Wél-doen

Een plan voor participatie en re-integratie in Wijchen

Inhoud

1. Inleiding

2. Achtergrond re-integratie en participatie
2.1 Ons regionaal WerkBedrijf
2.2 In Wijchen

3. Resultaten

4. Wat wij willen
4.1 Economisch én sociaal
4.2 Kentering
4.3 Doelgroepen
4.4 De gemeente als "onderneming"

5. Tijdpad en evaluatie

1. Inleiding

Sinds 1 januari 2015 neemt Wijchen deel aan de module WerkBedrijf van de modulaire gemeenschappelijke regeling 'Rijk van Nijmegen' (MGR). Ons WerkBedrijf is een uitvoeringsorganisatie. De deelnemende gemeenten hebben "het ondersteunen bij de arbeidsinschakeling" overgedragen aan de MGR. Het WerkBedrijf voert deze ondersteuning uit binnen de kaders die door de raden worden vastgesteld. Op basis van deze beleidskaders sluit het college twee dienstverleningsovereenkomsten (DVO) af met de MGR. Eén regionale, voor alle gemeenten identieke, overeenkomst voor basisdienstverlening plus een overeenkomst voor specifiek lokaal maat- en eventueel meerwerk.

De raad heeft op 25 februari 2015 het regionale beleidskader "Werk is de uitkomst" (15 IZ 055) vastgesteld. Dit beleidskader loopt eind 2017 af. Op 20 oktober 2016 heeft de raad het lokaal beleidskader maat- en meerwerk voor 2016 en 2017 (16 2885) vastgelegd. Op basis van onderhavige nota wil het college met ons WerkBedrijf een DVO maatwerk voor 2018 afsluiten en aanvullend lokaal beleid in gang zetten.

2. Achtergrond re-integratie en participatie

2.1 Ons regionaal WerkBedrijf

De missie en visie van ons WerkBedrijf zijn vastgelegd in de nota "Sterke Werkwoorden" (14 AZ 003). De werkgever staat voor het WerkBedrijf centraal, hij is de klant. Vanuit de daar beschikbare mogelijkheden wordt gezocht naar kandidaten die het meest geschikt zijn. Ons WerkBedrijf zoekt voor de kandidaten naar de kortst mogelijke weg naar een regulier dienstverband met zo min mogelijk ondersteuning. In de (regionale) re-integratieverordening zijn voor deze ondersteuning instrumenten vastgelegd. Instrumenten zijn onder andere een proefplaatsing, (tijdelijke) loonkostensubsidie of een leerwerkplek. Het WerkBedrijf werkt samen met een groot aantal organisaties om zijn doelstellingen te bereiken: het UWV, onderwijsinstellingen, zorginstellingen (dagbesteding), werkgevers -en werknemersorganisaties. Het WerkBedrijf voert zo de regie over de "loonvormende keten".

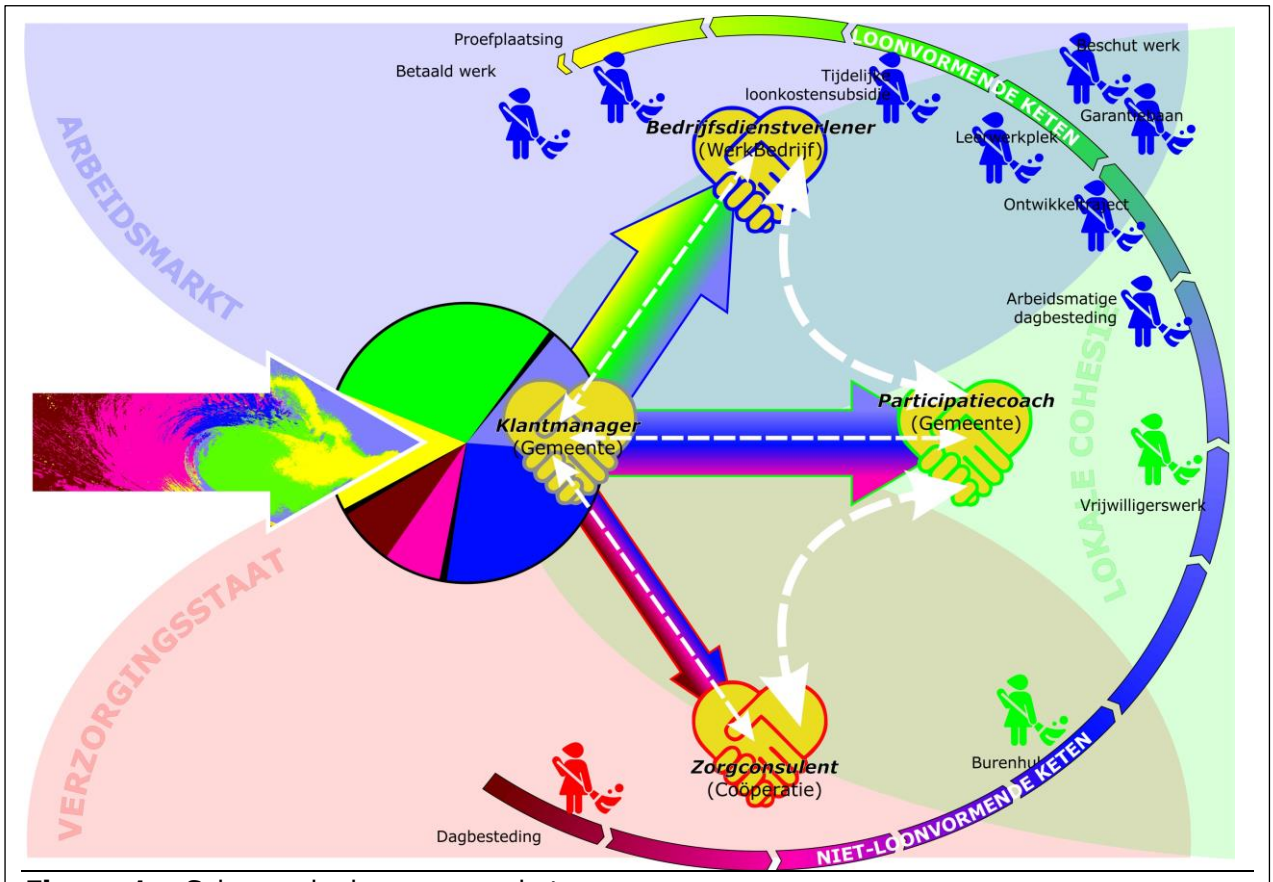
Deze ondersteuning noemen we de basisdienstverlening. Het WerkBedrijf beoogt met zijn activiteiten altijd een kandidaat binnen afzienbare tijd te matchen met een werkgever. Uitstroom uit de uitkering door betaald werk is het doel. Deze activiteiten noemen we re-

