

MENSEN PARTICIPEREN DUURZAAM OP DE ARBEIDSMARKT.

(ONDERDEEL VAN DE OPGAVE MEEDOEN)



**DENK
MEE!** **PRAAT
MEE!** **DOE
MEE!**
SAMENLEVEN?

BIJLAGE 1
LIJST MET INSPANNINGEN PER DOEL
WAT GAAN WE DOEN?

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 1: We plaatsen jaarlijks minimaal 20 kansrijken, 50 doorstromers en 30 uit de aandacht groep (BAB) en creëren minimaal 15 werkervaringsplekken binnen onze eigen organisatie.
Draagt bij aan Indicatoren	B1. Mensen die dat kunnen nemen deel aan de arbeidsmarkt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structuureel)	Planning
1. Pilot werkgever in de lead.	Kleinschalig pilot: Werkgever begeleidt de medewerker naar werk, de gemeente en andere partijen faciliteren en ondersteunen hem hierbij. We starten kleinschalig met een aantal werkgevers die open staan voor dit initiatief. Rol GBT is meedenken in uitwerking en monitoring pilot. Belangrijk deel is (regulier) werk GBT.	Nieuw	GBT i.s.m. betrokkenen (werkgevers)	Gemeente	Ja	Regulier budget P-wet (werkdeel)	Start dec. 2020
2. Marktbewerkingsplan werving meer werkgevers.	We stellen een marktbewerkingsplan op om meer werkgevers te werven om werkzoekenden in dienst te nemen. Het doel is dat uitkeringsgerechtigden mogelijkheden krijgen om stappen op de participatieladder te zetten. Praktijkervaring bij werkgevers helpt hier bij. In het marktbewerkingsplan brengen we in beeld welke werkgevers we hebben in onze gemeente in sectoren die kansrijk zijn voor de werkzoekenden. Met deze werkgevers willen we contacten opbouwen zodat we mogelijkheden creëren om bijstandsgerechtigden praktijkervaring op te laten doen en/of uit te laten stromen uit de bijstand.	Nieuw	Gemeente - bedrijven contact functionaris	Gemeente	N.v.t.	N.v.t.	2021

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structuureel)	Planning
3. Ontschot werken gebiedsteam.	We trainen alle gebiedsteammedewerkers dus ook de casemanagers, in ontschot werken. Daarnaast richten we zo nodig processen opnieuw in om ontschot werken mogelijk te maken. Is onderdeel doorontwikkeling GBT.	Nieuw	Gemeente - Gebiedsteam	Gebiedsteam	Ja	Budget GBT (definitief na reactie Yvonne)	Looptl
4. Alle regelingen voor werkgevers overzichtelijk op een rij.	We zetten alle regelingen en instrumenten op een rij die kunnen helpen om werkzoekende aan het werk te krijgen en te houden en maken deze bekend bij werkgevers en werkzoekenden. Beschikbaar stellen voor zowel werkgevers als inwoners via site gemeente. Voor werkgevers in sept. 2020 geregeld.	Nieuw	Gemeente - bedrijven contact functionaris	Gemeente	N.v.t.	N.v.t. Geen (extra) kosten aan verbonden.	Werkgever: gereed Werkzoeken de: 2021
5. Kleinschalige pilot banen carrousel.	We pakken seizoenswerkloosheid aan door een banencarrousel te organiseren met verschillende werkgevers. Zo vangen we werkpieken onderling op en zit de inwoner niet werkloos thuis. Verwachting is dat dit geen kosten voor de gemeente met zich meebrengt. Organiseren banencarrousel ligt bij de werkgevers. We kunnen hier ook bestaande initiatieven aan koppelen (bv oudere werknemers die hun bestaande werk niet meer kunnen doen, maar in een ander bedrijf wellicht wel aan het werk kunnen blijven).	Nieuw	Werkgevers, gemeente (faciliterende rol beleid en bedrijvenloket), UWV.	Werkgevers - afh van uitwerking	N.v.t.	We gaan op zoek naar externe gelden (denk aan Leerwerkloket)	2021
6. Toolbox voor medewerkers gebiedsteam.	In de toolbox komen alle instrumenten gericht op meedoen, re-integreren en participeren. Uitgangspunt hierbij is maatwerk en waar dit van toegevoegde waarde is worden experimenten en projecten opgestart. Optie is deelname aan de Digitale Instrumentengids. Eventuele kosten hiervan zijn nog niet bekend. 1e oriënterend gesprek Q 4 2020. De rol van het GBT is eenmalig meedenken over inhoud. Het bijhouden is de taak van beleid.	Nieuw	Gemeente	Gemeente	N.v.t.	N.t.b.	2021

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
7. Online academie.	We kijken samen met UWV en ondernemers of benodigde basistrainingen voor werkzoekenden en werknemers in Ooststellingwerf (of OWO) online aangeboden kunnen worden. Denk aan iemand die in de horeca werkt die wil omschakelen naar bijvoorbeeld bouw of zorg.	Nieuw	OWO gemeenten, UWV, ondernemers	Gemeente (stimuleren)	N.v.t.	Externe middelen	2021
8. Bemiddelen uitkeringsgerechtigden & werkgevers.	We bieden uitkeringsgerechtigden die klaar zijn voor participeren actief aan bij bedrijven. Regulier werk GBT (Bedrijvencontactfunctionaris en casemanagers). Goede afstemming tussen betrokken medewerkers is aandachtspunt.	Bestaand	Gemeente / Bedrijvenfunctionaris	Gemeente	Ja	Budget GBT (definitief na reactie Yvonne)	Looptl
9. Beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking.	A. Taakstelling rijk voor 2020 is realisatie 8 plaatsen beschut werk. B. Per 2021 is als onderdeel werkdeel P-budget € 167.000,- t.b.v. re-integratie geoordeeld budget beschikbaar voor 5 werkplekken bij afd. openbare ruimte voor P-wetters met een indicatie.	Bestaand	Gebiedsteam i.s.m. St. Werk en andere werkgevers	Gemeente	Ja	€ 167.000,-	Looptl
10. Ondersteuning werkgevers.	Bieden (financiële) ondersteuning aan werkgevers bij in dienst nemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Financiering van o.a. werkvoucher € 2.000,- per plaatsing en LKS geen vast bedrag (maatwerk) uit werkdeel P-budget.	Bestaand	Gemeente	Gemeente	N.v.t.	Zie toelichting	Looptl
11. Fryslân Werkt.	Deelname samenwerkingsverband Friese gemeenten, UWV en SW-bedrijven die werkgevers via projecten en subsidies ondersteunt bij het 'inclusief ondernemen' (het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking). Regionale financiering verstrekt door het rijk.	Bestaand	Gemeente / Fryslân Werkt	Fryslân Werkt	N.v.t.	N.v.t.	Looptl
12. Impuls baankansen.	Impuls baankansen - scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro). Bevorderen duurzame arbeidstoeleiding door doorstroom naar vervolgonderwijs en matching met werkgevers versterken. Financiering (tijdelijk)	Bestaand	Scholen VSO-PRO	SD Fryslan	N.v.t.	N.v.t.	Looptl

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
	vanuit het rijk. In ieder geval nog voor 2021.						
Adviseren over toegankelijkheid gebouwen voor mensen met een handicap.	Zie Doe-agenda Samenleven.						

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 2: In de jaren 2020 - 2024 is er jaarlijks 10 % (ca. 15 inwoners) minder instroom naar de bijstand.
Draagt bij aan Indicatoren	B1. Mensen die dat kunnen nemen deel aan de arbeidsmarkt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
13. Preventie instroom P-wet ism UWV.	We maken afspraken met het UWV over doorstroom van WW naar bijstand Extra inspanning minimaal starten. Bijv. max. WW-ers schriftelijk informeren over rechten en plichten P-wet. Vraagt weinig inspanning. Optie op termijn is preventief dienstverlening bieden. Wordt ook opgepakt vanuit Fryslân Werkt i.k.v. herstelprogramma corona.	Nieuw	Gemeente	Gemeente	N.t.b.	N.t.b.	Q 4 2020 / Q 1 2021
5. Kleinschalige pilot banencarrousel.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom						
14. Wijknet.	Wijknet is een project waarbinnen uitkeringsgerechtigden via vrijwilligerswerk hun kansen vergroten op de arbeidsmarkt. Financiering deels door incidentele provinciale subsidie voor Wijknet en pilot KOEK en deels uit budget Wmo en werkdeel P-budget. Voor Wijknet circa 1/3 (€ 65.000,-) gefinancierd met provinciale subsidie. Overige wordt aangevuld vanuit Wmo en P-Wet. Het gaat hierbij om kosten voor periode van 4 jaar (2020 - 2023).	Bestaand	Gemeente	Gemeente	N.v.t.	Zie toelichting	Loopt
11. Fryslân Werkt.	Zie doel 1 - Duurzame uitstroom	Bestaand					
15. Gegevensverificatie aan de poort.	We voorkomen instroom in de P-wet door aan de poort scherper te zijn bij de gegevensverificatie. Wordt standaard bij aanvraag hersteltermijn verstrekt met doel gegevens op te vragen ter	Bestaand	Gemeente	Gemeente	Ja	N.v.t.	Loopt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
	verificatie recht op bijstand. Denk aan vermogen, voorliggende voorzieningen etc. Is dus bestaand proces.						
12. Impuls baankansen.	Zie doel 1 - Duurzame uitstroom	Bestaand					

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 3: Van de inwoners die uitstromen uit de bijstand naar werk blijft 90% minimaal een half jaar uit de bijstand.
Draagt bij aan Indicatoren	B1. Mensen die dat kunnen nemen deel aan de arbeidsmarkt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
16. Nazorg bij uitstroom uit bijstand.	Nazorgtraject van 6 maanden voor elke uitkeringsgerechtigde die uitstroomt naar werk. Als onderdeel doorontwikkeling GBT. Uitgangspunt is realiseren binnen de beschikbare formatie. Welke inzet binnen de formatie mogelijk is vraagt nadere uitwerking.	Nieuw	Gebiedsteam	Gemeente	Nee	Budget GBT	2021
17. Gebiedsteam past standaard PDCA toe.	Is onderdeel doorontwikkeling GBT. Het GBT past standaard PDCA toe bij de begeleiding van uitkeringsgerechtigden.	Nieuw	Gebiedsteam	Gemeente	Ja	Budget GBT	2021
12. Impuls baankansen.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
Adviseren over toegankelijkheid gebouwen voor mensen met een handicap.	Doe-agenda Samenleven						
Financiële problemen overstap bijstand werk voorkomen	Doe-agenda Meedoen						

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 4: Werkgevers weten met één druk op de knop alle arbeid gerelateerde regelingen en voorzieningen te vinden.
Draagt bij aan Indicatoren	B1. Mensen die dat kunnen nemen deel aan de arbeidsmarkt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
4. Alle regelingen voor werkgevers overzichtelijk op een rij.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 5: Alle klanten zijn in beeld en kennen hun positie op de participatieladder
Draagt bij aan Indicatoren	B2. Uitkeringsgerechtigden maken naar vermogen stappen op de participatieladder

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
17. Gebiedsteam past standaard PDCA toe.	Zie doel 3. Niet terug bijstand	Nieuw					
18. Klant heeft zoveel mogelijk één aanspreekpunt.	Wij streven er naar dat een klant mits passend binnen de privacyregelgeving niet herhaaldelijk zijn verhaal hoeft te vertellen. Er wordt op maat contact onderhouden vanuit de expertise die een klant nodig heeft. Is onderdeel doorontwikkeling GBT	Nieuw	Gemeente-Gebiedsteam	GBT	Ja	Budget GBT	2021
3. Ontschot werken.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					
19. Alle gebiedsteammedewerkers gebruiken de participatieladder.	Is onderdeel doorontwikkeling GBT. Wordt al gebruikt i.k.v. uitvoering P-wet. Niet bij uitvoering andere wetgeving. Participatieladder brengt in beeld hoe afstand tot de arbeidsmarkt/participatie is en helpt om maximaal haalbare doel inzichtelijk te maken. We focussen eerst op het gebruiken van de Participatieladder bij de P-wet. Daarna kijken we of en hoe we dit ook bij WMO en Jeugd kunnen gebruiken.	Nieuw	Gemeente - Gebiedsteam	GBT	Ja (deels)	Budget GBT	Dec. 2020 (voor P-wet) en 2021 voor Wmo en Jeugd
20. Iedere klant een trajectplan.	Iedere klant krijgt persoonlijke dienstverlening waarbij een trajectplan wordt opgesteld met hierin de afspraken over de stappen tot re-integreren of participeren. Voor het zetten van deze stappen worden waar nodig op maat voorzieningen ingekocht. Is onderdeel doorontwikkeling GBT	Bestaand	Gemeente - Gebiedsteam	GBT	Ja (deels)	Budget GBT	2021

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
11. Fryslân Werkt.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
12. Impuls baankansen scholen	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 6: Alle klanten hebben een voorziening richting sociale activering en/of werk
Draagt bij aan Indicatoren	B2. Uitkeringsgerechtigden maken naar vermogen stappen op de participatieladder

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structuureel)	Planning
3. Ontschot werken.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					
17. Gebiedsteam past standaard PDCA toe.	Zie doel 3. Niet terug bijstand	Nieuw					
6. Toolbox voor medewerkers gebiedsteam.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					
14. Wijknet.	Zie doel 2. Minder instroom	Bestaand					
9. Beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
21. Welzijnsactiviteiten.	Het gaat om welzijnsactiviteiten gericht op maatschappelijk participeren. Denk aan zwemmen, fitnessen, fietsen en maatjes.	Bestaand	Stichting Scala	Gemeente	N.v.t.	Onderdeel raamovereenkomst Scala	Loopt
22. Vrijwilligersvacaturebank Plek voor Talent	Dit is de vacaturebank voor vrijwilligerswerk in Ooststellingwerf en ondersteuning van vrijwilligers en organisaties op het gebied van vrijwilligerswerk. Onderdeel subsidiebeschikking Scala. Financiering Opgave Samenleven (vrijwilligersbeleid).	Bestaand	Stichting Scala	Gemeente	N.v.t.	€ 7.000,-	Loopt
23. Op maat bemiddeling naar vrijwilligerswerk.	Bemiddeling tussen aanbieders vrijwilligerswerk en vrijwilligerswerk zoekenden op gebied van sociale projecten. Financiering door Opgave Samenleven.	Bestaand	St. Present	Gemeente	N.v.t.	€ 2.000,-	Loopt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
24. Iedereen in beweging.	Dit is sporten voor mensen met een bijstandsuitkering als opstap naar (vrijwilligers)werk. Financiering voor periode 2019 - 2021 uit Wmo-budget tot max. € 90.000,- per jaar (incl. vervolgtraject 'Door sport blijf je in beweging'). Meerkosten uit P-budget (gem. € 46.000,-) blijkt uit voorgaande jaren.	Bestaand	Stichting Scala	Gemeente	N.v.t.	Ja (zie toelichting)	Loopt
11. Fryslân Werkt.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
12. Impuls baankansen scholen	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
Vernieuwde aanpak ondersteuning vrijwilligersorganisaties wat betreft zaken rondom vrijwilligers.	Doe-agenda Samenleven						
Een helder aanspreekpunt en belangenbehartiger voor individuele vrijwilligers in de gemeente en inwoners van Ooststellingwerf die vrijwilligerswerk	Doe-agenda Samenleven						

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
zoeken en die daar hulp bij willen.							

