



PARTICIPATIE IN DE EEMSDelta

**DE TOEKOMSTIGE UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET IN DE
GEMEENTEN DELFZIJL, APPINGEDAM EN LOPPERSUM**

Versie 7 juni 2013



GEMEENTE
LOPPERSUM



Fivelingo

Handen voor
werk



VOORWOORD

Voor u ligt de notitie 'Participatie in de Eemsdelta'.

Deze notitie is een uitwerking van de eerder vastgestelde notitie 'Doen wat Werkt!'. Die was opgesteld naar aanleiding van de wet Werken naar Vermogen. Sinds de notitie 'Doen wat werkt!' is er veel veranderd in de landelijke politiek. Het kabinet Rutte is gevallen, inmiddels is er een nieuw kabinet. De wet Werken naar Vermogen is controversieel verklaard en vervangen door de Participatiewet. De laatste verandering is de komst van het 'Sociaal akkoord' waardoor de Participatiewet naar alle waarschijnlijkheid op een aantal punten aangepast gaat worden.

De financiële situatie van de DAL gemeenten vraagt om een duurzame visie en in het algemeen is er een financiële noodzaak om elkaars krachten sterker te benutten. Ook de arbeidsmarkt vraagt daarom; één werkgeversbenadering voor alle werkgevers en werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit was één van de redenen voor de stuurgroep Transities om door te gaan op de ingeslagen weg. De stuurgroep Transities heeft opdracht gegeven een nota te ontwikkelen waarin onze visie en uitgangspunten ten aanzien van de Participatiewet geschetst worden met SMART geformuleerde doelen.

Fivelingo, ISD Noordoost, Jobber¹ en de drie gemeenten hebben samen dit document opgesteld. De visie, uitgangspunten en ook de doelstellingen worden hierdoor gedragen door alle partijen die uitvoering zullen gaan geven aan de koers die in dit document aangegeven wordt. Als er in dit document over 'wij' gesproken wordt, bedoelen we dan ook deze partijen tezamen.

Een aantal thema's binnen de Participatiewet heeft raakvlak met de andere twee decentralisaties. Om er voor te zorgen dat de ontwikkelingen van de drie decentralisaties in nauwe samenhang opgepakt gaan worden, worden er voor overkoepelende thema's, zoals 'de toegang' en 'sociale samenhang' werkgroepen geformeerd waarbij vanuit alle drie de decentralisaties één beleidsmedewerker zitting heeft. Per onderwerp kijken we welke partijen nog meer in de werkgroep behoren te zitten. Daarmee wordt voorkomen dat er vanuit verschillende decentralisaties een andere koers gevaren wordt.

¹ Een volledige beschrijving van Jobber is te vinden in de bijlage

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	4
---------------------	---

Leeswijzer	7
-------------------	---

Deel 1: Visie en uitgangspunten

Inleiding	8
1. De cijfers	13
2. Doelgroep	16
3. Doelstellingen	18
4. Dienstverlening: de uitgangspunten	20

Deel 2: Concretisering van visie en uitgangspunten

Inleiding	22
1. De wettelijke taak	22
1.1 Fivelingo	22
1.2 ISD Noordoost	22
2. Cijfers en Doelen	24
2.1 Cijfers en nader onderzoek	24
2.2 De doelen	25
2.3 Overkoepende doel voor 2020	26
3. Integrale intake	27
3.1 De aanvraag	27
3.2 De collectieve intake en workshops	27
4. Werk, werk, werk	
4.1 Werkzoekenden	30
4.2 Dienstverlening aan werkgevers	30
4.3 Dienstverlening aan SW medewerkers en kandidaten met ontwikkelperspectief 6 en 5	34
5. Maatschappelijke bijdrage	38
5.1 Beschut werken	38
5.2 Arbeidsmatige dagbesteding	39
5.3 Maatschappelijk nuttig werk	40
5.4 Uit het isolement	42

Deel 3: Wat kost het en communicatie

Bijlage 1: Vervolgstappen en planning	45
Bijlage 2: Definities	46
Bijlage 2: Participatieladder	47
Bijlage 3: Omschrijving Jobber	48

SAMENVATTING

De invoering van de Participatiewet is met het Sociaal akkoord, dat op 11 april werd gesloten, naar verwachting verschoven van 1 januari 2014 naar 1 januari 2015. Doel van de wet is dat zoveel mogelijk mensen met een beperking en met arbeidsvermogen, bij reguliere werkgevers aan de slag gaan. Voor circa 30.000 mensen is er de mogelijkheid om gebruik te maken van een beschutte werkplek.

Uit het Sociaal akkoord blijkt dat de gemeenten een totaalbudget gaan ontvangen voor de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de nieuwe doelgroep met een beperking en arbeidsvermogen (voorheen Wajong en Wsw).

Centrale vraag

De vraag die we ons een jaar geleden stelden bij de verwachte invoering van de Wet Werken naar Vermogen blijft gelden en luidt:

Hoe ziet een toekomstige effectieve en efficiënte uitvoering op het terrein van Werk & Inkomen eruit, hoe verhoudt zich dat tot de ontwikkelingen op andere maatschappelijke terreinen en welke stappen moeten we zetten om tot nieuwe vormen van uitvoering (en de benodigde organisaties) te komen?

Uitgangspunten

Bij de oplossingen die we kiezen, gaan we uit van wat we hebben vastgelegd in de Paraplunotitie sociaal vangnet. Deze toegepast op de uitvoering van de Participatiewet, geeft de volgende uitgangspunten:

- Er zijn twee doelgroepen voor onze dienstverlening: Burgers en bedrijven. Burgers ondersteunen en faciliteren we waar nodig bij het vinden en houden van werk. Bedrijven ondersteunen en faciliteren we om werkzoekenden met een beperking of een afstand tot werk, kansen te bieden.
- De dienstverlening is er op gericht om zoveel mogelijk mensen bij reguliere bedrijven aan de slag te krijgen en het arbeidsvermogen van mensen optimaal te benutten.
- Mensen die nog niet in staat zijn om in een reguliere werkomgeving actief te zijn, maar die wel de potentie hebben om daar naar toe te groeien, bieden we de mogelijkheid om werknemersvaardigheden aan te leren.
- Waar mensen zijn aangewezen op beschut werk, wordt dit zoveel mogelijk in combinatie met vormen van arbeidsmatige dagbesteding gedaan in de centrumdorpen.
- We zetten participatie-activiteiten in voor mensen met weinig groeipotentieel. Voor hen geldt dat zij via de route van welzijnsactiviteiten, vrijwilligerswerk en maatschappelijke bijdrage zich verder kunnen ontwikkelen.

- We ontwikkelen en versterken duurzame relaties in verbinding met onze partners. We stimuleren de praktische aansluitingen van onderwijs en bedrijfsleven in de regio. We benadrukken de arbeidsmarktmogelijkheden bij de opleidings- en beroepskeuze van jongeren tot 27 jaar.
- We zetten bij aanbestedingen vol in op Social Return waarbij de werkgever gefaciliteerd wordt.

Met de nieuwe uitvoering willen we bereiken dat in 2020 iedereen met een uitkering minimaal een maatschappelijke bijdrage levert. Daarvoor stellen we onszelf de volgende subdoelen:

- Bij herstel van de economie streven we in 2020 naar een reductie van het uitkeringsbestand met 25%.
- In 2020 zijn 300 mensen met een beperkte loonwaarde met ondersteuning bij een regulier bedrijf aan de slag.
- In 2020 werken er nog slechts 250 Sw-ers van de huidige populatie in de beschutte omgeving van Fivelingo. De overige Sw medewerkers zijn via begeleid werken, detachering of groepsdetachering elders aan de slag.
- Bij aanbestedingen wordt 5% gebruikt om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen in het aangenomen werk. We streven naar een invulling van SROI bij 75% van het aanbestede werk.

Hoe dit te bereiken

Een strenge selectie aan de poort en handhaving zijn belangrijke instrumenten om het aantal uitkeringen te beperken. Door het optimaal benutten van het groeipotentieel van mensen, het stimuleren van eigen kracht en eigen motivatie, zorgen we voor duurzame uitstroom.

De dienstverlening voor de toekomst zien we als volgt:

Integrale intake

We starten met het nieuwe loket voor de integrale intake. Allereerst doen we dat voor de Participatiewet, aansluitend is een opbouw met de decentralisaties AWBZ en Jeugd mogelijk. Direct na deze intake worden klanten in groepen ingedeeld en krijgen ze een op uitstroomkans toegesneden programma geboden. Alle programma's zijn gericht op uitstroom naar (begeleid) werk of het leveren van een maatschappelijke bijdrage.

Werk, werk, werk

We zetten voluit in op arbeidsbemiddeling. We zorgen dat bedrijven één contactpersoon hebben voor alle zaken die we als gemeenten kunnen regelen (vergunningen, grond, subsidies, personeel). Het EZ bureau vormt de oren en ogen van de gemeente als het gaat om bedrijven en bedrijvigheid in de regio. De arbeidsbemiddeling wordt gedaan door die mensen die hier de meeste expertise en vaardigheden voor in huis hebben: ISD voor uitkeringsgerechtigden, Fivelingo/ Jobber voor Sw-ers. Ons doel is op termijn één team van arbeidsbemiddelaars te hebben.

Daarnaast maken we steeds meer gebruik van uitzendbureaus bij de bemiddeling naar een betaalde baan. Andere instrumenten die ingezet kunnen worden om vaardigheden van mensen te versterken zijn: Leren en werken, werkervaringsplaatsen, loondispensatie of loonkostensubsidie, begeleid werken, detacheren, in beweging houden door een maatschappelijke bijdrage.

Maatschappelijke bijdrage

Mensen die binnen een jaar nog geen potentie hebben om op de reguliere arbeidsmarkt terecht te komen leveren een andere maatschappelijke bijdrage. Voor de toekomst zijn we op zoek naar nieuwe en betaalbare vormen van beschut werk, het liefst lokaal en in samenhang met de AWBZ georganiseerd. Een maatschappelijk bijdrage kan ook in de vorm van maatschappelijk nuttig werk. Voor degenen voor wie dit (nog) niet mogelijk is, is er een programma om uit het isolement te komen.

Vervolg

ISD en Fivelingo zullen bij besluitvorming in augustus, eind 2013 de business cases van de verschillende onderdelen doorrekenen. Over de invulling van het gebouw van Fivelingo en de manier waarop de toegang tot voorzieningen en inkoop geregeld gaan worden, komen wij later uitgebreider op terug.

LEESWIJZER

De nota is ingedeeld in drie delen. Het eerste deel geeft de visie en uitgangspunten weer. Daarin vindt u na een beschrijving van de stand van zaken en een aantal basiscijfers, de globale doelstellingen en de uitgangspunten. In deel twee worden deze laatste twee punten verder geconcretiseerd: de doelstellingen worden SMART geformuleerd en de uitgangspunten worden verder uitgewerkt met doorkijkjes op het gebied van: intake, werk en de maatschappelijke bijdrage. In het laatste deel wordt er een aanzet gegeven voor een antwoorden op de vragen: wat dit allemaal gaat kosten en hoe de samenhang met de andere decentralisaties wordt bewaakt.

DEEL 1: VISIE EN UITGANGSPUNTEN

Inleiding

Op 1 januari 2014 treedt naar verwachting de Participatiewet in werking. Echter het Sociaal akkoord van 11 april 2013 spreekt van 1 januari 2015. Op dit moment is nog niet helder wat de precieze consequenties van het Sociaal akkoord zijn voor de wet, maar een woordvoerder van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft al laten weten dat de P-wet, die nu bij de Raad van State ligt, op een groot aantal punten aangepast gaat worden.

In de Participatiewet wet worden de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong samengevoegd. Doel van de wet is dat zoveel mogelijk mensen die beschikken over arbeidsvermogen, bij reguliere bedrijven aan de slag gaan. Voor een aantal mensen (landelijk circa 30.000) is er de mogelijkheid om gebruik te maken van een beschutte werkplek. Hoe dat er precies uit gaat zien is nog niet duidelijk.

Uit het Sociaal akkoord blijkt dat men langs twee lijnen de uitvoering wil ontwikkelen voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

1. Via de Werkpleinen voor WW, Wwb en Niet Uitkerings Ontvangers (NUO)
2. Via de Werkbedrijven voor mensen met een beperking (nu deels Wajong) en Wsw

De partners in het Sociaal akkoord zien bij beide lijnen een grote rol voor de gemeenten, immers de financiële verantwoordelijkheid wordt bij de gemeenten neergelegd.