integratie. De aangesloten gemeenten dragen het hele budget dat zij van het Rijk voor re-integratie ontvangen, het "participatiebudget"[1], over aan het WerkBedrijf. Het grootste deel van dit budget gaat op aan de kosten voor basisdienstverlening. Met een klein deel van dit budget, kunnen gemeenten aparte lokale afspraken maken met het WerkBedrijf. Dit noemen we maatwerk. Als gemeenten extra dienstverlening willen inkopen bij het WerkBedrijf om meer mensen sneller aan het werk te helpen, moeten zij dit uit hun "algemene middelen" financieren. Dit noemen we meerwerk.

2.2 In Wijchen

De start van het WerkBedrijf per 1 januari 2015 viel samen met een (landelijke) wijziging van de manier waarop het budget om uitkeringen te betalen (BUIG) over gemeenten wordt verdeeld. Voor diverse gemeenten, waaronder Wijchen, leverde deze wijziging van systematiek een fors nadeel op. De Wijchense raad heeft bij de begroting voor 2015 besloten om in 2015, 2016 en 2017 jaarlijks 2 ton extra vrij te maken om dit BUIG tekort terug te dringen. Dit budget is hoofdzakelijk besteed bij het WerkBedrijf om via meerwerk de uitstroom uit de uitkering te bevorderen.

In juni 2016 heeft de raad de nota "Visie op Werk en inkomen" (16 IZ 139) vastgesteld. In deze visie maken we onderscheid tussen re-integratie en participatie. Begeleiding naar werk, re-integratie, ligt bij het WerkBedrijf. Participatie, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk, is een lokale taak. Dit sluit naadloos aan bij de nota "Ketens 0% tot 100% loonwaarde" die de MGR heeft opgesteld (zie de begroting 2018 en onze zienswijze hierop, 17 8 4432). De MGR spreekt van een loonvormende keten (regie door het WerkBedrijf) en een "niet-loonvormende" keten, waarvoor de verantwoordelijkheid bij de gemeente ligt (zie figuur 1).



Figuur 1 – Schema doelgroepen en ketens

[1] Vanaf 2015, na de decentralisaties, is het "participatiebudget" onder gebracht in het totale ongedeelde budget dat gemeenten van het Rijk ontvangen voor het sociale domein.

Aan onze visie is een ontwikkelagenda gekoppeld. Daarin zijn de ontwikkelopgaven opgenomen om het ambitieniveau van de visie te bereiken. Vier van de negen ontwikkelopgaven raken rechtstreeks aan het beleid van deze nota.

Integraal werken
Met de verhuizing naar het Huis van de Gemeente, is een nieuwe stap gezet in integraal werken. Medewerkers van Vraagwijzer en uit het oude gemeentekantoor die samen de participatiewet uitvoeren zijn dicht bij elkaar onder één dak. De zorgconsulenten werken vanuit het Sociaal Wijkteam. Alle mensen die een beroep doen op de participatiewet hebben één contactpersoon, hun klantmanager. Hij biedt de mensen uit zijn caseload bij hun mogelijkheden passende dienstverlening. Waar hij dat niet zelf kan legt hij met andere professionals in de keten contact. Samen met hen monitort hij de ontwikkeling zodat steeds de meest passende dienstverlening wordt geboden. De meest passende dienstverlening is de dienstverlening die de klant in staat stelt een volgende stap te zetten naar zelfredzaamheid en economische zelfstandigheid.

Doelgroepenbeleid
Het doelgroepenbeleid geeft antwoord op de vraag in welke situatie de gemeente wat doet met inwoners die gebruik maken van de participatiewet; wat is de meest passende dienstverlening? Deels wordt dit beantwoord in het regionale beleidskader ten behoeve van het WerkBedrijf. Maar een aanzienlijk deel van de kandidaten wordt niet overgedragen naar het WerkBedrijf. Hoe we hier mee om willen gaan komt terug in hoofdstuk 4.

Samenwerking WerkBedrijf
De samenwerking met het WerkBedrijf is in 2017 verhelderd. De werkwijze binnen de basisdienstverlening is beschreven in een notitie die uitvoerig aan alle klantmanagers van gemeenten is toegelicht. De wijze waarop gemeenten en WerkBedrijf met elkaar gegevens uitwisselen is vastgelegd in een protocol. Daarmee wordt scherper wie vanuit de gemeente wordt aangemeld met welk doel en welke kandidaten door het WerkBedrijf worden afgemeld met welke reden. Zo kunnen beide partijen hun rol in "hun" (deel van) de keten beter oppakken.

Evaluatie vrijwilligersmarkt als input voor beleid participatie
In mei 2015 is in de raad gesproken over de tegenprestatie (15 AZ 106) waarbij als uitgangspunt is genomen dat "Wij mensen willen prikkelen, waar noodzakelijk met inzet van de verplichting, om te participeren in onze samenleving, zowel in het belang van de kwaliteit van onze Wijchense samenleving als in het belang van de uitkeringsgerechtigde zelf. Wij willen in eerste instantie die groep bereiken die niet op eigen kracht over de drempel heen stapt om deel te nemen aan de samenleving.". In samenwerking met MeerVoormekaar is een vrijwilligersmarkt georganiseerd, waarvoor 150 mensen in de participatiewet zijn uitgenodigd. De evaluatie van deze markt (zie bijlage 2) brengt ons er toe, deze activiteiten verder uit te willen breiden en te systematiseren (zie paragraaf 4.2).

