

➔ Rapportage vormen van doelgroep en processturing in de praktijk: 5 praktijkcases

FASE 3 VAN HET PROGRAMMA *DE OPTIMALE WEG NAAR PARTICIPATIE*

Inhoudopgave

1. Aanleiding en doelstelling	p. 3
1.1 Aanleiding	p. 3
1.2 Doelstelling	p. 3
1.3 Leeswijzer	p. 3
2. De resultaten van fase 1 en 2	p. 5
2.1 Resultaten uit voorgaande fasen	p. 5
3. De procesbeschrijvingen	p. 8
3.1 Vijf aanpakken op een rijtje	p. 8
3.2 De case van cliënt Jan als leidraad	p. 8
4. De procesbeschrijvingen	p. 9
4.1 Alphen aan den Rijn; regio Rijnstreek	p. 9
4.2 's Hertogenbosch ; Weener XL	p. 17
4.3 Súdwest Fryslân	p. 24
4.4 Tilburg	p. 30
4.5 IJmond Werkt!	p. 38

➔ 1. Aanleiding en doelstelling

1.1 Aanleiding

Sinds september 2014 is gewerkt aan de uitvoering van het programma De optimale weg naar participatie. Een programmalijn die onderdeel uitmaakt van de Programmaraad die verantwoordelijk is voor de invoering van de Participatiewet. De programmalijn wordt ook wel als 'Optimale verdienmodellen' aangeduid. De resultaten van deze programmalijn zijn te vinden op de website www.samenvoordeklant.nl, tabblad 'Participatiewet & WWB' en klik op 'Verdienmodellen'.

- De doelgroepkeuzes van de gemeente
- Opvattingen over effectiviteit en efficiëntie van werkprocessen
- De keuze voor een integrale, of juist een gescheiden uitvoering van de drie decentralisaties

Tijdens de uitvoering van genoemde programmalijn bleek er bij gemeenten behoefte te zijn aan inzicht in de consequenties van beleidskeuzes van gemeenten voor de inrichting van het uitvoeringsproces van de Participatiewet. Bij voorkeur aan de hand van zo concreet mogelijke beschrijvingen van de manier waarop gemeenten hun primair proces voor de uitvoering van de Participatiewet hebben ingericht. Om die reden is er voor gekozen om een aparte rapportage uit te werken met voorbeelden van vormen van sturing die door gemeenten worden gehanteerd. Dit document is het resultaat van deze keuze.

Dit resultaat is een momentopname en geeft een beeld van de stand van zaken in het najaar van 2015

1.2 Doelstelling

De doelstelling van deze rapportage is om geïnteresseerden in het vraagstuk van inrichting en besturing van het primair proces voor de uitvoering van de Participatiewet concrete voorbeelden aan te reiken. Voorbeelden van de manier waarop gemeenten hun keuzes bij de inrichting van het primair proces vertalen naar de dagelijkse praktijk.

In overleg met de opdrachtgever is besloten daarbij twee wegen te bewandelen. De eerste weg betreft het op een rijtje zetten van de belangrijkste uitgangspunten die de gemeenten hebben geformuleerd ten aanzien van het inrichten en sturen op de uitvoering van de participatiewet. De tweede weg betreft de keuze om in kaart te brengen hoe de vijf betrokken gemeenten een zelfde case oppakken en vormgeven. Zodat op case niveau, op micro niveau zichtbaar wordt of een verschil in uitgangspunten ook leidt tot een andere aanpak. En zo ja, wat dan de belangrijkste verschillen zijn. in aanpak en in uitkomst.

1.3 Leeswijzer

Deze rapportage bevat weinig tot geen theorie. In hoofdstuk 2 wordt kort terug gegrepen op de rapportage van fase 2 van het programma De optimale weg naar participatie. Met name als het gaat om de onderwerpen die betrekking hebben op doelgroep en processturing. Ook wordt in kort bestek de verbinding gelegd met het review instrument Participatiewet. Een instrument waarmee gemeenten hun eigen voortgang kunnen meten bij de invoering van de Participatiewet. En deze ook kunnen vergelijken met andere gemeenten die het reviewinstrument hebben ingevuld.

In hoofdstuk 3 worden vijf afzonderlijke aanpakken gepresenteerd. Het betreft de aanpak van de gemeenten Alphen aan den Rijn, 's Hertogenbosch, Sudwest Fryslân, Tilburg en de aanpak van IJmond Werkt! Een organisatie die de re-integratie opdracht van de Participatiewet uitvoert voor vier gemeenten rond de IJmond in Noord-Holland.

Iedere aanpak wordt op dezelfde manier beschreven. Eerst wordt een overzicht gepresenteerd van de voornaamste uitgangspunten die zijn gehanteerd bij het inrichten van en sturen op het uitvoeringsproces van de Participatiewet. Aansluitend wordt ieder uitgangspunt kort toegelicht. In het begin van hoofdstuk 3 wordt ook de case van een cliënt, genaamd Jan, geïntroduceerd. Er wordt een kort profiel van Jan als cliënt gegeven. Verder op in hoofdstuk 3 wordt bij iedere onderscheiden aanpak apart beschreven hoe de case van Jan wordt aangepakt. En hoe de specifieke uitgangspunten in het beleid van de gemeente(n) doorwerken op de manier waarop de vraag van Jan wordt opgepakt.

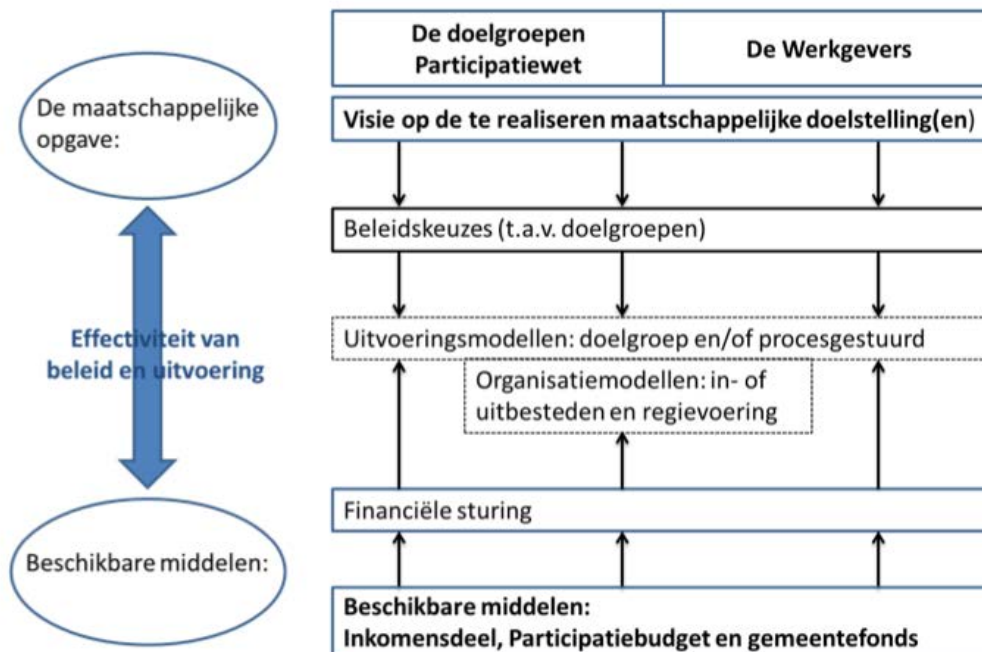
➔ 2. De resultaten van fase 1 en 2

2.1 Resultaten uit voorgaande fasen

Van fase 1 van het programma De optimale weg naar participatie zijn alleen powerpoint presentaties beschikbaar. Een deel van de opbrengst van fase 1 is verwerkt in factsheets die aan het eind van fase 2 zijn opgenomen op www.samenvoordeklant.nl

De informatie hieronder is afkomstig uit het rapport van fase 2. In fase 2 is een sturingsmodel ontwikkeld. Zie hieronder. De onderwerpen die betrekking hebben op proces en doelgroep sturing hebben betrekking op uitvoeringsmodellen voor de Participatiewet. Zie de balk uitvoeringsmodellen in het midden van onderstaande dia.

Sturingsmodel Participatiewet 1.0



In hoofdstuk 6: Uitvoeringsmodellen: Doelgroep en processturing van bovengenoemd rapport wordt de kern van het vraagstuk rond doelgroep en processturing samengevat in onderstaande overzicht. Voor detail info wordt hier verwezen naar het rapport zelf via www.samenvoordeklant.nl

Accenten bij de verschillende manieren van sturen:

Sturen op doelgroepen	Sturen op processen
<ul style="list-style-type: none">• Welke beleidskeuzes bij in de wet genoemde doelgroepen ? Beleid gebaseerd op verwachte volume- en budget ontwikkeling van onderscheiden doelgroepen• Op welke diensten voor werkgevers zijn 'doelgroepen inzetbaar?• Wat is dominant: vraag van werkgevers of door de wet onderscheiden doelgroepen?• Wel of geen indicatiegebonden dienstverlening aan / rechten van kandidaten?• Kaders voor casemanager/ regisseur• Volume taakstellingen per doelgroep voor uitvoeringsorganisatie• Doelgroep specifieke uitbesteding / aanbesteding	<ul style="list-style-type: none">• Beleidskeuzes vertalen in werkprocessen• Sturen op resultaten; rekening houdend met volume en budget• Processen WGD inrichten op de vraag van werkgevers• Waar met name de middelen inzetten• Doelgroep; integraal of selectief• Volgorde deelprocessen; serieel of parallel• Cliënten groepen; uitsplitsen of integreren• Kandidaten individueel of groepsgewijs aanpakken• Wat zelf doen, wat uitbesteden• Hoe financieren uitbesteed werk

Keuzes bij doelgroepsturing

In het zelfde hoofdstuk 6 worden onderstaande keuzes opgevoerd als kenmerkende keuzes bij doelgroep sturing:

- De doelgroep beoordelen op basis van verdien capaciteit of op 'time to market', op hoe snel ze loonvormend werk kunnen doen?
- Werken met een open eind aanpak of vooraf plafonds bepalen van het aantal kandidaten dat van een instrument gebruik kan maken?
- Doelgroepen definiëren vanuit de wet of vanuit de vraag van werkgevers?

Keuzes bij procesbesturing

In het genoemde rapport worden onderstaande keuzes opgevoerd als kenmerkende keuzes bij processturing:

- Extra capaciteit inzetten op preventie en handhaving aan de poort om de instroom te beperken, of de nadruk leggen op versnellen van de uitstroom?
- Diagnostiek vooraan in het proces inzetten of alleen voor doelgroepen die gerichte begeleiding naar werk nodig hebben?
- Alleen inzetten op vacaturebemiddeling naar regulier werk of een gevarieerd aanbod ontwikkelen voor de vraag van werkgevers?
- Het zittend bestand op de zelfde manier beoordelen in de uitvoering van de wet, of hier een aparte aanpak voor ontwikkelen?

