

Iedereen

KAN MEEDOEN IN WESTSTELLINGWERF!



UITVOERINGSPLAN BELEID ARBEIDSDEELNAME EN PARTICIPATIE 2025-2028

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Beleidsplan arbeidsdeelname en participatie	3
1.2 Leeswijzer	3
2. Het uitvoeringsteam	4
2.1 Werkproces cluster werk en activering	5
2.2 Werkproces cluster inburgering	6
2.3 Participatieladder	7
2.4 Inkoop re-integratie	7
2.5 Maatregel en handhaving	8
2.6 Tegenprestatie	8
3. Beleidsdoel 1: Iedereen is in beweging	9

4. Beleidsdoel 2: We ondersteunen inwoners bij het vinden en behouden van werk.....	11
5. Beleidsdoel 3: We werken samen met werkgevers aan passende betaalde en onbetaalde werkplekken	13
6. Financiën	15
7. Monitoring en evaluatie.....	16
7.1 Monitor Sociaal Domein.....	16
7.2 Evaluatie	16
Bijlage 1 Begrippen	17
Bijlage 2 Tijdsplan uitvoeringsplan arbeidsdeelname en participatie	20



Inleiding

1.1 Beleidsplan arbeidsdeelname en participatie

Op 21 oktober 2024 heeft de gemeenteraad van Weststellingwerf het beleidsplan Arbeidsdeelname en Participatie 'Iedereen kan meedoen in Weststellingwerf' vastgesteld. De looptijd van dit beleidsplan is door de gemeenteraad, via een voorstel tot wijziging, verlengd tot en met 2028. De ambitie van dit beleidsplan is:

'In Weststellingwerf willen wij dat iedereen mee kan doen en dat niemand aan de zijlijn staat.'

'We zetten actief in op het verlagen van drempels en zorgen dat inwoners optimaal mee kunnen doen in de samenleving'.

In het beleidsplan staan concrete doelen en subdoelen uitgewerkt om te werken aan deze ambitie. In dit uitvoeringsplan stellen we dan ook vast hoe we aan de slag gaan met de (sub)doelen. De uitvoering van dit plan ligt bij het gebiedsteam, cluster 'werk en activering' en 'cluster inburgering'. Zie pagina 4.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 schetsen we een beeld van het uitvoeringsteam. Zij gaan aan de slag met het uitvoeringsplan. We staan stil bij de verschillende functies, het werkproces en de inkoop van re-integratietrajecten. In hoofdstuk 3, 4 en 5 werken we de beleidsdoelen en subdoelen verder uit door antwoord te geven op 'Wat gaan we doen?'. In hoofdstuk 6 geven we inzicht in de financiën.



2

Cluster inburgering
(team sociale basis)

Maatschappelijke begeleiding na huisvesting in onze gemeente. En we bieden begeleiding bij het inburgeringstraject: werk, participatie en taal.

Vlechtwerker inburgering

4 medewerkers

Regievoerder in het inburgeringstraject (werk, participatie en taal)

UITVOERINGSTEAM

collega's die dit plan uitvoeren

Cluster werk en activering
(team bestaanszekerheid)

Ondersteuning bij het zoeken naar passend werk. Is werk (nog) niet mogelijk? Dan zetten we in op meedoen en sociale activiteiten.

Activeringscoach

5 medewerkers

Regievoerder in het traject naar werk of participatie

Jobcoach

2 medewerkers

Begeleiding op of rondom de werkplek

Jobhunter

1 medewerker

Begeleiding bij traject naar werk, vinden van (on)betaalde (leer)werkplekken en contact met werkgevers.



2.1 Werkproces cluster werk en activering

Aanmelding



Een inwoner meldt zich via het UWV, de praktijkscholen, het voortgezet speciaal onderwijs of via een Vlechtwerker van de gemeente. Iedere week is er een werkverdeling binnen het cluster werk en activering om de nieuwe klanten in te delen. Het cluster inkomen, onderdeel van het Team bestaanszekerheid, is verantwoordelijk voor de financiële kant van de Participatiewet.

Intake en diagnose



In het eerste gesprek staat kennismaken en de wet- en regelgeving centraal. Onderdeel van de vervolgesprekken voor de intake en diagnose zijn:

- Indeling op de participatieladder
- Indeling profiel (voor inkoop)
- Netwerk in beeld brengen
- Scholing- en werkgeschiedenis
- Persoonskenmerken
- Mogelijkheden van de inwoner
- Wens van de inwoner
- Belastbaarheid van de inwoner
- Opstellen plan van aanpak

Toeleiding naar werk of participatie



De activeringscoaches voeren regie op het traject naar werk of participatie. Het plan van aanpak is hierbij het uitgangspunt. In het plan van aanpak wordt de vraag van de inwoner verhelderd en beschreven:

- Welke stappen zijn er nodig
- Doelen voor de korte termijn
- Einddoel
- Specifieke ondersteuning (bijvoorbeeld vanuit het Gebiedsteam of de inkoop)

Jobhunting



Jobhunting zetten we in als inwoners de stap naar een werkplek kunnen maken. De jobhunter zorgt voor het sollicitatiefit maken van inwoners en maakt met inwoners een plan richting een passende plek. Via het netwerk van bedrijven binnen en buiten de gemeente plaatst de jobhunter inwoners op betaalde of onbetaalde werkplekken.