3. Resultaten

Ons WerkBedrijf rapporteert over zijn resultaten in de kwartaalrapportages en de jaarrekening van de MGR. De prestaties van het WerkBedrijf vinden hun neerslag in de ontwikkeling van ons bestand. In deze prestaties wegen vanzelfsprekend ook andere ontwikkelingen mee. De ontwikkelingen in ons bestand worden in bijlage 1 weergegeven (zie ook 'Analyse ontwikkeling bestand', 17 3 3806). Hierbij is steeds de periode van 2010 tot en met 2016 genomen. Tot 2015 wordt re-integratie door de gemeente zelf uitgevoerd. De resultaten zijn als volgt samen te vatten.

a. *Nog geen afname van ons bestand uitkeringsgerechtigden*
Het aantal mensen met een uitkering bij ons is gegroeid van 462 huishoudens in 2010 naar 741 in 2016. Deze groei is een landelijk beeld als gevolg van de 'Kredietcrisis'. De recessie die daarvan het gevolg was liep door tot dit jaar 2017. Het aantal huishoudens in de participatiewet groeit landelijk nog altijd licht; het aantal mensen met een WW-uitkering is aanzienlijk aan het afnemen. In Wijchen lijkt de instroom langzaamaan te stabiliseren. Echter de ook uitstroom daalt aanzienlijk vanaf 2015 (bijlage 1, Figuur A).

b. *Meer uitstroom naar betaald werk met gelijke middelen*
In Wijchen neemt vanaf 2014 de gehele uitstroom af. De uitstroom naar betaald werk daalt echter niet. Na een korte dip in 2015 (overdracht naar het WerkBedrijf in het eerste kwartaal) lijkt deze juist in absolute aantallen, maar ook als aandeel binnen de uitstroom als geheel, weer op te klimmen (bijlage 1, Figuur C). Daarbij komt dat het budget dat wij hiervoor ontvangen aanzienlijk is gedaald. In 2010 was dit nog 1,5 miljoen euro. Vanaf 2013 is dit ca. 8 ton jaarlijks. Vanaf 2015 besteden wij dit budget in ons WerkBedrijf. Echter het WerkBedijf betaalt uit dit budget ook zijn overheadkosten. Vóór 2015 betaalden wij onze overheadkosten uit algemene middelen (destijds geschat op € 184K, zie 14 AZ 003). Inclusief de inzet van het budget voor meerwerk in de afgelopen 3 jaar, had ons WerkBedrijf grosso modo dezelfde financiële ruimte als Wijchen zelf in de jaren daaraan vooraf gaand. Waarom de uitstroom om andere redenen (verhuizing, relatie, pensionering) afneemt is niet helder.

c. *Groei van moeilijker bemiddelbare groepen*
Met de invoering van de participatiewet in 2015 stromen ook groepen in de participatiewet die daarvoor geen beroep hoefden te doen op de Wet werk en bijstand (Wwb). Sinds 2015 kunnen mensen geen beroep meer doen op de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Ook de toegang tot de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong) is moeilijker. De groepen doen nu een beroep op de participatiewet. Tegelijkertijd is de leeftijd voor de AOW gestegen: ouderen doen daardoor langer een beroep op de participatiewet. Naast de gevolgen van deze wetswijzigingen laat de instroom ook duidelijk de gevolgen zien van de verhoogde instroom van asielzoekers (bijlage 1, Figuur B). Voor 2014 vormden statushouders rond 5% van de totale instroom. In 2015 en 2016 is dat respectievelijk 18 en 24 procent. Statushouders zijn qua achtergronden en competenties een zeer diverse groep. Een groot deel ervan is echter zeker niet direct bemiddelbaar naar betaald werk.

In de samenstelling van ons bestand zien we dat het aantal 50-plussers is meegegroeid met de groei van het totaal aantal uitkeringsgerechtigden (bijlage 1, Figuur D). Binnen de groep 50-plussers zien we dat het aandeel dat langdurig afhankelijk is van een uitkering weer toeneemt. In 2016 is, evenals in 2010, 60% van de 50-plussers drie jaar of langer aangewezen op een bijstandsuitkering. Echter in 2010 waren dit in absolute aantallen 100 huishoudens, in 2016 zijn dit er in absolute getallen 177. De groep 50-plussers als geheel is in 2016 ruim 40% van de totale groep uitkeringsgerechtigden.

d. *Moeilijk te beoordelen specifieke instrumenten*
Wij hebben de inkoop van ons maat- en meerwerk in de afgelopen 3 jaar steeds op twee beleidslijnen gedaan. Allereerst preventie van instroom, of zo snel mogelijk naar betaald werk (extra overdracht kandidaten, intensieve begeleiding bij aanvang in de Werkacademie, lokale vacaturemarkt). Als tweede lijn hebben we extra dienstverlening ingekocht voor moeilijker bemiddelbare groepen (statushouders, lokale samenwerking, extra ontwikkeltrajecten). Ons WerkBedrijf heeft over de resultaten van deze dienstverlening gerapporteerd in zijn kwartaalrapportages. De resultaten zijn qua uitstroom naar betaald werk echter moeilijk los te zien van de basisdienstverlening. Veelal is immers de inzet van één instrument (Werkacademie, ontwikkeltraject) alleen niet voldoende voor uitstroom naar betaald werk. Bovendien zijn niet alle instrumenten gericht op onmiddellijke uitstroom naar betaald werk. Wel zijn alle instrumenten erop gericht om iemand in zo'n kort mogelijke tijd een stap vooruit te laten zetten richting

betaald werk. Ook in puur financieel opzicht blijft het lonend om te investeren in moeilijker bemiddelbare groepen. Het risico dat zij langer een beroep moeten doen op een uitkering is bij deze groep groter dan bij de groep die eenvoudiger is te bemiddelen.