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 7: Alle klanten maken, naar vermogen, stappen op de participatieladder
Draagt bij aan indicatoren	B2. Uitkeringsgerechtigden maken naar vermogen stappen op de participatieladder

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structuureel)	Planning
3. Ontschot werken.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					
17. Gebiedsteam past standaard PDCA toe.	Zie doel 3. Niet terug bijstand	Nieuw					
6. Toolbox voor medewerkers gebiedsteam.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					
8. Bemiddelen uitkeringsgerechtigden & werkgevers.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
25. Ondersteuning uitkeringsgerechtigden richting (vrijwilligers)werk of dagbesteding.	Het gebiedsteam ondersteunt en adviseert inwoners bij het re-integreren op de arbeidsmarkt of het vinden van dagbesteding of vrijwilligerswerk. Dit betreft reguliere dienstverlening van het gebiedsteam.	Bestaand	Gebiedsteam	GBT	Ja	Budget GBT	Loopt
14. Wijknet.	Zie doel 2. Minder instroom	Bestaand					
9. Beschut werk voor mensen met een arbeidsbeperking.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
26. Inburgeringslessen	Het betreft inburgeringslessen voor statushouders. Financiering loopt nu niet via gemeente. Wel na komst nieuwe inburgeringswet. Heeft marktconsultatie plaatsgevonden binnen	Bestaand	Friesland College	Gemeente	N.v.t.	Realisatie binnen het begrote budget	Loopt

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
	arbeidsmarktregio Friesland. Financiering met komst nieuwe inburgeringswet uit budget (SPUK) dat we hiervoor van het rijk ontvangen.						
27. Taalplein.	Inwoners (waaronder statushouders) ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.	Bestaand	Stichting Bibliotheken Zuidoost Fryslân	Stichting Bibliotheken	N.v.t.	Onderdeel subsidie St. Bibliotheken	Loopt
28. Ondersteunen nieuwkomers bij het leren van de Nederlandse taal.	Is onderdeel subsidiebeschikking Scala. Wordt betaald uit incidentele gelden. Bekostiging uit (nieuwe) financiering voor statushouders lijkt logisch.	Bestaand	Stichting Scala	Gemeente	N.v.t.	Realisatie binnen het begrote budget	Loopt
21. Welzijnsactiviteiten.	Zie doel 6. Alle klanten voorziening	Bestaand					
22. Vrijwilligersvacaturebank Plek voor Talent	Zie doel 6. Alle klanten voorziening	Bestaand					
29. Vrijwilligers maken nieuwkomers wegwijs.	Vrijwilligers helpen nieuwkomers met het wegwijs maken in eigen dorp, sociale contacten en de Nederlandse taal.	Bestaand	Stichting Scala	Stichting Scala	N.v.t.	Onderdeel raamovereenkomst Scala	Loopt
23. Op maat bemiddeling naar vrijwilligerswerk.	Zie doel 6. Alle klanten voorziening	Bestaand					
24. Iedereen in beweging.	Zie doel 6. Alle klanten voorziening	Bestaand					
12. Impuls baankansen scholen.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
Vernieuwde aanpak ondersteuning vrijwilligersorganisaties	Doe-agenda Samenleven						

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
aties wat betreft zaken rondom vrijwilligers.							
Een helder aanspreekpunt en belangenbehartiger voor individuele vrijwilligers in de gemeente en inwoners van Ooststellingwerf die vrijwilligerswerk zoeken en die daar hulp bij willen.	Doe-agenda Samenleven						

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 8: Alle inwoners in de leeftijd van 18 – 67 jaar ervaren hun dag invulling als passend bij hun wens, talenten en eventuele ontwikkeldoelen
Draagt bij aan Indicatoren	B3. Mensen ervaren een zinvolle invulling van hun dag

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structuureel)	Planning
30. Oriëntatietraject dagbesteding.	We richten een oriëntatietraject ('Leerfabriek') in met als doel talenten te ontdekken, ontwikkeldoelen vast te stellen en begeleidingsbehoefte te bepalen. Kosten afhankelijk van opzet. Minimale variant: gebruik maken bestaande aanbieders / bedrijven bij ontdekken talenten vraagt nauwelijks investering. Is eerder gedaan. O.a. bij OlmenEs. Plan vraagt nadere uitwerking. Vraagt meer van GBT.	Nieuw	Gemeente	Gemeente	N.t.b.	Realisatie binnen begrote budget 2021 (Wmo) en budget werkdeel P-wet.	2021
31. Informele dagbesteding daar waar dat kan.	Onderdeel doorontwikkeling GBT. Het gebiedsteam gaat op zoek naar Informele vormen van dagbesteding (zonder indicatie) als dat past bij de wensen en mogelijkheden van de inwoner. Daarnaast blijven de mogelijkheden voor geïndiceerde dagbesteding bestaan. Daarnaast maakt het GBT geen onderscheid tussen Wmo en Participatie. We kijken hoe we het GBT hierin kunnen faciliteren bv overzicht van informele dagbestedingsmogelijkheden, de uitbreiding van informele dagbestedingsmogelijkheden (zie doe-agenda Ouder Worden), overzicht van activiteitenaanbod (zie opgave Samenleven), Welzijn op Recept en de opbouwwerkers die van veel initiatieven op de hoogte zijn en een netwerk hebben in de dorpen (zie opgave Samenleven). Ook zorgen we dat vrijwilligers, verenigingen of	Nieuw	Gebiedsteam	GBT	Ja	Binnen WMO budget en/of P-budget.	2021

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
	ondernemers die één of meerdere kwetsbare personen een zinvolle dagbesteding bieden desgewenst ondersteuning krijgen bij de opzet en een professioneel aanspreekpunt hebben waar zij terecht kunnen als bij knelpunten in de begeleiding. Dit kan ons eigen gebiedsteam zijn, maar ook een zorgaanbieder. We onderzoeken wat het beste is.						
32. Doorstroming vanuit dagbesteding.	Ook voor inwoners die al geïndiceerde dagbesteding hebben bieden we de mogelijkheid om door te groeien als dat kan en als de inwoner dat wil. Net als bij inwoners die voor het eerst dagbesteding zoeken, willen we ook bij bestaande cliënten van dagbesteding de mogelijkheid bieden om breder te oriënteren. Zie ook hierboven (Leerfabriek). Dit kan bijvoorbeeld bij een moment dat herindicatie aan de orde is. We doen dit in nauw overleg met de inwoner en zorgaanbieders en alleen als de inwoner dit wil en kan. We pakken dit in OWO-verband op.	Nieuw	Aanbieders van dagbesteding	Gemeente	Afhankelijk van wijze invullen	Wmo-budget	2021
33. Aanspreekpunt voor organisaties die vrijwilliger met 'rugzakje' opnemen.	We bieden een professionele basis waar vrijwilligers, ondernemers en anderen die samenwerken met een 'deelnemer' terecht kunnen met vragen en problemen. We gaan een onderzoek doen naar behoeften en hoe dit te organiseren.	Nieuw	Gemeente	N.t.b.	N.t.b.	N.t.b.	2021
34. Omgekeerd denken.	We gaan het gedachtengoed van de omgekeerde toets toepassen zodat gebiedsteam medewerkers kunnen doen wat nodig is. Is onderdeel doorontwikkeling GBT.	Nieuw	Gebiedsteam	GBT	Ja	Budget GBT	2021
6. Toolbox voor medewerkers gebiedsteam.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Nieuw					
29. Vrijwilligers	Zie doel 7. Stappen P-ladder	Bestaand					

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
maken nieuwkomers wegwijs.							
35. Welzijnswerk gericht op ontmoeten en activering.	Onderdeel subsidiebeschikking Scala.	Bestaand	Stichting Scala	Gemeente	N.v.t.	Realisatie binnen het begrote budget	Loopt
36. Sleutelpersonen statushouders.	Op breed scala terreinen ondersteunen organisaties bij contact met statushouders middels sleutelpersonen. Nu nog incidentele financiering (€ 14.000,-). Financiering geregeld tot eind 2020. Moet subsidie verlenging verzoek naar college. Vervolgjaren mogelijk structureel.	Bestaand	Stichting Scala	Gemeente	N.v.t.	Realisatie binnen het begrote budget	Loopt
37. Zonnebloem	Bij de Zonnebloem gaat het erom mensen met elkaar te verbinden, zodat ook mensen met een lichamelijke beperking eens kunnen genieten van een huisbezoekje, een boottocht, een bustocht of een gezellige muziekmiddag.	Bestaand	Zonnebloem	Zonne bloem	N.v.t.	€ 500,-	Loopt
Adviseren over toegankelijkheid gebouwen voor mensen met een handicap.	Zie doel 1. Duurzame uitstroom	Bestaand					
Alle ketenpartners zorgen er samen voor dat jeugdigen en ouders goed de weg kunnen vinden	Doe-agenda Goed opgroeien						
We werken aan meer	Doe-agenda Goed opgroeien						

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
zichtbaarheid en laagdrempeligheid van het gebiedsteam op plekken waar ouders en jeugdigen zijn.							
Wij bieden Ouder Kind activiteiten aan om ouders te helpen hun netwerk te ontwikkelen	Doe-agenda Goed opgroeien						
We stimuleren de ontwikkeling van kinderen van nieuwkomers door Tutoring.	Doe-agenda Goed opgroeien						
Bibliotheekwerk	Doe-agenda Samenleven						
Bevorderen van incidentele projecten voor kunst en cultuur	Doe-agenda Samenleven						
Een 'to-do-agenda' voor kunst en cultuur	Doe-agenda Samenleven						
Onderzoek naar een realisatie van een voorziening die inzicht biedt in alle activiteiten in de	Doe-agenda Samenleven						

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
gemeente							
Opbouwwerk - dorpskamer Appelscha	Doe-agenda Samenleven						
Opbouwwerk - Baileo Oosterwolde	Doe-agenda Samenleven						
Onderzoek overname Ketelhuis	Doe-agenda Samenleven						
Lokaal Sport Akkoord incl.bewegen/websitesite en fysiek loket huren (incidenteel) accomm. + kennismaking met sport	Doe-agenda Samenleven						
Dorpshuizenregeling	Doe-agenda Samenleven						
Dorps –en wijkbudgetten	Doe-agenda Samenleven						
Promotie Vrijwilligerswerk in het algemeen en waardering van vrijwilligers	Doe-agenda Samenleven						
Bestuurscoach	Doe-agenda Samenleven						
Scala opbouwwerk stageplan 'Vinden en	Doe-agenda Samenleven						

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structuureel)	Planning
verbinden in Ooststellingwerf							
We stimuleren en helpen ouderen met een kleine beurs om gezond ouder te worden.	Doe-agenda Gezondheid						
Niet alleen de huisarts, maar ook andere verwijzers kunnen de bestaande Welzijnscoach van Welzijn op Recept inzetten.	Doe-agenda Gezondheid						
Vraag Elkaar en andere initiatieven tegen eenzaamheid.	Doe-agenda Gezondheid						
Gezamenlijke doorlopende informatievoorziening over ondersteuningsmogelijkheden, vooralsnog eerst voor mantelzorg, later ook voor ouderen.	Doe-agenda Gezondheid						
Vervoersbelemmeringen	Doe-agenda Gezondheid						

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
wegnemen							
Verbindingen tussen generaties meenemen in bestaande activiteiten.	Doe-agenda Gezondheid						
We stimuleren inwoners, welzijns- en zorgaanbieders dat er meer vormen van preventieve dagbesteding en inloop-achtige voorzieningen komen waar iemand minstens een dagdeel terecht kan en die (ook) aansluit op de behoeften van mensen met (lichte) dementie en hun mantelzorgers.	Doe-agenda Gezondheid						

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 9: Bij dagbesteding behaalt minimaal 75% van de Wmo-aanbieders de doelen uit het ondersteuningsplan van de inwoner.
Draagt bij aan indicatoren	B1. Mensen die dat kunnen nemen deel aan de arbeidsmarkt B2. Uitkeringsgerechtigden maken naar vermogen stappen op de participatieladder B3. Mensen ervaren een zinvolle invulling van hun dag

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
38. Standaard PDCA toepassen op trajectplan.	Afspraken die vastgelegd worden in het trajectplan worden met de aanbieder en bijstandsgerechtigde standaard geëvalueerd en waar andere of vervolgstappen bijdragen aan re-integratie wordt gekozen voor doorstroom en/of de inzet van inspanningen van een andere aanbieder. Om te kunnen bepalen of de instrumenten op casusniveau (klant zet stappen op de participatieladder), maar ook overstijgend effectief zijn gaan we samen met applicatiebeheer onderzoeken welke informatie uit de applicatie te halen is.	Nieuw	GBT	Gemeente	Ja	Budget GBT (definitief na reactie Yvonne)	2021
39. Evaluatie aanbieders WMO.	Bij aanbesteding Wmo stellen we eisen aan de aanbieders waardoor over en weer helder is wat de verwachtingen zijn. Aanbestedingsronde voor Wmo is medio 2020 afgerond. Looptijd 4 jaar. Hierin is monitoring geregeld.	Bestaand	Gemeente	Gemeente	N.v.t.	N.v.t.	Loopt al
40. Evaluatie aanbieders P-wet.	Contractmanagement evalueert periodiek met aanbieders of afgesproken doelen behaald worden. Is per 2020 ingeregeld voor Wmo. Op basis van deze werkwijze organiseren voor P-wet i.s.m. OWO afd. inkoop.	Nieuw	Gemeente	Gemeente	N.v.t.	N.v.t.	2021
41. Doorlopend cliëntervaringsonderzoek P-wet.	Het klantervaringsonderzoek wordt al uitgevoerd voor inwoners die gebruik maken van de Wmo en Jeugd dienstverlening. Deze breiden we uit naar inwoners die bijstandsgerechtigd zijn.	Nieuw	Magis	Gemeente	N.v.t.	N.t.b.	2021

Maatschappelijk effect	Mensen participeren duurzaam op de arbeidsmarkt
Doel	Doel 10: We geven prioriteit aan het faciliteren en organiseren van informele dag invulling (indicatie vrij) boven formele dag invulling
Draagt bij aan indicatoren	B3. Mensen ervaren een zinvolle invulling van hun dag.

