

# Uitvoeringskader Iedereen Actief 2013!

## Inhoudsopgave

<b>Leeswijzer</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Aanleiding	4
1.2 Terugblik op 2012	
<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>	
1.3 Beleidskader Iedereen Actief! 2013	23
1.4 Deventer Werk Talent	24
1.5 Uitgangspunten voor 2013	5
<b>2 Doelstellingen: wat willen bij bereiken in 2013</b>	<b>6</b>
2.1 Missie	6
2.2 Doelstellingen	6
<b>3 Wat gaan wij daarvoor doen?</b>	<b>9</b>
3.1 Label 1: Werk	11
3.2 Label 2: Werkend Leren	12
3.3 Label 3: Meedoen	13
3.4 WSW	13
3.5 Overig	14
<b>4 Financiën 2013</b>	<b>16</b>
<b>5 Actiepunten</b>	<b>17</b>

## Leeswijzer

Voor u ligt het Uitvoeringskader Iedereen Actief! 2013. De naamstelling van het re-integratiebeleidsplan is vanwege de komst van Deventer WerkTalent (DWT) gewijzigd in uitvoeringskader Iedereen Actief! 2013. DWT is verantwoordelijk voor de uitvoering van het uitvoeringskader, waarin door de gemeente de doelstellingen voor 2013 zijn opgenomen. De gemeente voert regie en DWT bepaalt zelf op welke wijze de doelstellingen worden behaald. In dit uitvoeringskader staan de accenten en het (budgettair) kader waarbinnen dit gerealiseerd moet worden. In hoofdstuk 1 beschrijft de aanleiding voor dit Uitvoeringskader Iedereen Actief! 2013. In hoofdstuk 2 kijken we terug op 2012. Hoofdstuk 3 presenteert de doelstellingen voor 2013. De financiën staan in hoofdstuk 4 en in hoofdstuk 5 staan de actiepunten voor de rest van dit jaar. Het uitvoeringskader wordt afgesloten met een bijlage waarin wordt teruggeblikt op de ontwikkelingen in het beleid, in de uitvoering en van het bestand in 2012.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Op grond van artikel 7 Wet Werk en Bijstand is het college verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van werklozen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep. Dit zijn mensen die een uitkering ontvangen op grond van de WWB, IOAW/IOAZ en ANW en de niet uitkeringsgerechtigden.

In de re-integratieverordening 2008 is bepaald dat het college elke twee jaar een re-integratiebeleidsplan opstelt, waarin het beleid en voorzieningen ten aanzien van verschillende doelgroepen staat beschreven. Daarnaast is er een mogelijkheid om met deelplannen te werken. In 2011 en 2012 is gebruik gemaakt van deze mogelijkheid vanwege een onduidelijke situatie omtrent de ontwikkeling van de landelijke economie. Ook in 2013 maken we gebruik van deze mogelijkheid. In 2012 is het kabinet Rutte gevallen en is de Wet Werken naar Vermogen controversieel verklaard. De VNG heeft in haar uitgangspuntennotitie voor het nieuwe kabinet aangegeven nog steeds achter de gedachte van een regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt te staan. De verwachting is dat er in 2013 een nieuw wetsvoorstel wordt ingediend.

Daarnaast staan wij in Deventer aan de vooravond van de oprichting van Deventer WerkTalent, welke gefaseerd geïmplementeerd en doorontwikkeld zal worden tot een organisatie die alle werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal matchen met een reguliere werkgever.

De kaders voor het Uitvoeringskader Iedereen Actief! zijn vastgelegd in het beleidskader Iedereen Actief! 2013. Hier wordt verderop bij stil gestaan. We staan voor de opgave om, met binnen de nog te ontwikkelen nieuwe wettelijke kaders en met naar verwachting fors dalende budgetten, aan onze ambities te blijven werken en maximaal resultaat te behalen, Iedereen Actief!. Samen met de partners in het veld willen wij zoveel mogelijk mensen op weg helpen naar werk en zoveel mogelijk mensen blijven activeren. We laten hierbij niemand aan de kant staan. Uitgangspunt van ons beleid is: Wie kan werken moet werken. Daarbij werkt iedereen naar wat hij kan.

DWT is verantwoordelijk voor de uitvoering van het uitvoeringskader, waarin door de gemeente de doelstellingen voor 2013 zijn opgenomen. De gemeente voert regie en DWT bepaalt zelf op welke wijze de doelstellingen worden behaald. In dit uitvoeringskader staan de accenten en het (budgettair) kader waarbinnen dit gerealiseerd moet worden.

Het uitvoeringskader Iedereen Actief 2013 staat niet op zichzelf. Er bestaat actieve verbinding met het beleidsplan Meedoen, de economische visie, Onderwijs en de regionale arbeidsmarktontwikkelingen.

## 1.2 Uitgangspunten voor 2013

Op basis van de bestandsontwikkeling in 2012, het beleidskader Iedereen Actief! 2013 en het dienstverleningsconcept DWT vormen de volgende uitgangspunten de basis van het re-integratiebeleidsplan 2013.

- Werk is het uitgangspunt (deeltijdwerken is hierbij een middel om tot volledige uitstroom te komen). Hiervoor is een goede werkgeversdienstverlening en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt essentieel.
- Iedereen kan en doet iets! Iedereen moet zich (blijven) ontwikkelen en de groei wordt gemonitord. Iedereen is actief! in de samenleving.
- Financiële inzet op klanten met groeipotentieel en aansluiting met de arbeidsmarkt, prioriteit heeft de groep 35-65. Voor de drie labels (Werk, Werkend leren en Meedoen) gelden verschillende netwerken en doelstellingen:
  - Werk: bemiddeling naar werk (branchegerichte aanpak)
  - Werkend leren: bemiddeling naar werk (branchegerichte aanpak)
  - Meedoen: ontwikkeling en monitoring algemene basis (werknemers)vaardigheden in het veld

## 2 Doelstellingen: wat willen bij bereiken in 2013

### 2.1 Missie

Met Iedereen Actief! willen we bereiken dat elke inwoner van onze gemeente op zijn of haar niveau een bijdrage levert aan de Deventer samenleving. Het hoogste doel hierbij is een zelfstandige plaats op de arbeidsmarkt maar tegelijkertijd bevorderen we ook, zolang dat doel niet is bereikt of als dat doel niet te bereiken is, dat deze bijdrage op een andere Wijze wordt geleverd. Het kan hierbij gaan om werken onder toepassing van loondispensatie, maatschappelijk nuttig werk of vrijwilligerswerk of vormen van mantelzorg. Ook deze bijdrage wordt in dat geval door het college op hetzelfde niveau gewaardeerd als de zelfstandige plaats op de arbeidsmarkt. Gelet op de krappe arbeidsmarkt in de toekomst zal ook ingezet worden ingezet op competentievergroting door onbetaald actief te zijn (Bron: Beleidskader Iedereen Actief ! 2013).