4. Wat wij willen

4.1 Economisch én sociaal

De gemeente heeft nog altijd te maken met een aantal uitkeringen dat hoger ligt dan waarvoor we landelijk (BUIG-) budget ontvangen. Dat maakt uitstroom naar betaald werk een hoge 'economische' prioriteit. Tegelijkertijd constateren we dat de uitstroom naar betaald werk groeit. Een groei waarvan we verwachten dat deze ook in 2017 en 2018 verder zal toenemen.

Om deze uitstroom naar betaald werk te versterken, willen we meer invulling geven aan onze lokale taak, richting moeilijk bemiddelbare groepen. Door iedereen een plaats te geven op de participatieladder (in figuur 1 getekend als een halve maan rechts in de figuur, een niet-loonvormende lokale keten die overloopt in de loonvormende keten die regionaal onder regie van het WerkBedrijf staat) krijgt iedereen, naar vermogen, een plek om te participeren in de samenleving. Zo kunnen we iedereen uitdagen stapjes te maken om zijn zelfredzaamheid en economische zelfstandigheid te versterken.

Ook vallen de betrokken professionals met hun eigen deskundigheid op hun plaats. De klantmanager is daarbij, voor werkzoekenden uit de participatiewet, de spin in het web. Waar hij zelf niet de juiste ondersteuning kan bieden schakelt hij een andere professional in en draagt de betrokkene over. Samen met die professional bewaakt en monitort de klantmanager de ontwikkeling van betrokkene. Het gaat hierbij om drie typen professionals;

Bedrijfsdienstverlener
De bedrijfsdienstverlener is werkzaam voor het WerkBedrijf en is primair gericht op het begeleiden van klanten richting betaald werk, al dan niet met behulp van instrumenten. Indien de inwoner, om welke reden dan ook, niet naar betaald werk bemiddeld kan worden zal contact opgenomen worden met de klantmanager. Het is dan aan hem om te beslissen over vervolgstappen. Dit kan zijn vrijwilligerswerk maar ook zorg of het opleggen van een sanctie.

Participatiecoach
De participatiecoach gaat in nauw overleg met de klantmanager bepalen hoe iemand gestimuleerd kan worden richting vrijwilligerswerk om naar vermogen te participeren en deel te nemen aan de maatschappij. Niet iedereen kan direct de stap naar vrijwilligerswerk maken. Een stap voorafgaand aan het vrijwilligerswerk kan bijvoorbeeld burenhulp en informele contacten zijn. De plaatsing, begeleiding en monitoring is primair belegd bij de participatiecoach. Vanzelfsprekend vindt er regelmatig een terugkoppeling plaats. Voor een deel van onze werkzoekenden zal dit een opstap zijn om verder te groeien richting betaald werk, al dan niet met ondersteuning van instrumenten als bijvoorbeeld loonkostensubsidie.

Zorg-professional
Circa 30% van onze werkzoekenden vallen onder zorg. Dit is de groep die (tijdelijk) niet plaatsbaar is. Dit kan zijn zorg vanuit het sociaal wijkteam in verband met bijvoorbeeld verslavingsproblematiek maar kan ook zorg zijn door schulden. Deze groep mensen wordt 'warm' overgedragen aan de betreffende zorg-professional. Eerst zal gewerkt moeten worden aan deze problemen alvorens gekeken kan worden naar bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Hierin is ook een grijs gebied en soms kan het in het belang van de inwoner zijn om beide sporen gelijktijdig te lopen. In die gevallen zal nauwe afstemming in de driehoek zorg, participatiecoach en klantmanager aan de orde zijn.

4.2 Kentering

In de afgelopen jaren hebben we via het WerkBedrijf vooral direct geïnvesteerd in uitstroom naar betaald werk. We hebben voor meer kandidaten dienstverlening ingekocht en voor bepaalde groepen kandidaten intensievere dienstverlening.

In ons nieuwe beleid nemen we meer de hele "keten" (loon-vormend en niet-loonvormend), of "participatieladder", in ogenschouw. Het WerkBedrijf legt zijn focus steeds meer op vanuit de vraag van de werkgever kijken naar de mogelijkheden om kandidaten te matchen. In aanvulling daarop kijken wij, lokaal, meer naar de belemmeringen en mogelijkheden van de werkzoekenden. Vanuit wat zij nodig hebben bieden wij bepaalde dienstverlening aan. Die dienstverlening moet hen, waar mogelijk, uiteindelijk in de loonvormende keten brengen en naar betaald werk.
We investeren daarmee niet langer in méér dienstverlening vanuit het WerkBedrijf. We investeren in beter in beeld krijgen van de mogelijkheden van mensen. En we investeren in de juiste momenten van een goede overdracht van de ene naar de andere professional. De kandidaten die we overdragen naar het WerkBedrijf zullen daardoor uiteindelijk eenvoudiger te bemiddelen zijn. Zo laten wij het economisch en sociaal belang hand in hand gaan.

Concreet investeren we in 2018 en 2019 lokale middelen om een 'participatiecoach participatiewet' aan te stellen zoals boven omschreven. Ons maatwerkbudget bij het WerkBedrijf investeren we, naast de jaarlijkse lokale vacaturemarkt en extra ontwikkeltrajecten, in het in elkaar schuiven van de in figuur 1 genoemde ketens. We doen dit door deskundigheid van het WerkBedrijf voor de Sociale wijkteams in te huren. Daarnaast starten we een project "Scharnierpunt ketens". We richten een locatie in Wijchen in waar professionals en werkzoekenden elkaar direct treffen. Professionals onderling bespreken daar de mogelijkheden voor overdracht van kandidaten, zodat deze de meest passende dienstverlening ontvangen. De bedrijfsdienstverleners van het WerkBedrijf werken vanuit die locatie intensief aan een specifieke Wijchense caseload moeilijk bemiddelbare kandidaten. Tegelijkertijd biedt deze locatie, in de lijn van de Werkacademie, mogelijkheden om (ook groepsgewijs) te werken aan de eigen plaatsing. Zo kunnen bijvoorbeeld bepaalde workshops uit de basisdienstverlening van het WerkBedrijf lokaal worden georganiseerd. Tevens willen wij hierbij de expertise van het vrijwillige Wijchense initiatief 'HetWerkt!Wijchen' betrekken. Een dergelijk 'Scharnierpunt' maakt korte lijnen mogelijk, en lokaal herkenbare dienstverlening die werkzoekenden uit hun isolement kan helpen.

