Overbetuwe Werkt!

Visie op re-integratie



Door:
Marc Boscha, strategisch adviseur sociaal domein
Niels Post, beleidsadviseur sociaal domein
Fabian Miceli, accountmanager bedrijven
Jan Dinnissen, beleidsadviseur economie

Datum: 5 juli 2021
Corsanummer: 21uit07902

gemeente Overbetuwe

Voorwoord

We staan voor de opgave om na de coronacrisis te werken aan snel economisch herstel. Dat betekent werken aan (nieuwe) werkgelegenheid en bedrijvigheid. De functie van de gemeente in de lokale en regionale economie is die van aanjager, verbinder en “mogelijk maker”. Stimuleren en faciliteren van de lokale economie is een doelstelling van gemeentelijk beleid. Daar werken we actief aan.

Overbetuwe heeft een robuuste economie, en de schade door corona lijkt daardoor minder bedreigend dan in andere gemeenten. Dat neemt niet weg dat de maatschappelijke opgaven die er voor corona lagen, zoals op het gebied van duurzaamheid, energietransitie en inclusie, verzwaard zijn met deze corona-hypotheek. Herstel vraagt inzet van de gemeente en komt niet vanzelf.

Een belangrijke verantwoordelijkheid heeft de gemeente bij dat herstel naar inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werk is voor hen een belangrijke voorwaarde om mee te doen aan de samenleving. Deze groep heeft aandacht nodig tijdens het herstel.

Die aandacht is temeer nodig omdat we de afgelopen jaren minder inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag hebben gekregen dan we gewild hadden. In het uitvoeringsplan ‘van cliënt naar kandidaat’ is beschreven wat we doen om inwoners in beweging te brengen. Dat dit nog niet de gewenste vruchten afwerpt heeft drie oorzaken:

- We differentiëren onvoldoende waardoor onze aanpak niet effectief genoeg is. We willen nog beter nagaan welke aanpak voor welke inwoners het meest effectief is.
- De afspraken met onze partners in de regio, die een belangrijk deel van de dienstverlening voor ons verzorgen, zijn onvoldoende scherp waardoor sturing op prestaties onder druk staat.
- We benutten niet alle mogelijkheden om inwoners te helpen stappen te maken op weg naar werk en participatie. Denk hierbij aan diverse gesprekstechnieken, een meer proactieve samenwerking met in- en externe partijen en actuele en ondersteunende systemen.

Met dit plan, ‘Overbetuwe Werkt!’ gaan we én de coronacrisis te lijf voor onze ondernemers én werken we aan meer plaatsingen voor onze kandidaten. We zorgen voor synergie zodat het herstel na de crisis extra kansen biedt voor onze inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt.

Dat doen we niet alleen voor onze ‘traditionele’ doelgroep. We steken in om inwoners ‘van Werk naar Werk’ begeleiden. Dit voorkomt dat mensen zonder werk (en inkomen) komen te zitten en we als gemeente pas in beeld komen als het leed (werkloosheid, schulden) al geschied is. En deze aanpak zorgt ervoor dat ondernemers snel aan gekwalificeerd personeel kunnen komen. Een win-win-win voor inwoners, ondernemers en gemeente. Waarbij vanzelfsprekend de kosten voor de baten uitgaan.

Gelijktijdig zetten we het Sociaal Team Overbetuwe (STO) in om inwoners voor wie werk uit beeld is, te ondersteunen. We zien dat de groep die het lastigst te plaatsen is, vaak tegen andere vragen aanloopt die meedoen aan de samenleving bemoeilijkt; met name schulden. Het STO is erop gericht inwoners te begeleiden naar meer zelfredzaamheid en eigen kracht.

Met Overbetuwe Werkt! maken we het verschil.

0. Managementsamenvatting

Overbetuwe Werkt is de vernieuwde re-integratieaanpak binnen de gemeente Overbetuwe. Er zijn twee redenen om het huidige beleid en de uitvoering ervan te herijken:

- We willen effectief en integraal inspelen op de gevolgen van de coronacrisis.
- We introduceren een effectievere werkwijze.

Analyses

De nota vertrekt vanuit een tweetal analyses.

Economie

- Sterke groei werkgelegenheid afgelopen jaren over verschillende sectoren
- Logistieke sector sterk aanwezig in Overbetuwe
- De coronacrisis is landelijk voor 20% van de bedrijven zeer bedreigend. Het gaat vooral om horeca, toerisme en cultuur. Deze sectoren zijn beperkt aanwezig in Overbetuwe.
- 40% van de Overbetuwse beroepsbevolking werkt in Overbetuwe, 60% van de beroepsbevolking is niet werkzaam in Overbetuwe, er is dus ook een grote afhankelijk van economie buiten Overbetuwe
- 50% van de Overbetuwse banen wordt ingevuld door Overbetuwse inwoners.

Werk en inkomen

Werk en participatie draagt in sterke mate bij aan het welbevinden van inwoners.

- Door het huidige re-integratiebeleid is het aantal inwoners dat een uitkering van ons ontvangt gelijk gebleven.
- Het aantal inwoners dat opgenomen is in het doelgroepenregister en niet actief is, is hoog.
- Het uitkeringsbestand groeit niet tijdens de coronacrisis.
- Op basis van een rekenmodel van Berenschot voor de raming van het bijstandsvolume na de coronacrisis kan het uitkeringsbestand groeien met 38%.

Onze aanpak

We delen ons bestand in op een methodische wijze. Met behulp van een diagnose-instrument en een assessmentcenter bepalen we de baankansen van de inwoner. Op basis hiervan wordt de inwoner ingedeeld:

- Spoor 1: Binnen dit spoor hebben inwoners een grote baankans of hebben ze nog werk. We begeleiden inwoners op weg naar werk. Groot verschil met de eerdere werkwijze is dat we ons bij dit spoor ook sterk richten op inwoners die werk hebben en dit kwijt dreigen te raken.
- Spoor 2: Dit zijn inwoners die een uitkering van ons krijgen en waarschijnlijk meer dan een jaar nodig hebben om aan het werk te komen.
- Spoor 3: Dit zijn inwoners met lagere baankansen. We willen dat iedereen binnen onze gemeente meedoet in onze maatschappij. Omdat deze inwoners vaak eenzelfde profiel als inwoners vanuit de Wmo 2015 hebben, hebben we deze vorm van ondersteuning ontschot. Samen met de sociaal consulenten met focus op de Wmo ondersteunen we deze groep inwoners die een uitkering ontvangen integraal.

Onze doelgroepen

- Jongeren. Inwoners jonger dan 27 jaar die zonder werk of opleiding zitten of dat werk kwijt dreigen te raken.
- Inwoners met een grote baankans. Inwoners met een grote baankans hebben een opleiding en/of competenties die aansluiten bij de vraag van de arbeidsmarkt.
- Ondernemers. Ondernemers verwijzen we naar mogelijkheden om hun onderneming levensvatbaar te houden. Wanneer dat niet mogelijk is dan wijzen we hen op de hulp bij een soepele bedrijfsbeëindiging.

- Inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepenregister. We zetten sterk in op de begeleiding van deze vaak kwetsbare inwoners. Met extra aandacht voor jongeren die pas het (praktijk-/speciaal) onderwijs hebben verlaten en geen of nog weinig werkervaring hebben.
- Inwoners met lage baankansen. We zorgen ervoor dat inwoners blijven meedoen door participatie in onze (lokale) maatschappij.

