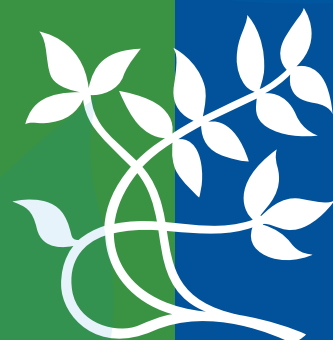


Kadernota (Samen)werken aan werk!

2016-2020

meer werkkansen in Rijswijk



Werken blijft de beste weg naar een betere toekomst.
Wij willen dat inwoners succesvoller zijn bij hun zoektocht naar werk.
We willen kwetsbare werkzoekenden kansen bieden.

Het faciliteren en stimuleren van werkzoekenden en een goede
werkgeversbenadering zijn daarbij de sleutel tot succes!

oktober 2015

corsanr. 15.124133

Voorwoord

1. Aanleiding
2. Probleemanalyse
3. Gevolgen Participatiewet
 - 3.1 nieuwe doelgroepen
 - 3.2 nieuwe instrumenten
4. De uitvoeringspraktijk
5. Doelstellingen en ambities
6. Kansen in Rijswijk
 - 6.1 het versterken van bedrijvigheid
 - 6.2 werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet
 - 6.3 inzet op innovatieve dienstverlening
 - 6.4 betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
7. Financiële onderbouwing
8. Bijlage
 - SWOT-analyse
 - Regionale Toolbox



Voorwoord

“Werken werkt en meedoen telt is ons motto!” Werk verbetert de situatie van onze inwoners, zorgt voor een sociaal netwerk, dagritme en een betere gezondheid. Wij willen dat zoveel mogelijk Rijswijkers meedoen aan de samenleving door te werken of zich maatschappelijk in te zetten. Als gemeente kunnen wij geen banen maken. Het zijn de bedrijven en instellingen die dat doen. Wat we wél kunnen is samenwerken en meedenken. We kunnen ons sterk maken voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zodat jongeren meer kans hebben op een passende baan.

De invoering van de Participatiewet grijpen we aan als extra kans om samen met ondernemers, werkgevers en maatschappelijke partners de economische slagkracht van Rijswijk te versterken waardoor we meer mensen aan werk helpen.

Op 30 april 2015 is door de wethouder van Economie en ondergetekende - als aftrap op deze kadernota - een werkconferentie georganiseerd. Op het Rijswijks Werkcentrum (RWC) zijn wij in gesprek gegaan met werkgevers, professionals, ketenpartners en maatschappelijke partners van de gemeente Rijswijk. Uit deze bijeenkomst zijn sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen naar voren gekomen die de bouwstenen zijn geweest voor deze kadernota.

Werken blijft de beste weg naar een betere toekomst. Zonder vitale economie kun je mensen geen perspectief op werk bieden. Wij willen voor inwoners de weg naar werk verkleinen of overbruggen. Kansen bieden aan kwetsbare werkzoekenden. Werkgevers zijn daarbij de sleutel tot succes. Voor wie werk (nog) niet haalbaar is organiseren we meedoen aan de samenleving. Werk staat altijd voorop! We kijken dus niet alleen met een sociale, maar ook met een economische bril.

Werkgelegenheid is daarbij essentieel maar een bredere aanpak is nodig. Niet iedereen is in staat om op eigen kracht aan het werk te komen. Mensen met een arbeidsbeperking zijn (vaak) gebaat bij het soort ondernemerschap dat we ‘sociaal’ of ‘maatschappelijk’ noemen. Het zijn de mensen voor wie we het doen! Werkgevers die in hun bestaand bedrijf banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. En ondernemers die zich met hun onderneming richten op werkplekken voor deze doelgroep. Met die ondernemers gaan we de banden versterken en waar mogelijk helpen we hen succesvol te zijn.

De arbeidsmarkt overstijgt en doorkruist de lokale grenzen, daarom is ook een goede regionale samenwerking van belang. Daarnaast is de vraag hoe je met het relatief kleine verschil tussen wettelijk minimum loon en uitkering (met toeslagen) mensen toch financieel kan blijven stimuleren aan het werk te gaan. Al deze vragen komen in deze kadernota aan bod.

We leggen de gemeenteraad de actielijnen voor waarlangs wij onze ambities willen bereiken:

- Het versterken van bedrijvigheid in Rijswijk
- Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet
- Inzet op innovatieve dienstverlening
- Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Wij vragen de gemeenteraad de actielijnen vast te stellen en de kaders voor de inzet van middelen te accorderen. Hierbij gaat het om het verdelen van een slinkend budget voor ondersteuning naar werk over een groeiend aantal inwoners dat op die ondersteuning is aangewezen en/of gebruik van wenst te maken.

Met deze kadernota kan een start gemaakt worden met het actieplan dat in nauw overleg met alle partners in de stad tot stand zal komen.

Björn Lugthart

Wethouder sociale zaken (Werk & Inkomen)

1. Aanleiding

Invoering Participatiewet

De Participatiewet vervangt grotendeels drie sociale uitkeringsregelingen: de Wet Werk en Bijstand (**WWB**), de Wet Sociale Werkvoorziening (**Wsw**) en de Wet werk en arbeids-ondersteuning jonggehandicapten (**Wajong**).

De noodzaak om extra werkkansen te organiseren wordt versterkt door de uitbreiding van de doelgroep WWB met arbeidsbeperkten in de Participatiewet. Voorheen konden deze mensen aanspraak maken op ondersteuning naar werk of dagbesteding vanuit de Wajong of beschermd werken in de Sociale werkvoorziening. Nu de toegang tot de Wajong is beperkt en de instroom tot de Wsw is afgesloten, vraagt het van de gemeente nieuwe oplossingen. De rol en ambities van de gemeente moeten we opnieuw inrichten voor de verbrede doelgroep binnen het beschikbare budget.

Deze Kadernota **(samen)werken aan werk!** heeft tot doel de nieuwe kaders te schetsen op het terrein van werkgelegenheid en ondersteuning naar werk en moet richting geven aan de uitvoering. Daarbij gaat het om het scheppen van kansen, waardoor iedereen naar vermogen kan werken en-/of participeren. En het gaat over de bedrijvigheid en werkgelegenheid die onmisbaar zijn om voldoende kansen te creëren. We zetten dan ook in op de volgende ambitie: **Rijswijk maakt zich sterk voor lokale werkkansen voor (arbeidsbeperkte) werkzoekenden en hoge doorstroom naar werk in Haaglanden! We werken toe naar de laagste werkloosheid in Haaglanden!**

In deze kadernota Werk zetten we de koers uit naar de toekomst. We geven oplossingsrichtingen om de Participatiewet uit te voeren, er worden keuzes gemaakt om het beschikbare budget optimaal in te zetten en maatregelen om werkkansen te vergroten. Ook introduceert de Participatiewet nieuwe instrumenten om werkkansen voor arbeidsbeperkten bij reguliere werkgevers te vergroten.

Deze kadernota geeft aan hoe we de opgave zien, welke actielijnen we daarbij voorstellen, welke kaders dat vraagt en wat we daarbij als 'leidende principes' zien. De afgelopen maanden hebben we voortdurend het gesprek gevoerd met werkgevers en maatschappelijk partners (zoals onderwijsinstellingen en zorgaanbieders) over de manier waarop we kunnen werken aan gezamenlijke ambities op het terrein van de arbeidsmarkt en werkgelegenheid. En hoe we in het verlengde daarvan kunnen zorgen dat zoveel mogelijk Rijswijkers meedoen aan de Rijswijkse samenleving. Op basis van deze kadernota willen we die gesprekken graag voortzetten.

