

Informatienota voor de raad

Datum 3 juni 2020

Onderwerp	Arbeidsmarktbeleid voor inwoners in een kwetsbare positie stand juni 2020
Versienummer	V1.2

Portefeuillehouder René de Heer

Informant A.G. Busweiler
Afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling
Telefoon 038 498 2801
Email T.Busweiler@zwolle.nl
Bijlagen -

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

Het huidige arbeidsmarktbeleid voor inwoners in een kwetsbare positie. Daarnaast de afdoening van de moties en toezeggingen:

- Motie: Weten wat mogelijk is (simpel switchen) (M19)
- Toezegging 326 en 342

Datum

3 juni 2020

[Toelichting op het voorstel](#)**Inleiding**

De focus in de nota ligt op de inzet voor inwoners met een bijstandsuitkering, die binnen afzienbare tijd kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Recent is uw raad geïnformeerd over de hervormingsagenda met de halfjaarrapportage Sociaal Domein. Waar mogelijk wordt daarnaar verwezen. De nota bestaat uit drie onderdelen. De regionale arbeidsmarktagenda die wordt ingeleid met drie opgaven om te komen tot inclusieve arbeidsmarkt. Vervolgens inzoomen op de actualiteit als gevolg van de uitbraak van het coronavirus en tot slot informatie voor het afdoen van de motie en toezeggingen.

Kernboodschap

Er zijn grofweg drie opgaven te onderscheiden in het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt: potentieel zien, matchen en potentieel verzilveren.

Potentieel zien: zien wat iemand kan (ontwikkelen)

We willen stimuleren dat we binnen de hele stad het potentieel van kwetsbare inwoners beter zien en dat we dit potentieel gaan verzilveren. Dit geldt zowel voor de inwoners die relatief weinig ondersteuning nodig hebben om op de arbeidsmarkt actief te zijn, als ook de inwoners waarvoor een langere tijd ondersteuning en ontwikkeling vereist is. Dit betreft ook de groep inwoners die nu gebruik maakt van bijvoorbeeld dagbesteding. Op dit moment kan dagbesteding de best passende plek zijn. Zodra diegene een ontwikkeling door heeft gemaakt is het van belang dat dit wordt opgemerkt en het potentieel van iemand wordt gezien.

Potentieel verzilveren: passend werk detecteren

De werkgelegenheid in de regio Zwolle was voor de uitbraak van het coronavirus groot. Het gebrek aan arbeidskrachten had een remmende werking op de economische groei en bood daarmee kansen voor de kwetsbare groep arbeidskrachten die langs de kant staan. Op dit moment wordt gewerkt aan het inzichtelijk maken van een prognose hoeveelheid mensen langs de kant komen te staan en hoe het werk zich ontwikkelt. Daarbij geldt, net als voorafgaand aan de gezondheidscrisis, dat een deel van het werk passend kan zijn of worden gemaakt voor de groep mensen die ondersteuning nodig hebben en/of belemmeringen ervaren om deel te nemen aan het arbeidsproces.

Matchen: potentieel verbinden aan passend werk

Tot slot gaat de derde opgave om het verbinden van hetgeen wat iemand kan of kan ontwikkelen aan het passende werk. Het liefst zo vroeg mogelijk, zodat diegene gericht ontwikkeld kan worden. Continue wordt gewerkt aan een doorgaande lijn van ontwikkelen en werken, zodat mensen zich (blijven) ontplooiën. Uitdaging is om een inwoner te allen tijde op een zo best passende plek actief te laten zijn. Dat kan ook zijn als vrijwilliger in het voorveld, op een dagbestedingsplek of letterlijk in beweging bij een sportvereniging. Dit wordt in samen met partners en in samenhang met spoor 1 van de Hervormingsagenda Sociaal Domein uitgewerkt.