Plaatsing en Jobcoaching



Jobcoaching zetten we in als persoonlijke ondersteuning op of rondom het werk nodig is. We werken met onze eigen jobcoaches uit het cluster. Is dit niet mogelijk? Dan werken we met jobcoaching vanuit de inkoop.

Toetsing



Voor het bewaken van de kwaliteit en het zorgen voor een eenduidige werkwijze, toetsen de juridisch kwaliteitsmedewerkers op belangrijke processen.

2.2 Werkproces cluster inburgering

Aanmelding



Bij naderende huisvesting ontvangt de vlechtwerker inburgering een melding over het moment van sleuteloverdracht van de specialist inburgering. In de 1e week van de huisvesting krijgt de nieuwe inwoner een uitnodiging voor de leerbaarheidstoets en de brede intake.

Intake en diagnose



Onderdeel van de intake en diagnose is de leerbaarheidstoets en de brede intake. Tijdens deze intake brengt de vlechtwerker inburgering de capaciteiten, persoonlijke situatie en de leerbaarheid van de inburgeringsplichtige in kaart. De uitkomsten van de leerbaarheidstoets worden beoordeeld.

Vervolgens stelt de vlechtwerker inburgering een Persoonlijk plan Inburgering en Participatie (PIP) op. Hierin staan de afspraken voor de te volgen leerroute (taalonderwijs). De participatieactiviteiten worden in een plan van aanpak vastgelegd.

Inburgeringstraject: taalonderwijs, werk en participatie



Tijdens het inburgeringstraject biedt de vlechtwerker inburgering drie jaar lang begeleiding. De taken bestaan in deze periode uit het aanmelden bij de leerroute (taalonderwijs), de leerroute volgen en mogelijk wijzigen en verplichtte onderdelen uit de wet aanbieden zoals de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP). Maar ook regie voeren op het traject naar werk of participatie.

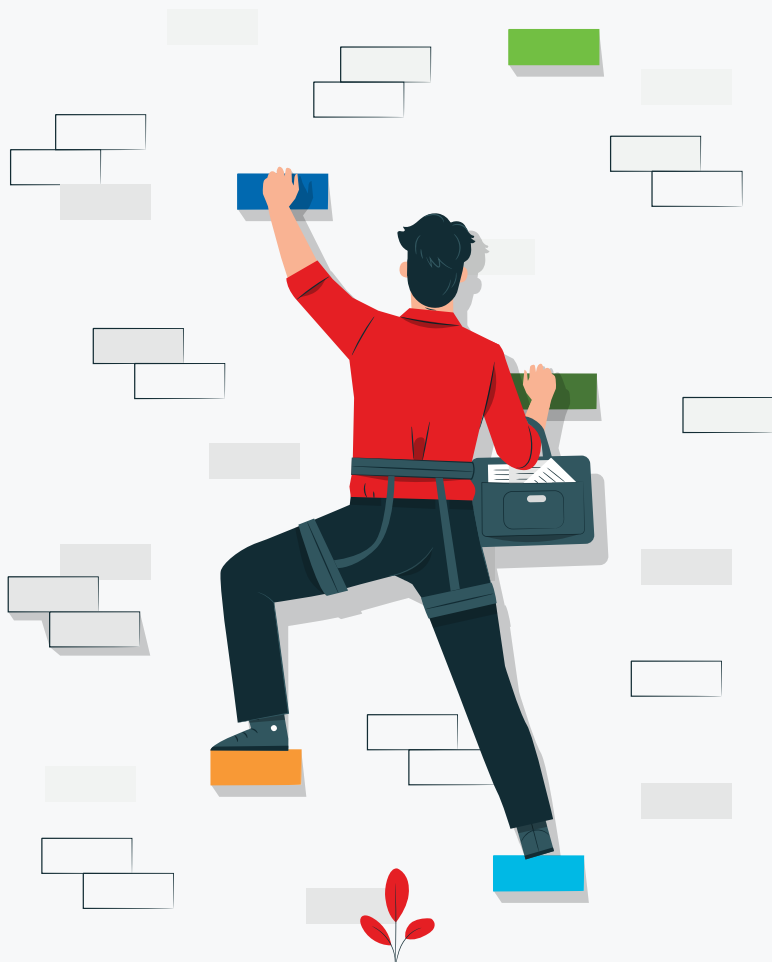
Jobhunting



Jobhunting zetten we in als inwoners de stap naar een werkplek kunnen maken. De jobhunter zorgt voor het sollicitatiefit maken van inwoners en maakt met inwoners een plan richting een passende plek. Via het netwerk van bedrijven binnen en buiten de gemeente plaatst de jobhunter inwoners op betaalde of onbetaalde werkplekken.

2.3 Participatieladder

We maken gebruik van de Participatieladder en meten hierbij de mate van participatie van de inwoner. De Participatieladder biedt een handvat bij de beantwoording van vragen zoals: van welke inwoners verwachten we nog vooruitgang? Wie kan nog stijgen op de ladder? De positie op de ladder vullen we in na de diagnosefase maar ook bij veranderingen tijdens het traject van de inwoner. Het uitgangspunt is dan ook dat er jaarlijks tenminste een keer wordt vastgelegd op welk niveau de inwoner zich bevindt. Dit doen we door het gesprek met de inwoner te voeren tijdens het jaarlijkse heronderzoek.



