut werken.

De contourennotitie is na behandeling in de VFG vastgesteld door de colleges van Oost- en Weststellingwerf. Voor de volledigheid is de notitie als bijlage 2 toegevoegd aan deze beleidsnota.

#### 3.2.1. Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf

Een stuurgroep bestaande uit de wethouders Ekhart van Leeuwarden, Rijpstra van Tytsjerksteradiel, Van der Laan van Heerenveen en directeur Bok van het UWV heeft tot taak het realiseren van een functioneren Regionaal Werkbedrijf per 1 januari 2015. De stuurgroep wordt ondersteund door een aanjaagteam en de werkgroepen arbeidsmarktanalyse/marktbewerkingsplan, producten/diensten, systemen/gegevens/informatie-uitwisseling, werkzoekendendienstverlening en besturing en financiering. In hoofdstuk 6 komen we hier op terug.

---

<sup>1</sup> Contourennotitie doorontwikkeling arbeidsmarkt regio Fryslân



## Hoofdstuk 4. Visie, missie, doelen en verbindingen

### 4.1. Visie op de drie decentralisaties is uitgangspunt

In de Visienota op de drie decentralisaties van maart 2013 staat dat de gemeente hecht aan het welzijn van haar burgers en wil dat alle inwoners op een zo volwaardig mogelijke manier meedoen in de maatschappij. Het uitgangspunt daarbij is dat mensen zelfredzaam zijn, hun eigen verantwoordelijkheid hebben en de vrijheid om zelf te kiezen op welke wijze ze de activiteiten van het dagelijkse leven vormgeven. Voor het overgrote deel van de mensen geldt dat het bewegen in het sociale domein zonder noemenswaardige problemen verloopt en als er problemen zijn, de mensen het zelf oplossen.

De burgers van onze gemeenten die zich in een kwetsbare positie bevinden staan centraal. Inwoners van onze gemeenten die net als iedereen deelnemen aan het maatschappelijk verkeer en die hun bestaan zo goed mogelijk willen vormgeven, maar belemmeringen ervaren op één of vaak meerdere domeinen van het sociale leven: wonen, werk en dagbesteding, inkomen, onderwijs, opvoeden en opgroeien, vrijetijdsbesteding en sport, gezondheid, welzijn en sociale contacten.

De twee centrale vraagstukken binnen het Sociaal Domein zijn:

- Hoe zorgen we dat de eigen kracht van het individu en de eigen regie van de samenleving behouden en waar nodig vergroot worden?
- Hoe zorgen we dat mensen in een kwetsbare positie de ondersteuning ontvangen die ècht nodig is?

In de visienota zijn de volgende uitgangspunten benoemd:

- De burger centraal;
- Eigen kracht en sociaal netwerk;
- Het resultaat telt;
- Compensatieplicht versus voorzieningenrecht;
- Voorkomen is beter dan genezen.

### 4.2. Visie en missie op re-integratie en participatie

Meedoen aan de samenleving is voor iedereen van grote waarde. Het draagt bij aan sociale integratie. Het creëert een dagritme en zorgt er voor dat mensen zelfstandig en waar mogelijk financieel onafhankelijk zijn. We kijken naar wat iemand wel kan en iedereen telt mee. Werken heeft een individueel en collectief belang.

Wel of geen arbeidsbeperking, wel of geen afstand tot de arbeidsmarkt: iedereen heeft iets te geven en iedereen heeft een talent dat ingezet kan worden. Dat betekent dat iedereen zoveel mogelijk naar eigen vermogen gaat bijdragen aan de (reguliere) arbeidsmarkt en daarvoor gelijke kansen krijgt. Inwoners voor wie werken (nog) een brug te ver is, doen een zinvolle besteding gericht op activering en maatschappelijke participatie.

We spreken onze inwoners aan op hun zelf organiserend vermogen en eigen verantwoordelijkheid. Dat betekent ondermeer dat wij van onze inwoners verwachten dat zij actief op zoek gaan naar werk en waar mogelijk hun eigen netwerk hiervoor gebruiken. De verplichtingen rondom re-integratie worden door het Rijk aangescherpt. De gemeenten moeten deze vertalen en toepassen in hun gemeentelijk beleid. Voor onze inwoners betekent dit dat zij goed geïnformeerd zullen worden over de rechten en de (aangescherpte) plichten die horen bij het hebben van een uitkering. Een uitkering is tijdelijk; een vangnet. De focus is gericht op het verkrijgen van werk. Fraude mag niet lonen evenals het moedwillig niet voldoen aan de aangescherpte regels rondom re-integratie. Hierop wordt gehandhaafd volgens de vastgestelde regels.

Daar waar onze inwoners hulp nodig hebben, bieden wij ondersteuning op het gebied werk, inkomen, voorzieningen, opvoeding en inburgering en sociale problematiek. Met name de nieuwe doelgroepen hebben ondersteuning op maat nodig.

Onze missie is: '**Samenwerken aan werk**'. Samenwerken in een publiekprivate setting van de vijf O's (onze burgers, organisaties, overheid, ondernemers en onderwijs) en werk in de vorm van betaald of onbetaald werk in de vorm van vrijwilligerswerk of een tegenprestatie.

We willen een efficiënte, kwalitatief goede uitvoering van de re-integratie die (via doorstroom) tot uitstroom uit de uitkering leidt. Daarbij verstaan we onder '*re-integratie*' de op specifieke, uitkeringsafhankelijke cliënten gerichte inspanningen die tot doel hebben hen te doen (her)intreden in betaalde arbeid. We zien en benutten de kansen en mogelijkheden om onze doelgroep te laten uitstromen bij reguliere werkgevers.

Dit doen we in gezamenlijkheid met de andere Friese gemeenten, maar ook met een actiegerichte lokale aanpak. Wij proberen mensen in reguliere banen te laten werken. Dit doen wij door bruggen te slaan naar werkgevers, door proactief te handelen en kansen te zien. We kennen onze werkgevers en kennen hun kracht en betrokkenheid bij de samenleving. Waar nodig pakken wij onze rol van faciliteren, informeren, intermediairen en ondersteunen.

### **4.3. Kaderstellende re-integratie en participatiedoelen**

#### *4.3.1. Vroegsignalering bij de toegang*

Inwoners kunnen hun (hulp) vragen op verschillende manieren stellen aan de gemeenten. Alleen voor de aanvraag om een uitkering geldt dat deze altijd digitaal binnenkomt via Werk.nl. Vervolgens zoeken we aansluiting bij de gebiedsteams. De intake en diagnose vinden in het gebiedsteam plaats door een specialist met een integrale blik. Deze specialist heeft grondige kennis van voorliggende voorzieningen en werk en inkomen. Enkelvoudige vragen rondom werk en inkomen handelen we snel en adequaat af.

We onderscheiden drie doelgroepen. Mensen met een zeer kleine afstand tot de arbeidsmarkt, mensen die met gerichte ondersteuning kunnen re-integreren naar werk en de zorggroep met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze doelgroepen noemen we de kansrijken, de doorstromers en de aandachtsgroepen.

Kansrijken en doorstromers worden onmiddellijk doorgeleid zodat zij zo snel mogelijk richting werk gaan of worden gebracht. Als er sprake is van een meervoudige hulpvraag op meerdere leefgebieden (bijv. werk, opvoeding, gezondheid, financiën) dan wordt dit binnen het gebiedsteam opgepakt.

#### *4.3.2. Tegenprestatie naar vermogen*

Als iemand (nog) niet voldoende eigen inkomen kan verdienen, benutten we de eigen mogelijkheden van mensen en hun naaste omgeving om naar vermogen een tegenprestatie voor de uitkering te leveren. In het algemeen geldt dat mensen het prettig vinden om actief mee te doen in de samenleving en dat hun inzet gewaardeerd wordt. Deze intrinsieke motivatie levert de beste en meest duurzame inzet op, waar we als samenleving op kunnen bouwen. De tegenprestatie komt dan uit de mensen zelf.

Tegelijkertijd zijn er mensen die niet vanuit zichzelf gemotiveerd zijn om een tegenprestatie voor de uitkering te leveren. Ook van deze mensen verwachten we dat iedereen die dat kan een bijdrage levert. Niet mee *willen* doen, mag consequenties hebben voor de uitkering. De tegenprestatie is maatschappelijk zinvol en draagt waar mogelijk bij aan de ontwikkelkansen van de mensen.

#### *4.3.3. Focus op beperken van instroom en op de versnelling van de uitstroom*

De wetgever verlangt opnieuw meer inzet van gemeenten om de instroom te beperken en de uitstroom te bevorderen. Gemeenten hebben hier ook een eigen belang. De uitgaven ten laste van het Inkomensdeel worden beperkt maar ook de financiële risico's worden voor de gemeente verder teruggedrongen. Financiële risico's op een mogelijke afwijzing van de aanvraag IAU / MAU. Risico's die het gevolg zijn van hiaten in beleid en uitvoering.

Het beperken van de instroom begint met het verstrekken van duidelijke informatie aan de aanvrager over de rechten en de plichten. Daarnaast willen we zo snel mogelijk in beeld hebben of de aanvrager wel of geen recht heeft op een uitkering. We maken gebruik van de mogelijkheden van SUWI-net.

Prioritaire doelgroepen voor de beide gemeenten blijven de kansrijken en de doorstromers. Omwille van de kostenbeheersing van het Inkomensdeel wordt opnieuw nadrukkelijk gekozen de effecten op korte termijn te realiseren. Dit is eveneens in het belang van de werkzoekende. We willen diens afstand tot de arbeidsmarkt zo beperkt mogelijk houden.

Voor de aandachtsgroepen ligt de focus op het versterken van de zelfredzaamheid en het betrekken en vergroten van het eigen sociaal netwerk. Er wordt ingezet op het verrichten van vrijwilligerswerk en tegenprestatie, al of niet in combinatie met algemene WMO-voorzieningen, zoals nuttige dagbesteding en bewegings- en sportactiviteiten. De activering van deze groep vindt vooral plaats vanuit een integrale benadering. Financiering van deze activiteiten geschiedt weliswaar vanuit het Sociaal Deelfonds. Daarnaast worden de kansen benut die bijvoorbeeld de Benedictusgeld en de provinciale middelen voor de "Aandachtsgebieden" geven.

#### *4.3.4. Maatwerkondersteuning op basis van afstand tot de arbeidsmarkt en verdien capaciteit*

Hoe kleiner iemands afstand tot de arbeidsmarkt is, hoe groter de kans is op succesvolle re-integratie en hoe korter de tijd is die daarvoor nodig is. Daarom delen we onze uitkeringsgerechtigden in op basis van hun afstand tot de arbeidsmarkt en de verdien capaciteit. Niet op basis van hun leeftijd of herkomst (Wajong, Wsw, WWB).

Jongeren zitten op school of zijn aan het werk. Ze horen niet in een uitkeringssituatie te zitten. We hechten er aan dat een jongere in ieder geval een startkwalificatie haalt en vervolgens gebruik maakt van de maximale mogelijkheden van studiefinanciering. Een opleiding de aansluit op de vraag vanuit de markt en een zo hoog mogelijke opleiding zorgen voor een goede basis voor kansen op de arbeidsmarkt.

#### *4.3.5. Waar mogelijk betaald werk bij reguliere werkgevers*

We streven waar mogelijk naar betaald werk bij reguliere werkgevers. Enerzijds draagt betaald werk bij aan de economische zelfstandigheid van onze inwoners, anderzijds helpt het de gemeente om de uitkeringslasten te beperken en de inkomensvoorziening voor onze kwetsbare inwoners betaalbaar te houden.

We stimuleren parttime werk en tijdelijk werk, waar nodig met behulp van loonkostensubsidie. Duurzame langdurige arbeid is het ideaalbeeld. Echter één maand werk en parttime werk is ook werk en dit verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt.

De focus is gericht op uitstroom naar werk. Willen wij dit realiseren dan zullen er arbeidsfitte mensen moeten worden “afgeleverd” aan de arbeidsmarkt, met een juiste houding en mentaliteit. Dit willen wij faciliteren door vooral werkervaringstrajecten in te zetten waarbij het opdoen van voldoende werknemersvaardigheden (ritme, structuur, houding, verzorging) voorop staat. Daarbij is ons uitgangspunt dat een eventueel hiaat in opleiding of achtergrond overbrugd kan worden als de uitkeringsgerechtigde eenmaal een goede indruk heeft achtergelaten bij een werkgever.

#### *4.3.6. Samenwerking met partners*

De opgave waar gemeenten voor staan om mensen zonder werk en/of met een arbeidsbeperking naar een reguliere baan is geen sinecure. Het is een opgave van het kaliber “Alle hens aan dek”. Duidelijk is dat we het als gemeente niet alleen kunnen. We hebben hulp nodig. Het vraagt creativiteit en overtuigingskracht om ondernemers ertoe te verleiden een plek in hun organisatie te bieden aan mensen met een uitkering. De inzet van uitzendbureaus is hierbij wezenlijk.

Ons doel is een efficiënte, kwalitatief goede werkgeversdienstverlening te realiseren, waarbij we de kansen en mogelijkheden om onze inwoners met een uitkering te laten uitstromen bij reguliere werkgevers zien en benutten. We doen dit in samenwerking met de andere Friese gemeenten maar ook met een actiegerichte lokale aanpak. Deze aanpak is beschreven in de recent verschenen beleidsnota met bij behorend marktbewerkingsplan.

We vragen overigens niet uitsluitend om betaalde banen. Het kan ook om participatieplaatsen of werkervaringsplekken gaan. Vervolgens is het de kunst om de ondernemer niet teleur te stellen en een goede match te maken met een geschikte uitkeringsgerechtigde. Het kan zijn dat voor een goede match mensen geschoold moeten worden. Dat betekent een samenwerking met het onderwijs. Kortom samenwerking met de vijf O's: onze burgers, ondernemers, onderwijs, organisaties en overheid is de komende jaren van cruciaal belang.

#### *4.3.7. De gemeente als werkgever en opdrachtgever*

Op het gebied van re-integratie spelen onze gemeenten zelf een belangrijke rol als werkgever én als opdrachtgever voor samenwerkingspartners. In het kader van goed opdrachtgeverschap maken we vooraf heldere resultaatafspraken met onze samenwerkingspartners. We hanteren bovendien het principe van Social Return on Investment om onze inwoners te ondersteunen bij het vinden van werk (bijvoorbeeld bij bouwprojecten, infrastructurele werken en levering van diensten).