Gebruik van werk.nl

Bij het uitwerken van de cases diende zich rond het thema van procesbesturing nog een onderwerp aan dat tot nu toe niet aan de orde was gekomen. Het betreft de vraag of een gemeente er voor kiest om gebruik te maken van de website www.werk.nl bij het aanvragen van een uitkering. Weener XL gaf tijdens het interview aan dat het intakeproces van een aanvraag bij hen niet start via werk.nl maar via een intake gesprek van 10 minuten. Argument voor deze aanpak is de overtuiging dat via persoonlijk contact met een consulent in het vroegste stadium van een aanvraag heel veel onrechtmatige vraag afgevangen kan worden. De andere vier gemeenten maken wel gebruik van werk.nl als startpunt.

De Participatiewet apart of 3D integraal uitvoeren?

Bij het uitwerken van fase 1 en 2 van het programma De optimale weg naar participatie is ervoor gekozen om te focussen op de uitvoering van de Participatiewet. En niet in te gaan op de constatering dat er steeds meer vraag is naar 3D brede aanpakken. Om die reden zijn in de rapportages en in de resultaten van fase 3; het sturingsmodel en het rekenmodel geen dwarsverbanden opgenomen met de WMO en de Jeugdwet.

Bij de selectie van gemeenten voor het opstellen van de procesbeschrijvingen in dit rapport is gericht gezocht naar gemeenten die gekozen hebben voor een integrale aanpak van de uitvoering van de drie decentralisaties.

Bij twee van de vijf procesbeschrijvingen in hoofdstuk 3 is sprake van een integrale aanpak. Het betreft de gemeente Súdwest Fryslân. Deze gemeente heeft vanaf de start meegewerkt aan de uitwerking van het programma De optimale weg naar participatie. Dat geldt niet voor de gemeente Alphen aan den Rijn. Deze gemeente is specifiek benaderd voor deelname aan deze rapportage omdat er bij hen sprake is van een werkende 3D aanpak. Langs deze weg hebben 2 van de 5 procesbeschrijvingen betrekking op een het werken met een integrale aanpak.

➔ 3. De procesbeschrijvingen

3.1 Vijf aanpakken op een rijtje

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de processen, de aanpakken van Alphen aan den Rijn, 's Hertogenbosch / Weener XL, Sudwest Fryslân, Tilburg en IJmond Werkt! beschreven. Zoals eerder aangegeven wordt bij de beschrijving telkens een vaste indeling gehanteerd. Eerst worden de beleidskeuzes, de uitgangspunten die iedere gemeente of regio heeft vastgesteld, weergegeven. Deze keuzes sluiten veelal aan bij de vraagstukken met betrekking tot doelgroep en processturing. De genoemde uitgangspunten worden bij iedere procesbeschrijving aansluitend kort uitgewerkt. Zodat ze voldoende concreet en specifiek worden voor de lezer. Aansluitend wordt deze keuzes, en de inrichting van het werkproces dat daarbij hoort, losgelaten op dezelfde case. Zo wordt op micro niveau duidelijk of, en zo ja hoe, verschillende uitgangspunten doorwerken in de aanpak. In de paragraaf hieronder wordt in kort bestek de case van cliënt Jan geïntroduceerd.

3.2 De case van cliënt Jan als leidraad

Jan is een man, ouder dan 27 jaar. Hij meldt zich bij de gemeente om een uitkering aan te vragen via de Participatiewet. Hij heeft dringend behoefte aan inkomen. Zijn relatie is recent stuk gelopen. Hij woonde in bij zijn vriendin. Het huis staat op haar naam. Dus hij moest vertrekken. Zij was ook kostwinner. Jan was min of meer huismans. Ondanks zijn leeftijd heeft hij weinig werkervaring, heeft ook langere tijd niet gewerkt. Er is sprake van een afgebroken middelbare school opleiding. Jan heeft nooit eerder contact gehad met de sociale dienst.





4. De procesbeschrijvingen

4.1 ALPHEN AAN DEN RIJN; REGIO RIJNSTREEK

Deze procesbeschrijving heeft betrekking op de werkwijze zoals die vanaf 1 januari 2015 is ingevoerd in de gemeente Alphen aan den Rijn. De beschrijving is tot stand gekomen langs twee wegen. Beleidsdocumenten en werkwijzen van de gemeente zijn bestudeerd. Aansluitend heeft een gesprek plaats gevonden met vier professionals van Alphen aan den Rijn, te weten:

Esther Fien, teamleider van een multidisciplinair team en eindverantwoordelijke voor de discipline inkomen, Siham Rabhioui; senior medewerker van de discipline(bijzondere) bijstand, Irene Goedhart, senior medewerker van de discipline integrale toegang en Joanna Vissotzkaia, medewerker re-integratie.

Onderstaande tekst is besproken met en goedgekeurd door deze medewerkers. De tekst biedt een goede samenvatting en afspiegeling van de werkwijze die de gemeente voert bij de uitvoering van de Participatiewet.

UITGANGSPUNTEN VOOR DE UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET IN ALPHEN AAN DEN RIJN

- De keuze voor een integrale aanpak van de drie decentralisaties
- Eigen kracht en zelfredzaamheid van burgers als vertrekpunt
- Ruimte en verantwoordelijkheid bij de professional
- Indeling van de doelgroep in 4 groepen. Voor 2015 en 2016; focus op 2 groepen

TOELICHTING VAN DE UITGANGSPUNTEN

Uitgangspunt 1: De keuze voor een integrale aanpak van de drie decentralisaties

Alphen aan den Rijn is een van de weinige gemeenten in Nederland die er voor gekozen heeft om direct vanaf 1 januari 2015 De Jeugdwet, de Participatiewet en de WMO in één aanpak neer te zetten. Dat maakt de ontwikkelingen in deze gemeente bijzonder interessant om te volgen. Hieronder wordt in kort bestek de kern geschetst van de vormgeving van deze aanpak.

Kanaalafhankelijke entree

Burgers kunnen op uiteenlopende manieren een start maken met hun hulpvraag. Via werk.nl, via een afspraak op het Serviceplein in het stadhuis, via een ketenpartner, (NB Er bestaat geen inlooppreekuur in de wijk). Of door spontane inloop op het Serviceplein. Waar het eerste contact ontstaat start het proces. Er wordt ook outreachend gewerkt. Als familie, sociaal netwerk of het professionele netwerk met toestemming van de inwoner een signaal afgeeft wordt een inwoner actief benaderd.

Werken in multidisciplinaire teams met gebiedsverantwoordelijkheid

Alphen aan den Rijn is voor de uitvoering van Jeugdwet, WMO en P-wet in een 5 tal wijken ingedeeld. Per wijk is er een multidisciplinair team verantwoordelijk voor de vraag uit hun wijk, en voor de afhandeling daarvan. De teams zijn echter niet in de wijk werkzaam. Zij doen hun werk vanuit het Serviceplein op het stadhuis. De outreachende medewerkers komen regelmatig in de wijk en indien nodig gaat een specialist van het Serviceplein mee op huisbezoek. Zij hebben geen vaste werkplek in de wijk, wel wordt in sommige wijken gebruik gemaakt van de community centers die daar zijn opgericht.

Front office voor sturen van klantvragen

Vragen van burgers, inwoners, komen op twee manieren binnen bij de gemeente: via eigen initiatief van de betrokkene of door signalering van het eigen of professioneel netwerk. Inwoners die zelf het initiatief nemen komen via de meeste kanalen bij 1e lijns medewerker uit; de front office van het Serviceplein. Deze front office levert een belangrijke bijdrage. Na het invullen en bespreken van een digitale of papieren klantfoto met de inwoner bepaalt de 1e lijns medewerker de vervolgstap:

- Doorplannen naar een specialist op een enkelvoudige vraag
- Doorplannen naar een integraal intaker of outreachend medewerker (generalistische specialist) vanwege een meervoudige vraag

Bij het plannen van het gesprek met een integraal intaker letten ze ook op de vraag of het urgent is en welk specialisme de hoofdvraag is. Zo komt een inwoner met meervoudige problematiek en hoofdvraag op inkomen bij een integraal intaker met specialisme Participatiewet. Als er geen sprake is van crisis vindt dit ze gesprek binnen 5 werkdagen plaats. In geval van acute crisis is een “vliegende keep” direct inzetbaar.

In een dia heeft Alphen aan den Rijn het als volgt samengevat:

gemeentelijke toegang tot ondersteuning in sociale domein

(vijf wijken/kernen)



Uitgangspunt 2: Eigen kracht en zelfredzaamheid van burgers als vertrekpunt

De aanpak van Alphen aan den Rijn is klantgericht en kiest er consequent voor om dat wat de inwoner zelf kan ook zelf te laten doen. Zelfdiagnostiek, eigen klantfoto maken; aanspreken op wat kun je zelf al oppakken, met welk initiatief kun je morgen aan de slag. En, als dat niet (nog) op eigen kracht kan dan wordt direct geschakeld op partijen die daarbij kunnen ondersteunen. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan 'Tom in de buurt'. Dit is de partij die de aanbesteding sociale participatie heeft gewonnen. Tom staat voor Talent Ondersteunen en Meedoen.

Uitgangspunt 3: Ruimte en verantwoordelijkheid bij de professional

Het leveren van maatwerk; dat is norm in Alphen aan den Rijn. Dat vraagt om proactieve professionals, inschatten wat nodig is, creatief combineren. Om die reden is er gekozen voor een andere manier van sturen van professionals. Beleid is als kader uitgewerkt. Protocollen in de vorm van werkprincipes en één verordening geven de hoofdlijnen aan. Ze bieden een afwegingskader waarbinnen de professional alleen of in overleg met een collega tot een aanpak, een besluit komt. Welke route volgen we, welke middelen zetten we in, wat zijn de kosten en wat levert dit op? Het leren werken met een dergelijk half open kader vraagt om andere manieren van leren. Om die reden zijn intervisie en casuïstiek overleggen ingevoerd als dominante leervormen. Leidinggevendenden halen uit casuïstiek overleggen ook inzichten waarop zij professionals coachen en faciliteren.