### 2.2 Doelstellingen

Achter elke doelstellingen staan tussen haakjes de betrokken partijen benoemd. De doelstellingen voor 2013 zijn:

1. DWT kent de arbeidscompetenties van alle WWB-ers (*DWT*).
2. DWT bevordert en realiseert duurzame uitstroom uit de WWB naar regulier werk (*DWT*).
3. Uitvoeren van re-integratie door Deventer Werk Talent (*DWT*)
  - a. In 2013 worden alle uitkeringsgerechtigden door DWT bemiddeld naar werk en/of begeleid naar maatschappelijk nuttig werk.
  - b. In 2013 zullen 450 klanten uitstromen naar regulier werk. De uitstroom van 450 klanten levert minimaal een schadelastbeperking van € 3.510.000 op
  - c. In 2013 worden de competenties van de cliënten ontwikkeld, die nodig zijn voor het verkorten van de afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Het beperken van de instroom in een WWB inkomensvoorziening door het uitvoeren van een integraal intakeproces aan de poort (*DWT en gemeente*)
  - a. 30% van de aanvragen leidt niet tot een toekenning door preventie en directe bemiddeling naar werk aan de poort
5. Bevorderen van het plaatsen van klanten met een beperkte loonwaarde (*DWT*)
  - a. 100 klanten bemiddelen naar arbeid met toepassing van loondispensatie/loonkostensubsidie
6. Activeren van klanten (*DWT ism Cambio*)
  - a. In 2013 worden 200 klanten geactiveerd op basis van de Cambio-methode
7. Maatschappelijk nuttig actief: Bevordering van maatschappelijke participatie door activering van burgers (*DWT ism partijen in de stad*)

- a. In 2013 zijn alle WWB-klienten tot 35 jaar naar vermogen minimaal 20 uur per week in ieder geval maatschappelijk nuttig actief zolang zij niet betaald aan het werk zijn.
8. Zoveel mogelijk WSW-ers regulier plaatsen bij een werkgever (*Sallcon*)
  - a. In 2013 hebben 275 inwoners met een WSW-indicatie een dienstverband bij een reguliere werkgever gekregen.
9. Bevorderen van zelfstandig ondernemerschap (*Gros*)
  - a. In 2013 worden de aanvragen van 35 startende ondernemers voor een BBZ-uitkering afgehandeld en worden 60 gevestigde ondernemers begeleid in hun zelfstandig ondernemerschap.
10. In 2013 worden alle alleenstaande ouders voorbereid op een terugkeer of aansluiting op de arbeidsmarkt (*DWT*)
  - a. In 2013 zijn de competenties van alle alleenstaande ouders met kinderen die in 2013 5 jaar worden op voldoende niveau om direct te worden bemiddeld naar werk
  - b. Van alle alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar wordt verwacht dat zij een actief meedoen in de stad en vaardigheden opdoen om de aansluiting met de arbeidsmarkt te krijgen en of te houden
11. DWT opereert als een netwerkorganisatie. Dat betekent relaties leggen en contact onderhouden met de ketens en de maatschappelijke instellingen in de stad (*DWT*).
  - a. DWT werkt vanuit 1 loket op het Werkplein
  - b. De verbinding met het UWV wordt door DWT behouden voor de regionale werkgeversdienstverlening en voor de relatie met de WW en lokale arbeidsmarkt geïntensiveerd
  - c. DWT participeert in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid
  - d. DWT onderhoudt de relatie met Bijzondere zorgteam
  - e. DWT onderhoudt de relatie met de buurtcoaches.
  - f. De verbinding met het jongerenloket en de partijen daarbinnen en omheen wordt door DWT onderhouden.

*Toelichting op de doelstellingen*

- 3b) In 2013 verwachten wij dat 1000 WWB-uitkeringen worden toegekend. Doelstelling is dat de bestandsgrootte stabiel blijft. Dat betekent dat er ook 1000 uitkeringen moeten worden beëindigd in 2013. Van deze 1000 beëindigingen moeten 450 beëindigingen worden gerealiseerd door DWT. Gemiddeld betekent dit per maand 37/38 toekenningen en 37/38 beëindigingen. De schadelastbeperking in euro's is berekend op basis van de bespaarde maanduitkeringen (12 maanden 37 uitkeringen, 11 maanden 38 uitkeringen, 10 maanden 37 uitkeringen etc.)
- 3c) Om dit te monitoren zal een monitoringsinstrument, afgeleid van de participatieladder worden ontwikkeld.
- 6) Cambio zal deze trajecten in opdracht van DWT uitvoeren.
- 8a) In het Herstructureringsplan Uitvoering WSW 2012-2018 is het uitgangspunt opgenomen dat zoveel mogelijk WSW-ers van "binnen naar buiten" moeten worden geplaatst, en dan met name in Begeleid Werken.
- 9) Dit is geen verantwoordelijkheid van DWT.
- 10) Door een wetswijziging zijn alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar vrijgesteld van de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te accepteren. In Deventer geldt dat deze groep wel verplicht is om mee te werken aan de eigen competentie-ontwikkeling.



### 3 Wat gaan wij daarvoor doen?

Mensen kansen bieden om actief te zijn in de Deventerse Samenleving betekent dat we als eerste kijken of iemand aan het werk kan. Bestaanszekerheid, maatschappelijke participatie en persoonlijk welbevinden wordt het beste bereikt via betaald werk en zo lang dat niet haalbaar is via maatschappelijk nuttig werk. Dit uitgangspunt betekent dat we ervoor willen zorgen dat alle klanten die kunnen werken, ook al is het parttime, aan het werk gaan. DWT krijgt de opdracht hier uitvoering aan te geven.

In de uitvoering wordt onderscheid gemaakt in 3 doelgroepen met een verschillende afstand tot de arbeidsmarkt. De belangrijkste doelstelling voor DWT is het realiseren van een uitstroom van 450 cliënten naar werk. Van deze 450 cliënten moeten minimaal 300 cliënten afkomstig zijn uit het label werkend leren, 125 cliënten uit het label werk en 25 cliënten uit het label meedoen.

Cliënten die een kortere afstand hebben tot de arbeidsmarkt worden intensief bemiddeld naar werk, waarbij geldt dat de zelfredzame klant zelfstandig terugkeert naar de arbeidsmarkt. Bij klanten met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt ligt de focus ook op intensieve bemiddeling, maar is het wellicht nodig eerst werkervaring op te doen in tijdelijke proefplaatsingen, stages of leerwerkplekken. Waar mogelijk of nodig worden de klanten met beperkingen (tijdelijk) met loonkostensubsidie geplaatst. Vereist hierbij is dat de ontwikkeling op locatie bij de werkgever moet plaatsvinden. Voor de groep klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ligt de focus op activering door het matchen op en verrichten van maatschappelijke nuttige activiteiten.

