



**Adviesraad  
Sociaal Domein**  
LANSINGERLAND

## **Reactie van de gemeente op het advies**



Adviesraad Sociaal Domein

Domein Samenleving  
**Maatschappelijke Opgaven**

Postbus 1  
2650 AA Berkel en Rodenrijs

**Nadere informatie**

Desiree Pot

**Telefoon**

14 010

**E-mail**

[desiree.pot@lansingerland.nl](mailto:desiree.pot@lansingerland.nl)

**Website**

[www.lansingerland.nl](http://www.lansingerland.nl)

Verzenddatum 6 juni 2019

Ons kenmerk U19.04322

Onderwerp **Uw advies over uitvoeringsplan Werken Werkt!**

Geachte heer, mevrouw,

Op 7 mei 2019 heeft u onze beleidsadviseur ontvangen in uw overleg en een mondeling advies uitgebracht over het concept uitvoeringsplan 'Werken Werkt!'. Wij danken u hartelijk voor uw advies. In deze brief reageren wij hierop per ontvangen adviespunt.

Hieronder geven we uw adviezen per adviespunt cursief weer. Vervolgens vermelden we op welke manier we uw advies verwerken en geven we antwoord op uw vragen.

**Advies 1: Richt de doelstellingen meer op de mens**

*De Adviesraad Sociaal Domein (ASD) vindt het belangrijk dat we ons met de hoofddoelstelling van onze uitvoering van de Participatiewet richten op de mens. Als gemeente moeten we ervoor zorgen dat de mensen die kunnen werken, ook aan het werk zijn. Door als belangrijkste doel "15% minder uitkeringen" te noemen, lijkt het alsof we het oorzaak en gevolg met elkaar verwisselen. De afname van het aantal uitkeringen kan namelijk wel een gevolg zijn van een op de mens gerichte doelstelling. Bovendien zijn er naast onze inzet ook externe factoren van invloed op het aantal uitkeringen.*

*De ASD adviseert daarom om in de doelstellingen aandacht te hebben voor elementen die gericht zijn op de mens, zoals:*

- *het aantal inwoners dat meedoet door middel van activering en/of vrijwilligerswerk*
- *het aantal inwoners waarvoor het aantal belemmeringen afneemt*

*De ASD adviseert daarnaast om niet teveel aandacht te geven aan de doelgroep IOAW'ers wanneer dit inwoners betreft die bijdragen aan de maatschappij door middel van vrijwilligerswerk en dus al meedoen.*

Wij hebben uw advies overgenomen en de hoofddoelstelling gewijzigd in: "Aan het einde van de collegeperiode zijn er 15% meer inwoners financieel onafhankelijk van een bijstandsuitkering". Daarnaast hebben we een doelstelling toegevoegd: "Zoveel mogelijk inwoners doen naar hun hoogst mogelijke draagkracht mee in de maatschappij door middel van betaald werk, vrijwilligerswerk of een

andere vorm van dagbesteding.”. Op deze manier richten we ons met de doelstellingen van het uitvoeringsplan meer op de mens. Het wegnemen van belemmeringen benoemen we niet als doel, maar zien we vanuit de uitvoering van de Participatiewet als middel om mensen een zo hoog mogelijke draagkracht te geven om mee te doen in de maatschappij.

Uw advies over de doelgroep IOAW'ers nemen we mee in onze overwegingen tijdens de implementatiefase waarin we de prioriteiten kiezen voor onze inzet.

### **Advies 2: Beschrijf de plannen gericht op werkgevers concreter**

*De ASD adviseert om concreter te beschrijven op welke manier we als gemeente afspraken maken met bedrijven. Hoe zorgen we er als gemeente voor dat er een nieuwe norm, waarin het vanzelfsprekend is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, gaat gelden onder ondernemers? En wat doen we als gemeente aan de totstandkoming van hybride leervormen waarin werk en onderwijs samengaan?*

We hebben uw advies overgenomen door te verduidelijken hoe we er als gemeente aan bijdragen dat 'het bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt' voor ondernemers de nieuwe norm wordt, namelijk door: "ondernemers voor te lichten over de mogelijkheden van jobcarving, afspraken te maken over het bieden van werkervaringsplaatsen en door een initiatief als Het Nieuwe Wij te faciliteren".

Daarnaast verduidelijken we op welke manier we samen met de regio-gemeenten en het Werkgeversservicepunt van Zuid-Holland Centraal werken aan het verkleinen van de mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden: "Een eerste belangrijke stap hierin is het goed in beeld brengen van ons bestand. Dit zorgt ervoor dat we onze werkzoekende inwoners snel kunnen matchen op banen waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is."

### **Advies 3: Meer aandacht voor de doelgroep asielgerechtigden**

*De doelgroep asielgerechtigden vormt een groot deel van ons totale uitkeringsbestand. De ASD adviseert om voor deze doelgroep meer in te zetten dan de genoemde vrijwillige inzet vanuit het project Humanitas Tandem Nieuwkomers. In onderzoek van Movisie komen voorbeelden naar voren gericht op diplomavergelijking en informeel taalonderwijs. De manier waarop we invulling gaan geven aan de nieuwe Wet Inburgering biedt hiervoor ook kansen.*

We zijn het met u eens dat de doelgroep asielgerechtigden een belangrijke doelgroep is in ons uitkeringsbestand. Voor deze doelgroep maken we daarom ook gebruik van de diverse voorzieningen in ons totale pakket aan instrumenten voor participatie en re-integratie. Dit verduidelijken we in de tekst.

Daarnaast zijn we het met u eens dat de nieuwe Wet Inburgering kansen biedt om onze werkzoekende asielgerechtigden nog beter te ondersteunen. We hebben de volgende tekst toegevoegd aan paragraaf 3.3.7 'Extra inzet voor asielgerechtigden': "In de tweede helft van 2019 starten we met de voorbereiding van deze nieuwe wet. We onderzoeken hierin o.a. de mogelijkheden om instrumenten voor diplomavergelijking te ontwikkelen en een uitbreiding van informeel taalonderwijs."

**Advies 4: Aandacht voor drijfveren, naast motivatie en vaardigheden**

*De ASD adviseert om naast motivatie en vaardigheden ook in kaart te brengen wat de drijfveren zijn van onze werkzoekende inwoners. Alleen als je weet wat iemands drijfveren zijn, kun je zorgen voor een duurzame match naar werk.*

We nemen uw advies over en benoemen de drijfveren van onze inwoners bij paragraaf 3.3.2 'Matching' en in paragraaf 3.4.1 'Aansluiting op drijfveren en talenten'. In paragraaf 3.4.1 vervangen we het eerder gekozen woord 'motivatie' door 'drijfveren', omdat dit beter de lading dekt van deze paragraaf.

**Advies 5: Neem ervaringen van andere gemeenten mee**

*Het valt de ASD op dat in het uitvoeringsplan geen ervaringen van andere gemeenten zijn meegenomen. De ASD adviseert om ook andere gemeenten te raadplegen en hun ervaringen mee te nemen in het uitvoeringsplan 'Werken Werkt!'.*

Voor de keuze van een nieuwe indeling van ons uitkeringenbestand hebben we gemeenten in onze arbeidsmarktregio bevestigd naar de manier waarop zij hun bestand indelen. De voorbeelden die we kregen, sloten niet aan op onze behoefte om iets te kunnen zeggen over de behoefte aan inzet voor onze werkzoekende inwoners. We hebben er daarom voor gekozen om onze inspiratie te halen uit de werkwijze van schuldhulpverleningsorganisaties.

Daarnaast volgen wij continu de actualiteiten in gemeenteland via diverse nieuwsbrieven. Het komt voor dat we op basis hiervan een uitvoeringpilot starten die we bij succes opnemen in ons reguliere uitvoeringsinstrumentarium.

**Advies 6: Draag als gemeente een voorbeeldfunctie uit**

*De ASD geeft aan dat we als gemeente het goede voorbeeld moeten geven aan andere werkgevers. De gemeente is zelf ook een werkgever en kan daarmee laten zien op welke manier je je als organisatie kunt inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt.*

We nemen uw advies over en voegen de voorbeeldfunctie van de gemeente toe in de tekst over onze inzet op werkgevers op pagina 13 en in de tekst van paragraaf 3.2.5 over SROI.

**Advies 7: Ontschot Wmo- en Participatiewetvoorzieningen waar mogelijk**

*De ASD adviseert om ons aanbod aan Wmo- en Participatiewetvoorzieningen zoveel mogelijk te ontschotten en te richten op het wegnemen van belemmeringen bij onze inwoners. Zowel de Wmo als de Participatiewet heeft namelijk dezelfde doelgroep: volwassenen met belemmeringen.*

We zijn het eens met uw advies en wij zetten ons ervoor in om het gemeentelijke hulp- en ondersteuningsaanbod zoveel mogelijk te ontschotten. Met de titel "Werken Werkt!" dragen we uit dat het naar werk toeleiden van onze inwoners vooral ook van toegevoegde waarde is voor onze inwoners zelf. Werk kan bijdragen aan psychisch welzijn en op die manier belemmeringen bij de doelgroep verminderen of wegnemen.

**Advies 8: Breng de uitstroompremie ook eerder onder de aandacht bij bijstandsgerechtigde inwoners**

*De ASD adviseert om de uitstroompremie niet alleen onder de aandacht te brengen bij inwoners die al aan het werk zijn, maar ook bij inwoners die nog een uitkering ontvangen en recht hebben op de uitstroompremie als zij aan het werk gaan. Op deze manier kunnen we inwoners die nog niet aan het werk zijn, hiertoe wel motiveren. Daarnaast vraagt de ASD zich af waarom de uitstroompremie aangevraagd moet worden en niet overgemaakt wordt aan inwoners die er recht op hebben.*

We volgen uw advies op en gaan een communicatie-uiting ontwikkelen om de uitstroompremie én het hulpaanbod van de gemeente bij re-integratie actief onder de aandacht te brengen bij al onze inwoners die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangen. We zijn het met u eens dat rechtstreeks overmaken van de uitstroompremie gebruiksvriendelijker is voor de inwoner dan na een aanvraagformulier. We gaan onderzoeken of dit juridisch mogelijk en praktisch haalbaar is.

Wij willen u graag hartelijk bedanken voor het uitgebrachte advies. Dankzij uw opmerkingen en vragen hebben wij het uitvoeringsplan aangescherpt en verduidelijkt.