2.4 Inkoop re-integratie

Voor de re-integratie maken we gebruik van de medewerkers in het cluster zelf maar we maken ook gebruik van externe partijen. In 2019 is de gemeente Weststellingwerf gestart met de inkoop re-integratiediensten vanuit een Open House systematiek. We werken met een productenboek waarop aanbieders zich kunnen inschrijven. Het gaat hier om een vijftal percelen/profielen waaronder de diverse producten staan beschreven. Inwoners worden door het cluster werk en activering en het cluster inburgering ingedeeld in een profiel. Op basis van dit profiel zijn er producten beschikbaar om in te zetten. Het gaat om de volgende profielen:

In 2024 is een werkgroep gestart en medio 2024 is dit in projectvorm gegoten met als doel gezamenlijke inkoop in OWO voor de inkoop van re-integratie en participatie te realiseren per 1 januari 2026. Hiermee realiseren we verdere uniformering, waardoor onze inwoners, ongeacht in welke OWO-gemeente ze wonen, gebruik kunnen maken van dezelfde aanbieders en instrumenten. Daarnaast levert dit financiële voordelen op, biedt dit kansen voor verdere samenwerking op uitvoeringsniveau en is de inkoop passend bij de huidige ondersteuningsbehoefte van de doelgroep.

Profiel 1

Groeipotentieel & Betaalde arbeid.

Uitstroom naar werk < 4 maanden.

Profiel 2

Groeipotentieel & Op korte termijn betaalde arbeid. Uitstroom naar werk < 12 maanden.

Profiel 3

Beperkt groeipotentieel & Op lange termijn betaalde arbeid. Re-integreren > 12 maanden < 24 maanden.

Profiel 4

Aandacht groep. Hulpverlening/Uit isolement/Zelfredzaam. Participatie > 24 maanden.

Profiel 5

Inwoners met een indicatie Beschut werken & Plaatsing dienstverband. < 6 maanden na advies/indicatie Beschut werken.

2.5 Maatregel en handhaving

Het cluster werk en activering en het cluster inburgering voert het maatregelenbeleid uit. Een maatregel kan opgelegd worden wanneer een inwoner niet voldoet aan de onderstaande verplichtingen genoemd in artikel 18 lid 4 Participatiewet:

- Het niet aannemen of behouden van werk
- Niet ingeschreven staat als werkzoekende bij het UWV
- Niet wil solliciteren in een andere gemeente waar hij nog niet woont
- Niet wil reizen voor werk (3 uur per dag)
- Niet wil verhuizen voor werk wanneer dit de enige mogelijkheid is om werk te krijgen
- Niet wil meewerken om kennis en vaardigheden op te doen om aan het werk te komen of het werk te behouden
- Niet zijn kleding, persoonlijke verzorging of gedrag wil veranderen om werk te verkrijgen of behouden
- Niet wil meewerken aan een voorziening die de gemeente aanbiedt. Dit geldt ook voor het meewerken aan onderzoeken naar mogelijkheden voor werk

Aan het opleggen van een maatregel gaat een zorgvuldige afweging vooraf. We leggen een maatregel op wanneer er sprake is van verwijtbaarheid. Bijvoorbeeld wanneer een inwoner structureel niet meewerkt aan een traject. We gebruiken hiervoor de procesbeschrijving 'proces beoordeling maatregel'. We zien het als een laatste middel om het doel te bereiken: een gedragsverandering bij de inwoners teweegbrengen. De hoogte van de maatregel is 100% van de norm van de uitkering inclusief vakantiegeld, verspreid over drie maanden. Dit betekent dat de eerste maand 33,3% van de norm minder aan uitkering wordt verstrekt. Dit geldt ook voor de twee maanden die volgen. Wanneer de inwoner zijn gedrag heeft aangepast, dan kan een schriftelijk herzieningsverzoek worden ingediend. Bij aantoonbare gedragsverandering kan de maatregel voor de overige 2 maanden komen te vervallen.

Daarnaast kan het zijn dat de medewerkers op basis van signalen de medewerkers van handhaving inzetten om vervolgonderzoek te doen. Dit kan op basis van de uitkomsten van het onderzoek gevolgen hebben voor de uitkering van de inwoner.

2.6 Tegenprestatie

De gemeente kan inwoners, met een Participatiewet uitkering, vragen een tegenprestatie te leveren. Een tegenprestatie is een onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteit. Bijvoorbeeld helpen in een dorpshuis, voorlezen op school of de speeltuin schoonmaken. Met de wetswijziging (waarschijnlijk per 1 januari 2026) Participatiewet in Balans komt er een generieke participatieplicht in plaats van de tegenpresentatie en de uniforme arbeidsplichten. Maatschappelijke participatie wordt daarbij als mogelijkheid opgenomen. We volgen deze wijzigingen en passen waar nodig het beleid aan.



Beleidsdoel 1

Iedereen is in beweging

Dit beleidsdoel is opgesteld vanuit de gedachte dat een grote groep binnen het uitkeringsbestand op korte termijn niet aan het werk kan. De Participatiewet gaat dus niet alleen over werk. De wet gaat ook over sociale activering en het bieden van perspectief aan onze inwoners.