Een andere werkwijze

- We maken gebruik van nieuwe instrumenten die inzichtelijk maken wat de competenties en mogelijkheden van individuele inwoners zijn en welke behoeften werkgevers hebben. Dit zorgt voor transparantie voor werkgevers, werkzoekenden en sociaal consulenten en vergroot de kansen voor goede matching van werkaanbod en vraag.
- Met de gewijzigde aanpak zorgen we voor een effectievere aanpak en anticiperen we op de gevolgen van de crisis.
- We hebben extra personele inzet bij spoor 1. Daar zetten we sociaal consulenten voor in die betrokkenen in hun kracht zetten en actief op weg helpen naar een vervolgstap. We zorgen voor een soepele overgang van werk naar werk of van eigen bedrijf naar werk.
- We werken integraal binnen het Sociaal Team Overbetuwe: sociaal consulenten met de focus op Wmo richtten zich ook op inwoners met een lage baankans.
- We zorgen voor een (interne) samenwerking die optimaal ten dienst staat van onze inwoners en bedrijven. Dit betekent een intensief samenspel tussen de medewerkers economie en het sociaal domein.

KPI’s

Om de effectiviteit vast te stellen van dit beleidsplan gaan we via de monitor sociaal domein de kritieke prestatie indicatoren volgen. Dit zijn:

- (te benoemen in sessie over KPI’s)

Inhoudsopgave

0. Managementsamenvatting 3
1. Inleiding 6
1.1 Aanleiding 6
1.2 Leeswijzer 6
1.3 Beleidsdoelen 7
2. Analyse economie in relatie tot werk en inkomen 8
2.1 Overbetuwse economie 8
2.1.1. Werkgelegenheid 8
2.1.2. Vestigingen 8
2.1.3. Arbeidsmarkt 8
2.2 Economische gevolgen door de coronacrisis 9
2.2.1. Voor welke bedrijven is de coronacrisis het meest bedreigend? 9
2.2.2. Faillissementen 9
2.2.3 Werkloosheid 10
2.3 Conclusie economie 10
3. Analyse Werk en Inkomen 11
3.1 Van cliënt naar kandidaat 11
3.2 Leerpunten uit de vorige crisis (2008) 12
3.3 Verwachte ontwikkelingen Participatiewet in Overbetuwe 13
4. Onze aanpak 15
4.1 Onze doelgroepen 15
4.2 Verschillende sporen 16
5. Onze regionale samenwerking 19
5.1 Regionaal werkbedrijf 19
5.2 Groene Metropoolregio 20
6. Onze instrumenten en het werk en ontwikkellandschap 21
6.1 Het landschap voor werkzoekenden 21
6.2 Het landschap voor werkgevers 22
7. Een andere werkwijze: implementatie en evaluatie 24

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Op basis van de notitie “Visie en ontwikkeling Participatiewet 2019 -2022” is in mei 2019 het projectplan “Van Cliënt naar kandidaat” vastgesteld. De koers van het projectplan beweegt zich langs de volgende kerndoelen:

- Basis op orde; systemen op orde, een gedegen screening, goede monitoring.
- Kandidaten kennen; we kennen de mogelijkheden van werkzoekenden.
- Een passend aanbod van instrumenten dat aansluit bij onze doelgroepen.
- Een goede regionale samenwerking; we werken lokaal als het kan en maken daarnaast optimaal gebruik van de mogelijkheden van de arbeidsmarktregio.

Interne- en externe factoren geven aanleiding om nu de balans op te maken en waar nodig ons beleid bij te stellen. De crisis heeft een sterke invloed op ons dagelijks leven. Vele ondernemers hebben moeite het hoofd boven water te houden en sommige inwoners raken hun baan kwijt.

Doel van dit document is:

- Inzicht geven in de invloed van de crisis op de (lokale) economie.
- Inzicht geven in de invloed de economische ontwikkelingen op werk en inkomen binnen het sociaal domein.
- Op basis hiervan te komen tot een herijking van de werkwijze binnen werk en inkomen.
- Een werkwijze presenteren om inwoners die dreigen werkloos te worden van werk naar werk te begeleiden zonder dat ze gebruik hoeven te maken van een uitkering.
- Een werkwijze presenteren waarbij we onze personele capaciteit effectief inzetten om onze doelgroep zo goed mogelijk te ondersteunen op weg naar werk en participatie.
- Een werkwijze presenteren waarin we dit zo integraal mogelijk oppakken. Zowel met Economische Zaken als met het Sociaal Team Overbetuwe.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de economische situatie geschetst binnen onze gemeente in relatie tot Werk en Inkomen. Hier wordt de situatie belicht voor en tijdens de coronacrisis. In hoofdstuk 3 kijken we naar de opbrengsten van ons huidige re-integratiebeleid. We trekken lering uit de vorige (economische) crisis en schetsen beelden van inwoners die binnen onze gemeente werkzoekend zijn en vergelijken die met andere gemeenten.

In hoofdstuk 4 wordt het herijkt re-integratiebeleid gepresenteerd. Waar ingegaan wordt op de doelgroepen die we onderscheiden en de integrale inzet die we op die doelgroepen plegen. We geven onze regionale samenwerkingsverbanden weer in hoofdstuk 5. Vervolgens wordt in hoofdstuk 6 een co9+ncreter beeld gegeven van de instrumenten die we in kunnen zetten en de methodiek die we daarbij hanteren. In het beknopte hoofdstuk 7 geven we de vervolgstappen aan: de implementatie en de evaluatie.

1.3 Beleidsdoelen

In het beleidsplan Sociaal Domein 2020-2025 is een aantal beleidsdoelen geformuleerd. Deze dragen bij aan het vergroten van de sociale kwaliteit en de positieve gezondheid van inwoners. De methoden en werkwijzen in dit beleidsplan dragen vooral bij aan de volgende beleidsdoelen:

- *Inwoners voelen zich vitaal, iedereen telt en doet mee*. Vitaal zijn en voelen is sterk gerelateerd aan het hebben van werk of meedoen in onze maatschappij en aan een gezonde financiële huishouding. Door het voorkomen dat inwoners werkloos worden en werkzoekenden helpen bij het in beeld brengen van competenties en vervolgstappen.
- *Inwoners hebben mogelijkheden zichzelf te ontwikkelen (m.n. jeugd)*. Zorgen voor een naadloze keten van praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) naar werk. Op die manier doen we recht aan de capaciteit van die groep inwoners. Meer in het algemeen ligt onze focus op jongeren en het voorkomen van werkloosheid.
- *Ondersteuning is passend en nabij, voor jong en oud*. We zorgen voor een werkwijze die dicht bij onze inwoners staat en laagdrempelig is. We betrekken buurthuizen en lokale ondernemers bij de ondersteuning.
- *Voorzieningen en ondersteuning zijn betaalbaar, toegankelijk en kwalitatief goed*. We zorgen voor een laagdrempelig en toegankelijk aanbod en werken samen met onze partners.

2. Analyse economie in relatie tot werk en inkomen

In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe de economie van Overbetuwe is samengesteld en welke onderdelen hiervan het meest worden geraakt door de coronacrisis.

