Gemeente Druten

Openbaar Zaaknummer: 36844

Beslisnota voor de Gemeenteraad

Onderwerp: Arbeidsmarkt en re-integratiebeleid 2020-2023

Voorgesteld besluit
de Gemeenteraad besluit:

1. In te stemmen met het regionaal 'Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2020 t/m 2023', dat;
   a. maximaal inspeelt op economische ontwikkelingen
   b. het bereiken van een inclusieve arbeidsmarkt ondersteunt
   c. gebruik maakt van arbeidsplaatsen die beschikbaar komen door werkenden te stimuleren stappen te maken in hun loopbaan. Voor deze "trek in de schoorsteen" stimuleren we een 'leven lang ontwikkelen' en ontwikkelen we 'Human Capital'-agenda's;
   d. inzet op het versterken van basisvaardigheden en beperken van laaggeletterdheid;
   e. is verankerd in integrale en leefdomein-overstijgende dienstverlening naar onze inwoners;
   f. naar al onze kandidaten de meest passende voorziening inzet, zeker ook naar kandidaten met een arbeidsbeperking;
   g. de instroom in de uitkering beperkt en uitstroom bevordert;
   h. intensieve regionale samenwerking als uitgangspunt hanteert.
2. De taken van ons WerkBedrijf, net zoals nu, te financieren met de daartoe bestemde rijksmiddelen, dat wil zeggen het hele participatiebudget, een beperkt deel van het BUIG-budget, de rijksbijdrage voor de Wsw, een gemeentelijke aanvulling op de Wsw-rijksbijdrage en een beperkt deel van de middelen ten behoeve van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
3. Minimaal 25% van het participatiebudget te bestemmen voor dienstverlening van ons WerkBedrijf, waarover de gemeente zelf besluit.

Aanleiding

In ons WerkBedrijf, een module van de MGR, werken wij samen met zes andere gemeenten ten behoeve van de uitvoering van de Wsw en de re-integratietaken van de Participatiewet. Het WerkBedrijf is een uitvoeringsorganisatie (zie ook 'Sterke werkwoorden'). De gemeenteraden leggen gezamenlijk de kaders vast waarbinnen het WerkBedrijf zijn werk doet. De colleges werken deze kaders uit en leggen de afspraken met de MGR vast in dienstverleningsovereenkomsten.

De gemeenteraden hebben deze regionale kaders voor het laatst vastgelegd met de nota 'Werk is de uitkomst'. Alvorens het lopende beleidskader aan te passen, maakte het onderzoeksbureau Panteia een analyse van de regionale arbeidsmarkt. Wij informeerden u hierover op de regionale bijeenkomst van de agendacommissie van de MGR op 21 januari jongstleden. Eind maart informeerden wij u over het vervolgproces na het onderzoek ('Onderzoek en vervolg regionaal arbeidsmarktbeleid'). In deze informatienota schetsten wij voor de verschillende beleidsterreinen (onderwijs, economie, werk) een afzonderlijk vervolg. Het plan dat nu voorligt, 'Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2020 t/m 2023' (bijlage 1), is het vervolg voor het beleidsterrein werk. Het plan schetst op

hoofdlijnen het kader waarbinnen wij een dienstverleningsovereenkomst afsluiten met de MGR. Vijf van de zeven bij het WerkBedrijf aangesloten raden hebben net als Druten in een motie 'Versterking regionale samenwerking' hun colleges opgeroepen om actief, regionaal, de aansluiting te blijven zoeken en vorm te geven met de beleidsontwikkelingen op de domeinen onderwijs en economie. Dit plan geeft daar al enige aanzetten voor. Daarnaast gaven alle raden in hun zienswijzen op de begroting 2020 van de MGR een aantal gewenste richtingen aan. De wijze waarop wij de zienswijze uit Druten meenamen in dit plan lichten wij toe in de onderstaande argumenten.