Met een vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Lansingerland



Lucas Vokurka  
Secretaris



drs. Pieter van de Stadt  
Burgemeester



**Adviesraad  
Sociaal Domein**  
LANSINGERLAND

**Uitvoeringsplan participatie en re-integratie**

**Werken Werkt!**

# Werken Werkt!

Uitvoeringsplan participatie en re-integratie 2019-2021



*Iedereen kan meedoen in Lansingerland.  
We doen er alles aan om zoveel mogelijk  
inwoners aan het werk te krijgen.  
Met aanmoediging en scholing. Werk voor  
jong en oud, starter en ervaren. #LSLwerkt*

Afdeling: Maatschappelijke Opgaven

Datum: 6 juni 2019

Corsanummer: T19.03828

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Doelstellingen	4
1.3	Leeswijzer	5
2.	Terugblik en ontwikkelingen	6
2.1	Uitvoeringsplan Werken aan toekomstperspectief 2015-2018	6
2.2	Ontwikkelingen arbeidsmarkt	7
2.3	Uitkeringenbestand op 1 januari 2019	9
2.4	Conclusies	12
3.	Uitgangspunten	14
3.1	Uitgangspunt 1: Preventie van nieuwe uitkeringen	14
3.1.1	Inzet op jongeren	14
3.1.2	Inzet op nieuwe arbeidsbeperkten	14
3.1.3	Inzet op niet uitkeringsgerechtigden	15
3.1.4	Samenwerking UWV	15
3.1.5	Regionaal Bureau voor Zelfstandigen (RBZ)	15
3.1.6	Pilot samenwerking met Sociale Verzekeringsbank (SVB)	15
3.1.7	Dienstverlening bij de toegang	15
3.2	Uitgangspunt 2: Inzet voor werkgevers	16
3.2.1	Werkgeversservicepunt (WSP)	16
3.2.2	Regionale Toolbox	16
3.2.3	Arbeidsmarktoffensief	16
3.2.4	Het Nieuwe Wij	17
3.2.5	Social Return On Investment (SROI)	17
3.3	Uitgangspunt 3: Maatwerk voor bijstandsgerechtigde inwoners	17
3.3.1	Onze bijstandsgerechtigde inwoners in beeld	17
3.3.2	Matching	18
3.3.3	Coaching en empowerment	18
3.3.4	Begeleiding bij re-integratie	18
3.3.5	Activering	19
3.3.6	Scholing	20
3.3.7	Praktische hulp	20
3.3.8	Extra inzet voor asielgerechtigden	20
3.3.9	Uitstroompremie	20
3.4	Uitgangspunt 4: Duurzame matches	20
3.4.1	Aansluiting op drijfveren en talenten	21
3.4.2	Nazorg	21
3.4.3	Jobcoaching	21
3.4.4	Werkgeverscheque	21



3.4.5 Laagdrempelige hulp via een Geldloket	21
4. Inzet van onze uitvoeringsprofessionals	22
4.1 Werkzaamheden	22
4.2 Verdeling uitkeringenbestand	22
4.3 Integrale samenwerking	22
4.4 Frequentie contactmomenten	23
4.5 Re-integratieverplichting	23
5. Implementatie	24
5.1 Implementatiethema's uitgangspunt 1: Preventie van nieuwe uitkeringen	24
5.2 Implementatiethema's uitgangspunt 2: Inzet voor werkgevers	24
5.3 Implementatiethema's uitgangspunt 3: Maatwerk voor bijstandsgerechtigde inwoners	24
5.4 Implementatiethema's uitgangspunt 4: Duurzame matches	25
6. Financiën en monitoring	26
6.1 Financiën	26
6.2 Monitoring	26
Bijlage 1: Overzicht activiteiten gericht op participatie en re-integratie	27
Bijlage 2: Participatieladder van de VNG	28

# 1. Inleiding

## 1.1 Inleiding

Dit uitvoeringsplan ‘Werken Werkt!’ vervangt het uitvoeringsplan participatie 2015-2018 ‘Werken aan toekomstperspectief’<sup>1</sup>. Het beschrijft onze plannen voor de inzet op participatie en re-integratie in 2019 tot en met 2021 en richt zich op werk voor zoveel mogelijk van onze inwoners. Want werken is meer dan een inkomen. Werken werkt voor onze inwoners, omdat het financiële zelfstandigheid én eigenwaarde biedt. In wetenschappelijk onderzoek<sup>2</sup> komt naar voren dat werken bijdraagt aan psychisch welzijn. Het stimuleert het gevoel ergens bij te horen en van toegevoegde waarde te zijn voor een bedrijf of andere organisatie.

Het is aan onze inwoners zelf om aan het werk te gaan. Voor sommige inwoners is het nemen van deze verantwoordelijkheid door omstandigheden niet vanzelfsprekend. Wij zetten er op in dat iedereen de verantwoordelijkheid neemt die hij/zij aankan. Dit vraagt een nieuwe manier van denken, namelijk vanuit de gedachte dat iedereen de potentie heeft om aan het werk te gaan: jong en oud, starter en ervaren, met en zonder beperkingen.

Met dit uitvoeringsplan dragen we ook bij aan het economische belang van werkgevers in Lansingerland en de regio. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor veel werkgevers lastig om geschikt personeel te vinden. In dit uitvoeringsplan beschrijven we op welke manier we ervoor zorgen dat ons bestand aan uitkeringsgerechtigden en de wensen van werkgevers beter op elkaar aansluiten. Werken werkt dus zowel voor onze inwoners als voor onze ondernemers.

## 1.2 Doelstellingen

Met dit uitvoeringsplan geven we invulling aan de doelstelling die volgt uit het collegeprogramma “Lansingerland doet ’t” om het aantal bijstandsgerechtigden in Lansingerland te verlagen met 15%. Om dit te bereiken, maken we er werk van om zoveel mogelijk inwoners duurzaam aan het werk te krijgen. Hiervoor werken we onder andere aan het verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Werkgevers die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt met passende werkplekken en inwoners die hier klaar voor zijn, zijn hierbij van fundamenteel belang.

Daarnaast geven we met dit plan invulling aan de doelstelling van het beleidsplan Versterken van Veerkracht voor de doelgroep volwassenen: Volwassenen zijn financieel onafhankelijk, kunnen voor zichzelf zorgen, investeren in hun eigen netwerken en investeren in de samenleving. Ook borgt dit uitvoeringsplan de uitvoering van onze wettelijke taken volgens de Participatiewet.

Samenvattend draagt onze inzet op participatie en re-integratie bij aan de volgende doelstellingen:

### *Hoofddoelstelling*

- Aan het einde van de collegeperiode zijn er 15% meer inwoners financieel onafhankelijk van een bijstandsuitkering.

### *Subdoelstellingen*

1. Ons aanbod aan werkzoekende inwoners en de vraag van werkgevers in de regio sluiten op elkaar aan.
2. Werkgevers in onze arbeidsmarktregio dragen bij aan een inclusieve arbeidsmarkt met passende werkplekken.
3. Onze inwoners doen naar hun hoogst mogelijke draagkracht mee in de maatschappij door middel van betaald werk, vrijwilligerswerk of een andere vorm van dagbesteding.

---

<sup>1</sup> T15.00117

<sup>2</sup> Bartley, M. (1994) Unemployment and ill health: Understanding the relationship. Journal of Epidemiology and Community Health

### 1.3 Leeswijzer

Na de inleiding en beschrijving van de doelstellingen van dit uitvoeringsplan, volgt in het volgende hoofdstuk een terugblik op het uitvoeringsbeleid van de afgelopen jaren en een beschrijving van recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in ons uitkeringenbestand. Aan de hand van deze terugblik en de ontwikkelingen trekken we conclusies die bepalend zijn voor de komende uitvoeringsperiode. Vervolgens beschrijven we in hoofdstuk 3 aan de hand van vier uitgangspunten onze plannen voor de periode 2019-2021. Deze plannen bestaan uit bestaande activiteiten en nieuwe uitvoeringsactiviteiten.

Hoofdstuk 4 beschrijft op welke manier wij onze uitvoeringsprofessionals inzetten om de verschillende activiteiten in dit uitvoeringsplan uit te voeren. In hoofdstuk 5 beschrijven we de implementatiethema's voor de nieuwe activiteiten die we vanaf q3 van 2019 gaan uitwerken. We sluiten het uitvoeringsplan af met hoofdstuk 6 over financiën en monitoring. In dit hoofdstuk geven we de financiën weer die nodig zijn voor de uitvoering van dit plan en beschrijven we hoe we de uitvoering gaan monitoren.

## 2. Terugblik en ontwikkelingen

### 2.1 Uitvoeringsplan Werken aan toekomstperspectief 2015-2018

Op 1 januari 2019 waren er 24% meer inwoners van Lansingerland met een bijstandsuitkering dan op 1 januari 2015. Deze stijging is te verklaren door de stagnatie op de arbeidsmarkt. Veel inwoners verloren in deze periode hun baan en er waren relatief weinig vacatures. Ook is er in deze periode een groot aantal asielgerechtigden in onze gemeente komen wonen.

Het afgelopen jaar is de arbeidsmarkt enorm aangetrokken, waardoor er ook veel kansen op de arbeidsmarkt zijn voor onze inwoners. De meeste inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben hier van geprofiteerd en zijn inmiddels weer aan het werk.

In dit uitvoeringsplan behouden we de belangrijkste uitgangspunten van het vorige uitvoeringsplan 'Werken aan toekomstperspectief 2015-2018'. We blijven ons inzetten voor:

1. Maatwerk voor onze bijstandsgerechtigde inwoners
2. Duurzame uitstroom
3. Dienstverlening naar werkgevers

In het kader van het uitgangspunt gericht op maatwerk, blijven we ons er ook voor inzetten dat onze inwoners verantwoordelijkheid nemen voor hun re-integratie. Daarnaast voegen we in het nieuwe uitvoeringsplan een uitgangspunt toe gericht op preventie van nieuwe uitkeringen. Inzet op preventie is namelijk een belangrijk middel om te komen tot de doelstelling van 15% meer financieel onafhankelijke inwoners (hoofddoelstelling).

#### Behoefte aan meer differentiatie in de indeling van het uitkeringenbestand

In de uitvoeringsperiode 2015-2018 was er 7,0 fte beschikbaar aan uitvoerende front office professionals<sup>3</sup> voor een bestand van gemiddeld 650 uitkeringsgerechtigden. Hierdoor moesten we keuzes maken in onze inzet. Dit deden we aan de hand van een indeling van ons uitkeringenbestand in kleuren:

- groen: inwoner met korte afstand tot de arbeidsmarkt, meeste inzet
- blauw: inwoner met middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt, gemiddelde inzet
- rood: inwoner met grote afstand tot de arbeidsmarkt, weinig inzet
- turquoise: arbeidsbeperkte inwoner, gemiddelde inzet

Om tot de indeling van onze uitkeringsgerechtigden in deze kleuren te komen, maakten onze uitvoerende professionals per kandidaat een inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt. Deze inschatting werd gemaakt op basis van: het arbeidsverleden, de diploma's, de arbeidsmarkt, de leefsituatie en overige kwaliteiten of beperkingen. Doel van deze indeling was met name het bieden van maatwerk voor onze inwoners. In de praktijk is er vooral ingezet op de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de vele bijstandsgerechtigden die de groene kleur hebben gekregen, was dit een succesvolle aanpak. De meeste van deze inwoners hebben een baan gevonden en geen bijstandsuitkering meer nodig en zijn dus uit ons uitkeringenbestand.

Ons huidige uitkeringenbestand bestaat voor een groot deel uit inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidsbeperking. Voor de komende jaren is het daarom belangrijk om te focussen op deze overgebleven groep in ons bestand. Om voor deze doelgroep zoveel mogelijk passende werkplekken in een inclusieve arbeidsmarkt te bieden (subdoelstelling 2), is een meer gedifferentieerde indeling van belang. Deze groep is namelijk zeer heterogeen. In de uitvoeringsperiode 2019-2021 is er ruimte om in te zetten op een meer gedifferentieerde indeling en bijbehorende aanpak. Op basis van het collegeprogramma is namelijk een budget op de begroting opgenomen voor 3,0 fte extra front office professionals. Hierdoor hebben we voor de uitvoering van dit uitvoeringsplan in totaal ongeveer 10,0 fte aan uitvoerende front office professionals.

---

<sup>3</sup> De werkzaamheden ter uitvoering van de Participatiewet worden uitgevoerd door back office en front office professionals. Back office professionals voeren de rechtmatigheidstoetsing uit voor nieuwe aanvragen van een bijstandsuitkering. Front office professionals voeren de overige werkzaamheden uit.

## Trapsgewijze inzet van probleemstabilisatie naar re-integratie in de praktijk geen succes

Volgens het vorige uitvoeringsplan werden geen re-integratie instrumenten ingezet voor onze bijstandsgerechtigden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt in verband met problemen in hun leefsituatie. Het idee was om eerst in te zetten op het stabiliseren van de problemen van deze mensen. Pas na stabilisatie van problemen werd ingezet op de re-integratie van deze inwoners. In de praktijk werd deze stap van probleemstabilisatie naar re-integratie bijna nooit gezet. De aanname dat inwoners de stap van de rode naar de blauwe categorie zetten, blijkt onjuist. Deze trapsgewijze gedachte laten we daarom los en vervangen we door de gedachte dat werk een bijdrage kan leveren aan het stabiliseren van problemen: Werken werkt! Vanuit deze gedachte zorgen we ervoor dat onze inwoners meedoen in de maatschappij naar de voor hen hoogst haalbare draagkracht (subdoelstelling 3). We werken samen met onze inwoners toe naar dit doel én aan het oplossen van problemen in de leefsituatie.