2.1 Overbetuwse economie

De economie van Overbetuwe wordt in beeld gebracht door de volgende indicatoren:

- Werkgelegenheid
- Vestigingen
- Arbeidsmarkt

2.1.1. Werkgelegenheid

In 2020 had Overbetuwe 22.610 banen. Vooral in de sectoren groothandel, horeca, zakelijke dienstverlening en landbouw zijn in 2020 banen verloren gegaan in de gemeente Overbetuwe. Ondanks de daling van werkgelegenheid in deze sectoren is de totale werkgelegenheid in de gemeente Overbetuwe in 2020 gestegen met 250 banen (groei van 1,1%). Hiervoor zijn vooral de gezondheidszorg, onderwijs en detailhandel/autohandel verantwoordelijk. De groei van de werkgelegenheid in Overbetuwe ligt boven de gemiddelde groei van de werkgelegenheid in de regio Arnhem Nijmegen en de provincie Gelderland..
Overbetuwe werd/wordt gekenmerkt door een brede afspiegeling van veel sectoren. De laatste jaren neemt de logistieke sector het hardste toe en wordt qua werkgelegenheid steeds dominanter in Overbetuwe. De horeca die door de coronacrisis hard wordt geraakt vertegenwoordigd in Overbetuwe 35,% van de banen. Dit is lager dan het provinciale gemiddelde (4,6%). Ongeveer 50% van de banen in Overbetuwe wordt ingevuld door Overbetuwse inwoners. In 9 jaar is het aantal banen met 4.440 toegenomen.

2.1.2. Vestigingen

In 2020 had Overbetuwe 4.800 vestigingen. Het aantal vestigingen in Overbetuwe is in 2020 gestegen met 240, een groei van 5%. De meeste sectoren lieten een groei zien van het aantal vestigingen. Vooral zakelijke dienstverlening (+50), overige dienstverlening (+40), bouwnijverheid (+40), gezondheidszorg (+40).

Het aantal MKB bedrijven is stabiel de afgelopen jaren. De groei van het aantal vestigingen komt voornamelijk door de groei van het aantal zzp'ers. Het aantal zzp'ers is ongeveer twee derde van het aantal vestigingen.

2.1.3. Arbeidsmarkt

Beroepsbevolking in Overbetuwe bestaat uit ruim 26.000 inwoners op een totaal van 47.500 inwoners. Ongeveer 60% van de Overbetuwse beroepsbevolking werkt buiten de eigen gemeentegrenzen. 6.000 inwoners werken in Arnhem, Nijmegen of Wageningen. 4% van de Overbetuwse inwoners werkt in de buurgemeenten Lingewaard of Neder-Betuwe.
Het opleidingsniveau in Overbetuwe is gelijk aan het gemiddelde opleidingsniveau in provincie Gelderland:

- 20% is laag opgeleid[1]
- 40% is middelbaar opgeleid
- 40% is hoog opgeleid

[1] V Laag: Dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1).
Middelbaar: Dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4).
Hoog: Dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo

2.2 Economische gevolgen door de coronacrisis

De economische gevolgen door de coronacrisis zijn als volgt in beeld gebracht:

- Voor welke bedrijven is de coronacrisis het meest bedreigend?
- Faillissementen
- Werkloosheid

2.2.1. Voor welke bedrijven is de coronacrisis het meest bedreigend?

Uit het ondernemerspanel van de provincie Gelderland en VNO-NCW[2] (maart 2021) komt het volgende naar voren:

- In het tweede en derde kwartaal van 2021 verwacht 70% van de Gelderse ondernemers dat het aantal medewerkers binnen de onderneming gelijk blijft. Het percentage bedrijven dat wil uitbreiden (23%) is ruim hoger dan het percentage dat personeelskrimp verwacht (7%).
- Uit eerder onderzoek van de provincie Gelderland en VNO-NCW[3] in april/mei 2020 verwachtte 85% van de ondernemers dat de coronacrisis een negatieve invloed had op de onderneming. Na de eerste meting is het sentiment onder de ondernemers minder negatief geworden, toch verwacht ruim de helft nog steeds dat de coronacrisis negatieve invloed op de onderneming zal hebben en denkt 6% dat het mogelijk kan leiden tot een faillissement. Hier staat tegenover dat het percentage van ondernemingen dat een positieve invloed verwacht stijgt, evenals het percentage van ondernemingen waarop de coronacrisis niet of nauwelijks invloed heeft. Al bijna 50% van de ondernemers behoort inmiddels tot deze groep.
- Opvallend is dat veel ondernemers positief zijn over hun eigen inkomsten maar pessimistisch zijn over de economische situatie in Nederland.

Uit landelijk onderzoek van CBS blijkt dat 42% van de bedrijven met twee of meer werkzame personen in Gelderland gebruik heeft gemaakt van financiële regelingen. Het gaat vooral om bedrijven in horeca, overige dienstverlening en cultuursector. Voor andere sectoren liggen de percentages lager maar wordt ook door veel bedrijven gebruik gemaakt van de steunmaatregelen.

Een indicatie in hoeverre zzp'ers en kleinere ondernemingen onder druk staan door de coronacrisis is het aantal tozo-uitkeringen. Overbetuwe heeft in totaal tot en met maart 2021 1093 tozo-uitkering verstrekt. De meeste tozo-uitkeringen worden aangevraagd door bedrijven in de handel, horeca, cultuur, sport en recreatie.

2.2.2. Faillissementen

Het aantal faillissementen is tot op heden lager dan de voorgaande jaren.
In de verwachtingen voor volgend jaar houdt het CPB er rekening mee dat het aantal faillissementen zal toenemen naarmate de overheidssteun wordt afgebouwd.
Atradius[4] (kredietverzekeraar) verwacht in 2021 44% meer faillissementen. Naast het stoppen van de steunpakketten zijn bedrijven met afhankelijkheid van toevoer vanuit China kwetsbaar.
Uit de peiling van de provincie Gelderland en VNO-NCW blijkt dat 31% van de horecaondernemers en 21% van de sport en recreatie ondernemers denkt dat de coronacrisis het voortbestaan van hun onderneming bedreigt.

[2] https://www.vno-ncwmidden.nl/gelderse-ondernemers-verwachten-herstel-in-2021/
[3] https://www.gelderland.nl/bestanden/Gelderland/Nieuws-en-evenementen/DOC_Rapportage_coronavirus_GLD_wave2.pdf
[4] https://atradius.nl/pers/44-toename-nederlandse-faillissementen-in-2021.html

2.2.3 Werkloosheid

Het ligt voor de hand dat de meeste inwoners die hun baan zijn kwijt geraakt eerst een WW-uitkering ontvangen. Dit heeft gevolgen voor de lokale economie maar nog geen effect op het bijstandsbestand. Dit effect zal afhankelijk van de WW duur een half jaar tot twee jaar later zichtbaar worden. In figuur 1 is het percentage aantal inwoners binnen de beroepsbevolking met WW uitkering te zien.

	Landelijk	arbeidsmarktregio	Overbetuwe
12/2019	2,4%	2,5%	2,1%
07/2020	3,2%	3,3%	2,4%
01/2021	3,1%	3,1%	2,5%

Figuur 1

In november waren 378.000 mensen werkloos, dat is 4,0 procent van de beroepsbevolking. In het derde kwartaal van 2020 daalde het aantal werklozen met gemiddeld 16.000 per maand. Het aantal werkenden groeide in de afgelopen drie maanden, met gemiddeld 22.000 per maand. Dat meldt het CBS op basis van nieuwe cijfers over de beroepsbevolking. UWV registreerde eind november 276.000 lopende WW-uitkeringen[5].

In de basisraming[6], die ervan uitgaat dat Nederland en andere Europese landen het coronavirus in de loop van 2021 onder controle hebben, groeit de economie in 2021 met bijna 3%, na een krimp van ruim 4% in 2020. De werkloosheid loopt op tot boven de 6% in 2021. Vooral jongeren, werknemers met een flexibel arbeidscontract en zzp'ers worden geraakt. Dit blijkt uit de novemberraming die het Centraal Planbureau (CPB) op 26 november 2020 heeft gepubliceerd. De economische groeicijfers zijn voor 2020 iets hoger en voor 2021 iets lager dan in de raming die op Prinsjesdag is gepubliceerd. Dat komt respectievelijk door het onverwachts sterkere herstel in het derde kwartaal en door de tweede coronagolf.