#### *4.3.8. Aansluiting bij de Arbeidsmarktregio Fryslân.*

Binnen de Friese arbeidsmarktregio worden verschillende instrumenten en activiteiten ontwikkeld. Uniformering van verschillende instrumenten biedt duidelijkheid aan werkgevers die hiervan gebruik willen maken. Eenduidige instrumenten zorgen er ook voor dat de mensen die voor deze instrumenten in aanmerking komen, ongeacht de woongemeente, gelijk worden behandeld.

#### *4.3.9. Preventie en handhaving*

We voorkomen dat burgers onterecht of onnodig lang een beroep doen op het vangnet van een uitkering en re-integratie. Met het ondersteunen bij re-integratie stimuleren wij mensen om uit te stromen uit de uitkering. De rechten en de plichten zijn duidelijk voor iedereen die gebruik maakt van een uitkering. De gevolgen van het niet naleven van de verplichtingen wordt uitgewerkt en toegelicht in door de gemeenteraad vast te stellen verordeningen. Een logisch uitvloeisel uit het vaststellen van de rechten en plichten is het handhaven van de vastgestelde regels.

Zo waarborgen we (de betaalbaarheid van) onze sociale voorzieningen voor de toekomst en houden we het maatschappelijk draagvlak voor onze dienstverlening en ondersteuning in stand. Fraude ondermijnt de solidariteit en mag niet lonen. Het belang van fraudebestrijding en handhaving wordt onderstreept door de aanscherping van wet- en regelgeving vanuit het rijk, maar ook door de aandacht voor dit onderwerp bij de aanvragen van (meerjarige en incidentele) aanvullende uitkeringen voor Inkomensdeel. Handhaving is dan ook een onlosmakelijk onderdeel van ons re-integratiebeleid.

Handhaving heeft een preventieve signaalfunctie. Onze inwoners moeten vooraf geïnformeerd worden dat het niet naleven van de regels niet acceptabel en niet rendabel is.

Als een inwoner een beroep doet op ondersteuning en bewust de regels overtreedt, zal hij de consequenties zelf moeten aanvaarden. Als gemeente hebben we de verantwoordelijkheid om onze inwoners op tijd en duidelijk te informeren over de regels en over de gevolgen van het overtreden van die regels.

#### *4.3.10. Kostenbewuste en effectieve inzet van middelen*

De komende jaren zijn minder financiële middelen voor re-integratie beschikbaar. Dit vraagt om duidelijke keuzes: wat doen we als gemeente wel én wat doen we niet (meer)? De ondersteuning die de gemeente biedt, is aanvullend op bestaande ondersteuningsmogelijkheden en voorliggende voorzieningen, zoals het eigen netwerk, initiatieven in de buurt, begeleiding door vrijwilligersorganisaties, uitzendbureaus en zorgaanbieders.

We zetten de beschikbare middelen daar in waar ze het hardst nodig zijn om onze re-integratiedoelen te bereiken. Ondersteuning bij sociale activering waarbij op korte termijn geen uitzicht is op werk, vrijwilligerswerk of een tegenprestatie naar vermogen wordt niet uit re-integratiemiddelen betaald. Dit betekent niet dat voor deze mensen geen ondersteuning meer beschikbaar is, in tegendeel. We zoeken alternatieve vormen en financiering van ondersteuning voor deze groep mensen.

Bij de inkoop van ondersteuning bij re-integratie door private of publieke partners sluiten we aan op de algemene kaders van het OWO-inkoopbeleid. Vooraf maken we heldere resultaatafspraken, die we tussentijds en achteraf evalueren. Projecten en pilots die we de komende jaren uitvoeren, worden op dezelfde manier gemonitord.

#### **4.4. De verbinding met de herstructurering sociale werkvoorziening “Gezamenlijk zoeken naar de versnelling”**

Met de Participatiewet ontstaat per januari 2015 één wettelijk kader voor de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt. De rijksbijdrage sociale werkvoorziening maakt onderdeel uit van het Participatiebudget. Deze rijksbijdrage is niet toereikend om het SW-loon, de wettelijke afdrachten en de cao-verplichtingen te financieren. Nu bedraagt dit verschil circa € 3000 per SE, tot 2019 loopt dit nog verder op. Gemeenten hebben geen invloed op dit financiële effect maar moeten wel het gat tussen de rijksbijdrage en de kosten voor de uitvoering financieren. Dit wringt des te meer nu de beschikbare middelen voor re-integratie beduidend teruglopen.

Met invoering van de Participatiewet stopt de instroom in de sociale werkvoorziening. Krimp door natuurlijk verloop alleen is een (zeer) langjarig proces en is voor samenwerkende gemeenten binnen de Gemeenschappelijke Regeling Sociale Werkvoorziening Fryslân geen optie. Vandaar dat het bestuur van de GR SW Fryslân heeft besloten om door middel van een scenario-onderzoek op zoek te gaan naar de mogelijkheden voor een gecontroleerde versnelling in de afbouw.

Tegen deze achtergrond is voor gemeenten in de GR SW Fryslân het borgen van een passende arbeidsplek voor mensen met een indicatie en het beheersbaar houden van de uitvoeringskosten voor de sociale werkvoorziening het primaire doel van de herstructurering. Ook onder de Participatiewet blijven de gemeenten verantwoordelijk voor het bieden van een ‘beschutte voorziening’ voor mensen die gegeven hun handicap niet in het reguliere arbeidsproces passen.

De uitdaging is om enerzijds te zoeken naar een versnelling in de afbouw van de uitvoering van de sociale werkvoorziening en anderzijds om kansen in beeld te brengen voor het opbouwen van een nieuwe voorziening voor beschutte werkplekken, zoals bedoeld in de Participatiewet.

De ondertitel van het opgestelde plan van aanpak luidt: ‘gezamenlijk zoeken naar de versnelling’. Hiermee wordt aangegeven dat het verkennen van mogelijke toekomstscenario’s echt een zoektocht is. Een zoektocht impliceert dat vooraf niet precies duidelijk is wat we onderweg tegen gaan komen.

Het vertrekpunt is dat toegewerkt wordt naar een scenario, met passende samenwerkingsvorm(en) en keuzevrijheden, waarbij de belangen van de SW-werknemers geborgd zijn en de (frictie)kosten zoveel mogelijk beperkt blijven.

Een zoektocht vereist een koers, een richtpunt. Om houvast te hebben in de zoektocht is door het bestuur met het besluit van 20 juni 2014, als mogelijk 'eindplaatje' aangegeven: een 'beschutte voorziening' zoals bedoeld onder de Participatiewet. In de verkenning wordt gekoerst op een scenario met als perspectief een kleinere uitvoeringsorganisatie die zich primair – maar niet uitsluitend! – richt op inwoners van de gemeenten met een zodanige arbeidsbeperking dat inpassen in het reguliere arbeidsproces niet mogelijk is.

#### *Uitgangspunten*

In de zoektocht naar de versnelling gelden als uitgangspunten:

- toewerken naar een inclusieve arbeidsmarkt, zo regulier mogelijk werken;
- ruimte geven aan gemeenten om eigen keuzes te (kunnen) maken, differentiëren mag;
- niet op voorhand mogelijkheden uitsluiten, ook buiten huidige (GR) structuren denken;
- logische momenten en mogelijkheden bepalen het tempo van de herstructurering;
- waar mogelijk aansluiting zoeken bij de ontwikkeling Regionaal Werkbedrijf;
- kennis, expertise, infrastructuur en werkgeverscontacten blijven benutten (hergebruik);
- zoeken naar een aantrekkelijk toekomstperspectief voor Caparis NV.

Keuzevrijheid voor individuele gemeenten betekent dat de betreffende gemeente de (frictie)kosten die de keuze met zich meebrengt, ook het deel van de (frictie)kosten die voor de andere aandeelhoudende gemeenten kunnen ontstaan, voor eigen rekening neemt. De mogelijkheden die gemeenten zien in de afbouw van de sociale werkvoorziening bepalen mede het tempo van de herstructurering van uitvoeringsorganisatie Caparis NV.

#### *Randvoorwaarden*

Voor ieder toekomstscenario gelden in ieder geval de volgende randvoorwaarden:

- passende werkplek (kunnen) blijven garanderen voor SW-werknemers;
- (frictie)kosten zoveel mogelijk beperken.

De resultaten van de eerste fase van de zoektocht naar de versnelling worden afgezet tegen tenminste deze randvoorwaarden.

#### **4.5. De verbinding met de andere decentralisaties en beleidsterreinen.**

De gemeenten worden niet alleen verantwoordelijk voor nieuwe taken op het gebied van werk en inkomen. De invoering van de Participatiewet maakt deel uit van een fundamentele verandering (transformatie) van het sociale domein die vrijwel de gehele ondersteuning van burgers in onze gemeente betreft. Zoals bekend wordt de uitvoering van een aantal taken uit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) overgeheveld naar de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de jeugdhulp wordt hervormd in een nieuwe Jeugdwet, waarvan de uitvoering onder verantwoordelijkheid van gemeenten plaatsvindt.

De doelstellingen van deze decentralisaties vertonen een sterke overeenkomst: het bevorderen van de sociale participatie en de ondersteuning van de kwetsbare mensen die het op eigen kracht niet redden. De gemeenten krijgen hiermee de kans om met nieuwe arrangementen en samenwerkingsrelaties de ondersteuning dicht bij de inwoners te brengen.

Een voorbeeld van een verbinding die wordt geconcretiseerd is het werken volgens het principe één gezin, één plan, één regisseur. Aanvullend leggen we natuurlijk verbindingen met overige gemeentelijke taken binnen en buiten het sociale domein. Te denken valt aan de uitvoering van het minimabeleid en schulddienstverlening (o.a. voorkomen van schulden), overige prestatievelden uit de WMO (o.a. ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers), veiligheid (o.a. voorkomen van overlast), economische zaken (o.a. werkgeverscontacten, ontwikkelingen op de lokale en regionale arbeidsmarkt). Het gaat hier niet uitsluitend om overlappende doelstellingen maar we combineren de verschillende instrumenten uit de verschillende domeinen met elkaar, waardoor we effectiever in de aanpak zijn. Voorbeelden zijn:

- inzetten op het behalen van de startkwalificatie door jongeren, waarmee bijstandsafhankelijkheid wordt voorkomen;
- voorkomen van eenzaamheid door mensen te stimuleren vrijwilligerswerk te doen en een tegenprestatie uit te voeren;
- bijstandsgerechtigden voeren kleine activiteiten uit voor mensen met een beperking;
- bevorderen van arbeidsparticipatie omdat deelname aan arbeidsmarkt zorgkosten verlaagt.

## Hoofdstuk 5. Wat gaan Ooststellingwerf en Weststellingwerf doen om de doelen te realiseren?

### 5.1. Inleiding

In de komende jaren willen we de stijgende lijn van de behaalde resultaten voor onze re-integratieactiviteiten verder doorzetten. Daarbij maken we gebruik van de nieuwe landelijke inzichten op het gebied van re-integratie die we verder beschrijven in de bijlagen 3 en 4 en de instrumenten die ons als gemeenten ter beschikking staan. Op de instrumenten die binnen het Werkbedrijf worden ontwikkeld en ingezet worden komen we in het volgende hoofdstuk terug. Wat ons lokale aanpak betreft denken en werken we niet zozeer met doelgroepen maar kijken we vooral naar de afstand tot de arbeidsmarkt en de verdien capaciteit. Het onderstaand schema ondersteunt bij de uitvoering.

**Schema 1. Afstand tot de arbeidsmarkt, verdien capaciteit en passende instrumenten**

| Basisvraag: Is er sprake van een afstand tot de arbeidsmarkt?   |   |  |   |  |  |
|---|---|--|---|--|--|
| 1. Nee  |   |  | 2. Ja   |  |  |
|   |   |  | Afstand overbrugbaar  | Afstand overbrugbaar   | Afstand onoverbrugbaar   |
| 1.1. Er hoeven alleen maar voldoende banen te zijn              | 1.2. Werklozen hoeven alleen maar afdoende gemotiveerd (geprikkeld) te worden   | 1.3. Banen en werklozen hoeven elkaar alleen maar te vinden    | 2.1. Werknemersvaardigheden aanleren  | 2.2. Tekort aan productiviteit compenseren   | 2.3. Ze kunnen onmogelijk in reguliere banen   |
| Re-integratie is overbodig                                      | Re-integratie voorts nog als middel tot afschrikking en dwang   | Re-integratie is vraaggericht met vooral een verbindingfunctie | Re-integratie is primair aanbodgericht  | Re-integratie is primair een financiële constructie  | Re-integratie helpt niet   |
| Groep 4: 100% WML of meer                                       | Afschrikking<br>Groep 4: 100% WML of meer   | Matching<br>Groep 4: 100% WML of meer                          | Gedragsverandering<br>Groep 3: 80-100% WML  | Compensatie<br>Groep 2: 40% - 80% WML  | Groep 1: 0-40% WML   |
| <b>Kansrijk</b>   | <b>Kansrijk</b>   | <b>Kansrijk</b>  | <b>Doorstromer</b>  | <b>Doorstromer</b>   | <b>Aandachtsgroep</b>  |
| Participatieladder:<br>Naar trede 6 (betaald werk)              | Participatieladder:<br>Naar trede 6 (betaald werk)  | Participatieladder:<br>Naar trede 6 (betaald werk)             | Participatieladder:<br>Binnen twee jaar naar trede 5 (betaald werk met ondersteuning) of trede 6 (betaald werk)   | Participatieladder:<br>Binnen twee jaar naar trede 5 (betaald werk met ondersteuning) of trede 6 (betaald werk)  | Participatieladder:<br>Naar trede 2 tot en met 4 (sociale contacten buitenshuis, deelname aan georganiseerde activiteiten of onbetaald werk) |
| - Vraagstimulering<br>- Lagere arbeidskosten<br>- Taaksplitsing | - Controle<br>- Prikkel en sancties<br>- "Work First"   | - Informatie<br>- Bemiddeling<br>- Matching                    | - Sociale en psychologische training<br>- Wegnemen problematische barrières   | - Loonkostensubsidie<br>- Aanpassen werkplek<br>- Afdekken risico's  | - Uitkering  |
| <b>Instrumenten</b>   | <b>Instrumenten</b>   | <b>Instrumenten</b>  | <b>Instrumenten</b>   | <b>Instrumenten</b>  | <b>Instrumenten</b>  |
| Geen  | CV op orde<br>Inschrijving uitzendbureaus<br>Baanbrekend<br>Direct Werk<br>Check op sollicitaties<br>Handhaving en sancties | CV op orde<br>Uitzendbureaus<br>Baanbrekend                    | Sollicitatietraining<br>Jobhunter<br>Speeddates<br>Werkervaringplaats<br>Eigen kracht training<br>Beroepsgerichte scholing<br>Tegenprestatie<br>Motivatietraining | Loonwaardebepaling<br>Garantiebanen<br>Loonkostensubsidie<br>No riskpolis<br>Jobcarving<br>Tegenprestatie<br>Beschermt werken (met begeleiding en aanpassing werkplek) | Uitkering<br>Tegenprestatie<br>Vrijwilligerswerk (Arbeidsmatige) dagbesteding  |

## 5.2. Kernactiviteiten

Bij de uitvoering onderscheiden we de volgende kernactiviteiten:

1. Ondersteuning bij re-integratie en werk door samenwerking met private partners;
2. Ondersteuning bij participatie en tegenprestatie;
3. Werkgeversdienstverlening en Social Return on Investment
4. Preventie en handhaving;
5. Informatie evaluatie en verantwoording.