Subdoelen

- ✓ Alle inwoners zijn in beeld en de positie op de participatieladder is bekend en geregistreerd
- ✓ Inwoners zijn in beweging via een re-integratievoorziening
- ✓ We vergroten de participatie van onze inwoners door in te zetten op groepsbijeenkomsten, individuele activiteiten buitenshuis en de inzet van de KOEK-methode
- ✓ We versterken de basisvaardigheden van onze inwoners

Trekkers:

Activeringscoaches, Vlechtwerker inburgering en jobcoaches.

Wat gaan we doen?

- Alle inwoners hebben een plan van aanpak, mits er sprake is van een ontheffing. In het plan van aanpak is de manier van ondersteuning uitgewerkt, toegespitst op de specifieke situatie van de inwoner. Voor inburgeraars die een Participatiewet uitkering hebben is er, naast het plan van aanpak, ook het Persoonlijk plan Inburgering en Participatie (PIP). Dit is verplicht vanuit de Wet inburgering.
- De inwoners die op de 4e, 5e en 6e trede van de Participatieladder staan, zijn op dit moment al in beeld en volgen een (re-integratie-) traject. We blijven deze inwoners actief volgen en spreken de inwoners structureel op basis van het soort re-integratietraject/voorziening en de daarin afgesproken evaluatiemomenten.

- We hebben in 2024 een overzicht gemaakt van de inwoners die bekend staan onder de 'aandachtsgroep'. Dit zijn inwoners die op trede 1,2, 3 en soms ook 4 staan van de Participatieladder. Hierdoor is er inzicht in de omvang van de doelgroep. Een grote groep is langere tijd niet gesproken of niet structureel gesproken. Deze groep heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, kampt met fysieke- en of psychische belemmeringen of er is sprake van multi-problematiek. De verwachting is dat het tijd kost om deze groep in beeld te brengen en te ondersteunen in een traject richting re-integratie of participatie. Om deze groep in beeld te krijgen en vooral in beeld te houden, pakken we dit stapsgewijs (op basis van leeftijdscategorieën) als volgt op:

Leeftijdscategorie	Aantallen	Doel	Het resultaat
18 tot 35 jaar	35	Eind Q3 2025: gehele groep gesproken en diagnose en opstellen van het plan van aanpak afgerond	- Trede op de Participatieladder - WMO (dagbesteding) ja/nee - Ontheffingen - Soort traject/voorziening
35 tot 65 jaar	165	Eind Q1 2027: gehele groep gesproken en diagnose en opstellen van het plan van aanpak afgerond	- Trede op de Participatieladder - WMO (dagbesteding) ja/nee - Ontheffingen - Soort traject/voorziening
65 tot pensioengerechtigde leeftijd	27	Eind Q4 2027: gehele groep gesproken en diagnose en opstellen van het plan van aanpak afgerond	- Trede op de Participatieladder - WMO (dagbesteding) ja/nee - Ontheffingen - Soort traject/voorziening



De kernopdracht voor het in beeld brengen en houden van deze groep is:

- Hernieuwde kennismaking/Intake en diagnose
- Een plan van aanpak opstellen
- Activeringscoaches volgen het plan van aanpak
- Heronderzoek opnemen in het vervolgproces

De teamleider, beleidsadviseur en de activeringscoaches evalueren deze aanpak jaarlijks om de voortgang te bewaken en waar nodig bij te sturen op de kernopdracht.

- We spreken onze inwoners ieder jaar. We noemen dit in het beleidsplan en in de werkprocessen een 'heronderzoek' maar vinden het woord dienstverleningsgesprek vriendelijker. Het doel van dit gesprek is namelijk om de activering of uitstroom naar werk te vergroten en mogelijke regelingen of kansen voor inwoners te benutten. Inwoners die op basis van de trede van de Participatieladder snel kunnen uitstromen worden altijd minimaal een keer per jaar gesproken maar over het algemeen vaker en intensiever.
- Voor het vergroten van de participatie van onze inwoners onderzoeken we in 2025 of we het groepsprogramma van de Module arbeidsmarkt en participatie (MAP) in een aangepaste variant kunnen draaien voor de inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit in relatie tot de inzet van de KOEK-methode. Zie ook Hoofdstuk 4.
- Het cluster werk en activering en de vlechtwerkers inburgering volgen in 2025 de training voor de KOEK-methode.
- Twee activeringscoaches (die werken met inwoners uit de aandachtsgroep) sluiten maandelijks aan bij de overleggen van het team maatschappelijke participatie. We willen hierdoor de samenwerking versterken en mogelijke casuïstiek in gezamenlijkheid bespreken en oppakken.
- We versterken of breiden onze kennis uit door het uitnodigen van andere professionals of organisaties in de werkoverleggen van het cluster werk en activering. Dit met als uiteindelijke doel om de participatie van de inwoners te vergroten. In 2025 maken we een start met het uitnodigen van:
 - Firda: Volwasseneneducatie (taalles voor volwassenen);
 - Stichting Lezen en Schrijven (over laaggeletterdheid);
 - Sociaal netwerk/activiteiten in de wijk/buurt: we nodigen bijvoorbeeld de dorpsondersteuner, werkzaam bij de gemeente Weststellingwerf, uit.

- We blijven samenwerken met het opbouwwerk, de dorpsondersteuner en het vrijwilligerspunt voor het vergroten van de participatie van onze inwoners.



Beleidsdoel 2

We ondersteunen inwoners bij het vinden en behouden van werk

Dit beleidsdoel is opgesteld vanuit de gedachte dat het doel van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, ook inwoners met een arbeidsbeperking. Dit blijft het ultieme doel.