## 2.2 Ontwikkelingen arbeidsmarkt

De rapportage van het UWV 'Regio in beeld ZHC'<sup>4</sup> beschrijft de krapte op de arbeidsmarkt in onze arbeidsmarktregio Zuid Holland Centraal. In deze rapportage komt naar voren dat de krapte op de arbeidsmarkt zich concentreert in de sectoren techniek, bouw, ICT en zorg. In de regio is in deze sectoren de grootste behoefte aan personeel.

Werkgevers in de sectoren bouw, techniek en ICT vinden te weinig personeel met voldoende vakkennis. Het gaat hier bijvoorbeeld om timmerlieden, bouwarbeiders en bouwvoorbereiders, machinemonteurs, elektriciens, automonteurs, loodgieters, procesoperators, ICT-programmeurs en test-developers. Werkgevers in de sector zorg hebben vaak te weinig sollicitanten die reageren op vacatures voor bijvoorbeeld verzorgenden, verpleegkundigen en woonbegeleiders.

Daarnaast komt een voor ons belangrijke behoefte aan personeel van de drie grootste sectoren in Lansingerland: 1. glastuinbouw, 2. transport en logistiek en 3. zakelijke dienstverlening. Werkgevers in deze sectoren zoeken bijvoorbeeld productiemedewerkers, chauffeurs en administratief personeel.

De krapte op de arbeidsmarkt in deze diverse sectoren biedt voor ons een kans om werkgevers te stimuleren om passende werkplekken te bieden voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier kunnen werkgevers bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt (subdoelstelling 2). Het

### Arbeidsmarktfragen van onze werkgevers



**Marja (45)** heeft een cateringbedrijf. Haar trouwe werkneemster Corrie gaat bijna met pensioen. Corrie regelt alle praktische zaken, zodat alles goed loopt. Bijvoorbeeld het beantwoorden van telefoontjes, het maken van offertes en de personeelsplanning. Marja wil best iemand aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar ze is bang dat ze er veel werk aan heeft. Is dat zo?



**John (37)** is HR manager bij een groothandel in lucht-behandelingsystemen. Hij is met spoed op zoek naar vrachtwagenchauffeurs en technisch personeel. Maar die zijn gewoon niet te vinden. Hoe komt hij hieraan?



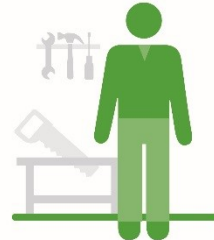
**Isabel (43)** is manager van een kinderdagverblijf. Ze kampt met een personeelstekort en is op zoek naar pedagogisch medewerkers. Op haar vacature advertenties reageren heel weinig sollicitanten met de benodigde kwalificaties. Wie kan haar helpen?

<sup>4</sup> <https://regioinbeeld.uwv.nl/zuid-holland-centraal>

aannemen en eventueel scholen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt kan voor veel werkgevers een goede oplossing zijn voor hun personeelstekort. Om deze kans te grijpen, is het van belang dat we werkgevers zoveel mogelijk voorlichten over de positieve elementen van de inclusieve arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen we werkgevers faciliteren met empowerment en scholing van onze inwoners met een uitkering. Op deze manier zorgen we ervoor dat onze werkzoekenden beschikken over de benodigde kwalificaties die aansluiten op de behoefte van de arbeidsmarkt (subdoelstelling 1).



**Ties (39)** heeft een kas met kruiden en bijzondere pepers. In bepaalde periodes heeft hij extra productie-medewerkers nodig. Kan de gemeente hierbij helpen?



**Aad (53)** heeft een succesvol aannemersbedrijf en wil graag extra timmerlieden in zijn bedrijf opleiden. Waar vindt hij betrouwbare mensen die graag het timmervak willen leren?

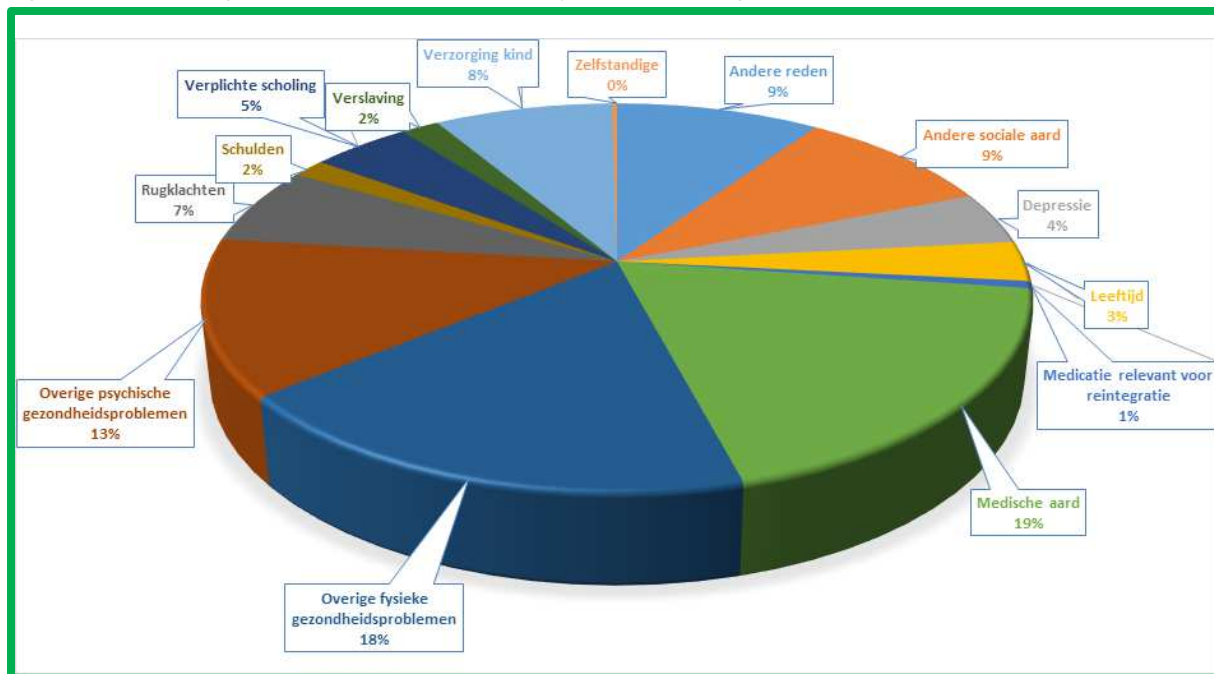


**Carla (51)** heeft een nieuw eetcafé geopend in Berkel. Ze is op zoek naar medewerkers voor in de bediening. Waar kan zij terecht met haar vraag?

### 2.3 Uitkeringenbestand op 1 januari 2019

In ons uitkeringenbestand heeft op 1 januari 2019 ongeveer 80% van ons totale uitkeringenbestand een (middel)grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een belangrijke oorzaak van deze afstand tot de arbeidsmarkt is dat deze inwoners te maken hebben met diverse belemmeringen. Onderstaande figuur geeft de diverse geregistreerde belemmeringen van de inwoners in ons uitkeringenbestand weer. Bij veel van onze bijstandsgerechtigde inwoners komen er meerdere belemmeringen tegelijkertijd voor. Ook sluiten de kwalificaties van onze inwoners met een uitkering meestal niet aan op de behoefte op de arbeidsmarkt.

*Figuur belemmeringen voor inwoners met een bijstandsuitkering*



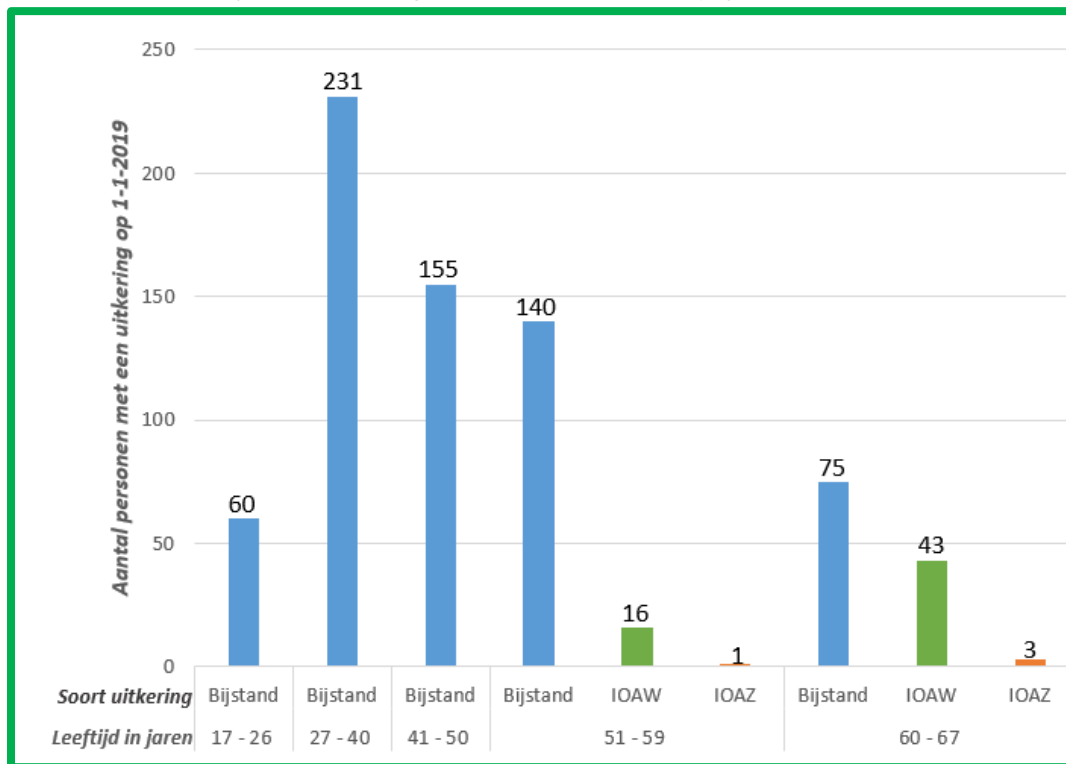
Ondanks deze belemmeringen om op korte termijn aan het werk te gaan, zijn er voor deze inwoners ook kansen. Iedereen heeft potentieel en dit willen we benutten. Om ervoor te zorgen dat onze inwoners met hun potentieel aan de slag kunnen gaan in de sectoren met een krappe arbeidsmarkt is (om)scholing van de inwoners of jobcarving<sup>5</sup> door werkgevers nodig (subdoelstelling 1).

<sup>5</sup> Bij jobcarving splitst de werkgever bestaande functies op om banen te creëren die aansluiten op de vaardigheden van specifieke werknemers. Een manier van jobcarving is bijvoorbeeld het opknippen van functies in gespecialiseerd en ongeschoold werk, waardoor ongeschoold werk ontstaat voor inwoners met een arbeidsbeperking.

Daarnaast valt op dat een groot deel van ons uitkeringenbestand bestaat uit inwoners die ouder zijn dan 50 jaar. Voor deze doelgroep zijn het gebrek aan zelfvertrouwen en empowerment vaak belangrijke onderdelen in de gesprekken tussen deze mensen en onze uitvoeringsprofessionals.

Een deel van de 50+'ers heeft een IOAW of IOAZ uitkering en beschikt over een (groot) eigen vermogen en een actief sociaal leven. Het motiveren om aan het werk te gaan, vraagt voor deze doelgroep een specifieke aanpak.