Datum

3 juni 2020

1. Regionale arbeidsmarktagenda

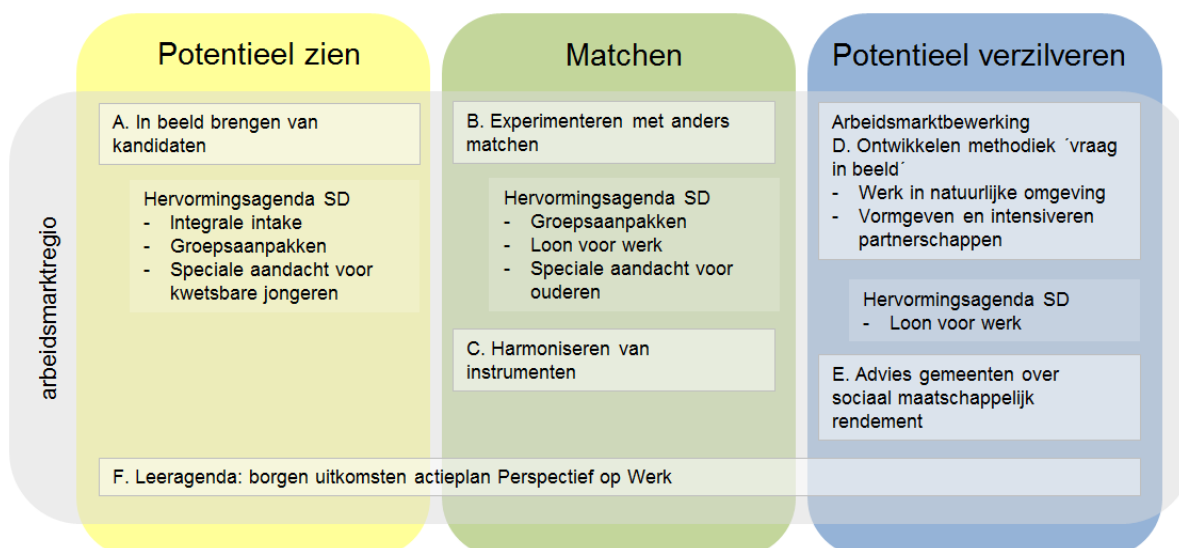
De arbeidsmarktregio Zwolle heeft in samenwerking met alle partners een regionale arbeidsmarktagenda vormgegeven met bijbehorend werkplan. Met als doel een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren gericht op de uitvoering van de Wet SUWI:

- 1) eenduidige arbeidsmarktwerking richting ondernemers (o.a. WSP Regio Zwolle);
- 2) transparant maken van werkzoekenden – kandidaten via een methodiek (werk.nl);
- 3) harmoniseren van instrumenten voor werkgevers – werkzoekenden en;
- 4) experimenteren met publiek – privaat samenwerken.

Flankerend beleid wordt vormgegeven vanuit de Human Capital Agenda (HCA). Dit is gericht op het mogelijk maken van ontwikkeling en scholing van werknemers en werkzoekenden. Hierbij gaat het om ontwikkeling en scholingstrajecten die zich richten op het versterken van de arbeidsmarktpositie van een individu. Bij een van de erkende opleiders. De regionale agenda en *spoor 4. Participatie:*

potentieel verzilveren van de hervormingsagenda Sociaal Domein zijn complementair aan elkaar:

- De focus van de HCA is grotendeels op mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt, waarbij we willen zorgen dat zij ook kunnen blijven deelnemen. Bijvoorbeeld door het mogelijk maken van om, her- en bijscholing (dit betreft de pijlers: beschikbaarheid en wendbaarheid). De 3e pijler is inclusiviteit. Deze richt zich op de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- De lokale hervormingsagenda vult daarop aan. Niet alleen meedoen door deelname aan het arbeidsproces, maar ook de stappen daarvoor zijn van belang. Zoals vrijwilligerswerk in het voorveld en dagbesteding, waarmee iemand arbeidsvaardigheden kan ontwikkelen en werkervaring op kan doen. Dit wordt in samenhang tussen spoor 1 en spoor 4 van de lokale hervormingsagenda Sociaal Domein (door)ontwikkeld.



Datum

3 juni 2020

A. In beeld brengen van kandidaten¹

Al langere tijd wordt zowel landelijk (sinds Sociaal Akkoord 2013) als regionaal ingezet op het transparant maken van kandidaten Banenafspraken. Doel is om werkzoekenden met een grotere afstand tot arbeidsmarkt gemakkelijker te zoeken en te vinden vanuit een portaal. Het gaat dan om kandidaten die in het Doelgroepenregister staan: bijvoorbeeld inwoners die niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon verdienen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Regionaal wordt hier extra ingezet door de Vliegende Brigade sinds 2016. Zo geven zij workshops, monitoren het aantal klantprofielen, voeren kwaliteitscontroles uit en beantwoorden vragen van professionals. In de komende twee jaar wordt deze doelgroep uitgebreid met regulier werkzoekenden / bijstandsgerechtigden en bijzondere doelgroepen als statushouders. Voor de regio geldt dat dit de wijze van werken is om kandidaten maximaal (digitaal) te ontsluiten op de arbeidsmarkt.

B. Experimenteren met anders matchen²

Om vraag en aanbod (versneld en directer) aan elkaar te verbinden wordt vanuit het regionale POW-team³ experimenteerruimte geboden voor creatieve oplossingen, waarbij bijvoorbeeld matchingtools worden ingezet. Op 28 mei hebben CPB en ZonMw twee eindrapportages gepubliceerd over de experimenten die in 6 gemeenten hebben plaatsgevonden om zicht te krijgen op de maatregelen die helpend zijn voor bijstandsgerechtigden om uit te stromen naar betaald werk.⁴

C. Harmoniseren van instrumenten

Op regionaal niveau of zelfs landelijk niveau wordt gestreefd naar een geharmoniseerde set aan instrumenten⁵. Dit om het voor werkgevers eenvoudiger te maken. Daarnaast worden regionaal de landelijke en regionale regelingen voor professionals ontsloten. Dit alles om het matchen van vraag en aanbod gemakkelijker en sneller te laten verlopen. Het regionaal POW-team zet hier op in, naast de landelijke inzet.