Subdoelen

- ✓ We werken in 2025 een actieplan uit voor het opzetten van een groepsprogramma, gericht op werkvaardigheden en inzet van talenten
- ✓ Alle inwoners met een indicatie Banenafpraak (BAB) zijn in beeld
- ✓ Inwoners met parttime werk zijn in beeld en we onderzoeken actief de mogelijkheid voor uitbreiding van uren
- ✓ Bij uitstroom naar werk krijgt iedere inwoner een passende vorm van nazorg
- ✓ In 2024 zetten we in op minimaal 2 Individuele Plaatsing en Steun (IPS) trajecten

Trekkers:

Activeringscoaches, Vlechtwerkers Inburgering en jobcoaches.

Wat gaan we doen?

- We voeren vanaf 2025 het groepsprogramma MAP uit voor de doelgroep statushouders (inburgeraars). In 2026 kijken we naar de mogelijkheden tot aanbieden van deze training voor de zogenoemde aandachtsgroep en andere doelgroepen. Mogelijk in een aangepaste variant in relatie tot de KOEK-methode. Daarnaast geven we vanaf 2025 een vervolg aan weerbaarheidstrainingen.
- We hebben de doelgroep met een BAB-indicatie in beeld: Dit doen we doordat de inwoners die een indicatie hebben gekregen (gemeente ontvangt een brief van het UWV) proactief worden benaderd. Met de inwoners met een Participatiewet uitkering hebben we hier goed contact over.
- Voor inwoners die geen Participatiewet uitkering hebben, maar wel een indicatie van het UWV, is ook ondersteuning vanuit de gemeente beschikbaar. Deze inwoners kunnen met de gemeente contact opnemen. Maar als gemeente handelen we hierin proactief door de volgende werkwijze: Deze inwoners ontvangen een brief met het aanbod van de gemeente voor ondersteuning. Wanneer de gegevens bekend zijn, nemen wij ook telefonisch contact op. Bij geen reactie versturen wij na vier tot zes maanden een herinneringsbrief.



- Via het proces heronderzoek hebben wij twee keer per jaar contact met inwoners met parttime werk. Hierdoor kunnen we actief onderzoeken of inwoners uren kunnen uitbreiden of een fulltimebaan kunnen vinden en uitstromen uit de uitkering.
- Inwoners die begeleiding hebben gekregen naar werk met LKS en jobcoaching, blijven in beeld. Dit doen we doordat we zelf de jobcoaching verzorgen of via rapportages en evaluatiemomenten op de hoogte blijven van de voortgang.
- We nemen zitting in de casusgroep arbeidsparticipatie en psychische kwetsbaarheid en het expertteam van het project Hoofdzaak Werk (binnen de netwerkorganisatie Fryslân Werkt).
- We gaan vanaf 2025 actief in gesprek met zorgaanbieders (dagbesteding) over het gebruik van de keuzehulp (vanuit het programma Simpel Switchen)
- We bieden nazorg aan inwoners die zijn uitgestroomd naar betaald werk. Afhankelijk van de inwoner bieden we een passende vorm hierin. De algemene lijn is: bij uitstroom naar betaald werk ontvangt de inwoner een brief met daarin informatie over 'van uitkering naar werk' (via het cluster inkomen). Na ongeveer twee weken neemt een medewerker van het cluster werk en activering telefonisch contact op met de inwoner. Na zes weken is er een tweede contactmoment. We zetten hierbij in op het voorkomen van vroegtijdig uitval. We ontwikkelen daarnaast een folder over 'van uitkering naar werk'.
- De activeringscoach bespreekt ieder kwartaal de caseload met de jobhunter. De activeringscoach neemt hierin het voortouw.
- Alle medewerkers van het cluster werk en activering en de vlechtwerkers inburgering volgen de leergang Simpel Switchen.
- We blijven actief op de inzet van de Praktijkroute.



Beleidsdoel 3

We werken samen met werkgevers aan passende betaalde en onbetaalde werkplekken

Dit beleidsdoel is opgesteld vanuit de gedachte dat werkgevers het verschil kunnen maken, kansen bieden en mensen via betaald werk meedoen in de samenleving.

Subdoelen

- ✓ We starten een campagne richting werkgevers (over het aanbieden van betaalde en onbetaalde werkplekken voor inwoners met een arbeidsbeperking/Participatiewet)
- ✓ We hebben jaarlijks 10 nieuwe gesprekken met werkgevers, waar de afgelopen vijf jaar geen contact is geweest in het kader van de doelgroep Participatiewet
- ✓ We voldoen aan de jaarlijkse taakstelling Beschut Werk
- ✓ We blijven actief inzetten op het instrument loonkostensubsidie (LKS)

Trekkers

Jobhunter en jobcoaches.



Wat gaan we doen?