We moeten niet alleen beter doen wat we al deden, maar ook we moeten goed kijken naar wat we anders kunnen doen. Daarbij hanteren we de volgende principes:

- 1. Werk is het uitgangspunt*
- 2. Economische zelfstandigheid staat voorop*
- 3. Ruimte voor ondersteuning op maat*
- 4. Eigen verantwoordelijk als vertrekpunt*
- 5. Werk moet lonen*
- 6. Wat de markt kan, laat dat de markt doen*

Inzet van werkgevers en maatschappelijke partners is nodig. Wij investeren in de relatie met werkgevers en partners om lokale kracht optimaal te benutten. We zetten in op partnership voor Rijswijkse inwoners. We zien mogelijkheden voor meer werkkansen door werkgevers centraal te stellen. Hierin werken we vanuit het Sociaal Domein nauw en intensief samen met het werkveld Economie en Onderwijs.

2. Probleem analyse

Participatiebeleid tot nu toe?

Ondersteuning naar werk en het ontwikkelen van mensen naar zelfredzaamheid is niet nieuw. Sinds de Wet werk en bijstand (WWB) ondersteunen we mensen met (of zonder) bijstand naar werk. Door deze ervaringen hebben we zicht gekregen op wat werkt en wat niet werkt. De invoering van de Participatiewet leidt tot een fundamentele herinrichting van het re-integratiebeleid voor een verbrede doelgroep.

Bestaande oplossingen naar werk

Tot 1 januari 2015 kende de gemeente Rijswijk een re-integratiebeleid dat voor een belangrijk deel bestond uit het inkopen van trajecten bij externe partijen. Middelen werden ingezet om werkvooruitzichten te verbeteren en uitstroom te bevorderen en zo de financiële risico's te beperken voor de gemeente. Deze trajecten werden uitgevoerd door externe partijen. De gemeente kon niet altijd de juiste regie voeren. De klant raakte soms in het traject te ver uit beeld van de gemeente. Dat willen we in de toekomst anders, omdat we meer in regie willen zijn in de kortste weg naar werk.

De Participatieladder

We willen mensen niet in hokjes plaatsen of een label geven die belemmerend werkt naar werk. Wel is het nuttig om een handvat te hebben dat inzicht geeft in de mogelijkheden van onze bestaande doelgroep. In Rijswijk wordt gewerkt met de Participatieladder om de afstand van een werkzoekende tot de arbeidsmarkt te bepalen. Deze indeling komt overeen met de wettelijke informatietaak van de gemeente naar het Centraal bureau van de Statistiek (CBS/SRG).



Ons bestand van mensen met bijstandsuitkering is aan de hand van de positie op de participatieladder (grofweg) in te delen in 3 groepen:

1. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: trede 1 en 2

Deze mensen zijn niet of nauwelijks toe te leiden naar regulier werk. Het vraagt een grote investering om deze mensen te ondersteunen bij het vergroten van de kansen op werk. Participatie in de samenleving is het hoogst haalbare of voorkomen dat de mate van participatie verder afneemt.

2. Mensen met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt: trede 3 en 4

Deze mensen hebben ondersteuning nodig bij het stijgen op de participatieladder. Uitstroom naar regulier werk wordt hiermee (doorgaans op middellange termijn) mogelijk gemaakt.

3. (relatief) Snel bemiddelbaar naar werk/kleine afstand tot de arbeidsmarkt: trede 5 en 6

Deze mensen kunnen met minimale ondersteuning of volledig op eigen kracht, relatief snel, uitstromen naar regulier werk. Mensen op trede 6 hebben al regulier werk. Voor deze mensen gaat het om het uitbreiden van het aantal uur regulier werk om volledig financieel zelfredzaam te worden.

Het Rijswijkse Beeld

Het bestand medio 2015 bestaat uit 1348 huishoudens (1533 personen). Er is landelijk een blijvende toename door de nasleep van de crisis. Uit een analyse van ons bestand blijkt dat relatief veel personen van 45 jaar of ouder een uitkering ontvangen (53%). Dit wijkt nagenoeg niet af van het landelijk beeld van 51%. Verder valt op dat het bestand van Rijswijk een fors aandeel langdurig werkzoekenden heeft. Ruim een derde van het bestand (43 %) is drie jaar of langer afhankelijk van bijstand. Het percentage jongeren met bijstand en een WW-uitkering in Rijswijk is relatief laag. Van de jongeren die jaarlijks het onderwijs verlaten zijn er ongeveer dertig Rijswijkse jongeren uit het speciaal onderwijs (Vso/Pro). Deze jongeren moeten de aansluiting naar de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs maken.

Dilemma's

- I) De algemene doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen, ook de mensen met een arbeidsbeperking, naar werk toe te leiden. Er is een spanning tussen de financiële prikkel - om de uitgaven aan uitkeringen en loonkostensubsidie (beiden uit het inkomensdeel) zo beperkt mogelijk te houden - en de doelstelling van de Participatiewet om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden.
- II) Ook het aan het werk helpen of ondersteunen van (jonge) mensen zonder uitkering (de zogenoemde nuggers¹) of jongeren zonder startkwalificatie – die ook tot de doelgroep en keuzes in de Participatiewet behoren – is niet altijd in lijn met de financiële prikkel van de gemeente. Het laat onverlet dat sprake kan zijn van preventieve inzet waardoor een uitkeringssituatie of maatschappelijke kosten worden voorkomen.
- III) Inzet van middelen en beschikbare capaciteit is niet zonder grenzen. Het effectief inrichten van de uitvoeringspraktijk, de dienstverlening, preventie en ondersteuning naar werk moet binnen het beschikbare budget.
- IV) De inzet van het nieuwe instrument van de Participatiewet in de ondersteuning naar de arbeidsmarkt (loonkostensubsidie) voor nuggers wordt in de verdeelsystematiek vanuit het

¹ Onder niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) wordt verstaan: de persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het UWV en die geen recht heeft op een uitkering op grond van de Participatiewet, de WW, de WAZ, de Wet Wajong, de WAO, de TW, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria, de ANW dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt ([artikel 6 lid 1 onderdeel a Participatiewet](#)).

Rijk niet gecompenseerd. In de uitvoeringspraktijk is duidelijk dat het instrument juist voor schoolverlaters van de Pro/ Vso nodig is.

