

# Plan van Aanpak IGSD

Periode 2019-2022

## Inleiding

De gemeenten Steenwijkerland en Westerveld hebben in de periode 2016-2018 geïnvesteerd in extra uitvoeringskosten voor de IGSD. Het voornaamste doel van dit investeringsprogramma was het aantal gemeentelijke uitkeringen te laten dalen door inwoners kansen te bieden voor werk en participatie.

Wij hebben aan dit doel gewerkt door extra personele inzet bij de verschillende teams. Daarbij legden we de focus op inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en op een persoonlijker en intensievere aanpak.

Al in de benchmark van 2017 zagen we een sterkere daling van het aantal inwoners in de bijstand in Steenwijkerland en Westerveld dan landelijk<sup>1</sup>. Het resultaat van dit investeringsprogramma is ook onderzocht door Bureau Berenschot<sup>2</sup>. Uit dit onderzoek blijkt dat er sprake is van daling van de uitkeringsdichtheid. Berenschot spreekt over een trendbreuk in positieve zin. Door de extra investering liggen onze uitvoeringskosten hoger dan in referentiegemeenten maar de baten overtreffen de lasten ruimschoots. Voor de toekomst doet Berenschot de volgende aanbevelingen:

1. Ofwel de werklast reduceren, zodat de uitvoeringskosten op het niveau van het benchmarkgemiddelde gebracht kunnen worden, ofwel het Plan van Aanpak voort te zetten, zodat er sprake is van een structureel hoger uitvoeringsbudget op grond waarvan de hogere politiek-bestuurlijke ambitie op het terrein van (met name) re-integratie gehandhaafd kan worden.
2. De investering in de uitvoering, gedeeltelijk of volledig, structureel te maken met als randvoorwaarde dat de investeringen terecht blijven komen bij de uitvoering, aangezien uit onderzoek is gebleken dat contact tussen consultant en werkzoekende een van de weinig bewezen effectieve vormen van re-integratie is.
3. Bij de ontvlechting van de IGSD en de implementatie van de integrale toegang voldoende aandacht te blijven besteden aan de focus op werk.
4. Na gaan of er voor het bevorderen van de uitstroom bij het resterende uitkeringsbestand (dat gemiddeld genomen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft dan het gedeelte van het bestand dat de afgelopen tijd uitgestroomd is) een (gedeeltelijk) aangepaste (re-integratie)aanpak nodig is.

## Scenario's 2019-2022

In de Meerjarenbegroting 2019-2022 zijn we uitgegaan van een begroting zonder de extra investeringen zoals geweest in 2016-2018. In dit plan van aanpak beschrijven we 2 scenario's voor de toekomstige financiering van de IGSD:

1. Scenario 1: Uitgangspunt is de huidige Meerjarenbegroting 2019-2022.+
2. Scenario 2: Uitgangspunt is de huidige Meerjarenbegroting aangevuld met de kosten zoals geraamd in dit plan van aanpak.

---

<sup>1</sup> IGSD rapportage 2<sup>e</sup> kwartaal 2018.

<sup>2</sup> Rapportage Onderzoek uitvoeringskosten en werklast IGSD Steenwijkerland en Westerveld, 6 februari 2018.

We merken hierbij op dat de gemeente Westerveld, al vooruitlopend op dit plan van aanpak, heeft aangegeven de extra middelen voor de IGSD voor 2019 op voorhand toe te kennen.

Voor de onderbouwing van de scenario's gaan we hieronder eerst in op een aantal relevante ontwikkelingen voor onze organisatie.