### Ad 1 Ondersteuning bij re-integratie en werk

Door de crisis zijn in de afgelopen jaren inwoners uit onze gemeenten werkloos geworden die jarenlange werker-  
varing hebben. Het UWV heeft al enkele jaren geen middelen meer beschikbaar voor re-integratie. Dat betekent dat iemand die een WW ontvangt op eigen kracht aan het werk moet komen. Niet iedereen slaagt daarin. Zij die in de WW-periode er niet in geslaagd zijn werk te vinden komen daarna in aanmerking voor een uitkering in het kader van de WWB of IOAW ( na 1 januari 2015 de Participatiewet) als zij aan de criteria voldoen. Uit een analyse van onze bestanden van uitkeringsgerechtigden blijkt dat ruim 55% van de uitkeringsgerechtigden een korte of overzienbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

### Schema: indeling bestand (hoofduitkeringsgerechtigden en partners) per 15 augustus 2014

| Gemeenten        | Kansrijken | Doorstromers | Aandachtsgroepen | Totaal |
|------------------|------------|--------------|------------------|--------|
| Weststellingwerf | 104        | 180          | 276              | 560    |
| Ooststellingwerf | 139        | 116          | 233              | 555    |

#### 1. Bepalen perspectief

Een adequate ondersteuning van onze inwoners begint bij het zorgvuldig in beeld krijgen van de ondersteunings-  
behoefte, de talenten en de kansen van de klant. Daarbij nemen we de participatieladder als uitgangspunt. In Ooststellingwerf en Weststellingwerf wordt de Participatieladder gebruikt om aan te geven hoe groot de afstand van de cliënt is tot de arbeidsmarkt. Het zal niet voor iedere burger die valt onder de Participatiewet mogelijk zijn om op te klimmen naar de hoogste trede. Zo spelen externe factoren, zoals het aanbod van banen, een rol. Daarnaast kan sprake zijn (tijdelijke) belemmeringen zoals schulden of verslaving. Tot slot spelen ook verstandelijke en fysieke capaciteiten een rol.

De Participatieladder maakt inzichtelijk wat de mogelijkheden van een klant zijn om werk te verrichten of een tegenprestatie te leveren. Trede 1 staat voor geïsoleerd, trede voor sociale contacten buitenshuis, trede 3 voor deelname aan georganiseerde activiteiten, trede 4 voor onbetaald werk, trede 5 voor betaald werk met ondersteuning en trede 6 betaald werk.

Uitgangspunt in onze dienstverlening is dat alle nieuwe uitkeringsgerechtigden starten met een persoonlijk gesprek. De klant en de consulent maken samen een inschatting van de mogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte van de burger.

Daartoe beantwoorden zij de volgende vragen:

1. Op welke trede van de participatieladder bevindt de klant zich momenteel?
2. Welke trede van de participatieladder kan de klant in het komende jaar bereiken? Dit noemen we de perspectieftrede.
3. Wat heeft de klant nodig om de perspectieftrede te bereiken?
  - a. Wat kan hij/zij zelf doen om de perspectieftrede te bereiken?
  - b. Wat kan zijn/haar naaste omgeving (familie, vrienden, buurt, wijk) doen om de perspectieftrede te bereiken?
  - c. Welke aanvullende ondersteuning door de gemeente is nodig?

#### 2. Baanbrekend Fryslân'

'Baanbrekend Fryslân' is een inmiddels bewezen werkwijze om mensen met goede kansen op de arbeidsmarkt snel (binnen 12 weken) te doen uitstromen. Het unieke kenmerk van 'Baanbrekend Fryslân' is de PPS-constructie<sup>2</sup>: de gemeente en uitzendbureau Randstad werken samen onder de vlag 'Baanbrekend Fryslân'.

De accountmanager van Randstad werkt nauw samen met de accountmanager werk/jobhunter en de consulenten werk. Hierdoor ontstaat een keten van dienstverlening waarin iedere schakel vanuit de eigen expertise een eigen taak heeft. De consulenten werk bereiden de klant, via gesprekken en trainingen voor op de terugkeer naar de arbeidsmarkt. De jobhunter zorgt voor werkervaringsplaatsen.

<sup>2</sup> Private en publieke samenwerking

Is de klant binnen 12 weken bemiddelbaar dan plaatst de accountmanager de klant vervolgens op een baan. Vooraf is vastgelegd dat consultants werk en de Randstad accountmanager van elkaar leren.

### 3. Accountmanager werk/jobhunter

Ooststellingwerf en Weststellingwerf zetten allebei een accountmanager werk/jobhunter in. Deze medewerker richt zich op de doelgroep doorstromers die met behulp van de instrumenten als een werkervaringsplaats/leerwerkplek of een loonkostensubsidie in een reguliere setting kunnen werken. Door het organiseren van speeddates met werkgevers en werkzoekenden worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht.

### 4. Trainingen

In beide gemeenten worden trainingen verzorgd die gericht zijn op eigen kracht, motivatie en sollicitatie. In de gemeente Ooststellingwerf wordt hiervoor gebruik gemaakt van een externe trainer. In Weststellingwerf wordt de training gegeven door hiertoe opgeleide consultants werk.

### 5. Maatwerk

De komende jaren zal maatwerk nog belangrijker worden. De effectiviteit van re-integratie is het grootst als de in te zetten instrumenten aansluiten op de belemmeringen en knelpunten van een persoon. We willen arbeidsfitte mensen afleveren, met een juiste houding en mentaliteit en voldoende werknemersvaardigheden (ritme, structuur, houding, verzorging). Een eventueel hiaat in opleiding of achtergrond kan worden opgevuld met een kortdurende beroepsgerichte scholing. De invulling van maatwerk is gericht op uitstroom naar werk, door middel van werk (proefplaatsingen / werken met behoud van uitkering, leerwerkplekken, stages, detacheringen en loonkostensubsidies waar nodig in combinatie met scholing).

Voorbeelden van maatwerktrajecten zijn de *Direct Werk* die beide gemeenten sinds 2013 inkopen bij Caparis en de trajecten van *Grip* die door de gemeente Ooststellingwerf worden ingekocht. De trainingen hebben zowel een instroombeperkend als een uitstroombevorderend effect.

Onder maatwerk valt ook de individuele studietoelage. Deze toelage is bedoeld om mensen, van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoelage te verstrekken als ze studeren. De gedachte hierbij is dat het afronden van een studie de positie op de arbeidsmarkt versterkt. Een diploma is een bewijs voor werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft.

De regering vindt dat mensen met een arbeidshandicap een extra steuntje in de rug nodig hebben als het gaat om studeren. Om te gaan lenen is voor deze doelgroep lastiger, omdat de kans op een baan later veel lager is. Deze studieregeling stimuleert om toch naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan.

De individuele studietoelage is een vorm van bijzondere bijstand (artikel 5, onderdeel d, van de Participatiewet). De individuele studietoelage is niet gerelateerd aan bepaalde kosten, het is een inkomensondersteunende maatregel.

### 6. Via flexibel naar duurzaam: de Werkvoucher

Van werknemers wordt een flexibele houding verwacht. De arbeidsmarkt vraagt een goede motivatie voor kortdurende arbeidsrelaties. Ieder gewerkt uur levert de uitkeringsgerechtigde ervaring en perspectief op voor langere contracten. Flexibilisering van de arbeidsmarkt is een gegeven, vaste aanstellingen worden schaarser maar komen nog altijd voor. We zetten hiervoor de werkvoucher in, die de werkzoekende meeneemt naar het uitzendbureau, krijgt het uitzendbureau van de gemeente € 1 subsidie voor elk door de werkzoekende gewerkt uur.

### 7. Zoektijd en startkwalificatie

In de Participatiewet staat dat jongeren van 18 tot 27 jaar niet thuishoren in de bijstand. Iedere jongere dient te leren of te werken. Er wordt in principe geen uitkering verleend zolang een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen. Een jongere die aanspraak wil maken op een uitkering in het kader van de Participatiewet moet kunnen aantonen dat hij niet in staat is om naar school te gaan.

Er geldt een wachttijd van vier weken voordat de gemeente begeleiding mag bieden. De eigen verantwoordelijkheid staat voorop en de zelfredzaamheid dient bevorderd te worden. Dit betekent dat de jongere deze periode moet aanwenden om zelfstandig te zoeken naar een opleiding of werk. De jongere moet zich in die vier weken oriënteren op de manier waarop hij alsnog een startkwalificatie of een arbeidsmarktrelevante opleiding kan gaan volgen met studiefinanciering.



Als dat niet meer aan de orde is, moet hij onderzoeken hoe hij in zijn eigen levensonderhoud kan voorzien door middel van werk.

#### *8. ESF 2014-2020*

De komende zes jaren zijn vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) gelden beschikbaar voor mensen die langer dan zes maanden een uitkering hebben. Voor het eerste deel van de uitvoering van september 2014 tot januari 2016 zijn specifieke doelgroepen benoemd waaronder jongeren, 55plussers en arbeidsbelemmerden. Het is de bedoeling gebruik te maken van deze gelden omdat dit een aanvulling is op de middelen van het Participatiebudget. (straks onderdeel van de algemene uitkering).

#### *9. Samenwerkingsverbanden.*

Binnen de Arbeidsmarktregio Fryslân werken we samen met de andere gemeenten en het UWV. Het UWV vervult een rol die complementair is aan die van de gemeente. Zo blijft het UWV na 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de jonggehandicapten, met en zonder arbeidsvermogen die een Wajong uitkering hebben. Het UWV voert ook de verzekeringswetten uit als de WIA, de Ziektewet en de WW. Voor de bepaling van de loonwaarde van mensen en de advisering met behulp van welke ondersteunende instrumenten mensen bij een reguliere werkgever kunnen werken kunnen onze gemeenten gebruik maken van het UWV.

Binnen projecten die gezamenlijk worden opgepakt werken we ook samen met het onderwijs. Daarbij onderscheiden we drie sporen.

##### *a. RMC Friesland Oost*

Het kabinet Rutte II stelt als doel het aantal voortijdig schoolverlaters (VSV'ers) in 2016 terug te dringen tot maximaal 25.000. De inzet en samenwerking van de verschillende ketenpartners is nodig om het aantal nieuwe schooluitvallers terug te brengen. De onmisbare schakel in dit geheel is de samenwerking met het Regionaal Meld en Coördinatiepunt (RMC). In Friesland zijn drie RMC regio's. Elke RMC-regio heeft een contactgemeente die de melding en registratie van voortijdige schoolverlaters coördineert en zorg draagt voor mogelijkheden van doorverwijzing en herplaatsing in het onderwijs. Ooststellingwerf en Weststellingwerf vallen onder de RMC regio Friesland Oost. De gemeente Smallerland vervult de rol van coördinerende gemeente.

Het RMC Friesland Oost verzorgt de registratie van (potentiële) voortijdige schoolverlaters. Voortijdig schoolverlaters zijn jongeren tussen de 12 en 23 jaar die zonder startkwalificatieniveau (minimaal een diploma op vwo, havo of mbo 2 niveau) het onderwijs verlaten. Daarnaast zorgt het RMC ervoor dat ze via een geschikt onderwijs- of arbeidstraject alsnog een startkwalificatie halen.

Concreet gaat het in de samenwerking om periodiek overleg hoe jongeren weer terug naar school begeleid kunnen worden zodat ze alsnog een startkwalificatie halen. Daarnaast maken we voor jongeren gebruik van het studieadvies dat het RMC heeft ontwikkeld. Met behulp van een professionele educatiemeter en capaciteitentest wordt bepaald of de jongere op het moment leerbaar is en welke opleiding het meest geschikt is. Daarnaast wordt gekeken naar en gestuurd op de motivatie. Dit is namelijk een zeer belangrijke succesfactor voor het aangaan en behalen van een opleiding. Dit resulteert in een rapport basis van objectief gemeten indicatoren. De consultant werk bepaalt vervolgens of de jongere terug naar school wordt gestuurd.

##### *b. MBO-instellingen*

De drie MBO-instellingen in Friesland, het Friesland College, De Friese Poort en het Nordwin College verzorgen (beroeps) opleidingen op maat. Ze hebben aanvullende scholingstrajecten opgezet om jongeren terug te leiden naar school en een startkwalificatie te laten halen. We gaan in overleg met onze ondernemers om de te verwachten vervangingsvraag en/of uitbreidingsvraag te inventariseren. Mocht dit aan de orde zijn dan gaan we onderzoeken of we een opleidingsaanbod kunnen organiseren met uitstroom naar werk.

##### *c. Voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs ( VSO/Pro)*

In de komende jaren zal de samenwerking met het VSO/Pro nader vormgegeven worden. Jongeren die daar van school komen en naar de arbeidsmarkt kunnen vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Een goede afstemming en samenwerking is van belang. Binnenkort start een werkgroep die de afstemming onderzoekt aangaande jongeren van het PRO, VSO en Entree-opleidingen van het Middelbaar beroepsonderwijs die richting arbeidsmarkt gaan en ondersteuning nodig hebben.