De sociale partners hebben zich voorgenomen om samen met de VNG binnen drie maanden het ontwerp te gaan ontwikkelen voor deze nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

De contouren van het ontwerp zijn al wel bekend:

- Circa 35 Werkpleinen waar regionale werkgevers en vakbondsbestuurders samen met de wethouders van de betrokken gemeenten een regionaal arbeidsmarktbeleid tot stand brengen dat soelaas biedt voor een verknoping tussen landelijke sectorale afspraken en regionale uitvoering.
- Gemeenten hebben de lead bij de werkbedrijven die met een commerciële inslag worden geleid. Werkgevers, werknemers en regionale bestuurders dragen een gedeelde verantwoordelijkheid om iedereen aan het werk te helpen.
- Bij de arbeidsbemiddeling is publiek - private samenwerking uitgangspunt.

- Er komen zo'n 35 Werkbedrijven, met tripartiete aansturing, die verantwoordelijk worden voor het aan het werk helpen van degenen met een beperking en arbeidsvermogen die loon of een uitkering ontvangen. Hoe dit tot stand moet komen is niet bekend.
- Bij deze Werkbedrijven worden regionale ondernemingen/ondernemers en wethouders bestuurlijk verantwoordelijk.

Daarnaast weten we uit het Sociaal akkoord dat gemeenten een totaal-budget gaan ontvangen vanuit de Rijksoverheid voor de uitvoering van Wwb, Wsw en de nieuwe doelgroep met een beperking en arbeidsvermogen (voorheen Wajong en Wsw). Uit dit budget dragen gemeenten hun aandeel in de Werkbedrijven bij.

Wat, zoals het nu lijkt, niet veranderd is, is de toon en visie zoals die ook in de Participatiewet klinken.

De Sociale Werkvoorziening dient te worden afgebouwd en mensen met een beperking moeten zoveel mogelijk regulier aan de slag. Daartoe worden de werkbedrijven ingericht met dezelfde opdracht als in de Participatiewet. Er is uiteindelijk plaats voor 30.000 mensen in een beschutte omgeving.

Voor de Wajong geldt hetzelfde: Ook hier wordt de instroom sterk teruggebracht. Alleen degenen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, worden nog in de Wajong toegelaten. Daarnaast vermeldt het nieuwe akkoord een herkeuring voor alle Wajongers, eens in de vijf jaar. Het is afwachten of dit tot uitstroom uit de Wajong gaat leiden. De beperking van instroom in SW en Wajong geeft automatisch een groter aantal aanvragen bij het loket van de Participatiewet. Oftewel, meer mensen met een beperking gaan een beroep doen op een regeling die vergelijkbaar is met de huidige Wet werk en bijstand: De Participatiewet. Aan deze nieuwe wet worden - ook volgens het Sociaal akkoord - drie instrumenten toegevoegd:

Prestatieafspraken op de korte termijn in plaats van het 5% quotum

- Het voorgesteld quotum voor bedrijven is in het Sociaal akkoord vervangen door een prestatieafpraak tussen de partners, waarbij het quotum alsnog ingevoerd zou kunnen worden als de afspraken niet worden nagekomen.
- Deze landelijke prestatieafspraken zijn al vanaf 2014 in cijfers benoemd: 2.500 jongeren worden er geplaatst in 2014. In 2015 gaan de afspraken officieel in en worden er 5.000 jongeren aan werk geholpen. Dit aantal wordt stapsgewijs uitgebreid naar 10.000 structureel in 2020 én oplopend naar 100.000 in 2025.
- Uit onderzoek bij de Kamer van Koophandel blijkt dat onze regio ongeveer 50 bedrijven met een personeelsaantal van 25 of meer gevestigd zijn. En dat in de quotumregeling hier maximaal 130 kandidaten geplaatst hadden kunnen worden. Het absorptievermogen van deze regio is gering. Kortom in onze regio moeten we het toch hebben van de bedrijven die bereid zijn samen met

ons naar mogelijkheden voor onze klanten - al dan niet met een beperking - te zoeken. Of over de grenzen van onze regio te kijken naar mogelijkheden voor werk voor onze mensen.

Loonkostensubsidie

Gemeenten krijgen de beschikking over het instrument loonkostensubsidie. Hiermee krijgen werkgevers de mogelijkheid om werknemers met een loonwaarde onder de 100% van het Wettelijk Minimum Loon (WML), naar hun werkelijke loonwaarde te betalen. Gemeenten bieden eventueel een aanvullende uitkering.

Beschut werken

Gemeenten - samen met regionale werkgevers - krijgen de mogelijkheid om (een beperkt aantal) werkzoekenden die zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving, een beschutte werkplek te bieden in het (nieuwe regionale) werkbedrijf of door middel van dat werkbedrijf. De gemeenten krijgen hiervoor een begeleidingsvergoeding en een bedrag voor loonaanvulling. Op dit punt was in de oude wet en is in het nieuwe Sociaal akkoord nog veel onduidelijkheid. Met name over de nieuwe organisatievorm en hoe de eigen regio van de arbeidsgehandicapten benut gaat worden.

In onderstaand schema is te zien dat de Wajong voor de groep volledig duurzaam arbeidsongeschikte jongeren blijft bestaan. Jongeren die niet volledig arbeidsongeschikt zijn vallen onder de nieuwe wetgeving, gericht op werken met een functiebeperking.



Naast de Participatiewet krijgen de gemeenten ook te maken met de decentralisatie van de Awbz (begeleiding) en de Jeugdzorg (wellicht wordt deze decentralisatie ook uitgesteld). De decentralisaties geven de gemeente meer ruimte om ondersteuning van burgers integraler aan te pakken. Wel moet dit gebeuren met fors minder middelen: de decentralisatie van de Awbz gaat gepaard met een bezuiniging van 25% op het totale budget, bij de Jeugdzorg

² We gaan uit bij de afbouw van Oud SW tot 2060 van 45 jaar werken op 20 jarige leeftijd

gaat het om een bezuiniging van circa 15%. Op het participatiebudget vindt ook een forse bezuiniging plaats: 25% op re-integratiemiddelen en een efficiencykorting op de Wsw die oploopt tot € 3.200³ per SE.

Dat betekent dat we grotendeels terug zijn bij de vraag die we ons een jaar geleden hebben gesteld bij de verwachte invoering van de Wet werken naar vermogen:

Hoe ziet een toekomstige effectieve en efficiënte uitvoering op het terrein van Werk en Inkomen er uit, hoe verhoudt zich dat tot de ontwikkelingen op andere maatschappelijke terreinen en welke stappen moeten we zetten om tot nieuwe vormen van uitvoering (en de benodigde organisaties) te komen?

We hebben aangegeven dat we bij de oplossing die we kiezen, uitgaan van wat we hebben vastgelegd in de Paraplunotitie sociaal vangnet:

Uitgangspunten van ons beleid

Iedereen doet mee
Iedereen draagt naar vermogen bij
De burger staat centraal
De burger is zoveel mogelijk de stuurman over zijn eigen leven

Uitgangspunten bij ons werk

Onze ondersteuning is gericht op het vergroten van zelfstandigheid
We bieden een vangnet als mensen zelf hun problemen niet op kunnen lossen
We sluiten aan bij elkaars aanpak en zijn transparant in onze werkwijze
We werken aan een goede informatie- en adviesfunctie
We werken met werkgevers aan een omgeving die onze burgers (arbeids-) kansen biedt

Uitgangspunten bij onze rol

Wij voeren regie vanuit partnerschap en inhoud (dialoog)
Wij stimuleren de burger om zelf de regie te nemen (dialoog)
Wij stimuleren de versterking van de burgermaatschappij om dat mogelijk te maken

Ondanks alle onzekerheden willen we in deze notitie een eerste schets geven van de manier waarop we tot een nieuwe uitvoering gaan komen. Deel één start met een weergave van omvang en aard van de potentiële doelgroep en de doelen die we willen behalen. Vervolgens geven we aan welke uitgangspunten we hanteren bij de dienstverlening die we bieden om die doelen te behalen. In deel twee worden visie en uitgangspunten geconcretiseerd. In deel drie geven we een

³ Uitgaande van een bedrag van € 25.900 in 2013 naar 22.700 in 2020

vooruitblik op de kosten, communicatie en geven we aan welke stappen we in de komende periode gezamenlijk zetten om tot een nieuwe dienstverlening te komen.

1. DE CIJFERS

De Participatiewet heeft betrekking op personen die vallen onder de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en de Wajong. Het aantal mensen in ons werkgebied (DAL) dat nu gebruik maakt van deze voorzieningen ligt rond de 2600:

	Wwb	Wsw	WL	Wajong
Delfzijl	761	250	44	360
Appingedam	329	218	39	300
Loppersum	168	59	6	160
Totaal	1258	527	89	820

De huidige Wajongers vallen niet onder de Participatiewet. Zij ontvangen ondersteuning van UWV. Nieuwe instroom vindt echter nauwelijks meer plaats. Dat betekent dat de doelgroep van de Participatiewet de komende jaren wordt uitgebreid met mensen die nu nog in de Wajong stromen. Voor de drie gemeenten ging dat in 2011 om 55 personen. Het gaat dus om een beperkte groep die echter vaak wel langduriger ondersteuning nodig heeft. De Wsw'ers vallen wel onder de Participatiewet, met dien verstande dat zij bestaande rechten behouden. Huidige Wsw'ers mogen vrijwillig overstappen (Sociaal akkoord) naar de nieuwe regeling Werkbedrijven. Het streven is om grotere groepen bij reguliere bedrijven aan het werk te krijgen.

Wsw	Aantal
Dienstbetrekking Wsw (intern)	334
Werkzaam op locatie	144
Detachering (structureel)	49
Begeleid Werken	26
Totaal	552

Het aantal Wsw'ers neemt de komende jaren af op basis van natuurlijk verloop. Dat ziet er naar verwachting als volgt uit:

jaar	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal aantal SW	552	550	522	496	470	443	418	393
Intern	334	324	310	297	284	270	258	245

Op den duur moet de groep mensen die gebruik kan maken van beschut werken teruggebracht worden naar zo'n 200 mensen (een derde van de huidige populatie). De sociale partners stellen voor dat UWV (dat in het Sociaal akkoord samengaat met het CIZ) de nieuwe landelijke instantie wordt die verantwoordelijk is voor de keuring, de vaststelling van de mate van arbeidsgeschiktheid en van de mate van de benodigde extra ondersteuning/zorg voor mensen met een potentiële beperking.

Niveau

Doordat mensen uit verschillende regelingen integraal opgepakt worden is het interessant om te bezien of deze mensen vergelijkbare productiecapaciteit hebben. TNO heeft daar onderzoek naar gedaan⁴.

Om een beeld te krijgen van het niveau van functioneren is gekeken naar basis-werknemerscompetenties (zoals gevoel voor arbeidsverhoudingen, zelfstandigheid en productiviteit).

Zowel de competenties als de benodigde werkaanpassingen vormen daarmee dus de basis voor de uiteindelijke conclusie over het functioneren. Een medewerker die hoog op de competenties scoort, maar dat alleen kan bereiken door zeer grote werkaanpassingen, functioneert immers op een lager niveau dan een medewerker die deze werkaanpassing niet nodig heeft.

Type regeling	Gemiddeld functioneren	Minimum-maximum
WWB	60,1%	0-100
Wajong	51,2%	
Wsw	58%	0-100
Overig	60,6%	0-100

Gemiddeld functioneren de medewerkers op een niveau van 58,9%. Gezien de geleverde arbeidsprestatie zou een gemiddelde loonkostensubsidie van 41,1% dan reëel zijn. Wel is er een grote spreiding in het functioneren te zien.

Opvallend is dat het functioneren in de Wsw en Wwb vergelijkbaar is, maar dat medewerkers in de Wajong duidelijk op een lager niveau functioneren.

⁴ Landelijk onderzoek bij 11.500 personen

Participatieladder

De huidige Wwb'ers vallen onder de Participatiewet per 1 januari 2015. De mogelijkheden van deze groep worden in kaart gebracht met behulp van de participatieladder⁵. Aan de hand daarvan hebben we een beeld van de huidige situatie van de betrokken personen en van hun mogelijkheden om stappen op de ladder te zetten (groeipotentieel). In de onderstaande tabel geven we horizontaal aan op welke laddertrede men zich nu bevindt. Verticaal staat tot welke laddertrede mensen naar ons idee kunnen groeien. Hieruit wordt duidelijk dat 40% van de huidige Wwb'ers in staat moet zijn om de stap te maken naar de reguliere arbeidsmarkt (treden 5 en 6). Daarbij zal een aanzienlijk deel (60%) overigens aangewezen zijn op (duurzame vormen van) ondersteuning (doeltrede 5).