4.3 Doelgroepen

Zoals onder 4.1 beschreven delen we onze werkzoekenden in eerste instantie in op plaatsbaarheid (wel, moeilijk en [tijdelijk] niet). Dit bepaalt door welke professionals zij worden ondersteund. Deze drie stromen zijn niet gescheiden door "dijken". Soms is ondersteuning door een schuldhulpverlener, maatschappelijk werker én bedrijfsdienstverlener het meest passend. Daarnaast beoordelen we of iemand over afdoende competenties beschikt voor de huidige arbeidsmarkt en zijn persoonlijke houding. Op grond van deze drie "dimensies" (plaatsbaarheid, competenties, houding) delen we ons bestand op in doelgroepen. Deze indeling geeft inzicht in de afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt. Deze indeling is een hulpmiddel; het leveren van bij het individu passend maatwerk staat voorop!

Er zijn diverse groepen denkbaar die niet als geheel in één van deze doelgroepen vallen. Hieronder duiden we er een aantal. We willen zo aangeven dat het leveren van maatwerk voorop staat.

a. Statushouders
Statushouders zijn in het algemeen, zeker bij instroom, moeilijk te bemiddelen. Er zijn echter ook statushouders die een moderne taal machtig zijn en direct aan het werk kunnen. Of soms maar een kleine bijscholing nodig hebben. Anderzijds is er een groep die, door de situatie waaruit ze zijn gevlucht, allereest intensieve zorg nodig hebben. Betaald werk en wellicht ook participatie is voor hen ver weg.
Voor deze groep is het van belang dat maatschappelijke integratie (o.a. taalbeheersing), participatie en betaald werk zoveel mogelijk op elkaar aansluiten.

b. Ouderen
Uit de statistieken blijkt dat ouderen veel moeilijker uitstromen dan jongeren. Maar vanzelfsprekend kunnen ouderen ook eenvoudig plaatsbaar zijn. Waar zij zelf nog altijd zeer gemotiveerd zijn is het ook nog enige jaren voor pensionering goed mogelijk ouderen te bemiddelen. Maar ook is het mogelijk dat zij zichzelf lokaal goed op hun plaats voelen met zinvol vrijwilligerswerk.

c. Niet-willers
"Niet-willers" zijn er altijd. Zowel naar 'zorg', participatie als naar betaald werk. In principe biedt de participatiewet de mogelijkheid tot afstemming, korten van de uitkering, als mensen niet aan hun verplichtingen voldoen. Maar zelfs bij weigering of niet meewerken bij het aanbieden van een passend re-integratietraject blijft maatwerk, het afwegen van alle individuele omstandigheden, van belang. Dat geldt in versterkte mate bij het weigeren, of "mijden", van zorg of vrijwilligerswerk. (Het opbouwen van) een intrinsieke eigen motivatie is daarbij immers veelal een doorslaggevende factor. Mensen met schulden (en vaak ook andere problemen) moeten zelf er in slagen minimaal drie jaar rond te komen van een minimaal inkomen, voordat hun schulden worden kwijt gescholden. Dit geldt eveneens voor het accepteren van vrijwilligerswerk of het opleggen van een tegenprestatie. Mensen die we activeren naar vrijwilligerswerk, komen (nog) niet in aanmerking voor dienstverlening van het WerkBedrijf. De groep die wij activeren voor vrijwilligerswerk (of andere vormen van maatschappelijke participatie) leggen wij geen tegenprestatie op. Als we mensen stapjes omhoog willen laten zetten op de participatieladder is een goede individuele afweging van groot belang.

4.4 De gemeente als "onderneming"

De gemeente heeft als taak werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van betaald werk. Tegelijkertijd is hij werkgever en inkoper van diverse diensten en producten. In deze rol heeft hij een voorbeeldfunctie naar andere werkgevers. Die spreken wij zelf immers ook aan op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid als het gaat om het dienst nemen van werkzoekenden met een beperking.

Daarom heeft gemeente Wijchen in haar inkoopbeleid 'social return' opgenomen. Bij aanbestedingen boven de € 200.000,- moet de aanbieder, in zoverre mogelijk, ook werkzoekenden een plek bieden. De werkgever kan zich daarbij laten bijstaan door het WerkBedrijf. Dit dient ook als ingang voor ons WerkBedrijf bij diverse ondernemingen. Wij zijn over social return in nauw overleg met Wijchense ondernemers.