#### *Inwoners met een bijstandsuitkering, IOAW en IOAZ naar leeftijd*





## Typering van de diversiteit in ons uitkeringenbestand

**Mohammed (33)** is twee jaar geleden naar Nederland gevlucht vanuit Syrië. Daar was hij taxichauffeur. Een half jaar geleden is hij verenigd met zijn gezin. Op dit moment is hij veel tijd kwijt met de inburgering. Hij doet erg zijn best om Nederlands te leren, maar dat is lastig. Ook kent hij niet zoveel mensen om Nederlands mee te oefenen. Hij zou heel graag geld willen verdienen voor zijn gezin.

**Willemijn (28)** heeft last van depressies. Sommige periodes gaat het goed en dan kan ze werken. Maar na verloop van tijd valt ze uit en dan wordt ze ontslagen. Ze zit nu al bijna een jaar depressief thuis. Er zijn dagen dat ze de deur niet uitgaat. Niemand lijkt haar op die dagen ook te missen. Ze zou graag weer iets willen bijdragen aan de samenleving. Maar ze heeft geen idee hoe ze dit moet aanpakken.

**Charlotte (52)** heeft een bipolaire stoornis en vindt het lastig om sociale contacten aan te gaan. Ze voelt zich onzeker bij onbekenden en durft daarom niet aan een re-integratietraject deel te nemen. Ze heeft regelmatig contact met haar dochter die veel praktische dingen voor haar regelt.

**Job (19)** zit op het praktijkonderwijs. Op dit moment loopt hij stage bij een hovenier. Hij zou hier graag blijven werken, maar ze hebben geen vacature. Job houdt er van om buiten lekker met zijn handen bezig te zijn. Hij vindt het lastig om samen te werken met collega's. Ze begrijpen hem vaak niet. Hij heeft geen idee hoe hij aan baan moet komen.

**Henk (58)** heeft jaren een eigen bedrijf gehad. In de crisis ging het bedrijf failliet en daarna is hij niet meer aan de bak gekomen. Ondanks zijn vele sollicitaties. Henk heeft het idee dat bedrijven hem te oud vinden en hij vraagt zich af of het nog wel zin heeft om te solliciteren.

**Melissa (26)** heeft twee jonge kinderen van 2 en 4 jaar. Ze vindt het lastig om rond te komen, omdat ze een grote schuld moet afbetalen aan een postorderbedrijf. Veel post maakt ze niet open uit angst voor nog meer rekeningen. Ze wil graag gaan werken, maar weet niet hoe ze dit moet aanpakken naast de zorg voor haar kinderen. Wie past er op haar kinderen tijdens een sollicitatiegesprek?

**Kevin (56)** is twee jaar geleden zijn baan kwijtgeraakt en ontvangt nu een IOAW-uitkering. Hij vindt de situatie zoals hij is eigenlijk wel best. Hij heeft een hond die hij drie keer per dag uitlaat. Verder besteedt hij veel tijd aan zijn vrijwilligerswerk in het buurthuis en aan het helpen van vrienden met klussen in hun nieuwe huis. Kevin gaat regelmatig op vakantie.

**Audrey (42)** heeft jaren gewerkt bij een grote bank. Na de laatste bezuiniging was er geen plek meer voor haar. Ze heeft altijd administratief werk gedaan. Ze weet niet zo goed wat ze zou willen. De laatste tijd vraagt de zorg voor haar moeder veel van haar.



## 2.4 Conclusies

Hoewel de uitgangspunten voor dit uitvoeringsplan nagenoeg gelijk zijn aan de uitgangspunten van het vorige uitvoeringsplan, zijn er ook belangrijke inhoudelijke verschillen:

- We wijzigen de manier waarop we ons uitkeringenbestand indelen.
- We laten de trapsgewijze inzet uit het vorige uitvoeringsplan los. Met elke kandidaat gaan we direct voor een passend traject richting werk, waarvan de inzet op probleemstabilisatie onderdeel kan zijn.
- We zetten tweeledig in op de huidige mismatch tussen ons aanbod aan werkzoekende inwoners en de vraag op de arbeidsmarkt: 1. Inzet op werkgevers in de arbeidsmarktregio met voorlichting en faciliteiten, 2. Inzet op werkzoekende inwoners met (om)scholing en overige ondersteuning.

Deze drie wijzigingen vragen een nieuwe manier van denken, namelijk vanuit de gedachte dat iedereen de potentie heeft om aan het werk te gaan: jong en oud, starter en ervaren, met en zonder beperkingen. Werken werkt én is mogelijk voor en door iedereen.

### Nieuwe indeling van ons uitkeringenbestand

Om maatwerk te kunnen bieden aan de heterogene groep inwoners in ons uitkeringenbestand kiezen we voor een nieuwe indeling van ons uitkeringenbestand. We delen de kandidaten in ons uitkeringenbestand niet langer in op kleur, maar op 'vaardighedenprofiel' en 'motivatieprofiel'. Met deze indeling ontstaat een meer heteroog beeld van ons uitkeringenbestand.

Ook het motivatieprofiel hangt samen met vaardigheden. We gaan ervan uit dat iedereen wil werken. Voor sommige inwoners geldt dat zij sturing nodig hebben op hun motivatie. Dit kan door te sturen op het vergroten van zelfvertrouwen, de mate van hulp acceptatie en/of het nemen van verantwoordelijkheid. Het motivatieprofiel geeft voor deze drie motivatie onderdelen de sturingsbehoefte van onze inwoners weer. In het vaardighedenprofiel komen diverse vaardigheden of werkvereisten naar voren, zoals: taalvaardigheden, certificaten/opleidingsvereisten, sollicitatievaardigheden, dagritme/structuur, doe-vermogen, sociale vaardigheden en kunnen werken met een GGZ of lichamelijke aandoening. Bijlage 1 geeft weer op welke manier wij op basis van deze nieuwe indeling maatwerk bieden aan onze inwoners.

De indeling in vaardigheden- en motivatieprofiel is een gebruikelijke indeling voor het cliëntenbestand van schuldhulpverlenende organisaties. De gedragsverandering die wij voor onze doelgroep in het uitkeringenbestand willen bereiken, komt overeen met de gedragsverandering die schuldhulpverlenende organisaties willen bereiken. Aan het werk gaan vereist namelijk dezelfde benodigdheden als op een verantwoorde manier omgaan met geld: motivatie en vaardigheden.

De combinatie van motivatie en vaardigheden is bepalend voor de inzet die past bij de specifieke behoeften van kandidaten. Met onze inwoners zetten wij in eerste instantie altijd in op re-integratie (trede 4 of 5 van de Participatieladder<sup>6</sup>). Als dit niet haalbaar is en participatie (voorlopig) het hoogst haalbare resultaat is (trede 2 of 3 van de Participatieladder), dan leiden we iemand naar vrijwilligerswerk en/of passende hulp en ondersteuning vanuit de Wmo toe. Voor iedere werkzoekende inwoner maken we een ondersteuningsplan waarin we op basis van het motivatie- en vaardighedenprofiel aangeven welke inzet passend is, welk doel we hiermee willen behalen en hoeveel tijd hiervoor naar verwachting nodig is. Uit het vaardighedenprofiel kan volgen dat iemand nooit volledig financieel zelfredzaam kan zijn. In dat geval streven we naar de hoogst haalbare deelname aan de samenleving.

Naast de motivatie en vaardigheden, registreren we ook het aantal maanden dat een kandidaat een bijstandsuitkering ontvangt en het aantal uur dat iemand 'meedoet' aan maatschappelijke activiteiten. Maatschappelijke activiteiten zijn bijvoorbeeld: parttime werk, scholing, dagbesteding of het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering. Zowel op basis van wijzigingen in motivatie- en vaardighedenprofielen als op basis van het aantal maanden dat onze kandidaten gemiddeld een

---

<sup>6</sup> Bijlage 2 geeft de Participatieladder van de VNG weer. De Participatieladder kent zes treden die het niveau van participatie weergeven: niveau 1. Geïsoleerd leven, niveau 2. Sociale contacten buitenshuis, 3. Deelname aan georganiseerde activiteiten, 4. Onbetaald werk, 5. Betaald werk met ondersteuning, 6. Betaald werk.

bijstandsuitkering ontvangen en het aantal uur dat zij gemiddeld ‘meedoen’ aan maatschappelijke activiteiten, monitoren we de effectiviteit van onze inzet.

### **Gelijktijdige inzet op re-integratie en problemen in de leefsituatie**

Ongeveer 80% van de inwoners in ons uitkeringenbestand heeft te maken met problemen in de leefsituatie. We laten de gedachte los dat de leefsituatie eerst stabiel moet zijn voordat iemand een stap naar re-integratie kan zetten. Problemen in de leefsituatie hangen samen met motivatie en vaardigheden. Vanuit de gedachte dat werk kan bijdragen aan het stabiliseren van problemen in de leefsituatie, starten we voor deze inwoners gelijktijdig met de inzet op motivatie, vaardigheden en matching met de arbeidsmarkt. Op deze manier werken we met onze inwoners tegelijk aan re-integratie én probleemstabilisatie. De duur van de inzet op motivatie, vaardigheden en matching is niet gelijk, maar afhankelijk van de behoeften van de betreffende inwoner. De inzet op vaardigheden, bijvoorbeeld door middel van jobcoaching, kan ook na de matching voortduren.

### **Inzet op de mismatch tussen de vraag op de arbeidsmarkt en ons aanbod aan werkzoekenden**

De krapte op de arbeidsmarkt en het aantal inwoners in Lansingerland zonder werk duidt op een mismatch tussen de vraag op de arbeidsmarkt en ons aanbod aan werkzoekende inwoners met een bijstandsuitkering.

Om deze mismatch tegen te gaan, zetten we in op zowel de werkgeversdienstverlening in de regio als op onze werkzoekende inwoners:

#### *1. inzet op werkgevers*

We stimuleren werkgevers in de regio tot het nemen van verantwoordelijkheid voor een inclusieve arbeidsmarkt. Wij zien steeds meer ondernemers die een grote bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dit is voor hen de nieuwe norm, waardoor het een vast onderdeel van hun bedrijfsvoering is. Als gemeente dragen we hieraan bij door ondernemers voor te lichten over de mogelijkheden van jobcarving, afspraken te maken over het bieden van werkervaringsplaatsen en door een initiatief als Het Nieuwe Wij te faciliteren. Het Nieuwe Wij positioneren we als voorbeeld voor andere ondernemers. De ondernemers die deelnemen aan Het Nieuwe Wij zien we als ambassadeurs van de inclusieve arbeidsmarkt. Via deze ambassadeurs zetten we de positieve elementen van de inclusieve arbeidsmarkt nog meer op de kaart.

De gemeente zelf is uiteraard ook een belangrijke ambassadeur van de inclusieve arbeidsmarkt. We zetten ons ervoor in om zoveel mogelijk werkzaamheden uit te laten voeren door inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en dragen dit actief uit. We nemen een SROI-verplichting op in zoveel mogelijk nieuwe contracten. En als werkgever bieden we banen aan inwoners die zijn opgenomen in het doelgroepregister dat volgt uit de Wet Banenafpraak<sup>7</sup>.

Daarnaast werken we samen met de regio-gemeenten, UWV en het Werkgeversservicepunt van Zuid-Holland Centraal aan het verkleinen van de mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden. Een eerste belangrijke stap hierin is het transparant maken van ons bestand. Dit zorgt ervoor dat we onze werkzoekende inwoners snel kunnen matchen op banen waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is.

#### *2. inzet op werkzoekende inwoners*

We ondersteunen onze werkzoekende inwoners bij hun re-integratie op de arbeidsmarkt. We bieden hierbij actief scholing en overige ondersteuning aan die aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt. Bijlage 1 geeft een overzicht van de activiteiten die wij met onze werkzoekende inwoners inzetten voor hun re-integratie.

