

Plan van aanpak en verslag Participatiewet gemeente Losser 2015/2016:

“**Werkzoekenden aan het werk**”

Zaaknr : 15Z02133
Documentnr : 15.0014444
Datum : 13 oktober 2015



verslingerd aan de dinkel

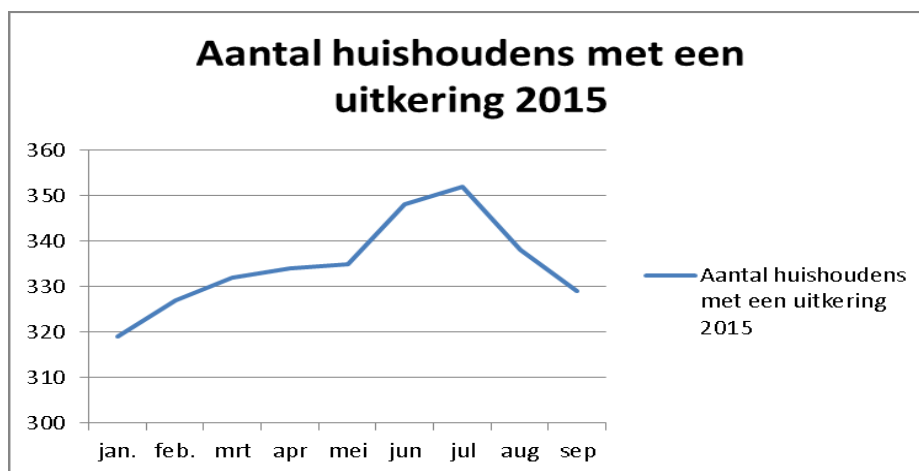
Inhoudsopgave	Pagina
1. Inleiding	3
2. Begeleiden van werkzoekenden naar werk	4
2.1. Wat doen we zelf?	4
2.1.1. Verscherpte intake om onterechte instroom in de uitkering te voorkomen	4
2.1.2. Bestandsanalyse	4
2.1.3. Begeleiden naar werk: inzet trajectbegeleiders:	5
2.1.4. Sollicitatietraining Werken aan werk	6
2.1.5. Servicebedrijf Losser: opdoen werkervaring met begeleiding	7
2.1.6. Handhaving en fraudealertheid	8
2.2. Met welke partners werken we samen?	8
2.2.1. Maatwerktrajecten: diverse uitvoerders	8
2.2.2. Werkplein Twente: ondersteunend systeem voor trajectbegeleiding en bemiddeling	8
3. In beeld krijgen vraag naar arbeid: werkgeversbenadering	10
3.1. Werkplein Twente: lokale, regionale en grensoverschrijdende werkgeversbenadering	10
3.1.1. Lokale werkgeversbenadering	10
3.1.2. Regionale werkgeversbenadering	10
3.1.3. Grensoverschrijdende werkgeversbenadering	11
4. Wat doen we nog meer?	12
4.1. Verbeteren werkprocessen	12
5. Werkwijze: aanbrenge van prioriteiten in doelgroepen	13
5.1. Achtergrond werkwijze	13
5.2. Hoofdlijn van de werkwijze: intensief contact met de werkzoekenden	13
5.3. Concrete uitwerking van de werkwijze	15
5.4 Tot slot: evaluatie najaar 2016	15

1. Inleiding

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen die kan werken ook werkt. Werk draagt bij aan de zelfredzaamheid van onze inwoners. Het biedt mensen bestaanszekerheid, draagt bij aan de eigenwaarde en vermindert afhankelijkheid

Wij willen volop inzetten op het bemiddelen van onze uitkeringsgerechtigden naar werk. Daarvoor is een extra inspanning nodig, waardoor mensen weer klaar zijn voor de arbeidsmarkt en als het ware weer “arbeidsfit” worden of blijven.

Want ondanks de aantrekkende economie, is het aantal uitkeringsgerechtigden met een bijstandsuitkering in Nederland de afgelopen jaren nog gestegen. Dat geldt ook voor Losser, waar het aantal huishoudens met een uitkering van de gemeente vanaf januari 2015 tot en met juli 2015 gestegen is van 319 naar 352. Sinds augustus van dit jaar zien we, voor het eerst sinds lange tijd, een daling. Eind september hadden 329 huishoudens een uitkering. Daarbij gaat het om 397 personen, omdat 68 uitkeringen aan echtparen worden verstrekt. De ontwikkeling van het bestand kan sterk wisselen, we kunnen dus nog niets zeggen over de rest van het jaar.