5. Tijdpad en evaluatie

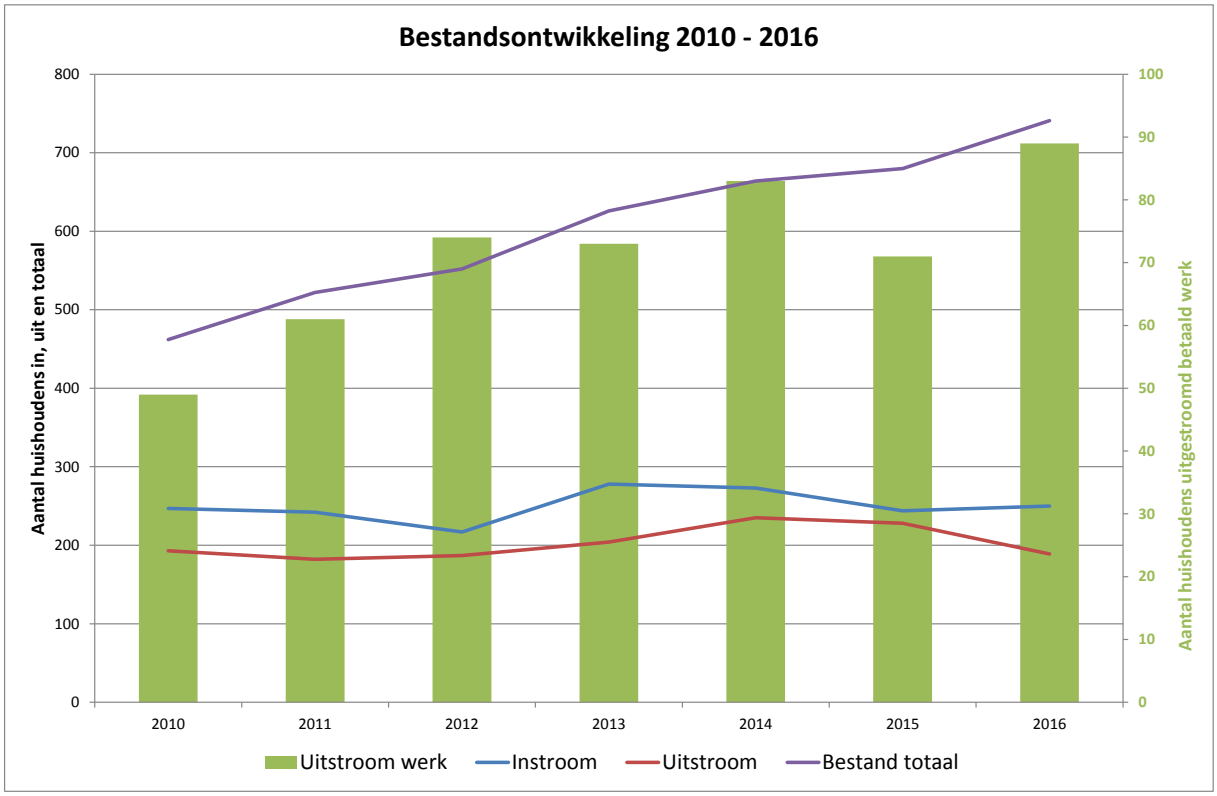
Investeren in integraal werken en participatie is een investering voor de lange termijn. Medewerkers moeten elkaar vinden en hun diverse expertises op elkaar laten aansluiten. Ook werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt staan moeten hun vertrouwen in de toekomst opbouwen.

Wij willen vanaf januari 2018 in samenwerking met het WerkBedrijf starten met de "Scharnierfunctie". Wij verwachten in februari 2018 een participatiecoach in dienst te hebben.

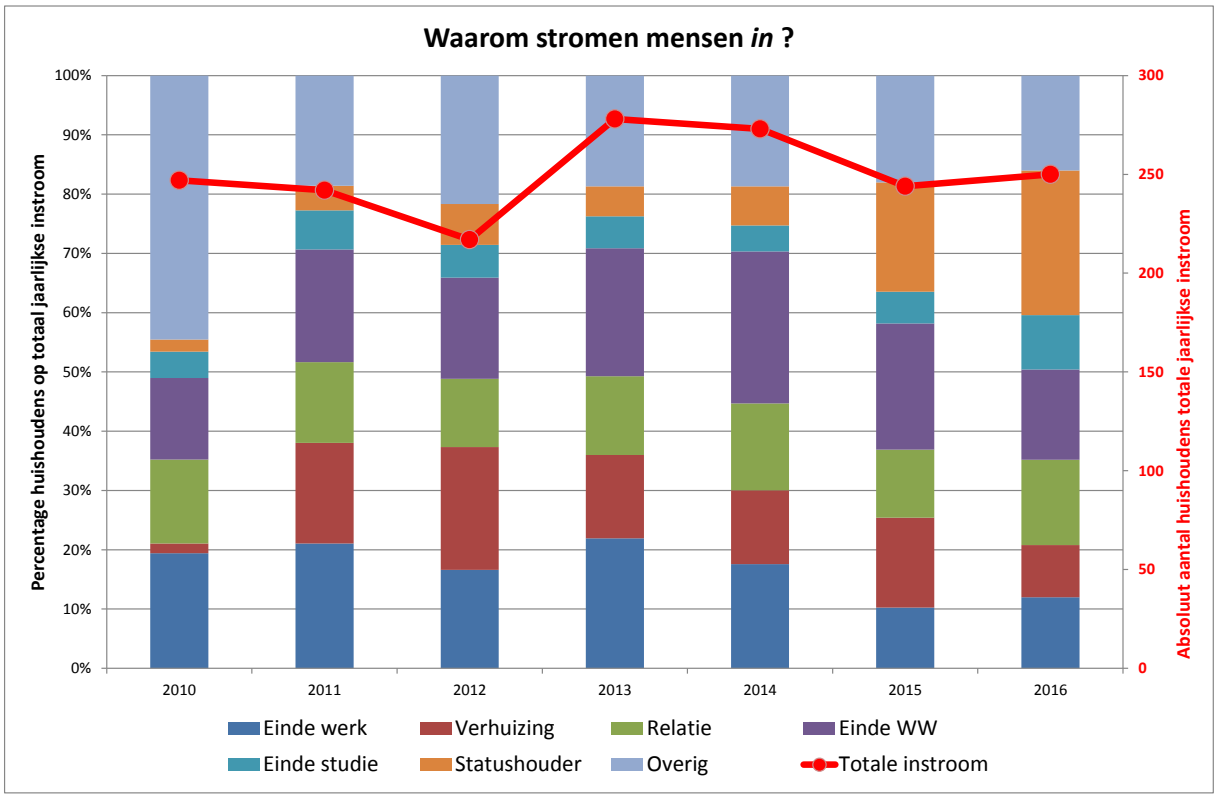
In september 2018 zullen wij de raad een voortgangsverslag aanbieden. Zo kunnen we, indien noodzakelijk, eind 2018 bijsturen.