Doel-trede (tot waar men kan groeien)	Huidige trede							
		1	2	3	4	5	6	Totaal (termijn)
	6	2	100	39	23	81	2	247
	5	8	112	52	66	103	2	343
	4	1	93	74	213	2		383
	3	18	120	126	5			269
	2	30	176	5				211
	1	27						27
	Totaal (nu)	86	601	296	307	186	4	1480*

- bovenstaande tabel omvat Wwb-ers, hun partners én niet-uitkeringsontvangers (nuo)

⁵ Zie bijlage 1 voor de beschrijving van de ladder en de verschillende tredes.

2. DOELGROEP

De nieuwe Participatiewet brengt met zich mee dat er:

- Vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de sociale werkvoorziening.
- Nog een kleine groep is die gebruik kan maken van het instrument beschut werken (landelijk gaat het om 30.000 plekken). De exacte vormgeving is nog niet helder. Wel weten we dat de gemeente zelf beleidsruimte heeft om te bepalen of en hoe zij beschut werk in gaat zetten.
- Om dit te financieren komt er een begeleidingsvergoeding in het Participatiebudget (€5.500) en een bedrag als loonaanvulling in het I-budget⁶.
- Vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de Wajong (met uitzondering van de groep volledig en duurzaam arbeidsongeschikten)

Dat betekent dat de doelgroep van de Participatiewet bestaat uit de huidige Wwb doelgroep, aangevuld met mensen die wel over arbeidsvermogen beschikken, maar waarbij sprake is van een beperking. Voor ISD en Fivelingo bestaat er daardoor straks geen afzonderlijke doelgroep meer. Iedereen doorloopt straks hetzelfde proces en kan gebruik maken van dezelfde dienstverlening. Waarbij het Sociale Akkoord uitgaat van een nieuwe arbeidsmarktstructuur met in de uitvoering Werkpleinen voor de Wwb, WW en Nuo-ers. Voor de populatie SW en Wajong worden er naar analogie van de arbeidsmarktregio's, 35 werkbedrijven ingericht. Onduidelijk is nog op dit moment of een structuur zoals Werk in Zicht⁷ voor het Werkbedrijf opportuun is en of dit conform gedachten Sociaal akkoord is.

Zoals we al hebben aangegeven, willen we niet alleen naar de regelgeving kijken, maar vooral naar de dienstverlening die de burger in staat stelt om actief te worden of te blijven. Dat betekent dat we ook kijken naar de (samenhang met) diensten die voortkomen uit andere wetten en regelingen. Het gaat daarbij om:

De decentralisatie van de Awbz

⁶ Het lijkt erop dat het Rijk er hierbij van uit gaat dat deze groep ook een zekere mate van verdien capaciteit heeft.

⁷ Werk in Zicht is een structuur waarbij alle gemeenten in de arbeidsmarktregio gezamenlijk samenwerken om arbeidsmarktprojecten uit te voeren, met de mogelijkheid tot coleur locale voor elke subregio. De arbeidsmarktregio Groningen kent vier subregio's.

Als gemeenten zijn we straks verantwoordelijk voor verschillende vormen van (bij voorkeur arbeidsmatige) dagbesteding. De grens tussen deze vorm van begeleiding en beschut werken is niet exact te trekken. Dat betekent dat we deze vorm van ondersteuning nadrukkelijk moeten betrekken bij de vaststelling van de dienstverlening en de wijze van uitvoering. Daarbij willen we de werkwijze hanteren die we in het project Veerkracht hebben benoemd. Dus samenwerking met burgers en instellingen en gericht op het bevorderen van de eigen kracht.

Andere vormen van maatschappelijke ondersteuning, zoals het welzijnsbeleid

Waar mensen niet in staat zijn om actief te worden op de arbeidsmarkt, kunnen we van hen verlangen dat zij zich op een andere manier inzetten voor de samenleving (bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk). Ook kunnen we mensen die dat nodig hebben, ondersteuning bieden bij andere vormen van maatschappelijke deelname. En een maatschappelijke bijdrage vragen van een ieder die een uitkering ontvangt.

Onderwijs en educatie

Als gemeente zijn we deels verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning bij de bestrijding van laaggeletterdheid (en computeronwetendheid). Daarnaast is het van groot belang om te blijven zorgen voor het beperken van vroegtijdig schoolverlaten en het leggen van verbindingen tussen opleidingen en bedrijfsleven.

Inburgering

Als gemeente zijn we deels verantwoordelijk voor het inburgeren van onze nieuwe Nederlanders.

3. DOELSTELLINGEN

Doelgroepen veranderen, wettelijke kaders veranderen en budgetten worden aangepast. Dat betekent dat we de doelen die we willen behalen ook moeten aanpassen. Wat ons betreft willen we tussen nu en 2020 de volgende doelen realiseren:

Voorkomen van instroom in de Participatiewet

We zorgen ervoor dat zo weinig mogelijk mensen een beroep doen op een uitkering en ondersteuning. Dat kunnen we op verschillende manieren doen:

- Het voorkomen van vroegtijdige schooluitval
- Het leveren van een bijdrage aan de verhoging van werkgelegenheid en de match tussen aanbieders en vragers op de arbeidsmarkt
- Het verhogen van de regionale arbeidsparticipatie

Verlagen van het Participatiewet-volume (in aantallen en in budget)

We zorgen ervoor dat het aantal mensen dat een beroep doet op een vorm van bijstand in de komende jaren zo laag mogelijk is. Dat betekent dat we:

- De uitstroom gaan optimaliseren (dat houdt in dat we het groeipotentieel van mensen optimaal willen benutten: Degenen die kunnen uitstromen, moeten uitstromen). Daarbij wordt ook gekeken naar mogelijkheden buiten de directe omgeving, de zgn. regio-overstijgende arbeidsmobiliteit!
- Mensen met een beperkte loonwaarde met ondersteuning bij reguliere bedrijven aan de slag krijgen, zodat zij minimaal afhankelijk zijn van (financiële) ondersteuning van de gemeente. We gaan bedrijven faciliteren bij het realiseren van hun maatschappelijke opgave (in de vorm van het aangaan van sociale joint ventures, om in verbinding met elkaar de opgave van prestatieafspraken te realiseren).

Verhogen van het aantal Wsw'ers bij reguliere bedrijven

We willen ervoor zorgen dat de huidige Wsw'ers zoveel mogelijk bij reguliere bedrijven aan de slag gaan. Over 8 jaar willen we nog slechts 250 Wsw'ers aan de slag hebben binnen onze eigen infrastructuur. De overige Wsw'ers zijn via detachering of begeleid werken aan het werk bij reguliere bedrijven. We werken mee aan de vorming van het Werkbedrijf in 2016 - maar zetten onderweg al stappen, omdat we het ons niet kunnen veroorloven te wachten tot alles duidelijk is. De maatschappelijke kosten zijn daarvoor te hoog. Tijdens de verbouwing blijft de winkel gewoon open.

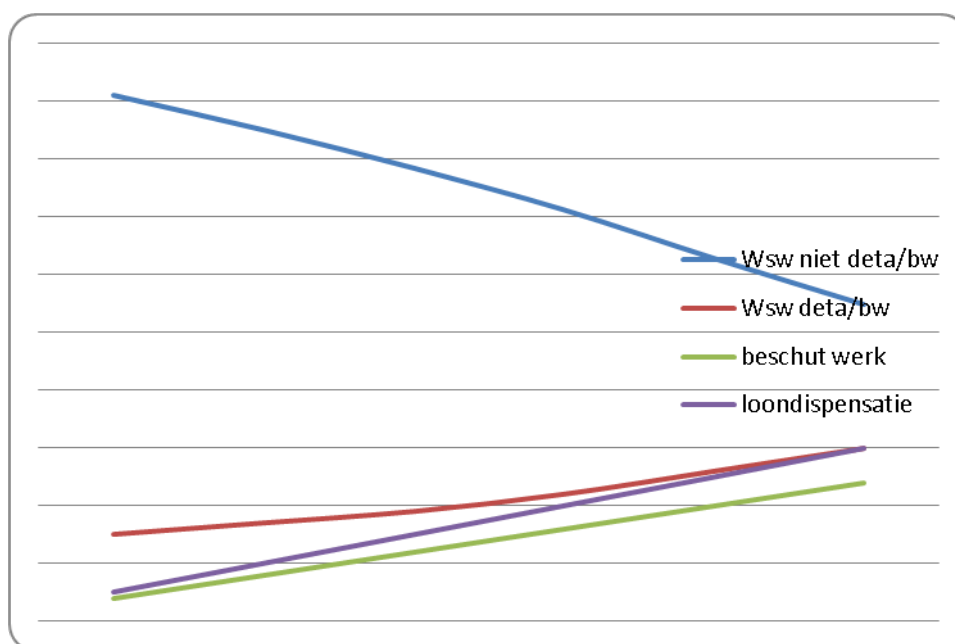
Bieden van beschut werk en dagbesteding

In 2020 beschikken we over een infrastructuur waarbinnen we beschut werk aan 250 personen kunnen bieden. We proberen binnen de arbeidsmarktregio de koppeling te maken met inwoners en of klanten die een dagbestedingstraject volgen, om zo optimale synergie te bewerkstelligen. We doen dat zoveel mogelijk binnen hun eigen woon- en leefomgeving.

Samengevat

De ontwikkelingen zien er dan als volgt uit (definitieve aantallen moeten nog worden vastgesteld): Een geleidelijke daling van het aantal Wsw'ers (met daarbinnen een verschuiving naar Wsw'ers die bij reguliere bedrijven werken), een opbouw van beschut werk en een opbouw van het instrument loondispensatie (op basis van de onderverdeling uit het Sociaal akkoord).

Ter illustratie



4. DIENSTVERLENING : DE UITGANGSPUNTEN

Hoe moet die dienstverlening er dan uitzien?

We hanteren de volgende uitgangspunten:

- Er zijn twee doelgroepen voor onze dienstverlening: burgers en bedrijven. De dienstverlening voor burgers bestaat uit ondersteuning van degenen die zich niet zelf kunnen redden bij het vinden en houden van werk. De dienstverlening voor bedrijven bestaat uit ondersteuning en facilitering die hen in staat stelt werkzoekenden met een beperking of een afstand tot werk kansen te bieden. Ofwel: die hen in staat stelt om aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te kunnen voldoen. Afspraak Sociaal akkoord april 2013 landelijk : 2500 in 2014 en 5000 in 2015. Opbouwend tot 100.000 in 2020.
- De dienstverlening is erop gericht om zoveel mogelijk mensen bij reguliere bedrijven aan de slag te krijgen en het arbeidsvermogen van mensen optimaal te benutten.
- Mensen die nog niet in staat zijn om in een reguliere werkomgeving actief te zijn, maar die wel de potentie hebben om daar naar toe te groeien, bieden we de mogelijkheid om werknemersvaardigheden aan te leren (of bij tijdelijke terugval: te onderhouden) waarbij altijd eerst gekeken wordt naar de mogelijkheden van loonvormende arbeid.
- Waar mensen zijn aangewezen op beschut werk, wordt dit zoveel mogelijk in combinatie met vormen van arbeidsmatige dagbesteding uitgevoerd in de hoofddorpen (in het kader van het leefbaarheidsplan één dorp, één dak). Zo investeren we met elkaar in de leefbaarheid in de dorpen en houden we deze dorpen vitaal. Bijkomend voordeel is dat deze werkwijze positief uitpakt voor (vaak hoge) vervoerskosten.
- We zetten participatie activiteiten in voor mensen met weinig groeipotentieel. (de groepen mensen waarbij door de participatieladder is vastgesteld dat er geen mogelijkheden zijn te ontwikkelen naar regulier werk: 1.2-2.2, 1.3-3.3, 1.4-4.4 op deze participatieladder) en waarbij door UWV-SMZ is vastgesteld dat er minder dan 40% belastbaarheid is voor werk. Voor hen geldt dat zij via de route van welzijnsactiviteiten, vrijwilligerswerk en maatschappelijke bijdrage zich verder kunnen ontwikkelen, zodat eigen kracht en eigen kracht van de omgeving wordt aangesproken.
- We ontwikkelen en versterken duurzame relaties in verbinding met onze partners. We stimuleren de praktische aansluitingen van onderwijs en bedrijfsleven in de regio. We benadrukken de arbeidsmarktmogelijkheden bij de opleidings- en beroepskeuze van jongeren tot 27 jaar.