In het verlengde van het plan "Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2020 t/m 2023" wordt u ook een gewijzigd 'Informatieprotocol' voorgelegd van onze MGR. Dit protocol is aangepast op de beleidswijzigingen die wij in het plan 'Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid' voorstellen. Op het 'Informatieprotocol' kunt u een zienswijze geven. Het protocol van de MGR wordt vastgesteld door het algemeen bestuur van de MGR. Bij de besluitvorming hierover weegt het algemeen bestuur de door de betrokken raden gegeven zienswijzen mee. Het vaststellen van het beleidskader waarbinnen de opdracht aan het WerkBedrijf wordt geformuleerd, het plan 'Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid', is een bevoegdheid van de raad.

Besluitvorming
Het plan 'Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid' wordt zoveel mogelijk gelijktijdig aan alle betrokken gemeenteraden voorgelegd. Het WerkBedrijf werkt met één uniform beleidskader dat door de colleges in één dienstverleningsovereenkomst wordt geconcretiseerd. Indien één gemeenteraad de nota amendeert, wordt dit uitgangspunt te niet gedaan. Dit geldt niet voor moties; zij wijzigen een te nemen besluit niet.

Eerdere besluiten

Datum	**Korte omschrijving eerder genomen besluit (vermeld zo mogelijk het zaaknummer/documentnummer)**
2014	Achtergrond, visie en opdracht van het WerkBedrijf (Sterke werkwoorden)
2015	Beleidskader voor het WerkBedrijf (Werk is de uitkomst)
Maart 2019	Onderzoek en vervolg regionaal arbeidsmarktbeleid (informatienota)
Mei 2019	Zienswijze begroting 2020 MGR
Mei 2019	Motie 'Versterking regionale samenwerking'

Gewenst resultaat

- Een groeiend aantal mensen dat zich jaarlijks ontwikkelt richting participatie en uitstroom naar betaald werk
- Een minimaal stabiele gemiddelde 'toegevoegde waarde' per medewerker met een Wsw-dienstverband

Nadere concretisering van de resultaten worden vastgelegd in de begroting van de MGR en de dienstverleningsovereenkomsten die de colleges met de MGR afsluiten.

Argumenten

1.1 *Regionale samenwerking heeft voor alle gemeenten in de afgelopen vier jaar zijn vruchten afgeworpen*
Ons WerkBedrijf is vanaf 1 januari 2015 actief en heeft de verschillende re-

integratiespecialisten van de deelnemende gemeenten in één werkwijze bij elkaar gebracht. In 2016 werden de taken van het voormalige <Breed> geïntegreerd in het WerkBedrijf. Met ons WerkBedrijf, nauw samenwerkend met het UWV, is in onze arbeidsmarktregio één gezicht gecreëerd naar alle bedrijven. Zo hadden zowel werkzoekenden als werkgevers, zonder beperkingen van gemeentegrenzen, toegang tot een optimale match.

	Arbeidsmarktregio		**Druten**	
Uitstroom PW naar baan	***2014***	***2018***	***2014***	***2018***
Als percentage van totaal bestand	11,5	14,0	7,0	15,8
Als percentage van totale uitstroom	35,1	46,3	17,9	38,3

In 2018 leidde dit tot 1.289 mensen wier uitkering kon worden beëindigd doordat zij een baan vonden. De percentages in bovenstaande tabel laten duidelijk zien dat de uitstroom naar werk sinds onze regionale samenwerking aanzienlijk is toegenomen (in 2014 voerden de gemeenten re-integratie zelfstandig uit; vanaf 2015 is dit door ons WerkBedrijf overgenomen). Daarnaast konden in 2018 1.266 mensen werken met behoud van uitkering (leerwerkplek) en werden 1.182 mensen geplaatst op parttime werk. Tot slot onderhoudt het WerkBedrijf voor ons contacten met een netwerk aan werkgevers dat in 2018 groeide naar 1.756 ondernemers.