In 2014 zijn we begonnen met een aantal extra acties om de uitstroom naar werk te verhogen. Deze acties zijn in 2015 verder geïntensiveerd. Op basis van de resultaten en ervaringen, die we tot nog hebben opgedaan willen we deze aanpak in 2016 voortzetten en structureel verankeren en op onderdelen uitbreiden.

In deze nota beschrijven we wat we in 2015 hebben gedaan om de uitstroom naar werk te stimuleren. Doel is, zoveel mogelijk, dat de uitstroom naar werk leidt tot volledige uitstroom uit de uitkering. Als dat niet kan is gedeeltelijke uitstroom ook waardevol. Ook het (parttime) gaan werken van de partner kan leiden tot uitstroom uit de uitkering. Daarnaast proberen we de instroom in de uitkering te beperken.

In deze nota besteden we geen aandacht aan de zorg- en activeringstrajecten die niet (direct) gericht zijn op toeleiding naar werk.

Transformatie sociaal domein

We hebben de transitie van de Wet Werk en Bijstand naar de Participatiewet bijtijds afgerond. Maar nu volgt de grotere uitdaging om te komen tot een transformatie binnen het sociaal domein. Dat wil zeggen komen tot een meer integrale aanpak: één gezin, één plan. Dat geldt ook voor het zoeken naar werk. De “sociaal teams” in Losser kunnen signaleren, warm doorleiden, de situatie van de werkzoekende breed bekijken en prioriteren wat er in een huishouden moet gebeuren. Om aan het werk te kunnen gaan is het immers vaak nodig eerst andere belemmeringen weg te nemen.

2. Begeleiden van werkzoekenden naar werk

Hieronder beschrijven we belangrijkste instrumenten die we in 2015 hebben ingezet om de uitstroom naar betaald werk te verhogen. Naast deze instrumenten zetten we maatwerk instrumenten in zoals opleidingen, medische keuringen etc. Een groot deel van de inzet doen we zelf met onze eigen mensen en een deel doen we samen met andere partners. Belangrijke partners zijn voor ons de werkgevers en het Werkplein, regiogemeenten en het UWV.

2.1. Wat doen we zelf?

2.1.1. Verscherpte intake om onterechte instroom in de uitkering te voorkomen

We hebben de intake voor de uitkering verscherpt. Iedereen die een uitkering aanvraagt is in der eerste plaats zelf verantwoordelijk om in het eigen bestaan te voorzien door, naar vermogen, te zoeken naar betaald werk.

Bij de intake vindt een beoordeling van de rechtmatigheid plaats: mensen worden nadrukkelijk op hun rechten en plichten gewezen om voor een uitkering in aanmerking te komen. Daarbij wordt gewezen op de eigen verantwoordelijkheid.

Naast deze toets op rechtmatigheid besteden we meer aandacht aan de inspanningen die een aanvrager heeft verricht om aan het werk te komen. En we kijken goed naar eventuele voorliggende voorzieningen en lichten de aanvragers daarover in.

Naast beoordeling via het beoordelingsformulier en het sollicitatieformulier is het ook zaak om de beschikbare informatie, zowel die de aanvrager zelf aanlevert als die we verkrijgen uit externe bronnen zoals bijvoorbeeld Suwinet, te analyseren en te beoordelen. We kunnen daarvoor vanaf januari 2016 ook WBS/Sonar gebruiken zodat we kunnen zien welke inspanningen iemand heeft verricht om aan het werk te komen tijdens bijvoorbeeld de WW periode.

Iedereen die recht heeft op een uitkering van de gemeente Losser en die naar werk bemiddeld kan worden, wordt doorgestuurd naar de sollicitatietraining. Iedere werkzoekende heeft dus kort na de intake minimaal twee keer per week contact met de gemeente via de sollicitatietraining, in ieder geval gedurende 5 weken.

We zijn alert op fraude. De analyse doen we aan het begin van het traject om terugvordering achteraf te voorkomen: voorkomen is beter dan genezen. Bij de intake wordt de vragenlijst van de aanvrager ingenomen, met daarin de voor het vervolgtraject relevante gegevens.

Acties 2016:

- de inkomensconsulenten verrichten de eerste intake, gericht op het voorkomen van onterechte instroom in de uitkering door aandacht te besteden aan de rechtmatigheid van de uitkering.
- we verwijzen actief naar voorliggende voorzieningen.

2.1.2. Bestandsanalyse

Omdat er onvoldoende zicht bestond op de kenmerken van onze uitkeringsgerechtigden, is in het voorjaar van 2015 onderzoek gedaan door een extern bureau (BMC).