- We zetten vol in op Social Return waarbij de werkgever gefaciliteerd wordt bij dit proces. Dat doen we door het ontwikkelen van een waaier aan Social Return-mogelijkheden waaruit een ondernemer bij het invullen van deze paragraaf, in afstemming met ons kan kiezen. Ook worden er uitvoeringsregels voor SROI opgesteld, om een betere uitvoering te kunnen geven aan het huidige inkoop- en aanbestedingsbeleid waar Social Return een onderdeel van is. Zo zorgen we voor maximaal maatschappelijk rendement.

DEEL 2: CONCRETISERING VISIE EN UITGANGSPUNTEN

Inleiding

De Stuurgroep drie decentralisaties heeft in haar vergadering van 4 maart 2013 de uitgangspunten voor dienstverlening, zoals hiervoor vermeld, onderschreven. Wat betreft de arbeidsmatige dagbesteding vraagt zij een afstemming met de werkgroep AWBZ. En tegelijk pleit de stuurgroep voor een concretere uitwerking van de uitgangspunten. Graag ziet zij meetbare doelen daaraan gekoppeld.

In een gezamenlijke bespreking tussen Fivelingo/Jobber⁸, ISD Noordoost en hoofden en beleid van gemeenten is een concrete opzet geformuleerd. Het Sociaal akkoord van april 2013 geeft echter weer een andere wending aan de Participatiewet. We wachten nu de behandeling in Eerste en Tweede Kamer af. Toch menen we een concretisering van de uitgangspunten te kunnen formuleren.

1 De wettelijke taak

Naast alle vernieuwingen blijft de wettelijk uit te voeren taak van beide organisaties van belang.

1. Fivelingo

- Werkgeverschap voor de SW medewerkers die in dienst zijn tot aan hun uitstroom.
- Werk met toegevoegde waarde organiseren voor in dienst zijnde medewerkers.
- Organiseren detacheren en begeleid werken voor in dienst zijnde medewerkers in het kader van mens ontwikkeling. En doorstroom naar reguliere arbeid waar mogelijk.
- Opnemen van kandidaten die geplaatst zijn op de wachtlijst SW, als de financiering (aantal SE's) het toelaat tot 1-1-2015.

De WSW is op dit moment het sluitstuk van het wettelijk arbeidsmarkt instrumentarium. Als werken met behulp van de Wsw niet lukt, dan ligt dagbesteding voor de hand.

2. ISD Noordoost

- Rechtmatig verstrekken van een Wwb, Ioaw, Ioaz of Bbz uitkering, aan diegene die op de betreffende regeling een beroep doet.
- Handhaven van de rechtmatigheid.

⁸ Een volledige beschrijving van Jobber is te vinden in de bijlage

- Educatie en Inburgering – geïntegreerd binnen de overige regelingen - organiseren voor burgers met een laag inkomen.
- Begeleiden naar werk van klanten, om betaalbaarheid Wwb e.d. mogelijk te houden.
- Tot 27 jaar burgers/ klanten wijzen op de mogelijkheden van scholing / werk.

Onafhankelijk van de organisatievorm blijven de gemeenten - op basis van de huidige wetgeving - verantwoordelijk om bovengenoemde taken uit te voeren.

2 De cijfers en doelen

2.1. Cijfers en nader onderzoek

De cijfers in deel 1 zijn geactualiseerd per 1 april 2013.

Daarnaast willen we graag aansluiten bij het onderzoek dat de drie gemeenten gaan doen naar de cijfers van de aantallen in alle doelgroepen en de overlappings daartussen rond alle drie decentralisaties. We leveren onze cijfers daarvoor aan.

- Hoeveel mensen / gezinnen maken nu gebruik van welke regelingen.
- Hoeveel gezinnen / burgers wonen er in de drie gemeenten.
- Hoeveel geld is er straks voor de verschillende regelingen.

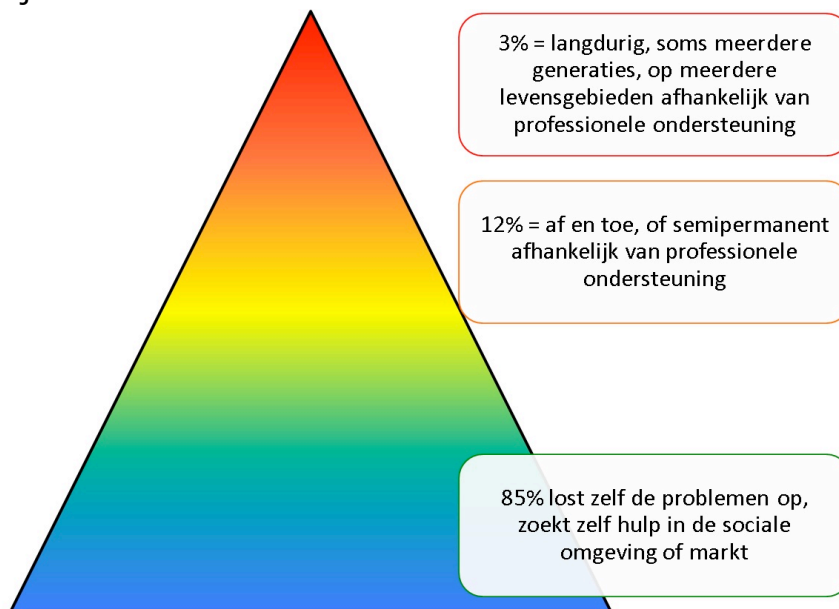
De opbrengst van het onderzoek naar de feitelijke gegevens kan dan bijdragen aan het beantwoorden van vragen als:

Wat moet er minimaal georganiseerd / aangeboden worden door de gemeente. En hoe moet dit organisatorisch vorm krijgen.

De gemeente versterkt de 0e lijn (= eigen kracht burgers)

Versterkt en faciliteert de 1e lijn, de frontlijn organisaties

En vlecht de 2e lijn organisaties praktisch en optimaal in, ter versterking van de 1e lijn.



Hoe dit organisatorisch vorm moet krijgen zal een jarenlang proces worden van opdoen van praktische ervaring met wat werkt, wat geeft de beste resultaten en een langzaam samengaan van organisaties. Coöperatieve samenwerkingsvormen zijn wellicht een mooie opstap naar eenwording van organisaties. In de DAL

gemeenten is een stevige basis gelegd met de visie uit 'Achter het stuur, achter de stuurman' en het Woon - en Leefbaarheidsplan.

2.2 De doelen

Jaarlijks formuleren ISD Noordoost en Fivelingo hun doelstellingen voor het komende jaar. Anno 2013 leven we in een economische crisis en een tijd van recessie. Kernbegrip en belangrijk doel in een dergelijke periode is dan 'mensen in beweging houden', zodat ze arbeidsfit zijn zodra de economie aantrekt.

Binnen deze context streven we naar een zo laag mogelijk volume in de Participatiewet. Voor 2014: 1350 huishoudens of uitkeringsdossiers, waarvan 150 jonger dan 27 jaar.

Bij herstel van de economie, streven we in 2020 naar een reductie van het bestand met 25% met als peildatum 2013. Dit doen we door:

- Streng aan de Poort te zijn en te handhaven.
- Het groeipotentieel van mensen optimaal te ondersteunen en te faciliteren. Eigen kracht en eigen motivatie zijn de basis van duurzame uitstroom.
- Direct na de integrale intake de klanten in groepen in te delen en een op uitstroomkansen toegesneden programma aan te bieden, waarbij eigen kracht optimaal benut wordt. Alle programma's zijn gericht op uitstroom naar werk, werken naar vermogen of leveren van een maatschappelijke bijdrage.
- Mensen direct bemiddelen naar werk, samen met uitzendbureaus.
- Degenen die binnen 8 weken geen eigen maatschappelijke tegenwaarde organiseren, bieden wij de keuze uit drie mogelijkheden en vervolgens de plicht deze maatschappelijke bijdrage te leveren in ruil voor de uitkering. Ook dan blijven we steeds oog houden voor de uitstroom naar het reguliere bedrijfsleven. De maatschappelijke bijdrage mag niet concurrerend zijn met de reguliere markt.

Zoveel mogelijk mensen met een beperkte loonwaarde gaan - met ondersteuning - bij een regulier bedrijf aan de slag. Volgens het Sociaal akkoord april 2013 gebeurt dit met een loonkostensubsidie.

Doel is dat in het jaar 2020, 300 mensen met een beperkte loonwaarde aan de slag zijn in het reguliere bedrijfsleven in de drie gemeenten (DAL).

In 2020 werken er nog slechts 250 SW'ers van de huidige populatie in de beschutte omgeving van Fivelingo. De overige SW medewerkers zijn via begeleid werken, detachering of groepsdetachering elders aan de slag.

We geven samen met bedrijven invulling geven aan SROI, Social Return on Investment. Dat betekent dat bij aanbestedingen door de overheid, bijvoorbeeld voor infrastructurele werkzaamheden of bouw, een deel van de aanneemsom -

veelal 5%- gebruikt wordt om mensen aan de rand van de samenleving actief deel te laten nemen aan de maatschappij, bij voorkeur door een leerwerkbaan in het aangenomen werk. Samen met bedrijven geven we de waaier aan producten binnen de SROI vorm, zodat ieder bedrijf - voor de 5% van de aanneemsom- een bijdrage kan leveren die past bij zijn of haar bedrijf, gekozen uit de waaier van producten.

We streven naar een invulling van SROI bij 75% van het aanbestede werk.

We voorkomen de instroom in de Participatiewet door goede samenwerking met het Onderwijs.

We blijven doorwerken aan het voorkomen van voortijdige schooluitval, samen met RMC en leerplicht.

Voor jongeren tot 27 jaar streven we zoveel mogelijk naar het behalen van een startkwalificatie. In de richting waarin de arbeidsmarkt mogelijkheden biedt. De samenwerking met Noorderpoort in deze wordt voortgezet. BBL leerlingen die dreigen zonder leerplek of stageplek te komen, worden zowel door de school als door Werkplein actief ondersteund bij het zoeken naar een geschikte plek.

Jongeren in de uitkering worden pas na een leerbaarheidsbepaling én advies over de te kiezen richting - op Werkplein door Noorderpoort -, doorverwezen naar de school voor een opleiding. Zodat leerlingen die niet kunnen leren, op tijd een andere weg wordt geboden en niet een volgende teleurstelling opdoen.

Voor Praktijk onderwijs en Renn4 scholen wordt de zogenoemde (net)Werkschool in gezamenlijkheid ontwikkeld. In een gezamenlijk netwerk met ouders, school, leerling en MEE, werken RMC, UWV, SW en Werkplein aan het verwerven van een geschikte praktijkplek voor de jongere, nu de weg naar Wajong en SW wordt afgesloten. Doordat UWV conform het Sociaal akkoord, de jongere al keurt tijdens de schoolloopbaan, zijn we in staat vroegtijdig en preventief acties in te zetten om deze groep op de arbeidsmarkt te laten starten.

2.3. Overkoepelend doel voor 2020:

Iedereen met een uitkering is aan de slag. Aan het werk, bezig met scholing of training voor werk, een beschutte werkplek, arbeidsmatige dagbesteding, participatieactiviteiten, of een maatschappelijke bijdrage.

NB: Opgemerkt moet worden dat er altijd sprake zal zijn van frictie in de getallen: Klanten die net zijn binnengestroomd, of ze zijn nog net niet uitgestroomd. Daarnaast is er altijd sprake van ernstige ziektes, opnames of detentie. Kortom een 100% score is niet mogelijk, 80% lijkt haalbaar.

3 De integrale Intake

Inleiding

Op 1 januari 2014 starten we met het nieuwe loket voor de integrale Intake. (Door het sociale akkoord kan uitstel naar 1 januari 2015 plaatsvinden). Allereerst doen we dat voor de Participatiewet. En aansluitend kan een opbouw voor alle decentralisaties mogelijk zijn. In het Sociaal akkoord april 2013 wordt een fusie van UWV en CIZ aangewezen voor alle indicaties. In deze integrale intake bestaat al jarenlange ervaring met die samenwerkingspartner. Dat biedt een degelijke basis voor de toekomst. Samenwerking met Awbz en Wmo zijn opportuun. Bijbehorende integrale intake lijkt dan een logische keuze. Maar nu eerst de uitwerking van de P-wet.