D. Ontwikkelen methodiek 'vraag in beeld'⁶

Werkgevers hebben aangegeven kwetsbare doelgroepen een plek te geven op het moment dat zij:

1. geholpen worden bij het formuleren van hun vraag naar werk;
2. snel kandidaten kunnen zien om in gesprek mee te gaan en;
3. geholpen worden in risico's en instrumenten die helpen om iemand duurzaam te kunnen plaatsen.

Om het bereik van werkgevers te vergroten installeert het regionaal POW-team een ambassadeursteam van minimaal 10 werkgevers die een bereik van 250-500 werkgevers hebben. Zij jagen werkgevers aan om kansen voor kwetsbare doelgroepen te realiseren.

Onderdeel van deze aanpak is het vormgeven van eenduidige professionele werkgeversdienstverlening, het ontwikkelgericht klaarstomen van werkgevers, kandidaatfitte werkgevers, eerlijke voorlichting aan werkgevers en het anders formuleren van de vraag van werkgevers.

¹ Zie ook 'integrale toegang' halfjaarrapportage sociaal domein blz. 32 t/m 34.

² Zie ook 'integrale toegang' en 'laagdrempelige werkplekken' halfjaarrapportage sociaal domein blz. 32 t/m 34.

³ Perspectief Op Werk, dit is een actieagenda

⁴ Zie informatienota beantwoording artikel 45 vragen *Evaluatie experimenten sociale bijstand*

⁵ Voorbeelden van instrumenten zijn: werkervaringsplaats, participatieplaats, proefplaatsing, jobcoaching of andere vorm van (persoonlijke) ondersteuning, detacheringsbaan, scholing, loonkostensubsidie, no risk en verwervingskosten.

⁶ Zie ook 'laagdrempelige werkplekken' halfjaarrapportage sociaal domein blz. 32 t/m 34.

Datum

3 juni 2020

Werk in natuurlijke omgeving

Als een steeds groter wordende groep werkgevers plekken willen geven aan kwetsbare doelgroepen kan daarmee invulling gegeven worden aan één van de fundamentele principes bij het ontwikkelen van inwoners die nog niet werkfit zijn: 'first place, then train'. Op tijd komen, omgang met leidinggevend en collega's, ... dit type vaardigheden kunnen het beste geleerd worden op een werkplek. Voor het kunnen bieden van dergelijk drempelloze ontwikkelmogelijkheden is het van belang dat er een diversiteit aan plekken is. Ter plaatse kan gebruik gemaakt worden van de natuurlijke hulpbronnen, zoals collega's. Ditzelfde principe geldt voor andere vormen van (persoonlijke) ondersteuning binnen het sociaal domein, zoals thuisondersteuning waarbij naast een natuurlijke hulpbron vormen.

Enkele voorbeelden van succesvolle samenwerkingen:

- Pauropus biedt werkzaamheden in o.a. groen en sloop. Kandidaten leren bij hen werknemersvaardigheden en doen werkervaring op met persoonlijke begeleiding van Tiem op de achtergrond. Op deze manier verbeteren kandidaten hun startpositie voor werk in het groen, transport en productie;
- Pop up your talent (Saeed) biedt vanuit een raamovereenkomst (zie toelichting onder 6. *Vormgeven en intensiveren partnerschappen*) begeleiding en ontwikkeling aan statushouders. In de afgelopen jaren is gebleken dat deze samenwerking tussen hen, Tiem en RBZ behoort tot een van de succesvolste;
- Er is een aantal bedrijven dat passend werk en deel van de begeleiding biedt voor mensen met grote afstand tot arbeidsmarkt. Een deel van hen neemt kandidaten ook in dienst, zoals Staatsbosbeheer, Alles Energie/De Maker, Cycloon, Albron en Asito;
- Op regionaal niveau zijn diverse leer- en werkarrangementen vanuit het Werkgeversservicepunt ontwikkeld;
- Regionale pilot Praktijkleren met meerdere partners, gericht op het experimenteren met arrangementen voor mensen zonder startkwalificatie.

Vormgeven en intensiveren partnerschappen

Tiem (voorheen WRA) en het Regionaal Bureau Zelfstandigen konden in de afgelopen jaren (ook in 2020) diverse gecontracteerde partners inzetten om kandidaten te ontwikkelen en uit te laten stromen naar werk (loondienst of ondernemerschap). Hun inzet geschiedde volgens de afspraken uit een zogenoemde raamovereenkomst 'Naar werk'. Hiervoor had de gemeenteraad in 2016 budget beschikbaar gesteld. Zo'n 30 partijen zijn gaandeweg aangesloten als contractpartij. Momenteel zijn we bezig met een evaluatie. Vooral nog blijkt dat de resultaten per contractpartij sterk kunnen variëren, maar dat door deze samenwerkingen maatwerktrajecten gevormd kunnen worden die uit verschillende componenten kunnen bestaan met inzet van diverse partijen en gericht op het verwezenlijk van perspectiefvol plan van de inwoner. De veronderstellingen die lagen onder deze manier van werken worden bij deze evaluatie getoetst en vertaald naar een vervolg voor 2021 (en verder). Daarbij willen we de contractpartijen, waarmee de wisselwerking tussen zowel Tiem als het Regionaal Bureau Zelfstandigen het meest succesvol is gebleken, intensiveren. Zo kunnen deze partijen nog beter op elkaar ingespeeld raken, kan een divers aanbod geboden worden voor een uiteenlopende groep kandidaten en over en weer (niet-vrijblijvende) afspraken gemaakt worden, waarmee we een steeds groter succes behalen in het belang van onze inwoners.