#### *Loonkostensubsidie*

De gemeente Deventer neemt deel aan de pilot Loondispensatie. Dit is één van de pilots die gebaseerd is op de adviezen van de cie. de Vries inzake de 1 regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het instrument Loondispensatie was de kern van het wetsvoorstel Werken naar Vermogen en moest het mogelijk maken dat mensen met een arbeidshandicap, en daardoor niet in staat om het wettelijk minimumloon te verdienen, naar vermogen werken op de arbeidsmarkt.

Met de val van het kabinet Rutte en het daardoor controversieel verklaren van de Wet Werken naar Vermogen ontstaat de vraag of het instrument Loondispensatie in zijn huidige vorm blijft bestaan.

Door in plaats van loondispensatie toe te passen, loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever kan vrijwel hetzelfde doel bereikt worden, nl. een arbeidsgehandicapte te laten werken naar vermogen.

Het toepassen van Loonkostensubsidie kan namelijk op vrijwel identieke wijze worden toegepast als het verlenen van Loondispensatie. Net als bij loondispensatie kan de loonkostensubsidie ten laste worden gebracht van het I-deel, echter de "prikkel" van loondispensatie is niet meer aanwezig. De werkgever moet in het geval van loonkostensubsidies namelijk altijd het minimumloon betalen aan de werknemer

en de gemeente vergoedt het verschil tussen de werkelijke loonwaarde en het minimumloon. Bij loondispensatie was de “prikkel” gelegen in het feit dat de aanvullende uitkering van de gemeente niet in alle situaties aanvulde tot het minimumloon. Hierdoor is loonkostensubsidie dus “duurder” voor de gemeente dan de loondispensatie, terwijl anderzijds voor de werknemer altijd het minimumloon wordt betaald. Voor plaatsing van een werknemer met loonkostensubsidie worden er met werkgever afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder de plaatsing plaatsvindt.

*De start van Deventer WerkTalent: een forse opgave voor de organisatie*

Vanaf het komend jaar wordt de gemeentelijke re-integratietoets uitgevoerd door Deventer WerkTalent. Dit zal veel vragen van de organisatie maar ook van onze medewerkers. Er worden geen trajecten meer uitgevoerd en alle inspanningen zijn gericht op directe arbeidsbemiddeling zodat elke burger die is aangewezen op de dienstverlening van DWT naar vermogen kan deelnemen op de arbeidsmarkt. In Deventer WerkTalent komen de re-integratietaken van gemeente en Sallcon samen. Dit betekent ook dat medewerkers uit twee verschillende organisaties bij elkaar komen en één gezamenlijke opdracht moeten gaan uitvoeren, nl. het bemiddelen van burgers naar werk op het niveau van die burger. Dit vraagt veel van de organisatie en haar medewerkers en een gezamenlijke cultuur om dit doel te bereiken. Deze gezamenlijke cultuur wordt gekenmerkt door één belangrijk aspect: iedere burger kan wat en doet op zijn of haar niveau mee op de arbeidsmarkt of, zolang dat doel niet is bereikt, levert een maatschappelijk relevante bijdrage aan de Deventer samenleving.

Tevens moet er aandacht zijn voor de achterblijvende organisatie. Het vraagt herijking van bestaande processen en procedures om in voldoende mate aangesloten te blijven bij de ontwikkelingen in DWT.

*Accentverschuiving van jongeren naar de cliënten van 35 jaar en ouder*

Door de invoering van de studieplicht als voorliggende voorziening en de verplichte zoekperiode is het aantal nieuwe jongeren met een bijstandsuitkering in 2012 laag gebleven. Daarentegen is de instroom van de groep 35 jaar en ouder juist toegenomen. Dit maakt dat wij ervoor kiezen om de accenten in 2013 juist te leggen op deze groep. DWT krijgt de opdracht om juist met deze groep actief aan de slag te gaan. Het proces van de jongeren wordt niet minder actief. Het jongerenloket blijft op kop van het proces. Voorkomen moet worden dat het aantal jongeren in de WWB alsnog gaat inlopen. Voor de groep 27-34 jaar is gebleken dat onze preventieve aanpak zeer effectief is. Het percentage uitkeringen is laag vergeleken met het aantal aanvragen. Deze groep is relatief eenvoudig te plaatsen op de arbeidsmarkt en heeft voldoende competenties om de aansluiting met de arbeidsmarkt te houden. Voor de cliënten in deze leeftijdscategorie die nog niet aan het werk kunnen of zijn geldt in 2013 de doelstelling dat 100% maatschappelijk nuttig actief moet zijn. Deze richting bevestigt dat wij niemand aan de kant willen laten staan!

*Wederkerigheid: Iedereen maatschappelijk nuttig actief aan de slag!*

Het doel van de wederkerigheid binnen de WWB is de competenties van de uitkeringsgerechtigde te vergroten en ze actief te laten blijven en dat ze snel inzetbaar op de reguliere arbeidsmarkt zijn. Competentie-ontwikkeling is een vorm van wederkerigheid, in ruil voor de uitkering wordt men geacht te investeren in

zichzelf. De gemeente Deventer verwacht dit van haar burgers. De investering in jezelf draagt bij aan het zo zelfstandig mogelijk kunnen meedoen aan de samenleving en tevens aan het leveren van een bijdrage aan de samenleving (Civil Society).

Het college wil, zoals verwoord in het collegeprogramma, dat elke inwoner van Deventer op zijn of haar niveau een bijdrage levert aan de Deventer samenleving. In het verlengde hiervan wil de gemeente dat iedereen die een WWB-uitkering ontvangt maatschappelijk actief is en werkzaamheden doet die van belang zijn voor de Deventer samenleving. De verantwoordelijkheid om deze bijdrage te leveren ligt bij de klant zelf. Het doel hiervan is dat mensen actief zijn en hun competenties verder ontwikkelen zodat daarmee hun kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt verbeteren. Uiteraard blijft een zelfstandige plek op de arbeidsmarkt de eerste prioriteit.

Dit willen wij bereiken door het inzetten en indien nodig prikkelen van de innerlijke motivatie van de werkzoekende die nu beroep moet doen op een uitkering. De afstand tot de arbeidsmarkt is hierin zoals genoemd niet bepalend. Een ieder die niet direct inzetbaar is op de arbeidsmarkt, geschikt of ongeschikt, moet de wederkerigsplicht vervullen. Dit houdt in dat men geacht wordt maatschappelijke nuttige activiteiten te verrichten gedurende 20 uur per week.

In onderstaande paragrafen staan de accenten en kaders benoemd waarbinnen het DWT de doelstellingen moet halen.