Uitgangspunt 4: De doelgroep ingedeeld in 4 groepen; 2015 en 2016 focus op 2 groepen klanten met potentieel voor betaalde arbeid

De gemeente onderscheidt vier groepen als het gaat om de afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groepen zijn als volgt te typeren:

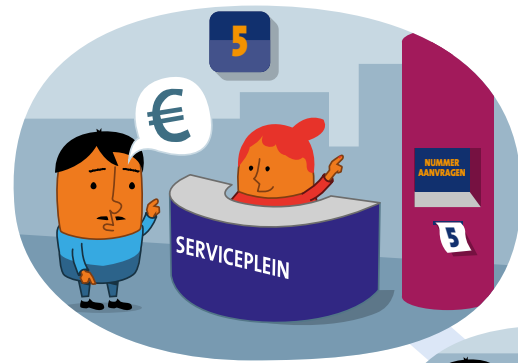
- **groep 1:** zelfredzaam;
- **groep 2:** een duwtje nodig naar regulier werk.
- **groep 3:** een traject nodig naar betaald werk.
- **en groep 4:** werk is geen reëel perspectief.

Omdat jongeren en arbeidsbeperkten in alle vier groepen herkenbaar kunnen zijn, zijn ze niet als afzonderlijke groep opgenomen. Bij jongeren gaat het specifiek om de overstap van school naar werk. Voor de groep arbeidsbeperkten zijn er verder nog een aantal specifieke instrumenten voor arbeidsinschakeling beschikbaar zoals garantiebaan, loonkostensubsidie, jobcoaching, beschut werk. De gemeente zet zich met name in om de groepen 2 en 3 te begeleiden richting werk. De discipline re-integratie kan hierbij instrumenten inzetten als: workshop solliciteren waarbij gebruik wordt gemaakt van de eigen kracht van de klant, leerwerk- en stageplekken, werkgelegenheidsprojecten en individuele begeleiding. Daarnaast wordt nauw samengewerkt met het Werkgeversservicepunt. Bij het zittend bestand – inwoners die al een uitkering voor levensonderhoud ontvangen – wordt onderzocht of re-integratie reëel en haalbaar is en of er andere hulpvragen zijn. Voor sociale activering wordt TOM in de buurt ingezet en voor de re-integratie van deze groep wordt samengewerkt met uitzendbureaus en worden verschillende werkgeversprojecten opgestart. Op deze manier kan het Serviceplein nadrukkelijk aandacht besteden aan de nieuwe instroom en de nieuwe doelgroepen. De gemeente heeft de overstap gemaakt van een sluitende aanpak voor iedereen naar een selectieve aanpak. Alphen aan den Rijn verwacht dat er de komende jaren een tekort ontstaat op inkomensdeel. Om die reden is realiseren van uitstroom uit de Participatie

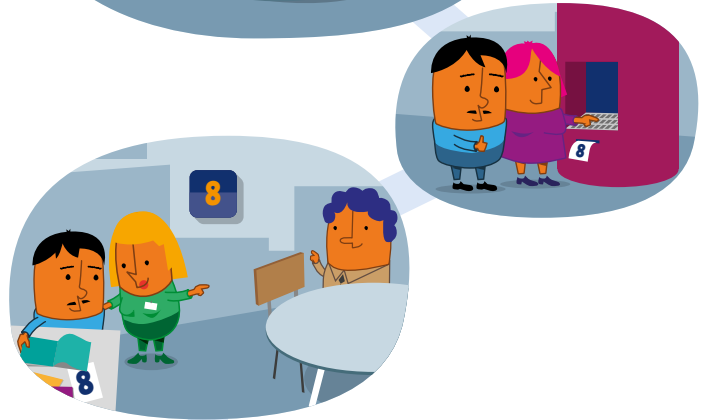
uitkering noodzakelijk. Voor 2015 en 2016 wordt het re-integratiebudget binnen de P-wet dan ook primair ingezet om uitkeringsgerechtigden uit groep 2 en 3 te ondersteunen naar betaald werk. En uitstroom uit de uitkering. Klanten met geen of weinig potentieel voor betaalde arbeid participeren via vrijwilligerswerk of via sociale activering of leveren tegenprestatie. Jongeren tot 27 jaar krijgen ondersteuning: er wordt ingezet of op onderwijs of arbeidsinschakeling.

DE CASE: JAN

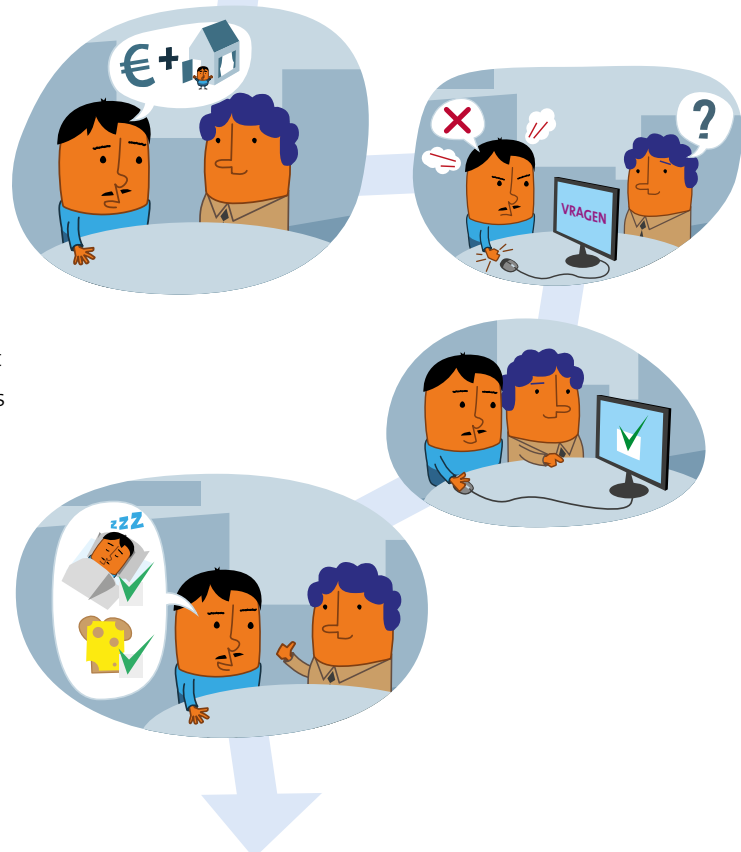
1 Jan meldt zich op een donderdag op het Serviceplein van het stadhuis in Alphen aan den Rijn. Hij loopt naar de receptie en geeft aan dat hij een uitkering nodig heeft. De receptioniste wijst hem op de zuil die vlak bij de receptie staat. Daar moet je een nummer aanvragen. En dan zie je op de schermen boven de balie wanneer je aan de beurt bent.



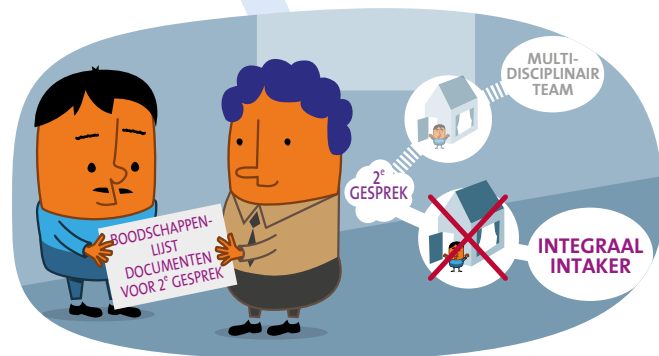
2 Het duurt even voordat Jan snapt hoe de zuil werkt. Iemand die ook een nummer moet trekken ziet het en helpt hem. Deze vrouw wijst naar de leestafel op het Serviceplein. Jan neemt plaats aan de leestafel. Zodra Jan aan de beurt is, loopt de gastvrouw op het Serviceplein naar Jan en vraagt Jan mee te lopen naar de juiste tafel op het Serviceplein. Dat is bij een 1e lijns medewerker van het Serviceplein.



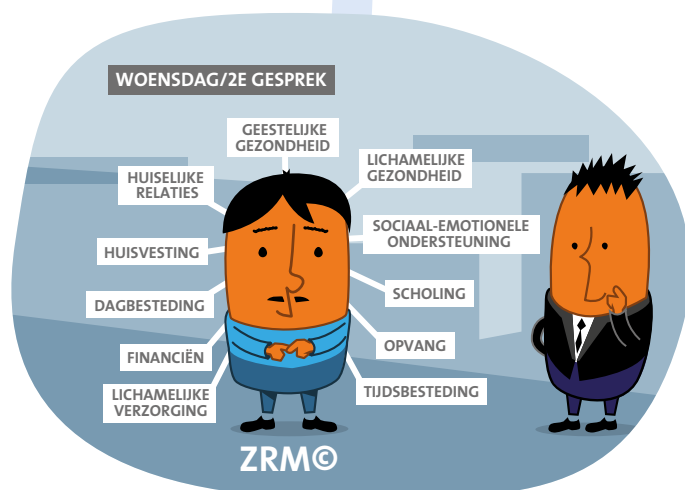
3 Jan gaat zitten en geeft aan de 1e lijns medewerker door dat ie in de problemen zit. Hij heeft dringend geld nodig en andere woonruimte. De 1e lijns medewerker wijst hem op een computer waarop hij een aantal vragen (de klantfoto) kan beantwoorden. Jan weigert dat. Hij heeft een uitkering nodig. Ter plekke besluit de 1e lijns medewerker om samen met Jan de vragen door te nemen. Als de klantfoto klaar is wordt nog een aantal specifieke vragen gesteld: Bij wie overnacht je op dit moment? Hoe lang kun je daar nog blijven? Kun je wel iedere dag eten en drinken? Dat blijkt allemaal in orde voor de korte termijn.



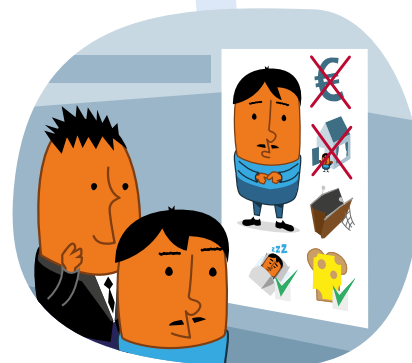
- 4 Jan wordt ingepland voor een 2e gesprek bij een integraal intaker op woensdag in de volgende week. Op de vraag of hij de afspraak op een kaartje wil zegt hij nee. 'Ik zet de afspraak wel in mijn I-phone' is zijn reactie. Jan krijgt een schriftelijke afspraakbevestiging mee met daarop een boodschappenlijst van de informatie / documenten die hij de volgende keer mee moet nemen. Normaal gesproken wordt het 2e gesprek gepland bij een integraal intaker uit het multidisciplinair team dat verantwoordelijk is voor de wijk waar hij woont. Hij heeft geen vaste woonplaats dus hij wordt ingepland bij een integraal intaker die op dat moment beschikbaar is. Nu is snelheid het voornaamste criterium bij het plannen van het 2e gesprek.