## Relevante ontwikkelingen

Om de ingezette daling van het uitkeringsbestand verder te kunnen realiseren, hebben we in de afgelopen jaren ingezet op het werken met het online arbeidsdiagnose, ontwikkel- en matchinginstrument Werkstap. Naast deze reguliere werkzaamheden, willen we voldoen aan de aanvullende vragen die ons worden gesteld vanuit gemeenten, ondernemers, sw-bedrijven en de Regio Zwolle. Het gaat daarbij om extra inzet op het arbeidsfit en aan het werk krijgen van uitkeringsgerechtigden. Belangrijk is dat onze focus in 2018-2020 niet alleen kan liggen op deze uitvoerende werkzaamheden. Ook de ontwikkeling van de integrale toegang in Steenwijkerland en Westerveld zal onze aandacht vragen. Hieronder gaan we kort in op genoemde ontwikkelingen:

- Ontwikkeling uitkeringsbestand
  - Bestandsanalyse Werkstap
- Ambities bestuursprogramma's
  - Ambities Ondernemersplatform Steenwijkerland
  - Ambities NoordWestGroep en Reestmond
- Human Capital Agenda Regio Zwolle
- Ontwikkeling integrale toegang

## Ontwikkeling uitkeringsbestand

Ook na oplevering van het rapport van Berenschot in februari 2018 is het aantal uitkeringsgerechtigden verder gedaald. Op 31 december 2017 hadden we nog 1.053 uitkeringsgerechtigden. Op 1 april 2018 waren dit er 1.042, op 1 juli 2018 1.022 en begin november 2018 zijn dit er 986. We hebben dit gerealiseerd door een kleinere caseload per werkconsulent en een persoonlijker en intensievere aanpak en een doorontwikkeling op het in-, door- en uitstroomproces.

We constateren wel dat de doelgroep van de Participatiewet sinds 2015 aan het veranderen is, onder meer door de komst van voormalige jong arbeidsgehandicapten uit de Wajong-regeling, statushouders en mensen die voorheen instroomden in de sociale werkvoorziening. Ondanks belemmeringen en onze relatief hogere uitstroom tot nu toe, vinden we het aantal mensen/huishoudens dat bijstandsafhankelijk is in onze beleving te groot en zien we kansen om de afhankelijkheid van een uitkering te verkleinen.

Belangrijk aandachtspunt is dat zich in de afgelopen jaren situaties hebben voorgedaan waarin we geen kandidaten konden voorstellen voor vacatures van ondernemers. De voornaamste oorzaak hiervoor is dat vraag en aanbod niet goed meer bij elkaar passen, de zogenoemde mismatch. Door nog meer in te zetten op een professioneel gebruik van de matchingsmodule binnen Werkstap- naast de persoonlijke en intensieve aandacht- zullen we veel beter in staat zijn om mensen op een passende plek te plaatsen. Daarnaast willen we samen met werkgevers onderzoeken hoe bestaand werk passend gemaakt kan worden voor onze werkzoekenden op een manier die ook past bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

## Bestandsanalyse Werkstap

Voor alle uitkeringsgerechtigden (inclusief partners) is gebruik gemaakt van Werkstap, ter ondersteuning van een analyse per individu. Hiermee hebben we per individu zicht op de eventuele problematiek en wat er nog ontbreekt om naar de arbeidsmarkt te kunnen uitstromen. Per persoon maken we een werkplan waarbij gekeken wordt naar competenties en vakbekwaamheid.

De trajectbegeleider begeleidt de klant bij het doorlopen van het traject en zorgt voor de inzet van een werkbegeleider die samen met de klant werkt aan de competenties en vak ontwikkeling. Voor de uitvoering van het werkplan beschikken we over instrumenten als:

- Onderzoek loopbaanmogelijkheden: door test en training vaststellen wat de persoonlijke kwaliteiten/competenties van mensen zijn als randvoorwaarde voor een gericht persoonlijk plan van aanpak;
- Werkervaringsplaatsen om werknemersvaardigheden op te doen;
- Leerwerkplaatsen voor werknemersvaardigheden en vakvaardigheden (i.s.m. sociale ondernemingen);
- Bemiddeling naar regulier werken.

Per persoon stellen we zowel de huidige situatie (huidige afstand tot de arbeidsmarkt) als het perspectief (de te behalen afstand tot de arbeidsmarkt) vast. Aan de hand daarvan wordt per persoon duidelijk welke inzet nodig is om deze afstand te verkleinen. Op die manier wordt bepaald welke instrumenten we moeten inzetten om het arbeidsvermogen per persoon maximaal te gaan ontwikkelen.