---

<sup>7</sup> In de Wet Banenafpraak is ‘de Banenafpraak’ vastgelegd. Deze wet komt voort uit een sociaal akkoord dat werkgevers- en werknemersorganisaties in april 2013 met elkaar hebben gesloten. In dit akkoord hebben werkgevers van de overheid en het bedrijfsleven afgesproken dat zij garant staan voor de realisatie van in totaal 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking vóór 2024.

### 3. Uitgangspunten

In dit hoofdstuk beschrijven we aan de hand van vier uitgangspunten op welke manier wij ervoor gaan zorgen dat we de doelstellingen in paragraaf 1.2 bereiken<sup>8</sup>.

1. Preventie van nieuwe uitkeringen
2. Inzet voor werkgevers
3. Maatwerk voor bijstandsgerechtigde inwoners
4. Duurzame matches

Met deze uitgangspunten werken we zowel aan het voorkomen van instroom in ons uitkeringenbestand als aan het bevorderen van uitstroom uit ons uitkeringenbestand. Het voorkomen van instroom doen we met onze uitgangspunten 1 en 4 gericht op de preventie van nieuwe uitkeringen en duurzame matches. Met onze inzet op duurzame matches zorgen we ervoor dat mensen niet opnieuw een bijstandsuitkering nodig hebben. Het bevorderen van uitstroom doen we met onze uitgangspunten 2 en 3 gericht op werkgevers en maatwerk voor onze bijstandsgerechtigde inwoners.

Per uitgangspunt beschrijven we onze plannen voor de periode 2019-2021. Deze plannen bestaan uit bestaande activiteiten en nieuwe uitvoeringsactiviteiten.

#### 3.1 Uitgangspunt 1: Preventie van nieuwe uitkeringen

Voorkomen is beter dan genezen. We doen er daarom zoveel mogelijk aan om te voorkomen dat inwoners een bijstandsuitkering nodig hebben. Wij bieden onze inwoners voortijdig hulp aan bij het vinden van werk, waardoor bijstand in veel gevallen niet nodig is. Hiervoor werken we samen met andere partijen, zoals het onderwijs, UWV, SW-bedrijven en de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

##### 3.1.1 Inzet op jongeren

Voor jongeren tot 27 jaar kopen we trajecten in die erop gericht zijn om jongeren aan het werk te krijgen of een opleiding te laten volgen. Deze trajecten zijn zowel voor jongeren mét als voor jongeren zonder bijstandsuitkering. Met deze trajecten bieden we jongeren groepstrainingen, scholingsadvies en begeleiding, waarbij aandacht is voor het overwinnen van eventuele belemmeringen. In de groepstrainingen zoeken de jongeren gezamenlijk naar passend werk of onderwijs. Daarnaast helpen we jongeren met een scholingsadvies en met individuele begeleiding wanneer hier behoefte aan is. Individuele begeleiding bieden we aan jongeren met meervoudige problematiek. De begeleiding helpt bij het oplossen van problemen en het maken van plannen voor scholing of werk.

##### 3.1.2 Inzet op nieuwe arbeidsbeperkten

Het UWV registreert in het doelgroepenregister alle mensen met een arbeidsbeperking. Als werkgevers iemand uit dit doelgroepenregister aannemen, dan telt dit mee voor de 'Banenafpraak'<sup>9</sup> die verschillende werkgeversorganisaties met het Rijk hebben gemaakt. Wij zetten ons in om onze inwoners die in het doelgroepenregister zijn geregistreerd, te helpen bij het vinden van werk. Wij werken hiervoor samen met scholen in het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (Pro- en Vso-scholen)<sup>10</sup>. Deze scholen melden hun leerlingen, die in het doelgroepenregister zijn geregistreerd, aan bij onze gemeente als zij in het laatste jaar van hun opleiding zitten. Vervolgens helpen wij deze leerlingen bij het vinden van passend werk, met loonkostensubsidie voor de werkgever.

---

<sup>8</sup> 15% minder bijstandsuitkeringen aan het einde van de collegeperiode, Aansluiting tussen de vraag van werkgevers en ons aanbod aan werkzoekende inwoners, Werkgevers die bijdragen bij aan een inclusieve arbeidsmarkt, Financiële onafhankelijkheid voor onze inwoners

<sup>9</sup> De Banenafpraak komt voort uit een sociaal akkoord dat werkgevers- en werknemersorganisaties in april 2013 met elkaar hebben gesloten. In dit akkoord hebben werkgevers van de overheid en het bedrijfsleven afgesproken dat zij garant staan voor de realisatie van in totaal 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking vóór 2024.

<sup>10</sup> Deze samenwerking volgt uit het beleidsaccent Werken aan Werk.

### **3.1.3 Inzet op niet uitkeringsgerechtigden**

Ook werkzoekende inwoners die (nog) geen uitkering ontvangen, helpen we bij het vinden of behouden van werk. Voor deze inwoners zetten we bijvoorbeeld loonkostensubsidie, jobcoaching of een werkervaringsplaats in. Op deze manier zorgen we ervoor dat inwoners aan het werk gaan of blijven, waardoor we de aanvraag van een uitkering voorkomen.

Voor het bereiken van deze inwoners werken we integraal samen met de uitvoeringsprofessionals van de Wmo en Jeugdwet en onze toegangspartijen. Als inwoners onze gemeente of één van onze toegangspartijen benaderen met een hulpvraag, voeren we een uitgebreid gesprek met deze inwoners. We noemen dit de 'brede uitvraag'. In deze brede uitvraag brengen we alle leefgebieden van de inwoner in beeld. Op basis van de verkregen informatie in de brede uitvraag maken we een ondersteuningsplan, waarin we hulp bij het vinden of behouden van werk opnemen als dit aan de orde is.

### **3.1.4 Samenwerking UWV**

In samenwerking met het UWV helpen wij zoveel mogelijk van onze inwoners met een WW-uitkering bij het vinden van een baan. Op deze manier voorkomen we dat deze inwoners een bijstandsuitkering nodig hebben als hun WW-uitkering eindigt. In deze uitvoeringsperiode gaan we in gesprek met het UWV over onze samenwerking. We versterken de samenwerking waar mogelijk voor belangrijke doelgroepen in ons bestand zoals: 50+'ers, arbeidsbeperkten en inwoners met psychische en/of lichamelijke gezondheidsproblemen.

### **3.1.5 Regionaal Bureau voor Zelfstandigen (RBZ)**

Het Regionaal Bureau voor Zelfstandigen biedt advies en begeleiding voor beginnende en bestaande ondernemers. Bestaande ondernemers kunnen hier terecht met praktische vragen over bijvoorbeeld het op orde houden van een administratie en met vragen over de bedrijfsvoering. Daarnaast helpt het RBZ beginnende ondernemers op weg bij de start van hun onderneming.

### **3.1.6 Pilot samenwerking met Sociale Verzekeringsbank (SVB)**

Nabestaanden die een uitkering ontvangen op grond van de Algemene Nabestaandenwet (Anw), ontvangen deze uitkering totdat het jongste kind 18 jaar wordt. Om te voorkomen dat onze inwoners met een Anw-uitkering op den duur een bijstandsuitkering nodig hebben, bieden we tijdens de Anw-uitkering al hulp bij het vinden van een baan aan. Om deze inwoners te benaderen, werken we samen met de Sociale Verzekeringsbank (SVB) die de Anw-uitkeringen uitbetaalt.

### **3.1.7 Dienstverlening bij de toegang**

Naar aanleiding van alle aanvragen voor een bijstandsuitkering gaan onze uitvoeringsprofessionals in gesprek met de aanvragende inwoners. In dit gesprek voeren we de 'brede uitvraag' uit, waarmee we alle leefgebieden van de inwoner in beeld brengen. Op basis van de verkregen informatie in de brede uitvraag maken we een ondersteuningsplan. Dit ondersteuningsplan biedt de inwoner duidelijkheid over waar hij/zij aan toe is. Het uitvoeringsplan beschrijft onder andere op welke manier we de inwoner helpen bij het vinden van werk.

Bij aanvragen voor een bijstandsuitkering controleren we ook nauwkeurig op de rechtmatigheid en de afwezigheid van voorliggende voorzieningen. Op deze manier voorkomen we fouten en fraude. Indien er signalen van onrechtmatigheid zijn, dan voert onze toezichthouder een onderzoek uit. Na de beoordeling van nieuwe aanvragen, nodigen we de inwoners uit voor het volgen van een workshop 'rechten en plichten'. Tijdens deze workshop geven we voorlichting over wat wij verwachten aan eigen inzet om een baan te vinden aan inwoners die een bijstandsuitkering (gaan) ontvangen.

### **3.2 Uitgangspunt 2: Inzet voor werkgevers**

We werken samen met werkgevers bij het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. We brengen in kaart wat de behoefte van werkgevers is bij het vinden van personeel en creëren op die manier kansen voor zowel deze werkgevers als onze inwoners met een uitkering. Waar nodig bieden we extra voordelen voor werkgevers, zodat zoveel mogelijk werkgevers zich inzetten voor een inclusieve arbeidsmarkt. Bovendien zorgen we er voor dat we als regio aantrekkelijk zijn voor ondernemers, omdat er voldoende arbeidspotentieel is.

#### **3.2.1 Werkgeversservicepunt (WSP)**

In de arbeidsmarktregio Zuid-Holland-Centraal is het Werkgeversservicepunt (WSP) het aanspreekpunt voor alle werkgevers in de regio. Accountmanagers van het WSP onderhouden contact met werkgevers in de regio en beantwoorden vragen over het in dienst nemen van inwoners met een bijstandsuitkering. Het WSP helpt ondernemers bijvoorbeeld in samenwerking met arbeidsdeskundigen van het UWV met een kosteloos 'Bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie'. In dit advies komen de mogelijkheden voor jobcarving binnen de specifieke onderneming naar voren.

Daarnaast maken de accountmanagers van het WSP de wensen en behoeften van werkgevers inzichtelijk voor de gemeenten die zij bedienen, zodat we op basis daarvan zoveel mogelijk inwoners kunnen matchen aan een passende baan. Vervolgens adviseert het WSP werkgevers over de aansturing van werknemers met een beperking en/of specifieke behoeften. In dit advies is er aandacht voor de specifieke draagkracht van de inwoner. Het advies geeft aan op welke manier de werkgever hiermee om kan gaan om te voorkomen dat de werkgever de inwoner over- of ondervraagt.

#### **3.2.2 Regionale Toolbox**

De Regionale Toolbox bestaat uit verschillende instrumenten waar we gebruik van kunnen maken voor werkgevers:

- jobcoaching: begeleiding van werknemers op de werkplek (zie paragraaf 3.4.3)
- werkgeverscheque (zie paragraaf 3.4.5)
- loonkostensubsidie: subsidie voor de werkgever bij een werknemer met een verminderde loonwaarde door een arbeidsbeperking
- no risk polis: verzekering voor de werkgever voor de kosten bij ziekte van een werknemer met een arbeidsbeperking

Met deze instrumenten maken we het voor werkgevers aantrekkelijker om inwoners met een bijstandsuitkering en eventueel een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De instrumenten in de toolbox zijn gelijk voor alle werkgevers in de gemeenten van de regio Zuid-Holland-Centraal. Op deze manier voorkomen we dat gemeenten en UWV concurreren met elkaar en scheppen we duidelijkheid richting werkgevers.

#### **3.2.3 Arbeidsmarktoffensief**

Een goed functionerende arbeidsmarkt is onderdeel van een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor bedrijven. Bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt hechten bedrijven bij hun vestigingsplaatskeuze veel waarde aan de beschikbaarheid van arbeidskrachten in een regio. Door samen met ondernemers en onderwijsinstellingen de beschikbaarheid van arbeidskrachten in onze regio te vergroten, wordt onze regio aantrekkelijker voor bedrijven om zich hier te vestigen. Deze bedrijvigheid levert werkgelegenheid op en versterkt de economie. Daarnaast levert dit ook veel op voor het welzijn en de financiële onafhankelijkheid voor onze inwoners. Bij de totstandkoming van het arbeidsmarktoffensief werken het Werkgeversservicepunt, team Economie, het beleidsteam Participatie en uitvoeringsteam Participatie nauw samen.