Aan alle uitkeringsgerechtigden is een vragenlijst verstuurd. Daarin konden zij zelf onder andere aangeven hoe zij dachten dat hun kansen waren om werk te vinden. Daarbij is de “participatieladder” gehanteerd. Een landelijk veel gebruikt instrument om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten:



Uit de bestands analyse bleek dat van de 409 uitkeringsgerechtigden:

- 117 verwachten op trede 5, betaald werk met ondersteuning in de vorm van een aanvullende uitkering of externe begeleiding bij het werk, terecht te kunnen komen;
- 42 naar trede 6, betaald werk zonder ondersteuning, te kunnen uitstromen.

Alle door de uitkeringsgerechtigden ingevulde gegevens zijn ingevoerd in ons automatiseringssysteem, zodat deze gegevens ook in de toekomst gebruikt kunnen worden.

Daardoor beschikken we over de relevante gegevens om uitkeringsgerechtigden een passend traject te bieden. Uitgangspunt is dat de werkzoekende zoveel mogelijk zelf de regie moet voeren bij het zoeken naar werk; het traject is ondersteunend.

Acties 2016:

- alle nieuwe uitkeringsgerechtigden vullen een vragenlijst in waarin zij relevante gegevens voor hun positie op de arbeidsmarkt invullen. Invullen is een voorwaarde voor het verkrijgen van een uitkering.
- van de bestaande uitkeringsgerechtigden houden we het dossier actueel door regelmatig contact. Bij kansen op uitstroom naar werk minimaal eens per twee weken.

2.1.3. Begeleiden naar werk: inzet trajectbegeleiders:

Uit landelijk onderzoek, en ook uit eigen ervaring van medewerkers, blijkt dat het aanbieden van trajecten en het coachen van werkzoekenden, bijdragen aan de uitstroom uit de uitkering. Aan de ene kant omdat mensen door de extra begeleiding in combinatie met de werkgeverscontacten uitstromen naar betaald werk. Aan de andere kant omdat het niet willen meewerken aan een traject, om welke reden dan ook, naar voren komt. Dit leidt soms tot het aanbieden van een zorgtraject, soms tot het opleggen van maatregelen.

Van belang is bovendien dat er tijdens het traject zo min mogelijk “gaten” vallen en dat er (waar nodig) nazorg plaatsvindt. Kortom: aandacht werkt! Daarom stellen we in 2016 als minimum eis voor een traject naar werk dat er in ieder geval eens in de twee weken persoonlijk contact is en waar nodig vaker.

Om de uitstroom naar werk te bevorderen is er per 1 oktober 2014 (opnieuw) een trajectbegeleider aangesteld voor 36 uur/week en vanaf februari 2015 een trajectbegeleider voor 32 uur/week. In augustus 2015 hadden deze twee trajectbegeleiders in totaal 174 personen in begeleiding. Het kan daarbij gaan om trajecten die al wat verder gevorderd zijn, maar ook om mensen die nog veel coaching nodig hebben. De trajectbegeleiders hebben

ook contact met de werkgevers om te kijken hoe een plaatsing verloopt. Hieronder de resultaten tot nog toe¹.

Resultaten trajectbegeleiding tot en met augustus 2015	
Uitstroom naar werk, volledig uit de uitkering	17
Uitstroom naar parttime werk (niet volledig uit de uitkering)	6
Werkervaringsplek/proefplaatsing	12
Scholing	6
Sollicitatietraining/speeddate	42
Werken in de wijk (opdoen werkervaring)	12
Zorgtraject	3

We hebben dit jaar door middel van een “speeddate” die we samen met lokale werkgevers hebben georganiseerd, ervaring opgedaan. Het directe contact tussen werkzoekenden en werkgevers, de inzet van sollicitatietrainingen in groepsverband en het elkaar stimuleren in de ontwikkeling leiden tot meer uitstroom. We willen deze werkwijze daarom voor een grotere doelgroep in 2016 voortzetten en hebben daarvoor 1 fte meer nodig.

Inzet trajectbegeleiding verhogen

Een voor trajectbegeleiders gebruikelijke case-load is ongeveer 60 personen per fte trajectbegeleider. Kijken we naar de huidige caseload van ongeveer 174 personen dan is in totaal 2,9 fte trajectbegeleider nodig. Uitbreiding met 1 fte trajectbegeleider is daarom gewenst in ieder geval tot en met eind 2016 wanneer we betere digitale ondersteuning voor het ITB werkproces hebben ingevoerd (zie hieronder). Door die extra inzet kunnen we het aantal contactmomenten met werkzoekenden aanmerkelijk verhogen.