### Huidige situatie en trajecten

In het volgende overzicht staat de huidige situatie van werkzoekenden van de IGSD op 15 november 2018. Let op, het totaal aantal is hoger omdat de ondersteuning naar werk is gericht op een bredere doelgroep dan alleen de uitkeringsgerechtigden, deze is bijvoorbeeld tevens gericht op de partners.

Tabel I

Huidige situatie en trajecten	IGSD	Steenwijkerland	Westerveld
<b>Traject Talent in kaart:</b> <i>Talenten moeten nog in kaart worden gebracht.</i>	<b>37 (3%)</b>	34 (4%)	3 (1%)
<b>Onderzoek Zorg:</b> <i>Ervaart dermate veel belemmeringen dat participatie op dit moment niet tot de mogelijkheden behoort. Dit geldt zowel ten aanzien van deelname aan maatschappelijk relevante activiteiten als ook ten aanzien van arbeidsdeelname. Objectief onderzoek staft dit en vormt de grondslag voor een ontheffing van de arbeids- en participatieverplichtingen.</i>	<b>129 (11%)</b>	69 (8%)	60 (21%)
<b>Traject Leren &amp; ontwikkelen:</b> <i>Wordt begeleid door consulenten werk, hebben een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt die nog moet worden overbrugd. Dit gebeurt door middel van leerwerktrajecten, vrijwilligerswerk als opstap naar betaald werk et cetera</i>	<b>715 (60%)</b>	556 (62%)	159 (55%)

<b>Traject Werken &amp; ervaren:</b> <i>Heeft een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt en is merendeels aan het werk op een werkervaringsplaats.</i>	<b>126 (11%)</b>	101 (11%)	25 (9%)
<b>Traject Direct werk:</b> <i>Is onder begeleiding van het Werkgeversservicepunt (WGSP). Is klaar voor directe deelname aan de arbeidsmarkt.</i>	<b>71 (6%)</b>	52 (6%)	19 (7%)
<b>Parttime werk</b> <i>Is al deels betaald aan het werk</i>	<b>111 (9%)</b>	88 (10%)	23 (8%)
<b>Totaal</b>	<b>1.189 (100%)</b>	900 (100%)	289 (100%)

Uitgaand van het huidige aantal klanten heeft ongeveer een kwart een relatief kleine of geen afstand tot de arbeidsmarkt. Dit gaat om de klanten met parttime werk (111), de klanten die onder begeleiding zijn van het WGSP (71) of aan het werk zijn via een werkervaringsplaats (126).

Daarnaast heeft 60 procent (715) van het aantal klanten een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt die nog moet worden overbrugd. Voor 11 procent (129) van de klanten in zorg is duurzame participatie of re-integratie niet mogelijk.

#### *Perspectief op Werk (mensen die dus arbeidsvermogen hebben)*

Voor elke klant is in het plan van aanpak een toekomstig perspectief bepaald. In het volgende overzicht staat het perspectief op Werk van de klanten van de IGSD op 15 november 2018.

Klanten met het perspectief parttime werk en werk worden gezien als klanten met arbeidsvermogen.

*Tabel II*

<b>Perspectief</b>	<b>IGSD</b>	<b>Steenwijkerland</b>	<b>Westerveld</b>	<b>Formatie</b>	<b>Caseload per fte</b>
<b>Parttime werk</b> <i>Heeft op termijn arbeidspotentieel maar niet voldoende om volledig uitkeringsonafhankelijk te worden. Blijft dus deels in de bijstand.</i>	133 (11%)	98 (11%)	35 (12%)	1,5	90
<b>Werk</b> <i>Heeft op termijn arbeidspotentieel om volledig uitkeringsonafhankelijk te worden. Stroomt dus volledig uit.</i>	606 (51%)	473 (53%)	133 (46%)	7,5	80
<b>Participatie</b> <i>Heeft duurzaam en volledig geen arbeidspotentieel maar kan wel deelnemen aan maatschappelijk relevante activiteiten zoals vrijwilligerswerk of het</i>	277 (23%)	228 (25%)	49 (17%)	3,8	70