- De jobhunter stelt ieder jaar een actieplan op voor de campagne richting werkgevers. Hierbij is aandacht voor de kwetsbare doelgroepen van de Participatiewet en voor betaalde werkplekken maar ook onbetaalde werkplekken zoals werkstages en taalstages. Voor het actieplan werken we samen met lokale partijen (intern zoals het team communicatie en extern zoals de netwerkorganisatie Fryslân Werkt!) en sluiten we aan bij bestaande initiatieven. In het actieplan komen de volgende twee onderdelen jaarlijks terug:
 - ✓ Goede voorbeelden delen:
 - Werkgevers in het zonnetje zetten tijdens de maand (november) van de 1000 voorbeelden (landelijke actie);
 - Publicatie van artikelen in de lokale krant de Stellingwerf.
 - ✓ Zichtbaar zijn en bekendheid creëren:
 - De jobhunter is aanwezig bij de dag van de ondernemer Weststellingwerf;
 - We verspreiden informatie in de ondernemersnieuwsbrief van de gemeente;
 - We sluiten aan bij de acties en plannen vanuit de sub regio Zuidoost (Fryslân Werkt!);
 - We zetten in op mailingen aan werkgevers.
- De jobhunter heeft ieder kwartaal overleg met de ondernemerscoördinatoren in onze gemeente om de samenwerking te intensiveren, aan te sluiten bij bestaande initiatieven en in contact te komen met nieuwe werkgevers.
- De jobhunter sluit aan bij het uitvoeringsoverleg van de netwerkorganisatie Fryslân Werkt in de sub regio Zuidoost Friesland.

- De jobhunter heeft een actieve rol als adviseur SROI binnen de gemeente Weststellingwerf. Hierin werken we samen met team inkoop OWO. We zorgen hierbij dat de ambtelijke organisatie goed op de hoogte is van SROI. En dat we sneller in contact komen met de betreffende partij, waar een opdracht aan is gegund. Dit met als doel dat er afstemming is over de invulling van de SROI-verplichting.
- De jobhunter heeft jaarlijks tien nieuwe gesprekken met werkgevers waarmee in de afgelopen vijf jaar geen contact is geweest in het kader van de doelgroep Participatiewet.
- De jobhunter en jobcoaches bieden de zogenoemde 'Harrie' training aan bij werkgevers. Deze training wordt in de arbeidsmarktregio Fryslân Werkt georganiseerd door de sociaal ontwikkelbedrijven.
- De jobhunter heeft via E-Herkenning (ingang tot de gegevensdiensten UWV) zicht op inwoners, ingeschreven in het doelgroepenregister zodat de jobcoaches deze mensen proactief kunnen benaderen voor gerichte ondersteuning bij het zoeken naar werk (zie hieronder).
- We blijven inzetten op onze proactieve werkwijze: na het ontvangen van een brief over indicatie doelgroepenregister, ontvangt de betreffende persoon (indien niet bekend) een brief over de mogelijkheden van ondersteuning door de gemeente. Tevens is er telefonisch contact met de inwoner. Bij geen reactie ontvangt deze persoon na vier tot zes maanden nogmaals een brief van de gemeente.
- De jobcoaches werken samen met de praktijkscholen, het voorgezet speciaal onderwijs en het MBO/entree onderwijs. Hierin hebben de jobcoaches contact over leerlingen die uitstromen. De jobcoach sluit ook aan bij het regionale overleg tussen gemeenten en scholen (Fryslân Werkt).



Financiën

In dit hoofdstuk staat een overzicht van het beschikbare budget tot en met 2028. Voor een aantal onderdelen is vanuit het collegeprogramma extra budget beschikbaar gesteld. Daarnaast is voor 2025 tot en met 2026 de kostenplaats Participatie werkdeel opgehoogd door ontvangen ESF-subsidie. Deze middelen zijn beschikbaar tot en met 2026.

Begroting arbeidsdeelname en participatie

De totale begroting bestaat uit de kostenplaatsen Participatie werkdeel en Participatie inkoop re-integratietraject.

Begroting	2025	2026	2027	2028
Participatie werkdeel	€ 257.559	€ 257.559	€ 196.759	€ 196.759
Participatie inkoop re-integratie traject	€ 286.000	€ 286.000	€ 286.000	€ 286.000
Totaal Arbeidsparticipatie	€ 543.559	€ 543.559	€ 482.759	€ 482.759

Vanuit het collegeprogramma is er daarnaast nog tot en met 2026 € 80.000 beschikbaar gesteld voor capaciteit voor de thema's arbeidsdeelname, armoede en schuldhulpverlening. Van dit bedrag is € 40.000 begroot voor het thema armoede en schuldhulpverlening. De overige € 40.000 euro is dan ook beschikbaar voor de uitvoering van dit beleidsplan. Dit budget is niet onderdeel van de bovenstaande budgetten maar is opgenomen onder het personeelsbudget binnen het gebiedsteam.



Monitoring en evaluatie

7.1 Monitor Sociaal Domein

In de monitor Sociaal Domein volgen we de resultaten uit het beleidsplan arbeidsdeelname en participatie. Op dit moment maken we gebruik van een set basisgegevens voor de Monitor Sociaal Domein. De aanpassingen voor het monitoren van het beleidsplan voeren we stapsgewijs in. Het kan hierbij gaan om kwantitatieve of kwalitatieve data. Wel zijn we daarin afhankelijk van het project Uniformering Kernapplicaties Sociaal Domein en de mogelijkheid tot het wel of niet aanpassen van gegevens in het systeem.

In het beleidsplan hebben we de volgende resultaten opgenomen:

7.2 Evaluatie

Het beleidsplan heeft een looptijd tot en met 2028. We hebben de verwachting dat we in de tussentijd een aantal doelen behaald hebben. En we verwachten dat er beleidsontwikkelingen zullen zijn. Daarom leveren we eind 2026 een tussenevaluatie van het beleid op. De gemeenteraad informeren we over deze tussenevaluatie. Eind 2028 leveren we een eindevaluatie aan de gemeenteraad op en advies voor het vervolg.