- V) De inzet van het nieuwe instrument loonkostensubsidie – voor de compensatie van het níét zelfstandig kunnen verdienen van het minimumloon- en het nieuw beschut werken vraagt om inzichten om tot afgewogen keuzes te komen. Vooral een goed inzicht op de (financiële) voor- en nadelen van het inzetten van loonkostensubsidie en beschut werk is voor veel gemeenten nog een zoekproces.
- VI) In de politiek en media is verdringing van arbeid en ‘werkzaamheden verrichten met behoud van uitkering’ onderwerp van discussie. Deze discussie is de afgelopen jaren gevoed door de economische crisis en als gevolg daarvan de hoge werkloosheid. Door de invoering van de Participatiewet is de discussie nog eens extra opgelaaid. Gemeenten zijn nu verantwoordelijk voor een verbrede doelgroep met minder budget. Juist in het “werkervaring opdoen met het behoud van uitkering” of “de voorbereiding op een baan” is dit een extra instrument in de ontwikkeling en ondersteuning van de doelgroep naar de arbeidsmarkt.
- VII) Bovenstaande dilemma’s vraagt om overwogen keuzes, nieuwe oplossingen en versterking samenwerking in de regio. Een laatste dilemma ligt hierin opgesloten. Rijswijk bevindt zich voor de uitvoering van de Participatiewet en de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio Haaglanden, terwijl de samenwerking voor de afbouw van de Sociale Werkvoorziening plaatsvindt in de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. De samenwerking in re-integratie en nieuwe instrumenten ligt in de eigen arbeidsregio Haaglanden.

3. Gevolgen Participatiewet

Nieuwe doelgroepen & instrumenten

In dit hoofdstuk schetsen we de gevolgen van de Participatiewet. De taken voor de gemeente zijn verbreed en de doelgroep om te ondersteunen naar werk vergroot.

De bestaande doelgroep (WWB) van de gemeente kenmerkt zich vooral door een langere afstand tot de arbeidsmarkt. De nieuwe doelgroep van de Participatiewet bestaat meer uit mensen met een arbeidsbeperking, maar die wél arbeidsvermogen hebben.

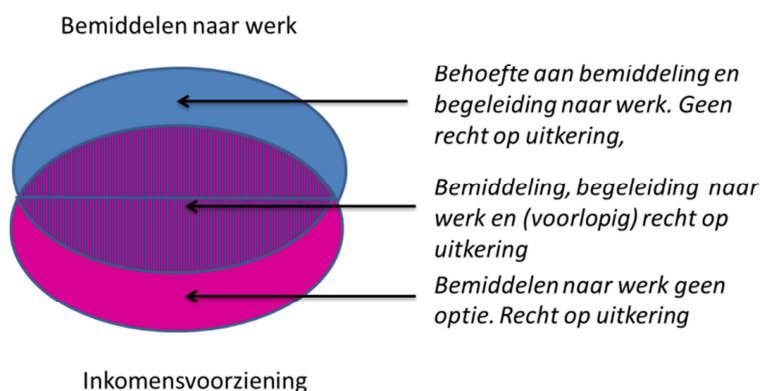
Deze nieuwe doelgroep kwam in het verleden in aanmerking voor een Wsw indicatie en stroomde door naar de sociale werkvoorziening. Deze indicatiestelling en instroom in Wsw zijn per 2015 komen te vervallen. Dit neemt niet weg dat de doelgroep nog steeds niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kan verdienen, terwijl de groep (grotendeels) werk op de reguliere arbeidsmarkt moet vinden.

Ook jongeren die voorheen voor een Wajong in aanmerking kwamen, behoren tot de nieuwe gemeentelijke doelgroep. Zij zijn vaak niet in staat om zelfstandig het wettelijke minimumloon te verdienen. Deze jongeren hebben ondersteuning nodig om werken mogelijk te maken. De Wajong is alleen nog toegankelijk als jongeren volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

De verbrede doelgroep van de Participatiewet bestaat per 1 januari 2015 uit:

- *Behoefte aan bemiddeling en begeleiding naar werk, (nog) geen uitkering*
- *Bemiddeling, begeleiding naar werk en (voorlopig) recht op uitkering*
- *Bemiddeling naar werk is geen optie en recht op uitkering*

De doelgroep van de Participatiewet



Ten aanzien van niet-uitkeringsgerechtigden en ten aanzien van preventie om uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen moeten keuzes gemaakt worden. Goede keuzes om in voldoende mate aan beide doelstellingen (zo laag mogelijke bijstandsuitgaven en zoveel mogelijk mensen aan het werk) te realiseren.

3.1 Nieuwe doelgroepen

Afbouw sociale werkvoorziening (SW)

Vanaf 2015 is de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gestopt. Mensen met een Wsw dienstverband behouden hun rechten en gemeenten blijven voor deze Wsw'ers beleidsmatig- en financieel verantwoordelijk. Mensen met een arbeidsbeperking die geen beroep meer kunnen doen op de Wsw, vallen voortaan onder de Participatiewet. In de wet is "beschut werk" als nieuw instrument toegevoegd voor mensen die alleen in een beschutte werkomgeving kunnen werken.

De gemeente is verantwoordelijk voor de afbouw van de Wsw en moet onder de bestaande werknemers zoveel mogelijk de beweging 'van binnen naar buiten' maken. De gemeente heeft deze verandering ingezet in samenwerking met DSW Rijswijk en gemeentelijke partners. De afbouw van de Wsw blijft in deze nota verder buiten beschouwing, omdat hiervoor een herstructureringsplan is opgesteld die door uw Raad is vastgesteld.

Pro/Vso jongeren

Door het beperken van de toegang tot de Wajong bestaat de nieuwe instroom in de Participatiewet van de gemeente vooral uit jongeren met een lichamelijke of verstandelijke beperking. Jongeren die van het voortgezet speciaal onderwijs (Vso) en het praktijkonderwijs (Pro) komen behoren nu tot de nieuwe gemeentelijke doelgroep als aansluiting naar werk niet lukt en inkomensondersteuning nodig is.

Tot 1 januari 2015 had het UWV de verantwoordelijkheid en regie op deze jongeren in de aansluiting naar werk, vervolgopleiding of dagbesteding. Door de Participatiewet zijn gemeenten nu verantwoordelijk voor de aansluiting van het Vso of Pro onderwijs op vervolgonderwijs/arbeidsmarkt. Deze specifieke groep schoolverlaters van 17/18 jaar hebben vaak een lichamelijke of verstandelijke beperking. Alleen de jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt - dus geen arbeidsvermogen hebben - komen nog in aanmerking voor de Wajong en blijven voor inkomensondersteuning onder het UWV vallen. De gemeente blijft voor deze jongeren verantwoordelijk om dagbesteding te bieden in het Sociaal Domein (Wmo²), omdat werk of leren niet mogelijk is.

3.2 Nieuwe instrumenten

Met de Participatiewet krijgt de gemeente nieuwe instrumenten ter beschikking, waaronder de nieuwe vorm van loonkostensubsidie en een nieuwe vorm van beschut werk. Daarnaast moeten de landelijke

² Wet maatschappelijke ondersteuning

werkgevers afspraken - in het Sociaal Akkoord - werk voor arbeidsbeperkten bij reguliere werkgevers bevorderen.

Loonkostensubsidie

Het nieuwe instrument loonkostensubsidie (LKS-I) kan worden ingezet om loon aan te vullen tot het wettelijk minimumloon (WML). Voorwaarde is dat het WML niet in voltijds werken verdiend kan worden en moet plaatsvinden bij een reguliere werkgever. De subsidie wordt door de gemeente betaald uit het uitkeringsbudget (inkomensdeel). Wettelijk is bepaald dat de verdien capaciteit³ minimaal 30 % moet zijn.

Om het arbeidsvermogen vast te stellen wordt loonwaardemeting op de werkvloer toegepast. De loonwaardemeting brengt in beeld welk deel van het (reguliere) loon in een specifieke functie verdiend kan worden door een werknemer met arbeidsbeperkingen. Op basis van loonwaarde wordt de hoogte van de loonkostensubsidie bepaald. De inzet van het I-deel varieert. Het betreft het verschil tussen de loonwaarde van een persoon en het WML.