2.3 Conclusie economie

- We hebben een sterke Overbetuwse economie die veel groei kende de afgelopen jaren. We hebben een sterke positie binnen de regio Arnhem Nijmegen
- Het aandeel horeca, toerisme en cultuur is niet groot, maar belangrijk voor de dynamiek in bijvoorbeeld het centrum van Elst
- 40% van de Overbetuwse beroepsbevolking werkt in Overbetuwe, 60% van de beroepsbevolking is niet werkzaam in Overbetuwe. Er is dus ook een grote afhankelijk van economie buiten Overbetuwe
- Het aantal werklozen van Overbetuwe is stabiel en laag
- Er is nog veel onduidelijk over faillissementen en werkloosheid in 2021. De verwachting is dat de klappen het grootste zijn in de horeca, detailhandel, toerisme, evenementen en verwante sectoren.

[5] https://www.vno-ncwmidden.nl/gelderse-ondernemers-verwachten-herstel-in-2021/
[6] https://www.gelderland.nl/bestanden/Gelderland/Nieuws-en-evenementen/DOC_Rapportage_coronavirus_GLD_wave2.pdf

3. Analyse Werk en Inkomen

In dit hoofdstuk gaan we in op drie onderwerpen.
1. De evaluatie van het projectplan “van cliënt naar kandidaat”.
2. Beelden van het verloop van ons uitkeringsbestand.
3. Economische ontwikkelingen en de gevolgen voor onze doelgroep.

3.1 Van cliënt naar kandidaat

In juni 2019 is gestart met de implementatie en uitvoering van het uitvoeringsplan ’van cliënt naar kandidaat’. Hierbij staan we stil bij de opbrengsten van ons huidige beleid. Wat is er bereikt en wat heeft het opgeleverd? Het visiedocument ‘Van cliënt naar kandidaat’ heeft verschillende doelen die we hier willen toelichten.

3.1.1 De basis op orde

Dit doel heeft twee belangrijke subdoelen
a. Systeemtechnische aanpassingen of vernieuwing om ons werk beter en effectiever te kunnen doen.
b. Procesmatige, meer integrale, werkwijze.

a. Systeemtechnische aanpassingen. Doel is op een uniforme wijze de mogelijkheden van kandidaten in beeld brengen. Sinds 2020 brengen we competenties en mogelijkheden in beeld met behulp van het diagnose-instrument van Competensys. We werken nu aan de vervolgstap: het in beeld brengen van alle kandidaten met behulp van Competensys.

   De wens om de stappen die onze kandidaten zetten dankzij de ingezette re-integratie instrumenten of andere inzet goed te kunnen monitoren is nog niet vervuld. De benodigde systeemtechnische aanpassingen hebben hiervoor nog niet plaatsgevonden.

b. Procesmatige, meer integrale, werkwijze. Doel is om de ondersteuningsvraag meer integraal te benaderen. De klantmanager met de focus op werk en inkomen is de spin in het web binnen de uitvoering van het sociaal domein en legt verbanden met andere aandachtvelden binnen het Socitaal Team Overbetuwe als dat nodig is.

3.1.2 Kandidaten kennen; we kennen de mogelijkheden van werkzoekenden

Dit kerndoel bevat twee subdoelen:
a. De kandidaat is in beeld en kent zijn of haar eigen mogelijkheden
b. De klantmanager is gekoppeld aan een categorie van kandidaten (Werk, groei of zorg) en kan op de specifieke doelgroep een goede inzet plegen.

a. De kandidaat is in beeld.
   Hiervoor zetten we het diagnose-instrument in.
   Na de implementatie van het uitvoeringsplan zijn klantmanagers gekoppeld aan een categorie van kandidaten. Op dit moment zien we (nog) geen positief effect van het gesegmenteerd werken binnen de re-integratiewerkzaamheden van Werk en Inkomen.
   Klanten zijn (nog) niet eerder in beeld. We melden niet méér kandidaten aan bij een re-integratietraject. We zien soms dat dat door het gesegmenteerde werken minder integraal naar de klantwens gekeken wordt. De expertise van collega’s uit het gehele sociaal domein blijft onbenut.

b. De klantmanager is gekoppeld aan een categorie van kandidaten

De groep uitkeringsgerechtigden is niet groot (absoluut en relatief). Er is een beperkt aantal medewerkers dat zich bezighoudt met re-integratiewerkzaamheden. Het werken met subcategorieën komt de flexibiliteit niet ten goede. De afgelopen periode was er uitval van klantmanagers bij de subcategorie groei, het werk werd niet (volledig) overgenomen door collega-klantmanagers, met als gevolg dat de doelgroep 'groei' onvoldoende aandacht kreeg.

De conclusie is dat het wenselijk is dat klantmanagers een aandachtsgebied of expertise hebben, maar daarnaast moeten ze in de basis met elke doelgroep kunnen werken.

3.1.3 Een passend aanbod van instrumenten; het aanbod sluit aan bij onze doel groepen.

Er is sinds het vaststellen van het uitvoeringsplan sterk ingezet op een productaanbod op maat voor elke categorie. Het productaanbod past bij elke trede van de participatieladder. De aanvullende instrumenten zoals jobcoaching en werkgeversdienstverlening zijn op orde. Daarnaast zien we dat er voldoende kandidaten zijn die een traject op weg naar werk of participatie kunnen volgen, maar zij worden nog onvoldoende aangemeld voor bij hen passende trajecten. Daarnaast zijn de contracten met aanbieders nog te vrijblijvend. Bij een herijking van contracten moeten we daarin meer resultaatverplichtingen afspreken.

3.1.4 Een goede regionale samenwerking; we werken lokaal als het kan en maken daarnaast optimaal gebruik van de mogelijkheden van de arbeidsmarktregio.

Er is sinds het vaststellen van het uitvoeringsplan een intensievere samenwerking met het Wsp (Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland). In de beginfase werden werkfitte kandidaten twee wekelijks besproken. Dit liep niet altijd naar wens. Zo was er vaak een mismatch tussen aanbod en vraag.

De verbeterde samenwerking is wel terug te zien in de samenwerking met het regionale leerwerkloket rond de combinatie van leren en werken. Het leerwerkloket sluit periodiek fysiek aan om kandidaten (vooral jongeren) te informeren en te ondersteunen richting een leerwerktraject.

Vanuit het Perspectief op werk (Pow) zijn financiële middelen beschikbaar gesteld. Regionaal zijn diverse projecten opgezet. Waaronder de oriëntatiecarrousel. Kandidaten hebben de mogelijkheid om binnen een branche bij verschillende bedrijven mee te kijken. Door de coronacrisis heeft dit enige tijd stilgelegen. In 2021 is deze weer opgestart en is men gestart met de oriëntatiecarrousel techniek.

Naast de oriëntatie zijn er, in de branches waar tekorten zijn, leerwerktrajecten opgestart. Leerwerktraject groen, zorg en schoonmaak. Hier wordt intensief gebruik gemaakt van onze lokale ondernemers.

3.2 Leerpunten uit de vorige crisis (2008)

De economische crisis van 2008 had een enorme impact op onze maatschappij. Consumenten verloren het vertrouwen en besteedden daarom minder. De huizenmarkt stortte in en vele mensen verloren hun baan.

Deze tendensen zien we op dit moment (nog) niet. Uit cijfers van het CBS van september 2020 blijkt dat het consumentvertrouwen nauwelijks daalt onder Nederlanders. Uit tendensen bij economische crises blijkt dat de huizenmarkt zich niet snel laat leiden door een crisis. Een crisis van een langere termijn heeft een uitgesteld effect op de verkopen van onroerend goed.