### 3.1 Label 1: Werk

De beschikbare middelen worden ingezet voor de groep met groeipotentieel en die de aansluiting kan maken met de arbeidsmarkt:

- Hierbij gaan wij uit van wat de mensen wel kunnen en leggen minder accent op eventuele belemmeringen (Werken naar vermogen)
- Wij verwachten dat minimaal 10% van de klanten zelfstandig zonder inzet van DWT uitstroomt naar werk. De inzet van de klanten wordt gemonitord.
- Wij benutten deeltijd en tijdelijk werk beter als uitstroomkans. Klanten moeten hierop gewezen en aangesproken worden. Aan de andere kant moet de dienstverlening hierop worden aangepast. Op dit moment worden de alternatieven hiertoe onderzocht. Wij willen uitkeringsgerechtigden stimuleren om vaker tijdelijk werk of werk voor een beperkt aantal uren per week aan te nemen. Werk en het verwerven van eigen inkomsten staan bij een bijstandsuitkering voorop. Enkele uren werk via een uitzendbureau of werk op basis van een nulurencontract is vaak de eerste stap om voldoende inkomen te krijgen zodat geen uitkering meer nodig is. Wij willen voor klanten obstakels wegnemen om werk te aanvaarden. Een belangrijk middel hiervoor is om bij een (tijdelijk) terugval in inkomen het bijstandsniveau te garanderen. Uitkeringsgerechtigden kunnen terughoudend zijn bij het aanvaarden van tijdelijk werk omdat de procedure voor het opnieuw aanvragen van een (aanvullende) bijstand een drempel is.

De gemeente gaat daarom versnelde intakeprocedure ontwikkelen voor alle bijstandsklanten die aan de slag zijn gegaan en enkele maanden geen uitkering

meer nodig hebben gehad. De gemeente start voor hen de uitkering versneld op en vult het inkomen indien nodig tot bijstandsniveau aan.

- We hebben veel aandacht voor het voorkomen van de instroom in uitkering. De lijn van 2012 wordt hierin voortgezet, belangrijk onderdeel hierin de continuering van de zoekperiode van 4 weken voor alle klanten alvorens een aanvraag voor een uitkering kan worden aangevraagd. In de eerste 4 weken na de aanvraag WWB wordt alleen gesproken over werk. DWT is verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan. We onderscheiden hiernaast 3 doelgroepen in het kader van de preventie:
  - Jongeren: verplichte zoekperiode en vanwege de studieplicht aansluiting zoeken met het beroepsonderwijs (jobclass)
  - Einde WW: start bemiddeling naar arbeid vier weken voor datum einde WW
  - Groep 35+: inzetten op mobiliteit door inzet van het poortwachterscentrum en bemiddeling van werk naar werk. Deze groep heeft het meeste baat bij van werk naar werk trajecten in plaats van instromen in de uitkering.

Om de aansluiting te kunnen maken met de arbeidsmarkt wordt bemiddeling naar werk ingezet. Dit kan door:

- Reguliere plaatsing
- Proefplaatsing van maximaal 1 maand

(zie businessplan DWT voor de uitwerking van de werkgeversdienstverlening).

In het beleidskader Iedereen Actief! 2013 is het appél op werkgevers nadrukkelijk benoemd. De werkgever staat op kop. De opgave voor DWT is om snelheid en betrouwbaarheid te combineren met een hoge servicegerichtheid naar de werkgever (de vraag van de werkgever, het voorzien in de behoefte en vraag van de werkgever en het ontzorgen van de werkgever staat centraal). Een goede werkgeversbenadering is noodzakelijk om de doelstellingen uit hoofdstuk 2 realiseren.

### 3.2 Label 2: Werkend Leren

Uitgangspunt is dat de klant de eventuele ontbrekende (werknemers) vaardigheden doorontwikkeld op locatie bij de werkgever. Dit kan door middel van:

- Empowerment
- Proefplaatsing van maximaal 3 maanden
- Leerwerkplekken (branchegericht)
- Stageplek
- Plaatsing met loonkostensubsidie
- Reguliere plaatsing
- Maatschappelijke nuttige werkzaamheden

De instrumenten zijn nu bekend binnen het project Werkend Vermogen.

Voor deze instrumenten geldt dat er sprake moet zijn van een tijdelijke duur en dat er duidelijk sprake moet zijn van inzet op die werkzaamheden waardoor de

ontbrekende vaardigheden kunnen worden ontwikkeld. Indien nodig kan hierbij ook gebruik worden gemaakt van het instrument loonkostensubsidie.

Voor de jongeren zonder direct perspectief geldt dat de methodiek Vakwerk kan worden ingezet.

### 3.3 Label 3: Meedoen

Onderdeel van het nieuwe beleid is dat het P-budget in dit label alleen nog wordt ingezet voor de klanten met groeipotentieel. Maar wij laten niemand aan de kant staan. Met de partijen in de stad wordt een methode ontwikkeld om klanten te matchen met maatschappelijke nuttige activiteiten. Van elke klant, ook voor de labels 1 en 2 als betaald werk even niet voor handen is, geldt dat van hun wordt verwacht dat zij minimaal 20 uur per week actief bezig zijn in de stad. Waar een betaalde baan op korte termijn dus niet tot de mogelijkheden behoort, is actief meedoen de norm. Dit kan bereikt worden door:

- Inzet van maatschappelijke nuttige activiteiten.

De klanten worden periodiek door DWT gemonitord om het perspectief op werk te beoordelen. Uitstroom naar betaald werk blijft voor iedereen het hoogste doel.

Door de verplichting tot het verrichten van maatschappelijk werk over de drie labels heen te leggen, onderhouden wij van iedereen de arbeidsvaardigheden op pijl. Op het moment dat de economie aantrekt en de dynamiek op de arbeidsmarkt toeneemt., ontstaan er kansen. Ook door de eerder genoemde vergrijzing ontstaat er weer vraag naar arbeidskrachten. Het zou onaanvaardbaar zijn als er straks aan de ene kant vacatures onvervuld blijven en aan de kant grote groepen mensen aan de kant blijven staan.

Binnen de labels leggen we een grote verantwoordelijkheid bij de klanten zelf en de partners in de stad neer. Een belangrijke opgave voor onszelf en het DWT is aan deze verantwoordelijkheid samen met alle betrokkenen duurzaam vorm en inhoud te geven.

### 3.4 WSW

De SW bedrijven bieden van oudsher werk aan in een beschutte werkomgeving voor mensen die daar echt op zijn aangewezen (indicatie). Maar steeds meer streeft het SW bedrijf er naar om zoveel mogelijk mensen te bemiddelen naar regulier werk bij een gewone werkgever. Ons SW-bedrijf Sallcon is hierin zeer succesvol geweest de laatste jaren. Er zijn al relatief veel Wsw-medewerkers (72% t.o.v. landelijk 29%) werkzaam in begeleid werken, detachering, groepsdetachering of Beschermd Buiten en dus buiten de "beschutte muren" van Sallcon.