<i>leveren van een tegenprestatie.</i>					
<b>Zorg</b> <i>Ervaart dermate veel belemmeringen dat participatie op dit moment niet tot de mogelijkheden behoort. Dit geldt zowel ten aanzien van deelname aan maatschappelijk relevante activiteiten als ook ten aanzien van arbeidsdeelname. Objectief onderzoek heeft dit gestaafd.</i>	137 (12%)	74 (8%)	60 (21%)	1	140
<b>Nog niet bekend</b>	36 (3%)	27 (3%)	12 (4%)	0,4	90
<b>Totaal</b>	<b>1,189 (100%)</b>	<b>900 (100%)</b>	<b>289 (100%)</b>	<b>14,2</b>	

*De keuze voor de hoogte van de caseload is gebaseerd op ervaringscijfers, inzicht in de doelgroep op basis van de bestandsanalyse, normering vanuit de beroepsvereniging van klantmanagers en ervaringen/benchmarkgegevens van verschillende sociale diensten.*

#### *Verklarende opmerkingen tabel II*

De formatie van het WGSP is niet berekend op basis van een caseload, maar op basis van de geformuleerde ambities ten aanzien van uitstroom en participatie. Dit geldt evenzo voor de WEP consulent. De formatie van jobcoaches is gekoppeld aan werkplekken en aan werkgevers.

#### Formatie

WGSP (accountmanagers en matchers)	4,5
Consulent werkervaringsplekken (WEP)	1,0
Jobcoaches (Dyka, Plusteam, Kringloop etc)	3,0
Oevrhead/beleid	1,9
Administratieve ondersteuning	1,6
Subtotaal	12 fte

De totale formatie van het team Werk bedraagt 26,2 fte (14,2 zie tabel II en 12 fte zie bovenstaande. Dit is inclusief de consulent RMC die ten laste is van de gemeente Steenwijkerland).

#### *Doelgroepen*

Het is via Werkstap mogelijk om verder en dus gedetailleerder in te zoomen op doelgroepen. In totaal heeft ongeveer twee derde van het klantenbestand arbeidsvermogen (739 personen, 62%). Voor Steenwijkerland zijn dat 571 personen (64%). Voor Westerveld 168 (58%). Iemand met arbeidsvermogen heeft de mogelijkheid om te werken, dat hoeft geen werk te zijn waarmee minimaal minimumloon kan worden verdiend maar betekent ook werken met begeleiding, beschermt werk of werken met ondersteuning door een voorziening. Zoals we in de afgelopen periode hebben gezien, gaat het niet alleen om volledige uitstroom uit de uitkering maar ook om gedeeltelijke uitstroom (schadelastbeperking).

Tevens weten we vanuit de analyse bijvoorbeeld dat 127 van de 142 jongeren tussen 18 en 26 jaar arbeidsvermogen heeft, dat is 89%. En kijken we naar de doelgroep 55+, dan heeft 36% arbeidsvermogen.

Kijkend naar de inburgeraars in ons bestand zien we een arbeidsvermogen van maar liefst 92% ondanks dat bij velen een diploma ontbreekt.

Al met al onderbouwen deze bevindingen onze positieve verwachtingen over de kansen op (gedeeltelijke) uitstroom naar betaald werk van de huidige uitkeringsgerechtigden. Daarnaast is de informatie uit Werkstap voor de gemeente beschikbaar voor een verdere analyse en het maken van beleidskeuzes.

#### *Arbeidssectoren*

Per klant worden maximaal 3 potentiële arbeidssectoren aangegeven. Hieronder staan de aantallen voor de vijf vaakst genoemde sectoren.