1.2 *Afhankelijk van de economische situatie moet de focus op 'klanten' (werkgevers) of 'kandidaten' (werkzoekenden) kunnen schuiven*
Bij de start van ons WerkBedrijf is er voor gekozen om een sterke nadruk te leggen op de dienstverlening aan werkgevers. Daar is immers het werk. Nu de arbeidsmarkt weer is aangetrokken constateren we dat onze arbeidsmarktregio een groot aantal vacatures kent, maar daarnaast nog altijd een groot aantal werkzoekenden. Het WerkBedrijf spreekt van een "mismatch" tussen vraag en aanbod en constateert dat werkzoekenden veelal langer ondersteuning nodig hebben voordat zij geplaatst worden.

1.3 *Wij streven naar een "inclusieve" arbeidsmarkt*
Wij streven naar een arbeidsmarkt waar voor iedereen een plek is die past bij haar of zijn mogelijkheden, indien noodzakelijk met (structurele) ondersteuning. Sinds de invoering van de Participatiewet ontvangen gemeenten extra budget voor ondersteuning van bijzondere doelgroepen (mensen die voorheen een beroep konden doen op de Wajong of de Wsw). Deze middelen dient het WerkBedrijf zoveel mogelijk te besteden om mensen met een arbeidsbeperking in een zo'n regulier mogelijke functie te plaatsen.

1.4 *Zo kan de 'mismatch' tussen vraag en aanbod ten dele worden opgeheven*
Wij stimuleren doorstroom in bedrijven, de z.g. "trek in de schoorsteen". Door mogelijkheden voor training en scholing uit te breiden wordt zo een deel van de mismatch teruggedrongen. Het WerkBedrijf heeft hiermee ook al ervaring opgedaan in het Nijmeegse project Kansberoepen. Daarin wordt, ten behoeve van de scholing en contacten in specifieke sectoren, ook samengewerkt met externe partijen. Wij willen deze activiteiten, in samenwerking met specifieke sectoren, uitbreiden. Het WerkBedrijf versterkt daarbij de basisvaardigheden van onze kandidaten.

1.5 *Een aanzienlijk deel van onze werkzoekenden wordt geconfronteerd met belemmeringen op meerdere leefdomeinen*
Ons WerkBedrijf denkt primair vanuit mogelijkheden en kansen voor kandidaten. Een groeiend deel van de te bemiddelen groep worstelt echter met meerdere belemmeringen, deels veroorzaakt doordat mogelijkheden vóór invoering van de Participatiewet in 2015 zijn afgesloten (o.a. Wajong en Wsw): lichamelijke of psychische problematiek, schulden, verslaving of simpelweg onvoldoende of geen ondersteuning/structuur in het dagelijks leven vanuit mensen om hen heen. Dergelijke problematiek kan het beste zo dicht mogelijk bij de betreffende kandidaat, lokaal, worden opgepakt. Zo vinden de professionals van inkomen, het sociaal team en WerkBedrijf elkaar eenvoudiger en komt een meer effectieve integrale aanpak die (ook) leidt naar werk tot stand. Daarvoor zetten wij de bemiddelingsexpertise van het WerkBedrijf niet alleen richting bedrijven in maar ook richting vrijwilligerswerk. Zo wordt ook op dit vlak expertise meer gebundeld, vermindert het aantal overdrachten en ontstaat een meer vloeiend integraal traject van activering, participatie en ondersteuning naar betaald werk.

1.6 *Dienstverlening uit ons participatiebudget biedt voor de hele beoogde doelgroep mogelijkheden*
In 2015 is gekozen om, via ons WerkBedrijf, het hele participatiebudget te investeren in de groep die bemiddelbaar werd geacht. Daarbij gold een maximum van 4.000 kandidaten die het WerkBedrijf kon bedienen, naar rato verdeeld over de verschillende gemeenten. Door expertise van het WerkBedrijf ook lokaal in te zetten voor activering en participatie wordt dienstverlening voor een grotere groep toegankelijk en wordt de effectiviteit van de loonvormende keten verhoogd.