De nieuwe doelgroep arbeidsbeperkten kunnen ook in aanmerking komen voor instrumenten die betrekking hebben op begeleiding en ondersteuning vanuit het Participatiebudget. Vaak is begeleiding op de werkplek nodig van een jobcoach of moet de werkplek (vanuit de Wmo) worden aangepast om werken mogelijk te maken.

Voorziening Beschut werk

Als sluitstuk in de nieuwe instrumenten biedt de Participatiewet aan gemeenten de mogelijkheid om nieuw Beschut werk te organiseren voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Een integrale afweging moet worden gemaakt vanuit de verdien capaciteit op de inzet van dit instrument in relatie tot arbeidsmatige dagbesteding (Wmo) in te zetten. Arbeidsmatige dagbesteding heeft een overlap met beschut werken. Het kan voorkomen dat mensen met een indicatie arbeidsmatige dagbesteding dit met behoud van uitkering doen terwijl de persoon met een indicatie beschut werk hiervoor het minimumloon ontvangt. In het Sociaal Domein werken we toe naar een efficiënte aanpak van instrumenten en voorzieningen.

Baanafpraak

Tussen het kabinet en werkgevers is het Sociaal Akkoord gesloten om meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In het Sociaal Akkoord is met werkgevers een “baanafpraak” gemaakt waarin zij zich garant stellen voor 100.000 extra banen voor deze doelgroep tot 2026. Van de overheid (waar Rijswijk als werkgever onder valt) wordt tegelijkertijd een extra inzet van 25.000 banen verwacht. Voor Rijswijk als werkgever betekent dit het vervullen van 10 garantiebanen tot en met 2020. Het is de

³ De verdien capaciteit is het percentage loonwaarde dat - door een arbeidsbeperking of belemmering- resteert om loon te verdienen bij een reguliere werkgever ten opzichte van 100% wettelijk minimum loon

ambitie van Rijswijk om het goede voorbeeld te geven. De uitwerking van het Sociaal Akkoord gebeurt op het niveau van de arbeidsmarktregio. Van Rijswijk als werkgever wordt een jaarlijkse bijdrage verwacht.

In iedere arbeidsmarktregio is een Werkbedrijf opgericht. Het Werkbedrijf is een bestuurlijk overleg tussen regionale vertegenwoordigers van gemeenten (wethouders en managers), werkgevers, werknemers en UWV met als doel in de arbeidsmarktregio's de uitvoering van de baanafpraak en de Participatiewet te coördineren.

Mensen die door een arbeidsbeperking niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen worden opgenomen in het zogenoemde 'doelgroepregister'. Opname in het doelgroepregister verhoogt de kans op werk via de 'baanafpraak', ook wel garantiebaan genoemd. Een garantiebaan is een middel om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Het UWV stelt de indicatie vast voor het doelgroepregister.

De financiële werkelijkheid

De gemeenten worden de laatste jaren geconfronteerd met bezuinigingen binnen het werkdeel van het Participatiebudget. Daarbij is met ingang van 2015 een nieuw verdeelmodel voor de uitvoering van de Participatiewet in werking getreden. Door het ministerie van SZW zijn op basis van dit model de voorlopige budgetten voor 2015 (BUIG/inkomensdeel)⁴ en de volgende jaren vastgesteld. Budgetten zijn voorlopig vastgesteld en kunnen op termijn nog wijzigingen. Dit maken gemeentelijke keuzes er niet gemakkelijker op.

⁴ In de Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten (BUIG) zijn de gemeentelijke geldstromen voor de bekostiging van uitkeringen op grond van de WWB/Participatiewet, IOAW, IOAZ en een gedeelte van de Bbz 2004 gebundeld. Sinds 1 januari 2015 is het nieuwe instrument loonkostensubsidie (LKS-I) toegevoegd.

4. De uitvoeringspraktijk

Vooruitlopend op de Kadernota “(Samen)werken aan Werk” zijn in de uitvoering de eerste stappen gezet naar een gewijzigde uitvoeringspraktijk en ondersteuning naar werk.

Integrale aanpak

Om het Participatiebeleid zo effectief mogelijk uit te voeren is een integrale aanpak (Inkomen & Werk) ingevoerd. Door deze aanpak in de uitvoeringspraktijk is de samenwerking efficiënter geworden en is de klant beter in beeld. Hierdoor is de inzet naar werk doelgerichter geworden. Uit onderzoek⁵ blijkt dat een individuele en stimulerende benadering in de uitvoering leidt tot de grootste kans op uitstroom naar werk. In deze aanpak is ingezet op voorlichting, sollicitatietrainingen, empowerment trainingen door gecertificeerde trainers en is schuldhulpverlening geboden. Het resultaat is dat het uitkeringsbestand goed in beeld is en maatwerk wordt toegepast. De eerste stappen in een doelgerichte aanpak zijn gezet. Daarnaast is de regionale werkgeversbenadering verder ontwikkeld en is de samenwerking in de arbeidsmarktregio Haaglanden versterkt.

Inzet naar werk

Voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden is tot nu toe gewerkt met gespecialiseerde bureaus. Daarbij is ingezet op de regionale werkgeversaankpak in de arbeidsmarktregio Haaglanden⁶ en Zuid-Holland Centraal⁷. De aanpak door gemeenten en UWV⁸ in de regio is gericht op afstemming van inzet naar werkgevers om werkkansen te benutten en geschikte kandidaten te kunnen bieden. Vooruitlopend op deze kadernota zijn in de uitvoering de stappen gezet in verbeterde keuzes en zijn de eerste ervaringen met de nieuwe doelgroep opgedaan.

Regionale Toolbox

Sinds de invoering van de Participatiewet zijn in de arbeidsmarktregio's de (nieuwe) instrumenten naar werk geharmoniseerd in de Regionale Toolbox (zie bijlage). In de regionale werkgeversbenadering is uniformiteit van belang. Ten eerste om de doelgroep gelijke kansen te bieden op de regionale arbeidsmarkt en ten tweede om uniforme instrumenten te bieden aan werkgevers. Vooruitlopend op beleidskeuzes heeft regionale afstemming plaatsgevonden van gemeentelijke instrumenten, die arbeidsinschakeling ondersteunen of bevorderen. Vanuit het Rijswijks Werkcentrum (RWC) is conform de regionale afspraken gewerkt.

Participatiebanen & ontwikkeling

In Rijswijk worden participatiebanen en het opdoen van werkervaring ingezet voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van een kandidaat/werknemer staat hierin centraal. In een participatiebaan of werkervaringsplek wordt arbeidsritme opgedaan en

⁵ ‘Dat werkt’ Ervaringen van mensen die zich aan uitkeringsafhankelijkheid hebben weten te onttrekken

⁶ De gemeenten Delft, Westland, Midden-Delfland, Den Haag en Rijswijk.

⁷ Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp, Lansingerland en Leidschendam-Voorburg

⁸ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

werknemersvaardigheden ontwikkeld. Het biedt kansen om betaald werk weer in het vizier te krijgen. Het doel is om door te stromen naar regulier werk.