- 5 Op woensdag heeft Jan zijn tweede gesprek. Doel van het gesprek is om goed zicht te krijgen op de totale situatie van Jan. Daarvoor wordt informatie verzameld over 11 leefgebieden. Deze aanpak sluit aan bij de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) van de GGD Amsterdam. Er wordt in kaart gebracht in welke mate Jan zelfredzaam is op ieder van die onderscheiden gebieden. Daar waar Jan niet zelfredzaam is, wordt gekeken of er iets nodig is. Zo ja? Dan kijken wat Jan er zelf aan kan doen, en wie hem er verder bij kan helpen. Het gesprek levert de volgende informatie op:



- Jan heeft geen eigen inkomen, al langere tijd niet. Hij was huisman
- Door het verbreken van zijn relatie heeft hij nu ook geen vaste verblijfplaats meer
- Hij overnacht afwisselend bij familie en vrienden, eet daar ook mee
- Er is geen vermogen; geen eigen bezit



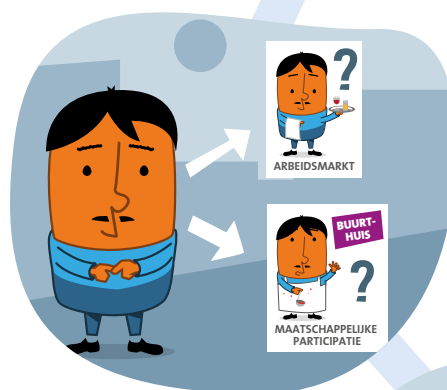
- 6 Jan blijkt al langere tijd niet gewerkt te hebben. Verder terug in zijn leven is er sprake van voortijdig schoolverlaten uit het LBO onderwijs. En veel baantjes voor kortere duur. Sinds hij samenwoonde deed hij af en toe een klusje.

Uit het diagnose gesprek blijkt dat er niet eerder medische of zorgindicaties zijn afgegeven voor Jan. Tijdens het uitgebreide gesprek, het kan tot 1,5u duren, ontstaat steeds meer het beeld dat Jan onvoldoende zelfredzaam is op diverse terreinen. Waaronder werk.

Voor de korte termijn hebben twee zaken prioriteit. Inkomensvoorziening en huisvesting. Er wordt nader onderzocht of er sprake is van een crisissituatie rond wonen. Als Jan nog enige tijd bij een familielid kan slapen is het minder urgent.

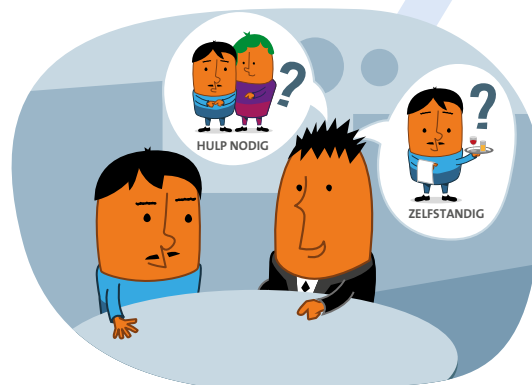
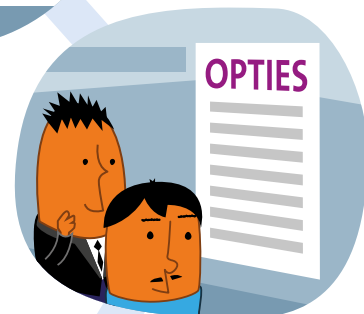


- 7 Hoe ziet het re-integratie traject van Jan eruit? Uit de integrale intake komt een wisselend beeld naar voren. Is er op termijn perspectief op de arbeidsmarkt voor Jan, of behoort hij tot de groep die is aangewezen op maatschappelijke participatie, zorg en welzijn? Jan is wel gemotiveerd om aan het werk te gaan. Maar heeft al lange tijd niet gewerkt. En werkte voorheen nooit lang op dezelfde plek.



- 8 Er zijn een aantal opties voor re-integratie vanuit de integrale intake. Deze worden samen met Jan, en een consulent van MEE doorgenomen. Indien bed, bad en brood op orde zijn, wordt Jan aangemeld bij de re-integratie. De vragen die hier ook aan de orde komen zijn:

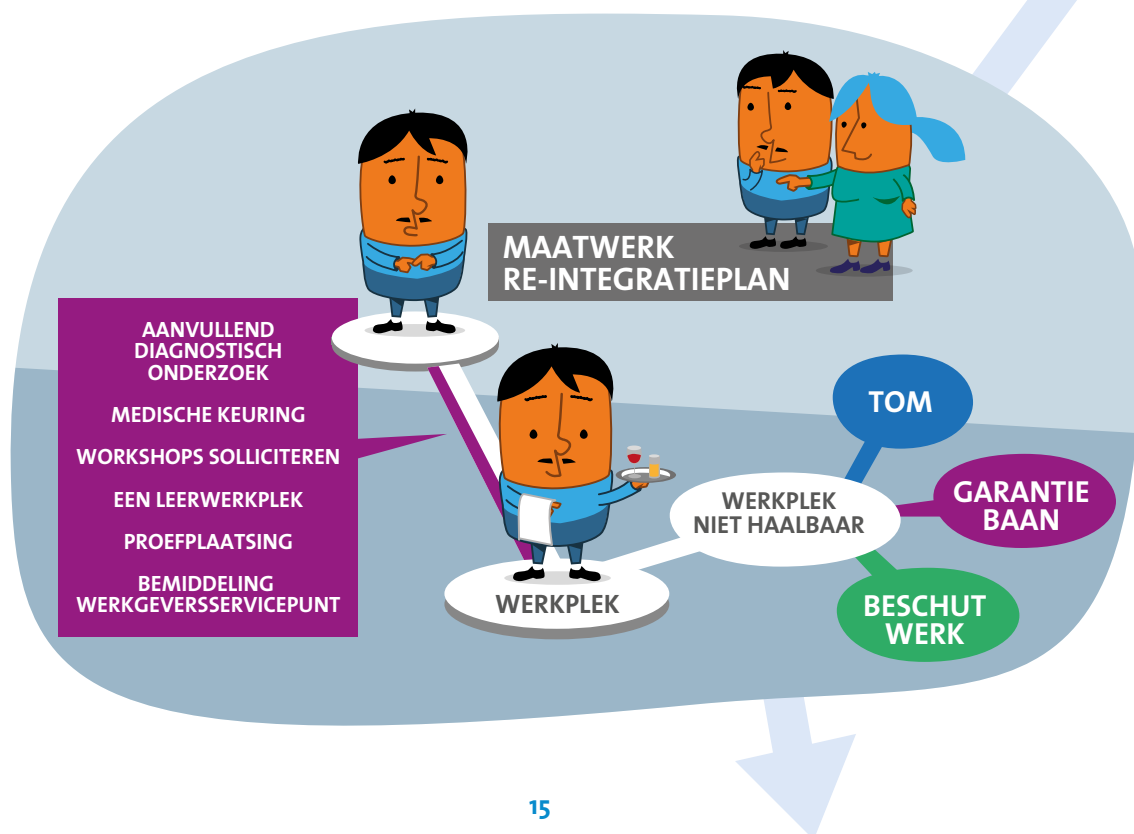
- heeft Jan hulp nodig bij het vinden van (betaald) werk of is ook ondersteuning nodig bij het vinden **en behouden** van werk?
- Is Jan in staat zelfstandig het minimumloon te verdienen?



9

In overleg met een re-integratieconsulent wordt er een re-integratieplan opgesteld. Het re-integratie traject duurt in totaal maximaal 2 jaar. Tijdens het re-integratietraject kunnen de volgende instrumenten ingezet worden:

- **Aanvullend diagnostisch onderzoek;** Er zijn indicaties (vermoedens) voor zwakbegaafdheid, waardoor er vraag is naar een onderzoek om een beeld te schetsen van de cognitieve capaciteiten van de klant, zijn niveau van sociaal-emotionele ontwikkeling en zijn sterke en zwakke kanten als persoon. Het onderzoek kan door de Specialistenpool MEE uitgevoerd worden, dit is een onafhankelijke team van gedragsdeskundigen die over een brede kennis en expertise beschikt over o.a. LVB, NAH en autisme (elke woensdag inloop uur op het Serviceplein).
- **Medische keuring;** Indien er sprake is van medische belemmeringen – lichamelijke en/of psychische klachten - kan er arbeidsmedisch onderzoek uitgevoerd worden om een beeld te krijgen wat de mogelijkheden en beperkingen zijn bij arbeidsinschakeling. Een medische keuring hoeft niet ingezet te worden als er vanuit de integrale intake al voldoende informatie aanwezig is om deze beoordeling te maken.
- **Workshops solliciteren;** Indien Jan tussen 0 -2 jaar bemiddelbaar naar werk is en in staat is om aan de re-integratieactiviteiten deel te nemen dan kan hij een reeks van 3 workshops volgen over alles rondom solliciteren. Een diagnoseplek bij de SWA (wsw bedrijf Alphen aan den Rijn) gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en basisvaardigheden gelet op zijn vermoedelijk grote afstand tot de arbeidsmarkt. De looptijd is 4 weken.
- **Een leerwerkplek** (max. 6 maanden, 1x verlenging is mogelijk) gericht op het ontwikkelen van vaardigheden en het opbouwen van arbeidsritme.
- **Proefplaatsing;** dit is een periode van maximaal 2 maanden waarin de werkgever bepaalt of de kandidaat geschikt is voor de functie. De werkgever betaalt gedurende deze periode geen loon; de kandidaat werkt met behoud van uitkering. Deze periode kan ook gebruikt worden om de loonwaarde te bepalen zodat de loonkostensubsidie vastgesteld kan worden.
- **Bemiddeling Werkgeversservicepunt (WSP)**





Aanvullende diagnostiek kan leiden tot de constatering dat voor Jan re-integratie naar betaald werk geen haalbare kaart is. Mogelijk ontstaat er een grondslag voor een andere indicatie. Indien Jan vooralsnog niet bemiddelbaar is naar werk, dan kan bv participatieplaats ingezet worden. Het gaat dan om onbetaalde werkzaamheden gedurende maximaal 2 jaar. Of sociale activering via TOM in de buurt: hier kunnen zeer diverse activiteiten worden ingezet afhankelijk van de situatie van de klant en zijn mogelijkheden.

Indien Jan ook met ondersteuning niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen dan kan er onderzocht worden of hij in aanmerking kan komen voor het doelgroepenregister. Indien Jan opgenomen wordt in het register dan kan hij geplaatst kunnen worden op een garantiebaan. Of kan jobcoaching ingezet worden.