Welke inspanningen?	Toelichting	Nieuw of bestaand?	Wie zijn de uitvoerende partijen?	Welke partij is de trekker?	Reguliere formatie GBT?	Benodigd budget (incidenteel/structureel)	Planning
42. Informele daginvulling is onderdeel oriëntatietraject.	We maken informele daginvulling waar mogelijk onderdeel van het oriëntatietraject Onderdeel doorontwikkeling GBT. Zie ook inspanning 29 doel 8.	Nieuw	Gebiedsteam	GBT	Ja	Budget GBT (definitief na reactie Yvonne)	2021
31. Informele dagbesteding daar waar het kan.	Zie doel 8. Zinvolle dag ervaren	Nieuw					2021
43. Makkelijker informele opties in beeld krijgen voor gebiedsteam.	Het is voor het gebiedsteam belangrijk om niet alleen de formele, maar ook de informele opties qua daginvulling in beeld te hebben. Dit betekent dat zij moeten weten wat er in de dorpen is. Dit kunnen zij onmogelijk zelf doorlopend in beeld hebben. We gaan kijken hoe gebiedsteammedewerkers hier op een snelle en praktische manier gebruik kunnen maken van de kennis hierover bij opbouwwerkers, dorpencoördinatoren en de dorpen zelf.	Nieuw	Gemeente	Gemeente	N.v.t.	N.t.b.	2021
We stimuleren inwoners, welzijns- en zorgaanbieders dat er meer vormen van preventieve dagbesteding en inloop-achtige voorzieningen komen waar iemand minstens een dagdeel terecht kan en die (ook) aansluit op de behoeften van mensen met	Doe-agenda Gezondheid						

(lichte) dementie en hun mantelzorgers.							
Onderzoek naar- en realisatie van een voorziening die inzicht biedt in alle activiteiten in de gemeente	Doe-agenda						

MENSEN PARTICIPEREN DUURZAAM OP DE ARBEIDSMARKT.

(ONDERDEEL VAN DE OPGAVE MEEDOEN)



**DENK
MEE!** **PRAAT
MEE!** **DOE
MEE!**
SAMENLEVEN?

BIJLAGE 2
PROCES
**HOE KWAMEN WE TOT DEZE DOE-AGENDA
EN OVERZICHT STAKEHOLDERS**

Stap 1. Identificeren en informeren betrokkenen

Eerst keken we welke betrokkenen relevant zijn. Een overzicht staat op de volgende pagina.

Stap 2. Analyse: wat is er aan de hand, wat kunnen we beïnvloeden en welke doelen kiezen we?

Daarna organiseerden we met deze betrokkenen twee bijeenkomsten in december 2019-februari 2020. Hierin stonden de volgende vragen centraal:

- Waarom behalen we het effect nog niet?
- Wat kunnen we beïnvloeden?
- Waar is inzet het meest nodig?

Op basis hiervan stelden we gezamenlijk doelen vast en prioriteerden deze.

Stap 3. Samen met de betrokkenen ideeën verzamelen over inspanningen

De volgende stap was samen met betrokkenen ideeën verzamelen over wat we concreet kunnen doen om de gezamenlijke doelen dichterbij te brengen. Dit deden we ook in een bijeenkomst. Per doel stelden we de volgende vragen:

- Wat doen we (alle betrokkenen, inclusief gemeente) al, dat goed werkt en dat we willen behouden of versterken?
- Wat is extra nodig om het maatschappelijk effect dichterbij te brengen?
- Wie kan en wil welke rol pakken bij het uitwerken en uitvoeren van de ideeën?

Stap 4. Laatste check bij de betrokkenen

Het resultaat (concept-doe-agenda) legden we nogmaals voor aan alle betrokkenen, zodat zij de doe-agenda als volledig 'pakket' nogmaals konden bekijken, feedback konden geven en de kans kregen aan te geven of zij zich actief aan de doe-agenda wilden verbinden door een rol te spelen in de uitvoering. Door de Corona-maatregelen kon dit niet in een fysieke bijeenkomst. Daarom deden we dit via een enquête waarin alle betrokkenen (ook de mensen die niet aanwezig waren bij bijeenkomsten) hun mening konden geven over de inspanningen en konden aangeven of zij voor zichzelf een actieve rol zien bij de uitwerking en uitvoering ervan. De resultaten van deze enquête waren eind oktober 2020 beschikbaar. Het eindresultaat (de gehele doe-agenda) is eind december 2020 nogmaals voorgelegd aan alle betrokkenen zodat zij hun reactie konden geven op het geheel.

Stap 5. Adviesraad Sociaal Domein

Het tussenproduct (de concept-doe-agenda) legden we voor aan de Adviesraad Sociaal Domein. Die bracht daar op 11 januari 2021 advies over uit.

Stap 6. Vaststelling doe-agenda door de gemeenteraad

We leggen de doe-agenda ter vaststelling voor aan de gemeenteraad op 2 maart 2021.

Na vaststelling van de doe-agenda door de Raad volgend nog twee stappen.

Stap 7. (Subsidie)afspraken voor 2021 met instellingen die bijdragen leveren aan de doe-agenda

We maken -daar waar nodig- subsidie-afspraken voor 2021 met instellingen die bijdragen leveren aan de doe-agenda.

Stap 8. Monitoring inrichten (tegelijk met stap 7).

In de doe-agenda geven we per doel aan hoe we gaan monitoren of we op de goede weg zijn. We rapporteren hierover in de P&C cyclus. We werken steeds via de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). De doe-agenda is dus geen statisch geheel. Als we zien dat een doel niet dichterbij komt, analyseren we hoe dat komt. Uiteraard kan dit verschillende oorzaken hebben (externe ontwikkelingen bijvoorbeeld). En als we zien dat een inspanning niet goed uit de verf komt of niet effectief (genoeg) is, gaan we opnieuw kijken welke inspanningen nodig zijn om het doel wél dichterbij te brengen. Het is dus een cyclisch proces.

Daarnaast gaan we elke inspanning ook afzonderlijk monitoren. Waar zien we aan of de betreffende inspanning werkt (outcome)? Bereiken we de beoogde inwoners met de inspanning? Wat kan beter? Op inspanningsniveau maken we hierover outcome-afspraken met de uitvoerende partijen. Deze leggen we vast in hun opdracht en/of in

hun subsidiebeschikking. In deze doe-agenda zijn we zelf een belangrijke uitvoerende partij (gebiedsteam). Daarom richten we in ons gebiedsteam ook monitoring in rondom de inspanningen voor deze doe-agenda.

Hieronder een overzicht van de betrokkenen die een actieve bijdrage leverden aan deze doe-agenda.

- GGZ Friesland
- Stam BV
- Stichting Scala
- Gebiedsteam
- Dok4- Gap academy
- Albert Heijn
- Smilda & Zn.
- UWV
- Buitendienst gemeente Ooststellingwerf
- Drie inwoners
- TerraNext
- Dolmans Landscaping
- Leerwerkbedrijf Buiten Gewoon
- Hema
- Startwijzer

MENSEN PARTICIPEREN DUURZAAM OP DE ARBEIDSMARKT.

(ONDERDEEL VAN DE OPGAVE MEEDOEN)



**DENK
MEE!** **PRAAT
MEE!** **DOE
MEE!**
SAMENLEVEN?

BIJLAGE 3
ACHTERGRONDINFORMATIE

Regionaal Actieplan Arbeidsmarktregio Fryslân *Perspectief op Werk*

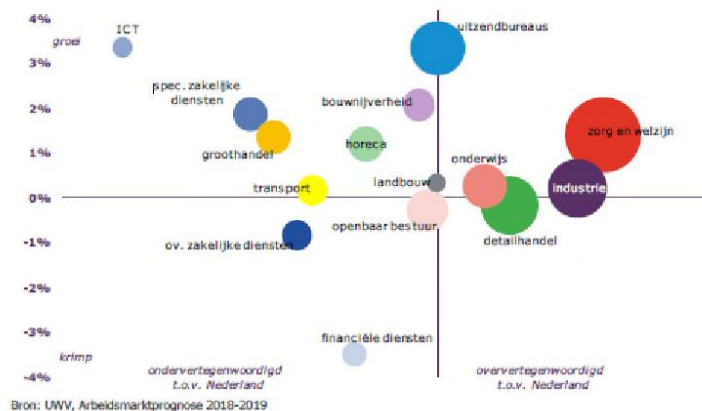
15-4-2019



1 ANALYSE ARBEIDSMARKTREGIO FRYSLÂN

Vraag op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in de arbeidsmarktregio Fryslân in techniek, bouw, ICT en zorg. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Figuur 1 geeft de ontwikkelingen per sector weer in de arbeidsmarktregio Fryslân en laat zien in welke mate een sector is vertegenwoordigd. De zorg en uitzendbureaus zijn sectoren die in Fryslân voor veel banen zorgen en waar groei in zit. In de ICT groeit het aantal banen relatief het sterkste. Verder is er een groei in het aantal banen in de bouw, de industrie, de horeca, transport en logistiek, groothandel en persoonlijke zakelijke dienstverlening. In de zakelijke dienstverlening is juist een afname van werk waar te nemen.



Figuur 1. werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling, Regio in Beeld 2018.

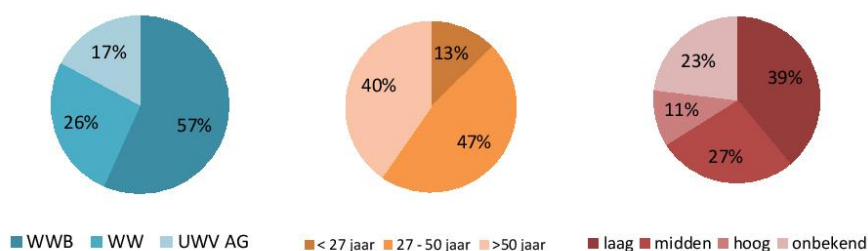
Enkel een omschrijving van de ontwikkelingen per sector biedt onvoldoende aanknopingspunten om de kansen voor werkzoekenden te bepalen. Figuur 2 maakt een uitsplitsing naar aantal vacatures en beroepsniveau. Met name laaggeschoold werk leent zich om werkfitte kandidaten op korte termijn naar toe te leiden. Dit werk vinden we vooral terug in de techniek, transport en logistiek en (commerciële) dienstverlening. Voor middelbaar geschoold werk zijn de kansen eveneens groot in de techniek, economisch/administratief werk, commercieel werk en zorg en welzijn. Binnen de groeisector ICT liggen vooral kansen voor middelbaar en hoger geschoold personeel en vrijwel niet voor laaggeschoold personeel.



Figuur 2. ontstane vacatures per beroepsklasse naar beroepsniveau t/m Q2 2018, Regio in Beeld 2018.

Aanbod

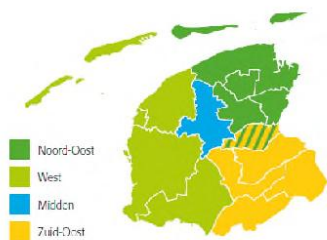
De beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Fryslân bestaat uit ruim 330.000 personen. Het aantal mensen dat een uitkering ontvangt en op zoek is naar werk omvat ruim 40.000 personen. Hiervan ontvangt 57 procent een uitkering in het kader van de Participatiewet. 26 procent ontvangt een WW uitkering en 17 procent ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Van alle werkzoekenden is 13 procent jonger dan 27 jaar. 47 procent is tussen de 27 en 50 jaar en 40 procent is ouder dan 50. Van de totale groep is 39 procent laagopgeleid (geen startkwalificatie), 27 procent middelbaar opgeleid en 11 procent hoogopgeleid. Van 23 procent is het opleidingsniveau niet bekend. Er is bovendien vaak sprake van een kwalitatieve mismatch: de opleiding en ervaring sluiten veelal niet aan op de vraag op de arbeidsmarkt. Daarnaast is veelal sprake van belemmerende factoren die bemiddeling in de weg staan zoals schulden, fysieke/mentale/psychische aandoeningen, beperkte mobiliteit.