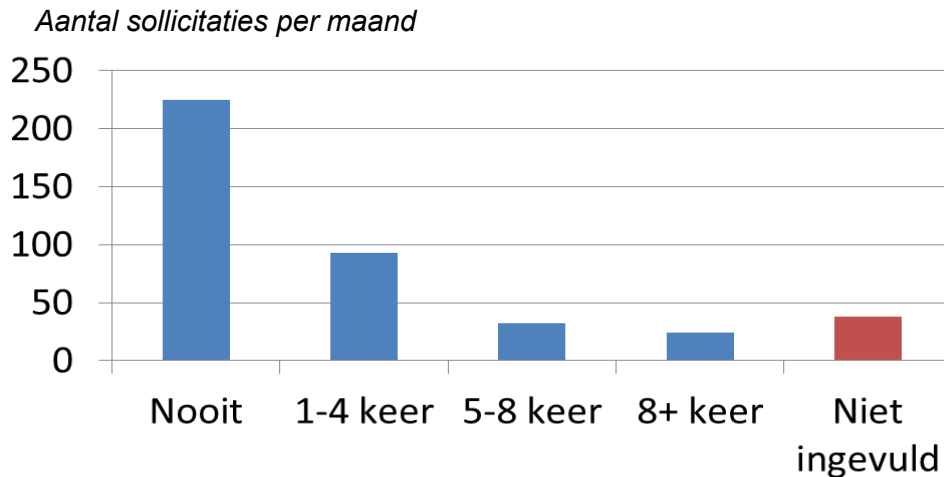
Actie 2016:

- blijvende inzet van 2 fte trajectbegeleiders en
- uitbreiding met 1 fte trajectbegeleider t/m eind 2016

2.1.4. Sollicitatietraining Werken aan werk

Uit het bestandsonderzoek blijkt dat er, ook door uitkeringsgerechtigden die kans denken te maken op de arbeidsmarkt, erg weinig is gesolliciteerd. De grafiek op de volgende pagina geeft de resultaten weer voor de hele groep, dus daaronder zijn ook cliënten die geen sollicitatieplicht hebben.

¹ Tussen deze uitstroom en die van trajectbegeleiding zit overlap sommige werkzoekenden zijn immers vanuit een traject naar de speeddate verwezen, of zijn juist na de speeddate nog begeleid door de trajectbegeleider. We kunnen deze aantallen dus niet bij elkaar optellen



Naar aanleiding hiervan hebben we geïnvesteerd in sollicitatietrainingen voor werkzoekenden van 10 bijeenkomsten van 2 uur gedurende 5 weken. Met deze werkzoekenden hebben we dus in ieder geval 2 keer per week contact om het zoekgedrag van de deelnemers en daarmee de uitstroom naar werk te stimuleren.

De training heeft een brede opzet. Er is veel aandacht voor nieuwe vormen van solliciteren zoals de videopitch, de inzet van social media en het gebruik maken van netwerken. Ook hier geldt dat de training erop gericht is dat de werkzoekende zelf op een effectievere manier op zoek gaat naar werk, de training ondersteunt daarbij. Deelnemers ondersteunen ook elkaar en maken gebruik van elkaars netwerken.

In het voorjaar van 2015 deden twee groepen van 12 tot 15 personen mee en in het najaar is nog een groep gestart, die één keer in de week bijeenkomt. Een trajectbegeleider is na afloop van de training aanwezig om beschikbare vacatures door te nemen en de voortgang van individuele deelnemers kort door te nemen.

We gaan voor de deelnemers terugkomdagen organiseren om de voortgang onderling en met de trainster uit te wisselen en om nieuwe tips te krijgen.

Op basis van de ervaringen (zie voor de resultaten bij de individuele trajectbegeleiding) met de eerste groep, wordt aanvullend in kleine groepjes aandacht besteed aan het maken van een goede CV en aan de mondelinge en schriftelijke presentatie van werkzoekenden.

Acties 2016:

- alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden nemen deel aan een sollicitatietraining met de focus op persoonlijke presentatie en het gebruik maken van netwerken.
- de voortgang wordt teruggekoppeld naar de trajectbegeleiders.
- voor groepen die de training hebben afgerond organiseren we terugkomdagen.
- bestaande uitkeringsgerechtigden met kansen op de arbeidsmarkt krijgen gefaseerd een sollicitatietraining aangeboden.

2.1.5. Servicebedrijf Losser: opdoen werkervaring met begeleiding

De medewerkers van de buitendienst, de sociale werkvoorziening en uitkeringsgerechtigden krijgen in de gemeente Losser een plek in het Servicebedrijf Losser. De werkzaamheden van dit nieuwe bedrijf richten zich op het beheer en onderhoud van de openbare ruimte, sportaccommodaties en gemeentelijke gebouwen.