## **Ad 2 Ondersteuning bij participatie en tegenprestatie**

### *1. Vrijwilligerscentrale*

In de gemeenten Ooststellingwerf en Weststellingwerf wordt momenteel gewerkt aan het creëren van meer dynamiek in de lokale samenleving. Daarin kiezen de gemeenten voor een faciliterende rol. Belangrijkste randvoorwaarde om participatie van inwoners te bevorderen, al dan niet via een tegenprestatie naar vermogen, is een goed functionerende, actieve vrijwilligerscentrale.

### *2. Wijkleerbedrijf Ooststellingwerf*

Het Wijkleerbedrijf in Ooststellingwerf biedt aanvullende hulp of ondersteuning (niet-geïndiceerde zorg). Deze diensten dragen niet alleen bij aan het verhogen van de kwaliteit van leven, maar ook aan de versterking van de zelfredzaamheid van mensen, de leefbaarheid en sociale cohesie in de wijk. Tegelijkertijd is het Wijkleerbedrijf een plek waar leerlingen opgeleid worden van de opleiding Zorg en dienstverlening. De laatste jaren is het steeds moeilijker voldoende betekenisvolle stageplaatsen te vinden voor deze leerlingen. Naast het bieden van stageplaatsen voor dagschoolleerlingen krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om zich in te zetten voor de eigen samenleving, stage-ervaring op te doen en een opleiding te volgen. Jongeren, herintreders en zij-instromers, die vaak geen startkwalificatie hebben en moeilijk werk vinden, krijgen zo een serieuze kans.

### *3. Dienst in bedrijf Weststellingwerf*

Dienst in Bedrijf in Weststellingwerf is een *netwerk van organisaties* dat vanuit variërende fysieke ruimtes samenwerkt, om mensen te verleiden tot het initiëren van allerlei vormen van maatschappelijk nuttige activiteiten (die bijvoorbeeld aansluiten bij de ontwikkelingsdoelen van Energiek Noordwolde).

Dienst in Bedrijf kan werk uitvoeren dat door de gemeente gerealiseerd moet worden, of werkzaamheden die ontstaan door initiatieven van andere partijen. Dat kan aanvankelijk op groengebied zijn, maar kan worden uitgebreid met andere (maatschappelijke) taken, zoals een boodschappendienst, schoonmaakwerkzaamheden. Het is ook mogelijk om via “Dienst in Bedrijf” bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, eventueel met toepassing van de nieuwe instrumenten die de Participatiewet biedt. Altijd is er sprake van een persoonlijk plan, gericht op het hoogst haalbare doel voor de deelnemer. Waar nodig is sprake van opleiding of begeleiding naast de werkzaamheden.

### *4. Vrijwilligerswerk en Tegenprestatie*

Dit onderwerp is verder uitgewerkt in de Visienota Vrijwilligerswerk en Tegenprestatie van juli 2014. In deze visienota staat dat iedereen die een bijstandsuitkering aanvraagt verplicht is zijn talenten en kwaliteiten in te zetten. Vanuit de kantelingsgedachte wordt aan de uitkeringsgerechtigde eerst de mogelijkheid geboden om zelf invulling te geven aan de tegenprestatie. Daartoe wordt hij in de gelegenheid gesteld om binnen een periode van zes weken zelf een plan te ontwikkelen voor de invulling van zijn tegenprestatie.

Uitkeringsgerechtigden die aangeven dat zij zelf geen actieplan kunnen ontwikkelen worden door de gemeenten bijgestaan bij het maken van een keuze. In gezamenlijkheid wordt bekeken welke vacature uit de talentenbank de uitkeringsgerechtigde kan invullen om aan zijn tegenprestatie te voldoen. De consulent zal de uitkeringsgerechtigde ondersteunen bij het zoeken, benoemen en vervolgens invullen van zijn kwaliteiten in de Talentenbank. De consulent legt de gemaakte afspraken in een beschikking vast en monitoort de voortgang. Uitkeringsgerechtigden die zich al inzetten als vrijwilliger of mantelzorger voldoen, binnen de criteria, automatisch aan de plicht tot tegenprestatie. Dit geldt ook voor de uitkeringsgerechtigden die actief bezig zijn met een Nederlandse taal- en rekenprogramma (Nederlandse taal en rekenen en 1F en 2F).

In het uitvoeringsplan zal ondermeer het opzetten van een Talentenbank in de gemeenten Ooststellingwerf en Weststellingwerf worden opgenomen.

## **Ad 3 Werkgeversdienstverlening en Social Return on Investment**

### *1. Werkgeversdienstverlening*

Zoveel mogelijk mensen aan de slag helpen lukt alleen wanneer werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijsorganisaties samenwerken. In de Arbeidsmarktregio Fryslân zijn hierin al belangrijke stappen gezet, en ook lokaal ondernemen we al veel activiteiten. Werkgeversdienstverlening is daarmee een essentieel onderdeel van het gemeentelijk beleid. In de beleidsnotitie en het marktwerkingsplan werkgeversdienstverlening Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015-2018 is de werkgeversdienstverlening en het hieraan gekoppelde marktwerkingsplan beschreven. We kiezen er voor ons primair te richten op het *behouden* en waar mogelijk uitbreiden van de bestaande werkgelegenheid. Kansen bij nieuwe werkgevers die zich in onze gemeenten willen vestigen pakken we voortvarend op.

### ***Speersectoren in Ooststellingwerf en Weststellingwerf***

Aan de hand van de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt (hoofdstuk 3) zien wij in onze en de buurgemeenten met name kansen in de volgende sectoren:

- Techniek (gezondheid, installatie, electro, metaal, procestechniek);
- Groothandel;
- Voedingsmiddelen(technologie);
- Zakelijke en facilitaire dienstverlening;
- Groen;
- Horeca en recreatie;
- Detailhandel.

### ***Speerbedrijven in Ooststellingwerf en Weststellingwerf***

We richten ons in principe op werkgevers binnen de speersectoren van onze gemeente. In onze contacten met werkgevers brengen wij nadrukkelijk de mensen met een arbeidsbeperking onder de aandacht. We informeren de werkgever over de mogelijkheden en instrumenten die de gemeente heeft, zoals loonkostensubsidie. De beschikbare instrumenten vergemakkelijken het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep van de Participatiewet. Deze instrumenten worden nader uitgewerkt in de beleidsnotitie en uitvoeringsplan re-integratie. Wanneer noodzakelijk prioriteren we onze werkgeversdienstverlening als volgt:

1. Bekende werkgevers in ons netwerk;
2. (Nieuwe) werkgevers in kansrijke branches;
3. Overige werkgevers.

#### ***2. Social Return on Investment***

De gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland sluiten voor de toepassing van Social Return on Investment (SROI) zoveel mogelijk aan op het beleid dat regionaal, vanuit de Arbeidsmarktregio Fryslân, wordt ontwikkeld en uitgevoerd. Dit om bekendheid en acceptatie van het fenomeen SROI te bevorderen, de toepassing te vergemakkelijken en het effect te vergroten. De voorwaarde voor toepassing van SROI is dat dit niet zal leiden tot arbeidsverdringing. De gemeente stelt bij aanbestedingen de aanvullende voorwaarde dat de opdrachtnemer een bepaald percentage van de aanneemsom of van de loonkosten opneemt ten behoeve van de uitvoering van SROI.

In het algemene kader van de Arbeidsmarktregio Fryslân staat dat een opdrachtnemer/leverancier boven een bepaald drempelbedrag een bepaald percentage van dat bedrag moet inzetten om extra werk-(ervarings)plekken te creëren of een maatschappelijke activiteit te organiseren. Indicatief bedraagt dit percentage 5%, maar dit is sterk afhankelijk van specifieke marktomstandigheden.

Uitgangspunt, op dit moment, is dat SROI geldt bij diensten en leveringen met een contractwaarde van > € 100.000 en voor werken vanaf € 250.000 (wordt met ingang van 1 januari 2015 waarschijnlijk eveneens € 100.000). Voor diensten, leveringen en werken van een kleinere omvang is SROI vrijwillig in te vullen. Wij volgen de regionale uitgangspunten. Er wordt momenteel gewerkt aan een aanvullende notitie over SROI in de Arbeidsmarktregio Fryslân. Deze wordt voor 1 januari 2015 verwacht.

### ***Ad 4 Preventie en handhaving***

De Participatiewet verplicht ons tot het opstellen van een nieuwe maatregelverordening. De reden hiervoor is dat een groot aantal gedragingen ten aanzien van de arbeidsinschakeling in de wet zijn opgenomen waarbij er een veel strenger wettelijk regime gaat gelden. De gemeentelijke beleidsvrijheid is hiermee sterk ingeperkt. De methodische handhaving van de arbeids- en re-integratieverplichtingen passen wij ook in de komende jaren toe. De preventie en handhaving vinden plaats met behulp van de volgende werkwijze.

Het stimuleren van de eigen kracht wordt een van de leidende principes in de maatschappelijke ondersteuning van onze burgers. De burger kan in zijn eigen kracht worden gezet als hij of zij tijdig en goed geïnformeerd is over de keuzes die hij heeft (of niet heeft) aangaande de kortste weg naar werk, de functie van een uitkering in het kader van de Participatiewet als tijdelijk vangnet, de mogelijkheden van studiefinanciering etc. In dat kader wordt ingezet op preventie, vroegsignalering en maatwerk. Dit vereist de volgende acties.

#### ***1. Suwinet en Inlichtingenbureau***

We blijven optimaal gebruik maken van de faciliteiten die er zijn om de gegevens van de uitkeringsaanvrager te controleren, bijvoorbeeld via het Suwinet (bij de claimbeoordeling) en het Inlichtingenbureau (gegevensverstrekking achteraf).

## *2. Huisbezoeken*

Binnen de grenzen van de nieuwe regelgeving worden huisbezoeken uitgevoerd. De huisbezoeken zijn niet alleen gericht op controle maar ook als serviceverlening. Service gericht door bijvoorbeeld het geven van informatie over de verschillende (bijzondere / categoriale) bijstand- en overige voorzieningen. Ook biedt het huisbezoek ruimte voor het bespreken van de mogelijkheden richting arbeidsmarkt en re-integratie.

Het stelselmatig verrichten van huisbezoeken zal met name plaatsvinden vanuit de gebiedsteams die de komende jaren in beide gemeenten worden ingericht.

## *3. CV op orde en inschrijving bij uitzendbureaus.*

Van iedere inwoner die een uitkering heeft of zich meldt voor een uitkering verwachten wij dat hij/zij het CV op orde heeft. Daarnaast willen wij dat iedere uitkeringsgerechtigde vanaf trede 4 (onbetaald werk) op de Participatieladder zich laat inschrijven bij enkele uitzendbureaus en actief solliciteert.

## *4. Wachtijd jongeren*

De wachttijd die jongeren van rechtswege hebben alvorens zij een uitkering kunnen aanvragen, wordt benut, in die zin dat de gemeenten deze jongeren ook geen re-integratieaanbod doen. Wel worden jongeren op voorhand gewezen op mogelijkheden om (weer) een studie te gaan volgen of waar mogelijkheden bestaan om aan werk te komen (bijvoorbeeld via uitzendbureaus).

## *5. Scholing voor uitkering*

Als een jongere eenmaal een uitkering heeft aangevraagd wordt bij het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters (RMC) een studieadvies aangevraagd. Dit objectief advies is richtinggevend als het gaat om de scholingsmogelijkheden te beoordelen. Het benutten van recht op studiefinanciering wordt van rechtswege beschouwd als een voorliggende voorziening. Het zal hier voornamelijk gaan om jongeren zonder een startkwalificatie. Waar nodig wordt als aanvulling een scholingsadviseur of lifecoach van het RMC ingezet om de jongere daadwerkelijk weer naar school te begeleiden.

## *6. Intensivering van handhaven op doelmatigheid*

Het schenden of niet nakomen van de opgelegde arbeids- en/of re-integratieverplichtingen wordt niet getolereerd. De sancties zijn door het Rijk bepaald en moeten door de gemeenten worden opgelegd. De aanpak geldt eveneens voor de handhavings- en de terug- en invorderingspraktijk. De gemeente Ooststellingwerf past deze aanpak al toe. Vanaf 1 januari 2015 zal dit ook in Weststellingwerf gebeuren.

## ***Ad 5 Informatie, evaluatie en verantwoording***

Een goede evaluatie en verantwoording zijn noodzakelijk voor een effectieve invulling van de gemeentelijke taken bij re-integratietaken. Vanaf januari 2014 wordt ieder kwartaal de MARAP Taakveld Wet Buig opgesteld en aan de gemeenteraad aangeboden. In verband met de andere decentralisaties wordt een nieuwe Marap op bestuursniveau en afdelingsniveau ontwikkeld, in samenwerking met de Backoffice en de gemeente Ooststellingwerf. De opzet is om in één oogopslag de ontwikkelingen van de stuurindicatoren van de betreffende taakvelden weer te geven.

## Hoofdstuk 6. De meerwaarde van de Arbeidsmarktregio Fryslân

### 6.1. Veel ontwikkelingen rondom arbeidsmarkt

De gemeenten hebben als opdracht om mensen met of zonder arbeidsbeperking (duurzaam) naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Zowel landelijk, regionaal als lokaal spelen er veel zaken wat betreft de arbeidsmarkt. Sommige zaken kunnen gemeenten individueel oppakken. De meeste onderwerpen vragen om een opschaling in de samenwerking met andere gemeenten, werkgevers, UWV en onderwijsorganisaties. Hieronder staan de ontwikkelingen op een rij:

- Verplichte vorming van arbeidsmarktregio's: de provincie Fryslân is één regio.
- Teruglopende budgetten. Gemeenten zullen nog meer moeten inspelen op de mogelijkheden van externe financiering, zoals provinciale middelen en het Europees Sociaal Fonds.
- Partnership met werkgevers. De oplossing moet primair gezocht worden in het aangaan van arrangementen met werkgevers die voor gemeenten en werkgevers een win-win situatie opleveren (zoals Sociaal Return on Investment).
- Terugtrekkende rol van het UWV: van zes Werkpleinen in Fryslân naar één Werkplein namelijk in de centrumgemeente Leeuwarden.
- Groeiende doelgroepen: toename van Wajongeren, 45+-ers en jongeren zonder startkwalificatie.
- Veranderende vervangingsvraag in verband met digitalisering en automatisering.
- Afname van het arbeidsmarktpotentieel (vergrijzing en ontgroening).
- Aanpassing Wet SUWI.
- Discrepancie tussen vraag en aanbod (wat wil de werkgever en wat kan de werkzoekende).