Bijlagen

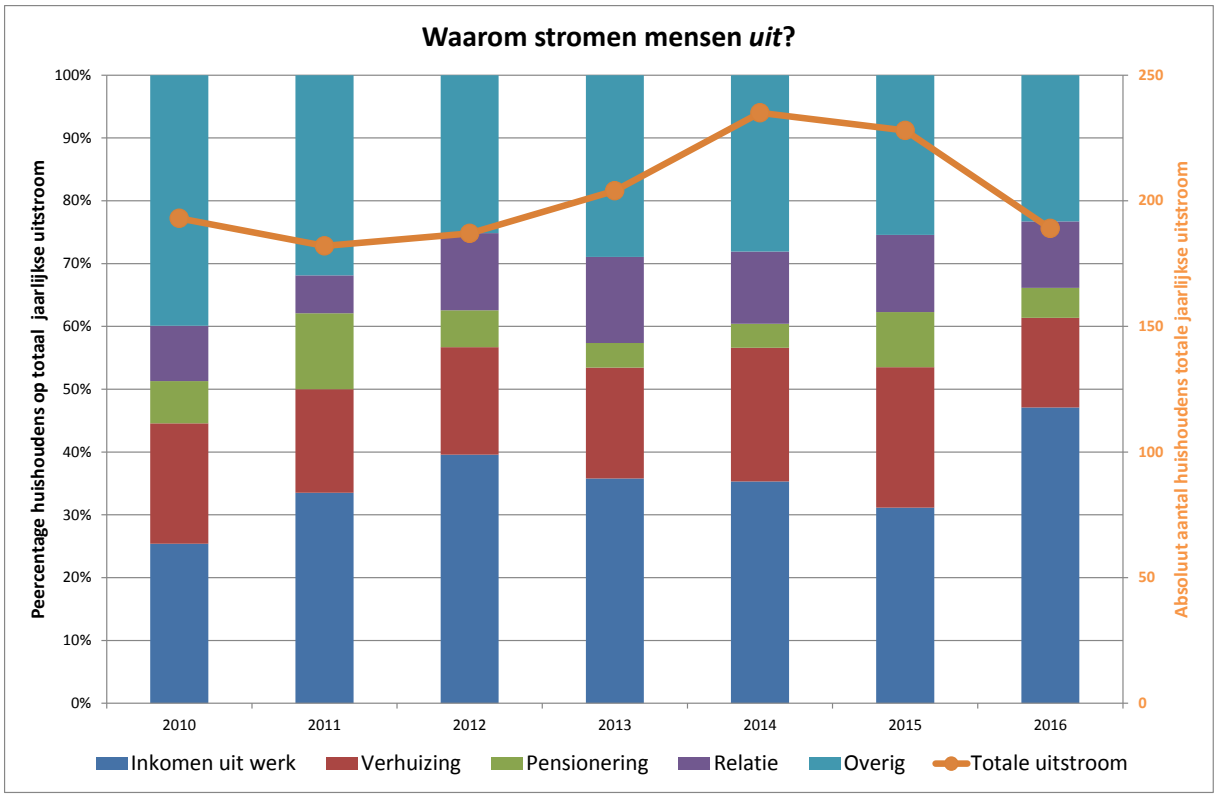
Bijlage 1
Bestandsontwikkeling Wijchen



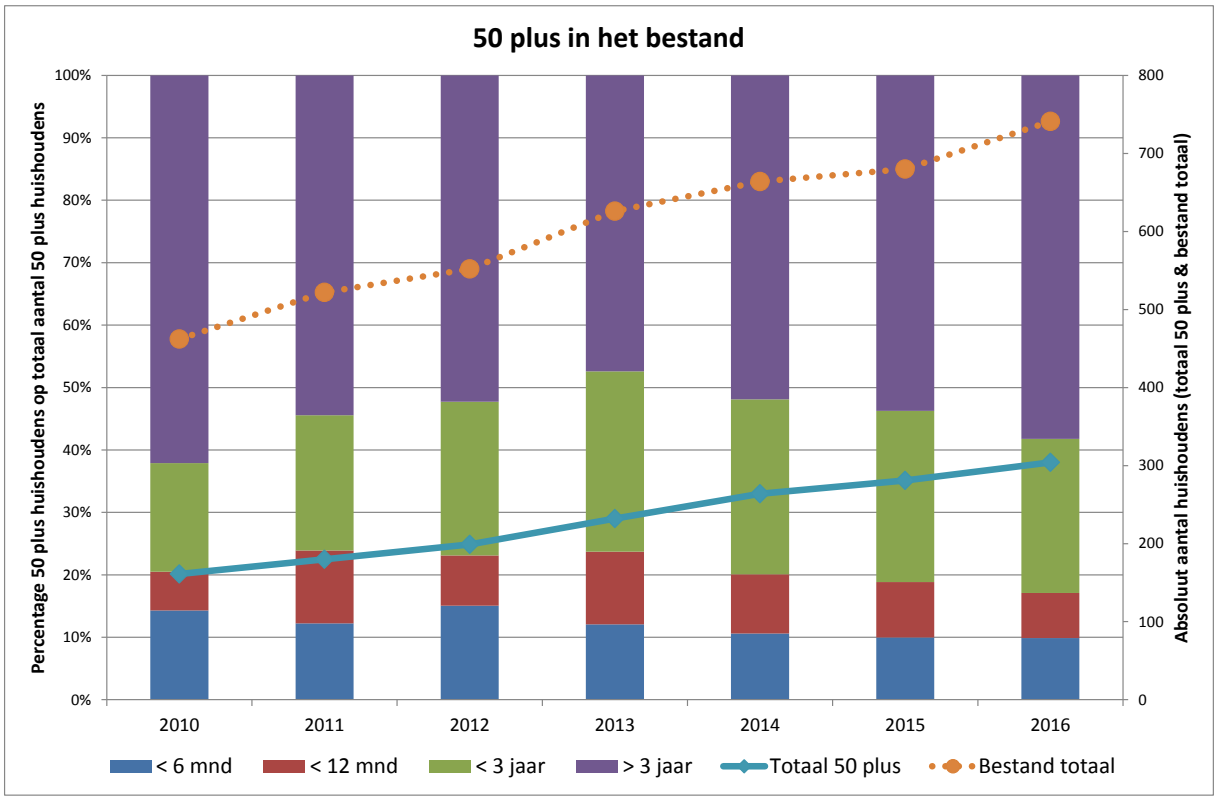
Figuur A – Bestandsontwikkeling Wijchen 2010 - 2016