3.1. De aanvraag

De burger die een beroep wil doen op de Participatiewet (voorheen Wwb, Wajong, Sw) vult een digitale aanvraag in op www.werk.nl of komt naar Werkplein en wordt bij de digitale aanvraag geholpen door vrijwilligers en een keer per week door UWV.

De gedane aanvraag in Werk.nl wordt door de Sociale Dienst digitaal binnengehaald in het eigen geautomatiseerde systeem, waarna zich achter de schermen een werkproces ontvouwt. Daarbij worden Suwi inkijk, Inlichtingenbureau, GBA en eigen systemen rond de klant geraadpleegd. Informatie die digitaal beschikbaar is, wordt zo aan de klant gekoppeld. Wat we al weten van de klant (Wet eenmalige uitvraag -Weu) hoeft de klant niet zelf meer aan te leveren. Op deze wijze is binnen 48 uur bekend of een klant eventueel géén recht heeft.

Om te beoordelen of er wél recht is, ontvangt de klant een uitnodiging met specifiek voor hem of haar welke gegevens nog moeten worden aangeleverd. Vooraf kan een klant kenbaar maken dat er sprake is van ernstige belemmeringen.

Directe afbuiging naar UWV Sociaal Medische Zaken is dan mogelijk.

3.2 De collectieve intake en workshops

Iedere nieuwe klant wordt uitgenodigd voor een collectieve intake. Individueel krijgt iedereen een routekaart, die bij ieder onderdeel afgetekend moet worden. Gezamenlijk wordt de voorlichtingsfilm bekeken. Daarna doorloopt ieder individu zijn eigen programma. De uitkeringsintake en een gesprek over werk en de te volgen workshops staan op het programma. Een eerste informatie over de arbeidsmarkt vindt weer groepsgewijs plaats.

Vrijwel alle klanten volgen de startworkshops: Arbeidsmarktkennis, solliciteren en omgaan met weinig geld (VKB). In die workshops worden klanten globaal in drie groepen verdeeld.

1. Direct aan het werk. Programma Pak je Kans met een werkcoach en een intercedent van het uitzendbureau. Snel leren om aan het werk te komen. Actief.
2. Met ondersteuning aan het werk. Programma Pak je Kans met een werkcoach en een begeleider, met oog voor oplossingen voor belemmeringen. In een rustiger tempo leren om aan het werk te komen en om te gaan met je belemmeringen en daar oplossingen voor te zoeken, zodat het lukt om weer helemaal voor jezelf en je omgeving te zorgen.
3. Er is sprake van ziekte of belemmering om aan het werk te gaan. Programma met keuring door UWV Sociaal Medische Zaken (al dan niet in combinatie met CIZ, SA april 2013). De belastbaarheid voor werk wordt vastgesteld in percentages 0-40% belastbaar, 40-80% belastbaar, of meer dan 80% belastbaar voor werk. Na het bezoek aan de dokter, wordt samen met de arbeidsdeskundige gekeken naar mogelijkheden om met de beperking om te gaan. In een warme overdracht wordt dit met klant, werkcoach en arbeidsdeskundige besproken. Afgelopen vijf jaar is zeer goede ervaring met deze werkwijze opgedaan. Voor ons is het efficiënt dat deze werkwijze nu wettelijk lijkt te worden.

Bij een uitkomst van *volledig en duurzaam arbeidsongeschikt*, blijft in de toekomst een mogelijkheid voor instroom in de Wajong mogelijk.

Bij meer dan 80% belastbaar voor werk, volgt reguliere ondersteuning in het leren om aan het werk te komen.

Bij 40-80% belastbaar voor werk is een nadere bepaling nodig van de mogelijkheden. Met twee wetenschappelijk onderbouwde interventies zijn goede ervaringen opgedaan. Namelijk de ABC⁹ methode en het assessment en de loonwaardemeting van Dariuz, uitgevoerd door Fivelingo. Beide methodes geven nadere informatie over de klant. Informatie die nodig is om vast te stellen waar extra inzet nodig is om de leerweg naar werk succesvol met een geschikte baan af te sluiten. Of waaruit soms blijkt dat inzet van een traject niet effectief is en iemand gespecialiseerde hulp nodig heeft.

Bij minder dan 40% belastbaarheid behoren beschut werken, participatie activiteiten of dagbesteding tot de mogelijkheden.

Een volledige lijst van mogelijkheden per categorie voert in deze notitie te ver. Voor een beeld daarvan verwijzen we naar de rapportages van ISD Noordoost en Fivelingo. Wel weten we dat voor een veelkleurige doelgroep een veelkleurige aanpak nodig is. Maatwerk levert veelal het beste resultaat.

⁹ De ABC methode is een methodiek om aan de hand van vragenlijsten inzicht in motivatie, capaciteiten en competentie te krijgen van de klant.

We hebben in het voorgaande een werkproces geformuleerd. In het komende jaar wordt voor ieder onderdeel een businesscase geschreven. Waarbij in beeld wordt gebracht wat de kosten zijn als we deze inzet - conform het overkoepelende doel voor 2020 - voor alle klanten zouden inzetten.

Op basis van de verschillende kostenberekeningen kan worden bepaald wat wel en niet meer betaalbaar is en kunnen keuzes gemaakt worden. In deze businesscases kan ook de planvorming uit het Sociaal akkoord nader worden meegenomen. En verschillende organisatievormen worden uitgewerkt en berekend.

4 Werk, werk, werk

Arbeidsbemiddeling vormt het hart van onze dienstverlening. Op dit onderdeel zetten we volop in. Iedere bespaarde uitkering is er één. Nauwe samenwerking met werkgevers is noodzakelijk. Werkgevers verwachten snelle afspraken, snelle levering van kandidaten, directe terugkoppeling en ondersteuning bij de verschillende regelingen (ontzorgen).

4.1. Werkzoekenden

In deze paragraaf spreken we over klanten met een ontwikkelpotentieel 6 op de participatieladder. Doorstroom naar regulier is mogelijk binnen één jaar. Deze groep vormde in 2012 17% van het totale klantenbestand van ISD.

Onder trede 5 vallen de mensen die wel bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, maar die altijd een vorm van begeleiding nodig zullen hebben. Deze groep vormde in 2012 23% van het totale klantenbestand van ISD. Waarmee bijna 40% van het klantenbestand, dat zijn 600 uitkeringsgerechtigden, de potentie heeft om bemiddeld te worden naar de arbeidsmarkt.

Op trede 5 staan ook de mensen die vanuit de Sociale Werkvoorziening via begeleid werken of detachering bij een reguliere werkgever aan het werk zijn. Het gaat om bijna 90 mensen, dit is 15% van de huidige SW populatie. Van de SW populatie die na 1 januari 1998 is ingestroomd bij Fivelingo heeft ongeveer 70% een indicatie begeleid werken.

De nieuwe instroom van mensen met een beperking zal ook voor een groot deel op trede 5 of lager van de participatieladder terechtkomen. We schatten in dat er ongeveer 35 mensen per jaar van de nieuwe doelgroep op deze trede instromen. Dit betekent dat de dienstverlening op het gebied van toeleiding naar betaald werk, minimaal berekend moet zijn op een doelgroep van 700 tot 750 mensen.

NB: In een uitkeringsdossier wordt iedere partner gezien als iemand die naar werk kan worden bemiddeld en bij de jongeren onder de 27 jaar mogen ook niet-uitkeringsontvangers (NUO) een beroep op onze dienstverlening doen. Iedere jongere aan het werk is er één.

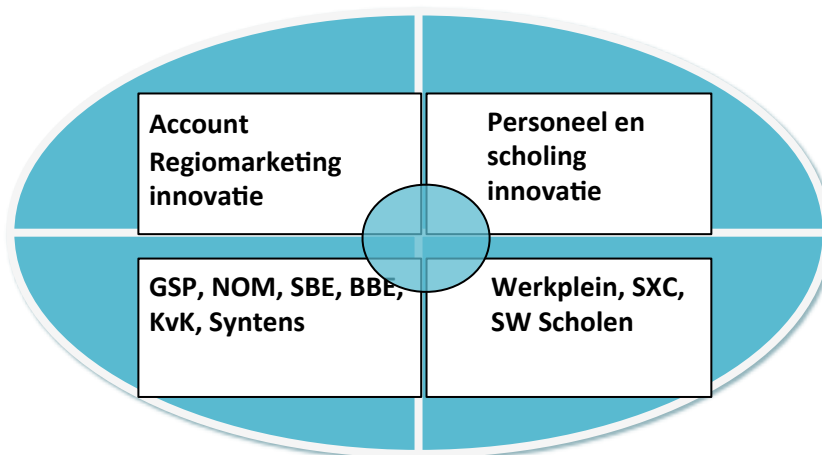
4.2. Dienstverlening aan werkgevers

EZ - bureau van de DEAL gemeenten

Om meer mensen naar werk te bemiddelen is een goede dienstverlening aan werkgevers van groot belang. We doen dat door ons actief op te stellen en de vragen van ondernemers goed in beeld te krijgen. Daarnaast doen we dat door te zorgen dat bedrijven één contactpersoon hebben voor alle zaken die we als gemeenten kunnen regelen (vergunningen, grond, subsidies, personeel) Het EZ-

bureau krijgt hierbij een rol. Het EZ-bureau vormt de oren en ogen van de gemeenten als het gaat om bedrijven en bedrijvigheid in de regio. Het bureau zorgt er voor dat de dienstverlening voor bedrijven soepel verloopt en dat waar nodig de bedrijven in contact worden gebracht met deskundigen van bijvoorbeeld ISD en Fivelingo als er een vraag naar personeel ligt.

Andersom zullen ISD en Jobber/ Fivelingo aangeven welk soort bedrijven nodig zijn om de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen, waarmee het EZ-bureau bedrijven kan acquireren. Samenwerking met aan de ene kant ISD en Fivelingo en aan de andere kant Groningen Seaports en de NOM, die zich bezighouden met de werving van nieuwe ondernemingen en het beheer van het havengebied, zijn hierbij van belang. Hieronder is deze samenwerking in een schema samengevat¹⁰.



Onder goede dienstverlening aan werkgevers verstaan wij ook het ontzorgen wanneer er een voorziening wordt ingezet, bijvoorbeeld loonkostensubsidie of jobcoaching. Ons streven is de administratieve lastendruk voor werkgevers zo laag mogelijk te houden. Daarnaast verstaan wij onder ontzorgen ook het organiseren van begeleiding op de werkvloer als dat nodig is. Dat kan in de vorm van een jobcoach, maar ook in de vorm van een training van een collega werknemer of leidinggevende.

Arbeidsbemiddeling

Naast het ontzorgen van de werkgever is de arbeidsbemiddeling van groot belang om mensen op trede 5 en 6 weer snel bij een regulier bedrijf aan het werk te krijgen. De arbeidsbemiddeling wordt gedaan door die mensen die hier de meeste expertise en vaardigheden voor in huis hebben. Door veelvuldig overleg over de kwaliteiten, behoeften en plaatsingsmogelijkheden van de verschillende doelgroepen, worden alle doelgroepen snel en effectief bemiddeld.

¹⁰ Uit: 'Actie ondernemen', beleidsdocument van het EZ bureau dat vastgesteld is door de DEAL gemeenten.

We zijn op weg om dit op termijn met één team van arbeidsbemiddelaars te doen. Samenwerking met Werkplein Winsum in de subregio Noord is vanzelfsprekend aan de orde. ISD Noordoost en Fivelingo zetten momenteel de eerste stappen om samen te komen tot één team.

Op dit moment worden er, naast SW'ers, ook al Wwb'ers bemiddeld door Jobber, het particulier uitzendbureau van Fivelingo. Als het Sociaal akkoord wordt bekrachtigd, is het de vraag of we dit met de Sociale werkvoorziening subregionaal kunnen blijven uitvoeren. In de plannen wordt gesproken over een bemiddeling door het regionale Werkbedrijf. Er wordt gesproken over matching door werkgevers. Hoe een en ander er uit komt te zien is anno mei 2013 nog niet duidelijk.

Een krachtig middel voor arbeidsbemiddeling van werkzoekenden is om joint ventures aan te gaan met reguliere werkgevers. Op deze manier kunnen mensen in dienst treden, via begeleid werken geplaatst worden of gedetacheerd worden bij reguliere werkgevers.

Fivelingo heeft momenteel dergelijke joint ventures met twee groenbedrijven en een schoonmaakbedrijf. Met een wasserij zijn hierover gesprekken gaande.