Figuur 3. Verdeling aanbodzijde naar type uitkering, leeftijd en opleiding, maart 2019

Deelregio's

Bovenstaande analyse heeft betrekking op de gehele arbeidsmarktregio. Binnen de regio zijn er echter grote verschillen waar te nemen. Om de werkgeversdienstverlening optimaal vorm te geven, wordt deze in Fryslân in vier deelregio's vormgegeven. Binnen de deelregio's wordt door gemeenten, SW en UWV samengewerkt en worden marktwerkingplannen opgesteld. De contacten die accountmanagers met werkgevers hebben vormen de basis voor de dienstverlening in de deelregio's. Dit wordt vastgelegd in marktwerkingplannen. De deelregio's verschillen als het gaat om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hieronder wordt kort per deelregio geschetst waar de vraag zich concentreert en hoe het aanbod eruit ziet. Deze analyse vormt de basis voor de aanpak in hoofdstuk 3.



Figuur 4 indeling arbeidsmarktregio Fryslân

Naast de kansensectoren zijn in het kader van de Regiodeal de bouw, metaal, electro en infra als prioritaire branches aangemerkt in Noordoost-Fryslân. In deze deelregio ontvangen ruim 7.000 mensen een uitkering en zijn op zoek naar werk. Het aantal uitkeringen in het kader van de Participatiewet ligt in deze regio lager (48%), terwijl het aantal WW-uitkeringen (31%) en het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (21%) hoger liggen dan gemiddeld in de arbeidsmarktregio. Qua leeftijd wijkt de regio niet sterk af van het gemiddelde: het aantal jongeren ligt iets lager dan gemiddeld (12%) en het aantal ouderen iets hoger (42%). Qua opleidingsniveau wijkt de groep werkzoekenden in deze regio niet sterk af van het gemiddelde. Alleen het aandeel hoger opgeleiden ligt lager (8%).

In de regio West biedt de groenvoorziening extra kansen naast de algemene kanssectoren. In deze deelregio zijn ruim 11.500 mensen op zoek naar werk, terwijl ze een uitkering ontvangen. Het aantal mensen met een Participatiewet uitkering ligt iets lager dan gemiddeld (53%), terwijl het aantal WW-uitkeringen hoger ligt (31%). Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ligt rond het gemiddelde (16%). Het aandeel jongeren ligt in deze regio lager dan gemiddeld (11%) en het aantal ouderen hoger (42%). De verdeling van het opleidingsniveau is nagenoeg gelijk aan het regionale gemiddelde.

De regio Midden (gemeente Leeuwarden) onderscheidt zich door een sterk vertegenwoordiging van de (zakelijke) dienstverlening en foodsector; de vraag is hier groot. Het aanbod in de regio Midden bestaat uit ruim 11.500 personen. Van deze groep ontvangen bovengemiddeld veel mensen een Participatiewet uitkering (64%). Het aantal WW (22%) en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (14%) ligt daarentegen lager dan gemiddeld in de arbeidsmarktregio. De populatie in de regio midden is jonger dan gemiddeld. 15 procent is jonger dan 25 jaar. Het aantal ouderen is met 37 procent juist lager. Een kleiner deel van deze groep is laaggeschoold (36%) en het aantal hoger opgeleiden is groter (12%).

In de regio Zuidoost liggen specifiek kansen in transport en logistiek. De aanbodzijde in deze deelregio bestaat uit ruim 10.700 personen. In deze regio zijn gemiddeld minder mensen met een WW-uitkering (22%) en meer met een AG-uitkering (20%). De leeftijdsverdeling is vrijwel gelijk aan het gemiddelde van de regio. Het aantal laaggeschoolden ligt in de deelregio Zuidoost iets lager (37%) en het aantal middelbaar geschoolden iets hoger (29%).

Van analyse naar ambitie

Doordat de deelregio's van elkaar verschillen ligt het voor de hand om niet één regionale aanpak te hanteren. In de plannen worden de meeste activiteiten daarom opgehangen aan de samenwerking die al in de deelregio's plaatsvindt. Deze samenwerking is toegespitst op de specifieke vraag van werkgevers binnen de deelregio's.

2 Ambitie

Met Perspectief op Werk zetten de partijen in de arbeidsmarktregio Fryslân in op een concrete verbetering van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zowel op korte als lange termijn. In totaal streven we naar 400 extra duurzame plaatsingen in reguliere banen in 24 maanden. Daarnaast maken we een kwaliteitslag in de samenwerking en in de dienstverlening aan werkgevers. Deze plaatsingen staan grotendeels los van de uitstroom die al plaatsvindt via de individuele gemeenten en het UWV richting werkgevers. De één-op-één matching in de reguliere dienstverlening gaat uiteraard door. Dit valt onder regie van de individuele gemeenten en UWV. Wel verschuift de focus van onze inzet naar een meer deelregionale en projectmatige aanpak. Tevens zal binnen deze projectmatige aanpak meer aansluiting gerealiseerd worden tussen de werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening. Perspectief op werk stelt de Fryslân Werkt in staat om regionale projecten op te zetten, waar voorheen geen financiering voor was, die de samenwerking in de regio tot verdere wasdom kunnen brengen. Met het succes dat we in de projecten realiseren laten we de deelnemende partijen zien dat investeren in gezamenlijkheid loont.

We organiseren 32 (deel-)regionale matchingevenementen waar de vraag van werkgevers in met name de kraptebranches centraal staat. Voor een duurzame match zijn de kwaliteiten en (te ontwikkelen) vaardigheden, wensen en ambities van werkzoekenden evenzeer van belang. Op basis van ervaringen uit de praktijk streven we naar gemiddeld 10 matches per evenement. Hiervoor verwachten we gemiddeld 60 werkzoekenden naar een evenement toe te moeten leiden. De aard en omvang van de evenementen wordt bepaald door de omvang van de vraag van (lokale) werkgevers en het aantal werkfitte kandidaten. De ambitie voor het aantal plaatsingen via matchingevenementen komt op 320. Daarnaast organiseren we in april 2020 een grootschalig Werkfestival Fryslân, voor werkgevers en werkzoekenden. Dit festival kent twee hoofddoelen: matches en bevorderen herkenbaarheid van Fryslân Werkt als samenwerkingspartner voor werkgevers. Voor het Werkfestival streven we minimaal naar 80 plaatsingen. Naast deze matchingevenementen organiseren we inspiratietours langs werkgevers voor werkzoekenden en onze arbeidsdeskundigen/consulenten. Enerzijds maken we mensen zo enthousiast voor werk, anderzijds verbeteren deze tours het inzicht van onze medewerkers in de werkzoekendendienstverlening in de behoeften van werkgevers, waardoor de dienstverlening moet verbeteren. Bij inspiratietours staat het enthousiasmeren voorop maar zijn matches zeker ook mogelijk. In de praktijk zullen deze tours vaak voorafgaan aan een matchingevent. Met de pilot Open Hiring worden daarnaast werkgevers benaderd om mensen een baan aan te bieden. Omdat we uit ervaring weten dat een groot aantal werkzoekenden nog niet werkfit is, zetten we een aanzienlijk deel van het budget in voor een maatwerk om – duurzame – plaatsingen tot stand te brengen. Waar concrete behoefte bestaat aan een opleiding om een match te kunnen realiseren, maken we gerichte opleidingen mogelijk. Hiervoor werken we samen met O&O fondsen. Daarnaast zetten we in op de pilot Praktijkleren en de Impuls baankansen VSO Pro. De coördinatie op de projecten en de monitoring van de voortgang en resultaten worden onder Fryslân werkt en VNO-NCW MKB Noord gezamenlijk georganiseerd.

Naast het realiseren van extra matches tussen vraag en aanbod draagt Perspectief op Werk bij aan een effectievere publiek-private samenwerking tussen VNO-NCW MKB Noord en Fryslân Werkt. Na twee jaar staat onze samenwerking duidelijk op de kaart. Met Perspectief op Werk zetten we de lijn voort die we als regio de afgelopen jaren zijn ingeslagen: een aanpak in deelregio's met een regionale coördinatie. De matchingevenementen en inspiratietours binnen de vier deelregio's verbeteren de (deel-)regionaal georiënteerde werkgeversdienstverlening. Door het uitvoeren van een kwantitatief en kwalitatief (competenties) onderzoek naar de vraag op de Friese arbeidsmarkt nu en in de toekomst, hebben we gefundeerde inzichten in de richting die we in moeten slaan m.b.t. werkgeversdienstverlening en helpt het onderzoek werkgevers regie te nemen en om in de toekomst duurzame matches te blijven realiseren. Tot slot bereiken we synergie door samenwerking te realiseren bij andere projecten zoals de Regiodeal NOF, impuls baankansen VSO-Pro en de pilot praktijkleren.

3 Aanpak

Gezamenlijke opgave

Voor VNO-NCW MKB Noord staan de arbeidsmarkt en (aansluiting met) onderwijs de aankomende jaren bovenaan de agenda. Werkgevers staan te springen om gekwalificeerde vakkrachten. Wij zien een gezamenlijke opgave in de zorg voor de toekomstige werkgelegenheid, duurzame banen voor iedereen die wil en kan werken en de groei of het behoud van de economische kracht in Fryslân.

Aansluiting Perspectief op werk op VNO-NCW MKB Noord en Fryslân Werkt

Fryslân Werkt heeft onlangs de marktwerkingsplannen voor 2019 opgesteld, waarin de speerpunten voor het komende jaar concreet zijn gemaakt. De activiteiten van Perspectief op Werk zijn hier integraal onderdeel van. Een belangrijk onderdeel van de werkgeverdienstverlening is inzicht in de bestanden van werkzoekenden. Regionaal worden arbeidsfitte kandidaten transparant gemaakt met gebruik van Sonar. Bij de individuele gemeenten lopen al trajecten om het inzicht in de klanten te verbeteren. Zo screent de gemeente Leeuwarden bijvoorbeeld in de komende twee jaar al haar 6.000 bijstandsgerechtigden. Het aanbod werkfitte kandidaten wordt zo steeds inzichtelijker. Daarnaast kunnen werkgevers en private bemiddelaars via de Kandidatenverkenner zelf selecties maken voor de doelgroep banenafpraak. Alle vacatures en projecten worden geplaatst in WBS. Een herkenbaar en vindbaar werkgeversservicepunt is van groot belang. Daarom is onze arbeidsmarktregio actief betrokken bij de landelijke bijeenkomsten 'Werkgeversdienstverlening' van het ministerie. Fryslân Werkt is momenteel druk doende met een vernieuwde communicatiestrategie. Onderdeel hiervan is een re-branding in het najaar van 2019 met een media-offensief om de herkenbaarheid te vergroten en het imago als essentieel samenwerkingspartner voor werkgevers te substantiëren. Door Perspectief op Werk wordt de focus gelegd op gezamenlijke uitingen met VNO-NCW MKB Noord, iets wat wij overigens op onderdelen reeds effectief doen met bijvoorbeeld 'de Dag Van De Duizend Voorbeelden'.

Doe-agenda

Om de regionale ambitie waar te maken wordt een aanpak langs zes lijnen opgezet. Het doel van deze aanpak is om de komende twee jaren meer matches te realiseren en om publiek-private samenwerking te bestendigen. Het uitgangspunt hierbij is dat er zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de bestaande netwerkstructuur in Fryslân. Hieronder wordt uiteengezet welke activiteiten worden ontplooid, wie verantwoordelijk is voor welke acties en wanneer de activiteiten plaatsvinden.

1. Matchingevenementen

De 32 matchingevenementen hebben het doel om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Dit betreft grotendeels extra evenementen; ook gaan we bestaande evenementen slimmer organiseren. Per deelregio wordt per kwartaal één evenement georganiseerd waaraan werkgevers met concrete vacatures deelnemen. De evenementen zijn gekoppeld aan de branches/sectoren waarin de grootste kansen liggen, zoals deze in de analyse zijn verwoord. Voor een aantal regio-brede kansensectoren, zoals de techniek en de zorg, geldt dat er tussen de deelregio's afstemming plaatsvindt bij de voorbereiding, zodat de evenementen waar mogelijk in samenhang georganiseerd kunnen worden. Zo wordt in Noord-Oost aangesloten op in de Regiodeal omschreven sectoren. Tegelijkertijd wordt ook rekening gehouden met de doelgroep; we weten dat statushouders en de AG-doelgroep zich meer op hun gemak voelen in een meer kleinschaligere aanpak.

De (logistieke) organisatie van de evenementen pakken we samen op met een of meerdere partijen die hier affiniteit mee hebben. Zo creëren we ruimte bij de klantmanagers en accountmanagers om zich meer te richten op het voorbereiden van geschikte kandidaten en maken van inhoudelijke afspraken met werkgevers bij de voorbereiding en uitvoering van de evenementen. Om de kans op matches te vergroten kunnen ook private partijen/bemiddelaars deelnemen. VNO-NCW MKB Noord gebruikt haar communicatiekanalen tevens om de evenementen onder de aandacht van de achterban te brengen. Per matchingevenement begroten we gemiddeld 10.000 euro.

Naast de deelregionale en sectorspecifieke evenementen organiseren we in 2020 één groot regionaal evenement, het Werkfestival. Dit evenement dient diverse doelen. In eerste plaats is het Werkfestival gericht op het realiseren van 80 matches. Werkgevers krijgen de kans om zich regionaal te profileren en er worden speeddates georganiseerd. Daarnaast biedt dit evenement de uitgelezen kans om de regionale werkgeversdienstverlening vanuit Fryslân werkt en het partnerschap met VNO-NCW MKB Noord sterk op de kaart te zetten. We kiezen nadrukkelijk voor een evenement in april 2020. Enerzijds omdat een dergelijk evenement een grondige voorbereiding vergt. Anderzijds omdat we zo de ervaringen van de evenementen kunnen bestendigen in de regio. Ervaringen uit de arbeidsmarktregio Groningen leren dat werkgevers zo'n evenement goed waarderen. Naast de financiering uit Perspectief op Werk (175.000 euro) vragen we aan het evenement deelnemende werkgevers een bijdrage (in totaal 100.000 euro) en stelt Fryslân Werkt eigen middelen beschikbaar (75.000 euro).