Uit verschillende analyses van de vorige crisis is gebleken dat investeren in een bloeiende economie alleen niet genoeg is om een crisis goed door te komen. Investeren in welbevinden is minstens zo belangrijk. Een belangrijk deel van ons welbevinden is het hebben van (betaald) werk. Werk biedt mensen perspectief; het vervult de drie psychische basisbehoeften:

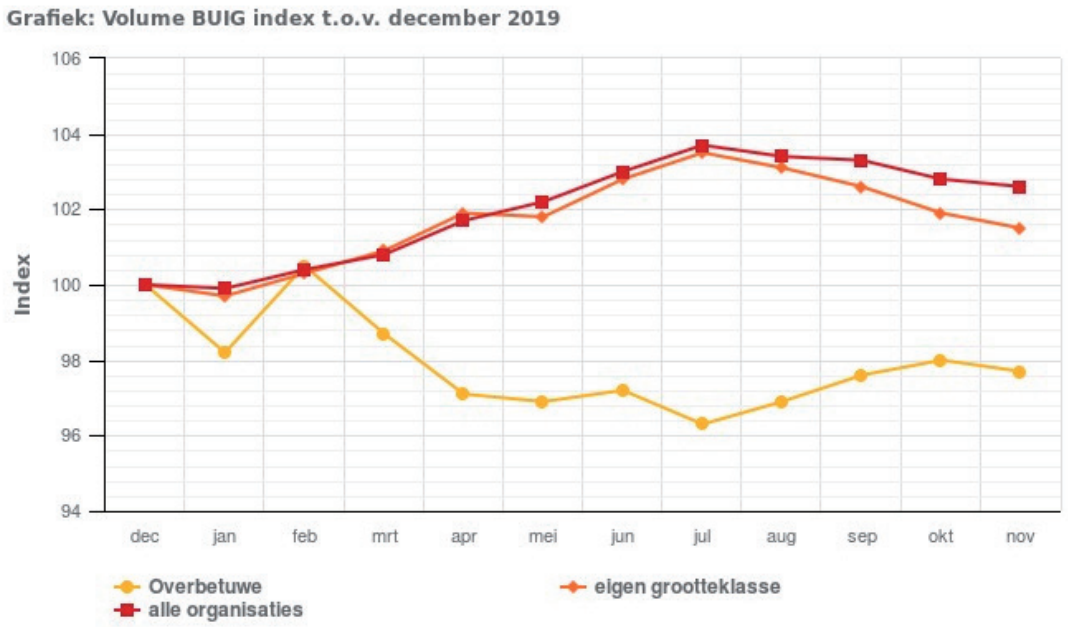
- Behoefte aan autonomie. Mensen met werk hebben een grotere mate van autonomie ten opzichte van mensen die in een uitkeringssituatie zitten.
- Behoefte aan competentie. Iedereen heeft de behoefte om competent te zijn, ergens goed in te zijn. Zich te ontplooien. Werk, studie, sport en hobby's zijn activiteiten waarin de competenties tot uitdrukking en ontwikkelingen komen.
- Behoefte aan verbondenheid. Mensen willen graag verbondenheid voelen met anderen. Deel uitmaken van groepen. Het hebben van werk zorgt voor verbondenheid met anderen en biedt vaak een opstap naar andere netwerken.

Werk hebben en houden zorgt ervoor dat we tegemoet komen aan het welbevinden van inwoners en we een levendige economie hebben en houden.

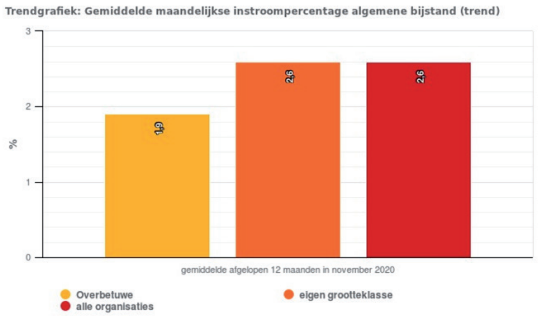
3.3 Verwachte ontwikkelingen Participatiewet in Overbetuwe

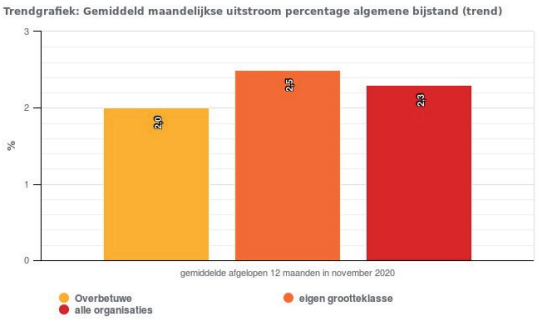
Voorheen zagen we bij een neergaande conjunctuur een direct effect in het bestand van inwoners die een uitkering ontvangen. Voor de Coronapandemie kenden we een langere periode van economische voorspoed. Inwoners met een bijstandsuitkering die wat dichter bij de arbeidsmarkt staan hebben in de afgelopen jaren werk gekregen en grotendeels behouden.

Het bestand van uitkeringen (Participatiewet, Ioaw en Iow) is, met enige kleine wijzigingen, sinds 1 januari 2019 vrijwel gelijk gebleven. Het uitkeringsbestand beweegt zich voortdurend iets onder de zeshonderd uitkeringen. In het afgelopen jaar is zelfs een lichte daling van het aantal uitkeringen waarneembaar. Dit is voornamelijk te verklaren door een hele lage instroom en een "normale" uitstroom.



In bovenstaand figuur is het aantal uitkeringen per december 2019 op 100 gesteld. Hierbij is een vergelijking gemaakt met 31 andere vergelijkbare gemeenten (20.000 tot 50.000 inwoners) en met alle 126 andere aan de benchmark deelnemende gemeenten. Bij andere organisaties is het verloop van maatregelen als gevolg van de coronabestemmingen goed waarneembaar. Er is een stijgende lijn te zien na invoering van de maatregelen en een lichte daling enige tijd na een meer verlicht Coronaregime. De mediaan bij andere gemeenten is een stijging van circa 2% in de eerste elf maanden van 2020. In Overbetuwe zien we een tegengesteld beeld waarbij de mediaan circa 2% daling aangeeft in diezelfde periode.





In bovenstaande figuren zijn de gemiddelde instroom- en uitstroompercentages weergeven binnen onze gemeente, vergelijkbare gemeenten en alle aan de benchmark deelnemende organisaties. We zien dat instroom van kandidaten binnen onze gemeente 0,7% lager is dan bij andere gemeenten. Ook de uitstroom is licht lager dan bij referentiegemeenten. De instroom- en uitstroompercentages van onze gemeenten liggen echter iets dichter bij elkaar dan bij andere gemeenten. Om die reden zien we een (lichte) groei in de bestanden van andere gemeenten en blijft het bestand van de gemeente Overbetuwe vrijwel gelijk.

De gevolgen van de coronacrisis zijn in 2020 niet waarneembaar binnen onze gemeente in een sterke stijging van het uitkeringsbestand.

Op basis van deze cijfers kunnen we prognoses geven van de ontwikkeling van ons bestand van bijstandsgerechtigden.
Op basis van cijfers en de verwachte ontwikkelingen heeft adviesbureau Berenschot een viertal scenario's uitgewerkt. Deze zijn gebaseerd op de economische scenario's die zijn onderscheiden door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)[7].

Dit geeft de volgende prognoses van de ontwikkeling van ons bestand van bijstandsgerechtigden.