Ondanks het niet doorgaan van de controversieel verklaarde Wet Werken naar Vermogen en de daarmee samenhangende herstructureringsfaciliteit wil Deventer wel de kern van het herstructureringsplan gaan uitvoeren de komende jaren. Het accent in

de uitvoering van de WSW zal liggen op het nog intensiever mensen bemiddelen van binnen naar buiten. Nog dit jaar zal daar een aanvullend plan voor worden opgesteld. Uit recent onderzoek (Kansen op de arbeidsmarkt van Newcom Research, september 2012) blijkt dat werkgevers steeds vaker bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven in hun bedrijf of organisatie. In Deventer wordt een Social Community opgericht waarin de werkgevers, gemeenten en Sallcon samen werken. Daarnaast wordt natuurlijk nadrukkelijk de verbinding gelegd met Deventer Werk talent.

### 3.5 Overig

#### 3.5.1 Eigen kracht

De klant is zelf verantwoordelijk voor het behalen van het resultaat en krijgt hiervoor ook de ruimte om de doelstelling te behalen. Dit sluit aan bij de uitgangspunten voor de wederkerigheid in Deventer. Het gros van de klanten is voldoende intrinsiek gemotiveerd om de maatschappelijke nuttige activiteiten te verrichten die worden verwacht voor het ontvangen van een uitkering.

De klant kan nog meer op de eigen kracht worden aangesproken door het inzetten van een groepsgerichte aanpak voor specifieke klantgroepen (alleenstaande moeders, groep 35+, groep 45+, zelfredzamen). Door het toepassen van een groepsgerichte aanpak wordt de intrinsieke motivatie van deze groep vergroot. Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt weten zelf de weg naar de arbeidsmarkt wel te vinden. De groep 35 en 45+ wordt gekenmerkt door een vergelijkbare problematiek, wel werkervaring, maar op dit moment geen aansluiting, en kunnen elkaar versterken in het vinden van een (nieuwe) werkplek.

Het eigen kracht principe geldt ook voor het administratieve proces. De klanten hebben zelf de verantwoordelijkheid om wijzigingen, zoals maandelijkse inkomsten, tijdig te vermelden.

#### 3.5.2 Excellente dienstverlening en handhaving

De koers in 2013 en verder is klantgericht. We hanteren een excellente dienstverlening en handhaving op basis van nakoming van de gemaakte en bekende afspraken. Dit vraagt om helderheid en duidelijk gemaakte afspraken aan de voorkant van het proces.

Verder willen we de naleving van de regels bevorderen door:

- Intensiever en consequenter in te grijpen bij afkerigen door sancties sneller en consequenter toe te passen. Een alternatief is dat voor de groep afkerige klanten een alternatief spoor wordt ingevuld. In deze tijden is het niet te verkopen dat mensen gebruik maken van het vangnet die dit of niet nodig hebben of zich niet optimaal willen inspannen om de tijdelijkheid van het vangnet uit te dragen.

- In aansluiting op bovenstaande wordt nader uitgewerkt of er mogelijkheden bestaan voor de tijdelijke bijstand (naast de mogelijkheden van de studieverplichting).

### 3.5.3 Niet uitkeringsgerechtigden

In het algemeen geldt dat bovenstaande instrumenten en uitgangspunten ook van toepassing zijn op de niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) in de gemeente Deventer.

## 4 Financiën 2013

<b>Inkomsten</b>		
Rijksbudget WWB W-deel		4.285.000
Toevoeging Alg. middelen S		2.563.000
Bezuiniging structureel		1.533.000 (-)
Toevoeging Alg. middelen I		800.000
Toevoeging tbv Cleanteams en veelplegers		300.000
<b>Totaal beschikbaar</b>		<b>6.415.000</b>
<b>Uitgaven</b>		
Werkend Vermogen door DWT i.o.	4.415.000	
BBZ	100.000	
Cambio:	600.000	
• Activering	• 250.000	
• Cleanteams	• 100.000	
• Veelplegers	• 200.000	
• BTW	• 50.000	
Gesubsidieerde arbeid tot 1-7- 2013	350.000	
BZT	200.000	
Kosten gemeentelijke uitvoering	700.000	
Kinderopvang	50.000	
<b>Totaal</b>	<b>6.415.000</b>	



## 5 Actiepunten

In het uitvoeringskader zijn een aantal actiepunten en nadere uitwerkingen benoemd. De volgende punten zullen in 2012 nog nader worden uitgewerkt:

1. De invulling van de verplichte tegenprestatie (het wederkerigheidsprincipe)
2. De methode om het groeipotentieel vast te kunnen stellen van onze klanten
3. Eisen tbv de inrichting monitoring uitvoering maatschappelijk nuttige werkzaamheden (in relatie tot handhaving)
4. Mogelijkheden verkorte aanvraag procedure onderzoeken, hierbij ook rekening houden met deeltijd inkomsten
5. Uitwerking WSW in 2013 en verder (toepassing uitgangspunten oorspronkelijk herstructureringsplan).

## 6 Bijlage

### 6.1 Terugblik op 2012

#### 6.1.1 Landelijke ontwikkelingen

De economische crisis gaat inmiddels het vijfde jaar in. Ook in Deventer zijn de gevolgen voelbaar. De crisis heeft effect op de economie, op de lokale en regionale werkgelegenheid en daarmee ook op de kansen voor de Deventenaren met een uitkering om weer aan het werk te komen. Desondanks liggen we voor 2012 op koers.

Voor 2013 en verder zijn er nog geen tekenen van economisch herstel. De verwachting is dat de werkloosheid de komende tijd zal stijgen. Het CPB verwacht dat in 2013 aantal WWB uitkeringen zal stijgen met 7%. Er is meer concurrentie en sprake van verdringingseffecten op de arbeidsmarkt. De opgave voor de uitkeringsgerechtigden om aan het werk te komen blijft fors. Voorkomen moet worden dat de jongeren van Deventer voor langere tijd in de uitkering terechtkomen. Juist nu is het van groot belang om vooruit te kijken. De conjunctuur zal verbeteren.. De kansen op de arbeidsmarkt zullen groter worden, niet alleen door de verbetering van de conjunctuur, maar ook door de aanstaande vergrijzing en ontgroening. Het is essentieel om daar nu al op te anticiperen:

- De kansen die er nu zijn op werk moeten ten volle worden benut, waarbij de samenwerking met de werkgevers moet worden geoptimaliseerd.
- Nog meer dan nu moet worden ingezet op het voorkomen van instroom in de bijstand door de aansluiting van het onderwijs met de vraag van de toekomst van de lokale werkgevers te realiseren.
- De huidige klanten moeten worden versterkt door in te zetten op activering en competentie-ontwikkeling.