Het resultaat	In 2024 opgenomen in de Monitor Sociaal Domein?	Stapsgewijs opnemen in de Monitor Sociaal Domein?	Hoe komen deze cijfers tot stand	Kwalitatief of kwantitatieve data
Aantallen heronderzoeken	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen positie participatieladder traject	Ja	N.v.t.	Via systeem	Kwantitatief
Stap op de participatieladder	Nee	Ja (naar verwachting op langere termijn)	Via systeem	Kwantitatief
Registratie re-integratievoorziening	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen deelname groepsbijeenkomsten	Nee	Ja	Handmatig	Kwantitatief en kwalitatief
Een actieplan gericht op werkvaardigheden en inzet van talenten	Nee	Ja	Handmatig	Kwalitatief
Aantallen nuggers	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen met BAB indicatie	Ja	N.v.t.	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen met loonkostensubsidie	Ja	N.v.t.	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen uitstroom naar werk	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen parttime werk/inkomsten	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen voorziening jobcoach	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantal uitstroompremies	Nee	Ja	Handmatig	Kwantitatief
Aantallen nazorg	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen IPS-traject	Nee	Ja	Handmatig	Kwalitatief
Aantallen aan het werk via beschut werk	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Aantallen gesprekken met werkgevers en gesprekken met nieuwe werkgevers	Nee	Ja	Handmatig	Kwantitatief en kwalitatief
Aantallen voorziening Jobhunter	Nee	Ja	Via systeem	Kwantitatief
Een jaarlijkse campagne richting werkgevers	Nee	Ja	Handmatig	Kwalitatief

Bijlage 1



Begrippen

Open House systematiek

Het gaat hier om een manier van inkopen. In het open house-model mogen alle partijen die voldoen aan de voorwaarden die een gemeente heeft gesteld een overeenkomst sluiten.

Ontheffing

Een inwoner kan een ontheffing krijgen voor de arbeidsverplichting wanneer er een dringende reden is. Het gaat hierbij om de inwoner met zorgtaken voor kinderen of met een medische beperking. Wanneer een inwoner volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan er ook een ontheffing op de re-integratieverplichting gegeven worden.

Weerbaarheidstrainingen

Een training waarbij inwoners leren hun grenzen en die van anderen te herkennen en erkennen. Inwoners zijn na afloop van de training zich meer bewust van hun eigen gevoelens, gedrag, spanning en gedachten.

Leerroutes

Binnen de Wet inburgering zijn er drie leerroutes (taalonderwijs).

Het gaat om:

1. De Onderwijsroute. Deze leerroute is gericht op het behalen van een erkend Nederlands onderwijsdiploma voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt.
2. De B1-route is een combinatie van taal en (vrijwilligers)werk. Inburgeringsplichtingen behalen binnen drie jaar taalniveau B1 en vergroten hun perspectief op de arbeidsmarkt.
3. De Zelfredzaamheidsroute (Z-route) leert mensen voor wie de Onderwijs- of B1-route buiten bereik ligt, zich in de maatschappij te redden.

MAP

Staat voor Module Arbeidsmarkt en Participatie en is een onderdeel van de Wet inburgering.

Het doel van de MAP is om inburgeringsplichtigen in de B1- en Z-route kennis te laten maken met en voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

Dienstverleningsgesprekken

Inwoners met een Participatiewet uitkering kunnen te maken krijgen met een heronderzoek. Dit is om vast te stellen of de inwoner nog recht heeft op de uitkering (rechtmatigheid) en hoe de voortgang naar werk verloopt (doelmatigheid). Voor de gemeente Weststellingwerf vinden we het woord dienstverleningsgesprek vriendelijker. Het doel van dit gesprek is namelijk om de activering of uitstroom naar werk te vergroten en mogelijke regelingen of kansen voor inwoners te benutten.

KOEK methode

Staat voor Klimmen Op Eigen Kracht. Deze methode geeft mensen de kans om hun droom, wens of doel na te streven. In tegenstelling tot methoden die gericht zijn op het oplossen van problemen is deze gericht op mogelijkheden.

WEB taalles

Via de WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs) ontvangen gemeenten elk jaar budget voor de regionale aanpak van volwassenenonderwijs en laaggeletterdheid. Er zijn voor de WEB formele en informele taaltrajecten voor inwoners die voldoen aan de voorwaarden.

Vrijwilligerspunt

Het vrijwilligerspunt Weststellingwerf is er om vrijwilligers en hulpvragen bij elkaar te brengen.

Re-integratieverordening

De gemeente is verplicht om een re-integratieverordening op te stellen. In deze verordening zijn alle regels opgenomen over re-integratie. Ook de regels over het aanbieden van een re-integratievoorziening.

Subsidiecalculator

De subsidiecalculator is speciaal ontworpen om werkgevers te helpen bij het identificeren van mogelijke subsidies en regelingen waar ze voor in aanmerking kunnen komen.

Harrie training

Een training gegeven door de Sociaal Ontwikkelbedrijven in Friesland. Het gaat om een training waarbij werknemers handvatten krijgen om begeleiding te bieden aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Zoals statushouders of mensen met een arbeidsbeperking.