Het arbeidsmarktoffensief is een regionale samenwerking tussen gemeenten in de regio, ondernemers en onderwijsinstellingen. We werken gezamenlijk aan een gunstig vestigingsklimaat voor ondernemers, onder andere door innovatie in het onderwijs te stimuleren. Op die manier zorgen we voor scholing van onze inwoners die aansluit op waar bedrijven in onze regio behoefte aan hebben.

### **3.2.4 Het Nieuwe Wij**

Het Nieuwe Wij is een initiatief van Lansingerlandse ondernemers die zich inzetten voor onze inwoners met een bijstandsuitkering. Onze inwoners komen via de ondernemers van Het Nieuwe Wij in aanraking met hun netwerk, waardoor de gunfactor ontstaat en verborgen kwaliteiten van onze inwoners zichtbaar kunnen worden. We faciliteren dit initiatief en werken met deze ondernemers samen aan de re-integratie van onze inwoners. Dit doen we o.a. met de inzet van re-integratietrajecten, stageplaatsen, taalcursussen, trainingen en coaching.

Belangrijke uitgangspunten van Het Nieuwe Wij zijn: vertrouwen en kansen. Het Nieuwe Wij vertrouwt op elk talent en creëert een plek waarin we de kansen benutten die iedereen heeft. Met professionals en vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en aanpakkers onder één dak. Het Nieuwe Wij draagt bij aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin werkgevers openstaan voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidsbeperking. De ondernemers die bijdragen aan Het Nieuwe Wij zijn onze ambassadeurs voor een inclusieve arbeidsmarkt.

### **3.2.5 Social Return On Investment (SROI)**

Een andere manier waarop wij ondernemers stimuleren om bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, is door middel van het opnemen van een SROI-verplichting in contracten<sup>11</sup>. SROI staat voor 'social return on investment'. In contracten die de gemeente afsluit met ondernemers nemen we op dat zij voor 5% van de kosten van het contract een SROI-verplichting hebben. Een manier om dit in te vullen is dat zij voor het bedrag waar die 5% voor staat werkzaamheden laten uitvoeren door iemand met een bijstandsuitkering, met een indicatie voor een sociale werkvoorziening of door jongeren van het speciaal onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs. Als gemeente geven we hierin het goede voorbeeld door ook zelf inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en dit actief uit te dragen.

## **3.3 Uitgangspunt 3: Maatwerk voor bijstandsgerechtigde inwoners**

Iedereen is anders en komt met een individuele hulp- en ondersteuningsbehoefte bij onze gemeente binnen als hij of zij een bijstandsuitkering aanvraagt. Sommige inwoners hebben weinig hulp nodig om toe te treden tot de arbeidsmarkt en hebben aan bemiddeling naar een werkgever genoeg. Andere inwoners hebben daarnaast behoefte aan het verwerven van werknemersvaardigheden, activering, praktische middelen en/of aan hulp bij persoonlijke belemmeringen. Met ons hulp- en ondersteuningsaanbod sluiten we aan op de diverse behoeften die volgen uit het motivatie- en vaardighedenprofiel van onze inwoners. Op deze manier bieden we maatwerk.

### **3.3.1 Onze bijstandsgerechtigde inwoners in beeld**

Om onze inwoners maatwerk te kunnen bieden, is het belangrijk om goed in beeld te hebben wie onze bijstandsgerechtigde inwoners zijn, welke mogelijkheden en kansen er op de arbeidsmarkt voor hen zijn en welke hulp en ondersteuning zij eventueel nodig hebben. We voeren daarom met iedereen die een bijstandsuitkering aanvraagt een uitgebreid gesprek. In dit gesprek vragen we naar opleiding, werkervaring en talenten om de mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt te bepalen. En we gaan in op de hulp- en ondersteuningsbehoefte op alle leefgebieden. We noemen dit een 'brede uitvraag'. Zowel de mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt als de hulp- en ondersteuningsvraag kunnen veranderen gedurende de tijd dat iemand een bijstandsuitkering heeft. Het is daarom belangrijk om in contact te blijven met onze uitkeringsgerechtigden, eventuele wijzigingen te registreren en hierop te acteren.

### **Beoordeling arbeidsvermogen**

Als er in de brede uitvraag signalen van een arbeidsbeperking naar voren komen, dan vragen we een beoordeling arbeidsvermogen voor de inwoner aan bij het UWV. Op basis van deze beoordeling kan het UWV de inwoner in het doelgroepenregister registreren.

---

<sup>11</sup> Vanuit het beleidsaccent Werken aan Werk hebben we een SROI-adviseur benoemd, die het opnemen van SROI-verplichtingen in contracten en de invulling hiervan in onze gemeente stimuleert.

### **Lagere caseload voor uitvoerende professionals**

Op basis van het collegeprogramma is in de begroting 2019 een structureel budget van 210.000 euro opgenomen om een lagere caseload van onze uitvoerende professionals te realiseren. Op deze manier ontstaat er meer ruimte voor contactmomenten om onze bijstandsgerechtigde inwoners goed in beeld te krijgen, de aandacht te geven die zij nodig hebben en te focussen op mogelijkheden en kansen.

### **3.3.2 Matching**

Samen met onze inwoners werken we aan het inzichtelijk maken van hun drijfveren, mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt. Op basis van deze drijfveren en mogelijkheden en op basis van de openstaande vacatures op de arbeidsmarkt matchen we onze werkzoekende inwoners aan werkgevers in de regio. We brengen vraag en aanbod bij elkaar, waardoor we onze werkzoekende inwoners helpen bij het vinden van werk. We maken matches met de ondernemers die wij bereiken via het Werkgeversservicepunt en met de ondernemers die met ons samenwerken aan Het Nieuwe Wij.

### **3.3.3 Coaching en empowerment**

In de gesprekken die onze uitvoeringsprofessionals voeren met werkzoekende inwoners gaan we op zoek naar de drijfveren van onze inwoners. De drijfveren van onze inwoners vormen voor onze uitvoeringsprofessionals aanknopingspunten voor coaching en empowerment. Op deze manier werken we aan de motivatie van onze uitkeringsgerechtigden.

### **3.3.4 Begeleiding bij re-integratie**

Onze bijstandsgerechtigde inwoners die (nog) geen probleem hebben met structuur in hun leven bevinden zich op trede 4, 5 of 6 van de Participatieladder (zie Bijlage 2). Voor deze inwoners bieden we verschillende vormen van begeleiding bij re-integratie aan.

### **Werkacademie of Werktalent**

Inwoners met een gestructureerd leven die korter dan een jaar afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering kunnen deelnemen aan groepstrainingen van de Werkacademie of Werktalent. Werktalent is specifiek voor inwoners die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Zowel de Werkacademie als Werktalent begeleidt, traint en coacht inwoners in sollicitatievaardigheden. In verschillende workshops leren onze inwoners om een curriculum vitae te maken, sollicitatiebrieven te schrijven en hun kwaliteiten te benoemen.

De arbeidsmarktregio Zuid-Holland-Centraal organiseert de Werkacademie en Werktalent voor de gemeenten in de regio.

### **Werkfit-trajecten**

Inwoners die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangen, bieden we een werkfit-traject bij een van de vier partijen met wie wij een contract hebben voor het aanbod van deze trajecten. In een werkfit-traject werkt de aanbieder van dit traject met de inwoner aan zijn/haar werknemersvaardigheden en arbeidsritme.

### **Jobcoaching**

Als inwoners voldoende werkfit zijn om toe te treden tot de arbeidsmarkt, begeleiden we deze inwoners als dat nodig is nog een periode op de werkplek. De duur van deze begeleiding is afhankelijk van wat er aan begeleiding nodig is voor de individuele inwoner. Voor arbeidsbeperkte inwoners kan de begeleiding nodig blijven.

### **Werkervaringsplekken**

Bij een aantal ondernemingen in Lansingerland hebben we afspraken gemaakt over specifieke werkplekken waar inwoners ervaring op kunnen doen in een praktijkomgeving. Er zijn bijvoorbeeld werkervaringsplekken voor onze inwoners bij een kringloopwinkel en bij een fietsenstalling. Op deze manier kunnen inwoners in de praktijk aan hun sociale vaardigheden werken. Inwoners worden op deze werkplekken begeleid door reguliere werkgevers.



### **3.3.5 Activering**

Voor inwoners die (nog) geen structuur in hun leven hebben, is re-integratie vaak niet direct haalbaar. Deze inwoners bevinden zich op trede 1, 2 of 3 van de Participatieladder (zie Bijlage 2). Met deze inwoners streven we naar de voor hen hoogst mogelijke participatie in de samenleving. We werken hierbij continu aan groei op de Participatieladder. Een eerste stap richting deze groei bereiken we met activering.

#### **Wmo-begeleiding met het doel activering**

Om structuur in het leven te verkrijgen, hebben sommige inwoners behoefte aan begeleiding vanuit de Wmo. In een setting van arbeidsmatige dagbesteding<sup>12</sup> krijgen deze inwoners begeleiding bij gestructureerde activiteiten. Daarnaast biedt deze begeleiding inzicht in wat er voor de inwoner nodig is om de stap naar re-integratie te kunnen zetten. Om de benodigde hulp en ondersteuning te bieden, werken onze uitvoerende professionals nauw samen met de betreffende aanbieder van het activeringstraject. In de pilot 'Samenwerking GGZ-Werk'<sup>13</sup> die we in samenwerking met de arbeidsmarktregio Zuid-Holland-Centraal uitvoeren, onderzoeken we in 2019-2020 of een aanvullende samenwerking met een GGZ instelling hierin van toegevoegde waarde is.

Als er in het activeringstraject aanleiding is om een advies indicatie beschut werk aan te vragen, dan vragen we dit advies aan bij het UWV. Bij een positief advies voor de indicatie beschut werk, bieden we de betreffende inwoner een beschutte werkplek<sup>14</sup> aan. Als in het activeringstraject blijkt dat er geen groeimogelijkheden te verwachten zijn naar re-integratie, dan leiden we de inwoner toe naar reguliere Wmo-dagbesteding.

#### **Activering door middel van sport of beweging**

Volgens het landelijke Kenniscentrum Sport zijn sport en bewegen effectief om mensen te activeren richting werk<sup>15</sup>. Voor inwoners die weinig of geen structuur in hun leven hebben, kan sporten of bewegen een eerste stap zijn richting re-integratie. In de periode 2019-2021 gaan we daarom verkennen of we in samenwerking met fysiotherapeuten en/of sportorganisaties in Lansingerland een sport- of beweegaanbod voor bijstandsgerechtigde inwoners kunnen realiseren. We sluiten hiermee aan op de sportvisie van Lansingerland 'Scoren met sport', waarin onze ambities op het gebied van sport en bewegen tot 2030 zijn opgenomen.

#### **Vrijwilligerswerk**

Ook het uitvoeren van vrijwilligerswerk kan een eerste stap richting re-integratie zijn voor inwoners met weinig of geen structuur in hun leven. Onze uitvoeringsprofessionals kunnen met onze inwoners afspreken dat zij zich aanmelden bij het Vrijwilligers Informatie Punt met het doel structuur in hun leven te verkrijgen. Het Vrijwilligers Informatie Punt ondersteunt de inwoner vervolgens bij het vinden en uitvoeren van passend vrijwilligerswerk. Onze uitvoeringsprofessionals houden contact met het Vrijwilligers Informatie Punt en/of de inwoner over de voortgang van het aanbrengen van structuur in het leven van de inwoner.