1.7 *Intensieve samenwerking draagt bij aan een zo kort mogelijke uitkeringsduur*
Intensieve samenwerking maakt het mogelijk dat wij werkzoekenden in een vroeg stadium informeren over hun rechten en plichten. Tegelijkertijd reageren wij zo snel en eenduidig als mensen hun plichten niet nakomen. Vanzelfsprekend doen we dit zorgvuldig en in lijn met onze (lokale) afstemmingsverordening.

2.1 *Een heldere en voorspelbare structurele financiering biedt het WerkBedrijf de mogelijkheid zijn taken goed te organiseren*
Bij de oprichting van de MGR /het WerkBedrijf (en het onderbrengen van voormalig werkvoorzieningsschap <Breed> in het WerkBedrijf) is vastgelegd dat wij ons WerkBedrijf uit de genoemde geldstromen financieren.

2.2 *Een gemeentelijke aanvulling op de rijksbijdrage Wsw blijft de komende jaren onvermijdelijk*
Het is onmogelijk om de Wsw te bekostigen uit de rijksbijdrage. Het overgrote deel van de kosten die gemaakt worden liggen vast (lonen, ondersteuning, infrastructuur). Het WerkBedrijf probeert de opbrengsten van het werk ('toegevoegde waarde') te optimaliseren door zijn tariefstelling en het terugdringen van ziekteverzuim. Het gat tussen de kosten en de rijksbijdrage per medewerker is daarmee echter niet te dichten. Een gemeentelijke aanvulling blijft noodzakelijk.

2.3 *Wij willen onverwachte tekorten in de financiering voorkomen*
Het WerkBedrijf kende in de afgelopen jaren nauwelijks onverwachte tekorten. Onverwachte financiële gevolgen van het WerkBedrijf in de gemeentelijke begroting werken goeddeels 'indirect'. Als er minder mensen uitstromen uit de uitkering dan verwacht, betaalt een gemeente meer uitkeringen uit zijn BUIG-budget. De financiering van de dienstverlening aan mensen

met een arbeidsbeperking kan wel tot tekorten leiden bij het WerkBedrijf. Het UWV geeft voor een deel van deze groep indicaties af die tot verplichtingen leiden. Op arbeidsmatige dagbesteding ontstond in 2018 een tekort.

3.1 *Zo blijft in de dienstverlening altijd een minimale 'couleur locale' mogelijk*
Alle gemeenten maken hun hele participatiebudget over naar ons WerkBedrijf. De kaders waarbinnen het WerkBedrijf dit budget inzet leggen we gezamenlijk eenduidig vast. Over minimaal 25% van het participatiebudget maakt de gemeente zelfstandig afspraken met het WerkBedrijf. Zo versterkt elke gemeente bepaalde dienstverlening van het WerkBedrijf zodat het optimaal aansluit bij de eigen lokale situatie.

3.2 *Ons WerkBedrijf onderzoekt nog of het mogelijk is een groter deel van het budget lokaal in te vullen*
Het WerkBedrijf wil de werkzoekenden in alle gemeentes optimaal bedienen. Het onderzoekt op dit moment of de effectiviteit van zijn dienstverlening verbetert door een grotere lokale invulling. Vandaar dat we hier spreken over "minimaal" 25% van het participatiebudget.

3.3 *Gemeenten die méér willen, kunnen ook altijd extra dienstverlening inkopen bij het WerkBedrijf*
Als een gemeente méér dienstverlening wil van het WerkBedrijf dan hij met zijn participatiebudget kan financieren dan kan dat. Die gemeente brengt dan extra budget in en maakt hierover zelfstandig afspraken.