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft enkele jaren geleden de centrumgemeenten de opdracht gegeven om de werkgeversdienstverlening op arbeidsmarktregio niveau in te richten. Leeuwarden, als centrumgemeente voor de Arbeidsmarktregio Fryslân, heeft het initiatief genomen om samen met de andere gemeenten in Fryslân tot een goede invulling van de regionale arbeidsmarkt te komen. Zoals eerder aangegeven is oor de portefeuillehouders werk en inkomen van Vereniging Friese gemeenten is het groene licht gegeven om gezamenlijk een structuur uit te werken voor de Friese gemeentelijke werkgeversdienstverlening.

Uitgangspunten voor deze regionale samenwerking zijn:

- Eén werkgeversbenadering op lokaal en regionaal niveau. De werkgever staat centraal, in plaats van de werkzoekende met daarbij zo mogelijk één aanspreekpunt richting werkgevers.
- Daarop aansluitend de interne aansluiting tussen economie en arbeidsmarkt die in veel gemeenten gemaakt wordt.
- Aanhaken op successen Actieplan Jeugdwerkloosheid; gemeenten werken samen over de grenzen heen om werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen.

### 6.2. Samenwerking tot op heden

Een goed voorbeeld van een werkende Arbeidsmarktregio met een sterke centrumgemeente is de wijze waarop ESF-middelen worden benut ten behoeve van een gezamenlijk regionaal plan van aanpak, maar waarin de lokale gemeenten hun specifieke wensen goed kwijt kunnen.

Ook in de aanloop naar de invoering van de Participatiewet is veel kennis en kunde uitgewisseld binnen de Arbeidsmarktregio. Binnen de Arbeidsmarktregio wordt samengewerkt rondom de werkgeversdienstverlening. Zo zijn afspraken gemaakt over de uitwisseling van vacatures, gezamenlijke scholingsprojecten on the job en over de toepassing van Social Return on Investment. Meest actuele speerpunten zijn de ontwikkeling van het Werkbedrijf en de ontwikkeling van instrumenten als de loonwaardebepaling, loonkostensubsidie en Beschut Werk en de invulling van de garantiebanen.

### 6.3. Samenwerking m.b.t. kwetsbare inwoners

In hoofdstuk 5 hebben wij gesproken over het toepassen van maatwerk bij re-integratie. Maatwerk is zeker belangrijk als het om de meest kwetsbare inwoners die in aanmerking komen voor een beschut werken plek of een garantiebaan. Hieronder vallen ook de jonggehandicapten die niet duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn (dit aantal schatten wij op 7 nieuwe personen per jaar per gemeente).

Wajongers en mensen die tot 31 december 2014 op de wachtlijst van de WSW staan hebben voorrang bij de invulling van de garantiebanen. Hoe de invulling van de garantiebanen gaat verlopen wordt nog nader uitgewerkt.

Daarbij is het wachten onder andere op de vaststelling van het instrument waarmee de loonwaarde wordt bepaald. De verwachting is dat dit het instrument van Dariuz wordt en dat het UWV de loonwaardebepaling gaat uitvoeren. De proefplaatsing is verbonden met de loonwaardebepaling omdat deze op de werkplek gemeten dient te worden. In de wet wordt een standaardperiode van 3 maanden voorgesteld. UWV hanteert momenteel maximaal 6 maanden. De landelijke Werkkamer bekijkt de mogelijkheden om aan te sluiten bij de duur van 6 maanden. Werkgevers hebben namelijk aangegeven dat dit in veel gevallen een nauwkeuriger beeld geeft van de persoon.

Op een later moment komen we met meer informatie en de voorliggende keuzes over de inzet van de instrumenten voor kwetsbare inwoners.

#### **6.4. Minimale vereisten van Regionaal Werkbedrijf**

De in hoofdstuk 3 genoemde stuurgroep heeft aangegeven dat het Werkbedrijf in de arbeidsmarktregio Fryslân per 1 januari 2015 aan de volgende vereisten moet voldoen:

1. Een marktbeperkingsplan
2. Een basispakket aan faciliteiten/voorzieningen:
  - een vaste contactpersoon voor werkgevers;
  - één uniforme loonwaardesystematiek;
  - een no-riskpolis;
  - proefplaatsing, (groeps-) detachering en beschut werk;
  - begeleiding/jobcoaching;
  - werkplekaanpassingen;
  - continuering facilitering bij verhuizing;
  - expertise op het gebied van jobcarving en –creation;
3. Eenduidige en uniforme procedure waarin deze faciliteiten worden aangevraagd en afgehandeld.

Er zijn meerdere werkgroepen ingesteld om de diverse onderdelen uit te werken. Voor sommige onderdelen geldt dat de adviezen van de werkgroepen ter bespreking klaar liggen, op andere onderdelen is het wachten op de uitkomsten van de landelijke Werkkamer, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of een aanbod vanuit de markt.

#### **6.5. Social Return on investment**

Social return on investment (SROI) is een instrument dat gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Fryslân steeds vaker inzetten bij aanbestedingen van leveringen en diensten. Sinds twee jaar zijn de eerste ervaringen opgedaan, deze worden ook gedeeld. Binnen een aanbesteding moet een opdrachtnemer een bepaald percentage van de aanneemsom besteden aan uitkeringsgerechtigden of mensen met een WSW indicatie. Overigens zijn er ook andere mogelijkheden zoals het bieden van trainingen, aanbieden van stages of werkervaringsplaatsen. Na enige aarzeling ziet ook het bedrijfsleven het nut van SROI in. Zo hebben bedrijven in de infrastructuur uit het Noorden een stichting opgericht met de bedoeling dat uitkeringsgerechtigden een aanstelling voor bepaalde tijd te bieden. Zij werken binnen verworven opdrachten en worden tijdens het dienstverband opgeleid. Het doel is duurzame instroom op een reguliere baan. Ook andere sectoren beraden zich op een dergelijke constructie. In de komende tijd wordt een update verwacht van de doorontwikkeling van SROI binnen onze arbeidsmarktregio.

## **Hoofdstuk 7. Randvoorwaarden voor een resultaatgerichte uitvoering**

Maken we de vertaling van de landelijke inzichten van de effectiviteit van re-integratie naar de uitvoeringspraktijk in de gemeenten Ooststellingwerf en Weststellingwerf dan zijn er vijf randvoorwaarden waar we in gaan investeren vanaf 2015.

### **7.1. Vakmanschap**

In de contacten met onze burgers ligt de focus op de kansen, mogelijkheden en eigen verantwoordelijkheid. De consultants werk hebben, in de gebiedsteams, bij de uitvoering van de gekantelde manier van werken een belangrijke rol. Zij zijn daarom vaardige medewerkers, met een eigen resultaatverantwoordelijkheid op doorstroom, uitstroom, participatie, zelfredzaamheid en betrokkenheid bij de integrale benadering van de burger.

We kennen onze doelgroep en de klant. We communiceren begrijpelijk. We stellen prioriteiten en schatten professioneel in wat het daadwerkelijke effect van onze inzet is en werken resultaatgericht. In onze dienstverlening richting de burger hebben wij oog voor bijzondere omstandigheden, werken wij gekanteld en stellen doelmatigheid boven rechtmatigheid. We handhaven wanneer verplichtingen niet worden nageleefd.

We werken efficiënt. Met een minimale inzet behalen wij maximaal resultaat en we vereenvoudigen onze administratie daar waar het kan. We zijn kostenbewust en maken een zorgvuldige kosten-baten afweging bij het inzetten van instrumenten en werken financieel neutraal waar mogelijk.

### **7.2. Meten is weten**

Een effectieve en efficiënte uitvoering van het re-integratiebeleid begint met inzicht in de gemeentelijke doelgroepen en de beschikbare middelen. Wat is de samenstelling van de groep bijstandsgerechtigden voor wat betreft de afstand tot de arbeidsmarkt en de loonwaarde, hoe zijn hun kansen op de arbeidsmarkt, hoe verhoudt zich dit tot de ons omringende gemeenten, welke middelen zijn beschikbaar, welke claims liggen er al op de budgetten en wat is dan nog de vrije ruimte? Onderstaand de actiepunten die in 2015 gaan leiden tot een verbeterd inzicht.

#### *a. Goede indeling op de Participatieladder*

Het uitgangspunt is dat alle uitkeringsgerechtigden met een uitkering ingedeeld zijn op een van de zes niveaus van de Participatieladder. Met behulp van de Participatieladder hebben we een beter zicht op de samenstelling van ons bestand uitkeringsgerechtigden en gaan we de tussenstappen richting werk meten.

#### *b. Benchmark werk en inkomen*

In 2013 is de door Divosa ontwikkelde Benchmark Werk en Inkomen beschikbaar gekomen. Deze benchmark vergelijkt op een specifiek thema gegevens van diverse deelnemende gemeenten en biedt de mogelijkheid om door die vergelijking een beter inzicht te verkrijgen in de eigen processen. Het instrument biedt daarvoor de mogelijkheid om een groot aantal, zelf te kiezen indicatoren, te produceren. Zo kan duidelijk in beeld worden gebracht wat de doelmatigheid en het effect van gekozen beleid is. Vervolgens kan per onderzoeksgebied worden vergeleken met andere, zelf te selecteren gemeenten. De benchmark is verdeeld in vijf thema's: financiën, uitkeringsgerechtigden, participatie, handhaving en sancties, en bedrijfsvoering. Alle gemeenten in de Arbeidsmarktregio Fryslân doen mee aan de benchmark. Weststellingwerf is aangesloten sinds het najaar van 2013, Ooststellingwerf sinds juli 2014.

### **7.3. Efficiënte en effectieve werkprocessen**

Bij de uitvoering van dit plan ligt de focus op het beperken van de instroom en het versnellen van de uitstroom. Meer dan tevoren zullen medewerkers buiten de muren van het gemeentehuis aan het werk zijn in de gebiedsteams, bij uitkeringsgerechtigden thuis, op een trainingslocatie of bij samenwerkingspartners zoals werkgevers en onderwijs. Deze nieuwe manier van werken vraagt om een herijking van de werkprocessen gericht op efficiëntie en effectiviteit. Dit wordt in 2015 opgepakt.

### **7.4. Inzicht in uitgaven en kostenreductie**

Gemeenten worden de komende jaren gekort op het Participatiebudget. Dit wordt door het Rijk de efficiencykorting genoemd. Een scherp inzicht in de inhoud, de verwachte opbrengst en looptijd van contracten en de uitgaven is van groot belang. Dit krijgt in 2015 extra aandacht.

### ***7.5. Inzicht in externe subsidiemogelijkheden***

Een krimpend Participatiebudget maakt het, meer dan ooit, noodzakelijk om uit te onderzoeken of er aanvullende middelen kunnen worden ingezet. Het operationeel programma 2014–2020 van het Europees Sociaal Fonds is een dergelijk alternatief. Om gebruik te maken van deze subsidiestroom is samenwerking in de arbeidsmarktregio Fryslân vereist. De voorbereidingen zijn getroffen om aanspraak te maken op het nieuwe ESF programma.

### ***7.6. Wij zijn klaar voor Europa***

Gebruik van het ESF (Europees sociaal fonds) wordt steeds belangrijker als aanvulling onze budgetten. Aan ESF kleven nogal wat voorwaarden die betrekking hebben op de gemeentelijke administratieve organisatie. Daarvoor willen wij deze ESF-proof maken. Dit voorkomt dat wij bij ieder project vooraf de nodige aanpassingen moeten doen, en het bevordert de garantie dat de ESF-subsidie daadwerkelijk wordt vastgesteld en verleend.



## **Bijlage 1. Instrumenten**

Hieronder een lijst met de belangrijkste instrumenten die de gemeente in het kader van de uitvoering van de Participatiewet kan inzetten van re-integratie.

### **1. Beschut werken**

Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat zij niet bij een reguliere werkgever in dienst kunnen komen. De beoordeling van de doelgroep beschut werk zal worden geregeld in een Algemene Maatregel van Bestuur. De regering streeft er naar deze AMvB in november 2014 te publiceren. De rest moet door de gemeenten in een verordening worden uitgewerkt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch in een dienstbetrekking laten werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente. Of bij een reguliere werkgever die de begeleiding en aanpassing kan aanbieden, zoals een SW-bedrijf. De beloning is dan volgens de cao van de werkgever.

### **2. Tegenprestatie**

Naast instrumenten die gemeenten kunnen inzetten als onderdeel van re-integratie van bijstandsgerechtigden, beschikken gemeenten sinds 1 januari 2012 over het instrument van de tegenprestatie (artikel 9, eerste lid, onder c, van de WWB). Dit is geen re-integratie instrument, maar betreft het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het is aan gemeenten om te bepalen wie hiervoor in aanmerking komt en welke maatschappelijk nuttige activiteiten hiervoor in aanmerking komen. De wet biedt de volgende kaders voor het inzetten van een tegenprestatie:

- De tegenprestatie mag *re-integratie* naar en het *accepteren van betaald werk* niet in de weg staan.
- De omvang van de werkzaamheden en *de duur in de tijd* moeten daarom in de regel *beperkt* zijn.
- De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing van regulier werk op de arbeidsmarkt. Het moet gaan om *additioneel werk*.
- De betrokkene moet in staat zijn de tegenprestatie te leveren. Daarom spreekt de wet over een *tegenprestatie naar vermogen*.

### **3. Participatieplaats**

Gemeenten kunnen dit instrument inzetten voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid. Mensen op een participatieplaats kunnen hierbij twee jaar werken met behoud van uitkering. De gemeente kan deze periode onder voorwaarden met maximaal twee keer een jaar verlengen. De in de wet opgenomen kaders zijn:

- Er moet sprake zijn van re-integratie: De bijstandsgerechtigde moet baat hebben bij het opdoen van werkervaring of tijd nodig hebben om te wennen aan werkgerelateerde aspecten, zoals regelmaat.
- Er moet sprake zijn van een additionele functie: een speciaal gecreëerde functie of een al bestaande functie die een bijstandsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten.
- Uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie moet na zes maanden op een participatieplaats scholing of opleiding worden aangeboden, tenzij dit naar het oordeel van B&W niet bijdraagt aan de arbeidsmarktken-  
sen.
- Gemeenten moeten uitkeringsgerechtigden na zes maanden werken op een participatieplaats - en vervolgens elke zes maanden - een premie geven, tenzij de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het college onvoldoende heeft meegewerkt.