- Productie/uitvoerend: 182
- Dienstverlening (schoonmaak/post/gebouwenbeheer): 151
- Detailhandel medewerker: 96
- Horeca/catering: 94
- Zorg/medisch/ondersteunend niet medisch: 84

Vanaf 2019 willen we ook beter kunnen selecteren op arbeidssectoren zodat we gericht met werkgever, onderwijs en de SW-bedrijven in gesprek kunnen gaan over werk en leertrajecten/-lijnen. Ook nu al werken we samen met deze partners aan leerlijnen voor onder meer logistiek, horeca en groen. Mensen kunnen dan een praktijkverklaring/certificaat halen zodat duidelijk is dat zij ervaring hebben opgedaan. In Werkstap zijn de kansrijke vakgebieden uit de regio zoals horeca of productie opgenomen. Aan deze vakgebieden zijn trajecten verbonden die voor de klanten kunnen worden ingezet.

We willen in 2019 het gebruik van Werkstap optimaliseren, onder meer door nog specifiekere te kunnen inzoomen op doelgroepen, het ontwikkelen van rapportages en het gebruik van de matchingsmodule verder te professionaliseren.

#### *Ambities bestuursprogramma's*

Vanuit het programma 'Werk aan de winkel' werkt de gemeente Steenwijkerland aan een excellent vestigingsklimaat, het versterken van de regionale samenwerking, de versterking van de arbeidsmarkt en legt het de focus op toerisme en recreatie als belangrijke economische sector. Werk staat daarbij centraal. Werk biedt mensen inkomen en bestaanszekerheid, de kans op ontwikkeling, sociale contacten en structuur en draagt bij aan integratie in de samenleving. De gemeente wil daarom mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo goed mogelijk helpen passend werk te vinden of andere zinvolle activiteiten te bieden als dat niet lukt. Hiervoor zet de gemeente onder meer in op het continueren van het 'Steenwijkerlands model', een model om samen met de Business Clus Steenwijkerland (BCS) werk(ervaring) te realiseren voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

De gemeente Westerveld wil de sociale cohesie en leefbaarheid van de gemeente versterken door meer aan te sluiten bij maatschappelijke en innovatieve initiatieven van inwoners en hier de ruimte aan geven. Hiermee wordt ook de participatie van inwoners vergroot.

#### *Ambities Ondernemersplatform Steenwijkerland (OPS)*

Het Ondernemersplatform Steenwijkerland (OPS) heeft de visie geformuleerd voor 2030. Voor de korte termijn 2018-2020 benoemt OPS in het ondernemersmanifest diverse speerpunten om het ondernemingsklimaat in de gemeente te optimaliseren. Een van de speerpunten is om samen met de gemeente 125 personen extra uit de kaartenbak van de IGSD te halen in 2019 en 2020. De gemeente

Steenwijkerland heeft deze ambitie in de begroting 2019-2022 omarmd. Om deze ambitie te kunnen realiseren zijn ondernemers, gemeente, IGSD, onderwijs en andere partners in gesprek. De uitdaging is om deze ambitie concreet te realiseren.

### Ambities Reestmond en NoordWestGroep

Reestmond en NoordWestGroep zijn belangrijke partners voor de IGSD als het gaat om het arbeidsfit maken van inwoners. Daarnaast bieden zij een ideale infrastructuur om leerlijnen goed neer te zetten. De onderlinge verhouding tussen de ambities, taken en verantwoordelijkheden IGSD en de SW-bedrijven is daarbij van belang.

Reestmond werkt aan de kanteling van een productie-georiënteerd bedrijf naar een proces gestuurde arbeidsontwikkelorganisatie. De focus ligt daarbij op vier op elkaar afgestemde processen: werken, coachen & ondersteunen (CNO), ondersteunen en besturen. Hiervoor is een kwalitatieve doorontwikkeling van de organisatie nodig met een effectievere en efficiëntere aansluiting van bedrijfsprocessen en zullen wijzigingen in de formatie plaatsvinden.

NoordWestGroep heeft als sociaal werkontwikkelingsbedrijf het doel om alle werkzoekenden met passende hulp en ondersteuning naar zinvol werk te leiden. NoordWestGroep wil 150 extra personen duurzaam arbeidsfit maken, hen een betaald dienstverband aanbieden of hen uit te laten stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Om deze ambitie te realiseren zoeken zij de samenwerking met de IGSD.