Gebruik van uitzendbureaus

We maken steeds meer gebruik van uitzendbureaus bij de bemiddeling van mensen naar een betaalde baan. Momenteel zijn twee uitzendbureaus op Werkplein gevestigd en zit het uitzendbureau Jobberflex bij Fivelingo en in de stad Groningen. Daar kunnen mensen die op zoek zijn naar werk terecht. Deze organisaties kunnen een accurate inschatting maken of een kandidaat past bij een werkgever, terwijl de gemeentelijke werkcoaches en re-integratiecoaches van Jobber/Fivelingo hun klant kennen met hun specifieke mogelijkheden en beperkingen en oog hebben voor eventuele voorzieningen die hun klant op weg kunnen helpen. De reeds ingezette lijn dat tijdelijk werk bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt, zal doorgezet worden. Met uitzendbureaus zijn afspraken gemaakt om kortdurend uitzendwerk beter te laten lonen voor klanten en intern zijn maatregelen getroffen dat klanten geen last hebben van steeds andere verrekeningen van hun tijdelijke loon. Daarnaast hebben we afspraken gemaakt over de zogenaamde dagjeswerkers, mensen die vaker tijdelijk werk doen voor het uitzendbureau. Interessant om te onderzoeken is of zij ook gebruik kunnen maken van voorzieningen uit de uitzendbranche, zoals scholingsmogelijkheden.

Mogelijkheden voor de toekomst:

Wij vragen de uitzendbureaus, tegen vergoeding, op te treden als co-trainer bij de Pak je Kans groepen met ontwikkelperspectief 5 en 6. Werkend met deze groepen, krijgen zij een direct beeld van die kandidaten die zij kunnen bemiddelen naar hun werkgevers.

Wellicht kan dit zich in de toekomst ontwikkelen naar een gezamenlijk team voor arbeidsbemiddeling. In gesprek met de uitzendbureaus zal helder worden of zij voelen voor een dergelijke publiek - private samenwerking.

Social return on investment, SROI

Goede dienstverlening aan werkgevers staat hoog in ons vaandel. Hier staat tegenover dat wij tevens een beroep doen op de verantwoordelijkheid van werkgevers. We vragen ondernemers mee te werken aan de versterking van de positie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat kan bijvoorbeeld door het in dienst nemen van mensen met een functiebeperking of door het bieden van leerwerkplekken, waardoor werkzoekenden zich kunnen voorbereiden op een baan elders.

In het Sociaal akkoord zijn hierover overkoepelende afspraken gemaakt met de werkgevers en werknemersorganisaties.

Daarnaast wordt deze vraag wordt steeds vaker vastgelegd in aanbestedingen en afspraken in contracten (social return).

Momenteel wordt er in samenwerking met ISD, Fivelingo, het EZ-bureau en de gemeenten gewerkt aan beleidsregels voor SROI. Ook ontwikkelen we een waaier aan Social Return mogelijkheden waaruit een ondernemer bij het invullen van deze paragraaf in afstemming met ons kan kiezen. Zo zorgen we voor maximaal maatschappelijk rendement.

Sinds kort is het ook mogelijk om werkgevers die veel doen voor mensen met een grote afstand tot werk, te certificeren, het zogenaamde Prestatiecertificaat Sociaal Ondernemen (PSO), een keurmerk ontwikkeld door TNO. Jobber en Fivelingo hebben de kennis en vaardigheden om bedrijven te adviseren over dit prestatiecertificaat.

Mogelijkheden voor de toekomst:

Het PSO certificaat benutten in aanbestedingen en SROI, door bijvoorbeeld extra punten toe te kennen aan een bedrijf dat in het bezit is van een dergelijk certificaat.

Pilot TNO

Fivelingo, ISD Noordoost en het EZ-bureau hebben verkennende gesprekken gevoerd met TNO Arbeid. De bedoeling is één van de drie pilotgebieden in Nederland te worden waar de nieuwe wijze van meer werk voor arbeidsgehandicapten bij reguliere werkgevers op vernieuwende wijze wordt verkend en vervolgens bestudeerd.

De bedoeling is om samen met werkgevers te zoeken naar mogelijkheden voor jobcarving en / of het inrichten van kleine afdelingen voor arbeidsgehandicapten bij een bedrijf op een bedrijventerrein ten behoeve van meerdere bedrijven. Inhoudelijk is er veel enthousiasme voor de pilot bij alle betrokken partijen. Bij voorkeur wilden we deze pilot ten uitvoer brengen onder aanvoering van een projectleider van TNO.

De kosten voor deze pilot worden in beeld gebracht. Pas daarna kan een definitief besluit worden genomen of deze doorgaat.

4.3. Dienstverlening aan SW medewerkers en kandidaten met ontwikkelperspectief 6 en 5

Arbeidsbemiddeling, samenwerking met uitzendbureaus en inzet van SROI en TNO, zijn gericht op de werkgeverskant van de arbeidsmarkt. Met als doel werkgevers de voordelen van het werken met onze klanten te laten ervaren en daarnaast een beroep te doen op hun sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Optimaal gebruik maken van de eigen kracht van de klant en faciliteren van diens zoektocht naar werk, is de andere pijler van de arbeidsbemiddeling. Hieronder gaan we kort in op de verschillende instrumenten die we inzetten om ons doel 'stuurman van eigen leven', te bereiken:

Workshops

Zoals beschreven bij de integrale intake wordt direct na de aanvraag gekeken of mensen nog iets nodig hebben voordat zij naar de arbeidsmarkt geleid kunnen worden. De mensen die direct naar werk bemiddeld kunnen worden nemen deel aan de verschillende workshops. Dit doen we zo snel mogelijk nadat de intake heeft plaatsgevonden en in ieder geval binnen twee weken. De workshops hebben een verplichtend karakter.

Bemiddeling

De kandidaten met ontwikkelperspectief 6 worden wekelijks verplicht de vacatureveiling bij te wonen en te solliciteren. De werkgeversadviseurs van Werkplein en Jobber proberen geschikte banen te acquireren bij de competenties van de kandidaten. Soms melden werkgevers hun vacatures. Daarnaast wordt internet afgespeurd naar geschikte mogelijkheden voor bemiddeling. Uit het wetenschappelijk promotieonderzoek van Gera Noordzij blijkt dat klanten die bezig zijn *te leren om aan het werk te komen* effectiever zijn in het verwerven van een baan, dan klanten die een baan zoeken. Het proces van leren maakt het mogelijk om teleurstellingen van afwijzingen beter te verwerken.

Uitzendbureaus

Zoals in het onderdeel samenwerken met uitzendbureaus al benoemd, maken we graag gebruik van uitzendbureaus. Uit onderzoek is gebleken dat 95% van onze kandidaten eerst via een uitzendbaan aan het werk geraakt. Verder weten we dat anno 2013 vrijwel alleen nog tijdelijke banen beschikbaar worden gesteld en dat er zelden meer sprake is van vaste banen.

Voor mensen die op trede 5 ingedeeld zijn, is meer nodig dan alleen het volgen van een workshop. Hieronder wordt aangegeven waar wij op inzetten om deze mensen aan het werk te krijgen.

Extra mogelijkheden voor mensen die begeleiding nodig hebben:

Leren en werken

Daar waar training of opleiding nodig is om werknemersvaardigheden te ontwikkelen, zetten we deze zo snel en adequaat mogelijk in. Waar dat kan doen we dat in afstemming met de potentiële werkgever. Waar het mogelijk is zullen we effectief gebruik maken van de faciliteiten van Fivelingo. We stimuleren daarnaast de praktische aansluiting van onderwijs en bedrijfsleven in de regio. We stimuleren jongeren tot 27 jaar opleidingen en beroepen te kiezen die arbeidsmogelijkheden bieden. Daarnaast blijven we focussen op de doelstellingen uit het Actieplan jeugdwerkloosheid. We doen dit alles in nauwe samenwerking en afstemming met RMC en leerplicht.

Werkervaringsplaatsen

Werkervaringsplaatsen zijn bedoeld voor personen die ofwel omgeschoold zijn en in hun nieuwe vak nog geen werkervaring hebben kunnen opdoen, of mensen die in een werkritme moeten komen en om te kijken of iemand past binnen de werkomgeving. Personen met (gerichte) werkervaring slagen er nu eenmaal gemakkelijker in om aan een betaalde functie te komen dan personen zonder ervaring. Doel is uitstroom naar regulier werk, een werkervaringsplaats zal daarom altijd tijdelijk zijn. Voorwaarde voor plaatsing is dat de werkgever de intentie heeft een persoon waaraan een werkervaringsplaats geboden wordt, in dienst te nemen. Ook hier zullen we de werkgever zoveel mogelijk ontzorgen. Mochten er geen werkervaringsplaatsen zijn, bijvoorbeeld door de crisis, is het creëren van deze plaatsen bij Fivelingo een optie. We zullen ook hier een business case voor doorrekenen.

Loondispensatie of loonkostensubsidie

Door het Sociaal akkoord is de loondispensatie en loonkostensubsidie regeling wat onduidelijk geworden. Maar hoe het er ook uit komt te zien, duidelijk is dat voor iedereen die 40-80% belastbaar is voor werk, er een mogelijkheid voor de werkgever komt om diegene met een tegemoetkoming in de kosten te laten werken. En of er nu sprake is van loondispensatie, waarbij de werkgever slechts de waarde van de geleverde prestatie betaalt en de gemeente de uitkering van de kandidaat aanvult. Of dat er sprake is van loonkostensubsidie, waarbij de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten krijgt: In beide gevallen geeft hij een kandidaat met een beperking de gelegenheid werkervaring op te doen en bij hem of haar aan de slag te gaan als werknemer.

Door de mogelijkheid van loonkostensubsidie, zullen werkgevers eerder geneigd zijn om mensen met een beperking aan te nemen. Zij krijgen zo een compensatie voor de beperkte verdien capaciteit van hun nieuwe medewerker. Ons uitgangspunt is dat wij de bijkomende administratie en bureaucratie voorkomen en eventueel wegnemen bij de werkgever, zodat dit geen belemmering vormt om mensen met een beperking in dienst te nemen. De eerder opgedane ervaring met WIW-ID banen nemen wij mee bij het opstellen van beleidsregels rond deze mogelijkheid in de P-wet.

Begeleid werken

Ons uitgangspunt is dat we zoveel mogelijk mensen vanuit de SW bij een reguliere werkgever aan de slag willen hebben. Gebleken is dat hiervoor vrijwel altijd begeleiding nodig is van een coach, die er voor zorgt dat de werknemer zijn taken goed kan uitvoeren. Bij begeleid werken wordt deze ondersteuning geboden door een jobcoach, waardoor de werkgever ontzorgd en de werknemer ondersteund wordt. Bij ziekte hoeft de werkgever geen loon te betalen en als de werkgever toch niet tevreden is over het functioneren van een werknemer, dan is er een vangnet in de vorm van terugkeer bij de SW organisatie. Werkplekaanpassing en jobcoaching zijn onderdeel van het instrument begeleid werken.

Omdat bij begeleid werken de werknemer in dienst treedt bij de werkgever en dus niet langer volledig afhankelijk is van een SW loon (de werkgever ontvangt een loonkostensubsidie), zetten we hier fors op in. Daarnaast betekent dit een kostenreductie op het budget van de oude SW regeling. De loonkostensubsidie wordt bepaald door middel van een loonwaardemeting. Deze wijze van begeleiden kan ook ingezet worden bij de nieuwe doelgroep in de P-wet. Ook voor deze groep is jobcoaching een wetenschappelijk bewezen interventie voor blijvend succesvolle plaatsingen. Voor deze groep bestaat het vangnet dan uit de uitkering en niet het SW loon. En voor deze groep willen we een praktijk vangnet bij Fivelingo inrichten (businesscase Vangnet). Zodat kandidaten - ook al heeft de werkgever even geen ruimte meer voor ze - toch in het werkritme blijven. Doel van de vangnetconstructie is ritme en snelle uitplaatsing naar een andere werkgever. De uitwerking van het Sociaal akkoord zal laten zien of dit werk in arbeidsmarktregio-verband wordt uitgevoerd of subregionaal.

Detacheren

Een aantal bedrijven neemt liever geen personeel met een beperking in dienst. Om er toch voor te zorgen dat deze bedrijven gaan werken met onze klanten, zullen we fors inzetten op het instrument 'detachering'. Bij detachering worden mensen met een dienstverband in het kader van de Wsw gedetacheerd bij een reguliere werkgever. De dagelijkse begeleiding berust bij de werkgever, de werkgever wordt ondersteund door een detacheringsconsulent en/of een jobcoach. Er wordt per productief uur betaald. De inleenvergoeding komt door middel van een loonwaardemeting tot stand.