### **4. Werken met behoud van uitkering**

Werken met behoud van uitkering is mogelijk voor een beperkte periode. Gedacht kan worden aan een periode van zes maanden. Bij een langere periode bestaat het risico dat de rechter vaststelt dat er sprake is van een dienstbetrekking en dat ten minste het minimumuurloon moet worden betaald.

### **5. Vrijwilligerswerk**

Vrijwilligerswerk kent veel verschijningsvormen. Om deze beleidsmatig in te kaderen worden vier criteria gehanteerd: onverplicht, onbetaald, in georganiseerd verband en voor anderen of de samenleving.

### **6. Re-integratietraject**

Een re-integratietraject kan uit een of meerdere onderdelen bestaan. De onderdelen kunnen in tijd achter elkaar plaatsvinden of gelijktijdig. Voorbeelden zijn een sollicitatietraining met daarna een speeddate met werkgevers of een duaal traject van werkervaring met scholing of een sollicitatietraining.

### **7. Sollicitatietraining**

In een sollicitatietraining komen verschillende vormen van solliciteren, het zoeken en vinden van vacatures, presentatie en werknemersvaardigheden aan de orde.

### **8. Bemiddeling door een uitzendbureau**

Uitzendbureaus zijn de organisaties voor het bemiddelen naar tijdelijk en flexibel werk. Zij hebben een groot netwerk.

### **9. Loonkostensubsidie**

De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het Cao-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML.

### **10. Ondersteuning bij leer-werktrajecten**

In principe kunnen jongeren niet ondersteund worden bij de arbeidsinschakeling als ze door het Rijk bekostigd onderwijs kunnen volgen. Maar het college heeft wel de mogelijkheid om ondersteuning te bieden bij leerwerktrajecten aan:

- Jongeren van 16 of 17 jaar die nog leerplichtig zijn; en
- Jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Er kan ondersteuning geboden worden aan jongeren die zonder deze ondersteuning een leerwerktraject niet of moeilijk kunnen afronden. Het doel van dit instrument is om de aansluiting tussen school en werk te verbeteren en op die manier schooluitval te voorkomen.

### **11. Inkomstenvrijlating medisch urenbeperkten**

Dit instrument is bedoeld voor mensen met een medische urenbeperking die wel werken en aanvullende bijstand ontvangen. Onder medisch urenbeperkt wordt verstaan dat iemand als gevolg van een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling niet een volle werkweek kan werken. De hoofdregel is dat inkomsten worden gekort op de uitkering. Voor deze groep geldt echter een inkomstenvrijlating van 15% van de inkomsten uit arbeid, met een maximum van € 124,- per maand. Dit instrument kan ook worden ingezet voor IOAW'ers en IOAZ'ers.

### **12. No-risk polis**

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het regelen van een no-riskpolis voor mensen met een beperking op grond van de Participatiewet. Zij stemmen op regionaal niveau het beleid inzake de no-riskpolis af. De hoogte en duur van de no-risk polis wordt vastgelegd in een verordening. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever weinig of geen financiële schade ondervindt als iemand ziek wordt. Dit instrument maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Het financiële risico van uitval door ziekte wordt grotendeels bij de werkgever weggehaald.

### **12. Individuele studietoelage**

Voor iedereen is een diploma een goede toegang tot de arbeidsmarkt. Voor mensen met een arbeidshandicap geldt dit zonder meer. Werkgevers zijn vaak huiverig om deze groep in dienst te nemen. Een afgeronde studie kan werkgevers over de drempel helpen, omdat het aantoont wat iemand in zijn mars heeft. Maar voor mensen met een arbeidshandicap kan studeren wel lastiger zijn. Het is niet voor iedere student met arbeidsbeperking mogelijk om naast de studiefinanciering te werken om zo de inkomsten aan te vullen. Deze studieregeling stimuleert deze groep om toch naar school te gaan. De gemeente kan studenten een individuele studietoelage verstrekken. De student moet wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Hij is 18 jaar of ouder.
- Hij heeft recht op studiefinanciering op grond van de WSF of op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 WTOS.
- Hij heeft geen in aanmerking te nemen vermogen (daarbij gelden de vermogensgrenzen zoals die voor de bijstand gelden).
- Er is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar hij heeft wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
- De hoogte van de individuele studietoelage en de frequentie van betaling is vastgelegd in een verordening.

## **Bijlage 2. Contourennotitie doorontwikkeling arbeidsmarktregio Fryslân**

---

### ***Inleiding***

Op 1 januari 2015 moet de Participatiewet bij alle gemeenten ingevoerd zijn, zo ook de Friese gemeenten. De voorbereidingen hiervoor lopen al langer en in de arbeidsmarktregio werken we meer en meer samen in een netwerkstructuur met het UWV en de SW-bedrijven. Ook deze notitie is ontstaan door een directe samenwerking tussen meerdere Friese gemeenten.

De Participatiewet past in een beweging waarin we meer van de burger vragen. Dit heeft ook te maken met het feit dat er minder geld beschikbaar is. We zetten in op meer initiatief, meer eigen kracht en meer eigen verantwoordelijkheid.

De Participatiewet kent weinig beleidsruimte en vraagt veel regionalisatie en concentratie van taken. Inzet op beleidsmatige regionale samenwerking is hierbij van cruciaal belang. De wet geeft aan wat er moet gebeuren, de manier waarop en hoe vraagt om goede regionale en lokale keuzes. In deze notitie geven wij aan waar deze regionale en lokale keuzes liggen.

### ***Achtergrond***

Met het sluiten van het Sociaal Akkoord is de invoering van de Participatiewet uitgesteld tot 1 januari 2015. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale partners en gemeenten 35 regionale Werkbedrijven gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers of via beschut werk. De Werkbedrijven hebben onder andere als doel om werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen te 'ontzorgen'. Gemeenten hebben de lead bij de vorming van de Werkbedrijven en werken daarbij nauw samen met de sociale partners en het UWV.

### **Doel van de Participatiewet**

Het voornaamste doel van de wet is het bevorderen van arbeidsdeelname aan de onderkant van de arbeidsmarkt. We werken aan een inclusieve arbeidsmarkt waaraan mensen op basis van hun loonwaarde deelnemen. Dit wordt bereikt door:

1. Het bieden van ondersteuning naar werk.
2. Samenwerken bij vraag en aanbod onderkant van de arbeidsmarkt in het regionaal werkbedrijf.
3. Het bieden van ondersteuning bij participatie.
4. Het bieden van een inkomenssluitstuk van sociale zekerheid (het vangnet).

### **Samenhang met 3D's**

De mogelijke verbindingen met Jeugdzorg, Wmo (en passend onderwijs) zijn:

1. Participatie als hefboom: effect individueel, buurt en samenleving > minder beroep op voorzieningen.
2. Gezamenlijke diagnose en aanpak voor mensen met een meervoudige problematiek (toegang).
3. Een (groter) beroep op eigen kracht en mensen netwerken laten opbouwen.
4. Overlap in de doelgroepen arbeidsmatige AWBZ dagbesteding en beschut werk.
5. Mensen met uitkering inzetten t.b.v. vrijwilliger in welzijns- en zorgsector. Positie van mantelzorger hierin is punt van aandacht.
6. Maatwerkinkomensvoorziening in relatie tot bijzondere bijstand: één vraag met meerdere ingangen.
7. Aanbieders van zorg- en welzijnsactiviteiten beoordelen op SROI.

### ***Veranderende wettelijke kaders***

Door de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 zal er veel veranderen:

1. De Wsw wordt per 1 januari a.s. afgesloten voor nieuwe werknemers;
2. De Wet werk en bijstand (WWB) wordt activerender gemaakt en gaat op in de Participatiewet;
3. De Wajong krijgt onder andere te maken met herkeuring en wordt activerender gemaakt door de baanafpraak. Uitvoering door het UWV;
4. Mogelijke inzet Quotumwet als 'stok achter de deur'.

### **Regionale en lokale keuzes**

Om meer effectief te zijn in de arbeidsmarktregio zien we mogelijkheden om het beleid meer te specificeren op regionaal en lokaal niveau. Vanuit het regionale Werkbedrijf wordt bij een aantal keuzes ook een regionale samenhang verwacht, deze richten zich veelal op werk en participatie. Om zoveel mogelijk mensen richting de arbeidsmarkt te bewegen is de belangrijkste opgave om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Dit vraagt dus om een helder regionaal systeem waarin we mensen op vacatures weten te plaatsen. Dit zal de belangrijkste opgave worden binnen de netwerkstructuur van het regionale werkbedrijf.

Hierdoor willen we dan ook voorstellen om op een aantal onderdelen te komen tot het formuleren van regionaal arbeidsmarktbeleid met ruimte voor de couleur locale. We kennen deze aanpak al vanuit de huidige regionale werkgeversbenadering en de nieuwe ontwikkelingen vragen om een doorontwikkeling van deze Friese aanpak. In onderstaand schema is in onderlinge afstemming van alle beleidsafdelingen bij de Friese gemeenten een voorzet gedaan voor een indeling van beleidsontwikkeling naar regionaal, subregionaal of lokaal niveau. Het gaat hier dus expliciet om beleidskeuzes en niet om de nadere uitwerking van de uitvoering hiervan. In onderstaand schema zijn de regionale keuzes gekoppeld aan de ontwikkeling van het regionale werkbedrijf.

| <b>Keuzes:</b>                                  | <b>Lokaal</b> | <b>Sub regionaal</b> | <b>Regionaal</b> | <b>Rijk</b> |
|---|---------------|----------------------|------------------|-------------|
| Aanscherpen arbeidsverplichtingen               | x             |                      |                  | x           |
| (Verplichte) tegenprestatie                     | x             | x                    | x                |             |
| Toekennen ontheffingen                          | x             | x                    | x                | x           |
| Handhaving m.b.t. Werkbedrijf                   |               |                      | x                |             |
| Begeleiding bij re-integratie                   | x             | x                    |                  |             |
| Ondersteuning bij arbeidsinschakeling(jobcoach) |               |                      | x                |             |
| Flexibilisering tijdelijk en deeltijd werk      |               |                      | x                |             |
| Beschut werk                                    |               |                      | x                |             |
| Garantiebanen                                   |               |                      | x                |             |
| Loonkostensubsidie                              |               |                      | x                |             |
| Loonwaardebepaling                              |               |                      | x                |             |
| No-riskpolis                                    |               |                      | x                |             |
| SROI  |               |                      | x                |             |
| Individuele Inkomens toeslag                    | x             |                      |                  |             |
| Één landelijke uitkeringsnorm                   |               |                      |                  | x           |
| Mogelijkheid tot verlagen                       |               |                      | x                |             |
| Kostendelersnorm                                |               |                      |                  | x           |

#### **De keuzes uitgelegd**

##### *Aanscherpen arbeidsverplichtingen:*

In de Participatiewet liggen nu de verplichtingen omtrent arbeidsinschakeling vastgelegd. De lokale beleidsvrijheid zit in de sanctionering van de maatregelen. Verplicht is een sanctie van 100%, maar deze mag verspreid worden over drie maanden.

##### *(Verplichte) tegenprestatie:*

Dit was een uniforme verplichting, is door het bijstandsakkoord een discretionaire bevoegdheid van gemeenten geworden. De tegenprestatie is het verlenen van maatschappelijk nuttige diensten door uitkeringsgerechtigden. Het is aan gemeenten om te bepalen hoe zij hier invulling aan willen geven. Dit moet worden vastgelegd in een verordening. Regionaal zien wij de winst in het delen van kennis en best practices.

##### *Toekennen ontheffingen:*

Het is vanuit de Participatiewet niet meer mogelijk om een uitkeringsgerechtigde tijdelijk te ontheffen van de re-integratieactiviteiten. De wens is er om regionaal invulling te geven aan de wet.

##### *Handhaving m.b.t. Werkbedrijf:*

De wens is er om op regionaal niveau invulling te geven aan het Hoogwaardig Handhaven, of te wel door preventie, repressie voorkomen.

*Begeleiding bij re-integratie:*

Re-integratie zal steeds meer ingezet worden vanuit wijk- en/of gebiedsgerichte teams om mensen klaar te stellen voor werk. Dit vindt dus vooral lokaal en subregionaal plaats.

*Ondersteuning bij arbeidsinschakeling (jobcoach):*

De werkgeversdienstverlening is regionaal eenduidig, het is van belang om ook het beleid omtrent de ondersteuning en begeleiding op het werk ook uniform in te regelen.

*Flexibilisering tijdelijk en deeltijd werk:*

Op regionaal niveau willen we beleidsmatig afspraken maken om drempels weg te nemen om zo de aantrekkelijkheid van tijdelijk en deeltijd werk te vergroten. Drempels zijn bijvoorbeeld de verrekening van deeltijd inkomsten.

*Beschut werk:*

Beschut werk is voor mensen die structureel begeleiding en/of aanpassing van de werkplek nodig hebben. De toetsing van deze doelgroep ligt regionaal bij het UWV, vandaar de uitgesproken wens om op dit niveau hierbij aan te sluiten. Gemeenten bakenen via een voorhangprocedure de doelgroep voor de toetsing af. Deze afbakening kan lokaal naar behoefte worden ingevuld.

*Garantiebanen:*

De inzet op garantiebanen vraagt om een regionale invulling vanuit het Werkbedrijf. We hebben voor de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarkt regio Fryslân gekozen voor één loket voor werkgevers. Ook voor de garantiebanen geldt dat de toetsing hiervan regionaal bij het UWV ligt.

*Loonkostensubsidie:*

Dit wordt ingezet voor mensen met een arbeidsbeperking die bij een reguliere werkgever werken en die daardoor een verminderde loonwaarde hebben. De regionale inzet is van belang om toepassing bij werkgevers eenduidig aan te bieden.

*Loonwaardebepaling:*

Voor de loonwaardebepaling, die ten grondslag ligt aan de loonkostensubsidie, dient een objectief meetinstrument ontwikkeld worden die gelijk is in de regio.

*No-riskpolis:*

De no-riskpolis dekt loonschade bij ziekteverzuim van de werknemer. Werkgevers zijn vaak goed geholpen met de polis. In het eenduidige beleid richting werkgevers is ook een eenduidige no-riskpolis van belang.