E. Advies gemeenten over sociaal maatschappelijk rendement

Datum

3 juni 2020

Het Expertisepunt SROI geeft advies aan gemeenten over het halen van sociaal maatschappelijk rendement uit inkopen en geeft advies aan bedrijven in het realiseren van deze afspraken. Bij SROI kunnen opdrachtgevers (o.a. gemeenten) sociale voorwaarden, eisen en/of wensen opnemen bij de inkoop van diensten, werken of leveringen. De opdrachtnemers op hun beurt stellen arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo kunnen werkgevers invulling geven aan de Banenafpraak.

In tweede helft van 2019 in een convenant getekend, waarmee deelnemende organisaties bevestigen een uniforme werkwijze te (gaan) implementeren in hun inkoopbeleid. De deelnemende organisaties betreft overheden in Gelderland en Overijssel, Waterschap IJsseldelta e de arbeidsmarktregio Zwolle.

F. Leeragenda: borgen uitkomsten actieplan Perspectief op Werk

De opbrengsten van acties en inzet onder regie van het regionaal POW-team, binnen de drie opgaven, worden verwerkt in een leeragenda werkzoekendendienstverlening en werkgeversdienstverlening. Het zal bestaan uit praktische handreikingen en is bedoeld om de uitkomsten (van innovaties) te borgen en te inspireren.

2. Actualiteit als gevolg van uitbraak coronavirus

Door Covid-19 veranderen de doelgroepen die een beroep doen op ondersteuning op de publieke dienstverlening voor arbeidsmarkt bemiddeling. Dat houdt in dat:

- a) aantal bedrijven dat een beroep doet op de NOW toeneemt;
- b) aantal WW-uitkeringen omhoog schiet;
- c) TOZO-aanvragen gehonoreerd worden waardoor de zzp'ers terugvallen op bijstandsniveau.

Ervaring leert dat een deel van deze mensen een korte WW opbouw hebben, waardoor zij sneller doorstromen naar de bijstand. Dat houdt in dat verdringing dreigt voor de focusdoelgroepen zoals deze primair liggen. Arbeidsmarktregio Zwolle zet in op het in beeld houden van kandidaten en het blijven voeren van de ontwikkelgesprekken. Met als doel niemand uit het oog te verliezen en in beeld te houden. Zodat zij in betere tijden uitstromen naar werk.

Werkgeversservicepunt

Door Covid-19 heeft het WSP een extra taak erbij als onderdeel van de Brigade Ondersteuning Ondernemers Corona (BOOC). Een selecte groep van accountmanagers richt zich op de arbeidsmobiliteit van werkenden, om zo preventief de mensen door te geleiden naar werk.

- 1) *Regionale Brigade Ondersteuning Ondernemers Corona* – samenwerking tussen Kennispoort (economie) en het WSP Regio Zwolle (arbeidsmarkt) gericht op de hulpvraag van ondernemers in de Regio Zwolle. Schakelen en makelen tussen alle loketten, hulplijnen en specifieke arbeidsmarktvraagstukken. Vanuit de BOOC wordt samengewerkt met alle ondernemersteams van gemeenten. UWV Werkbedrijf is hier ook op aangehaakt.
- 2) *Taskforce Werk* - in te richten, welke focust op het ondersteunen van werkenden en werkzoekenden die de gevolgen ervaren van de Coronacrisis. De Taskforce Werk wordt geïnitieerd vanuit het Werkbedrijf Regio Zwolle en verbindt actief richting de Human Capital Agenda door de individuele aanvraag voor inwoners. De Taskforce Werk kent daarnaast een zogenaamde verbindingsfunctie richting allerhande projecten/ initiatieven die te maken hebben met de arbeidsmarkt gericht op inwoners en het individu. Hierin wordt samengewerkt met private

Datum

3 juni 2020

partners als uitzendbureaus. Ook het onderwijs haakt hierop aan. Bekostiging zal plaatsvinden vanuit het stimuleringsprogramma Perspectief op Werk – ministerie van SZW.

Bijstelling Human Capital Agenda als flankerend beleid

Vanuit de Human Capital Agenda wordt gewerkt aan een aanpassing in de aanpak waardoor individuele werknemers, werkzoekenden en inwoners een aanvraag kunnen doen voor individueel scholingsbudget. Om zo hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Dit wordt nu ontwikkeld. De raad wordt hier t.z.t. verder over geïnformeerd.