2. Inspiratietours

De kloof tussen vraag en aanbod is niet altijd even eenvoudig te overbruggen. Daarnaast weten veel werkzoekenden niet goed waar hun kansen liggen. Werkzoekenden zijn eigenaar van hun loopbaan, Fryslân Werkt faciliteert hen te ontdekken wat zij willen en kunnen. Om hen te interesseren voor diverse branches organiseren we inspiratietours. Deze tours worden in de deelregio's samen met werkgevers georganiseerd. In totaal streven we naar 24 extra tours, zes per deelregio in twee jaar, toegespitst op de kansenbranches. De exacte data moeten nog bepaald worden. Naast de werkzoekenden wordt ook de werkzoekendienstverlening aangemoedigd om mee te gaan, zodat ook hun kennis van de wensen van werkgevers toeneemt. Per inspiratietour begroten we 1.000 euro, in totaal 24.000 euro.

3. Maatwerkbudget per match

Veel mensen die nu nog langs de kant staan hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen de bestaande dienstverlening zijn vaak onvoldoende middelen beschikbaar om de stap naar werk vorm te geven. Om de kans op succesvolle matches te vergroten willen een aanzienlijk deel van het budget inzetten voor begeleiding bij plaatsingen. Concreet stellen we voor iedere match een maatwerkbudget van maximaal 3.000 euro beschikbaar voor voor- en nazorg. Dit bedrag kan naar inzicht van werkzoekende, werkgever en professional, onder het motto: doen wat nodig is ingezet worden om. Dit kan zowel in het voor- als nazorgtraject in worden gezet om mensen werkfit te maken en duurzame inzetbaarheid te bevorderen, bijvoorbeeld voor het volgen van een korte cursus, inkomensadvies, taalles of het bieden van ondersteuning bij kinderopvang en mobiliteit, maar ook een Harrie-training of Werkmaat voor de werkgever behoort tot de mogelijkheid. Voor het maatwerkbudget stellen we in totaal 924.000 euro beschikbaar.

4. Opleiden

De overgang naar werk wordt veelal belemmerd door het ontbreken van de juiste kwalificaties en opleidingseisen. In de techniek is bijvoorbeeld een VCA-diploma nodig. Bij de garantie op een baan stellen we ook middelen beschikbaar om gerichte opleidingen te faciliteren, bij voorkeur in cofinanciering met werkgevers. Voor gerichte opleidingen stellen we maximaal 2.000 euro ten behoeve van 90 plaatsingen beschikbaar. Voor opleidingen begroten we 180.000 euro.

In Fryslân loopt de pilot Praktijkleren. Deze pilot zien wij als een zeer kansrijke manier om mensen die geen startkwalificatie kunnen halen toch van een kwalificatie te voorzien richting een kansrijk beroep. Wij weten dat een groot aandeel van onze werkzoekenden behoort tot deze doelgroep. Naast arbeidstoeleiding op korte termijn is deze groep tevens bij een volgende recessie weerbaarder voor veranderingen. Om matches van deze deelnemende kandidaten duurzaam te maken kan een beroep gedaan worden op het opleidings- of maatwerkbudget.

Tot slot zijn wij in Noord-Nederlands verband bezig met het opzetten van een scholingsalliantie met een breed consortium waarin O&O-fondsen zijn vertegenwoordigd. Met deze alliantie beogen wij – de bekostiging van – opleidingen in de kansrijke sectoren mogelijk te maken voor zij-instromers.

5. Open Hiring

Open Hiring is een initiatief van het Amerikaanse bedrijf Greyston. Greyston is een samenwerking aangegaan met maatschappelijk ontwikkelaar Start Foundation om Open Hiring naar Nederland te brengen. Het doel is mensen die nu werkloos zijn, een kans te bieden op een baan, via een vooruitstrevend experiment. Open Hiring houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek en cv. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring. Het enige wat telt is wat je vandaag wilt en komt doen, wat je nu waarmaakt. Door deze methode krijgen werkzoekenden de kans om zich te bewijzen, zonder vooraf buiten gesloten te worden in het werving- en selectieproces. De Start Foundation wil 1 pilot per provincie uitvoeren. Wij ondersteunen de uitvoering van deze pilot in Friesland. VNO-NCW MKB Noord brengt in kaart welke werkgever(s) deel wil(len) nemen aan deze pilot. En wordt de vraag m.b.t. werknemers die de werkgever, die deze pilot uit gaat voeren, heeft onder de aandacht gebracht bij de werkzoekendendienstverlening voor het aandragen van werkfitte kandidaten. Ook kunnen de deelnemers gebruik maken van het maatwerkbudget.

6. Onderzoek ontwikkelingen vraagzijde arbeidsmarkt

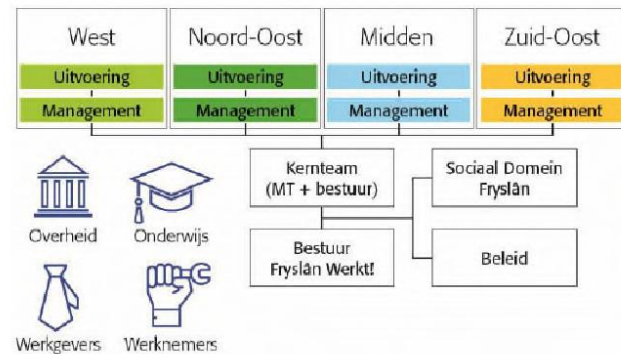
Voor de arbeidsmarktregio Fryslân willen we scherp in beeld krijgen wat de vraag van werkgevers is op de korte en lange termijn. Zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Om antwoord te bieden op deze vragen laten we een onderzoek uitvoeren naar de gevolgen van verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Fryslân. Voor dit onderzoek wordt mede gebruik gemaakt van reeds bestaande informatie van het UWV, de SER en kennisinstellingen zoals Fries Sociaal Planbureau. Het onderzoek bestaat uit zowel een quick-scan die (kwantitatieve) vraag naar arbeid op korte termijn in kaart brengt als een kwalitatief onderzoek naar de benodigde werknemerscompetenties waarnaar werkgevers op (middel)lange termijn behoefte aan hebben. Met name de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek zijn uniek en zullen bijdragen aan het realiseren van duurzame matches op lange termijn. Dit onderzoek wordt gecoördineerd door VNO-NCW MKB Noord. In een stuurgroep, bestaande uit o.a. vertegenwoordigers uit bedrijfsleven, gemeenten, UWV en arbeidsmarktregio wordt dit onderzoek inhoudelijk verder vorm gegeven. Ook in de arbeidsmarktregio's Groningen en Drenthe wordt dit onderzoek uitgevoerd. Op deze manier kunnen er zowel op noordelijke schaal, als specifiek op provinciaal niveau conclusies worden getrokken met betrekking tot de vraagzijde op de arbeidsmarkt. Het onderzoek moet van start gaan in het vierde kwartaal van 2019. Voor dit onderzoek wordt er per arbeidsmarktregio 35.000 euro begroot.

Organisatorisch vermogen

Met het actieplan worden veel verschillende activiteiten ontplooid in een regio waar veel verschillende partijen actief zijn. Om adequaat te sturen op resultaat, kosten en kwaliteit is investeren in de personele projectorganisatie essentieel. We onderscheiden een viertal projectrollen. Allereerst een projectleider die toeziet op de coördinatie van de verschillende activiteiten en die verantwoording aflegt aan de bestuurlijk verantwoordelijken. Ook levert de projectleider managementrapportages op waarin over de voortgang wordt gemonitord. Hiervoor werkt de projectleider samen met een controller (in-kind) die de (financiële) monitoring verzorgt op de projecten. De monitoring richt zich specifiek op het aantal deelnemers aan de trajecten, het aantal plaatsingen dat wordt gerealiseerd en welk voor- en nazorg en opleiding wordt ingezet. De monitoringsresultaten vormen de basis voor tussentijdse voortgangsgesprekken met het ondersteuningsteam van SZW. Verder wordt de projectleider ondersteund door een project- en communicatiemedewerker bij de ondersteuning van de verschillende projecten en evenementen. Ook wordt een deel van het budget ingezet om problemen rond het gebruik van SONAR op te lossen. Nog steeds ervaart een deel van de gemeenten in de regio problemen bij het gebruik van Sonar, terwijl het goed vullen van SONAR essentieel is om het aanbod werkfitte kandidaten transparant te maken. Voor de totale projectorganisatie wordt 342.000 euro begroot.

4 Betrokkenen en samenwerking

Voor uitvoering van Perspectief op Werk wordt aangesloten op de netwerkorganisatie van Regionaal Werkbedrijf Fryslân Werkt. Aanvullend op de wet SUWI zijn samenwerkingsafspraken in 2016 vastgelegd in een convenant tussen Friese gemeenten, UWV, onderwijs en werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging. Fryslân Werkt! fungeert als het werkgeversservicepunt van waaruit de uniforme werkgeversdienstverlening is georganiseerd. De organisatie is als volgt:



Figuur 5 organigram Fryslân Werkt

De netwerkorganisatie van Fryslân Werkt kent bestuurlijk de volgende vertegenwoordiging:

- VNO-NCW MKB Noord;
- vakbonden: FNV, CNV;
- Alle Friese gemeenten (namens elke deelregio één wethouder);
- UWV;
- Onderwijs: ROC Fryslân College, mede namens ROC Nordwin college en Friese Poort;
- provincie Fryslân – adviserend lid.

Het bestuur zet de lange termijn koers uit en stuurt op de strategische doelen. Tevens hebben de bestuurders de ambassadeursrol, met hun brede netwerk leggen zij nieuwe verbindingen en creëren kansen.

Uitvoerend zijn vertegenwoordigd:

- De Friese gemeenten (inclusief uitvoeringsdiensten);
- UWV;
- SW-bedrijven: Caparis, NEF en Empatec;
- Leerwerkloket Fryslân;
- Provincie Fryslân;
- Sociaal Domein Fryslân (SDF).

De werkgeversbenadering is regionaal opgedeeld in vier deelregio's. De werkgeversdienstverlening wordt uniform uitgevoerd door uitvoering van UWV, gemeenten en de Sw-bedrijven, conform een marktbeveiligingsplan werken zij aan gezamenlijke resultaten. De leidinggevendenden binnen deze organisaties vormen tactisch-operationele verbinding tussen bestuur en uitvoering en gaan over de inzet van mensen en middelen van de eigen organisatie. Beleidsmatig komen gemeenten, UWV, provincie en Rmc samen. Zij signaleren trends en ontwikkelingen en zorgen voor de beleidscyclus van de werkgeversinstrumenten. De GR SDF verzorgt de administratieve, procesmatige begeleiding en verbinding tussen alle lagen van Fryslân Werkt.

De werkgeversdienstverlening is opgedeeld in onderstaande vier deelregio's.



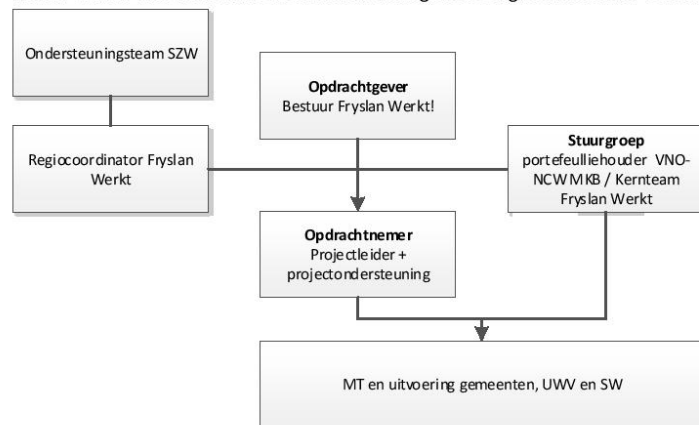
Noord-Oost: Ameland, Dantumadeel, Noardeast-Fryslân, Smallerland, Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel, , Schiermonnikoog.

West: Harlingen, Waadhoeke, Sudwest-Fryslân, De Fryske Marren, Vlieland, Terschelling.

Midden: Leeuwarden.

Zuid-Oost: Smallerland, Ooststellingwerf, Weststellingwerf, Opsterland, Heerenveen.

Voor perspectief op Werk zetten we een aparte projectorganisatie op die aansluit op de structuur van Fryslan Werkt! waarin VNO-NCW MKB Noord reeds vertegenwoordigd is. Hieronder een schematische weergave.



Figuur 6 projectorganisatie Perspectief op Werk

5 Overzicht instrumenten en middelen

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de inzet van overige instrumenten en middelen. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de inzet van personeel uit de betrokken organisaties, de inzet voor instrumenten en de inzet van aanverwante projecten.