Binnen het servicebedrijf kunnen werkzoekenden, die een wat langere afstand hebben tot de arbeidsmarkt, werkervaring en arbeidsritme opdoen. Hierdoor worden zij voorbereid op een vervolgtraject naar betaald werk en kan in de praktijk bekeken worden wat het meest geschikt is voor de werkzoekende. Ook kunnen opleidingen gevolgd worden. Het gaat om ongeveer 10 werkervaringsplekken gedurende het jaar.

Actie 2016:

- Minimaal 10 werkzoekenden doen werkervaring op bij het Servicebedrijf Losser op leerwerkplekken.

2.1.6. Handhaving en fraudealertheid

Er kunnen zowel bij de intake als daarna verschillende aanleidingen zijn voor onderzoek naar fraude en/of mis- en oneigenlijk gebruik van uitkeringen.

We zetten daarbij allereerst in op preventie door het geven van voorlichting. Daarmee willen we misstanden voorkomen en ervoor zorgen dat er geen grote terugbetalingsverplichtingen ontstaan. De Participatiewet is voor wat betreft het opleggen van boeten en maatregelen strenger dan de WWB waardoor uitkeringsgerechtigden sneller dan voorheen hoge terugbetalingsverplichtingen en/of boetes opgelegd kunnen krijgen.

Daarnaast zetten we in op handhaving achteraf. Daarbij gebruiken we diverse bronnen die ons ter beschikking staan zoals Suwinet en Sonar en gaan we, indien nodig, op huisbezoek. Deze bronnen willen we optimaler benutten. We werken nauw samen met de Sociale Recherche.

In 2016 gaan we nader onderzoeken of een uitbreiding van het handhavingsbeleid mogelijk is en welke manier voor Losser het meest geschikt is. Daarbij denken we aan het gebruik maken van risicoprofielen en het houden van themagerichte acties.

We gaan werken aan de verbetering van de kennis over fraude, aan kwaliteitsverbetering en het verhogen van de fraudealertheid. We maken gebruik van al ontwikkeld beleid van andere (regio) gemeenten en bekijken wat passend is voor Losser.

Acties 2016:

- gebruik van de beschikbare informatie optimaliseren.
- nader onderzoek en opstellen plan van aanpak handhavingsbeleid in 2016
- kennis en kwaliteitsverbetering en verhogen fraudealertheid

2.2. Met welke partners werken we samen?

2.2.1. Maatwerktrajecten: diverse uitvoerders

Veel begeleiding en coaching van de werkzoekenden gebeurt door onze eigen trajectbegeleiders. We kopen echter ook maatwerktrajecten in als daar behoefte aan is. Enkele voorbeelden daarvan zijn arbeidsdeskundig onderzoek, werkervaring opdoen en zicht krijgen op de mogelijkheden van werkzoekenden op de werkplek bij de Werkwijzer, bij- of omscholing bij het ROC of vakscholen etc.

2.2.2. Werkplein Twente: ondersteunend systeem voor trajectbegeleiding en bemiddeling

In 2016 gaan we (nog) intensiever samenwerken met het Werkplein Twente, zowel met het UWV als met de andere regiogemeenten.

Eén onderdeel van de samenwerking met het Werkplein Twente en het UWV is de invoering van het UWV matchings- en trajectvolgsysteem "WBS/Sonar". Doel is volledige invoering per 1 januari 2016. Werkzoekenden werken zoveel mogelijk zelf met het systeem en zetten hun CV en andere gegevens in de "werkm@p" op werk.nl. De trajectbegeleider kan de sollicitaties en andere zoekacties in het systeem bekijken en terugkoppeling geven aan de werkzoekende. Daardoor kunnen wij het contact intensiveren, naast het persoonlijke contact dat blijft bestaan.

Bijkomend voordeel is dat bij grote (regionale) wervingsacties de eerste selectie kan plaatsvinden op basis van de ingevoerde CV's en zoekprofielen van de werkzoekenden. We ondersteunen werkzoekenden om zelf met de Werkm@p te leren werken.

Acties 2016:

- invoering van matchings- en trajectvolgsysteem WBS/Sonar per 1 januari 2016: intensieve monitoring van de activiteiten van de werkzoekenden.
- ondersteuning werkzoekenden om met de Werkm@p te leren werken.

3. In beeld krijgen vraag naar arbeid: werkgeversbenadering

3.1. Werkplein Twente: lokale, regionale en grensoverschrijdende werkgeversbenadering

Voor de uitstroom naar werk moeten wij het uiteraard hebben van de vraag naar arbeid bij werkgevers. In de regio Twente hebben we met het UWV en de 14 regiogemeenten afgesproken te werken met een uniforme werkgeversbenadering.

Doel is de vraag van werkgevers zo goed mogelijk te beantwoorden, daardoor het marktaandeel van het Werkplein Twente te vergroten en meer uitkeringsgerechtigden, vanuit de WW en de Participatiewet, te bemiddelen naar werk. Het idee is dat een geslaagde matching leidt tot tevreden werkgevers die vervolgens ook weer terugkomen bij UWV en gemeenten om nieuw personeel te werven.