	2020	2021	2022	2023	2024
Basisraming/matig herstel	621	688	741	741	741
Volledig herstel scenario	617	660	681	681	681
Zwak herstel scenario	634	749	848	848	848
Tweede golf scenario	626	743	870	870	870

In de prognoses is er vanuit gegaan dat de crisis zijn weerslag zal hebben tot en met 2022. Het is lastig, zo niet onmogelijk, om een goede voorspelling te doen over de effecten van de overheidsmaatregelen. In eerste instantie werd gedacht dat de gevolgen voor de economie gigantisch zouden zijn. In de loop van 2020 werd duidelijk dat deze minder sterk zijn dan eerder gedacht. Ondertussen is er sprake geweest van een tweede lockdown. Hierbij is de verwachting dat het bestand met 38% zal stijgen in een periode van twee jaar.

We zagen hiervoor dat ons uitkeringsbestand vrijwel gelijk blijft in vergelijking met eerdere jaren. Ons uitkeringsbestand laat een positiever beeld zien dan referentiegemeenten. We hebben een goed economisch klimaat met een sterk ontwikkelde transport- en logistieke sector. Ondanks de positieve cijfers is het niet de tijd om heel positief te zijn over de toekomst. Niet alleen onze gemeentelijke economie is van invloed op onze inwoners; mensen werken immers overal. Daarbij hebben we in hoofdstuk twee gezien dat er meerdere bedrijven binnen verschillende sectoren zijn die sterk de gevolgen van de crisis zullen ondervinden.

[7] https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Scenarios-maart-2020-Scenarios-economische-gevolgen-coronacrisis.pdf

4. Onze aanpak

We hebben hiervoor beschreven dat we een weerbare lokale economie hebben. De gevolgen van de coronacrisis hebben binnen onze gemeente een uitgesteld effect. Nu we (nog) niet de directe gevolgen zien is het wenselijk om met een gewijzigde aanpak te komen die inspeelt op de huidige situatie. In dit hoofdstuk laten we zien via welke sporen we onze aanpak laten lopen en welke doelgroepen we daarbij onderscheiden

4.1 Onze doelgroepen

Het blijven bijdragen aan het verkleinen van de frictie op de arbeidsmarkt is een belangrijk uitgangspunt.
Met toepassing van het credo “iedereen doet mee, niemand aan de kant”, onderscheiden we diverse doelgroepen die we binnen deze crisistijd extra aandacht geven:

Jongeren

Onder jongeren verstaan we inwoners die zonder werk of opleiding zitten of dat werk kwijt dreigen te raken en jonger zijn dan 27 jaar. Het maakt voor onze aanpak niet uit of ze een startkwalificatie [8] hebben of niet. We vinden het belangrijk dat jongeren perspectief houden. Jongeren zijn of waren vooral werkzaam in sectoren die geraakt zijn door de coronacrisis.

Inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

Mensen binnen deze doelgroep hebben een grote kans op een baan. Dit zijn zowel inwoners die een uitkering van ons krijgen of inwoners die hun baan kwijt dreigen te raken. Deze groep inwoners begeleiden we intensief naar een baan. Voor inwoners die een uitkering van ons ontvangen is dit niet vrijblijvend. Voor werkzoekende inwoners die geen uitkering van ons ontvangen is dit facultatief.

Ondernemers

We ondersteunen ondernemers om hun onderneming levensvatbaar te houden. Wanneer dat niet mogelijk is dan helpen we hen bij een soepele bedrijfsbeëindiging. Ondernemers hebben vaak vaardigheden die goed passen bij een werkgever. We brengen de vaardigheden in beeld en gaan passende vervolgstappen inzetten.

Inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepenregister

Er zijn vele synoniemen voor inwoners uit deze doelgroep. Het belangrijkste kenmerk is dat ze niet in staat zijn om het minimum loon te verdienen. Toch is ook hier – wellicht nog meer dan bij inwoners met volledig arbeidsvermogen - het hebben van (regulier) werk erg belangrijk. Mensen halen hier veel energie en waarde uit. De inzet voor inwoners met arbeidsbeperkingen is groot bij het Voortgezet Speciaal Onderwijs en bij Praktijkscholen. Deze inzet en begeleiding zetten we voort.

Inwoners met minder grote baankansen

Inwoners uit deze doelgroepen hebben vaak beperkingen om aan werk te kunnen komen. Ze zijn soms op medische of sociale gronden ontheven van het maken stappen op weg naar werk. Inwoners in deze doelgroep laten we niet los. Het ontheffen van de arbeidsinschakelingsplicht betekent niet dat deze groep niet kan participeren in onze (lokale) maatschappij. Meedoen in een wisselwerking met de directe omgeving is het doel voor deze groep inwoners.

[8] Een startkwalificatie is in de ogen van de Nederlandse overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

Aanvullend: bij de genoemde doelgroepen hebben we de groep statushouders bewust niet genoemd. Statushouders vormen en specifieke doelgroep waarbij participeren (werken) gepaard gaat met het leren van de Nederlandse taal, onze gebruiken en (lokale) gewoontes. De aanpak voor deze specifieke doelgroep komt terug bij de werkwijze van de nieuwe Wet Inburgering die van ingaat op 1 januari 2022. Wanneer het niveau van taalbeheersing en participatie voldoende is om stappen op de Participatieladder te maken volgt een indeling in één van de hierboven onderscheiden sporen.

4.2 Verschillende sporen

We onderscheiden verschillende sporen op basis van afstand tot de arbeidsmarkt en bijbehorende baankansen. We hanteren daarbij een vereenvoudiging van de participatieladder die landelijk gebruikt wordt om die afstand tot duurzame uitkeringsonafhankelijkheid aan te geven zoals in onderstaand figuur is weergegeven.



Voor elk spoor kennen we een andere inzet. We noemen hieronder de aanpak voor elk spoor. We zijn hierin flexibel en klantgericht. Wanneer we zien dat de aanpak voor onze inwoner werkt dan continueren we die aanpak. Mocht de aanpak onvoldoende resultaat hebben of niet goed aansluiten dan kunnen we die snel wijzigen

Spoor 1: Dit spoor sluit aan bij de treden vijf en zes van de Participatieladder. Het gaat om twee groepen inwoners. Inwoners die een uitkering krijgen en inwoners die we van werk naar werk begeleiden. Dit spoor is belangrijk en kent een sterke focus binnen de uitvoering. We zorgen er samen met onze partners voor dat we inwoners die een uitkering van ons krijgen en de mogelijkheid hebben om aan het werk te gaan snel kunnen uitstromen naar werk. Groot verschil met de eerdere werkwijze is dat we ons bij dit spoor sterk richten op inwoners die werk hebben en dit kwijt dreigen te raken. Bijvoorbeeld door het tijdig in kaart brengen van competenties. We gaan met werkgevers in gesprek om te kijken welke stappen we kunnen zetten om een (ex)werknemer van werk naar werk te begeleiden. Niet de functie bij het bedrijf is daarbij leidend maar de taken die open liggen. We stimuleren bij werkgevers Jobcarving en Jobcreating[9] en kijken naar de mogelijkheden van werk. In plaats van het beoordelen van recht op uitkering. Dit is echt een andere benadering: het gesprek gaat niet over de verplichtingen, maar over de mogelijkheden. Daarbij doen we een goede screening.

[9] Jobcarving: Het opknippen van functies in taken. Jobcreation: op basis van taken nieuwe functies creëren.