Tegenargumenten en risico's

1.1 *Meer aandacht voor werkzoekenden kan ten koste gaan van de uitstroom naar betaald werk*
Het WerkBedrijf kan de beschikbare uren in de organisatie maar één keer in zetten. Meer uren investeren in (persoonlijke) contacten met werkzoekenden betekent dat er minder tijd beschikbaar blijft voor (directe) bedrijfscontacten. Gezien het grote aantal beschikbare vacatures is het zinvol om meer te investeren in motivatie, houding, ontwikkelen van specifieke competenties en het wegnemen van eventuele niet direct arbeidsmarkt gerelateerde belemmeringen. Dat neemt niet weg dat het onderhouden en uitbouwen van goede relaties met werkgevers óók van cruciaal belang blijft, echter minder als in tijden van economische recessie.

3.1 *'Couleur locale' is noch wenselijk noch noodzakelijk en beperkt een krachtige inzet op onze regionale arbeidsmarkt*
De situatie van een werkzoekende in de Participatiewet uit bijvoorbeeld Heumen verschilt meestal niet wezenlijk van die van een werkzoekende uit een andere gemeente. De verschillen bestaan tussen de mensen en minder tussen de gemeenten. Dat is ook de achtergrond waarmee gemeenten gezamenlijk een regionaal WerkBedrijf hebben opgericht. Gemeenten voeren echter wel verschillend beleid op aanpalende terreinen als bijvoorbeeld zorg, schuldhulpverlening en vrijwilligerswerk en de manier waarop dienstverlening aan hun inwoners is georganiseerd. Ook in de wijzen waarop de gemeenten contacten onderhouden met het lokale bedrijfsleven zijn verschillen. Dit maakt dat het zinvol

is om over een deel van de dienstverlening van het WerkBedrijf specifieke lokale afspraken te maken.

Financiële gevolgen

Wij voorzien op dit moment geen financiële gevolgen. Deze worden duidelijk bij nadere concretisering in de DVO's. Wij verwachten dat dit beleid de uitstroom uit de uitkering naar werk ondersteunt. Wij verwachten dan ook dat de uitstroom uit de uitkering minimaal even groot blijft, waardoor er ook geen 'indirecte' negatieve financiële gevolgen op het BUIG budget zijn. Voor een deel is meer aandacht voor (moeilijkere) kandidaten ook een investering in de toekomst en leidt het dus niet direct tot overtuigende positieve 'indirecte' financiële gevolgen. Het is aan de MGR om, na afsluiting van de DVO, de gevolgen voor hun begroting financieel te vertalen.

Communicatie

Dit voorstel wordt, na akkoord van de betrokken colleges, ter advisering voorgelegd aan de lokale cliëntenraden, in Druten de Adviesraad Sociaal Domein Druten. Alvorens de nota ter besluitvorming wordt voorgelegd aan de gemeenteraad wordt regionaal een informatiebijeenkomst georganiseerd voor cliëntenraden en een bijeenkomst voor de gezamenlijke gemeenteraden. Zodra wij het advies van de Adviesraad ontvangen, sturen wij dit door naar de raad met een reactie van het college.

Uitvoering of Vervolgstappen

Na vaststelling van dit beleidskader gaat het college een dienstverleningsovereenkomst aan met de MGR. Het afsluiten van deze overeenkomst, binnen de kaders die door de raad zijn vastgesteld, is een bevoegdheid van het college.

Sinds februari 2019 heeft gemeente Druten als pilot een 'participatiecoach' in dienst. Wij financieren dit nu uit eigen middelen, buiten het participatiebudget om. De voorgestelde uitbreiding van dienstverlening van het WerkBedrijf maakt het mogelijk om deze dienstverlening ook (deels) te organiseren met medewerkers van het WerkBedrijf. Na afronding van deze pilot, in 2020, overwegen we of en hoe we dit opnemen in onze dienstverleningsovereenkomst met de MGR. Wij betrekken de raad bij deze afweging.

Geheimhouding:

Niet van toepassing.