Een beschermd werken plek zou in het geval van Jan alleen van toepassing kunnen zijn indien er sprake is van lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking en hij zodanige mate van intensieve begeleiding en werkaanpassingen nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht. Op dit moment heeft de gemeente Alphen aan den Rijn het beleid voor nieuw beschermd werk nog niet vastgesteld. Zolang dit beleid niet is vastgesteld worden er ook geen kandidaten naar het UWV verwezen om te beoordelen of zij tot de doelgroep van nieuw beschermd werk behoren.

4.2 'S HERTOGENBOSCH ; WEENER XL

De onderstaande tekst is tot stand gekomen in samenspraak met: Stephan van Gammeren, teamleider Werk en Poort, en Patrick Prudon, teamleider Personeelsbegeleiding en diagnose, Beiden van Weener XL. De tekst is ook door hen goedgekeurd.

UITGANGSPUNTEN EN KEUZES IN 'S HERTOGENBOSCH

Bij de start van het gesprek is in kaart gebracht wat de uitgangspunten en keuzes zijn die in 's Hertogenbosch gemaakt zijn bij het vormgeven van de Participatiewet in de praktijk.

Die verkenning resulteert in onderstaand overzicht:

- Integratie van de sociale dienst en het SW bedrijf van de gemeente 's Hertogenbosch
- Strikt bewaken van de rechtmatigheid van een (nieuwe) uitkering
- Inzetten op het realiseren van loonwaarde
- Werken met maximale termijnen voor de inzet van re-integratie dienstverlening aan de poort
- Aansluiten op de behoefte en de mogelijkheden van werkgevers
- Geen uitsluiting van doelgroepen op voorhand; Inzetten op persoonlijk contact en interactie met mensen die (opnieuw) een beroep doen op de Participatiewet
- Werken met groepsgewijze, op activering gerichte aanpakken

KORTE TOELICHTING VAN DE UITGANGSPUNTEN EN KEUZES IN DE PRAKTIJK

Uitgangspunt 1: integratie sociale dienst en SW bedrijf

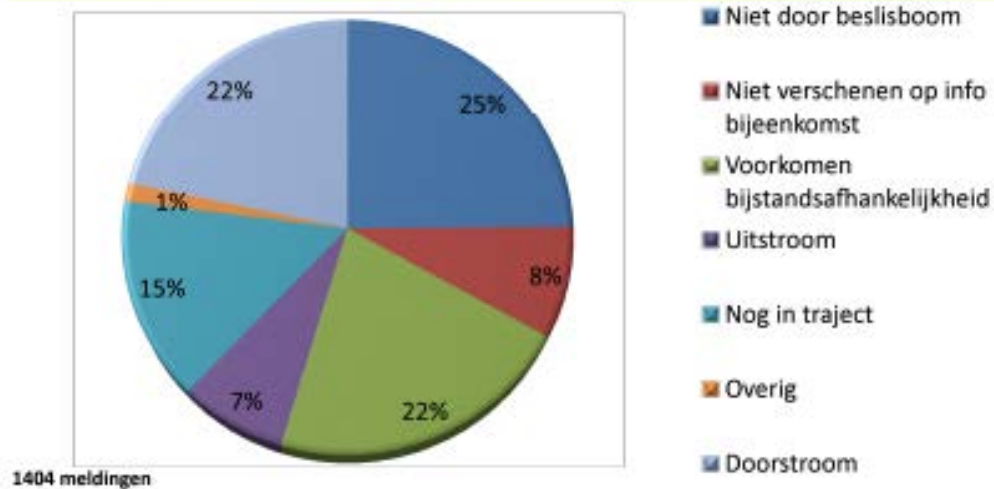
Weener XL is het resultaat van de keuze om de sociale dienst en het SW bedrijf samen te voegen. Er is sprake van één directie voor de uitvoering van de P-wet. Dat biedt slagvaardigheid bij het vormgeven van de andere uitgangspunten en keuzes.

Uitgangspunt 2: Strikt bewaken van de rechtmatigheid

Weener XL zet in op strikte screening bij de toegang tot de P-wet. De poort. Een aanvraag begint niet via werk.nl maar via een 10 minutengesprek met een inkomensconsulent van Weener XL. Daar wordt aan de hand van een vaste procedure, 'de beslisboom' het recht op een uitkering getoetst. De feitelijke aanvraag wordt pas in de volgende stap, de groepsvoorlichting over rechten en plichten ingediend. Deelname is vereist om een aanvraag te kunnen indienen. De datum van het 10 minuten gesprek geldt als datum voor de aanvraag van de uitkering.

De resultaten die worden geboekt op basis van de uitgangspunten worden bijgehouden. Hieronder een dia met resultaten bij uitgangspunt 2.

Meldingen Participatiewet



* Datum melding in periode: 01-06-2014 en 30-11-2014. Bij outtake 1 niet op individueel niveau maar op gezins- niveau gemeten.

Pagina 14

weenerXL
werk & inkomen 's-Hertogenbosch

Uitgangspunt 3: inzetten op het realiseren van loonwaarde

Weener XL zet nadrukkelijk in op het realiseren van de aanwezige loonwaarde van mensen die een beroep doen op de P-wet. Bij de inzet van re-integratiemiddelen geldt als richtlijn: Hoe hoger de realiseerbare loonwaarde, hoe intensiever het re-integratie traject van de betrokkene in de poort. Zo worden werkzoekenden geactiveerd om op eigen kracht in hun levensonderhoud te voorzien.

Uitgangspunt 4: Aansluiten op de mogelijkheden en behoeften van werkgevers

Uitstroom naar betaald werk is de focus. Mede om die reden is het aanbod van producten en diensten afgestemd op de behoeften van werkgevers en de mogelijkheden die werkgevers zien voor kandidaat werknemers uit de doelgroep. Om die reden biedt Weener XL een breed aanbod van bemiddeling en matching op reguliere vacatures, WEP, detachering via de Bossche Banen BV, groepsdetachering en productie en dienstverlening binnen de infrastructuur van Weener XL zelf.

Uitgangspunt 5: geen uitsluiting van doelgroepen op voorhand

Weener XL sluit op voorhand geen doelgroepen uit van ondersteuning. Wel wordt er gewerkt met diverse kanalen voor onderscheiden doelgroepen. De doelgroep met een geschatte loonwaarde van 0-30% van het WML stroomt snel door naar een voorziening met de naam Werk en Participatie. Met een koppeling naar de WMO. Daarboven zitten de doelgroepen met een geschatte loonwaarde van 30 tot 80% WML en 80% en meer. De routes zijn op maat binnen deze doelgroepen. Naast de directe uitstroom naar betaald werk kent Weener XL een aantal opeenvolgende stappen op weg naar werk.

Deze zijn allen nadrukkelijk aan termijnen gebonden:

- Aan de slag: maximaal 6 maanden (iedereen die in de eerste 6 maanden niet op eigenkracht uitstroomt naar regulier werk; met uitzondering van mensen met een loonwaarde lager dan 30%)
- WEP; maximaal 6 maanden (max 140 plekken constant)
- Bossche baan tijdelijk dienstverband met WML; maximaal 2 jaar; nu 50 banen; groeipotentieel)

Uitgangspunt 6: Werken met groepsgewijze aanpakken

Wie behoort tot de doelgroep van de P-wet uitkering komt binnen Weener XL. Daar wordt eerst gekeken of iemand direct gematcht kan worden op een werkervaringsplaats (WEP) of een Bossche Baan. Zo niet dan stroomt men in bij de afdeling 'Werken aan Werk'. Met uitzondering van de doelgroep met een loonwaarde van 0 – 30% WML.

Iedereen die nieuw instroomt in een P-uitkering en geen vrijstelling heeft van arbeid is verplicht om deel te nemen aan 'Aan het werk'. 4 dagdelen werken op een van de werksoorten. En wisselend 1 tot 2 dagdelen per week op re-integratie gerichte activiteiten. Dat geldt ook voor mensen met een loonwaarde ruim boven de 100%. Er wordt ook hier in groepen gewerkt. De aanpak van het groepswerk is erop gericht de deelnemers te versterken in hun zelfredzaamheid. Ook bij het vinden van een baan.

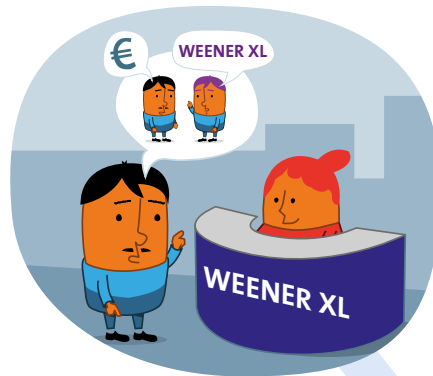
Het werkproces van Weener XL op basis van deze uitgangspunten ziet er als volgt uit:



Hieronder volgt de case van Jan. Deze illustreert het procesverloop aan de hand van een praktisch voorbeeld.

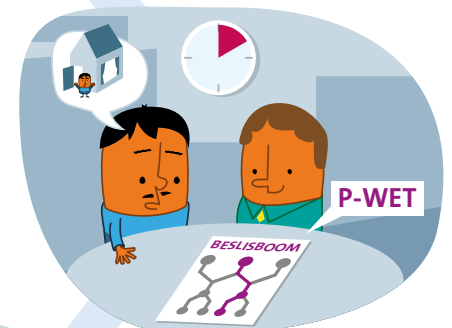
DE CASE: JAN

- 1 Jan meldt zich bij de receptie van Weener XL met de mededeling dat hij een uitkering nodig heeft. En van zijn broer heeft hij gehoord dat hij zich hier moet melden. De receptie meldt de komst van Jan een het team Inkomen. Zij organiseren direct een 10 minuten gesprek.

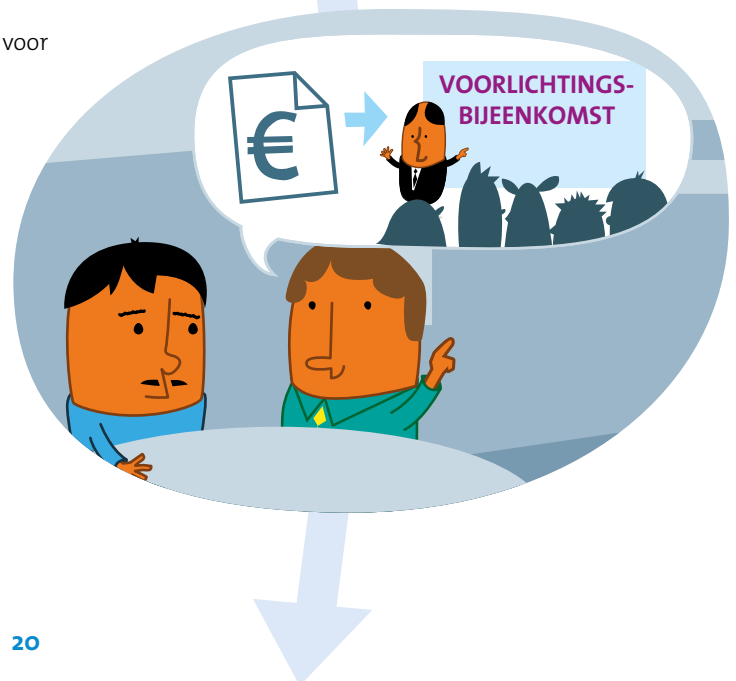


- 2 **Stap 1: Recht op een uitkering**

De consulent inkomen neemt met Jan de beslisboom door. De uitkomst is dat Jan voldoet aan de eisen van de P-wet om voor een uitkering in aanmerking te komen. Aandachtspunt is wel dat hij zoekend is naar definitieve woonruimte sinds het eindigen van zijn relatie.