---

<sup>12</sup> Arbeidsmatige dagbesteding bestaat uit de begeleiding van inwoners bij de uitvoering van activiteiten met een arbeidsmatig karakter. Het doel van deze activiteiten is het bieden van een zinvolle daginvulling. De arbeidsproductiviteit is een bijkomstigheid en niet het doel op zich.

<sup>13</sup> Met deze pilot onderzoeken we of we inwoners die deelnemen aan dagbesteding (eventueel via arbeidsmatige dagbesteding) naar werk toe kunnen leiden. Hierbij hebben we de aanname dat veel inwoners die aan dagbesteding deelnemen, te maken hebben met GGZ-aandoeningen. In samenwerking met één of meerdere GGZ-instellingen helpen we deze mensen om toe te treden tot de arbeidsmarkt.

<sup>14</sup> Beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, waardoor zij alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving. In deze beschutte omgeving zijn de omstandigheden aangepast. Op een beschutte werkplek is meer begeleiding en/of aanpassing van de werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbod van beschutte werkplekken voor inwoners met een indicatie beschut werk.

<sup>15</sup> Kenniscentrum Sport: Door sport en bewegen naar werk, arbeidsre-integratie en sport, maart 2018

### **3.3.6 Scholing**

Soms missen inwoners specifieke vaardigheden of certificaten om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan het begrijpen van de Nederlandse taal, een VCA-certificaat<sup>16</sup> of een certificaat om een heftruck te besturen. Met scholing helpen we deze inwoners om de benodigde vaardigheden te verwerven.

### **3.3.7 Praktische hulp**

Inwoners kunnen allerlei praktische belemmeringen hebben om aan het werk te gaan. Inwoners kunnen bijvoorbeeld te weinig geld hebben voor werkschoenen, voor de eigen bijdrage van benodigde kinderopvang of voor de reiskosten die zij moeten maken om naar hun werkplek te gaan. Indien nodig nemen we deze belemmeringen weg door deze kosten (tijdelijk) voor onze bijstandsgerechtigde inwoners te betalen.

### **3.3.8 Extra inzet voor asielgerechtigden**

De diverse voorzieningen in ons totale pakket aan instrumenten voor participatie en re-integratie zetten we ook in voor de doelgroep asielgerechtigden in ons uitkeringenbestand. Daarnaast is er op basis van het collegeprogramma in de begroting voor drie jaar een budget van 120.000 opgenomen voor extra inzet op participatie en re-integratie voor asielgerechtigden.

We organiseren specifiek voor onze asielgerechtigde inwoners met een bijstandsuitkering informatiebijeenkomsten waarin wij hen voorlichten over de verwachtingen die wij van hen hebben. Tijdens deze bijeenkomsten ondertekenen de deelnemers een document waarin zij verklaren dat zij zich zullen inzetten voor hun participatie aan de Nederlandse samenleving.

Met het project Tandem Nieuwkomers zetten we in op de participatie van een specifieke doelgroep minder zelfredzame asielgerechtigden door een beperkte leerbaarheid. We koppelen inwoners uit deze specifieke doelgroep aan een maatschappelijk werker en een vrijwilliger. Op deze manier begeleiden we het gehele huishouden van deze inwoners om te voorkomen dat er problemen ontstaan, zoals schulden. De begeleiding is divers en bestaat bijvoorbeeld uit het ondersteunen bij het invullen van formulieren, het ondersteunen bij huisartsbezoeken en/of het doorverwijzen naar verslavingszorg en GGZ.

De nieuwe Wet Inburgering die op 1 januari 2021 ingaat, biedt kansen om onze werkzoekende asielgerechtigden nog beter te ondersteunen. In de tweede helft van 2019 starten we met de voorbereiding van deze nieuwe wet. We onderzoeken hierin o.a. de mogelijkheden om instrumenten voor diplomavergelijking te ontwikkelen en een uitbreiding van informeel taalonderwijs.

### **3.3.9 Uitstroompremie**

Voor inwoners die langer dan een jaar afhankelijk zijn van een uitkering is het vaak een grote stap om weer aan het werk te gaan. Inwoners die deze stap wel maken, ontvangen van de gemeente Lansingerland eenmalig een bedrag van 500 euro als zij langer dan een half jaar onafgebroken aan het werk zijn. We noemen dit een 'uitstroompremie'. Om deze uitstroompremie onder de aandacht te brengen, ontwikkelen we een communicatie-uiting voor onze inwoners die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangen. In deze communicatie-uiting brengen we ook het hulpaanbod van de gemeente bij re-integratie onder de aandacht.

## **3.4 Uitgangspunt 4: Duurzame matches**

Een duurzame match is het beste resultaat voor zowel onze inwoners, de werkgevers als voor onze gemeente zelf. Een duurzame match levert zekerheid op voor zowel de inwoner als de werkgever. Voor de inwoner zekerheid van een inkomen en een passende baan, en voor de werkgever zekerheid van personeel. Daarnaast bespaart duurzame uitstroom voor de gemeente niet alleen uitkeringslasten, maar ook uitvoeringskosten.

---

<sup>16</sup> Certificaat voor aannemers over de onderwerpen: veiligheid, gezondheid en milieu. Voor veel beroepen in de bouw, de installatiebranche of in fabrieken is dit certificaat een vereiste om aan de slag te kunnen gaan.

#### **3.4.1 Aansluiting op drijfveren en talenten**

Voor de duurzaamheid van een match is het belangrijk dat een baan aansluit op de drijfveren en talenten van onze inwoners. Dit geldt voor iedereen, ook voor onze arbeidsbeperkte inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister. Onze matchmaker en de accountmanagers van het Werkgeversservicepunt besteden hier daarom veel aandacht aan.

Voor duurzame inzetbaarheid van onze arbeidsbeperkte inwoners is het belangrijk dat de werkgever en de collega's van deze persoon weten welke werkzaamheden deze persoon aan kan en op welke manier zij het beste met hem/haar om kunnen gaan. Op deze manier kun je voorkomen dat iemand wordt over- of ondervraagd en daardoor uitvalt.

#### **3.4.2 Nazorg**

Als inwoners geen uitkering meer nodig hebben, omdat zij een baan hebben gevonden, nemen onze uitvoeringsprofessionals nog een aantal keer contact op met deze inwoners. Dit kan contact per e-mail of telefonisch contact zijn, net wat passend is voor de betreffende inwoner. In dit contact vraagt onze uitvoeringsprofessional aan de inwoner of het goed gaat op zijn/haar werk. Ook vragen we of alle randvoorwaarden die voor de inwoner nodig zijn om aan het werk te blijven goed geregeld zijn. Dit gaat bijvoorbeeld over kinderopvang of begeleiding op de werkplek. We helpen de inwoner waar nodig om aan het werk te blijven. Daarnaast blijven de accountmanagers van het WSP in contact met de werkgevers over dezelfde vraagstukken.

Inwoners die na een jaar bijstandsuitkering een baan hebben gevonden, sturen we een kaart om hen te feliciteren met hun nieuwe baan. In deze kaart informeren we deze inwoners ook over de mogelijkheid om de uitstroompremie van paragraaf 3.3.8 aan te vragen. Op deze manier tonen wij onze waardering voor de inzet van deze inwoners.

#### **3.4.3 Jobcoaching**

Met jobcoaching bieden wij begeleiding op de werkplek voor inwoners die hier behoefte aan hebben. De jobcoaches houden onze uitvoeringsprofessionals op de hoogte van zaken die spelen op de werkvloer, bijvoorbeeld dreigend baanverlies of als er behoefte is aan training of ondersteuning.

#### **3.4.4 Werkgeverscheque**

Werkgevers die een dienstverband aangaan met een inwoner uit ons uitkeringenbestand voor de duur van ten minste zes maanden en voor ten minste 32 uur per week, kunnen een werkgeverscheque aanvragen. Het gaat om een bedrag voor de werkgever van maximaal 2250 euro bij een overeenkomst van zes maanden en een bedrag van maximaal 4500 euro bij een overeenkomst van twaalf maanden. Dit bedrag kan de werkgever vrij besteden. Het wordt bijvoorbeeld gebruikt om extra begeleiding of trainingen voor de inwoner te financieren als daar behoefte aan is. Het Werkgeversservicepunt maakt afspraken met werkgevers over de aanvraag van de werkgeverscheque.

#### **3.4.5 Laagdrempelige hulp via een Geldloket**

We onderzoeken de mogelijkheid om voor onze inwoners een 'Geldloket' in te richten. Het doel van dit geldloket is om in onze gemeente een informatiepunt te hebben waar inwoners op een laagdrempelige manier terecht kunnen voor informatie over geldzaken. We kunnen hiermee bijdragen aan het voorkomen van en zo vroeg mogelijk ingrijpen bij schulden. Daarnaast kunnen we inwoners die vanuit de bijstand aan het werk gaan, ondersteunen bij allerlei vragen over hun gewijzigde situatie. Op deze manier ontzorgen we onze inwoners die aan het werk gaan bij administratieve zaken.

## 4. Inzet van onze uitvoeringsprofessionals

In het voorgaande hoofdstuk staat welke activiteiten we uitvoeren om aan de hand van vier uitgangspunten onze doelstellingen te bereiken (het 'wat'). In dit hoofdstuk beschrijven we op welke manier we dit doen met de inzet van onze uitvoeringsprofessionals (het 'hoe').

### 4.1 Werkzaamheden

De uitvoering van de activiteiten in dit uitvoeringsplan bestaat uit de volgende werkzaamheden voor onze uitvoeringsprofessionals:

- Toetsing rechtmatigheid nieuwe aanvragen
- Samenwerking met Pro en Vso scholen
- Samenwerking met UWV en SW-bedrijven
- Relatiebeheer werkgevers: via het Werkgeversservicepunt en Het Nieuwe Wij
- Contact met inwoners om hen in beeld te brengen, te motiveren en naar matching en evt. een passend traject toe te leiden (incl. hulp en ondersteuning)
- Afstemming met beleidsadviseurs Economie voor aansluiting op arbeidsmarktoffensief
- Matchmaking tussen uitkeringsgerechtigde inwoners en werkgevers

Deze werkzaamheden worden uitgevoerd door front office en back office uitvoeringsprofessionals. Back office professionals voeren de rechtmatigheidstoetsing uit voor nieuwe aanvragen van een bijstandsuitkering. Front office professionals voeren de overige werkzaamheden uit, die vooral liggen in het contact met inwoners.

### 4.2 Verdeling uitkeringenbestand

De inwoners in ons uitkeringenbestand verdelen we over onze front office uitvoeringsprofessionals. Elke front office professional heeft een eigen caseload die bestaat uit een of meerdere specifieke doelgroepen:

1. Asielgerechtigden
2. Nieuwe uitkeringsgerechtigden (korter dan 1 jaar een uitkering)
3. Arbeidsbeperkten
4. Kwetsbare jongeren
5. Inwoners met problematiek op verschillende leefgebieden (multiprobleem)
6. Alleenstaande ouders
7. 50+'ers, waaronder inwoners met een IOAW/IOAZ-uitkering
8. Overig

Met deze inzet op verschillende doelgroepen sluiten we aan op het collegeprogramma 'Lansingerland doet 't!'. In het collegeprogramma is namelijk opgenomen dat iedereen kan meedoen in Lansingerland. *"We doen er alles aan om zoveel mogelijk inwoners aan het werk te krijgen. Met aanmoediging en scholing. Werk voor jong en oud, starter en ervaren."*

### 4.3 Integrale samenwerking

Door de verdeling van het uitkeringenbestand hebben onze uitkeringsgerechtigde inwoners een vast aanspreekpunt bij de gemeente. Het contact tussen uitvoeringsprofessional en inwoner start met een brede uitvraag. In dit gesprek kan naar voren komen dat het wenselijk is om Wmo- of Jeugdwet-professionals aan te laten sluiten bij een volgend gesprek. Op deze manier werken onze Participatie-professionals integraal samen met onze uitvoerende professionals van de Wmo en Jeugdwet.