De groep die we willen begeleiden van werk naar werk was niet eerder een doelgroep binnen het sociaal domein. De consulenten werk en inkomen, de accountmanager bedrijven en het Werkgeversservicepunt hebben een intensieve samenwerking. We hebben in beeld bij welke bedrijven er een mogelijk overschot aan personeel kan ontstaan en inwoners van werk naar werk begeleid moeten worden. Daarnaast weten we waar de kansen liggen; waar werkgevers op zoek zijn naar personeel. .

Inwoners die hun baan dreigen kwijt te raken of een uitkering krijgen en een grote arbeidskans hebben helpen we bij het in kaart brengen van hun vaardigheden. Bijvoorbeeld met behulp van een praktijksimuleringscentrum. In een praktijksimuleringscentrum gaan werkzoekenden in een werk/leeromgeving aan de slag. Dat geeft een goed beeld van iemands vaardigheden en competenties.

Het vervullen van taken bij een nieuwe functie is leidend voor een vervolgstap, niet een functie zelf. We leiden toe naar werkzaamheden binnen kansberoepen. Op basis van het de resultaten van het praktijksimuleringscentrum kunnen we mensen stappen laten zetten naar ander werk. Wanneer er nog extra stappen nodig zijn voor ander werk kan een leer-werktraject gevolgd worden. Dit zijn trajecten op Mbo- en Hbo-niveau. Wanneer er binnen kanssectoren nog geen passende trajecten voorhanden zijn gaan we in gesprek met onderwijsinstellingen en betrokken bedrijven of instellingen.

Tot slot noemen we bij dit spoor nog de ondernemers. De extra financiële middelen en regelingen tijdens de coronacrisis zijn geen structurele ondersteuning. Voor ondernemers zijn nog steeds voorzieningen beschikbaar vanuit het Bijstandsbesluit Zelfstandigen (BBZ). En we bieden met hulp van het Ondernemersloket een goede ondersteuning voor deze doelgroep. In aanvulling daarop brengen we de behoeften van ondernemers in beeld met een extra module binnen ons screeningsinstrument. We zorgen voor ondersteuning aan ondernemers door hen in contact te brengen met (ondersteunende) voorzieningen die we vervolgens monitoren.

Spoor 2: Dit spoor sluit aan bij de treden drie en vier van de Participatieladder. Dit zijn inwoners die een uitkering van ons krijgen en waarschijnlijk meer dan een jaar nodig hebben om aan het werk te komen. Ze hebben begeleiding en stimulans nodig om weer in hun kracht te komen en gerichte acties om hun arbeidsvaardigheden te versterken. We pakken de ondersteunings-vraag van deze groep inwoners, waar nodig, integraal op.

Naast de reguliere instrumenten en trajecten, zetten we leer-werktrajecten in om de competenties en vaardigheden te vergroten. Wanneer deze voldoende ontwikkeld zijn wordt een traject ingezet bij spoor 1 of kan de inwoner direct bemiddeld worden naar werk.

Spoor 3: Dit spoor sluit aan bij de treden één en twee van de Participatieladder. Inwoners bij dit spoor krijgen al langere tijd een uitkering van ons. Vaak hebben inwoners bij dit spoor dusdanige beperkingen dat er langere tijd inzet nodig is om hen stappen te laten maken op de Participatieladder. We zetten onverminderd in op dit spoor. We willen dat iedereen binnen onze gemeente meedoet in onze maatschappij. Dit kan zijn in de vorm van een inloop bij een buurthuis, vrijwilligerswerk of het te ontwikkelen “huis van de wijk”. Daarnaast kunnen inwoners bij dit spoor deelnemen aan Activerend werk. Omdat deze inwoners vaak eenzelfde profiel hebben als inwoners vanuit de Wmo 2015, hebben we deze vorm van ondersteuning ontschot. Dat betekent dat inwoners vanuit de Participatiewet en de Wmo door dezelfde groep consulenten wordt geholpen (vanuit het Sociaal Team Overbetuwe). Op het moment dat er zorgvragen rondom jeugd of Wmo zijn maakt hierin niet uit welke ondersteuningsvragen er spelen. De vragen worden integraal opgepakt.

We onderscheiden het aanbod bij dit spoor in doelgebieden:

- Sociale activeringsplekken. Hierbij is het deelnemen aan de activiteit en sociale communicatie over en weer belangrijk. We zorgen ervoor dat inwoners betrokken zijn en blijven bij de lokale maatschappij. Doel is onder de mensen komen en mee te doen, zodat er sociale interactie plaatsvindt met inwoners uit hun omgeving.
- Maatschappelijke activeringsplekken. Bij deze plekken verwachten we een actieve deelname van de inwoner. Het kan een aanbod zijn onder de noemer activerend werk. Voorwaarde hierbij is dat we doelen stellen in het werken aan competenties en vaardigheden, ook al ligt het behalen daarvan verder in de toekomst.

5. Onze regionale samenwerking

In deze regio werken we samen met 8 gemeenten en het UWV. Samen vormen we de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland werken we op een aantal punten samen In dit hoofdstuk geven we een omschrijving van de regionale context en de daarbij behorende activiteiten.

5.1 Regionaal werkbedrijf

Werkgeversservicepunt

Het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland vervult voor gemeenten en UWV een belangrijke rol in het bemiddelen en matchen van kandidaten naar werk. Zij zijn tevens voor werkgevers de dienstverlener voor personeels- en arbeidsmarktvraagstukken.

Strategische arbeidsmarktagenda

In 2019 zag de arbeidsmarktregio dat ondanks de krapte op de arbeidsmarkt er nog steeds veel mensen langs de kant staan. Ouderen, mensen zonder startkwalificatie, statushouders en mensen met een beperking hebben moeite om aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden. De structurele mismatch op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod werd steeds zichtbaarder. Daarom is er in 2019 de Strategische Agenda Inclusieve Arbeidsmarkt opgesteld. In deze agenda hebben verschillende partners, gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, UWV en het onderwijs, hun krachten optimaal gebundeld. In deze strategische Agenda zijn samenwerkingsafspraken en diverse ambities geformuleerd. Deze zijn concreet vertaald in het actieplan Perspectief op werk.

Perspectief op werk (POW)

In de regio Midden-Gelderland bouwen we samen aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen voor zo ver mogelijk mee doet en waar werkgevers ruimte hebben om te groeien. Om deze ambitie te realiseren is ervoor gekozen om een beperkt aantal gerichte acties en projecten op te zetten. De financiële middelen die hiervoor beschikbaar gesteld zijn, zijn niet bedoeld voor reguliere taken of aanbod van de diverse individuele partners. Het zijn projecten die inhoudelijk iets toevoegen aan de werkwijze in de regio. De acties vallen onder vier grote lijnen:

- Aanbod en vraag (competentiegericht) in beeld
- Branchegerichte aanpak
- De ontmoeting
- Optimaliseren ketensamenwerking

Deze vier grote lijnen zijn vertaald in verschillende van uitvoeringstaken. Denk aan de Regionale werk App (Overbetuwe Werkt app), oriëntatiecarrousel en de branchegerichte ontwikkeltrajecten.

Naar aanleiding van de coronacrisis is er gezocht naar regionale instrumenten die de klap van de te verwachte werkloosheid kunnen opvangen. Met een financiële bijdrage vanuit de provincie is de strategische arbeidsmarkt agenda 2.0 geformuleerd. In het uitvoeringsprogramma ligt de focus op het aan het werk houden van mensen. Zo zijn er voor werknemers transitievouchers die ingezet kunnen worden bij de begeleiding van werk naar werk of om zich te laten omscholen. Voor schoolverlaters van het VSO-Pro en entree opleidingen worden banen gecreëerd in de schoonmaak, groen en zorg. Bij Het werkgeversservicepunt is een regionaal actieteam opgericht om werkgevers en werkzoekenden (met en zonder werk) snel met elkaar te verbinden.