Personeel en organisatie

- Personele capaciteit van VNO-NCW MBK Noord en de gemeenten (incl. uitvoeringsorganisaties), UWV, SW-bedrijven, Rmc's, onderwijs en het leerwerkloket
- Cofinanciering voor personele capaciteit projectorganisatie (125.000 euro)
- Cofinanciering Matchingsevenementen (60.000 euro)
- Bevorderen kennis en vaardigheden uitvoering Fryslan Werkt (25.000 euro)

Instrumenten

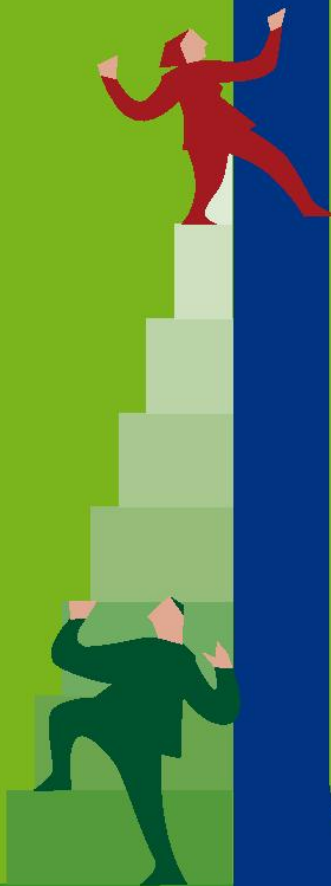
- beschut werk, jobcoaching, loonkostensubsidie, loondispensatie, no-riskpolis, werknemers- en werkplek gebonden voorzieningen (doelgroep banenafpraak)
- Werkvoucher: 2.000 euro plaatsingsbonus voor werkgever (alle werkzoekenden)
- Cofinanciering Werkfestival (werkgevers: 100.000 euro, Fryslan Werkt 75.000 euro)
- MKB-voucher: 50% vergoeding voor HR-advies mkb, Provincie Fryslan.
- Communicatiemiddelen (33.000 euro)
- Analyse inclusieve arbeidsorganisatie UWV

Projecten

- Regiodeal Noord-Oost Fryslân
- Scholingsalliantie Noord-Nederland (O&O-fondsen)
- Impuls baankansen VSO/PRO
- participatiebudgetten Fryslân per gemeenten
- Werkfestival cofinanciering Fryslan werkt (werkgevers 100k, FW75K)
- Pilot praktijkleren



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

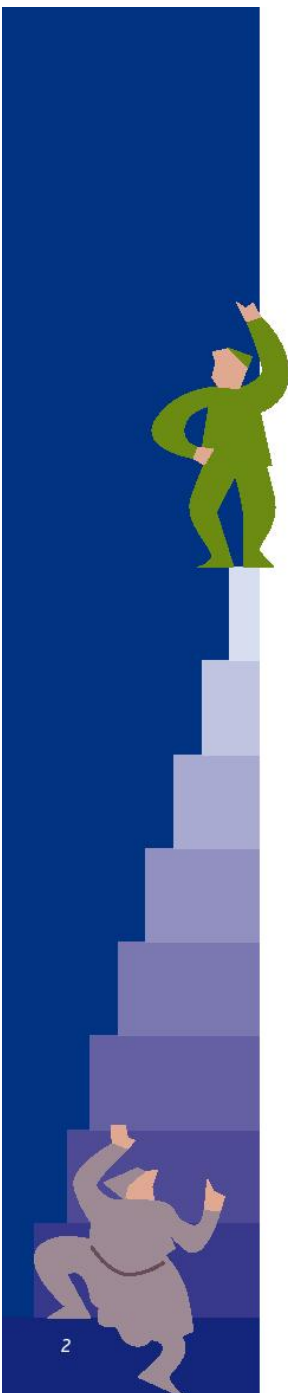


Meetlat van participatie

Eenvoudig en eenduidig - Voor en door gemeenten



Participatieladder

A vertical illustration on the left side of the page shows a person in a green suit climbing a staircase that goes up and then down. The person is at the top of the upward steps, looking down. Another person in a grey suit is at the bottom of the downward steps, looking up. The background is a solid blue color.

'Re-integratietrajecten: duur maar weinig effectief'.

Krantenkoppen als deze duiken met enige regelmaat op, maar dekken ze ook de lading? Is re-integratiebeleid weggegooid geld? Leiden inburgeringscursussen wel tot echt meedoen in de samenleving? Helpt alfabetisering wel wat? Zijn er nou echt resultaten? De Participatieladder draagt bij aan gefundeerde antwoorden op dergelijke vragen.

Met de komst van het Participatiebudget hebben gemeenten één financieringsbron voor hun activiteiten rond inburgering, educatie en re-integratie. Dat brengt deze beleidsterreinen en hun uitvoeringspraktijk dicht bij elkaar. Er is meer maatwerk mogelijk, met een breed aanbod, afhankelijk van de mogelijkheden van de klant. Zo krijgen burgers passende ondersteuning om actief mee te kunnen doen met de samenleving.

Economische zelfstandigheid is daarbij nog steeds het hoogste doel. Maar niet het enige. Neem bijvoorbeeld de uitkeringsgerechtigde die vanuit een teruggetrokken bestaan de stap zet naar vrijwilligerswerk. Ook dat is een resultaat dat telt, maar dat resultaat wordt in veel discussies over het nut van re-integratie over het hoofd gezien. Juist om ook dergelijke aansprekende resultaten te kunnen registreren is de Participatieladder ontwikkeld. Daarmee

biedt de Participatieladder gemeenten en gemeentebestuurders een instrument om het eigen participatiebeleid stelselmatig te volgen, er genuanceerd en onderbouwd over te oordelen en om keuzen te maken bij de inzet van hun middelen.

De Participatieladder

De Participatieladder meet dus niet alleen hoeveel mensen er in slagen betaald werk te vinden, maar bijvoorbeeld ook welke cliënten werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk verrichten of deelnemen aan een cursus. De Participatieladder is daardoor een geschikt instrument om helder in beeld te brengen hoe de doelgroep het doet over de volle breedte van re-integratie, inburgering en educatie. Dankzij de Participatieladder kunnen de gemeenten over de drie verschillende beleidsonderdelen in één taal spreken. Meer transparantie dus. En meer

mogelijkheden om de gegevens van verschillende organisaties en van gemeenten met elkaar te vergelijken.

Tegelijkertijd biedt de Participatieladder een handvat bij de beantwoording van vragen als: van welke klanten verwachten we nog vooruitgang, wie kan nog stijgen op de ladder? Lukt dat in de praktijk ook? Kunnen we terugval voorkomen? In welke klantgroepen kunnen we (extra) investeren? En in welke minder? Welke effecten hebben die keuzen na verloop van tijd? Kortom: hoe effectief is ons gemeentelijke participatiebeleid en hoe kan dat nog beter?

De kern

Het principe van de Participatieladder is verrassend simpel. De ladder heeft zes treden die het niveau van participatie aangeven. Bij de

onderste vier treden gaat het om mensen zonder een arbeidscontract, de bovenste twee zijn voor mensen met regulier werk: met ondersteuning (trede 5) of zonder (trede 6). Wie op welke trede thuishoort is overzichtelijk gedefinieerd en valt relatief eenvoudig vast te stellen.

Hoe werkt het?

Jaarlijks wordt tenminste één keer vastgelegd op welk niveau van de participatieladder iemand zich bevindt. Daarbij wordt ook meteen gekeken of dat het maximaal haalbare niveau is, of dat de persoon in kwestie nog wel één of twee treden kan stijgen.

Iedere gemeente kan zelf kan bepalen hoe het participatieniveau wordt vastgesteld. Dat kan variëren van enkele aanvullende vragen bij een intake of als onderdeel van een uitgebreide diagnose. Wel is belangrijk dat de begrippen en de trede-indeling eenduidig gehanteerd worden.

De heer Podgorski werkt in de bouw. Hij wordt geroemd om zijn vakkennis, maar zijn Nederlands leidt dagelijks tot misverstanden. Daarom besluit hij alsnog om een cursus Nederlands te volgen. Zodoende betreedt hij tijdelijk de Participatieladder, en wel op niveau 5. Na de cursus stroomt hij uit op niveau 6, hij heeft immers werk. Toch is zijn deelname niet voor niets geweest, en via de Participatieladder is dat ook zichtbaar.

Praktijkgericht

De Participatieladder is een gezamenlijk initiatief geweest van twaalf gemeenten: Alkmaar, Almere, Amsterdam, Den Haag, Deventer, Eindhoven, Rotterdam, Schiedam, Sneek, Utrecht, Venlo en Zwolle en de VNG. Zij hebben Regioplan (bureau voor beleidsonderzoek) de opdracht gegeven een concept voor de Participatieladder te ontwikkelen. Dit concept is begin 2009 getest in zes pilotgemeenten. De ladder is dus ontwikkeld vóór en dóór gemeenten.

Dat betekent dat dit instrument is toegesneden op de dagelijkse praktijk van de gemeentelijke werkvloer. De ladder schrijft geen andere werkwijze voor van diagnose of instrumentkeuze, gemeenten moeten daar hun eigen keuzes in kunnen maken.

Werken met de ladder zadelt klantmanagers niet op met een extra papierwinkel, maar levert met een minimum aan inspanning een maximum aan

klantinformatie. Zo krijgen klantmanagers meer zicht op hun eigen caseload en de ontwikkelingen daarbinnen. Bovendien kan het management de caseloads van units en klantmanagers vergelijken, ook met die van andere afdelingen en van bijvoorbeeld ROC's.

Koplopergemeenten

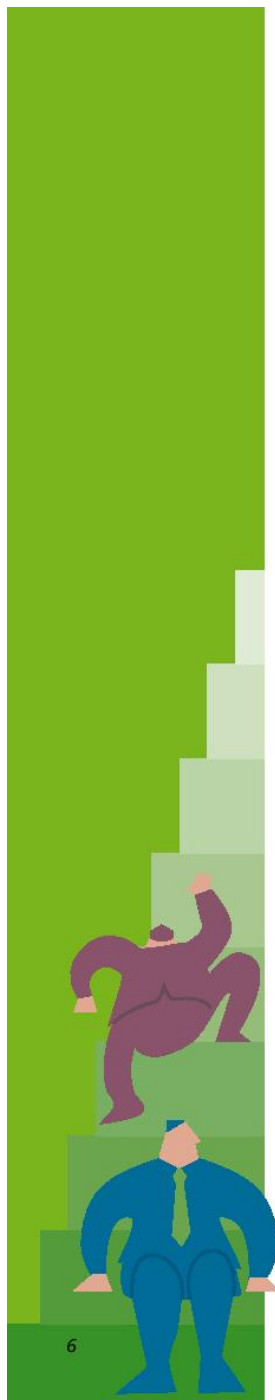
Inmiddels hebben 19 gemeenten/ISD's de implementatie van de Participatieladder voorbereid en zijn of gaan er in de uitvoeringspraktijk mee aan de slag (zie pagina 14). In het voorjaar van 2010 zullen opnieuw 40-50 gemeenten met de voorbereiding voor de implementatie gaan starten. Geïnteresseerde gemeenten worden ondersteund vanuit de VNG. Voor de koplopergemeenten is capaciteit ingezet vanuit de adviesorganisaties BMC en StimulanSZ.

Meneer Van Amerongen is alleenstaand en komt zijn huis nauwelijks uit, eigenlijk alleen om boodschappen te doen. Zijn burelen zien of spreken hem zelden. Hij zit onderop de Participatieladder, op niveau 1. Stel dat hij langzamerhand toch contacten aanknoopt met buurtgenoten en vrij regelmatig een praatje maakt in de straat, dan stijgt hij op de ladder naar trede 2. Als hij, aangespoord door zijn burelen, de wekelijkse kaartavond in het buurthuis gaat bezoeken, of er een computercursus gaat volgen, komt hij op trede 3 terecht. Als hij na verloop van tijd zelfs besluit om de kaartavonden te helpen organiseren, verricht hij vrijwilligerswerk, en komt hij op trede 4.



De zes niveaus

- niveau 6 **betaald werk**
betaald werk zonder ondersteuning (bijvoorbeeld: baan met arbeidscontract, zzp'er, ondernemer)
- niveau 5 **betaald werk met ondersteuning**
betaald werk met ondersteuning (bijvoorbeeld: werk met aanvullende uitkering van gemeente of UWV, werk met externe begeleiding, werk en tegelijk een inburgeringscursus)
- niveau 4 **onbetaald werk**
onbetaald werk (bijvoorbeeld: werk met behoud van uitkering, stage, vrijwilligerswerk)
- niveau 3 **deelname aan georganiseerde activiteiten**
deelname aan georganiseerde activiteiten (bijvoorbeeld: cursus of opleiding, actief verenigingslid)
- niveau 2 **sociale contacten buitenshuis**
sociale contacten buitenshuis (bijvoorbeeld: bezoeken van burens en vrienden, incidenteel deelnemen aan activiteiten)
- niveau 1 **geïsoleerd levend**
geïsoleerd levend (bijvoorbeeld: vereenzaamd, alleen internetcontacten)



Afgebakend

De ladder werkt omdat de treden duidelijk zijn gedefinieerd aan de hand van kernachtige voorwaarden. Ter illustratie de afbakening van niveau 3 (deelname aan georganiseerde activiteiten). Iemand op dit niveau:

- neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband, zoals verenigingen of opleidingen **én**
- voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (dus het is geen werk) **én**
- neemt minimaal eens per week deel aan die activiteit, waarbij hij/zij in fysiek contact komt met anderen.

Groeipotentieel

Het is belangrijk dat de klantmanager, trajectbegeleider of intaker een inschatting maakt van de kansen van de klant om binnen een jaar één of meer treden op de ladder te stijgen, bijvoorbeeld door de inzet van een bepaald instrument. Wanneer die inschatting positief is, wordt een + toegevoegd aan de trede-indeling. Wanneer niet verwacht wordt dat er op korte termijn meer mogelijk is dan het verrichten van vrijwilligerswerk dat de klant al doet, dan wordt de klant op trede 4 (zonder +) ingedeeld.

Inzet participatie-instrument

De participatieladder is geen instrumentenkiezer. Wel kan een gemeente ervoor kiezen om bepaalde instrumenten in principe aan bepaalde treden te koppelen, zoals een sollicitatietraining aan trede 4 en 5. Bovendien kan iedere gemeen-

te zelf bepalen of ook instrumenten worden toegevoegd die anders worden gefinancierd, bijvoorbeeld via het WMO-budget of de AWBZ. In de gegevens van de participatieladder wordt alleen geregistreerd of er al een instrument was ingezet en of er een (al dan niet nieuw) instrument ingezet gaat worden.

Klantkenmerken

Per klant worden een aantal kenmerken geregistreerd waardoor verschillende doelgroepen te herkennen zijn. Het gaat daarbij om Inkomstenbron (uitkering van gemeente of UWV, geen uitkering/niet werkend, werkend), om Inburgeringsplicht of -behoefte, wel/geen Startkwalificatie, eventuele Laaggeletterdheid en om ontheffing van arbeidsplicht.

Indien gewenst kunnen gemeenten er voor kiezen om daar nog andere klantgegevens aan toe te voegen.