### Human Capital Agenda (HCA) Regio Zwolle

De Regio Zwolle heeft de ambitie om zich in 2022 te hebben ontwikkeld tot een 'proactieve werkzekerheid regio' met een inclusieve arbeidsmarkt. Hiertoe wil de Regio de volgende zaken aanpakken:

- Actuele arbeidsmarkt vraagstukken: aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt en het verhogen van de arbeidsparticipatie
- Toekomstbestendige beroepsbevolking: investeren in werkzekerheid, ontwikkelen van een werkkwalificatie en 'upgraden' van de beroepsbevolking.
- Stimuleren en faciliteren van hoogwaardige, innovatieve en duurzame bedrijvigheid: investeren in menselijk kapitaal in tijden van verandering door technologisering en digitalisering voor innovatieve bedrijven.
- Verhogen van de arbeidsproductiviteit.

De Regio richt zich daarmee op het voorkomen van (structurele) mismatches op de arbeidsmarkt, het oplossen van tekorten, aanpakken van de arbeidsmarkt paradox en verbeteren van de kwalificaties van de beroepsbevolking in de brede zin. Het gaat om duurzame systeemveranderingen om zo te komen tot een toekomstbestendige en flexibele arbeidsmarkt. Hierbij staan drie ambities centraal:

1. Beschikbaarheid van gekwalificeerde mensen, voldoende arbeidskrachten nu en op de middellange termijn.
2. Inclusiviteit: iedereen doet mee, elk talent telt en krijgt ruimte om te ontwikkelen.
3. Wendbaarheid van mensen en systemen: de uitdaging is ervoor te zorgen dat mensen en organisaties voorbereid zijn op permanente ontwikkelingen en veranderingen in het werk.

Als IGSD voelen wij ons verantwoordelijk om deze ambities te laten slagen. Wij herkennen ons als partner in de doelen en de doelgroep van de Human Capital Agenda. Als vertegenwoordiger van de overheid zetten wij actief in op de optimalisatie van de samenwerking met ondernemers, onderwijs en overige partners (de vier O's).

Daarmee willen we een actieve bijdrage leveren aan de halvering van het huidige aantal van 4.000 moeilijk vervulbare vacatures in 2022, het verhogen van de arbeidsparticipatie van 72% naar 80%, het versnellen van de inclusiviteit door 10% extra mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden, de ontwikkeling van een leerwerkroute voor kwetsbare groepen die tevens inzetbaar is voor scholing van werkenden zonder startkwalificatie.

Vanuit onze kennis en ervaring willen we ons daarbij specifiek richten op inwoners zonder startkwalificatie, werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, inwoners in een uitkeringssituatie, werkzoekenden met arbeidshandicap, en bijzondere doelgroepen als kwetsbare jongeren tot 27 jaar, 23-plussers, statushouders en 50-plussers.

### Ontwikkeling integrale toegang

Vanaf 2017 is in de gemeenten Steenwijkerland en Westerveld een integrale toegang voor jeugd en Wmo gecreëerd. In de komende periode worden ook taken vanuit de Participatiewet toegevoegd aan de lokale toegang. De taken die worden toegevoegd voldoen aan drie criteria:

1. Er is direct contact met de inwoner;
2. Het accent ligt op vraagverheldering of -analyse en het maken van een ondersteuningsplan of diagnose;
3. Er is sprake van casusregie gedurende de uitvoering van het ondersteuningstraject.

Uit het plan van aanpak 'Toegang sociaal domein: dichtbij, laagdrempelig en integraal' uit januari 2019 blijkt dat een groot deel van de taken van de IGSD tot de integrale toegang kan worden gerekend. Dat betekent dat er een forse verschuiving van taken van de IGSD naar de lokale toegangen gaat plaatsvinden. Dit biedt kansen voor verdere samenwerking en afstemming als het gaat om ondersteuning van jongeren of mensen waarvoor zorg nodig is (inclusieve samenleving). Het sluit daarbij aan op de ambities van de gemeenten en de Regio Zwolle. Het vraagt echter ook om specifieke aandacht van de IGSD voor het ontwerp, de organisatieontwikkeling en de teamvorming binnen de integrale toegang. Tegelijkertijd blijft de winkel open en staat de IGSD voor de uitdaging om invulling te (blijven) geven aan de ambities van uitstroom uit de uitkering.