Er zijn ook regionaal afspraken gemaakt over de in te zetten instrumenten: alle gemeenten zetten dezelfde instrumenten in. Een voorbeeld daarvan is het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering gedurende drie maanden.

3.1.1. Lokale werkgeversbenadering

We hebben de contacten met een aantal lokale werkgevers aangehaald, zodat we weten wat er speelt en wat werkgevers verwachten van werkzoekenden.

We hebben extra ingezet op de werkgeversbenadering door het aanstellen van een accountmanager werk per maart 2015 voor 18 uur/week. Deze accountmanager werk haalt vacatures op, weet wat er speelt, is betrokken bij wervingsacties, zowel lokaal als regionaal, en werkt intensief samen met de trajectbegeleiders die de werkzoekenden begeleiden. Binnen de lokale werkgeversbenadering gaat de accountmanager werk de samenwerking met het Werkplein Twente intensiveren, zodat wij met extra personele inzet vanuit het Werkplein in Losser, meer bedrijven in Losser in kortere tijd kunnen bezoeken en dus ook meer vacatures kunnen ophalen en tot betere en vooral meer matches kunnen komen.

Resultaten 2015

Het intensiveren van de contacten met werkgevers uit Losser heeft o.a. geresulteerd in het organiseren van een speeddate voor 85 werkzoekenden. De cliënten konden zich presenteren, hun CV laten checken en kledingadvies krijgen. Eerste doel was een beter zicht te krijgen op de mogelijkheden van mensen en te ervaren hoe een sollicitatie in de praktijk kan verlopen.

De speeddates en diverse vervolgacties hebben tot en met augustus geleid tot de volgende resultaten²:

14 personen hebben een baan
2 personen uitbreiding van uren
2 personen een traject met baangarantie
1 persoon teruggekomen
1 persoon eigen bedrijf begonnen
3 personen kregen een maatregel opgelegd

3.1.2. Regionale werkgeversbenadering

Werkgevers willen vooral niet te maken hebben met teveel bureaucratische rompslomp, daarom worden regelingen, bedoeld om mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, nog te weinig gebruikt. Trajectbegeleiders, van Losser maar ook van

² Tussen deze uitstroom en die van trajectbegeleiding zit overlap sommige werkzoekenden zijn immers vanuit een traject naar de speeddate verwezen, of zijn juist na de speeddate nog begeleid door de trajectbegeleider. We kunnen deze aantallen dus niet bij elkaar optellen.

het Werkplein Twente, kunnen zowel werkzoekenden als werkgevers ondersteunen om van de regelingen gebruik te maken.

Ook Losserse werkzoekenden moeten het grotendeels hebben van de regionale arbeidsmarkt: de Twentse arbeidsmarkt is eigenlijk één geheel.

Daarom doen wij mee aan regionale wervingsacties voor grote bedrijven en werken we, zoals eerder aangegeven, binnenkort met het matchingssysteem dat ook op het Werkplein Twente gebruikt wordt door het UWV.

De personele samenwerking met accountmanagers werk vanuit het Werkplein en het UWV wordt nog verder geïntensiveerd, zodat er een betere bemiddeling van zowel mensen met een WW uitkering als mensen met een Participatiewet uitkering kan plaatsvinden. Samen kunnen we meer bereiken. We verwachten op die manier minimaal 10 personen extra vanuit een gemeentelijke uitkering te begeleiden naar werk.

Bovendien kunnen we bij het Werkplein Twente gebruik maken van expertise die wij op Losserse schaal lastig zelf kunnen organiseren: zoals het adviseren van bedrijven bij het aanpassen van functies/vacatures zodat meer arbeidsgehandicapten aan het werk kunnen: jobcarving.

3.1.3. Grensoverschrijdende werkgeversbenadering

De ligging van Losser aan de grens met Duitsland maakt dat werkzoekenden vaak zoeken op een "halve arbeidsmarkt". In verband met, al dan niet terecht, door werkzoekenden ervaren barrières, solliciteren werkzoekenden vaak niet in Duitsland. Ze staan als het ware met de rug naar Duitsland. Dat is jammer want de arbeidsmarktsituatie in Duitsland is op dit moment gunstiger dan in Nederland. Grensoverschrijdende samenwerking leidt bovendien ook tot een betere service aan werkgevers.