Jan krijgt een uitnodiging voor een groepsgewijze voorlichtingsbijeenkomst. Over rechten en plichten van mensen met een P-wet uitkering. Jan vraagt of hij alvast een aanvraagformulier kan meekrijgen voor de uitkering. Hij zit een beetje krap. Jan krijgt te horen dat hij alleen tijdens de voorlichting een aanvraagformulier kan ontvangen en invullen. Je moet erbij aanwezig zijn. Gelukkig heeft Weener XL 2 tot 3 maal per week een voorlichting. Er gaat weinig tijd verloren. Als er sprake van dringende redenen wordt incidenteel gekozen voor een individueel poortgesprek. Uiteindelijk wordt deze oplossing voor Jan niet ingezet.



3 **Stap 2: Voorlichting en aanvraag; je moet er zijn!**

Jan neemt deel aan de voorlichtingsbijeenkomst. Vult de aanvraag in. Daar blijkt wel wat hulp bij nodig van de begeleiders van de voorlichting. Aan het eind van de voorlichting wordt Jan ingepland voor een quick scan. Ook dit gaat snel. 2 tot 3 keer per week zijn deze bijeenkomsten. Waar 15 deelnemers tegelijkertijd via de computer een test invullen. Aan het eind hoort Jan dat hij een paar dagen later al een startgesprek heeft. Het staat al gepland.



4 **Stap 3: Startgesprek en plan van aanpak**

Iedere nieuwe cliënt in de P-wet heeft een werkconsulent als vaste contactpersoon. Dat contact begint tijdens het startgesprek. Hierin worden de uitkomsten van de quick scan doorgenomen. Doel is te komen tot een plan van aanpak voor de komende maanden. De resultaten van de quick leiden tot de voorlopige conclusie dat Jan een loonwaarde heeft van rond de 40%. Besloten wordt dat Jan de eerstvolgende maandag begint bij de afdeling 'Aan de slag' voor maximaal 6 maanden. Doel is observatie, werkritme opdoen. En werken aan kansen op werk bij een reguliere werkgever. Voor bijzonder cliënt situaties kunnen nog maatwerk voorzieningen worden ingezet. Hiervoor wordt bij Jan niet gekozen.



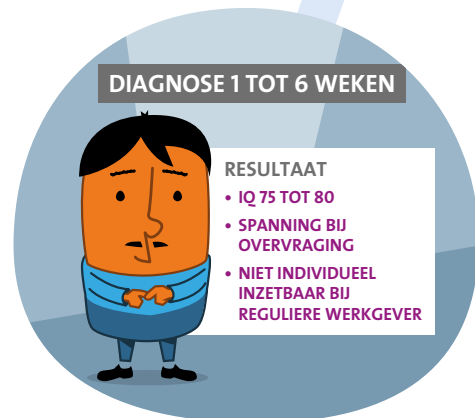
5 **Stap 4: Aan de slag**

Jan is aan het werk op de afdeling 'Aan de slag'. 4 dagdelen per week doet hij licht productiewerk. 1 a 2 dagdelen per week werkt hij, in groepen, aan zijn (r) entree op de arbeidsmarkt. Wat opvalt tijdens het werk is: Jan heeft weinig werkrouines. Nieuwe taken pakt hij niet makkelijk op. En bij tegenslag kan hij tegendraads worden. Soms ook onaangenaam. En moet dan gecorrigeerd worden. De begeleiding van Aan de slag en de werkconsulent die Jan begeleidt komen op een kruispunt te staan. Is het zinvol om een specialistische diagnose in te zetten? Of moeten we de conclusie trekken dat de loonwaarde van Jan te hoog is ingeschat?



6 **Stap 5: specialistische diagnose**

Besloten is om een specialistische diagnose in te zetten. Daarbij wordt gekeken naar onderwerpen als intelligentie en oorzaken voor afwijkend gedrag. Ook wordt nader bekeken of de ingeschatte loonwaarde van Jan moet worden bijgesteld. De doorlooptijd van deze diagnose varieert. Van één week tot vier tot zes weken. Mede afhankelijk van de vraag of aanvullende externe expertise moet worden ingehuurd. Uit de diagnose komt naar voren dat Jan een vrij lage intelligentie heeft. Tussen de 75 en 80 IQ punten. En dat zijn gedrag bij spanning voortkomt uit overvraging. Wat de loonwaarde betreft is het beeld wat dubbel. Duidelijk is dat Jan niet individueel inzetbaar is bij een reguliere werkgever. De afweging is als volgt: Jan is een kandidaat voor een vorm van nieuw beschut werk of Jan hoort wat loonwaarde betreft bij de doelgroep met een loonwaarde tot 30% van het WML.



7

Stap 6: nieuw beschut werk

Binnen Weener XL zijn een aantal werksoorten waar ook nieuw beschut werk vormgegeven kan worden. Weener kiest voor activiteiten als groenvoorziening om dit te realiseren. Gezien het verbeterende gedrag van Jan wordt besloten hem in de stroom van nieuw beschut werk te plaatsen. Daarvoor zijn bij Weener XL in 2015 5 FTE's beschikbaar en in 2016 15 FTE.



Alternatieven voor stap 6:

Alternatieven voor stap 6; nieuw beschut werk zijn:

- A:** kijken of Jan ingezet kan worden in een groepsdetachering. Daarvoor is toelating tot het doelgroepen register en de baangarantie nodig. Die wordt dan aangevraagd bij het UWV.
- B:** Jan wordt ingedeeld bij de groep Werk en Participatie (loonwaarde 0 tot 30%). Dan vindt vanuit Weener XL onderhoud op de inkomensvoorziening plaats. Minimaal vindt eens per jaar een voortgangsgesprek. Per cliënt wordt bepaald hoe vaak een gesprek plaats vindt. Ook externe partijen kunnen aangeven dat een gesprek nodig is. Activiteiten in het kader van werk en participatie zitten in de hoek van vrijwilligerswerk. En de WMO.

4.3 SÚDWEST FRYSLÂN

Gesproken met Klaas Bosman, beleidsadviseur Team beleid sociaal domein en Jan Klienbannink, beleidsadviseur Team beleid sociaal domein a.i. Zij hebben onderstaande tekst ook goedgekeurd.

De gemeente

De gemeente **Súdwest-Fryslân** (ook wel *Zuidwest-Friesland*) heeft 82.284 inwoners (bron: CBS) en een oppervlakte van 815,97 km² onderverdeeld in 433,09 km² land en 382,88 km² water. Hiermee is het qua totaaloppervlakte de grootste gemeente van Nederland. De gemeente is per 1 januari 2011 ontstaan door fusie van de gemeenten Bolsward, Nijefurd, Sneek, Wonseradeel en Wymbritseradeel. Op 1 januari 2014 is de gemeente uitgebreid met een deel van de opgeheven gemeente Boornsterhem. Het gaat om de dorpen Deersum, Poppingawier, Rauwerd, Sijbrandaburen en Terzool. Verder heeft de gemeente Littenseradeel besloten om uiterlijk 2018 opgeheven te worden. Van deze gemeente zullen dan 15 dorpen overgaan naar Súdwest-Fryslân. In totaal kent de gemeente 64 kernen.

UITGANGSPUNTEN BIJ DE UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET IN SÚDWEST FRYSLÂN ZIJN:

- Een integrale, gebiedsgerichte aanpak
- Een klantgerichte benadering vanuit de hulpvraag
- Hanteren van een ondergrens voor de inzet van dienstverlening P-wet
- Als gemeente geen uitvoering van re-integratieprojecten

TOELICHTING VAN DE UITGANGSPUNTEN

Uitgangspunt 1: Een integrale, gebiedsgerichte aanpak

De gemeente Súdwest Fryslân kiest ervoor om de Participatiewet zowel mogelijk in samenhang met de andere decentralisaties, die van de WMO en de Jeugdwet, uit te voeren. Dat heeft zowel te maken met de sociale samenhang in de kernen die samen de gemeente Súdwest Fryslân vormen, als ook met het tweede uitgangspunt. In totaal zijn er 6 gebiedsteams werkzaam in de gemeente.

Uitgangspunt 2: Een klantgerichte benadering vanuit de hulpvraag

Voor deze gemeente staat bij de uitvoering van de drie decentralisaties de hulpvraag van de burger, de inwoner, centraal. Deze insteek vraagt om een integrale aanpak. Het probleem van een burger kan uit diverse onderdelen bestaan, die in samenhang moeten worden aangepakt om tot een duurzame oplossing te komen. Bij deze aanpak past het niet om aan de poort een sterk ontmoedigingsbeleid te voeren. De basisredenering is dat mensen niet voor niets een beroep doen op maatschappelijke voorzieningen. Waaronder de Participatiewet.

Inzetten op het benutten van eigen kracht

De gemeente combineert het principe van vertrekken vanuit de hulpvraag met de inzet op het benutten en versterken van eigen kracht. Deze twee uitgangspunten zijn binnen het beleid onverbreekbaar met elkaar verbonden.

Uitgangspunt 3: Hanteren van een ondergrens voor de inzet van P-wet dienstverlening

De gemeente Súdwest Fryslân kiest ervoor om inwoners die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren en een verdienvermogen hebben van 40% van het WML of minder geen traject aan te bieden gericht op het vinden van betaald werk. De gemeente is van mening dat deze mensen beter geholpen zijn met een aanpak in de richting van vrijwilligerswerk. De gemeente kiest er wel voor om nieuw beschut werk binnen het kader van de Participatiewet vorm te geven. Ook hierbij wordt uitgegaan van kandidaten met een verdienvermogen van 40% of meer van het WML.