Preventie doorstroom WW-bijstand

Ongeveer 26% van Rijswijkse werkzoekenden met een WW-uitkering stromen door naar de bijstand. In samenwerking met het UWV is een regionaal project gestart om doorstroom naar de bijstand te beperken. In het project is het vroegtijdig informeren over de gevolgen van een bijstandsuitkering voor de persoonlijke situatie van groot belang gebleken. Er moet eerder in het traject aan WW-ers duidelijk gemaakt worden wat de gevolgen zijn voor de persoonlijke situatie in het kader van een bijstandsuitkering. Dit wordt de inzet van Rijswijk in gesprekken met het UWV en de lobby via de regio naar het Rijk.

De kernactiviteit van het project is een groepsbijeenkomst met inlichtingen over bijstand. Potentiële doorstromers worden drie tot vier maanden voor het bereiken van de maximale WW-periode benaderd. Deze bijeenkomst vindt maandelijks plaats in het Rijswijks Werkcentrum.

SROI (Social Return on investment)

In het gemeentelijk inkoopbeleid van Rijswijk is SROI opgenomen. SROI houdt in dat bij een gunning van een gemeenteopdracht de inzet van de opdrachtnemer wordt verwacht om werkzoekenden kansen te bieden. Met deze regeling vragen wij werkgevers om een steentje bij te dragen om werkzoekenden van de gemeente een (tijdelijke) kans te bieden op de arbeidsmarkt. De eerste resultaten zijn in 2015 met de inzet van SROI behaald en zijn 45 werkzoekenden uit ons bestand geplaatst.

De rol van het Rijswijks Werkcentrum

Het centrale punt in de ondersteuning naar werk is het Rijswijks Werkcentrum (RWC), het werkgeversservicepunt in het Rijswijkse bedrijventerrein de Plaspoelpolder. Het RWC is in 2009 gestart om kennis en expertise te bundelen rond werk en werkzoekenden met ketenpartners en enkele publiek-private partijen. Deze samenwerking heeft zich verder ontwikkeld, waarbij voor de dienstverlening aan werkgevers op regionaal niveau wordt afgestemd binnen werkgeversservicepunten in de arbeidsmarktregio Haaglanden.

Vooruitlopend op de nieuwe rol van het RWC in de aansluiting naar de arbeidsmarkt heeft het centrum zich het afgelopen jaar verder ontwikkeld. Vanuit het RWC worden werkzoekenden ondersteund en werkgevers benaderd. De ondersteuning aan werkzoekenden is zowel individueel als via groepsaankpak. De focus ligt op het versterken van werkzoekenden, informeren en aanspreken op verplichtingen. Daarnaast op ontwikkeling van werkzoekenden, waardoor men beter in staat is de weg naar werk te vinden.

5. Doelstellingen & ambities

Visie

In het collegewerkprogramma 'En Garde' is de Rijswijkse visie op werk opgenomen. Werk is het belangrijkste middel om mensen mee te laten doen in de samenleving en zelfstandig in hun eigen levensonderhoud te laten voorzien. Inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen we om die afstand te verkleinen of te overbruggen. Het college wil de bestaande en nieuwe instrumenten (incl. de werkgeversbenadering) optimaal inzetten vanuit deze visie.

We verwachten de komende jaren het meeste effect door in te zetten op vier actielijnen;

1. Het versterken van bedrijvigheid in Rijswijk;
2. Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet;
3. Inzet op innovatieve dienstverlening;
4. Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Het versterken van de bedrijvigheid in Rijswijk

Bedrijvigheid leidt tot werkgelegenheid en kansen op werk. Meer mensen aan de slag draagt bij aan een economisch sterke regio en is goed voor de economische ontwikkeling van Rijswijk en de regio. Zonder vitale lokale economie, kun je mensen geen perspectief op werk bieden. We zullen dus blijven inzetten op het stimuleren van bedrijvigheid en werkkansen in Rijswijk. Dat wil zeggen het aantrekken van nieuwe bedrijvigheid, het stimuleren van ondernemerschap en het behouden van bestaande bedrijvigheid. Met oog en aandacht voor nieuwe en bestaande ondernemers. De invulling van de faciliterende en dienstverlenende rol van de gemeente is daarbij cruciaal.

Keuze:

Onze focus in de ondersteuning naar werk ligt op werkzoekenden met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt: (trede 3 en 4).

De reden is dat werkzoekenden in trede 5/6 grotendeels zelfstandig aan het werk komen. Bij Trede 1/2 is de doelstelling om de participatie in de samenleving te optimaliseren, in samenhang met het Sociaal Domein.

Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet

Wij gaan werkkansen stimuleren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onze ambitie is om - ondanks de beperkte middelen - over de gehele breedte van de doelgroep mensen perspectief te (blijven) bieden om aan het werk te komen.

Werkgevers zijn belangrijk om succesvol werkkansen te vergroten. Partnerschap met werkgevers wordt ingegeven door het matchen van de vraag vanuit werkgevers met het aanbod vanuit de gemeente. Wij gaan actief partnership aan met ondernemers in Rijswijk om werkkansen te vergroten en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) te stimuleren. Samen met ondernemers werken we toe naar een Lokaal Sociaal Akkoord om dit te bereiken. Als gemeente Rijswijk geven we hierin het goede voorbeeld door het realiseren van garantiebanen binnen de gemeente Rijswijk. Op deze wijze dragen wij als werkgever ons steentje bij aan de Baanafsprak uit het Sociaal Akkoord.

Inzet op innovatieve dienstverlening

Op re-integratietrajecten bij marktpartijen zetten we beperkt in. We investeren daartegen veel meer in de directe contacten met werkzoekenden en werkgevers. We faciliteren werk op de werkvloer en investeren in het werkklaar maken van de werkzoekende. Wij zetten de nieuwe instrumenten vanuit de Participatiewet gericht in om - ook mensen met arbeidsbeperkingen - aan het werk te helpen.

Binnen het Sociaal Domein streven we naar innovatie in onze taken. We willen bestaande samenwerkingsverbanden benutten met maatschappelijke partners en innovatie met elkaar vormgeven en sluiten aan bij de Innovatieagenda Sociaal Domein.

Hoe korter de afstand tot de arbeidsmarkt hoe groter de kans dat mensen snel weer een baan hebben. We intensiveren de samenwerking tussen gemeente en UWV Werkbedrijf om tot een effectievere werkwijze en vroegtijdige voorlichting te komen. In 2016 wordt onderzocht of een gezamenlijke werkwijze en de inzet van re-integratie instrumenten verder ontwikkeld kan worden.

Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt vergroot de kansen van mensen op het vinden van werk, het versterkt de economie en voorkomt werkloosheid op alle niveaus. Er is sprake van een mismatch op de regionale arbeidsmarkt. Het profiel van de mensen die gevraagd worden, past momenteel niet goed op het profiel van de mensen die aan de kant staan en een baan nodig hebben. Daarbij spelen ook verdringingseffecten van laag opgeleiden door hoger opgeleiden een rol. Een groot deel van de Rijswijkse beroepsbevolking werkt in de brede arbeidsmarktregio Haaglanden, dus buiten Rijswijk. Het belang van regionale samenwerking is groot om aansluiting naar met de arbeidsmarkt te blijven verbeteren.