Daarnaast heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Regionale Mobiliteitsteams in het leven geroepen. Het regionale mobiliteitsteam ondersteunt werkgevers en hun werknemers die met werkloosheid worden bedreigd. Een Regionaal Mobiliteitsteam kan al hulp bieden aan mensen die nog aan het werk zijn maar met werkloosheid worden bedreigd vóórdat zij in een uitkering belanden. Dat geldt ook voor mensen die zich bij de gemeente melden voor een bijstandsuitkering. In deze mobiliteitsteams werken UWV, werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en onderwijs samen.

5.2 Groene Metropoolregio

Overkoepelend wordt er nog samengewerkt in de groene metropoolregio. Op 1 januari 2021 is de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen van start gegaan. Een samenwerking tussen 18 gemeenten in de regio Arnhem-Nijmegen op basis van een vastgestelde visie en aan de hand van 5 grote opgaven. Dit gebeurt via een jaarlijks voortschrijdende, regionale agenda met een beperkt aantal maatschappelijke opgaven. De gemeenteraden beslissen over deelname aan die opgaven, de beschikbare middelen en het mandaat dat aan de uitvoering wordt meegegeven. De opgaven die samen de agenda vormen zijn gericht op kwalitatieve groei, circulaire duurzaamheid en een goede balans met behoud en versterking van de bijzondere leefomgeving die onze regio typeert.

6. Onze instrumenten en het werk en ontwikkellandschap

Binnen het werk- en ontwikkellandschap komen onze aanpak en de in te zetten voorzieningen bijeen. Voor alle betrokken partijen is helder welke instrumenten ingezet kunnen worden en op welk moment. Deze instrumenten zijn interactief benaderbaar. Dit komt de snelheid en het gemak voor de gebruiker ten goede.
Onze inwoners laten we stappen maken naar een volgend spoor of uitstroom naar werk. Dit doen we door verschillende lokale en regionale instrumenten. De lokale instrumenten zijn veelal gericht op spoor 2 en 3. We ondersteunen inwoners in de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en/of competenties. Dit varieert van vrijwilligerswerk tot werkervaringsplekken. Een aantal lokale voorbeelden zijn:

- Activerend werk
- 2 Switch
- Vitaal sportpark
- Overbetuwe Werkt App

Daarnaast zijn er veel regionale instrumenten. Deze instrumenten zijn gericht op inwoners in spoor 1. Deze zijn vaak gericht op uitstroom naar werk en of opleiding. In 2019 is Perspectief op Werk (Pow) van start gegaan. Een programma van diverse instrumenten om meer inwoners van de regio Midden-Gelderland aan het werk te helpen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Oriëntatie carrousel
- Branchegericht ontwikkelarrangement, met als resultaat een vakdiploma.
- Regionale werk App (Overbetuwe Werkt)

Daarnaast vinden er nog ontwikkelingen plaats op de ontsluiting van vraag en aanbod, deze zien we ook terug in onder ander Sonar, het werkgeverslandschap (Dennis) en het werknemerslandschap (Eva).

6.1 Het landschap voor werkzoekenden

Binnen het werk- en ontwikkellandschap komen onze aanpak en de in te zetten voorzieningen bijeen. Voor alle betrokken partijen is helder welke instrumenten ingezet kunnen worden en op welk moment. Deze instrumenten zijn interactief benaderbaar. Dit komt de snelheid en het gemak voor de gebruiker ten goede.

In onderstaand figuur is het landschap, route van de werkzoekenden weergegeven.
In dit kader wordt ook EVA geïntroduceerd. Eva is een digitale ondersteuningstool, samen met gemeenten ontwikkelt. Achter elke tegel zijn lokale en regionale instrumenten beschikbaar. Nadat een goed beeld is geschetst van de klant met behulp van Competensys is de consulent in staat om passende instrumenten aan te bieden. Doormiddel van de tegels is voor zowel de werkzoekende als de sociaal consulent de route naar een vervolgstap helder omschreven. Door deze ondersteuningstool wordt het nog eenvoudiger om bij te dragen aan maximaal meedoen en/of de begeleiding naar werk. Door middel van filters en zoekfuncties, kunnen professionals in één oogopslag zien welke instrumenten beschikbaar zijn voor een specifieke werkzoekende. Overigens: EVA is geen afkorting.



6.2 Het landschap voor werkgevers

Dennis is de roepnaam van de Werkgeversinstrumentengids. De ontwikkeling van Dennis is geïnitieerd met zicht op de nieuwe Wet SUWI per 1 januari 2021. Arbeidsmarktregio's krijgen daarmee de opdracht om instrumenten en processen transparant te maken voor werkgevers en waar mogelijk te harmoniseren. Om arbeidsmarktregio's hierin te ondersteunen, faciliteert VNG gemeenten met een digitale instrumentengids.

Dennis is een website met doorklikmogelijkheden naar de arbeidsmarktregio's. Door middel van filters kunnen professionals in één oogopslag zien welke lokale, regionale en landelijke instrumenten op het gebied van werkgeversdienstverlening van toepassing zijn voor een specifieke werkzoekende. Doordat de instrumenten openbaar zijn, kunnen arbeidsmarkt-regio's elkaars aanbod inzien en elkaar inspireren. Regionaal wordt er al gewerkt aan de harmonisering van de instrumenten LKS en Jobcoaching. Hiermee maken we een stap in het direct helder maken van de door ons beschikbaar gestelde instrumenten. De daadwerkelijke inzet van het instrumentarium zal altijd een samenspel zijn tussen de consulent en de werk-gever. De implementatie van Dennis is een regionaal traject, Overbetuwe participeert en sluit hierop aan. Na implementatie zal Dennis beschikbaar gesteld worden aan werkgevers.



Onderdelen uit het landschap die in Dennis beschikbaar zijn:

- Werkgeversservicepunt (WSP)
- Loonkostenvoordeel
- Jobcoaching
- (forfaitair) Loonkostensubsidie
- Taalmaatjes en taalcoaching

In combinatie met Eva krijg je een hele heldere klantroute en een logisch en eenvoudig te volgen proces. Dit zorgt weer voor transparantie. Zie hiervoor onderstaande afbeelding.



7. Een andere werkwijze: implementatie en evaluatie

Implementatie

We willen ons beleid effectief en efficiënt uitvoeren. Om dat te bereiken is een passende inrichting van de uitvoeringsorganisatie re-integratie nodig. Medewerkers moeten de instrumenten uit het beleidsplan eenvoudig en goed kunnen inzetten. Dat vraagt een zorgvuldige implementatie.

In dit document komt de visie naar voren op de re-integratie van onze inwoners, het laten participeren in onze samenleving en het van werk naar werk begeleiden van mensen die hier ondersteuning bij kunnen gebruiken. De visie en implementatie zijn bewust los van elkaar beschreven. Het beschrijven en met elkaar afstemmen van de visie is iets anders dan het implementeren van een nog effectievere werkwijze. Dit implementatietraject kost tijd.
Deze tijd nemen we in tot het eind van 2021. Het implementatieplan delen we met betrokkenen.

Evaluatie

We stellen een andere werkwijze voor. Het is wenselijk het herijkte beleid regelmatig op effectiviteit te toetsen. De KPI's komen terug in de rapportages sociaal domein.
Daarnaast komt een evaluatiedocument in de zomer van 2022 beschikbaar voor betrokkenen.

Dorpsstraat 67
6661 EH Elst
Postbus 11
6660 AA Elst
telefoon 14 0481

info@overbetuwe.nl
www.overbetuwe.nl

gemeente Overbetuwe