Regionaal bestaat een project dat gericht is op het verbeteren van de bemiddeling over de grens. Hierdoor verbetert de dienstverlening naar individuele personen wordt het makkelijker om in Duitsland te gaan werken. Daarmee zijn al goede ervaringen opgedaan. Wij doen aan dit project mee, dat in samenwerking met de Euregio en partners in Duitsland is opgezet. Om te starten selecteren we 10 tot 20 personen om te (laten) begeleiden naar werk in Duitsland.

Acties 2016:

- regelmatig contact met een groep lokale werkgevers om ervaringen uit te wisselen en ideeën op te doen.
- contact onderhouden met (lokale) werkgevers door blijvende inzet van accountmanager werk in combinatie met accountmanagers werk van het Werkplein/UWV
- door samenwerking accountmanager(s) werk van het UWV minimaal 10 personen extra laten uitstromen naar werk.
- ondersteunen van werkzoekenden en werkgevers bij het gebruik maken diverse regelingen, samen met Werkplein Twente.
- minimaal één keer per jaar, in overleg met werkgevers, projectmatige acties opzetten gericht op verbeteren van de matching, in 2016 met uitzendbureaus.
- samenwerken binnen de regio/Werkplein Twente om cliënten naar vacatures in Duitsland te bemiddelen, 10 - 20 personen in 2016.

4. Wat doen we nog meer?

De invoering van de Participatiewet heeft de nodige veranderingen met zich mee gebracht. We hebben te maken met een aantal ontwikkelingen:

- Instroom van nieuwe doelgroepen, zoals gedeeltelijk arbeidsgehandicapte jongeren;
- nieuwe instrumenten zoals beschut werk en de loonkostensubsidie voor werkzoekenden die niet in staat zijn het minimumloon zelf te verdienen;
- garantiebannen, het doelgroepenregister voor arbeidsgehandicapten van het UWV en het werkbedrijf.

Dit vergt aanpassing van werkprocessen en een nog efficiëntere inzet van personeel en middelen. En: nauwe samenwerking met lokale en regionale partners zoals het (speciaal) onderwijs, regiogemeenten, en het UWV.

4.1. Verbeteren werkprocessen

Om de uitstroom van werkzoekenden uit de uitkering te verhogen is het nodig dat we de werkprocessen verder verbeteren. Een aantal punten waaraan we bij het team Werk en Inkomen werken in 2016 zijn in ieder geval:

- heldere criteria formuleren waarmee bepaald wordt welke uitkeringsgerechtigden in aanmerking komen voor begeleiding naar werk en hoe de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald wordt;
- op basis van deze criteria komen tot een goede taakverdeling en aansturing daarop;
- prioritering aanbrengen op basis van een indeling naar leeftijdsgroepen in combinatie met afstand tot de arbeidsmarkt zodat we voldoende aandacht aan werkzoekenden kunnen besteden (zie pagina 10);
- samenwerking tussen diverse functies binnen het team, binnen de afdeling en met de sociaal teams optimaliseren;
- fraudealertheid bij medewerkers verhogen;
- snelle terugkoppeling naar uitkeringsgerechtigden indien er vragen of ontwikkelingen zijn;
- automatiseringssysteem WBS/Sonar gebruiken als ondersteuning voor het re-integratie werkproces.

Actie 2016:

- Verbeteren interne werkprocessen ter ondersteuning van het re-integratieproces

5. Werkwijze: aanbrengen van prioriteiten in doelgroepen

5.1. Achtergrond werkwijze

We hebben op de arbeidsmarkt nog steeds te maken met een verdringingsmarkt: er zijn voor de meeste vacatures in Twente nog steeds meer werkzoekenden beschikbaar dan er plekken zijn.

Om meer uitkeringsgerechtigden naar werk te begeleiden gaan we daarom, net als dit jaar, in eerste instantie de meeste energie stoppen in het activeren en begeleiden van relatief kansrijke cliënten, die echter wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Waar cliënten zichzelf redden is extra inzet uiteraard niet nodig: de zelfredzaamheid blijft voorop staan. Uit een analyse blijkt dat de duur van het verblijf in de uitkering sterk samenhangt met de leeftijd.

In dit hoofdstuk gaat het dus over de prioritering in doelgroepen: voor de afzonderlijke personen kunnen we de eerder in deze nota genoemde instrumenten inzetten.

Verband leeftijd en duur in uitkering Participatiewet, Losser, sept 2015

Leeftijd	Verdeling	Duur uitkering in jaren
15-26 jaar	9,8%	1,07
27-44 jaar	39,6%	2,77
45-64 jaar	50,6%	5,28
	100 %	Gemiddeld 3,87

We weten uit ervaring dat hoe langer iemand in de uitkering verblijft, hoe moeilijker het wordt om weer betaald werk te vinden.