Voor een goede start op de arbeidsmarkt begint het voor jongeren bij een opleiding afmaken en een startkwalificatie behalen. In het bestaande beleid voortijdig schoolverlaten (Vsv) richten onderwijspartners en gemeente zich op het voorkomen van uitval. Daarbij is er extra aandacht voor risicovolle situaties, zoals verzuim, ook bij jongeren ouder dan 18 die niet leerplichtig zijn, overgangsmomenten van V(S)O naar MBO en begeleiding van overbelaste jongeren. Hiermee wordt de kans op een succesvolle toeleiding van jongeren naar een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt vergroot. Wij willen goed blijven aansluiten op deze inzet. Wij maken afspraken met onderwijspartners om het aantal jongeren met een startkwalificatie te verhogen.

De Pro/Vso schoolverlaters is een nieuwe doelgroep van de Participatiewet. Een kwetsbare groep jongeren waarbij een sluitende aanpak nodig is. In het Sociaal Domein zien wij kansen voor een integrale aanpak in aansluiting naar de arbeidsmarkt, onderwijs of (arbeidsmatige) dagbesteding.

Effecten van de aanpak

Wij willen met onze aanpak bereiken dat zoveel mogelijk Rijswijkers meedoen aan de samenleving door werk of maatschappelijke inzet. We werken toe naar de laagste werkloosheid in Haaglanden! Wij willen voorkomen dat (kwetsbare) jongeren tussen wal en schip vallen in aansluiting naar de arbeidsmarkt. Door het aangaan van partnership met lokale werkgevers creëren we meer werkkansen voor Rijswijkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met maatschappelijke partners zetten we in op innovatie en slaan we bruggen naar meedoen, zodat mensen niet aan de kant staan.

Inzet van middelen

De inzet van de beschikbare middelen in de Participatiewet vraagt om een evenwichtige en doelgerichte verdeling. Om bovenstaande effecten te bereiken ziet de verdeling van de beschikbare middelen er globaal als volgt uit:

Doelgroep (% verdien- capaciteit)	Trede	Ambitie	Inzet participatiebudg et (voorlopige raming)	Koppeling met:	Motto
0-30%	Trede 1/2	Maatschappelijke participatie	5% P-budget	Welzijn en Armoedebelid	Meedoen
30-50%	Trede 2/3	Maatschappelijke participatie Beschut werk/ Passend werk	15% P-budget Buig budget (LKS-I)	Armoedebelid Arbeidsmatige dagbesteding	Meedoen Juiste instrumenten ontdekken Sluitende aanpak
50-80%	Trede 3/4	Arbeidsparticipatie (inclusief garantiebanen) Regulier werk met begeleiding	65% P-budget Buig budget (LKS-I)	Handhaving	Werken leer je door te werken
80-100%	Trede 5	Arbeidsparticipatie	5% P-budget	Handhaving	Aan de slag
Jongeren VSO/PRO Jongeren	Preventie	Aansluiting school of arbeidsmarkt	10% P-budget Buig budget (LKS-I)	Onderwijs	Sluitende aanpak

We gebruiken de participatieladder en de verdien capaciteit (loonwaarde) als handvat om te bepalen (I) welke (arbeidsbeperkte) werkzoekenden in aanmerking komen voor (II) welke ondersteuning naar werk of nieuwe instrumenten uit het Participatiewet.

Bij de inzet van ondersteuning verlenen we voorrang aan de werkzoekenden uit de volgende prioritaire doelgroepen:

- Werkzoekenden met een bijstandsuitkering en minimaal 50 % verdien capaciteit
- Jongeren (ook preventief voor jongeren een arbeidsbeperking zonder uitkering)

Voor de groep op de treden (trede 1 en 2) van de participatieladder - zonder perspectief op uitstroom naar werk - worden zeer beperkt middelen uit het Participatiebudget ingezet. Voor deze groep maken we verbinding met het maatschappelijk werkveld in het brede Sociaal Domein. Ondersteuning gericht op uitstroom naar de arbeidsmarkt wordt niet aangeboden.

Voor werkzoekenden met een beperkte verdien capaciteit 30-50% (in trede 2/3) willen we in 2016 experimenteren met nieuw Beschut werk en de verbinding maken met arbeidsmatige dagbesteding. Naast de verbinding in het Sociaal Domein en innovatie willen we met maximaal met 3 plekken Beschut werk experimenteren in 2016 met de inzet van LKS-I en ondersteuning uit het Participatiebudget.

Wij zetten in op het voorkomen van verdere afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe langer iemand van de arbeidsmarkt is, hoe moeilijker het wordt om de weg terug te maken. Duurzaam verblijf in de bijstand willen we voorkomen door een groot deel van de middelen in te zetten op trede 3 en 4. Wij zetten onze dienstverlening en korte ondersteuning in voor werkzoekenden op trede 5.

We willen voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van de bijstand. We vinden het belangrijk dat jongeren op eigen benen kunnen staan door opleiding. Het behalen van een startkwalificatie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. We ondersteunen de opstap naar de arbeidsmarkt of leren op de werkplek om het behalen van een startkwalificatie te bevorderen.

Schoolverlaters van het Pro/Vso hebben mogelijk extra ondersteuning nodig bij het verwerven van een plek op de arbeidsmarkt. Voor deze nieuwe doelgroep zetten we preventief onze (nieuwe) instrumenten uit de Regionale Toolbox in om de aansluiting naar de arbeidsmarkt te maken of hun plek te behouden.

6. Kansen in Rijswijk

Het verkrijgen en behouden van betaald werk is primair de verantwoordelijkheid van mensen zelf. Het is onze taak om te ondersteunen naar werk. De eerste stap daarin is de intrinsieke motivatie en capaciteiten van onze werkzoekenden aan te spreken en waar mogelijk te verbeteren. Wij leggen de focus op de ondersteuning naar werk van werkzoekenden die willen werken! Werkzoekenden spreken we aan op hun verplichtingen en voor degene die niet willen werken gebruiken we handhavinginstrumenten.

Bij een slinkend budget zijn nieuwe oplossingen nodig om werkkansen te (blijven) vergroten. We moeten innovatie stimuleren, pilots opzetten en niet bang zijn dat initiatieven niet werken maar blijven leren. We vragen ruimte voor innovatie, maatwerk en projecten om meer mensen in Rijswijk aan het werk te helpen.

In dit hoofdstuk zijn oplossingsrichtingen per actielijn opgenomen die worden uitgewerkt in een actieplan om de ambities en resultaten uit deze nota te bewerkstelligen. Dit actieplan zal 2016 aan de gemeenteraad worden toegestuurd.

6.1 Het versterken van bedrijvigheid

Gemeentelijke acquisitie samen verkennen

Scherp in beeld krijgen waar sectorale behoeften liggen en vervolgens sturen op de voor bedrijven en instellingen belangrijke vestigingsfactoren. Vervolgens op het goede moment het nodige doen om de juiste voorwaarden te creëren, zodat de werkgever zich kan en wil vestigen. Kwaliteit van vraaggerichte dienstverlening staat daarbij centraal. Samen met het werkveld Economie verkennen we welke strategie zinvol is bij de acquisitie om mensen in Rijswijk aan het werk te helpen. We maken we een marktwerkingsplan voor een lokale aanpak in relatie tot de regionale werkgeversaanpak.

Versterken werkgeversbenadering

Centraal staat de werkgeversbenadering. Bij het effectief vervullen van vacatures en het inzetten van voldoende kandidaten door de gemeenten wordt - naast de lokale ambities per gemeente - ook gekeken naar de meerwaarde van een regionale samenwerking.