Figuur B – Typering instroom Wijchen 2010 – 2016



Figuur C – Typering uitstroom Wijchen 2010 – 2016



Figuur D – Ontwikkeling 50 plus in Wijchen 2010 – 2016

Bijlage 2
Evaluatie vrijwilligersmarkt 2016

Algemeen
Op zaterdag 23 april 2016 is de eerste vrijwilligersmarkt georganiseerd in 't Mozaïek. Deze is door MeerVoormekaar georganiseerd in samenwerking met "HetWerkt!Wijchen". Voorafgaan aan deze vrijwilligersmarkt hebben HetWerkt!Wijchen en Netwerkgroep 45 Plus, ondersteund door ons WerkBedrijf, een vacaturemarkt georganiseerd (voor betaald werk). Op 3 oktober 2017 heeft MeerVoormekaar, gezien het succes van de eerste markt, op eigen initiatief in overleg met de gemeente een tweede vrijwilligersmarkt georganiseerd. Deze had een andere insteek als de eerste. Deze tweede markt liep vanuit de middag door in de avond, zodat ook organisaties die hoofdzakelijk draaien op betaalde krachten (scholen, zorginstellingen) makkelijker aanwezig konden zijn. Voor deze tweede markt hebben wij vooraf geen persoonlijk contact gehad met onze uitkeringsgerechtigden. Wel zijn ze allemaal schriftelijk uitgenodigd voor de vrijwilligersmarkt.

Evaluatie
Deze evaluatie betreft de eerste vrijwilligersmarkt omdat hier de gemeente een grote rol heeft gespeeld bij het persoonlijk benaderen van inwoners. De organisatie was in handen van MeerVoormekaar.

Doel
Het doel van deze markt, voor de gemeente, was om mensen met een uitkering op grond van de participatiewet die langdurig in de bijstand zitten te ondersteunen naar vrijwilligerswerk. Met als uitgangspunt, laagdrempelig en zonder controle. Ingezet is op:
- Directe match op vacatures
- Afspraken maken voor nadere kennismaking met het vrijwilligerswerk
- Afspraken maken voor ondersteuning richting vrijwilligerswerk

Aantallen
Een aantal van 80 organisaties is door MeerVoormekaar uitgenodigd. Uiteindelijk waren 20 vrijwilligersorganisaties aanwezig en 15 organisaties hebben vrijwilligersvacatures gemaild omdat ze niet aanwezig konden zijn. Ook mensen van het sociale wijkteam, buurtverbinders en klantmanagers waren aanwezig.

In totaal zijn ruim 400 mensen naar de vacaturemarkt gekomen, een aantal van ca. 150 betrof mensen in de uitkering die zijn geselecteerd door de gemeente.

Aan het einde van de markt is er een rondje gemaakt door MeerVoormekaar langs de aanwezige organisaties, met de vraag hoeveel mensen belangstelling hebben getoond voor concrete vacatures. Dus niet mensen die langs gekomen zijn en een folder mee hebben genomen, maar mensen waar van de organisatie verwachtte dat er daadwerkelijk een nieuwe vrijwilliger uit voort kan komen. In totaal waren dit 115 inwoners. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat dit niet alleen inwoners met een uitkering betrof. Hier is helaas geen zicht op.

Diverse betrokken mensen zijn gesproken over zijn of haar indruk van het verloop van de vrijwilligersmarkt en de aanloop naar de vrijwilligersmarkt. Ook is gevraagd wat nu aansluitend verwacht wordt en of en hoe we de resultaten op langere termijn kunnen monitoren.

Selectie gesprekken
Ten aanzien van de selectie gesprekken wordt aangegeven dat deze positief zijn verlopen, slechts een enkeling reageerde negatief. Ook zijn bijna alle mensen op gesprek geweest, sommige na een 2e uitnodiging. Op de dag van de vrijwilligersmarkt was het opvallend dat veel van de klanten die zijn gesproken aanwezig waren, ook zijn een aantal

niet gekomen. De gegevens zijn niet vastgelegd en er kunnen geen aantallen genoemd worden. Dit is een bewuste keus geweest bij de uitvoering van de markt. Er is gekozen voor een positieve insteek om zo veel mogelijk mensen te motiveren en niet de indruk van controle te wekken.

Vervolg
Wat betreft het vervolg wordt aangegeven dat er nog geen vervolg gesprekken hebben plaatsgevonden, tenminste actief georganiseerd vanuit de gemeente. In enkele gevallen zijn er al wel vervolggesprekken omdat de klant dit heeft aangegeven te willen. Initiatief is bij de klant gelaten en niet bij de gemeente.

Zoals al is aangegeven zijn er geen cijfers bekend over bovenstaande en is niet bijgehouden wie al dan niet zijn gekomen. Een analyse van de cijfers is dan ook niet mogelijk. Dit is een aandachtspunt voor de toekomst mits dit laagdrempelig en eenvoudig kan zonder het verplichtende karakter.

Conclusie
De reacties en ervaringen zijn voornamelijk zeer positief van aard. Een vervolg is dan ook aan te raden en heeft inmiddels plaatsgevonden. Bovenstaande is eveneens meegenomen met het doelgroepenbeleid en zal ook onderdeel gaan uitmaken van het heronderzoeksplan.