Na de val van het kabinet Rutte heeft de Tweede Kamer de Wet Werken naar Vermogen controversieel verklaard. Ook de herstructurering van de Sociale Werkvoorziening is (voorlopig) van de baan. Het beleidsveld werk en inkomen is desondanks nog volop in beweging. De ontstane energie door de komst van de Wet Werken naar Vermogen moet ook in Deventer aangewakkerd blijven. Door de VNG, G4 en G32 is een notitie opgesteld waarin wordt gepleit voor één regeling voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, met voldoende budget en beleidsvrijheid voor gemeenten. Zo kan maatwerk worden geleverd aan mensen die niet op eigen kracht kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt van deze notitie is dat meedoen in de samenleving voor iedereen moet lonen! Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten de kans krijgen hun talenten en mogelijkheden optimaal te benutten, zodat zij op hun niveau kunnen deelnemen aan het reguliere arbeidsproces of op een andere manier participeren. Dit gaat alleen werken als deze mensen niet langer gevangen zitten in allerlei verschillende regelingen en als gemeenten en werkgevers lokaal en regionaal de handen

ineenslaan. Deze regeling komt in de plaats van de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wajong en de Sociale Werkvoorziening. Het college deelt deze uitgangspunten voor de nieuwe regeling. Het beleidskader Iedereen Actief! 2013 is hierop gebaseerd.

De nieuwe regeling zal een groot beroep doen op werkgevers. Met werkgevers maken we als gemeente (of samenwerkende gemeenten in een arbeidsmarktregio) nu al afspraken over werk, middelen en begeleiding op de werkplek. Voorbeelden hiervan zijn Deventer Scoort en de Social Community. In de volgende paragraaf 1.2.2 wordt nader ingegaan op de ontwikkelingen in Deventer in 2012.

## 6.1.2 Ontwikkelingen in Deventer

### 6.1.2.1 Ontwikkelingen in het beleid

- Werkgeversdienstverlening

Dit jaar hebben de partners op de arbeidsmarkt zich samen met de gemeente Deventer verdiept in de mogelijkheden om de samenwerking verder uit te bouwen en om ook in 2012 en verder (economisch lastige tijden en een terugtrekkende overheid) werkkansen voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in Deventer te blijven creëren.

Gemak en voordeel dienen in deze de werkgever. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe social community met de titel: 'Deventer Scoort'. Doel is om werkgevers te faciliteren en te stimuleren bij het uitvoeren van *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)*. Dit kan door het vereenvoudigen van het matchen van vraag en aanbod, werkgevers laten profiteren van financieel voordeel, ontzorgen door middel van praktische ondersteuning bij administratie en regelgeving en begeleiding op de werkvloer (jobcoaching).

'Deventer Scoort' moet ondernemers tevens een podium bieden om hun MVO-beleid uit te kunnen dragen en verder te ontwikkelen. Investeren met een sociaal rendement is goed voor de positionering van bedrijven. MVO zorgt ervoor dat een bedrijf een aantrekkelijkere werkgever en samenwerkingspartner is.

De gemeente wil geen concurrent voor de commerciële uitzendbureaus zijn. De doelstelling van de werkgeversdienstverlening in Deventer is het voorkomen van de mismatch tussen vraag en aanbod. Ons aanbod moet daarnaast over voldoende potentie beschikken om aan de actuele vraag én toekomstige vraag van de markt te kunnen voldoen. Hierbij zal ik ook de verbinding met onderwijs worden gelegd.

- Huishoudinkomenstoets en studieplicht

Op 1 januari is de WWB aangepast. De WIJ (Wet investering in Jongeren) is opgegaan in de WWB, met als belangrijkste wijzigingen: de invoering van de verplichte zoekperiode, studie als voorliggende voorziening en de huishoudinkomenstoets. Per 1-7-2012 is de zogenaamde studieplicht voor jongeren van kracht geworden en is de beoogde invoering van de huishoudinkomenstoets te komen vervallen. Het accent in de dienstverlening aan de voorkant heeft om deze redenen sterk op de jongeren gelegen.

In Deventer moet elke jongere (terug) naar school, tenzij uit onderzoek is gebleken dat de jongere niet leerbaar is. Ook wordt van de jongere verwacht dat hij minimaal

20 uur per week actief is in de stad om zijn competenties door te ontwikkelen om zo de aansluiting te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Van de jongere wordt verwacht dat hij de resterende 20 uur actief solliciteert om werk te vinden. Hij wordt hierin begeleid vanuit het project Werkend Vermogen (zie paragraaf 1.2.2.2)

- **Regiobinding bijzondere doelgroepen**

Voor de bijzondere doelgroepen is de regiobinding ingevoerd. Deventer is hiertoe gedwongen omdat andere gemeenten regiobinding hebben ingevoerd en er vaker in Deventer aanvragen voor bijstand werden gedaan. Door de regiobinding in te voeren is dit beeld gewijzigd. Wat niet wil zeggen dat wij deze groep mensen aan hun lot overlaten. De nachtopvang biedt voor deze groep altijd nog een plek om te slapen. Vanuit de nachtopvang worden zij gewezen op de gemeente waar zij in het kader van deze regiobinding een aanvraag WWB kunnen indienen. De instroom in de WWB is door de invoering van de regiobinding in Deventer sterk gedaald.

### 6.1.2.2 *Ontwikkelingen in de uitvoering*

- **Accent op directe bemiddeling naar werk aan de voorkant**

In het verlengde van de verplichte zoekperiode van 4 weken voor de jongeren is het proces voor de groep 27 jaar en ouder ook aangepast. Het accent ligt sterk op directe bemiddeling naar werk en van iedere aanvrager wordt verwacht dat hij zich de eerste vier weken actief inzet om zelf werk te vinden. Het aanvraagproces begint om deze reden met meerdere gesprekken met één trajectconsulent. Bij de tweede afspraak wordt pas gesproken over het aanvragen van een uitkering.

- **Project werkend vermogen**

Vooruitlopend op de start van Deventer WerkTalent en vooruitlopend op de komst van de Wet Werken naar Vermogen is gestart met het project Werkend Vermogen. Sinds 2012 worden geen losse trajecten meer ingezet in het kader van de re-integratie, tenzij de bijzondere omstandigheden van de cliënt dit noodzakelijk maken om plaatsing bij een werkgever te realiseren. De volgende instrumenten zijn in te zetten voor het realiseren van de plaatsing door bemiddeling:

- Empowerment
- Proefplaatsing
- Leerwerkplekken (branchegericht)
- Stageplek
- Plaatsing met loonkostensubsidie
- Reguliere plaatsing
- Maatschappelijk nuttige werkzaamheden

In 2012 is, voorbereidend op 2013 en verder, een gezamenlijke werkwijze gehanteerd om de doelstellingen van 2012 te realiseren. De werkzoekende wordt zonder etiket aan de werkgever aangeboden, de klant wordt naar vermogen bemiddeld. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is gewerkt aan een gemeenschappelijk resultaat en met een gemeenschappelijke en uitwisselbare inzet. Om een zo gemeenschappelijk beeld van de klant en de mogelijkheden te hanteren is gewerkt met de bestaande klantprofielen (zelfredzaam, net niet zelfredzaam (intensieve arbeidsbemiddeling), handhaving en zorg (meedoen)).