Rijswijks Werkcentrum (RWC) wordt Werkgeversservicepunt(WSP)Rijswijk

Het hart van de ondersteuning naar betaald werk is het Rijswijks Werkcentrum (RWC), ons werkgeversservicepunt (WSP) in de Plaspoelpolder. De plek in Rijswijk waar vraag en aanbod samenkomt. We ontwikkelen het RWC verder naar het WSP Rijswijk. Een plek waar werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden en ontmoeten. De BBR⁹ is in deze ontwikkeling ons klankbord en partner.

⁹ Belangenvereniging Bedrijven Rijswijk

6.2 Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet

Partnership met lokale werkgevers aangaan (Sociaal Lokaal Akkoord)

Via lokale platforms (BBR) en bestaande netwerken van werkgevers werken we toe naar een Lokaal Sociaal Akkoord. Een gezamenlijk werkakkoord waarin werkgevers en gemeente zich lokaal verbinden aan werkkansen en leerplekken voor de brede doelgroep van de Participatiewet.

Sociaal ondernemerschap stimuleren (MVO 'ondernemen met je hart')

Lokale werkkansen vergroten door maatschappelijk verantwoord ondernemen te stimuleren en met werkgevers in gesprek te gaan. De wethouder SZ en EZ treden op als ambassadeur voor werkkansen van werkzoekenden met een beperking in Rijswijk.

SROI (verder) benutten

We blijven inzetten op het versterken van de mogelijkheden van Social Return on Investment (SROI). Meer diversiteit is nodig bij de invullingsmogelijkheden van SROI voor bedrijven, door naast onze werkzoekenden ook bijv. stages, leerwerkplekken, of inzet in onderwijs te vragen. Zo stellen we werkgevers in staat datgene bij te dragen waar ze goed in zijn en waar op dat moment hun mogelijkheden liggen.

Starten gemeentelijk werkfonds

We starten een innovatief werkfonds SROI. Het fonds kan gevoed worden vanuit een keuze-afdracht van werkgevers in het kader van Social return (SROI). Werkgevers die beperkte invullingsmogelijkheden hebben in hun bedrijf, bieden we hiermee een mogelijkheid een bijdrage aan het fonds te leveren. Uit dit fonds kan de gemeente extra ondersteuning naar werk of banen creëren. De gemeente Veenendaal is een voorbeeldgemeente waar een werkfonds is gestart.

Nieuwe instrumenten Participatiewet

De inzet van de nieuwe instrumenten loonkostensubsidie en beschut werk moeten zich nog verder ontwikkelen. Wij doen ervaring op met de inzet van deze instrumenten en monitoren de financiële effecten. Wij bieden ondersteuning op maat, gericht op duurzame deelname aan de arbeidsmarkt. Werkvoorzieningen als vervoer en werkplekondersteuning worden integraal in het Sociaal domein uitgewerkt.

Beschut werk/ dagbesteding

De nieuwe voorziening beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding zijn voorzieningen voor kwetsbare inwoners. In het Sociaal Domein onderzoeken we de inzet van beide voorzieningen ter versterking van deze inwoners. We passen innovatie toe waar het kan om te komen tot een volledig instrumentarium voor kwetsbare werkzoekenden.

6.3 Inzet op innovatieve dienstverlening

Werkklaar maken kandidaat

Wij investeren in het ‘werkklaar’ maken van onze werkzoekenden. Dit kan bestaan uit het ondersteunen bij het vinden van vacatures, empowerment, sollicitatietrainingen, leren netwerken, jezelf presenteren, versterken van taal en het bieden ondersteunende dienstverlening. Daar waar nodig wordt maatwerk ingezet voor de ontwikkeling naar de arbeidsmarkt. De focus ligt primair op toeleiding naar werk, waar nodig in de ontwikkeling van de werkzoekenden. Dit vertalen we door in het uitvoeringsbeleid.

Duurzame match vergroten

Voor mensen met een arbeidsbeperking is een snelle plaatsing in werk van belang. Arbeidsbeperkingen zijn doorgaans permanent en moeten goed in beeld komen. Wij investeren in een duurzame match door een goede voorbereiding voor de match te organiseren. Om het succes van de match te borgen is begeleiding en nazorg op de werkvloer een belangrijk punt. Vanuit de gemeente gaan we hierin faciliteren met de instrumenten uit Regionale Toolbox, expertise en passen innovatie toe.

Werkzoekenden in beeld

Het in beeld brengen van onze werkzoekenden is voor werkgevers noodzakelijk. Zij willen zicht hebben op werkzoekenden als een werk in het bedrijf ontstaat. Daarnaast moet gerichte acquisitie plaats en vinden vanuit het WSP Rijswijk om mismatch in vraag en aanbod te voorkomen. We stellen een lokaal marktbe werkingsplan op om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen.

Doorontwikkeling van onze eigen dienstverlening

Onze eigen dienstverlening willen we verder ontwikkelen voor werkzoekenden en werkgevers. De focus ligt op versterken van werkzoekenden, informeren en aanspreken op verplichtingen. Daarnaast op de ontwikkeling waardoor mensen in staat zijn de weg naar werk beter te vinden.

Benutten dienstverlening Sociaal Domein

De toegang tot integrale dienstverlening en de ontwikkeling naar één toegang binnen het Sociaal Domein is in volle gang. Wij dragen bij aan belangrijke verbindingen en samenhang in de toegang tot dienstverlening en andere (werk)voorzieningen in het Sociaal Domein.

Integrale aanpak versterken met economie, onderwijs en zorg

We gaan de aanpak versterken door intensieve samenwerking tussen economie, onderwijs en zorg. Door samenwerking bereiken we een integrale dienstverlening voor inwoners en ondernemers in Rijswijk.

- *Voor economie: Sociale Zaken en Economische Zaken kunnen elkaar goed versterken om bedrijvigheid én werkgelegenheid te stimuleren en goede initiatieven te versterken. Goede werkgeversdienstverlening is feitelijk goede ondernemersdienstverlening en houdt in dat de gemeente bestaande ondernemers faciliteert en innovaties stimuleert. We zetten in op het verwerven van laagdrempelige arbeid door met werkgevers in gesprek te gaan en bij startende bedrijven snel aan tafel te komen.*

- *Voor onderwijs: we zorgen dat bestaande faciliteiten benut worden en preventief ingezet worden. We ondersteunen een goede overgang van leren naar werken en stimuleren het behalen van een startkwalificatie. We zorgen voor aansluiting met het Volwassenonderwijs en signaleren analfabetisme.*
- *Voor zorg: we onderzoeken de samenhang in het Sociaal Domein tussen beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding. Doorstroom van recreatieve naar arbeidsmatige dagbesteding en naar beschut werk of naar werk met ondersteuning bij een reguliere werkgevers maken we mogelijk. We maken nieuwe verbindingen met maatschappelijke partners om meer mensen in de samenleving te laten meedoen.*

Inkoop op private- publieke samenwerking

Samenwerking tussen publieke en de private sector moet een meerwaarde zijn in de aansluiting naar de arbeidsmarkt en ontwikkeling van kandidaten. We selecteren partners op basis van expertise en werken samen in het werkklaar maken van de kandidaat.

Integraal accountmanagement

Wij willen accountmanagement vanuit Sociale Zaken en Economie integraal maken en de samenwerking door ontwikkelen om de vraag van de werkgever centraal te stellen. Economie en Sociale Zaken trekken al steeds meer samen op. Dat willen we nog verder versterken.