In beweging houden

In deze tijd van recessie zien we het aantal vacatures en uitzendbanen sterk verminderen. Dan is het belangrijk kandidaten op andere wijze in beweging te houden. Vrijwilligerswerk en maatschappelijke bijdrage is dan aan de orde. Opstaan, op tijd komen, klaar om direct aan het werk te gaan. Dat is wat we onze mensen meegeven. soms door letterlijk te sporten, soms door een opleiding of training, soms door vrijwilligerswerk of een maatschappelijke bijdrage.

5 Maatschappelijke bijdrage

‘Werken aan jezelf en werken voor de maatschappij’

In het voorgaande hoofdstuk is aangegeven welke inspanningen we verrichten om mensen die ingedeeld zijn op laddertrede 5 of 6 richting de arbeidsmarkt te bewegen en welke organisaties hierbij betrokken zijn.

In totaal heeft ongeveer 40% van het gehele bestand, dat straks onder de Participatiewet valt, groeipotentie tot laddertrede 5 of 6.

Dit betekent dat 60% van de mensen die straks onder de Participatiewet vallen, een groeipotentie heeft tot uiterlijk laddertrede 4. Dit houdt in dat zij binnen een jaar, nog geen potentie hebben om op de reguliere arbeidsmarkt terecht te komen. Uiteraard blijft het in een aantal gevallen mogelijk dat dit zich wel in de loop der jaren ontwikkelt.

Aangezien het onze visie is dat iedereen in de samenleving naar vermogen meedoet en stuurman is van zijn eigen leven, zullen we alles in het werk stellen om deze 60% daarbij te faciliteren. Dit zal veelal geen betaalde arbeid bij een reguliere werkgever zijn, maar bijvoorbeeld een beschutte werkplek of arbeidsmatige dagbesteding. Hieronder worden de verschillende mogelijkheden op een rij gezet.

5.1 Beschut werken

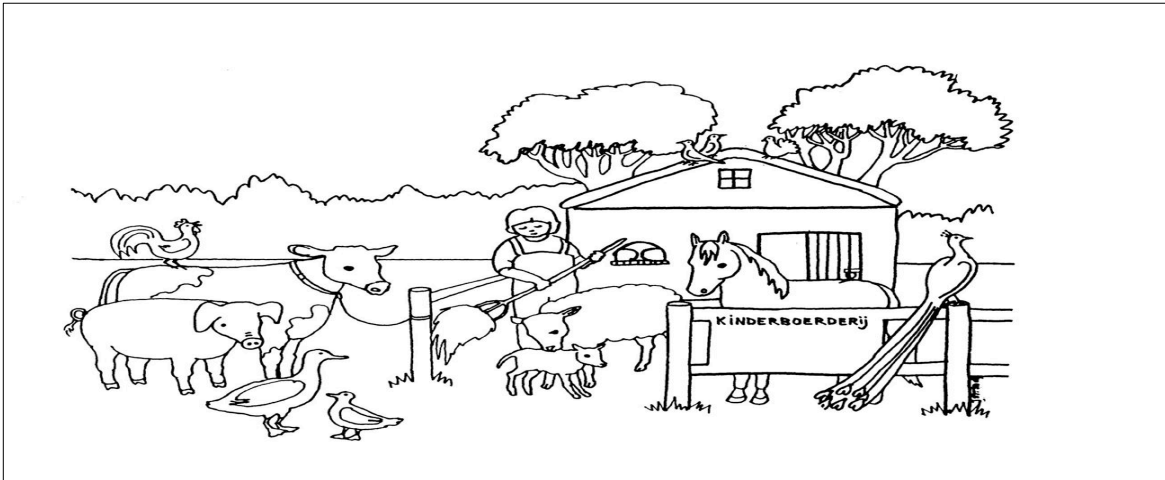
Sommige mensen zijn wel in staat routinematig werk te verrichten en voldoende productie te leveren en hierdoor inkomen te genereren, maar kunnen dit niet bij een reguliere werkgever door bepaalde verstandelijke, psychiatrische of lichamelijke beperking(en). Hiervoor zal ook in de toekomst een plek nodig blijven waar zij routinematige werkzaamheden kunnen uitvoeren. Aangezien dit type werk bij veel reguliere bedrijven is verdwenen (maar wellicht door jobcarving weer kan ontstaan) hebben we afgelopen jaren dit type werk in sociale werkplaatsen georganiseerd met de daarbij horende infrastructuur. We willen de komende jaren een aantal pilots opzetten om te kijken of er nieuwere en goedkopere vormen van dit soort werk mogelijk is.

Werkplekken waarbij voldoende begeleiding aanwezig is en waar werkplek en werksoort aangepast kunnen worden aan de mogelijkheden van de desbetreffende persoon. En waar het accent ligt op de persoonlijke en competentieontwikkeling, zodat iemand zich ontwikkelt in de richting van ‘stuurman van eigen leven’ en in staat leert te zijn naar vermogen zich in zijn eigen levensonderhoud te voorzien.

Op dit moment vindt beschut werken plaats in het gebouw van Fivelingo. Hier zijn meerdere afdelingen waar een medewerker aan de slag kan, zoals het confectieatelier of de inpakafdeling. Op den duur willen we via een businesscase onderzoeken of beschut werken zoveel mogelijk binnen de eigen woon- en leefomgeving kan worden georganiseerd

Mogelijkheden voor de toekomst:

In 2020 zit in ieder kerndorp een locatie waar men beschut kan werken. Per plaats wordt gekeken waar behoefte aan is. Zowel aan de vraag, als aan de aanbod kant. In het ene dorp kan bijvoorbeeld een dierenpark met eetgelegenheid zitten, waar zowel bediening als de verzorging van de dieren door mensen met een beperking wordt gedaan.



5.2 Arbeidsmatige dagbesteding

De term 'beschut werken' wordt genoemd in verband met de Participatiewet. Dagbesteding wordt georganiseerd voor mensen met een AWBZ-indicatie en gaat straks onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. Arbeidsmatige dagbesteding en beschut werken zijn beide vormen van aangepaste arbeid waar in meer of mindere mate sprake is van productie (de doelgroep heeft verdien capaciteit). Bij beschut werken is er meer verdien capaciteit, bij dagbesteding minder. Daar waar dit nu veelal nog twee werelden zijn, willen we in de toekomst beschut werken en arbeidsmatige dagbesteding decentraal en in samenhang ontwikkelen zodat:

- Er voor iedere persoon die dit nodig heeft een passende arbeidsplek is;
- Gebouwen, vervoer en personeel zoveel mogelijk worden gecombineerd;
- De lokale leefbaarheid gestimuleerd wordt en waar mogelijk vrijwilligers kunnen bijdragen.

Wat gebeurt er al:

Fivelingo heeft samenwerking gezocht met NOVO en Lentis. In Delfzijl is een wasserij ingericht waar medewerkers / cliënten van Fivelingo en NOVO samen de was verzorgen voor onder andere het Julsinghahuis en voor mensen die gebruik maken van huishoudelijke hulp via de WMO Delfzijl. In Appingedam hebben NOVO en Fivelingo een gezamenlijke winkel. Met Lentis, NOVO, 's Heerenloo Opmaat worden arbeidsmatige dagbestedingsactiviteiten uitgevoerd in Delfzijl.

5.3 Maatschappelijk nuttig werk

Mensen die om wat voor reden dan ook (tijdelijk) niet kunnen re-integreren op de arbeidsmarkt, worden gevraagd een tegenprestatie voor de uitkering te leveren. Er is in de gemeenten voor gekozen om de tegenprestatie in te steken als re-integratie instrument of sociale activering.

Iedereen kan zelf ideeën voor een tegenprestatie inbrengen en er zullen mogelijk anderen ingeschakeld worden voor het leveren en organiseren van de tegenprestatie, zoals maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Hierdoor zal er een rijke variatie aan activiteiten voorhanden zijn die passen bij de competenties en vaardigheden van de kandidaten. Een keuzemogelijkheid voor de kandidaten - zo blijkt uit onderzoek - geeft een hoge acceptatie om iets wat moet, toch met plezier te doen. De tegenprestatie wordt daarmee op een positieve manier aangeboden aan alle potentiële kandidaten, maar is beslist niet vrijblijvend. Zodra een kandidaat niet mee wil doen aan de tegenprestatie, wordt het verplichtende karakter van de tegenprestatie benadrukt en worden eventueel maatregelen genomen, zoals het korten of stopzetten van de uitkering.

We ontwikkelen een instrument dat gebruikt wordt wanneer iemand een tegenprestatie zal moeten doen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen mensen die zelf een activiteit aandragen, mensen die dit niet kunnen en hiervoor ondersteund moeten worden (bij zowel het vinden als het daadwerkelijk uitvoeren) en mensen die niet willen. Bij deze laatste categorie is het van belang dat er aan hun tijd gekomen wordt en zullen andere tegenprestatieactiviteiten gevraagd worden dan van de twee andere doelgroepen. Deze werkvormen worden in 2013 ontwikkeld en in uitvoering genomen bij ISD Noordoost.

Mogelijkheden voor de toekomst: een lonkend perspectief?

Er kan per dorp / wijk een gelegenheid zijn waar mensen een maatschappelijke bijdrage kunnen uitvoeren. Bijdragen die nuttig zijn voor het dorp en waar de kandidaat die het geleverd heeft, trots op kan zijn.

⁴ Bijvoorbeeld het schoon en heel houden van de richtingaanwijzers in het dorp.

Wellicht kunnen de grenzen tussen dagbesteding, vrijwilligerswerk en maatschappelijke bijdrage langzamerhand weer vervagen, omdat iedere dorpsbewoner, ondanks zijn

5.4 Uit het isolement

Voor een aantal mensen dat onder de Participatiewet valt zal dagbesteding, beschut werken of maatschappelijk nuttig werk nog niet meteen mogelijk zijn. Deze mensen worden via het team Participatie zo nodig uit hun isolement gehaald en doorgeleid naar de koffieochtenden die al geruime tijd georganiseerd worden. Deze koffieochtenden hebben een verplichtend karakter en mensen komen ook in gesprek met professionals die tijdens deze koffieochtend bekijken welke kwaliteiten mensen hebben en welke problemen er eerst opgelost moeten worden voordat men doorgeleid kan worden naar een vorm van maatschappelijke bijdrage.

De periode om mensen uit het isolement te halen zal zo kort mogelijk zijn, omdat we mensen zo snel mogelijk weer mee willen laten doen. Hiervoor is dit slechts de eerste stap. Nauw contact wordt met de hulpverlening gehouden, bijvoorbeeld via het OGGZ-team, om eventueel te melden en over te gaan op 'Er op af!' en eerst hulp te bieden, waarna er voor de persoon weer meer mogelijkheden ontstaan om actief te zijn.

Omdat we het belangrijk vinden dat mensen daadwerkelijk alle mogelijkheden die zij hebben benutten, worden ook professionals van andere organisaties met onze mensen in contact gebracht. Iedereen heeft zijn eigen expertise en soms kan een andere wijze van benadering helpen om mensen naar een hoger groeipotentieel te krijgen.. Langzamerhand ontwikkelen we de nieuwe werkwijze.

Voorbeelden:

Stichting MEE heeft regiotteams ingericht en is aanwezig op het Werkplein om werkcoaches en klantmanagers te adviseren bij haar omgang met klanten met een beperking. Dat is niet altijd zichtbaar, maar uit zich soms in steeds mislukken van trajecten of het niet houden aan afspraken. MEE is gespecialiseerd in het ondersteunen van mensen met een beperking. Zij geven advies hoe de persoon beter begeleid kan worden en zich richting werk kan ontwikkelen.

In overleg is het mogelijk dat MEE enige tijd een kandidaat en zijn ouders gaat begeleiden om zo stuurman van eigen leven te worden.

MEE doet ook met als partner in de Netwerkschool met deze expertise.

CJG geeft opvoedingsondersteuning aan de Antilliaanse moeders binnen het Antillianenproject van SI! en ISD Noordoost.

DEEL 3 WAT KOST HET EN COMMUNICATIE

De ontwikkeling van de decentralisaties vraagt een andere manier van denken en een fundamentele verandering. Waar we afgelopen veertig jaar de verzorgingsstaat steeds verder hebben uitgebouwd en af en toe stukjes hebben afgebroken, zien we nu de paradigma shift naar eigen kracht en eigen kracht van de omgeving. En de overheid die faciliteert en het evenwicht in de burgermaatschappij bewaart, maar niet meer de oplossing aanreikt voor alle problemen.