Momenteel wordt gewerkt aan een prognose van het lokale bijstandsvolume 2020. Ook hierover wordt u op een later moment geïnformeerd.

3. Moties en toezeggingen

In deze paragraaf van de nota doet het college een motie en twee toezeggingen af.

Motie Weten wat mogelijk is (simpel switchen) (M19)

De raad heeft gevraagd:

- De nieuwe manier van werken in de keten met de passage en het project Simpel Switchen zo duidelijk en eenvoudig mogelijk actief te communiceren en daarbij ook de mogelijkheden voor al aanwezige kandidaten te benoemen, met als doel alle kandidaten binnen de bijstand op deze manier in beeld te hebben.

In het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt zijn legio partijen betrokken. Om te beginnen de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties die de bijstandsketen vormen. Het is voor inwoners die langs de kant staan zonder werk of opleiding essentieel dat er sprake is van een sluitende ketenaanpak. Daarbij zijn een aantal knelpunten te benoemen, die grotendeels overeenkomen met de punten die vanuit het project Simpel Switchen (onderdeel van het Breed Offensief) zijn geïdentificeerd. Hieronder staat per spoor toegelicht wat er op ondernomen is en wat ons nog te doen staat.

Vanuit de uitkering werken en weer terugvallen

Er is een groep inwoners die terughoudend is met het aanvaarden van (veelal tijdelijk) werk, omdat zij niet weten of zij bij verlies van werk weer aanspraak kunnen maken op inkomensondersteuning. Voor deze inwoners geldt inmiddels een verkorte aanvraagprocedure voor een bijstandsuitkering zodra iemand binnen 6 maanden zijn werk verliest. Er worden gesprekken gevoerd met uitkeringsgerechtigden om na te gaan welke maatregelen nog meer getroffen kunnen worden om deze belemmering weg te nemen.

Beter inzicht in de gevolgen van beginnen met werken

Een deel van de mensen met een bijstandsuitkering heeft onvoldoende zicht op de financiële gevolgen als zij aan het werk gaan. Dit kan hen er van weerhouden deze stap te zetten. Op lokaal niveau kunnen de sociaal raadslieden inzicht geven in de financiële situatie nu en in de toekomst. Ook als iemands situatie verandert als het gevolg van het aanvaarden van werk. Dit is en blijft maatwerk, maar wel wordt onderzocht of dit met behulp van een tool geautomatiseerd kan worden. Daarnaast worden landelijk acties ondernomen, zoals de problematiek als gevolg van toeslagensysteem en verrekeningen.

Datum

3 juni 2020

Meedoen op de best passende plek⁷

Meedoen en participeren kent vele vormen. Streven daarbij is dat iedere inwoner actief is op de best passende plek voor hem of haar op dat moment. Dit kan variëren van koffie schenken in een buurthuis, cultuur, dagbesteding tot verschillende vormen van werk. Voor een deel van de kwetsbare inwoners wordt hierbij ondersteuning geboden. Gemeenten hebben hierin wettelijke verantwoordelijkheden vanuit verschillende grondslagen. Om op de best passende plek mee te kunnen (blijven) doen is de ketensamenwerking over leeftijdsgrenzen en domeinen heen essentieel. Met de tijd slagen we er beter in om die te verenigen, zodat de betreffende inwoner op de best passende plek actief is. Maar dit is nog niet altijd het geval. Zo kan het zijn dat iemand op een dagbestedingsplek actief is, maar zou kunnen doorstromen naar een vorm van betaald werk met ondersteuning. Oorzaak kan zijn dat het potentieel niet wordt gezien bij het 'loket' waar iemand zich in eerste instantie heeft gemeld en dat het ook niet wordt gezien op de plek waar iemand actief is. Bij het (her)ontwerp⁸ van het sociaal domein is de gelegenheid om deze overgangen steeds verder te versoepelen. Dit is een actueel punt als het gaat om de aanstaande aanbesteding van dagbesteding. Maar ook als het gaat om aansluiting bij de andere sporen van de hervormingsagenda, de voorzieningen Thuisondersteuning, Maatschappelijke opvang en Beschermd wonen.

Continuïteit in begeleiding en integrale ondersteuning

Er zijn vele plekken waar iemand een 'participatievraag' kan stellen, vanwaaruit een inwoner de weg wordt gewezen tot hij of zij op de best passende plek zit met de juiste begeleiding. Deze keten bestaat uit verschillende uitvoeringsorganisaties, die allen een eigen opdracht, een eigen instrumentarium en klantvolg- en rapportagesysteem hebben. Wel hebben zij een gedeelde grondslag: 'Zoveel mogelijk Zwollenaren doen mee op de arbeidsmarkt.' Hierbij hoort ook een gedeelde set aan principes overeenkomstig de bewegingen van de hervormingsagenda. Dat neemt echter niet weg dat er continue gewerkt moeten worden aan de ketensamenwerking, mede doordat iedere uitvoeringsorganisatie zijn dienstverlening optimaliseert. De uitvoeringsorganisaties⁹ die samen de lokale bijstandsketen vormen hebben intensief afstemming op casus- en ketenniveau. Dit is essentieel om de overgangen en ontwikkelstappen van een inwoner zo soepel mogelijk te laten verlopen. Aanpakken die (door)ontwikkeld worden, doet de keten in gezamenlijkheid. Dit gebeurt nog intensiever in deze tijd van beperkende maatregelen als gevolg van de coronacrisis. Het blijft continue aandacht vragen, want de wisselwerking tussen de uitvoeringsorganisaties moet in de dagelijkse routine van de uitvoeringsorganisatie slijten. Steeds meer wordt ervaren dat continuïteit in de begeleiding essentieel is voor de effectiviteit van de inzet. Een deel van de kandidaten die geen werk of opleiding heeft ontvangt ondersteuning van meerdere uitvoeringsorganisaties met vanuit één organisatie een casusregisseur.