Slimme samenwerking zoeken

In de samenwerking met onze partners in de arbeidsmarktregio Haaglanden speelt kennisuitwisseling en ontwikkeling van vakmanschap een belangrijke rol. Wij willen deze samenwerking verder onderzoeken naar de toekomst op het gebied van werk en ontwikkeling van mensen. De inzet van dienstverlening of ondersteuning aan specifieke doelgroepen (bijv. 50-plussers) in de regio willen we bundelen in gezamenlijke pilots.

6.4 betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Integrale aanpak Sociaal Domein

Een goed voorbeeld van de noodzaak tot een integrale aanpak in het Sociaal Domein is de ervaring met de Pro/Vso schoolverlaters in het afgelopen jaar. Voor deze jongeren in een sluitende aanpak nodig in het Sociaal Domein om ze niet tussen wal en schip te laten vallen. We zorgen voor een goede aansluiting van deze jongeren naar vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt of dagbesteding door een integrale aanpak binnen het Sociaal Domein uit te werken.

6.5 Ondersteunende maatregelen

Werk moet lonen

De uitdaging op lokaal niveau is om mensen maximaal te stimuleren aan het werk te gaan. Een van de manieren is om werk ook financieel te laten lonen. In de Kadernota "Samen de armoede in Rijswijk aanpakken!" wordt de armoedeval tegengegaan. Met het verhogen van de inkomensgrens wordt het

lonend om een baan te aanvaarden tussen de 110% en 130% van het sociaal minimum loon. We onderzoeken op welke manier we de overstap naar werk verder kunnen ondersteunen.

Flexibele WWB

Het moet makkelijker worden voor uitkeringsgerechtigden om de stap te zetten naar (tijdelijk) werk. Processen rondom bijstandsverstrekking moeten flexibel worden om het accepteren van tijdelijk werk en deeltijdwerk te stimuleren. Dat doen we onder meer, door deze mensen met een minimale toets terug te laten keren in de bijstand.

Handhaving

Ondersteuning en handhaving vormen twee kanten van dezelfde medaille. Als verplichtingen niet (of niet volledig) worden nagekomen worden maatregelen ingezet om het gedrag van een werkzoekende te beïnvloeden. Handhaving is het sluitstuk van de uitvoeringspraktijk.

7. Financiële onderbouwing

Met ingang van 2015 is een nieuw verdeelmodel in werking getreden. Door het ministerie van SZW zijn op basis van dit model de voorlopige budgetten voor 2015 en de volgende jaren vastgesteld. Budgetten zijn voorlopig vastgesteld en kunnen op termijn nog wijzigingen.

Uit het budget inkomensdeel worden de uitkeringen en ook de nieuwe vorm van loonkostensubsidie (LKS-I) betaald. Gemeenten worden onveranderd geprikkeld om zoveel mogelijk mensen zelfredzaam te maken, dus onafhankelijk van een uitkering. Binnen het huidige verdeelmodel blijft de gerealiseerde besparing op het inkomensdeel ten gunste van de gemeente. Dit terwijl loonkostensubsidie een structureel instrument is om de werkgever te compenseren in de verminderde productie. Uit het verminderde Participatiebudget wordt de ondersteuning naar werk bekostigd. In de bijdrage Wsw is een afbouw van begeleidingskosten en Rijksbijdrage ingezet vanaf 2011. Voor de ondersteuning van de doelgroep Participatiewet blijft het Wsw budget buiten beschouwing.

Budgetontwikkeling 2014/2016

	2014	2015	2016
SZW-bijdrage			
Wsw(begeleiding/rijksbijdrage)	3.410.686	3.264.042	2.991.551
SZW-bijdrage re-integratie	2.313.633	2.099.503	1.994.842
BUIG (incl. LKS-I)	19.259.052	19.502.155	19.502.155

* Vanaf 2015 betreft het prognoses afgegeven door het ministerie van SZW t/m mei 2015.

* De budgetten 2015/2016 veranderen nog vanwege de definitieve vaststellingen en nieuwe inzichten van het ministerie. Deze aanpassingen worden verwerkt in de jaarrekening 2015 en de eerste halfjaar rapportage 2016.

Samenvatting

Onze werkzoekenden versterken om werk te vinden en meer kansen op werk te realiseren is de basisgedachte van deze nota. Deze ambitie komt voort uit de uitgangspunten die geformuleerd zijn in het coalitieakkoord “Open Vizier”. Daarnaast is per 1 januari 2015 de Participatiewet in werking getreden en vervangt de Wet werk en bijstand (WWB).

Door de wet komt er een nieuwe doelgroep bij en worden nieuwe instrumenten ter beschikking gesteld. Onze aanpak moet samen met de inzet van deze instrumenten leiden tot een effectiever re-integratiebeleid, waarbij meer mensen - ook met een arbeidsbeperking - aan het werk zijn of dichterbij de arbeidsmarkt komen te staan. Hiervoor wil het college partnership met werkgevers en maatschappelijke partners verder uitbouwen.

In de voorbereiding van deze kadernota is in het eerste kwartaal 2015 de Startnotitie Werk door de Raad vastgesteld. Aansluitend heeft op 30 april een werkconferentie plaatsgevonden op het Rijswijks Werkcentrum (RWC) samen met werkgevers, maatschappelijke partners en betrokken partijen. Deze input is gebruikt om de Kadernota Werk voor de komende vier jaar op te stellen.

In de kadernota wordt ingezet op:

- Het versterken van bedrijvigheid in Rijswijk
- Werkgelegenheid stimuleren voor de doelgroep Participatiewet
- Inzet op innovatieve dienstverlening
- Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 6 zijn oplossingsrichtingen per actielijn opgenomen die worden uitgewerkt in een actieplan. Met dit uitgewerkte plan moet het re-integratiebeleid in Rijswijk de komende jaren vorm krijgen.

Bijlage

1. SWOT analyse

Sterktes Hoge uitstroom Controle op proces Veel werkgelegenheid Rijswijk Goed vestigingsklimaat Centraal gelegen langs A4	Zwaktes Samenwerking UWV en gemeente (vroeg uitstroom) Samenwerking Soza en EZ Kennis van de arbeidsmarkt Ondernemers kennen de doelgroep niet Werkgelegenheid sluit niet aan op achtergrond inwoners RWC niet centraal gelegen Ontbreken startkwalificaties
Kansen Activering door handhaving Welwillende ondernemers Regionale samenwerking Inzet van gemeente op RWC Aantrekken van laagdrempelige arbeid Regionale samenwerking Ontwikkeling Rijswijk Buiten Stimuleren maatschappelijk ondernemerschap Acquisitie van bedrijven Metropoolregio Oprichting werkbedrijf Samenwerking maatschappelijke partners Samenwerking arbeidsintermediairs Versimpelen regelgeving Voorbeeldrol gemeente SROI	Bedreigingen Onbekendheid nieuwe doelgroep Niet adequaat kandidaten bieden Concurrentie op arbeidsmarkt (oa doelgroepen) Stagnerende economie Sluiten Sociale werkvoorziening 2 arbeidsmarktregio's (stijging) aantal klachten Laaggeletterdheid (16,5 ipv 11%) Opleidingsniveau

2. Regionale Toolbox (dubbelklikken) of <http://wsphaaglanden-zhc.nl/uploads/2015/03/toolbox-regelingen-a4-factsheet-hr-snijtekens-3-.pdf>