Keuzehulp & Sijmpel Switchen

Het zetten van een stap tussen dagbesteding, beschut werk en een baan bij een gewone werkgever brengt veel vragen en onzekerheden met zich mee. De Keuzehulp Sijmpel Switchen helpt mensen die een stap overwegen en geeft professionals toegankelijke informatie over de belangrijkste wetten rond Sijmpel Switchen.

Werkvoucher

Een vergoeding voor de werkgever ter hoogte van € 2000,- bij het in dienst nemen van een medewerker die een uitkering ontvangt vanuit de Participatiewet. Deze werknemer gaat in ieder geval 6 maanden lang minimaal 24 uur per week aan het werk bij een werkgever.

Uitstroompremie

De inwoner ontvangt bij het vinden van werk, na minimaal 1 jaar gebruik te maken van een Participatiewet uitkering, een uitstroompremie. De inwoner kan maximaal twee keer een geldbedrag ontvangen van € 600,- voor het vinden en behouden van werk.

BAB

Staat voor banenafpraak. Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen. Daarom heeft het kabinet de banenafpraak gemaakt in samenwerking met organisaties voor werkgevers en werknemers.

Indicatie banenafpraak

Een indicatie banenafpraak is een verklaring (via het UWV) die de inwoner krijgt als hij/zij door ziekte of handicap niet het minimumloon kan verdienen. Inwoners met een indicatie kunnen ondersteuning van de gemeente krijgen bij het zoeken naar werk.

Praktijkroute

De praktijkroute is een extra toegang tot de doelgroep banenafpraak voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Wordt iemand via deze route opgenomen in het doelgroepenregister, dan komt de werkgever in aanmerking voor een aantal regelingen.

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) trajecten

Staat voor Individuele Plaatsing en Steun. Mensen met een ernstige psychische aandoening die behandeling en/of begeleiding krijgen met de methode Individuele Plaatsing en Steun. Een IPS-trajectbegeleider helpt dan met werk zoeken, vinden en behouden. Ook mensen die op het werk problemen vanwege hun psychische aandoening kunnen gebruik maken van een IPS-traject om hun werk te behouden.

Loonkostensubsidie

Ook wel bekend onder de afkorting LKS. Betreft een subsidie aan de werkgever voor het in dienst nemen van iemand met een indicatie Banenafpraak. De subsidie is ter compensatie voor het verschil in arbeidsproductiviteit van de werknemer en het loon.

Beschut Werk

Is een vorm van werk waarbij mensen met een beperking werken in een beschermde omgeving.

SROI

Staat voor Social Return on Investment. SROI is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de leverancier stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

Netwerkorganisatie Fryslân Werkt

Regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Friesland waarin gemeenten en UWV en andere partijen vormgeven aan de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden.

Bijlage 2



Tijdspad uitvoeringsplan arbeidsdeelname en participatie

Onderwerp	Tijdspad	Resultaat
OWO inkoop re-integratie en participatie instrumenten	In 2025 voeren we de inkoopprocedure uit.	Nieuwe inkoop per 1 januari 2026.
Participatiewet in Balans; Aanpassing beleid, aanpassing van de re-integratieverordening	Verwachte ingangsdatum: 1 januari 2026. In 2025 bereiden we ons voor op de wetwijzigingen.	Wetswijziging die moet bijdragen aan een wet die de mens centraal zet en de wet eenvoudiger maakt.
Training KOEK-methode	Het cluster werk en activering en de vlechtwerkers inburgering volgen de training in 2025.	Het cluster werk en activering en de vlechtwerkers inburgering werken met de KOEK-methode.
Leergang Simpel Switchen	Het cluster werk en activering en de vlechtwerkers inburgering volgen de leergang in 2025.	Het cluster werk en activering en de vlechtwerkers inburgering hebben handvatten gekregen om inwoners te ondersteunen bij het maken van een overstap.
Evaluatie van de kernopdracht aandachtsgroep	Jaarlijks evalueren.	De voortgang en het resultaat bewaken van de kernopdracht. Hierdoor ook kunnen bijsturen op de kernopdracht.
Actieplan werkgevers	Jaarlijks opstellen.	Een campagne richting werkgevers.
Folder nazorg	In 2025 ontwikkelen.	Een informatiefolder over geldzaken voor inwoners die uitstromen van uitkering naar werk.
Fryslân Werkt! Uitvoeringsoverleg Zuidoost Friesland	Jaarlijks: iedere zes/acht weken.	Samenwerking en kennis bevorderen in de regio Zuidoost.
Weerbaarheidstrainingen	Ontwikkelen in 2025.	Het aanbieden van weerbaarheidstrainingen aan inwoners.
SROI	Jaarlijks	De ambtelijke organisatie is goed op de hoogte van SROI en er is tijdig afstemming over de invulling.
Kennis versterken en behouden	Jaarlijks	Het cluster werk en activering behoudt en versterkt de kennis op diverse onderwerpen.
Monitor Sociaal Domein	Twee keer per jaar. Op basis van het beleidsplan passen we de monitor Sociaal Domein hier stapsgewijs op aan.	Inzicht in de effecten op de (sub)doelen.
Evaluatie beleidsplan & uitvoeringsplan	Twee momenten: eind 2026 en eind 2028.	Overzicht van de voortgang op de (sub)doelstellingen en een voorstel voor het vervolg.

Iedereen

KAN MEEDOEN IN WESTSTELLINGWERF!