Toezegging 326

De raad is toegezegd dat de wethouder met Tiem in gesprek gaat om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor de inzet van ervaringsdeskundige op zowel vrijwillige als betaalde basis.

⁷ Zie ook 'integrale toegang' en 'laagdrempelige werkplekken' halfjaarrapportage sociaal domein blz. 32 t/m 34.

⁸ Het kan dan gaan om bijvoorbeeld de inrichting van de toegang, beleidsontwikkeling, maar ook contractering.

⁹ Iedere uitvoeringsorganisatie heeft weer legio verbindingen, bijvoorbeeld in het voorveld, met publieke en private partners zoals onderwijs en werkgevers, maar ook met entiteiten zoals het Regionaal werkgeversservicepunt, die werkgevers adviseren en ondersteuning bij uiteenlopende arbeidsmarkttraagstukken. Die begeleiding wordt voor een deel van de populatie voortgezet als iemand aan het werk is, zodat ook kwetsbare inwoners die aan het werk zijn aan het werk blijven. Naast de bijstandsketen is er een keten voor de brede participatie. Deze wordt uitgewerkt met partners in samenhang met spoor 1 van de hervormingsagenda Sociaal Domein

Datum

3 juni 2020

De integrale vakgroep statushouders bestaat onder andere uit consultants die Arabisch spreken en zelf een niet-Westerse achtergrond hebben. Daarnaast is in samenwerking met de directie en het management van TIEM een ontwikkelteam samengesteld die de professionalisering van Tiem in het kader van de nieuwe inburgeringswet, aangaande de duale component van de B1 en de z-route, in kaart gaan brengen. De inzet van een ervaringsdeskundige zal hierin zeker gewaardeerd worden.

Tevens heeft de vakgroep statushouders in samenwerking met de arbeidsmarktregio Zwolle in februari van dit jaar een avond georganiseerd met en voor statushouders. Het doel van deze avond was het ophalen van adviezen om inburgeringstrajecten in de toekomst beter vorm te geven. De avond kende een grote opkomst en werd breed gewaard door de groep statushouders. Tenslotte is inmiddels een stagiair met een niet-Westerse achtergrond op de beleidsafdeling Maatschappelijke Ontwikkeling aan de slag gegaan om de inhoudelijke doorontwikkeling van de nieuwe inburgeringswet voor te bereiden.

Toezegging 342

De raad is toegezegd geïnformeerd te worden over de uitkomsten van een arbeidsevent en werkwijze van De Passage en tevens in te gaan op beschut werken.

Werkevents

Er hebben twee grote events plaats gevonden, waar kandidaten en werkgevers elkaar konden ontmoeten.

Logistiek event

- 250 bezoekers
- 37 bedrijven
- 164 contactformulieren (tussen bezoeker en bedrijf)
- 70 kandidaten in beeld voor vervolgspraken
- 10 plaatsingen (ter plekke)

Zorgmarkt

- 300 bezoekers
- 27 bedrijven
- 2 ROC's, Loket leren en werken, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn
- 20 mensen geworven en geselecteerd voor een BBL voortraject: 12 ouderenzorg, 8 welzijn. Begin maart gestart met onderwijs op afstand (6 uur per week) en in mei allen gestart met stage.

Deze events zijn onderdeel van de arbeidsmarktwerking door het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle. Daar worden de krachten van de werkgeversdienstverlening gebundeld. Alle partners hebben een marktwerkingsplan en actieplan waarlangs zij in 2020 de markt bewerken om werkgevers te verleiden om mee te werken aan de inclusieve arbeidsmarkt. De indeling is gericht op±

- ken je klant (wie hebben we in de bestanden);
- waar ligt de vraag bij de ondernemers;
- hoe zetten we instrumentarium in bij de match;
- vinger aan de pols houden bij de match en;
- de relaties warm houden.