Uitgangspunt 4: Als gemeente geen uitvoering van re-integratie trajecten

Súdwest Fryslân hanteert in de praktijk een driedeling in de doelgroep van de Participatiewet. Die indeling is gebaseerd op verdienvermogen, uitgedrukt in een percentage van het WML. Die indeling is als volgt:

- **Groep 1:** 80% van het WML en hoger
- **Groep 2:** 40 tot 80% van het WML
- **Groep 3:** 0 tot 40% van het WML

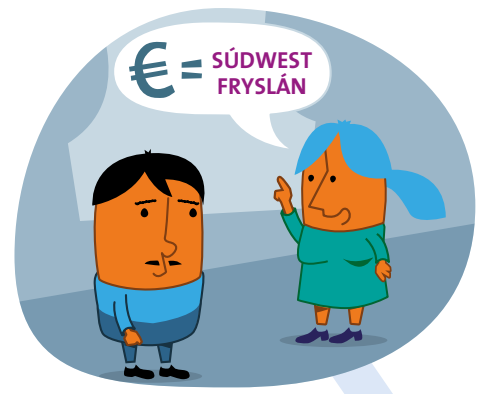
Voor **groep 1** geldt dat zij geacht worden op eigen kracht hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. Daartoe kan gebruik gemaakt worden van werk.nl en van de infrastructuur van uitzendbureaus en detacheringbedrijven in de regio.

Eerder is aangegeven dat voor **groep 3** geen P-middelen worden ingezet. De trajecten op het terrein van maatschappelijke participatie liggen meer op het terrein van de WMO. Voor hen wordt gericht (arbeidsmatige) dagbesteding ingekocht. Op incidentele basis is het mogelijk om ondersteuning en bemiddeling in te zetten gericht op het verwerven van betaald werk.

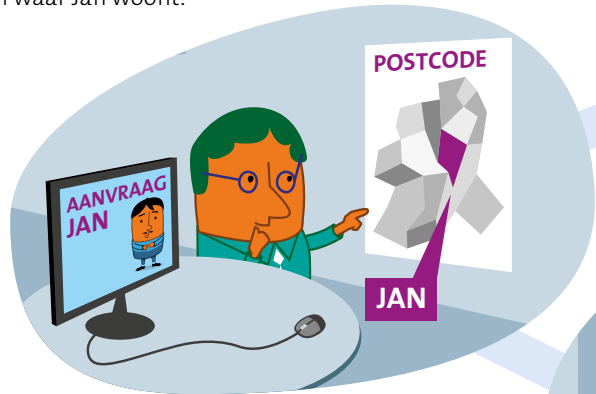
Voor **doelgroep 2**, met een verdienvermogen van 40 tot 80% van het WML maakt de gemeente in 2015 intensief gebruik van Pastiel; het re-integratie en detacheringsbedrijf in de regio dat in de zelfde gemeenschappelijke regeling is ondergebracht als Empatec, de uitvoeringsorganisatie voor de Wsw in de regio. Vanaf 2016 wordt naast Pastiel steeds meer gewerkt met partijen die via bestuurlijke aanbesteding uitvoering geven aan projecten en trajecten.

De gemeente zelf beperkt zich bij de uitvoering van de Participatiewet tot het uitkeringsgedeelte van de Participatiewet. De uitvoering hiervan vindt zoals gezegd plaats in gebiedsgebonden teams met een integrale opdracht.

1 **DE CASE: JAN**
Jan zit in een situatie waarin hij geadviseerd wordt om een aanvraag voor een inkomensvoorziening in te dienen bij de gemeente waar hij woonachtig is. Súdwest Fryslân. Jan belt met de receptie van de gemeente, in het gemeentehuis in Sneek. Daar krijgt hij te horen dat hij zijn aanvraag altijd moet indienen via werk.nl. De site van het UWV.



2 **Stap 1: De aanvraag via werk.nl**
Jan gaat naar de site van werk.nl en kijkt wat hij moet doen. Na enige tijd besluit hij een kennis te vragen hem te helpen. Alleen komt hij er niet uit. Samen vullen ze de aanvraag voor een uitkering in het kader van de Participatiewet in. De aanvraag komt binnen op een centraal punt binnen de gemeente. Daar wordt aan de hand van de postcode gekeken in welke dorpskern Jan woonachtig is. Hij krijgt aansluitend een brief thuisgestuurd. Daarin staat dat hij voor een gesprek over zijn aanvraag terecht kan bij het gebiedsteam IJsselmeerkust. Dit team werkt ook voor de kern Stavoren waar Jan woont.



3 Stap 2: Het intake gesprek bij het gebiedsteam

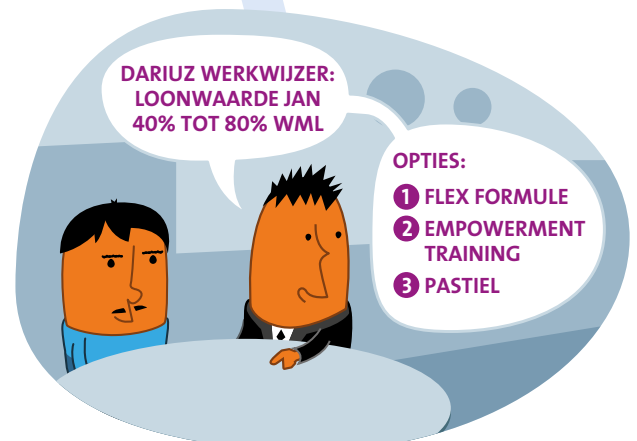
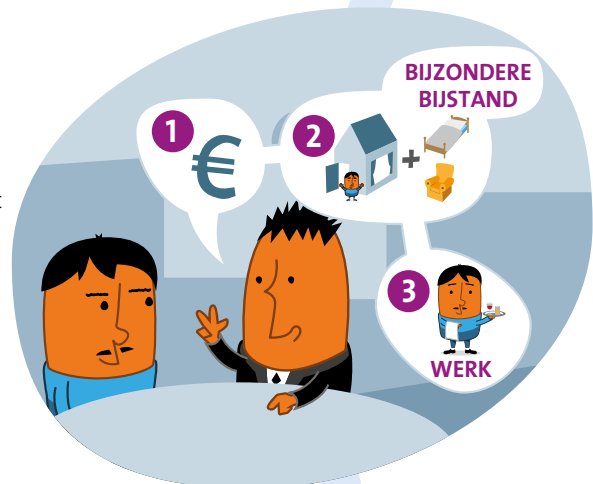
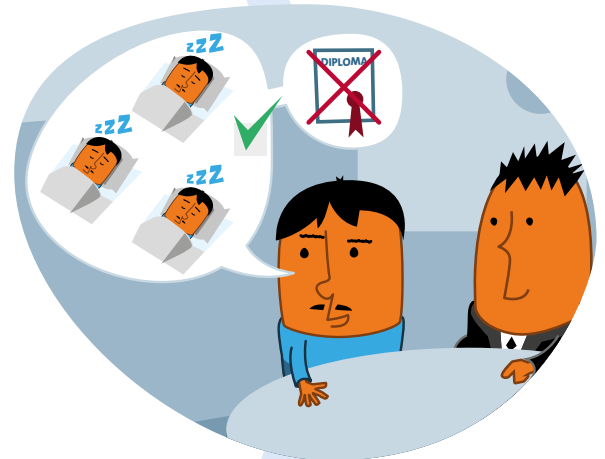
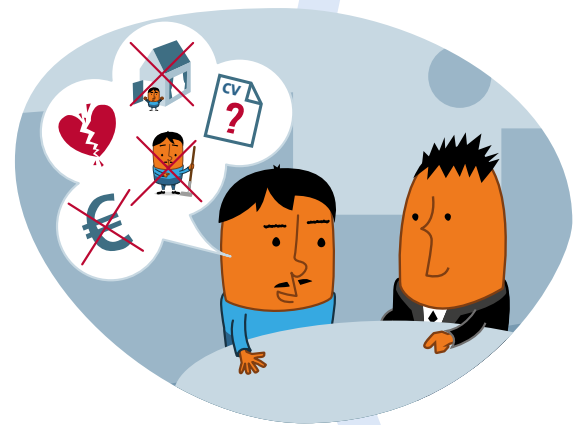
Een van de medewerkers van het team ontvangt Jan en spreekt met hem zijn aanvraag door. Ook wordt aandacht besteed aan de reden van zijn aanvraag. Tijdens dit gesprek blijkt dat de relatie van Jan kort geleden is beëindigd. Als gevolg van deze ontwikkeling heeft hij nu geen inkomen. En eigenlijk ook geen huisvesting meer. De woning was van zijn vriendin, zij was ook kostwinner. Jan heeft al langere tijd niet gewerkt en was eigenlijk huisman. Vroeger heeft hij gewerkt. Na zijn ontslag heeft hij een tijd een WW-uitkering gehad. Toen die voorbij was, was er geen WWB uitkering mogelijk omdat zijn vriendin een volledig inkomen uit arbeid had. De afgelopen paar weken heeft Jan regelmatig een paar nachten bij vrienden en kennissen geslapen. Maar niemand heeft een vaste verblijfplaats voor hem. Uit het gesprek komt verder naar voren dat Jan een afgebroken middelbare schoolopleiding heeft. In het 2e jaar van het LBO is hij van school gegaan. Daarna heeft hij veel wisselende baantjes gehad. Nooit voor lange tijd.

4 Stap 3: Actie

Er worden op basis van het intake gesprek 3 lijnen uitgezet samen met Jan. **Allereerst** wordt geregeld dat hij een uitkering krijgt. Zodat hij weer over middelen kan beschikken om zelf in zijn levens-onderhoud te voorzien. Dit heeft de hoogste prioriteit.

De tweede lijn is dat overleg wordt gezocht met de woningcorporatie(s) in de gemeente. Dit om te onderzoeken of er met urgentie zelfstandige woonruimte voor Jan geregeld kan worden. Omdat hij nauwelijks eigen meubels of middelen heeft wordt onderzocht of hij voor bijzondere bijstand in aanmerking komt. Dit om de basale inrichting te kunnen aanschaffen bij de kringloop winkel. Voor de korte termijn wordt met Jan onderzocht of hij nog een tijdje bij vrienden en kennissen terecht kan tot dat er eigen woonruimte voor hem is.

De derde lijn betreft de stap naar werk. De consulent van het gebiedsteam maakt gebruik van Dariuz Werkwijzer en komt zo tot de inschatting dat de loonwaarde van Jan onder de 80% ligt. Maar wel



boven de 40%. Er is een drietal opties:

- Instromen in een flex formule (*)
- Deelnemen aan een empowerment training
- Een verwijzing naar Pastiel

(*) Een flexformule is een werkwijze waarbij de kandidaat in dienst is bij een uitzendorganisatie. Van daaruit wordt de kandidaat op flex basis geplaatst bij een opdrachtgever of tijdelijke werkgever.