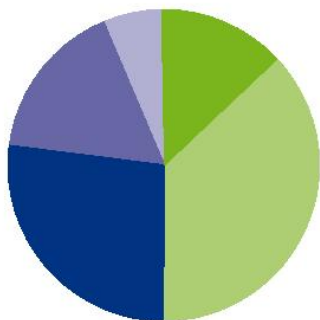
Registratie

Het handigst is om de klantgegevens die nodig zijn voor de participatieladder in te voeren in het gemeentelijke cliëntvolgsysteem. Er wordt een web-based-invoermodule ontwikkeld en getest waarmee gegevens kunnen worden weggeschreven in de meest gebruikte systemen, zoals GWS4all, RAAK, Stratech en IW3. Wanneer gemeenten met veel verschillende klantvolgsystemen werken, kan een aparte database worden gevoed, waar de participatiegegevens van de alle cliënten bij elkaar worden gebracht.

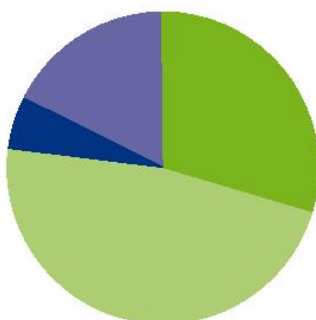
De uitkomsten...

De eerste uitkomsten komen in beeld op het moment dat de klanten zijn geplaatst op de ladder en de klantkenmerken zijn geregistreerd. De uitkomsten kunnen worden getoond per klantmanager, per team en per gemeente. Een voorbeeld:

Klantmanager A caseload

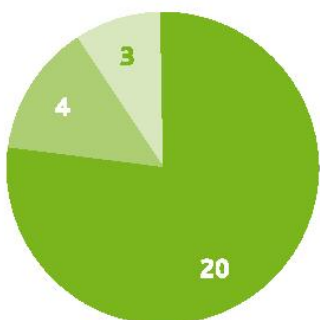


Klantmanager B caseload

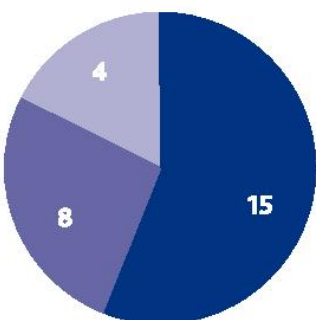


Klantmanager A heeft een caseload die meer participeert dan Klantmanager B. Klantmanager B heeft geen caseload in trede 5 en bijna 50% in trede 2.

Trede 3



Trede 3



Van de trede 3-populatie schat klantmanager A in dat 3/4 groeipotentieel heeft en heeft 4 klanten ontheven van arbeidsplicht. Voor 60% van de trede 3 klanten zet hij een P-instrument in. Bij 4 klanten liep er nog een instrument.



Deze overzichten zijn natuurlijk ook te genereren op het niveau van het team in totaliteit, ter vergelijking tussen teams, voor de organisatie in totaal en ter vergelijking tussen organisaties en op kerngegevens tussen gemeenten. Zie voor meer voorbeelden het advies managementrapportages op de site www.participatieladder.nl.

... en hoe die te gebruiken

Kwantitatief

De resultaten van de metingen bieden nuttige informatie. Zowel voor klantmanagers als voor de gemeentelijke organisatie. De klantmanagers krijgen hun caseload goed in beeld, krijgen overzicht op de inzet van instrumenten voor de verschillende doelgroepen (en mogelijke witte vlekken daarin). Na verloop van tijd kunnen zij

ook de vorderingen van hun klanten constateren en benoemen.

Het gemeentelijke management krijgt overzicht op het totaal van klantgroepen, in de gehele organisatie en per team. Dit maakt het mogelijk om onderbouwd te kiezen om meer of minder in bepaalde klantgroepen te investeren. Bovendien ontstaat inzicht in de vorderingen per team en de vorderingen in relatie tot de inzet van bepaalde instrumenten.

Logischerwijze bieden gegevens ook aan bestuur en politiek meer inzicht in de populatie en in de resultaten.

Kwalitatief

Uit de resultaten zou kunnen blijken dat de ene klantmanager het potentieel van 'haar' klanten heel anders inschat dan de andere. Ook zou

De heer Gicheru is inburgeringsplichtig. Drie maal per week gaat hij naar cursus. Dat brengt hem op Participatieniveau 3. Hij slaagt voor z'n inburgeringsexamen. Helaas houdt hij de opgaande lijn niet vast: geen baan, geen vrijwilligerswerk, geen sportclub. Hij raakt teleurgesteld en zondert zich steeds meer af. Bij de volgende meting zit hij dan ook op niveau 1. Tijd om een vervolgstap te organiseren na de inburgering?

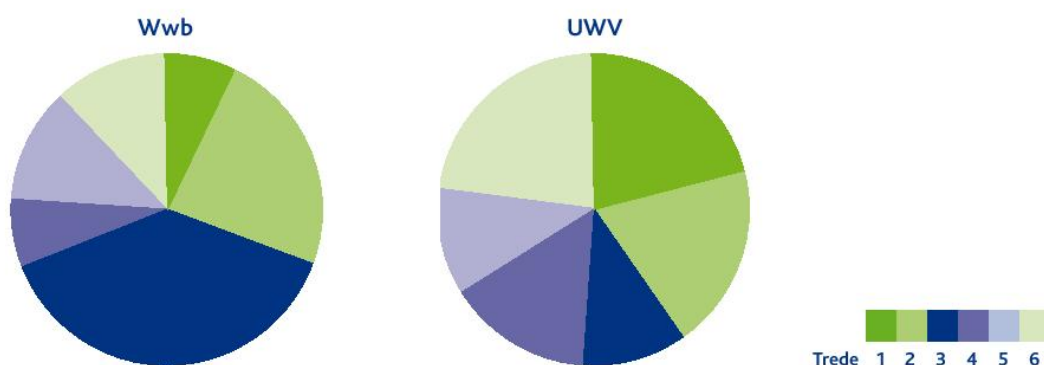
kunnen blijken dat één klantmanager er voor kiest om veel instrumenten in te zetten voor een bepaalde doelgroep en de anderen juist niet. Zulke uitkomsten kunnen een aanknopingspunt zijn voor onderlinge vergelijkingen (interview), training en coaching van medewerkers.

Een andere uitkomst kan bijvoorbeeld zijn dat bepaalde teams de stijgingskansen van klanten heel anders inschatten dan andere teams. Of dat het ene team alleen heel specifieke instrumenten inzet voor specifieke doelgroepen terwijl het andere team veel meer kiest voor algemene instrumenten voor verschillende doelgroepen.

Tenslotte blijkt na verloop van tijd of inschattingen ook zijn uitgekomen. Is de klant met groeipotentieel ook daadwerkelijk één of meer treden gestegen? Is het goede instrument

ingezet om daar een bijdrage aan te leveren? Hebben we behoefte aan een beter diagnose-instrument om die inschattingen te verbeteren? De verschillende gegevens die beschikbaar komen bieden vele mogelijkheden voor aansturing, onderlinge feedback en interview, evaluatie van de gemaakte keuzes en uiteindelijk gerichte kwaliteitsverbetering van de dienstverlening.

Fictief voorbeeld van de inschrijvingen op een Werkplein in 2010



Bewegingen in de tijd



De participatieladder maakt bewegingen in de tijd zichtbaar. Door op verschillende meetmomenten het participatieniveau van burgers vast te stellen zijn veranderingen zichtbaar. Die kunnen in een staafdiagram worden weergegeven (zie voorbeeld hierboven).

De blauwe balken links, boven het kopje 'herkomst huidige trede' zijn de burgers die zich nu op de verschillende treden bevinden.

De onderste balk links geeft vervolgens weer dat ongeveer een derde op trede 1 nieuw is ingestroomd. Iets meer dan een derde stond

al op trede 1 en iets minder dan een derde is afkomstig van trede 2 en is gezakt naar trede 1. Aan de rechterkant, boven het kopje 'Bestemming vertrekkers uit trede', wordt zichtbaar wie sinds de vorige meting is vertrokken van de verschillende treden en waar naar toe.

Om bij het voorbeeld van trede 1 te blijven; ongeveer een kwart van de personen die van trede 1 vertrekt is niet meer geplaatst op de ladder (bijvoorbeeld door overlijden of vertrek uit de gemeente), ongeveer de helft is doorgestroomd naar trede 2 en ongeveer een kwart bevindt zich nu op trede 3.

Participatieladder werkt goed in de praktijk

Een eerste versie van de Participatieladder is begin 2009 getest in zes gemeenten (Alkmaar, Almelo, Amsterdam, Deventer, Eindhoven en Zwolle).

In deze test is de Participatieladder beoordeeld op:

Hanteerbaarheid

Wat is de belasting voor de uitvoerders, kunnen zij hun klanten eenvoudig op een trede van de ladder indelen en kan het goed worden ingepast in de gemeentelijke registratiesystemen?

Betrouwbaarheid

Geeft de ladder een goed beeld van het participatieniveau en het groeipotentieel van burgers, hoe ligt de relatie tussen de Participatieladder en de SRG, en maakt de ladder inzichtelijk voor wie welke instrumenten worden ingezet?

Bruikbaarheid

Kan de Participatieladder helpen bij de keuze van de in te zetten instrumenten, en kan de ladder bijdragen aan het meten van de effecten van een instrument/traject?

Integraliteit

Draagt de Participatieladder bij aan een integrale intake, Levert de ladder een bijdrage aan de integratie van de drie beleidsterreinen?

De uitkomsten van de pilots waren positief. De kracht van de ladder ligt volgens de gebruikers juist in zijn eenvoud. Men concludeerde dat er, bij gelijke informatie, nauwelijks discussie was over de positionering van de klant. Voor de inzet van het juiste instrument is het gebruik van alleen de ladder onvoldoende. Daarvoor is blijft het inzicht en de expertise van de professional vereist, eventueel aangevuld met een diagnose. Voor de meting van effecten kan de ladder wel goed worden gebruikt. In de meeste gemeenten

herkende men direct het positieve effect van de Participatieladder op de integrale dienstverlening.

N.B. Het betrof in alle pilots een eenmalige meting. De meerwaarde van de ladder zal naar onze verwachting fors stijgen wanneer er meerdere metingen 'door de tijd heen' plaatsvinden. Hiermee kan de ontwikkeling van de klant worden waargenomen door diens beweging op de ladder te volgen.

De conclusies op een rij

- De ladder geeft inzicht in de mate van maatschappelijke participatie;
- De definities en afbakening van de treden zijn goed;
- Het invoeren van gegevens is gemakkelijk en kost weinig tijd;
- Het groeipotentieel is een cruciaal onderdeel van de ladder;
- De Participatieladder motiveert medewerkers om naar de participatiemogelijkheden van klanten te kijken;
- De ladder maakt beter zichtbaar met welke instrumenten je de participatie kunt vergroten;
- De Ladder maakt uitwisseling van informatie over klanten tussen verschillende teams gemakkelijker;
- Het is belangrijk en leidt tot zowel nieuwe inzichten als tot meer draagvlak om discussies over de plaatsing van klanten binnen het team te voeren;
- Een integratie met de 'Statistiek Re-integratie Gemeenten' (SRG) is mogelijk.



Pilot

Alkmaar

In Alkmaar vindt men de Participatieladder een eenvoudig en overzichtelijk instrument. De ladder heeft meerwaarde in het kader van integrale dienstverlening omdat de betrokkenen een gezamenlijk doel hebben, namelijk participatie. Bovendien prikkelt het gebruik van de Participatieladder de casemanager met de vraag: wat kan ik met deze persoon?

Pilot

Almelo

De deelnemers aan de pilot zijn over het algemeen positief over de Participatieladder. Alle klanten zijn goed te plaatsen op de ladder. Als positief punt van de Participatieladder wordt zijn eenvoud genoemd. Uitvoerders hebben er wel behoefte aan om meer informatie over bijvoorbeeld groeipotentieel of instrumenten aan de ladder te koppelen. Door verschillende uitvoerders is dezelfde klant op een andere trede geplaatst. De oorzaak hiervan is dat uitvoerders de ladder op basis van de informatie uit het eigen dossier hebben ingevuld. De medewerkers van verschillende beleidsterreinen blijken daarbij niet te beschikken over dezelfde informatie.

Pilot

Amsterdam

Klanten op een hogere trede van de Amsterdamse ladder hebben een grotere zelfredzaamheid en re-integreerbaarheid en meer competenties, social skills en network support en minder belemmeringen. Deze relaties zijn statistisch significant. De relaties zijn in deze pilot ook gevonden voor de Participatieladder. De relaties zijn alleen minder sterk en niet significant. Amsterdam concludeert op basis van deze uitkomsten dat de twee ladders andere functies vervullen en elkaar goed aanvullen. Het is daarom van belang om de verschillen tussen de twee ladders te benadrukken. Verder blijkt uit de Amsterdamse pilot dat de uitvraag vanuit de nieuwe klantvolgmodule van Wigo4it voor een groot deel tegemoetkomt aan de informatiebehoefte voor de Participatieladder. Er is echter nog een aantal extra vragen nodig voor een goede toedeling van klanten, met name op de onderste treden van de Participatieladder.

Pilot**Deventer**

In de gemeente Deventer zijn de betrokken medewerkers positief over de Participatieladder. Men vindt de Participatieladder eenvoudig en eenduidig. Het is nog wel noodzakelijk dat de ladder écht een plaats krijgt binnen de gemeente.

Op dit moment is het voor klantmanagers nog onvoldoende duidelijk wat de meerwaarde van de Participatieladder is voor hun eigen werk.

Pilot**Eindhoven**

De medewerkers die hebben deelgenomen aan de pilot zijn positief over de Participatieladder. De eenvoud van het instrument en het feit dat het een goed beeld geeft van de mate van participatie van het klantenbestand worden als positieve punten genoemd. De belangrijkste kanttekening die bij de participatieladder wordt geplaatst is dat burgers uit de hoogste trede die bij de gemeente aankloppen zich vaak, ondanks dat ze werk hebben, in een marginale positie bevinden. Dit komt in de participatieladder niet goed tot uiting.

Pilot**Zwolle**

De meeste uitvoerders die met de Participatieladder hebben gewerkt waren positief. Zij vonden de Participatieladder 'handig', 'helder', 'gemakkelijk in te vullen', en 'gebruikersvriendelijk'.