Manier van werken Passage vanuit Tiem

Bij deze toezegging is De Passage van Tiem aangeduid als een experiment. Echter is dit de intake van Tiem. (Zo hebben ook de afdeling Inkomensondersteuning en Sociaal Wijkteam hun eigen 'intake', die

Datum

3 juni 2020

met elkaar in verbinding staan). De manier van werken met De Passage is wel nieuw sinds de oprichting van Tiem. De krachten van kandidaten worden inzichtelijk gemaakt bij de Passage. Er zijn verschillende manieren om dit te doen variërend van gesprekken, testen tot observatie in een werkomgeving. Vervolgens wordt dit beeld gecombineerd met de informatie over de arbeidsmarkt en vragen van werkgevers. Dit biedt richting, of zelfs een concrete werkplek waarna een ontwikkelpad (traject leren en werken) ingericht kan worden.

Na verloop van tijd geven de 'foto's' die gemaakt worden bij de Passage managementinformatie die gebruikt kunnen worden bij afstemming met partners (voor het ontwerpen en inrichten van trajecten) en het 'ophalen' van werk.

Resultaten pilot (Check in) Jouw route

Ingegeven vanuit de hervormingsagenda, evenals in aansluiting op de actieagenda Perspectief op werk (experimenteren met anders matchen) is tweemaal een bijeenkomst (Check in) Jouw route georganiseerd in samenwerking tussen Tiem, Inkomensondersteuning en Sociaal Wijkteam.

Het is een groepssessie waar het potentieel van een inwoner inzichtelijk wordt gemaakt, eventuele belemmeringen en aandachtspunten besproken kunnen worden (met verschillende disciplines) en een vervolg wordt uitgestippeld eventueel met bijdrage van direct betrokken werkgevers. Deze andere manier van werken en matchen geeft de gelegenheid om inzichtelijk te krijgen welke maatregelen werken. Daarnaast worden de principes zoals benoemd bij de vier bewegingen van de hervormingsagenda (zie bijlage I) toegepast.

Hieronder de eerste veelbelovende uitkomsten van de twee bijeenkomsten tot nu toe:

- Ongeveer 50% van de genodigden nam deel. Twee op de drie die niet aanwezig was heeft laten weten niet deel te nemen vanwege bijvoorbeeld ziekte of werk gevonden te hebben (ruim 10%). Er zijn na afloop enkele handhavingstrajecten gestart.
- Meer dan 2/3 van de aanwezigen geeft aan problemen te ervaren op een ander leefgebied.
- De helft van de deelnemers heeft te maken met aandachtspunten, zoals lichamelijke beperkingen, beperkte taalvaardigheden, medicatie, psychische kwetsbaarheid, verstoord dag- en nachtritme of schulden.
- 1/3 van de kandidaten heeft een uitstroomprofiel Productie en 2/3 uitstroomprofiel Dienstverlening. Een deel van de kandidaten heeft beide profielen. Bij een beperkt aantal kandidaten komt de klantwens niet overeen met het profiel dat is vastgesteld.
- Vervolgacties: 2/3 richting werk, 10% werkervaringsplek
- Streven bij vervolgbijeenkomst is het verhogen van de opkomst.

Als variant op deze manier van werken wordt in tijden van Coronacrisis gewerkt met groepsgewijze intake, nadat mensen zich gemeld hebben voor inkomensondersteuning.

Beschut werken nieuw

Deze specifieke voorziening is voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Het gaat om mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Een deel van de mensen die tot deze groep behoort heeft een dagbestedingsplek of is als vrijwilliger in het voorveld aan de slag. De Passage van Tiem heeft een cruciale rol in het opmerken van deze potentiële groep, maar dit in samenwerking met de andere uitvoeringsorganisaties uit de lokale bijstandsketen Inkomensondersteuning en Sociaal Wijkteam en het (Pro/VSO) onderwijs en dagbesteding.

Verklaringen achterblijven op taakstelling

Datum

3 juni 2020

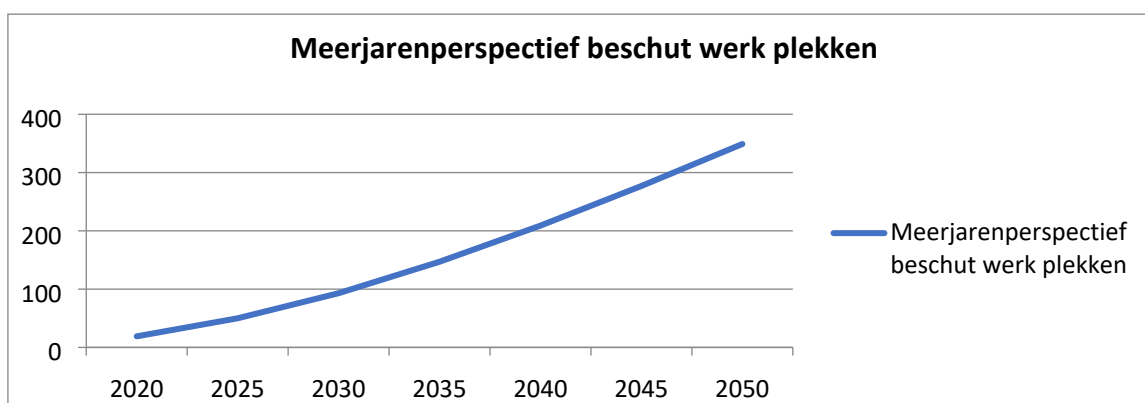
In Zwolle blijft het aantal beschutte werkplekken achter op de landelijke taakstelling, net als vele andere gemeenten. Het regionale expertiseplatform Beschut Werk heeft een aantal verklaringen genoemd¹⁰:

- De taakstellende verwachting is niet als doel gesteld, waardoor er alleen plekken worden gerealiseerd als een kandidaat een advies beschut werk nieuw van het UWV heeft gekregen
- Er worden vrij weinig mensen aangemeld door Tiem (eventueel op voordracht van Inkomensondersteuning of Sociaal wijkteam) en er zijn weinig zelfmelders. Oorzaak van het lage aantal aanmeldingen vanuit de lokale bijstandsketen is de beperkte kennis over beschut werken nieuw.
- De beperkingen van kandidaten en wensen zijn soms niet verenigbaar met een betaalde baan. Zo kan het zijn dat een kandidaat geen 12 uur kan werken, niet weg wil bij de zorgboerderij, etc.

Op basis hiervan is een tijdpad voor het Zwolse meerjarenperspectief uitgestippeld.

Zwols meerjarenperspectief beschut werk

Er zijn maatregelen getroffen om het effect van bovengenoemde 'opstartproblemen' sinds 2015 weg te nemen. De doelstelling in 2050 is voor Zwolle gesteld op 300 beschutte werkplekken. Dit kan gehaald worden als we vooral inzetten op het vinden van potentiële kandidaten bij de Passage van Tiem, instroom vanuit bijvoorbeeld VSO onderwijs en bij de intake voor dagbesteding. De professionals die daarbij betrokken zijn, zorgen voor het delen van hun ervaringen met anderen, waardoor een olievlekwerking ontstaat. Op deze manier wordt een steeds grotere groep bekeken vanuit de mogelijkheden die beschut werken biedt en wordt het potentieel opgemerkt. De doelstelling van 2050 vertaalt Tiem jaarlijks naar hun begroting.



Openbaarheid

Ja

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

¹⁰ Hierbij zijn ook de bevindingen nav de derde evaluatie naar de landelijke regeling beschut werken door de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid meegenomen.

Datum 3 juni 2020

voorzitter, Peter Snijders

secretaris, Ingrid Geveke

Informatienota voor de raad

Datum 3 juni 2020

Bijlage I. Bewegingen hervormingsagenda Sociaal Domein

De bewegingen die beoogd zijn vanuit de hervormingsagenda staan hieronder toegelicht, gezien vanuit spoor 4 van de hervormingsagenda.

<i>Bewegingen</i>	
Van apart naar gewoon	Kijken naar wat mensen wél kunnen, wat ze nodig hebben, oog voor krachten en talent in plaats van belemmering(en) om te gaan werken. Zo nodig worden kandidaten geobserveerd in een werkomgeving. Zo veel als mogelijk wordt gebruik gemaakt van eigen omgeving om tot oplossingen te komen. Hulpbronnen kunnen daarbij helpend zijn, denk aan naasten, maar ook collega's.
Van deelprobleem naar totaaloplossing	We lossen niet alleen een deelprobleem op, maar kijken naar wat speelt op andere leefgebieden. Werken op basis van één gezamenlijk gedragen plan, stellen prioriteiten en werken samen met de inwoner zijn netwerk en eventueel met partners aan oplossingen. Daarmee werken we liever toe naar het doorbreken van een bepaalde situatie waarin een inwoner verkeert, dan het bieden van voorzieningen die iemand en zijn of haar gezin afhankelijk houdt steun.
Van zorgen voor naar zorgen dat	We betrekken veel meer de persoon en zijn sociale omgeving, de werkrelatie tussen de inwoner en begeleider staat centraal en kenmerkt zich door: - (intensief, frequent en) persoonlijke aandacht; - aansluiten, ook bij ontwikkeltijd van inwoner en; - écht contact. We bedenken niet op voorhand wat de ander nodig heeft, maar bevragen dat en sluiten aan bij de persoonlijke behoefte. Zo zorgen we ervoor dat de ander zelf (weer) aan het roer komt een gelijkwaardige benadering. Dit gebeurt zonder druk, maar in bepaalde gevallen met subtiele drang. Vooral in situaties waarin de inwoner gewend is geraakt aan inactiviteit en de motivatie en voordelen van (vrijwilligers)werk (opnieuw) moet gaan ervaren.
Van individuele zorg naar samenbrengen van vragen	Door slimme verbindingen zorgen dat vragen die nu individueel invulling krijgen, meer in groepen worden beantwoord. Dat is nog steeds maatwerk, maar dan met de bonus van de wisselwerking met de groep, deelnemers kunnen elkaar versterken en doen wellicht nieuwe sociale contacten op. Dit kan al op het moment dat mensen inkomensondersteuning hebben aangevraagd en ondersteuning nodig hebben om hun plek op de arbeidsmarkt te vinden.