Wanneer nodig werken onze professionals ook samen met medewerkers van schuldhulpverlening, GGZ-instellingen of andere betrokken maatschappelijke organisaties.

#### **4.4 Frequentie contactmomenten**

De frequentie van contactmomenten tussen onze uitvoerende professionals en bijstandsgerechtigde inwoners verschilt per inwoner. We bepalen de frequentie in het ondersteuningsplan voor de inwoner. De individuele behoefte aan begeleiding bij re-integratie bepaalt de benodigde frequentie aan contactmomenten.

De behoefte aan begeleiding bij re-integratie is afhankelijk van:

- De benodigde inzet op motivatie van de inwoner
- De benodigde inzet op vaardigheden van de inwoner
- De benodigde inzet op matching

Contactmomenten kunnen we zowel individueel als in groepsverband organiseren. We maken hierin een keuze die aansluit op de benodigde frequentie aan contactmomenten.

Voor sommige inwoners is het van belang om ook na hun toetreding tot de arbeidsmarkt betrokken te blijven. Denk hierbij aan het monitoren van de loonwaarde van arbeidsbeperkte inwoners voor wie wij loonkostensubsidie betalen en/of (langdurig) jobcoaching inzetten.

#### **4.5 Re-integratieverplichting**

Voor inwoners met een uitkering geldt een re-integratieverplichting. In de Participatiewet is namelijk opgenomen dat uitkeringsgerechtigden actief mee moeten werken aan hun re-integratie. Onze uitvoerende professionals spreken werkzoekende inwoners hier op aan tijdens de gesprekken die zij met elkaar voeren. In deze gesprekken maken onze professionals afspraken met inwoners gericht op hun re-integratie. Als een inwoner zich niet aan deze afspraken houdt of de re-integratie tegenwerkt, dan kunnen onze uitvoeringsprofessionals de uitkering van de betreffende inwoner tijdelijk verlagen.

Het doel van het verlagen van de uitkering is het motiveren van de inwoner en daarmee een gedragsverandering bereiken. Als het niet lukt om een inwoner op deze manier te motiveren, dan leggen we aan deze inwoner een tegenprestatie op. Deze tegenprestatie bestaat uit onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteiten die de inwoner binnen onze gemeente uitvoert.

Inwoners die zich in een uitzonderingssituatie bevinden, stellen we (tijdelijk) vrij van de sollicitatieverplichting. Dit zijn bijvoorbeeld inwoners met een ongeneeslijke ziekte of tijdelijke medische beperking.

## 5. Implementatie

De implementatiefase van dit uitvoeringsplan start in Q3 van 2019. In de implementatiefase treffen we alle voorbereidingen voor de uitvoering van de nieuwe activiteiten, onder leiding van een implementatiemanager. De implementatiemanager vervult een schakelrol tussen beleid en uitvoering. Vanuit deze rol zorgt de implementatiemanager voor de realisatie van alle randvoorwaarden voor de daadwerkelijke uitvoering van de plannen in dit uitvoeringsplan 'Werken Werkt!'.

De bestaande activiteiten die in dit plan opgenomen zijn, continueren we. Voor de in dit plan genoemde nieuwe activiteiten werken we onder andere onderstaande implementatiethema's uit. Gedurende de implementatie vullen we deze lijst met thema's verder aan.

5.1 Implementatiethema's uitgangspunt 1: Preventie van nieuwe uitkeringen	
Nr.	Implementatiethema
1.	Toezicht aan de poort volgens nieuw integraal beleid: samenwerking met interne toezichthouders
2.	Toezicht aan de poort: screening op de voorliggende voorzieningen
3.	Pilot Sociale Verzekeringsbank: doelgroep selecteren, pilot uitvoeren
4.	Aandacht voor integrale samenwerking met de uitvoeringsprofessionals van de Wmo en Jeugdwet en onze toegangspartijen om niet-uitkeringsgerechtigden te bereiken

5.2 Implementatiethema's uitgangspunt 2: Inzet voor werkgevers	
Nr.	Implementatiethema
1.	Voorlichting over positieve elementen van de inclusieve arbeidsmarkt: Het Nieuwe Wij als voorbeeld positioneren met ambassadeurs van de inclusieve arbeidsmarkt
2.	Arbeidsmarktoffensief: regionale afspraken maken met gemeenten, Werkgeversservicepunt, werkgeversorganisaties en opleidingsinstellingen over (om)scholing richten de behoeften op de arbeidsmarkt
3.	Met onze inzet op re-integratie en (om)scholing aansluiten op de behoefte van de arbeidsmarkt
4.	Communicatie over werkgeversdienstverlening verbeteren richting werkgevers

5.3 Implementatiethema's uitgangspunt 3: Maatwerk voor bijstandsgerechtigde inwoners	
Nr.	Implementatiethema
1.	Indeling uitkeringenbestand: registratie van vaardigheden- en motivatieprofielen + link maken met ondersteuningsplan waarin we op basis van het motivatie- en vaardighedenprofiel aangeven welke inzet passend is, welk doel we hiermee willen behalen en hoeveel tijd hiervoor naar verwachting nodig is

2.	Signalering en registratie in het doelgroepenregister van arbeidsbeperkten: om passende hulp mogelijk te maken
3.	Richting geven aan uitzonderingssituaties voor vrijstelling van sollicitatieverplichting
4.	Contactmomenten in groepsverband: ontwikkelen
5.	Inzet van hulp en ondersteuning bij motivatie en vaardigheden volgens Bijlage 1, gelijktijdige inzet op re-integratie en probleemstabilisatie
6.	Aanpak motivatie doelgroep met IOAW/IOAZ
7.	Wmo-begeleiding met doel activering: werkproces maken, afspraken met meer aanbieders
8.	Activering door middel van sport of beweging: mogelijkheden onderzoeken (overleg met fysiotherapeuten en/of Suikeruitdaging over 'totaalpakket activering' voor bijstandsgerechtigden, link maken met Sportvisie)
9.	Inzet voor ouders met kinderen van 5 jaar of jonger: hulpaanbod ter voorbereiding op de periode waarin hun kinderen ouder zijn dan 6 jaar (brief: bewustwording + aanbod hulp en ondersteuning bij re-integratie)
10.	Effectiviteit van onze inzet monitoren o.b.v. aantal maanden ontvangen uitkering, aantal uur parttime werk, vaardigheden- en motivatieprofielen
11.	Ontwikkeling communicatie-uiting om de uitstroompremie en het hulpaanbod van de gemeente bij re-integratie actief onder de aandacht te brengen bij inwoners die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangen

#### 5.4 Implementatiethema's uitgangspunt 4: Duurzame matches

Nr.	Implementatiethema
1.	Aansluiting op motivatie en talenten met matchmaking
2.	Nazorg, waaronder kaart Uitstroompremie na de uitstroom van inwoners die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvingen
3.	Geldloket

## 6. Financiën en monitoring

### 6.1 Financiën

De kosten voor het uitvoeren van het uitvoeringsplan 'Werken Werkt!' dekken we uit het budget onder FCL 6623000 Participatie. Onderstaande tabel geeft het beschikbare budget voor participatie en re-integratie weer voor de periode 2019-2022. Dit budget is zowel voor de inzet van voorzieningen als voor salarissen van onze professionals. De budgetten voor de jaren 2020-2022 zijn onder voorbehoud dat de gemeenteraad deze budgetten vaststelt in de jaarlijkse begroting.

Budget		2019	2020	2021	2022
Begroting		1.097.004	944.541	954.567	949.726
Collegeprogramma	Verlagen Caseload	210.000	210.000*	210.000*	210.000*
	Aanpak kwetsbare jongeren	40.000	40.000	40.000	40.000
	Het Nieuwe Wij	50.000*	50.000*	50.000*	50.000*
	Participatie en re-integratie asielgerechtigden	120.000	120.000	120.000	0*
<b>Totaal</b>		<b>1.517.004</b>	<b>1.244.541</b>	<b>1.254.567</b>	<b>1.249.726</b>

\*In deze bedragen zijn de voorgestelde bijstellingen in de Kadernota al meegenomen. Gelet op het huidige zicht op aanvullende financieringsmogelijkheden vanuit de regio en het Rijk en op de huidige arbeidsmarkt maken we in de Kadernota namelijk een aantal andere keuzes. Deze keuzes hebben geen invloed op de doelstellingen van het collegeprogramma. In de Kadernota is ook opgenomen dat we in 2020, 2021 en 2022 een budget van 210.000 euro van Participatie verplaatsen naar Economie. Op deze manier versterken we de inzet van team Economie, o.a. voor het arbeidsmarktoffensief (paragraaf 3.2.3).

### 6.2 Monitoring

In de jaarrapportage Sociaal Domein informeren we het college en de raad over het aantal inwoners met een bijstandsuitkering en op hoofdlijnen over de motivatie- en vaardighedenprofielen van deze inwoners. Ook rapporteren we over de duur van de bijstandsuitkeringen en het aantal uur dat onze inwoners met een bijstandsuitkering parttime werken. Daarnaast informeren we over onze inzet op participatie<sup>17</sup> dan wel re-integratie<sup>18</sup> voor deze doelgroep. Op basis van deze gegevens monitoren we de effectiviteit van onze uitvoering. Als er aanleiding toe is, stellen we onze uitvoeringsplannen bij.

Begin 2021 evalueren we het gehele uitvoeringsplan 'Werken Werkt!'. In deze evaluatie onderzoeken we welke activiteiten goed werken en waar mogelijke verbeterpunten zijn. De verbeterpunten verwerken we in een nieuw uitvoeringsplan dat geldt vanaf 2022.

<sup>17</sup> Onze inzet op participatie bestaat uit de activiteiten die wij in paragraaf 3.3.4 'activering' noemen. Het gaat hier om activiteiten voor inwoners die zich bevinden op trede 1, 2 of 3 van de Participatieladder. Bijlage 2 geeft de Participatieladder van de VNG weer.

<sup>18</sup> Onze inzet op re-integratie bestaat uit de activiteiten die wij in paragraaf 3.3.3 noemen. Het gaat hier om activiteiten voor inwoners die zich bevinden op trede 4, 5 of 6 van de Participatieladder. Bijlage 2 geeft de Participatieladder van de VNG weer.



## Bijlage 1: Overzicht activiteiten gericht op participatie en re-integratie

Brede uitvraag geeft inzicht in:	Registratie van onderwerpen:	Focus op re-integratie via 3 sporen (o.b.v. behoefte die blijkt uit brede uitvraag):	
Motivatie	Verantwoordelijkheid nemen	Coaching	individuele of groepsbegeleiding door professional
	Zelfvertrouwen	Empowerment	
	Hulp acceptatie	Coaching	
Vaardigheden	Taal	Taalonderwijs	kan ook na matching doorlopen, voor arbeidsbeoerften langdurig
	Certificaten/opleidingsvereisten	Scholing	
	Sollicitatievaardigheden	Re-integratie: Werkfit-trajecten, Werkacademie/ Werktalent	
	Dagritme/structuur	Activering: Wmo begeleiding, sport en bewegen, vrijwilligerswerk	
	Werken met stress/weinig doe-vermogen (beïnvloed door persoonlijke omstandigheden zoals bijvoorbeeld schulden of mantelzorg)	Activering: Wmo begeleiding, sport en bewegen, vrijwilligerswerk	
	Sociale vaardigheden	Passende hulp en ondersteuning Re-integratie: Jobcoaching, Praktijkervaringsplekken	
	Werken met GGZ aandoening	Re-integratie: Jobcoaching	
Werken met lichamelijke aandoening	Re-integratie: Jobcoaching		
Mogelijkheden arbeidsmarkt	Opleiding	Matching	
	Werkervaring		
	Talenten		
	Praktische mogelijkheden	Praktische hulp zoals de financiering van werkschoenen en vervoer	

## Bijlage 2: Participatieladder van de VNG