De doelstelling van werkend vermogen is: Mensen duurzaam aan het werk krijgen door het bij elkaar brengen van vraag en aanbod: verhogen van de arbeidsparticipatie; maximaal verlagen van de uitkerings- en subsidieonafhankelijkheid en versterking van de arbeidsmarktpositie (zowel werkgevers en werkzoekenden). Feitelijk gaat het om de maximale arbeidsparticipatie van de individuen.

Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod gebeurt door de intensieve arbeidsbemiddeling. De maximale duur van de arbeidsbemiddeling is, afhankelijk van de klantgroep, 16 weken. Hoofdmoot is zeer intensief solliciteren op locatie (werkplein) met continue bemiddeling. De bemiddeling stopt niet na afloop van het bemiddelingstraject, maar de vorm is minder intensief.

Het kan zijn dat sommige werkzoekenden nog bepaalde basisvaardigheden hiervoor moeten ontwikkelen. Dit is mogelijk. Voor kortdurende trainingen kan sprake zijn van een "bypass".

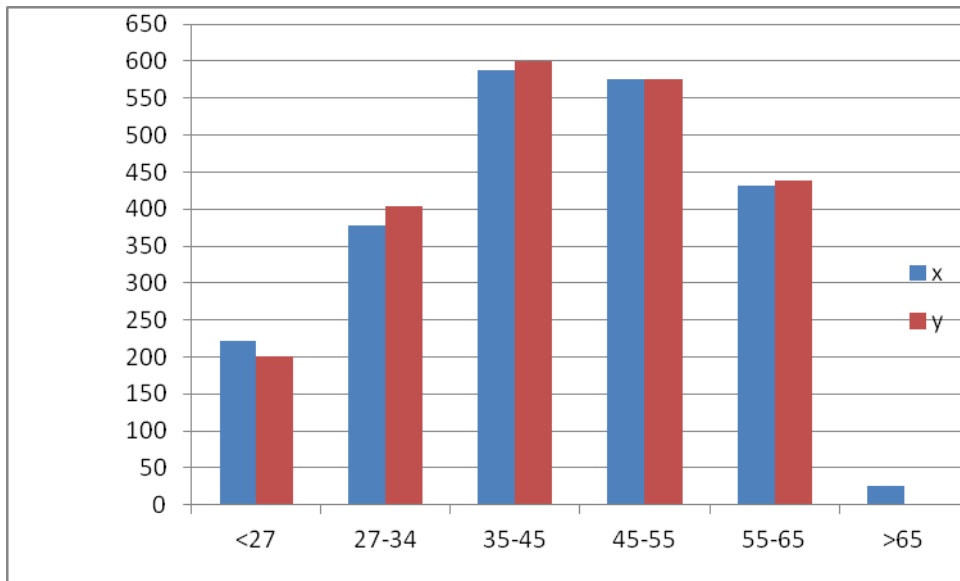
#### *6.1.2.3 Ontwikkelingen in het bestand in 2012*

In 2012 is voor het eerst gewerkt met de kwartaalrapportage waarin de KPI's van de begroting 2012 worden gemonitord. Met de kennis van nu kan het volgende beeld worden geschetst over de bestandsontwikkeling in 2012\*.

- Bestandsontwikkeling in 2012 steekt positief aan tegen de voorspelling van het CBP (stijging van 0,8% procent in Deventer vs de verwachting van 5%).
- Het aantal jongeren met een ww-uitkering is afgenomen
- Het aantal ouderen (groep 35-45 en 45-55) in de ww neemt toe
- Uitstroom ligt op peil
- Gemiddelde Afstand tot de arbeidsmarkt is verkleind.
- Poortwachter werkt goed! Deventer scoort hoog op de preventie.

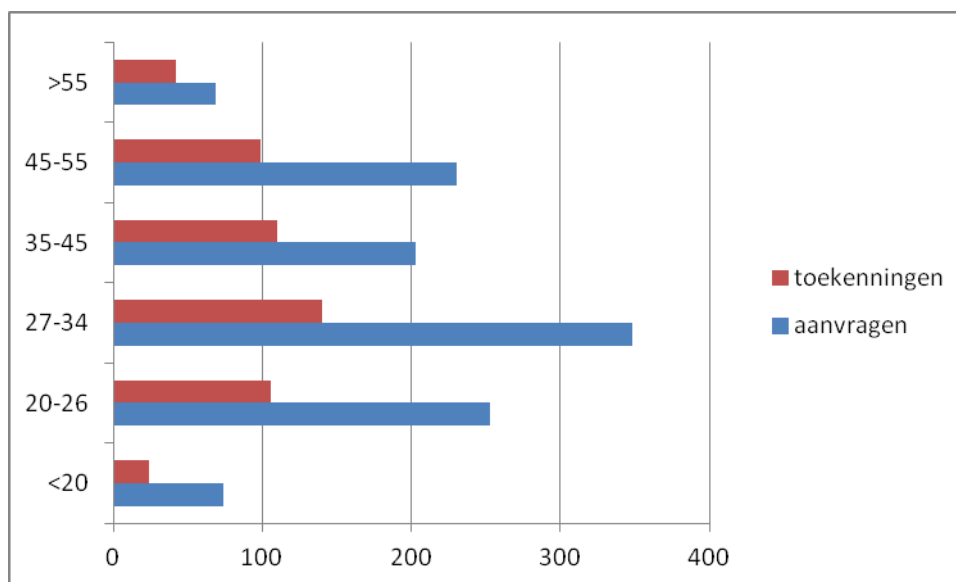
\*) peildatum van de cijfers is 30 september 2012.