### Plan van aanpak 2019-2022

Uitgaand van de positieve ervaringen van de afgelopen periode, de eerste resultaten van de bestandsanalyse en de uitdagingen maar ook kansen die er liggen door de ambities van de gemeenten, OPS, NoordWestGroep, Reestmond en de Regio Zwolle, zetten we vanaf 2019 in op de volgende activiteiten:

1. De OPS heeft als ambitie uitgesproken om passend werk voor minimaal 125 personen bij ondernemers in 2019 en 2020 te creëren. Hierbij is de acute schaarste voor wat betreft personeel die ondernemers momenteel ondervinden, een aanjager. Daarnaast spelen de visie en de ambitie vanuit de HCA een rol. De IGSD wil in de realisatie van deze ambitie in 2019 een actieve partner zijn. Het zal hier immers vooral gaan om werkzoekenden vanuit de Participatiewet.
2. Daarbovenop heeft de NWG kenbaar gemaakt dat zij mogelijkheden ziet om in de komende jaren nog eens 50 tot 150 werkzoekenden arbeidsfit te maken, een dienstverband aan te bieden en waar mogelijk doorstroom te faciliteren richting reguliere arbeidsmarkt. Ook hier wil de IGSD een actieve rol innemen. Dit is mogelijk door ook voor mensen vanuit de Participatiewet scherp te kijken waar de infrastructuur van de NWG hen verder kan helpen. Concreet kan hierbij gedacht worden aan leerlijnen, werkervaringsplaatsen, Talenten in kaart brengen (testen) etc.



3. Wij kiezen nadrukkelijk ook voor de ontwikkeling van nieuwe methodieken door innovatieve pilots in kansrijke sectoren en het stimuleren van parttime inkomsten en zelfstandig ondernemerschap.
4. De IGSD is in 2018 begonnen met een projectmatige aanpak van specifieke doelgroepen. Concreet voorbeeld hiervan is de training Wonen, Werken in Nederland (WWiN) voor vrouwen van allochtone afkomst. Resultaat van de afgelopen trainingen is een verhoging van de participatie tot en met werkervaringsplaatsen (met zicht op een dienstverband). In 2019 gaan we meer projecten op zetten
5. Voorbereiden en realiseren van de ambities HCA door:
  - a. Maken en uitvoeren plan voor onze rol gericht op de optimalisatie van de samenwerking 4 O's (overheid, ondernemers, onderwijs en overige partners) en specifiek op onze bijdrage aan halvering van moeilijk vervulbare vacatures, verhogen arbeidsparticipatie, versnellen inclusiviteit en de ontwikkeling van leerwerkroutes voor kwetsbare groepen en werkenden zonder startkwalificatie.
  - b. Uitbreiding rapportages in Werkstap voor HCA gericht op zicht op inwoners zonder startkwalificatie, werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, inwoners in een uitkeringssituatie, werkzoekenden met arbeidshandicap, en bijzondere doelgroepen als kwetsbare jongeren tot 27 jaar, 23-plussers, statushouders en 50-plussers.
6. Door ontwikkelen 'Steenwijkerlands model' gericht op het vergroten van draagvlak voor de inzet van uitkeringsgerechtigden bij reguliere werkgevers.
7. Blijvend inzetten op kleinere caseload per werkconsulent en een persoonlijkere en intensievere aanpak met als doel verdere daling van de uitkeringsdichtheid in Steenwijkerland en Westerveld en de participatie van inwoners. Hiervoor maken we gebruik van de huidige instrumenten als basis om door te ontwikkelen. Succesvolle pilots integreren we in onze reguliere werkwijze, ook investeren we in nieuwe innovatieve pilots voor kansrijke sectoren.
8. Investeren en optimaliseren Werkstap door:
  - a. check op huidige gegevens per klant en zonodig aanvullen/verbeteren,
  - b. ontwikkelen rapportages (o.a. arbeidssectoren) uit Werkstap
  - c. en het in gebruik nemen van de matchingsmodule.
9. We merken (in lijn met het landelijke beeld) dat de mensen die nu in ons bestand zitten veel meer begeleiding nodig hebben wanneer zij erin slagen om een werkplek te veroveren. Dit komt doordat zij een achtergrond hebben met een meer complexe (persoonlijkheids-) problematiek. Werkgevers zitten niet te wachten op de confrontatie met dit soort problemen of met het gedrag dat hieruit voortvloeit. Zij vragen om een jobcoach waarmee snel geschakeld kan worden. Daarom zijn wij van mening dat de toekomst vraagt om meer jobcoaches en minder werkconsulenten. Op die manier zijn wij optimaal in staat om de werkgevers te faciliteren bij het in dienst nemen van mensen "met wat problemen". Daarom ontwikkelen we werkconsulenten tot jobcoaches. In 2019 leiden we in ieder geval 7 consulenten op tot jobcoach en zetten we in op de ontwikkeling/opleiding van medewerkers op relatiebeheer en de ontwikkeling van collectieve aanpakken.
10. Een kandidaat werkzoekende plaatsen op de arbeidsmarkt is één, er mede voor zorgdragen dat een plaatsing succesvol blijft is twee. Daarvoor wil de IGSD in 2019 -naast de onder punt 9 voorgestelde inzet van jobcoaches- een actievere rol van de IGSD realiseren in de periode na plaatsing. Concreet betekent dit dat we contact met de werkgever en de ex-kandidaat blijven onderhouden gedurende een periode van tenminste een jaar. Hiermee verwachten we dat mogelijke belemmeringen die zich voor kunnen doen direct aangepakt kunnen