De uitvoerders hebben bij sommige klanten moeite met de positie die deze klanten op de Participatieladder krijgen. De discussies die hierover worden gevoerd, leiden tot twijfels over de Participatieladder. De projectleider vindt het belangrijk om verschillen in beoordeling van klanten te erkennen en hierover discussies te voeren.

Aan de slag met de Koplopergemeenten

De VNG heeft vanaf de tweede helft van 2009 de verantwoordelijkheid voor het project Participatieladder op zich genomen met financiële ondersteuning vanuit 'Erop af; Doen en delen!'.

19 koplopergemeenten zijn aan de slag gegaan met de implementatie van de Participatieladder voor klanten die een voorziening uit het participatiebudget ontvangen. Zij zullen de participatieladder in 2010 invoeren en alle klanten met een voorziening uit het participatiebudget plaatsen op de ladder. Voor deze wegbereiders is vanuit het project ondersteuning en advies beschikbaar gesteld. Zowel in de vorm van advies bij de planvorming door procesmanagers van BMC/Stimulansz, als door een financiële bijdrage als co-financiering van de kosten. De gemeenten kunnen ook met hun vragen en verzoeken terecht bij de VNG-projectleiders.

Door deze 19 gemeenten wordt gezamenlijk opgetrokken bij de inbedding van de ladder in de werkprocessen en de bijbehorende registraties. Daartoe zal landelijk een invoermodule worden ontwikkeld die aansluiting mogelijk maakt op de gangbare klantvolgsystemen op het terrein van Werk & Inkomen. Daarnaast wordt overlegd met leveranciers over de wijze waarop binnen de bestaande werkprocessen de uitvraag en registratie van de Ladder-gegevens kan worden geïmplementeerd.

Gemeenten blijken verschillende accenten te leggen bij de invoering van de Participatieladder. Zo kiest de ene gemeente ervoor om de ladder zo snel mogelijk een plek te geven in het werkplein terwijl de andere gemeente ervoor kiest om eerst de inburgeringafdeling en welzijnsorganisaties of het ROC te betrekken.

Alle resultaten en producten van en voor de Koplopergemeenten (bijvoorbeeld de implementatieplannen, de handreiking, het advies voor ICT-oplossingen) zijn gratis beschikbaar op de website www.participatieladder.nl.

Groep nieuwe gemeenten

In het voorjaar van 2010 zal een nieuwe groep van 40-50 gemeenten starten met de voorbereiding van de implementatie. Zij kunnen goed gebruik maken van de ervaringen die de Koplopergemeenten hebben opgedaan.

Nieuwe gemeenten kunnen zich voor 1 maart 2010 aanmelden via: www.participatieladder.nl.

De 19 koplopers

- Alkmaar
 - Deventer
 - Eindhoven
 - Enschede
 - Haarlem
 - Intergemeentelijke Sociale Dienst HBEL: Huizen, Blaricum, Eemnes, Laren
 - Heerenveen
 - Heerlen
 - Intergemeentelijke Sociale dienst Kop van Noord-Holland; Anna Paulowna, Harenkarspel, Niedorp, Schagen, Wieringen, Wieringermeer, Zijpe
 - Leeuwarden
 - Intergemeentelijke Sociale Dienst Midden-Langstraat; Heusden, Loon op Zand, Waalwijk
 - Werkplein Oost Achterhoek; Berkelland, Oost Gelre, Winterswijk
 - Rotterdam
 - Schiedam
 - Sneek-Wymbritseradiel
 - Utrecht
 - Venlo
 - Zoetermeer
 - Zwolle
- De gemeente Assen heeft zich eveneens aangesloten bij deze koplopers.

Mevrouw Van Miltenburg werkte lang op de debiteurenafdeling van een verzekeraar. De problemen rond haar verslaafde zoon leidden tot een scheiding en tot arbeidsongeschiktheid. Voorlopig zit ze thuis. Ze doet wel vrijwilligerswerk als gastvrouw in het ziekenhuis. Aanvankelijk staat ze op de Participatieladder op niveau 4+, waarbij de plus aanduidt dat een nieuwe baan tot de mogelijkheden behoort. Na twee jaar blijkt dat toch niet reëel. De 4+ wordt en blijft voorlopig een 4.



Participatieladder



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Met dank aan
Erop af; Doen en delen!

"We doen van alles aan re-integratie, inburgering, educatie en participatie. Er gaat veel geld in om. Maar we kunnen te weinig laten zien wat het effect is van die inzet op de verschillende klantengroepen. Het lijkt ook wel een lappendeken."

"De Participatieladder geeft inzicht en overzicht. Het is simpel en snel toe te passen. De ladder biedt veel mogelijkheden, omdat het gemeenten inzicht geeft in de verschillende klantgroepen, de aanwezige potentie en de effecten van beleid in bewegingen op de treden."

www.participatieladder.nl



MENSEN PARTICIPEREN DUURZAAM OP DE ARBEIDSMARKT.

(ONDERDEEL VAN DE OPGAVE MEEDOEN)



**DENK
MEE!** **PRAAT
MEE!** **DOE
MEE!**
SAMENLEVEN?

BIJLAGE 4

HET MONITOREN VAN HET EFFECT 'MENSEN PARTICIPEREN DUURZAAM OP DE ARBEIDSMARKT'

Doel 1: We plaatsen jaarlijks minimaal 20 kansrijken, 50 doorstromers en 30 uit de aandacht groep (BAB) en creëren minimaal 15 werkervaringsplekken binnen onze eigen organisatie.		
Monitoren aan de hand van:		0-meting (indien aanwezig)
Gemeentelijke cijfers over aantal kansrijken, doorstromers en aandachtsgroep ten opzichte van gehele groep mensen in de bijstand.		0-meting 2018: 39 kansrijken 158 doorstromers 433 aandachtsgroep.
Aantal kansrijken dat in een jaar uit de bijstand stroomt. Aantal doorstromers dat uit de bijstand stroomt. Aantal aandachtsgroep dat uit de bijstand stroomt. Aantal werkervaringsplekken in de eigen organisatie. Aantal mensen dat uitgestroomd is en de reden van uitstroom (verhuizing, werk etc).		Er is geen 0-meting. Doelstelling is deze per 01-01-2021 te hebben. Dit doen we door dan voor alle bijstandsgerechtigden in beeld te hebben op welke trede van de Participatieladder ze staan. We gaan een verband leggen tussen deze treden en de drie groepen (kansrijk, doorstromers en aandachtsgroep) en bieden op deze manier inzicht in de uitstroom incl. de reden hiervan. Daarnaast houden we bij hoeveel werkervaringsplaatsen we als gemeente bieden.
Klanttevredenheid van inwoners uit de bijstand.		We doen op dit moment geen klanttevredenheidsonderzoek onder de bijstandsgerechtigden. We onderzoeken de mogelijkheden om dit in de loop van 2021 wél te gaan doen (op dit moment is er dus geen 0-meting).
Doel 2. In de jaren 2020-2024 is er jaarlijks 10% minder instroom naar de bijstand.		
Monitoren aan de hand van:		0-meting (indien aanwezig)
Aantal personen dat instroomt in de bijstand in het betreffende bepaald jaar. Het percentage nieuwe instromers in het betreffende jaar ten opzichte van het jaar 2019. Aantal mensen dat wel een aanvraag indient, maar uiteindelijk geen uitkering krijgt en de reden daarvan (Poortwachterfunctie).		De instroom was in 2019 155 personen. 2020: aantal mensen dat instroomde en de reden daarvan. 2019 is de 0-meting.
Doel 3. Van de inwoners die uitstromen uit de bijstand naar werk blijft 90% minimaal een half jaar uit de bijstand.		
Monitoren aan de hand van:		0-meting (indien aanwezig)
Het percentage uitstromers dat na een half jaar weer een uitkering ontvangt (draaideurcliënten).		2020 is de 0-meting.

Doel 4. Werkgevers weten met één druk op de knop alle arbeid gerelateerde regelingen en voorzieningen te vinden.	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
We bevragen werkgevers in Ooststellingwerf in hoeverre zij hier tevreden over zijn. Dit doen we bv via een poll in de ondernemersnieuwsbrief en/of via aparte een uitvraag onder ondernemers.	Er is geen 0-meting. Er is geen gestructureerde wijze van tevredenheidsmeting onder werkgevers. Dit zal dan nog ingericht moeten worden. Zal 2021 worden dus.
Doel 5. Alle klanten zijn in beeld en we kennen hun positie op de participatieladder	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
We gaan jaarlijks inzichtelijk maken wat het aantal bijstandsgerechtigden is, op welke trede van de participatieladder ze staan, of zij hun doelen (stabiliseren of stappen zetten op de participatieladder) hebben gehaald.	Op dit moment registreren niet alle gebiedsteammedewerkers dit. Er is dus geen 0-meting. Huidige situatie is dat registratie P-ladder deels gebruikt wordt voor de P-wet (niet voor Wmo en Jeugd). We richten het klantvolgsysteem zodanig in dat de registratie van de treden P-ladder goed ondersteund wordt. Doelstelling is voor de P-wet de registratie per 1 januari 2021 actueel te hebben. Dit kan dan als 0-meting fungeren. Voor Wmo en Jeugd gaan we medio 2021 onderzoeken of registratie P-ladder passend is. De monitoring is mogelijk via een suboptimaal proces (arbeidsintensief). Verbeteren van dit proces is meegenomen in aanbesteding nieuwe applicatie (2022).
Doel 6. Alle klanten hebben een voorziening richting sociale activering en/of werk	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
We maken zichtbaar welke voorzieningen er per stap ingezet kunnen worden. Dit kunnen voorzieningen zijn die bekostigd worden uit de Participatiewet, maar ook voorzieningen uit de WMO. Daarna houden we per klant bij welke voorziening is ingezet.	Er is dus geen 0-meting. De inzet van voorzieningen wordt wel op klantniveau gedaan. Klanten zijn niet alleen uitkeringsgerechtigden, maar ook bijv. mensen die werken met verminderde loonwaarde. We zetten er op in dat we dit in 2021 uit onze systemen kunnen halen. Op dit moment is de registratie niet zodanig ingericht, dat we dit met één druk op de knop uit de systemen kunnen halen.

Doel 7. Alle klanten maken, naar vermogen, stappen op de participatieladder	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
Zie doel 5.	Zie doel 5.
Doorstroomcijfers van mensen met een indicatie activerende dagbesteding naar (vrijwilligers)werk, beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding (hoeveel mensen stromen door nadat hun indicatie na 2 jaar afloopt).	2020 is 0-meting.
We richten hiervoor een kwalitatieve meting in door inwoners die gebruik hebben gemaakt van het instrument Welzijn op Recept te bevragen over de tevredenheid.	Er is geen 0-meting. We vragen Scala om deze kwalitatieve meting vanaf 2021 uit te gaan voeren.
Doel 8. Alle inwoners in de leeftijd van 18 - 67 jaar ervaren hun dag invulling als passend bij hun wens, talenten en eventuele ontwikkeldoelen.	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
We vragen in de Burgerpeiling aan inwoners of zij hun daginvulling als passend ervaren.	Begin 2021 hebben we de resultaten van de Burgerpeiling. Dit is de 0-meting.
Wij vragen in de Burgerpeiling of inwoners vinden dat er voldoende sociale, culturele en sportactiviteiten zijn waar zij aan deel kunnen nemen.	Begin 2021 hebben we de resultaten van de Burgerpeiling. Dit is de 0-meting.
Doel 9. Bij dagbesteding behaalt minimaal 75% van de Wmo-aanbieders de doelen uit het ondersteuningsplan van de inwoner.	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
We maken gebruik van het huidige klanttevredenheidsonderzoek Wmo over de tevredenheid van inwoners over hun zorgaanbieder en bevragen hen of de aangeboden zorg hen geholpen heeft hun doelen te bereiken.	We zijn hier net mee gestart, er is nog geen 0-meting.
We gebruiken voor de monitoring het digitaal kwaliteitsonderzoek dat jaarlijks uitgevoerd wordt onder aanbieders.	Er is geen 0-meting. Nader onderzoek i.s.m. contractmanagement is nog nodig om te bepalen of monitoring aan de hand van de huidige vragenlijst mogelijk is of dat dit aanpassing vraagt. Indien mogelijk nemen we dit mee in het onderzoek over 2020.
Doel 10. We geven prioriteit aan het faciliteren en organiseren van informele dag invulling (indicatie vrij) boven formele dag invulling.	
<i>Monitoren aan de hand van:</i>	<i>0-meting (indien aanwezig)</i>
Het totaal volume aan gemeentelijke uitgaven voor dagbesteding voor mensen tussen de 18 en 67 jaar.	2020 is de 0-meting.
Het totaal volume aan gemeentelijke uitgaven voor informele dagbesteding in de dorpen (dit is lastig uit te splitsen naar leeftijdsgroep).	2020 is de 0-meting.
Aantal mensen dat gebruik maakt van informele dagbesteding bij ZuidOostZorg, Welzijn Op Dorps Schaal en Makkinga.	Wat is de 0-meting? 1. ZuidOostZorg start per 1 januari met eerst maximaal 10 personen (3 dagen per week). 2. WODS heeft een groep die schommelt tussen de 40 en 45 personen (2 dagen per week). 3. Makkinga hebben we geen cijfers van. 4. Liantie die subsidie ontvangt en daarmee ook inwoners uit Oosterwolde en omgeving trekt. Dat waren in 2019 rond de 20 deelnemers (voor minimaal 2 dagen/dagdelen per week).
Aantal dorpen waar informele dagbesteding bestaat.	Wat is de 0-meting? • Oldeberkoop • Makkinga • Oosterwolde We verstrekken hiervoor subsidie WODS € 25.000,- / Liantie € 20.000,- / ZuidOostZorg € 89.000,- Komt ook aan de orde bij doe-agenda Ouder worden.
Doorstroomcijfers van mensen met een indicatie activerende dagbesteding naar (vrijwilligers)werk, beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding (hoeveel mensen stromen door nadat hun indicatie na 2 jaar afloopt).	2019 en 2020 zijn 0-meting.