Het uitkeringsbestand is in 2012 als volgt opgebouwd:

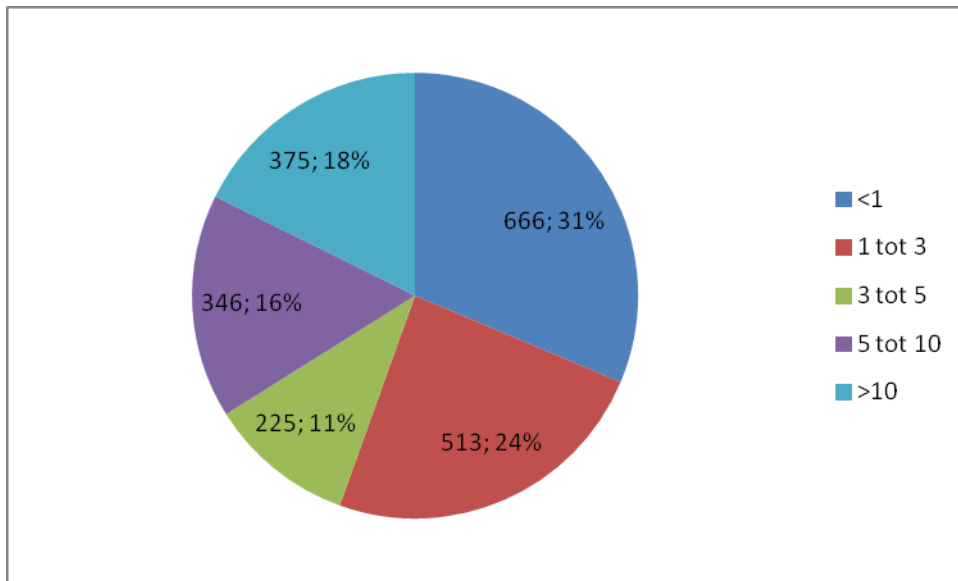


Figuur 1: Ontwikkeling bestand 2012 naar leeftijd, x=1-1-2012 en y=30-9-2012

Uit bovenstaande figuur blijkt dat het aantal jongeren daalt, de groep 45-55 stabiel is en dat de overige groepen licht stijgen. Als we dit vergelijken met onderstaande figuur blijkt duidelijk dat de preventieve aanpak succesvol is voor de jongeren en de groep 27-34 jaar. Deze vergelijking onderbouwt de beleidskeuze om nadrukkelijker te kiezen om de prioriteit te leggen bij de bemiddeling van de groep 35-65 jaar oud.



Figuur 2: Verhouding aanvragen WWB en toegekende WWB per leeftijdsgroep (peildatum 30-9-2012)



Figuur 3: Uitkeringsduur (jaren) in absolute aantallen en percentages peildatum 30-9-2012

Uit figuur 3 blijkt dat 45% van uitkeringsbestand langer dan 3 jaar een WWB-uitkering ontvangt. Op 30-9-2012 zat 34% langer dan 5 jaar in de uitkering. Dit is vergelijkbaar met de rest van Nederland.

## 6.2 Beleidskader Iedereen Actief! 2013

Op 4 april 2012 is het Beleidskader Iedereen Actief ! 2013 vastgesteld. In dit kader zijn de contouren geschetst voor het re-integratiebeleid 2013 en verder en een voorzet gegeven voor de ontwikkeling en dienstverlening van Deventer WerkTalent. Met Iedereen Actief! willen we bereiken dat elke inwoner van onze gemeente op zijn of haar niveau een bijdrage levert aan de Deventer samenleving. Het hoogste doel hierbij is een zelfstandige plaats op de arbeidsmarkt maar tegelijkertijd bevorderen we ook, zolang dat doel niet is bereikt of als dat doel niet te bereiken is, dat deze bijdrage op een andere Wijze wordt geleverd. Het kan hierbij gaan om werken onder toepassing van loondispensatie, maatschappelijk nuttig werk of vrijwilligerswerk of vormen van mantelzorg. Ook deze bijdrage wordt in dat geval door het college op hetzelfde niveau gewaardeerd als de zelfstandige plaats op de arbeidsmarkt. Gelet op de krappe arbeidsmarkt in de toekomst zal ook ingezet worden ingezet op competentievergroting door onbetaald actief te zijn. Uitgangspunt is dat iedereen iets kan en iedereen iets doet.

In het beleidskader zijn een viertal keuzes gemaakt:

1. Het DWT is de intermediair tussen de werkgever en werknemer en faciliterend op de werkplek bij de werkgever
2. De budgetten in het kader van de participatie worden ontschot.
3. Het participatiebudget wordt alleen nog ingezet voor de mensen die groeipotentieel hebben: We maken een scherp onderscheid in doelgroepen bij de inzet van re-integratiemiddelen. Op basis van de eerste contacten bepalen we de

afstand tot de arbeidsmarkt (indeling in schil 1: label Werk, of schil 2: label (Werkend) leren, of schil 3: label Meedoen). Re-integratiemiddelen zetten we vervolgens in op mensen met groeipotentieel en de groep mensen die voor maximaal een bepaald aantal uur aan het werk kan. Dit betekent natuurlijk niet dat mensen zonder groeipotentieel niet actief zijn. Ook van hen wordt verwacht dat ze, naar vermogen, actief zijn en bij voorkeur in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Hierbij ondersteunen we hen ook.

4. E-dienstverlening wordt doorontwikkeld in aansluiting op de ontwikkelingen bij het UWV.

### 6.3 Deventer Werk Talent

Voor het DWT is een dienstverleningsconcept opgesteld. In dit dienstverleningsconcept, dat door het college is vastgesteld en is besproken met de raad, staan de visie en missie van het DWT nader uitgewerkt:

Deventer Werk talent is dé uitvoeringsorganisatie op het gebied van bemiddeling en begeleiding naar werk in Deventer voor de doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het bedrijf is een ondernemende organisatie en onderhoudt een zo optimaal mogelijke relatie (partnerships) met opdrachtgevers, ondernemers en partijen binnen de maatschappelijke infrastructuur van de stad. Hierbij participeert Deventer Werk talent in regionale samenwerking op het gebied van werkgeversdienstverlening en in de samenwerking van instellingen binnen de maatschappelijke infrastructuur van Deventer. De organisatie stelt de vraag van de werkgever voorop en werkt snel en betrouwbaar aan de optimale match tussen werkgever en klant.

Het bedrijf doet dit door:

- De competenties van onze klanten te kennen
- De vraag van de werkgever serieus te nemen en snel en betrouwbaar te werken aan de optimale match
- De werkzoekende in staat te stellen zich zoveel mogelijk te ontwikkelen
- De werknemer bij de werkgever te laten ontwikkelen tot het gewenste functieniveau
- De werkzoekende een tijdelijk voorportaal te bieden (werken aan arbeidsritme en werknemersvaardigheden) indien de werkzoekende nog niet rijp is voor een werkplek bij de werkgever.
- Het stimuleren van nieuwe initiatieven, onder andere door gebruik te maken van PPS-constructies, waarbij we de werkzoekende op leiden om zo op de toekomstige vraag naar gekwalificeerde werknemers voor de (middel)-lange termijn te kunnen voldoen

De ontwikkeling en implementatie van DWT wordt besproken in de voorlopige verkenning DWT en het bijbehorende uitvoeringsplan.

Voor de procesafspraken wordt een apart document opgesteld. In dit document zal het proces vanuit de cliënt gezien nader worden uitgewerkt.