worden, de mogelijke 'ontzorg-vraag' van de werkgever snel opgepakt kan worden en daardoor de werkplek duurzamer ingevuld kan worden.

11. Actief deelnemen aan de voorbereiding en realisatie van de verschuiving van taken vanuit de IGSD naar de lokale toegangen door:
  - a. Het gezamenlijk met jeugd en Wmo ontwerpen van inrichting en werkwijze gericht op concretisering van de inhoudelijke samenwerking en de ondersteuning van gezamenlijke doelgroepen als onderdeel van de toegang;
  - b. Voorbereiding organisatie gericht op ontmanteling IGSD en opheffing GR door (mede)opstellen transitieplan met aandacht voor personeel, financiën, huisvesting en organisatie.
  - c. (Leveren bijdrage aan) voorstel onderbrengen taken gericht op de inkoop van uitvoerende taken bij aanbieders, rechtmatigheid, (financiële) administratie en overige overhead.
  - d. Begeleiden medewerkers naar nieuwe situatie inclusief teamvorming nieuwe werkplek.
  - e. Optimaliseren inrichting en werkprocessen lokale toegang onder meer door deelname aan pilots voor mensen met ondersteuning vanuit diverse domeinen.
12. Herijking en organisatie van benodigd personeelsbestand in vast/inhuur plus in kaart brengen benodigde competenties/functies voor uitvoering taken vanaf 2019, rekening houdend met afnemend uitkeringsbestand, terugdringen ziekteverzuim, toegangstaken en de focus op de vraag van de arbeidsmarkt.

In de vastgestelde begroting IGSD 2019-2022 is voor het team werk een budget geraamd van € 1.025.168 (tabel blz. 26 meerjarenbegroting IGSD 2019-2022). Om al bovengenoemde activiteiten uit het Plan van Aanpak te kunnen uitvoeren is structureel een verhoging van de huidige begroting nodig van € **971.712,=**. Daarmee bedraagt het totaal benodigde budget voor het team werk:

Oorspronkelijke begroting 2019-2022	€ 1.025.168
Formatie uitbreiding Plan van Aanpak	- <u>971.712</u>
Totaal benodigd budget	<u>€1.996.880</u>

Zonder bovenstaande middelen zijn we niet in staat om uitvoering te geven aan dit plan van aanpak. We adviseren het dagelijks bestuur daarom om in te stemmen met dit plan van aanpak en daarmee de keuze voor scenario 2.