Als uitgangspunt hanteren wij daarom, in ieder geval het komende jaar, de diverse leeftijdsgroepen in combinatie met een inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt, als criterium om de intensiteit van de benadering te variëren.

We gebruiken de leeftijd vooral om een eerste prioritering aan te brengen. Maar letten dus ook nadrukkelijk op de kansen van ieder individu op de arbeidsmarkt. Die kans hangt uiteraard van veel meer factoren dan alleen leeftijd, af.

De rode draad daarbij is: door regelmatig contact en aandacht de voortgang van het traject richting werk bewaken. En waar nodig belemmeringen diagnosticeren door bijvoorbeeld medisch/arbeidskundig onderzoek of het uitvoeren van een taaltoets.

5.2. Hoofdlijn van de werkwijze: intensief contact met de werkzoekenden

De hoofdlijn daarbij is dat er minimaal eens in de twee weken persoonlijk contact is met de werkzoekende. Bij de nieuwe instroom en bestaande groepen die deelnemen aan de sollicitatietraining is dat minimaal eens per week. De trajectbegeleider is na afloop van de sollicitatietraining aanwezig .

Het persoonlijk contact vullen we aan met digitale monitoring via WBS/Sonar. Dit is een forse verhoging van het aantal contactmomenten ten opzichte van de voorgaande jaren.

We willen er in de eerste plaats voor zorgen dat de cliënt zelf actie onderneemt om weer aan het werk te komen. Door bijvoorbeeld het aanbieden van een sollicitatiecursus verhogen we de vaardigheden van de cliënt om zelf werk te vinden. De eigen verantwoordelijkheid staat voorop. Waar nodig ondersteunen we werkzoekenden door o.a. gebruik te maken van ons

netwerk, dat we via de werkgeversbenadering hebben opgebouwd. Zowel lokaal als regionaal.

Acties 2016:

- systematisch het aantal contactmomenten gericht op het stimuleren en bewaken van het traject richting werk intensiveren.
- bij deelnemers aan de sollicitatietraining is dat minimaal eens per week gedurende 10 weken.
- persoonlijk contact minimaal eens per twee weken aangevuld met digitale monitoring.
- prioritering in groepen aanbrengen, naar leeftijd en kansen op de arbeidsmarkt, om langdurig verblijf in de uitkering te voorkomen.

5.3. Concrete uitwerking van de werkwijze

Hieronder wordt de werkwijze nader uitgewerkt, waarbij er een speciale positie is voor de doelgroep arbeidsgehandicapten en daarbinnen voor schoolverlaters van het speciaal onderwijs.

Werkwijze < 27 jaar

Schoolverlaters regulier onderwijs

- Geen startkwalificatie: terug naar school
- Of: andere startkwalificatie indien nodig
- Waar nodig: extern traject, b.v. omscholing, beroepen oriëntatie, leerwerkloket, 1000 jongerenplan etc.
- Intern, voortgangsgesprek met cliënt: minimaal eens per twee weken.

Schoolverlaters speciaal onderwijs/gedeeltelijk "Wajongers":

- sluitende aanpak van school naar traject richting werk
- in het kader van de Participatiewet horen deze cliënten tot de gemeentelijke doelgroep, ook als ze (nog) geen uitkering hebben
- afspraak: warme overdracht vanaf school, 4 weken zoektijd alleen voor de uitkering, maar niet voor het traject

Werkwijze 27-44 jaar

- Kansen op werk: persoonlijk contact met cliënt minimaal eens per twee weken
- Minder kansen op werk maar wel op termijn: arbeidsfit maken. Persoonlijk contact: minimaal eens per 2 weken. Mogelijke instrumenten: leerwerkplekken, o.a. St. WIL, de Werkwijzer
- Waar werk niet kan: activering en zorg door extern traject. Contact: minimaal eens per 3 maanden en terugkoppeling extern traject.
- Activering en zorg: beginnen bij gezinnen met kinderen < 18 jaar

Werkwijze 44 – pensioen gerechtigde leeftijd

Kansen op werk binnen een jaar:

- Contact met cliënt in overleg, geen ITB traject
- Maatwerk: arbeidsfit blijven via participatiebanen, vrijwilligerswerk
- Wijzen op mogelijkheden netwerk training dat speciaal voor deze groep is ontwikkeld, social media etc. In Losser of via het Werkplein

Geen kans op werk:

- Twee keer per jaar contact om mogelijkheden werk en/of noodzaak zorg te bekijken en/of iets terugdoen voor de uitkering.
- Daarnaast incidenteel/signaal gericht heronderzoek

5.4 Tot slot: evaluatie najaar 2016

Deze aanpak monitoren we gedurende 2016. In het najaar van 2016 evalueren we deze aanpak en passen indien nodig de werkwijze aan.