Iets wat we in tientallen jaren hebben opgebouwd, bouwen we niet in één jaar om. Het is goed daar een langere periode voor uit te trekken. Maar wel de vuurtoren neer te zetten en de koers te bepalen. De verschillende ontwikkelingen in het sociale domein kunnen dan allemaal die koers varen en elkaar in die richting versterken.

De richting is in het voorgaande beschreven. Nu is het zaak door te rekenen of dat wat we willen betaalbaar is.

Met het Sociaal akkoord van april 2013 is er uitstel voor de Participatiewet tot 1 januari 2015. Maar er is geen uitstel voor de maatschappelijke beweging en de visie op Eigen Kracht.

We ontwikkelen verder en wachten niet af. Fivelingo en ISD Noordoost gaan de business cases van de verschillende onderdelen doorrekenen, zodat de inhoudelijke keuzes getoetst kunnen worden aan het beschikbare geld.

De Participatiewetontwikkeling is volledig bij de Stuurgroep 3D aangesloten. En de communicatie met de gemeenten en de werkgroepen rond WMO, AWBZ, Jeugd en Veerkracht wordt goed met elkaar verbonden en onder gezamenlijke aansturing geplaatst.

En dan communicatie! Er is al een start gemaakt voor gezamenlijke communicatie rond de 3D's. Deze majeure ontwikkeling kunnen we immers alleen maar samen doen. Goede communicatie is dan van groot belang, waarin we in de afstemming met elkaar de integraliteit benadrukken en bevorderen.

De gemeenten moeten opnieuw sterk bezuinigen in 2014, 2015 en 2016. Dat pleit ook voor een snelle ontwikkeling en niet langer wachten. Bij het werkbezoek aan Leeuwarden op 18 april en bij de uitwisseling van KING¹¹ projecten op 24 april in Amersfoort hebben we veel geleerd van andere 3D projecten. Daar gaan we ons voordeel meedoen en versnelling aan brengen.

Onafhankelijk van het Sociaal akkoord kunnen we al wel iets zeggen over de kosten van ISD en Fivelingo. Beide organisaties zijn - zeker in vergelijking met soortgelijke organisaties bij andere gemeenten - lean van opzet. Van ISD

¹¹ KING= Kennis Instituut Nederlandse Gemeenten waarin wordt gestreefd naar kennisdeling en ontwikkeling

Noordoost heeft het Rekenkamer rapport aangegeven voorzichtig te zijn met verder bezuinigingen om de wettelijke taak niet in het gedrang te laten komen.

Toch weten we van beide organisaties dat de huisvestingskosten naar verhouding duur zijn. Dat is lastig in een krimpgebied, waar de nieuwe huurders niet op de stoep staan. Daar moeten we slim mee omgaan en proberen elkaar te versterken.

Door het advies om in een aantal jaren toe te werken naar beschut werk en dagbesteding in de centrumdorpen, zal het gebouw van Fivelingo op termijn - en voor een deel is het nu al zo - steeds leger worden en zwaarder op de begroting drukken.

Met de gemeentelijke herindeling in het vooruitzicht zien we het als een mogelijkheid om vanuit het gebouw van Fivelingo het onderhoud in de gemeenten te organiseren. Een andere mogelijkheid is dat het gebouw gaat fungeren als bedrijfsverzamelgebouw waar werkgevers gehuisvest worden die gebruik maken van de inzet van SW-ers.

Door het Sociaal akkoord is het helaas onduidelijk geworden hoe de toekomstige organisatie eruit moet gaan zien. Wordt er een fusie tussen alle SW bedrijven in de arbeidsmarktregio gevraagd? Volstaat een samenwerking, bijvoorbeeld gebaseerd op het Werk in Zicht model dat opgebouwd is op de subregio's?

Is in dat geval een fusie tussen Ability en Fivelingo noodzakelijk?

Of moeten ISD Noordoost en Fivelingo onder één bestuur en één directie komen?

Mogelijke andere bezuiniging is het inzetten op samenhang van de uitvoering van WMO, Awbz met de uitvoering van de P-wet.

Op het terrein van voorzieningen zouden daar voordelen te behalen kunnen zijn. En wellicht ook op het terrein van inkoop. Deze verkenning vraagt meer tijd, en dient vorm te krijgen in een integrale afweging met alle partijen.

BIJLAGE 1: VERVOLGSTAPPEN EN PLANNING

	2 ^e kwartaal 2013	3 ^e kwartaal 2013	3 ^e kwartaal 2013	4 ^e kwartaal 2013	1 ^e kwartaal 2014	2 ^e kwartaal 2014	3 ^e kwartaal 2014
ISD/ Fivelingo	visie Beschrijven uitwerking visie en uitgangspunten dienstverlening	analyse & ontwikkeling dienstverlening Doorrekenen en deelprogramma's			uitvoerings(scenario's) Schets toekomstige uitvoeringsorganisatie(s) in scenario's (inclusief globale doorrekening deelprogramma's)	Uitwerking gekozen scenario (deelprogramma's)	Uitwerking gekozen scenario (deelprogramma's)
Bestuur Mogelijke stappen	Besluitvorming door colleges 'Participatie in de Eemsdelta', kennisname door raden.					Besluitvorming scenario's door colleges en raden	

BIJLAGE 2: DEFINITIES

Dienstbetrekking Wsw (intern)

Mensen met een dienstverband in het kader van de Wsw. Intern werk is werken binnen de locatie Fivelingo. Het werk wordt voor een commerciële prijs uitgevoerd.

Werkzaam op locatie ook wel groepsdetachering

Mensen hebben een dienstverband in het kader van de Wsw en werken bij een reguliere werkgever op locatie. De begeleiding vindt plaats door het SW-bedrijf. Vaak betreft dit werk op projectmatige basis. Als een project wordt afgerond, dan is het SW-bedrijf vangnet. Er wordt een projectprijs afgesproken.

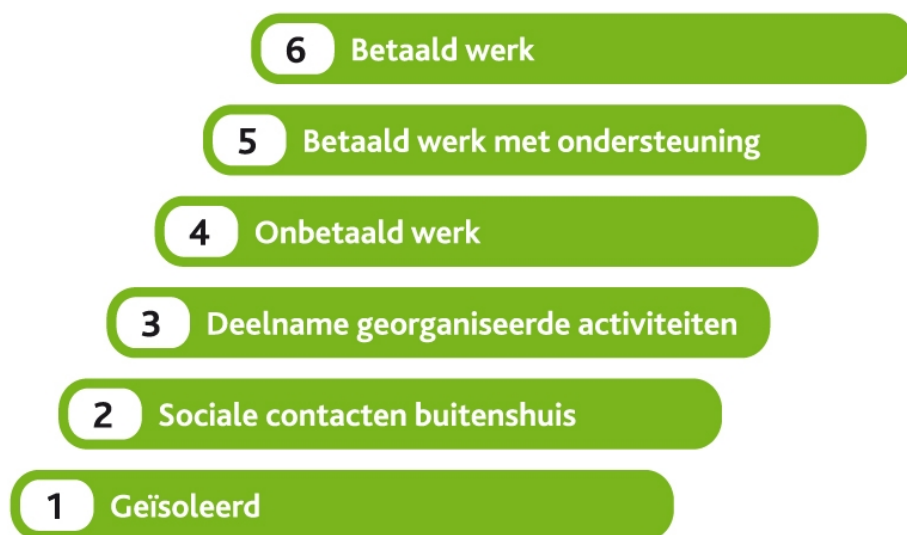
Detachering

Mensen met een dienstverband in het kader van de Wsw en gedetacheerd bij een reguliere werkgever. De dagelijkse begeleiding berust bij de werkgever, de werkgever wordt ondersteund door een detacheringsconsulent en /of een jobcoach. Er wordt per productief uur betaald. Inleenvergoeding komt door middel van een loonwaardemeting tot stand.

Begeleid werken

Mensen zijn in dienst bij een werkgever. De werkgever ontvangt een vergoeding op basis van het verlies in verdiencapaciteit. Dit wordt door middel van een loonwaardemeting vastgesteld. De werkgever kan voor ondersteuning terugvallen op een detacheringsconsulent en /of jobcoach.

BIJLAGE 3: PARTICIPATIELADDER



BIJLAGE 4: OMSCHRIJVING JOBBER

Jobber arbeidsreïntegratie BV is een private onderneming die in 2002 is opgericht. Fivelingo (Sociale werkvoorziening) is enig aandeelhouder. De dagelijkse leiding is in handen van de directeur die ten aanzien van het beleid en de orderportefeuille verantwoording aflegt aan een Raad van commissarissen. De Raad van commissarissen bestaat uit drie mensen uit het bedrijfsleven en de directeur van Fivelingo. De Raad van commissarissen heeft als taak het belang van de BV te dienen en niet zoals soms wordt aangenomen de belangen van de aandeelhouders. De Raad houdt toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken. Een commissaris wordt door de Raad voorgedragen en benoemd in de AVA. Jobber is een winstgevend bedrijf.

De missie: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar werk. Opdrachtgevers: Gemeentelijke sociale diensten, UWV, Werkgevers, opleidingsinstituten, Sociale werkvoorziening. De processen van Jobber zijn beschreven in een handboek en beoordeeld op de uitvoering door certificerende instanties. Geen certificering betekent geen opdrachten. In het werk van Jobber dienen we een private onderneming te zijn. Bij aanbestedingen kunnen geen publieke partijen vaak niet inschrijven.

Jobber is door TÜV gecertificeerd (Blik op werk); Jobber is gecertificeerd Jobcoach-organisatie; de arbeidsdeskundigen zijn gecertificeerd en ingeschreven in het register; de psycholoog is ingeschreven bij het NIP. Het uitzendbureau is aangesloten bij de ABU en door stichting normering arbeid gecertificeerd

De werkorganisatie Jobber is opgebouwd uit vier segmenten: Jobber werkervaring, Jobber Test & Training, Jobber bemiddeling en Jobber uitzendbureau.

Jobber werkervaring werkt tussen dagbesteding en de sociale werkvoorziening. Deelnemers zijn mensen met een PGB, mensen die bij Novo, De Zijlen of s'Heerenloo Opmaat wonen en mensen die bij Lentis dagbesteding volgen. In totaal werken veertig mensen bij Jobber werkervaring uit voornoemde groep aangevuld met twintig mensen van Fivelingo, waarvan het duidelijk is dat zij niet in een grote groep kunnen functioneren. Bij Jobber werkervaring worden webwinkel activiteiten voor externe relaties uitgevoerd, waaronder de beste EHBO-does.

Jobber Test & training geeft uitvoering aan het testen en trainen van mensen met als doel arbeidscapaciteit en motivatie vast te stellen en te trainen. De arbeidsdeskundige/psychologe neemt door middel van Dariuz diagnostiek af, waarna een zesweeks programma wordt gevolgd op een werk leerplek. Naast de röntgenfoto van de persoon komt de bemiddelingsactiviteit, beroepsrichting of zorgvraag vast te staan. In het e-learning programma van Fivelingo ondersteunt de trainingsafdeling de zorgvraag of wordt de kloof naar de arbeidsmarkt verkleint.

Jobber bemiddeling begeleidt in opdracht mensen naar werk. Zij werken in een dubbele klantrelatie namelijk een opdrachtgever die cliënten zo snel mogelijk regulier aan het werk wil en cliënten die moeten ontdekken waar hun mogelijkheden liggen en die zelf de schakel naar het slagen van het traject zijn. Door uitvoering te geven aan Poortwachtertrajecten bestaat er een netwerk van werkgevers waarvoor Jobber werkt. Jobber werkt samen met het bedrijf CCM in

de schoonmaakbranche en de transportsector (landelijk), voor Arbo Unie verricht Jobber arbeidsdeskundig onderzoeken.

Jobber Flex, is een uitzendbureau met bijzondere mensen, zoals de slogan luidt. Jobber heeft permanent ongeveer zestig mensen gedetacheerd en zendt uit. Jobber ondersteunt ambtelijke organisaties in de zoektocht naar personeel en vormt de flexibele schil bij een aantal organisaties. Als voorbeeld: Jobber heeft twintig leidinggevenden van Fivelingo in dienst. Daarnaast bestaan er landelijke contracten met werkgevers waarvoor Jobber het uitzenden verricht. Jobber uitzendbureau vormt in de bemiddeling van mensen die een traject bij Jobber volgen een aanvullend instrument, omdat werkgevers liever geen mensen in vaste dienst nemen. Jobber heeft op dit moment een kleine honderd mensen in dienst