*SROI:*

Ook voor SROI geldt dat werkgevers gebaat zijn bij een regionaal uniform beleid.

*Individuele inkomensvoet:*

De huidige langdurigheidstoelage wordt vervangen door een individuele inkomensvoet. Het is aan de afzonderlijk gemeenten om dit in hun armoedebeleid op te nemen.

*Eén landelijke uitkeringsnorm:*

De huidige gemeentelijke toeslagen op de bijstandsnorm verdwijnen en de bijstandsnorm wordt in de wet uniform verhoogd.

*Mogelijkheid tot verlagen:*

Gelet op de uniforme landelijke uitkeringsnorm willen wij in de regio hierbij aansluiten door ook in de mogelijkheid tot verlagen beleidsmatig samen op te trekken.

*Kostendelersnorm:*

Het uitgangspunt van deze wijziging is dat indien mensen gezamenlijk in een huis wonen, ze gezamenlijke kosten van huishouding hebben. Deze kosten zijn lager dan wanneer ze alleen zouden wonen. Deze norm is in de wet vastgelegd.

### ***Algemene uitgangspunten arbeidsmarktregio Fryslân***

Om te komen tot een goed functionerende arbeidsmarktregio Fryslân waarin de samenwerking, binnen het werkbedrijf, op een hoog niveau wordt ingezet en voortgezet hebben we een aantal algemene uitgangspunten geformuleerd.

#### *De werkgever centraal:*

Uitgangspunt voor de regionale samenwerking is dat de vraag van de werkgever centraal staat.

#### *Een inclusieve arbeidsmarkt:*

De arbeidsmarkt biedt plaats voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder een beperking: iedereen doet mee naar vermogen c.q. de loonwaarde.

#### *Een regeling voor mensen met arbeidsvermogen:*

De doelgroep van de wet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen. Voor iedereen uit deze doelgroep gaan dezelfde rechten en plichten gelden.

#### *Samen met anderen:*

De (te maken) afspraken – ook met de gemeenten – moeten vallen binnen de kaders van het Sociaal Akkoord. Met het Sociaal Akkoord is er draagvlak bij de sociale partners voor de doelstelling om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.

#### *Efficiënt en zorgvuldig:*

De gemeenten krijgen meer instrumenten tot hun beschikking. De gemeenten hebben voldoende beleidsruimte en slagkracht nodig en onnodige bureaucratie moet daarbij worden voorkomen.

Met de Participatiewet komt er 1 gebundeld budget voor de gemeenten. Het kabinet creëert een sociaal deel-fonds. Dit fonds bestaat in ieder geval uit het Participatiebudget, nieuwe modellen voor de uitvoering van de WMO en voor de uitvoering van de Jeugdwet.

#### *Realistisch en in samenhang:*

Het is effectiever om een samenhangende aanpak van de participatie binnen het sociaal domein te formuleren. Dit kunnen de gemeenten vastleggen in het periodieke plan dat in het kader van de uitvoering van de WMO wordt opgesteld. In dit plan leggen gemeenten hun beleid voor maatschappelijk ondersteuning vast. In het plan geven zij onder andere bijzondere aandacht aan een zo integraal mogelijke dienstverlening op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, publieke gezondheid, zorg, jeugdhulp, onderwijs, welzijn, wonen en werk en inkomen.

#### *Omslag in denken:*

Het (laten) participeren naar vermogen en het vormen van een integrale visie over participatie voor de verschillende beleidsterreinen in het sociaal domein zal van de gemeenten, uitvoeringsorganisaties en inwoners een omslag in de denken vragen.

### ***Uitgangspunten Werkbedrijf***

Wij willen voorkomen dat er een nieuwe, formele en kostbare organisatie ontstaat. Daarom stellen wij voor om onderstaande uitgangspunten te verkennen.

*Hoe dan wel?*

Wij pleiten voor een netwerkorganisatie waarbij we volgende uitgangspunten ten aanzien van de inhoud en uitvoering hanteren:

## doelstelling



**zo veel mogelijk vacatures voorzien!**

*De vraag van werkgevers staat voorop:*

Bij werkgeversdienstverlening staat de vraag van de werkgever voorop. Bij het vervullen van de vraag zullen we zowel mensen met als mensen zonder arbeidsbeperking verbinden met de vraag van de werkgever. Via de werkgeversdienstverlening realiseren we ook de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking en de loonkosten-subsidie die zij ontvangen. We maken niet een aparte uitvoeringsorganisatie voor de garantiebannen. Van belang hierbij is een werkzoekendenbenadering die het Werkbedrijf in staat stelt daadwerkelijk vraag en aanbod te matchen. Het kennen van werkzoekenden is cruciaal voor de aansluiting op de vraag van werkgevers. Om invloed te hebben op de vraag van werkgevers (zowel kwantiteit als kwaliteit) is kennis van werkgevers en hun markt essentieel. Gezamenlijk Social Return beleid en uitvoering wordt geïmplementeerd in 2014.

*Inclusieve samenleving, inclusieve arbeidsmarkt:*

Iedereen is werkzaam bij een reguliere werkgever (ook werk-leerplekken). We creëren geen speciale voorziening voor mensen met een arbeidsbeperking.

*Beschut werk:*

Niet iedereen kan werken in een normale werkomgeving. Voor beschut werk behouden we beschutte werkplekken. Daarbij zoeken we de verbinding met bestaande infrastructures, zowel provinciaal als juist lokaal.

*Verknoping met bestaande structuren:*

We bouwen voort op de ontwikkeling en samenwerking die is ingezet binnen de arbeidsmarktregio Fryslân en de regionale werkgeversdienstverlening.

*Samenwerking:*

De partners binnen de netwerkorganisatie zijn gelijkwaardig. De partners werken vraaggericht en samenwerkingsgericht. In de samenwerking op bestuurlijk niveau hebben gemeenten de lead. Contacten en medeverantwoordelijkheid van individuele werkgevers is hierbij cruciaal.

*Professionalisering:*

We zetten in op en investeren in het professionaliseren van onze medewerkers. We doen het zelf. Voor re-integratiebedrijven zien wij een beperkte c.q. afnemende taak.

### *Lokaal of regionaal:*

Lokaal gaan we relaties aan. Regionaal werken we samen. Kortom, lokaal waar het kan. Regionaal waar het nodig is en/of voordeel oplevert. Lokale werkgevers hebben te maken met lokale uitvoerders en bestuurders. In de arbeidsmarktregio Fryslân krijgen bestuurders in 2014 een prominente rol:

Wethouders sturen werkgeversdienstverlening door een verbinding te maken en te zijn tussen Sociale Zaken en Economische zaken: zowel op beleid, maar vooral op uitvoering (intern). Daarnaast zijn zij een verbindende schakel naar werkgevers: vanwege hun rol en netwerk én vanwege het bijzondere aanbod van de arbeidsmarktregio. Dit vergt aanwezigheid in de arbeidsmarkt en bij werkgevers. Zij zijn vaak een aanspreekpunt op het hoogste niveau bij werkgevers. Daarnaast is het aan hen om lokale en landelijke politiek te vertalen naar lokale besluitvorming en uitvoering (zoals de ‘Werkkamer’) en andersom. Lokale best practices verdienen regionaal en landelijk aandacht.

Daarnaast hebben wethouders een verbindende rol richting onderwijs versus arbeidsmarkt. Deze rol leidt tot een praktische vertaalslag op basis van zo nauwkeurig mogelijk analyses van de arbeidsmarkt. Dit zorgt voor een pro-actieve benadering richting werkgevers, onderwijs en de eigen interne organisatie en het UWV en de SW bedrijven. De overheid staat dicht bij haar burgers en stimuleert gezamenlijke verantwoordelijkheid: het beste uit jezelf halen is niet een proces van strikte regie maar een beweging van co-creatie, wederzijds respect én aanspreken op.

### ***Rol en samenwerking UWV***

In het sociaal akkoord is de afspraak gemaakt dat sociale partners en gemeenten 35 Werkbedrijven gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers of beschut werk. Gemeenten hebben de lead bij de vorming van de Werkbedrijven en werken daarbij nauw samen met sociale partners en UWV.

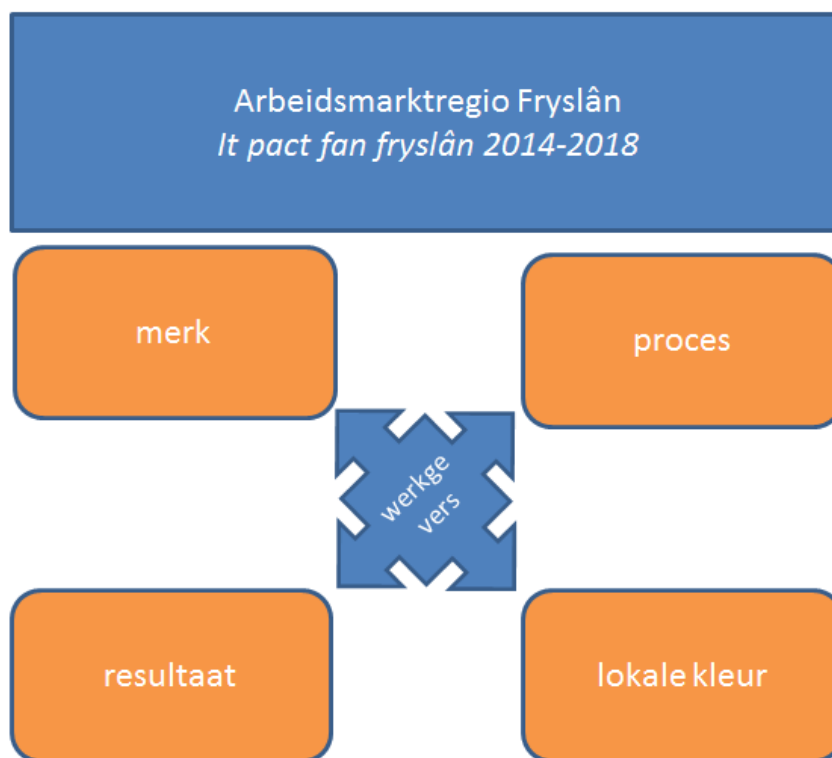
De arbeidsmarktregio Fryslân vraagt van het UWV om samenwerking en afstemming op regionaal niveau. Met haar huidige landelijke aansturing op beleid, richtlijnen en wet- en regelgeving vraagt dit om een aanpassing van de aansturing van het UWV. De regiovestigingen moeten kunnen inspringen op de regionale ontwikkelingen en samenwerking. De wens is dan ook dat het UWV voorziet in deze mogelijkheid. Het huidige beleid van het UWV is dat vestigingen landelijk aangestuurd en gecontroleerd worden op naleving van de landelijke normering. Dit in tegenstelling tot gemeenten. De WWB betreft een vangnet in het sociale domein. Natuurlijk moeten gemeenten in beginsel de wet- en regelgeving WWB naleven, echter omdat het een vangnet betreft blijft er altijd een mogelijkheid om af te wijken, maatwerk te leveren, alles onder eigen verantwoordelijkheid. Daar komt bij dat de inspanningen en beleidsvorming m.b.t. re-integratie volledig onder de verantwoordelijkheden van het college vallen, dus ook hier is maatwerk mogelijk.

Als gemeenten sorteren wij voor op de inclusieve arbeidsmarkt. Met de komst van de Participatiewet, de aanscherpingen bij de aanpalende wet- en regelgevingen (Wajong en WSW) en daarmee de opbouw van de inclusieve arbeidsmarkt, is de werkloze werknemer met een arbeidsbeperking in de toekomst een nieuwe klantgroep voor het UWV. Onze wens is dat het UWV hierin mee gaat. Het UWV lijkt op dit moment nog niet ingericht op de inclusieve arbeidsmarkt en de nieuwe definitie werkloze werknemer per 2014.

### ***Doorontwikkeling***

De arbeidsmarktregio heeft de potentie om uit te groeien tot een merk, waarin de kernwaarden betrouwbaar, kwalitatief, ambitieus en eenduidig centraal staan. Een merk zorgt voor identiteit naar de buitenwereld, maar ook naar onze binnenwereld. Een strak proces, waarin werkgevers met hun dikwijls maakbare vraag centraal staat, zorgt voor een beweging van buiten naar binnen. Het resultaat staat centraal: maximale en zo duurzaam mogelijk uitstroom naar werk. Lokale kleur betekent vooral een lokaal gezicht in een lokaal netwerk; geen lokale variant op het proces en gemaakte afspraken. De werkgever ontmoet in de vertegenwoordiger van de arbeidsmarktregio iemand die naast nieuwsgierigheid over verbeeldingskracht beschikt om gezamenlijk tot het beoogde resultaat te komen. Ook moet de verbinding in de 3 D aanpak op lokaal niveau inhoud worden gegeven.





In 2014 staat doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio hoog op de gemeenschappelijke agenda. Niet alleen de markt (geringe vraag en een toenemend aanbod) dwingt de arbeidsmarktregio tot doorontwikkeling, ook politieke en bestuurlijke besluitvorming zorgt voor een herdefinitie van taken en verantwoordelijkheden. Naast bezuinigingen en effecten van de Participatiewet speelt ook ICT een rol van betekenis, waarbij nadrukkelijk IT wordt ingezet als middel en niet als doel.

#### **Vormgeving Werkbedrijf**

1. De huidige uitvoering van de werkgeversdienstverlening is de kern van het nieuwe Werkbedrijf. Dat betekent dat alle gemeenten medewerkers inzetten voor het Werkbedrijf. Zij werken zowel regionaal als lokaal en houden daarmee verbinding met de lokale werkgevers en uitvoeringsorganisatie.
2. Vanuit het Werkbedrijf worden regionale afspraken gemaakt over alle instrumenten die ondergebracht worden in het Werkbedrijf, zoals jobcoaching, no-riskpolis, e.d.
3. Het huidige Platform Economie en Arbeidsmarkt kan uitstekend de bestuurder van het Werkbedrijf worden. Wij zien dit niet in een nieuwe formele structuur, maar wel als een platform met een eigen agenda die zich vooral zal richten op de inzet naar werkgevers. Daarbij is het van belang dat er feeling bestaat naar en met de gemeenten. Daartoe dient de samenstelling echter aangepast worden.
4. Het jaarlijkse marktbeperkingsplan bevat harde resultaatafspraken en in het bestuurlijk overleg wordt verantwoording afgelegd over deze resultaten.
5. Daarnaast is een vierjaarlijks programma Economie en Arbeidsmarkt een harde leidraad voor de partners in het Werkbedrijf. Het marktbeperkingsplan is daar een onderdeel van.
6. In het Werkbedrijf, vastgelegd in het marktbeperkingsplan en bestuurlijke afspraken worden alle landelijke afspraken die werkgevers, werknemers en rijk met elkaar maken vertaald naar concrete resultaatafspraken. Zo krijgen de sectorplannen een harde regionale component. Zo zullen tussen de 3500 en 5000 garantiebanen in Friesland gerealiseerd gaan worden tot 2026.
7. Om een start te maken met de vormgeving van het Friese Werkbedrijf wordt een werkgroep onder leiding van een procesbegeleider Werkbedrijf gevormd onder leiding van de centrumgemeente (dekking rijksmiddelen voor de regio). Deze werkgroep wordt gevuld met mensen van diverse gemeenten en het UWV en komt 1 augustus 2014 met een eerste plan.

8. Alle extra financiële rijksmiddelen voor de arbeidsmarktregio en de voorzieningen die beschikbaar komen, naast het Sociaal Deelfonds wat naar de gemeenten gaat, lopen via de gemeente Leeuwarden, als centrumgemeente. Ze worden regionaal beschikbaar gesteld. Gemeenten en UWV zetten hun eigen personeel in. Het Rijk vraagt om een verantwoording van de gemeente Leeuwarden in haar toegewezen rol als centrumgemeente voor de besteding van de middelen. Hierom moet er een goede monitoring plaatsvinden door de gemeente Leeuwarden. Deze verantwoordelijkheid voor de centrumgemeente ligt vastgelegd in de wet SUWI.
9. De wethouder van de centrumgemeente vervult daarom de rol van het bewaken van de afspraken en legt daarover bovenregionaal en landelijk verantwoording af.

### **Vervolg**

Wij willen de ingeslagen weg met de regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Fryslân graag voortzetten en willen dit doen met het commitment van de Friese bestuurders. De vragen die wij u dan ook willen voorleggen is:

1. *Bent u het eens met de voorgestelde contouren en heeft u hier nog zaken aan toe te voegen?*
2. *Kunt u instemmen met het aanstellen van een procesbegeleider en een aanjaaggroep Regionaal Werkbedrijf Fryslân? De inhoud van de opdracht voor de procesbegeleider zal vanuit de gezamenlijke gemeenten worden geformuleerd. Ons voorstel is om dit terug te laten komen in het eerstvolgende VFG pho Sociaal Domein.*

### **Ambtelijke toevoeging**

Uit het verslag van de vergadering van de portefeuillehouders van de VFG van 26 maart 2014 blijkt het volgende: Aan de VFG portefeuillehouders werk en inkomen zijn op 26 maart 2014 de vragen voorgelegd of ze het eens zijn met de ingezette regionale samenwerking en het aanstellen van een procesbegeleider regionaal Werkbedrijf en het instellen van een aanjaaggroep. Uit de discussie is naar voren gekomen dat zij hiermee instemmen. Aandachtspunten zijn dat wat lokaal kan, lokaal wordt opgepakt. Om weerstand weg te nemen bij de werkgevers, moeten ook de werkgevers worden betrokken bij de doorontwikkeling. Afsproken is dat zo snel mogelijk een opdracht geformuleerd moet worden voor de procesbegeleider Werkbedrijf. De stuurgroep bestaat uit de wethouders Rijpstra van Tytsjerksteradiel, Van der Laan uit Heerenveen, Ekhart van de centrumgemeente Leeuwarden en Bok, directeur van het UWV.

### **Bijlage 3. Re-integratie: Nieuwe inzichten**

---

Jarenlang zijn in Nederland re-integratie activiteiten uitgevoerd zonder dat duidelijk was wat de effecten daarvan waren. Pas in de afgelopen jaren krijgen we grip op re-integratie. In de afgelopen jaren zijn verschillende publicaties gepubliceerd met de bedoeling om de kennis die is opgedaan over re-integratie te delen zodat het gebruikt kan worden voor de beleidsontwikkeling en uitvoering. Hieronder gaan we nader in op een drietal publicaties.

#### **1. Ondersteuning en verdiencapaciteit**

De doelgroepen van de Participatiewet kunnen in vier groepen<sup>3</sup> worden ingedeeld.

**Groep 1** bestaat uit mensen met een negatieve productiviteit. Voor deze groep zijn de kosten hoger dan hun productiviteit. Het is de groep voor wie dagopvang/ arbeidsmatige dagbesteding geschikt is. Maatschappelijke participatie staat voorop.

**Groep 2** bestaat uit mensen met een positieve verdiencapaciteit, die lager is dan het wettelijk minimumloon. Ook na ondersteuning is de verdiencapaciteit lager dan het WML. Een werkgever moet structureel worden gecompenseerd voor een lagere productiviteit van deze werknemer.

**Groep 3** zijn mensen die zonder ondersteuning een verdiencapaciteit hebben die lager is dan het WML. Door het volgen van een opleiding of het opdoen van werkervaring kunnen zij hun inverdiencapaciteit verhogen tot het WML of hoger. Deze groep heeft geen permanente ondersteuning nodig. Een tijdelijke stimulans waarmee de verdiencapaciteit kan worden verhoogd is voldoende.

**Groep 4** bestaat uit mensen die op eigen kracht in staat zijn om het WML te verdienen. Toch kan het zijn dat dit niet lukt. Duur van de werkloosheid, gebrek aan motivatie en aan zoekactiviteiten spelen daarbij een rol. Om de verschillende groepen van elkaar te onderscheiden helpt een goede loonwaardebepaling.

#### **2. De afstand tot de arbeidsmarkt**

In 2011 is het artikel Werken naar vermogen, de invloed van gemeenten op de onderkant van de arbeidsmarkt gepubliceerd<sup>4</sup>. Daarin wordt ingegaan op de gemeentelijke doelgroepen en de afstand tot de arbeidsmarkt. De eerste vraag die bij de aanvraag om een uitkering beantwoordt moet worden is of iemand een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Twee antwoorden zijn mogelijk, namelijk ja of nee. Met de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bedoeld de afstand naar reguliere, reële en algemeen geaccepteerde arbeid. Gesubsidieerde banen vallen niet onder deze definitie.

##### **a. Geen afstand**

Wanneer mensen geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben zijn er drie mogelijkheden waarom mensen niet aan het werk zijn:

- a. Er is onvoldoende reguliere, reële en algemeen geaccepteerde werkgelegenheid.
- b. De werkzoekende is onvoldoende gemotiveerd.
- c. Vragers en aanbieders weten elkaar niet te vinden (matching of allocatieprobleem).

##### **b. Wel afstand**

Is er wel een afstand tot de arbeidsmarkt dan geldt de vervolgvraag of deze afstand te overbruggen is. Bij het niet of niet geheel te overbruggen naar reële, reguliere algemeen geaccepteerde banen, resten hooguit vormen van werken in een beschutte omgeving of een uitkering.

Bij het wel te overbruggen zijn twee posities mogelijk:

- a. Gebrek aan vaardigheden of sociaal psychologische problemen die moeten worden weggenomen.
- b. Er is sprake van onvoldoende productiviteit -> loonkostensubsidie.

#### **3. De effectiviteit van re-integratie**

Tot slot noemen we de publicatie Investeren in Participeren<sup>5</sup> die in april 2013 is uitgekomen. In deze publicatie worden onder meer de inzichten gedeeld die er zijn wat betreft de effectiviteit van re-integratie. Deze inzichten gaan over de randvoorwaarden waaraan de uitvoering van re-integratie moet voldoen om effectief te zijn.

---

<sup>3</sup> Hoe helpen we langdurig werklozen aan een baan, Inge Groot 2009

<sup>4</sup> Auteur Arjen Edzes. Artikel Werken naar vermogen. De invloed van gemeenten op de onderkant van de arbeidsmarkt. TPE digitaal 2011 jaargang 5(4) 64-81

<sup>5</sup> Investeren in Participeren, april 2013 Kennis platform Werk en inkomen

Daarnaast zijn ook een goede screening en diagnose van belang. Wat betreft de trajecten geldt een aantal principes die bijdragen aan effectiviteit. Daarbij gaat het om trajecten die kortdurend en beroepsgericht zijn en die op het juiste moment worden ingezet. Tot slot is het vakmanschap van de klantmanager van groot belang. Een effectieve manier van werken hangt samen met de vaardigheden en de competenties van de klantmanagers. Hiervoor is een landelijk programma Effectiviteit en Vakmanschap opgezet.

## **Bijlage 4. Achtergrondinformatie uit de publicatie *Investeren in participeren* 'Kennis voor de uitvoering van werk en inkomen' (Kennissplatform Werk en Inkomen, 2013)**

---

### ***I. De randvoorwaarden***

De effectiviteit van re-integratie als instrument is niet los te zien van een negental randvoorwaarden. Hieronder worden zij kort toegelicht.

#### *a. Selectiviteit en maatwerk*

De effectiviteit blijkt het grootste te zijn als de re-integratie instrumenten aansluiten op de knelpunten die de participatie belemmeren. Terughoudendheid is geboden met de inzet van re-integratie voor mensen met een relatief hoge kans om zelf een baan te vinden. In de praktijk blijkt dat het gunnen van een periode om eerst zelf werk te vinden meestal een snellere manier naar werk is.

#### *b. Vraaggericht*

Re-integratie is het meest effectief als het vraaggericht wordt ingezet met betrokkenheid van de (potentiële) werkgever. Daarvoor is kennis nodig van de competenties en vaardigheden van werkzoekenden en de (latente vraag) van werkgevers.

#### *c. Integrale aanpak*

Het komt natuurlijk voor dat mensen met een bijstandsuitkering niet alleen op het domein werk en inkomen problemen hebben maar ook op andere leefdomeinen zoals educatie, gezondheid, opvoeding. Een integrale benadering en aanpak kan de weg naar werken bevorderen en een terugval in de uitkering tegengaan.

#### *d. Doelgroepen*

Bewezen is dat het inzetten van preventieve activiteiten voor jongeren beter werken. Verder is het belangrijk is om ondanks een soms moeilijke positie geen groepen af te schrijven. Individuele arbeidsmarktkansen zijn heterogeen en de omstandigheden op de arbeidsmarkt kunnen keren.

#### *e. Samenwerking met andere partijen*

Om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt goed op elkaar aan te laten sluiten is de samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers van belang. Voorbeelden hiervan zijn BBL-trajecten, werkgeversbenadering. Een ander belangrijk aspect is de samenwerking tussen regiogemeenten. Door een breder netwerk ontstaat er meer kennis over vraag en aanbod. Dit vergroot de baankansen van met name laag- en middelbaar opgeleiden.

#### *f. Kostenbewuste inkoop*

Bij aanbesteding en inkoop van trajecten kan meer aandacht worden besteed aan de inkoop op basis van no cure, no/less pay en het afhankelijk maken van een vergoeding van bijvoorbeeld de plaatsingsduur bij een werkgever.

#### *g. Terughoudendheid met ontheffingen*

Na een jaar verwaarlozing van kennis en vaardigheden is de afstand tot de arbeidsmarkt voor laagopgeleiden zonder hulp vaak onoverbrugbaar. Het is daarom raadzaam terughoudend te zijn met ontheffingen.

#### *h. Sancties opleggen*

Veel mensen met een bijstandsuitkering hebben geen goed beeld van hun wettelijke verplichtingen die zij hebben en hun kansen op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant denken klantmanagers dat een sanctie soms kan helpen maar leggen zij die weinig op.

Een heldere formulering van het sanctiebeleid en het consequent toepassen hiervan levert een bijdrage op de effectiviteit.

#### *i. Methodisch werken en vakmanschap*

Een effectieve manier van werken hangt samen met de vaardigheden en de competenties van de klantmanagers. Hiervoor is een landelijk programma Effectiviteit en Vakmanschap opgezet.

## **2. Vormgeving screening en diagnose**

Een effectieve inzet van re-integratie staat of valt met een goede screening en diagnose. Hier kan ook een preventieve werking uitgaan. Het kan (potentiële) uitkeringsgerechtigden er toe aanzetten om sneller zelf naar werk te zoeken. De volgende lessen zijn te trekken:

- a. Investeren aan de poort verhoogt de effectiviteit van re-integratie inspanningen. Het inzetten van Work First activiteiten zorgt er voor dat een groot deel van de personen die een uitkering aanvragen er voor kiest eerst zelf werk te gaan zoeken in plaats van een uitkering aan te vragen.
- b. Een goede screening en diagnose biedt beter inzicht in de kennis en vaardigheden van bijstandsontvangers en een beter inzicht in de belemmeringen. Het gebruik van de Participatieladder is daarbij van belang.

## **3. Inzet instrumenten**

Bij de inzet van instrumenten is een aantal principes bekend die bijdragen aan de effectiviteit.

1. Zet in op kortdurende trajecten. Mensen dreigen langdurig werkloos te worden als zij gedurende een traject van langer dan één jaar niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, het zogenaamde lock-in effect.
2. Bepaal het juiste moment van interventie. Een te vroege interventie kan leiden tot onnodige kosten en een te late interventie tot langdurige werkloosheid.
3. Gebruik meerdere wervingskanalen. Werkgevers gebruiken vooral hun eigen werknemers, informele contacten, en uitzendbureaus om vacatures in te vullen. Het blijkt dat 60% van de werkzoekenden die via een uitzendbureau aan het werk zijn geholpen blijvend werk hebben.
4. School beroepsgericht en gebruik kortdurende trainingen. Een goed voorbeeld van een vraaggerichte inzet is het in overleg met een potentiële werkgever laten volgen van een duaal traject waarin leren en werken worden gecombineerd.
5. Vermijd gesubsidieerde banen. Volledig gesubsidieerde banen hebben aangetoond dat zij niet effectief zijn als opstap naar regulier werk. Personen stromen niet door maar blijven zitten in de gesubsidieerde baan omdat dit veilig is en financieel voldoende aantrekkelijk.
6. Bevorder ondernemerschap. Het besluit bijstandsverlening zelfstandigen draagt bij aan een duurzame en kosteneffectieve uitstroom uit de uitkering. Van de startende ondernemers is 42% na de eerste 12 maanden uit de uitkering en 74% na vier jaar.