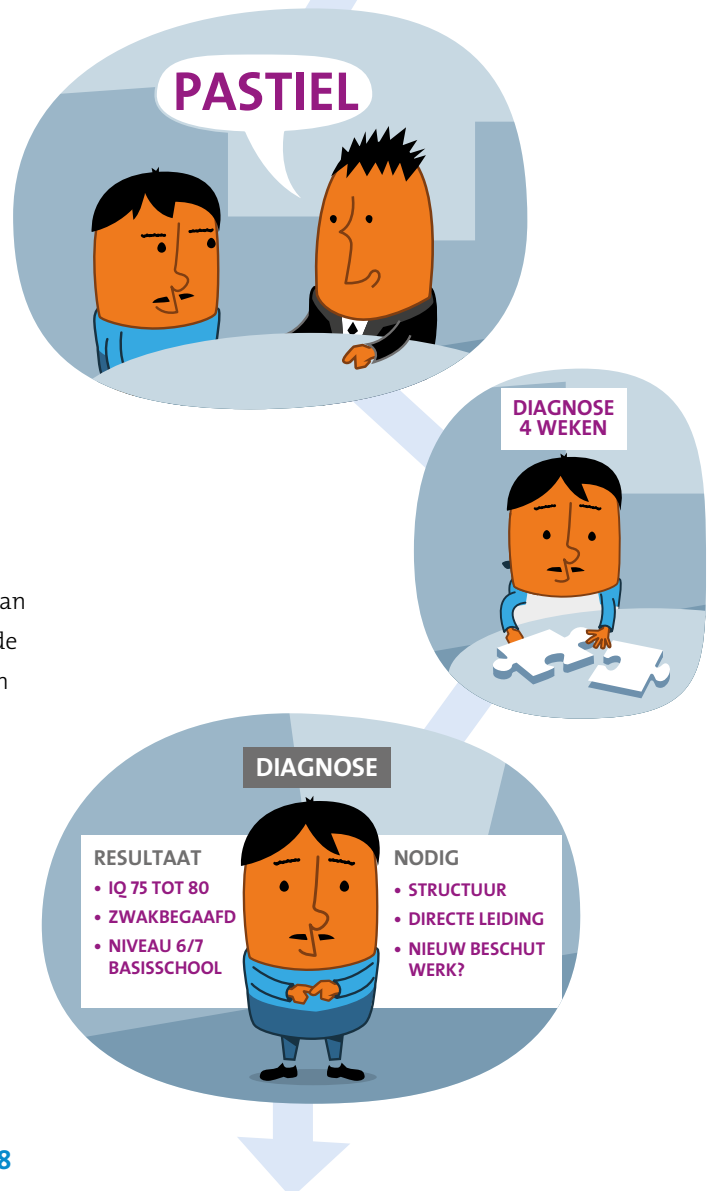
5 Stap 4: huisvesting

Nadat Jan in samenwerking met de consultant van het gebiedsteam nieuwe huisvesting heeft gevonden is het tijd voor de volgende stap. Het huis is ingericht met een uitkering van de bijzondere bijstand. Om de volgende stap te kunnen zetten heeft Jan een tweede hands fiets gekregen. Ook via zijn consultant.



6 Stap 5: De werk en diagnosefase bij Pastiel

Op basis van de informatie uit het intake gesprek besluit de consultant om Jan door te sturen naar Pastiel. Daar begint hij met ingang van de nieuwe week aan een vervolgd Diagnose van 4 weken. Deze vervolgd Diagnose heeft het karakter van een werkervaringstraject. Na deze vier weken wordt gekeken wat de mogelijkheden van Jan zijn. Bij voorbeeld in de vorm van stages bij Pastiel of de productie afdelingen van Empatec; het SW-bedrijf. Uit de werk en diagnosefase blijkt dat Jan zeer waarschijnlijk zwakbegaafd is. Hij heeft een IQ van tussen de 75 en 80 en functioneert op het niveau van groep 6 tot 7 van de basisschool. Voor loonvormende arbeid is hij aangewezen op een omgeving met een duidelijke structuur en directe leiding. Mogelijk is Jan kandidaat voor nieuw beschut werk zoals voorzien in de participatiewet.



7

Stap 6: Stage plek bij het SW bedrijf Empatec

De gemeente Súdwest Fryslân heeft nog geen beleidsbesluiten genomen over de invulling van nieuw beschut werk. Zolang dat beleid niet is afgerond stuurt de gemeente nog geen kandidaten naar het UWV om hen te beoordelen op de criteria die gelden voor beschut werk. Besloten wordt om Jan voorlopig met behoud van uitkering te laten meewerken op een productieafdeling van Empatec. Doel is om een beter beeld te krijgen wat hij wel en niet (aan) kan.

Als het beleid rond beschut werk is afgerond wordt bepaald of Jan kandidaat is voor de invulling van de beschikbare formatie plaatsen.

**EMPATEC.
MET BEHOUD VAN UITKERING**



4.4 TILBURG

De gemeente Tilburg heeft al in 2012 een start gemaakt met beleidsontwikkeling gericht op werk en inkomen. In eerste instantie gericht op de Wet Werken naar Vermogen. Vervolgens op de Participatiewet. Het Tilburgse beleid staat bekend als NOMA. Het nieuw ondersteuningsmodel voor de arbeidsmarkt. Vooruitlopend op de invoering van de P-wet per 01-01-2015 is vanaf de zomer van 2014 gestart met de uitvoering van NOMA.

De procesbeschrijving hieronder is tot stand gekomen op basis van documentenstudie en een interview met Octavia Rietveld, zij is beleidsmedewerker uitvoeringsbeleid. De onderstaande tekst is ook door haar goedgekeurd.

UITGANGSPUNTEN NOMA

- Strikt aan de poort
- Diagnose (= duidelijk klantbeeld) in de poort
- Niet de beperking maar de mogelijkheden van de klant staan centraal
- Kapitaliseren van loonwaarde staat centraal
- Selectief en gericht inzetten van P-budget en loonkostensubsidie
- Inzet van het Tilburgs alternatief voor nieuw beschut werk
- Re-integratie dienstverlening niet in eigen beheer

TOELICHTING VAN DE UITGANGSPUNTEN

Uitgangspunt 1: Strikt aan de poort

Inwoners die een uitkering aanvragen in het kader van de Participatiewet moeten gebruik maken van werk.nl. Na het invullen van de vereiste informatie via genoemde site vindt er binnen 3 dagen een meldingsgesprek plaats. De klant maakt hiervoor zelf online een afspraak. Tijdens het meldingsgesprek vindt een quick scan plaats op 5 leefgebieden als onderdeel van de Tilburgse toegang. Als er geen crisis indicaties zijn dan krijgt de aanvrager het inspanningspakket mee. De kern van dit pakket is:

- De aanvrager moet de komende weken 20 sollicitaties uitvoeren
 - De aanvrager schrijft zich in bij diverse uitzendbureaus
 - Na uiterlijk 4 weken meldt de aanvrager zich terug voor het plannen van een rechtmatigheidsgesprek
 - Voor jongeren is hierbij de verplichting om ook te kijken naar een geschikte opleiding, zeker wanneer er nog geen startkwalificatie is
- Tijdens het meldingsgesprek dient de aanvrager > 27 jaar definitief de aanvraag in.

Het rechtmatigheidsgesprek vindt zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 2 weken na de terugmelding plaats. Tijdens het gesprek wordt het recht op een uitkering beoordeeld. De aanvrager geeft tijdens het gesprek aan of hij de aanvraag doorzet. Tijdens dit gesprek moeten relevante bewijsstukken worden overgelegd die van invloed kunnen zijn op het recht of de hoogte van de uitkering. Ook de resultaten van de inspanningsopdracht komen aan de orde. De aanvrager heeft na vier weken recht op het wettelijk voorschot, die ook standaard wordt verstrekt na het rechtmatigheidsgesprek. Slechts wanneer er twijfels zijn over het recht op uitkering kan hiervan afgeweken worden.

De werkwijze is sinds juli 2014 actief en blijkt effectief. In de periode van 4 weken tot het rechtmatigheidsgesprek worden zeer regelmatig aanvragen ingetrokken.

Uitgangspunt 2: Niet de beperking maar de mogelijkheden om loonwaarde te kapitaliseren staan centraal

Tilburg kiest er met NOMA voor om zoveel mogelijk te focussen op wat mensen wel kunnen. Om die reden worden er geen groepsindelingen gemaakt die zijn gebaseerd op beperkingen of op de omvang loonwaarde van mensen die een beroep doen op de P-wet. Uitgangspunt is om zoveel mogelijk loonwaarde te kapitaliseren. Dat geldt ook voor mensen met een lagere loonwaarde of mensen die maar een paar uur per week een hoge loonwaarde kunnen realiseren.

Binnen NOMA is de doorlooptijd die nodig is om weer loonvormend werk te doen belangrijker dan de vraag of iemand 60, 80 of meer dan 100% WML kan verdienen. Ook wordt er niet uitgegaan van een afstand van de arbeidsmarkt, gebaseerd op aantal jaren niet gewerkt te hebben. Er wordt om die reden ook niet gewerkt met indicatieve loonwaardes. Ook wordt over de inzet van loonkostensubsidie en/of begeleidingsbudget alleen gesproken als dat in overleg met werkgevers noodzakelijk blijkt om tot een succesvolle bemiddeling te komen. De afweging over de inzet van LKS en begeleiding ligt bij de accountmanagers of werkmakelaars van team werkgeversdienstverlening. Voor de duidelijkheid: Het gaat hier niet om LKS voor arbeidsgehandicapten, maar LKS op basis van gemeentelijk beleid en aanpalende, noodzakelijke werkvoorzieningen (b.v. certificaten, scholingskosten etc.).

Uitgangspunt 3: Selectief inzetten van P-budget en LKS

De hele aanpak van NOMA is er op gericht om mensen die loonvormende arbeid kunnen verrichten langs de kortste weg naar regulier werk te leiden. Er wordt wel een afweging gemaakt bij de inzet van het participatiebudget. De kern van deze afweging is als volgt:

Is iemand in staat om -eventueel met inzet van voorzieningen- binnen maximaal 12 maanden weer loonvormend werk te doen in dienst bij een reguliere werkgever? Zo ja, dan biedt Tilburg haar of hem een traject aan. Zo nee, dat worden er in principe geen P-middelen ingezet.

Tilburg hanteert hierbij niet loonwaarde als selectiecriteria. Zij hanteert het time to market criterium om tot de afweging te komen of er geïnvesteerd wordt in een re-integratietraject. Het spreekt voor zich dat p-budget alleen worden ingezet als dat nodig is om tot invulling van een reguliere baan bij een reguliere werkgever te komen.

Uitgangspunt 4: Inzet van het Tilburgs alternatief voor nieuw beschut werk

De gemeente Tilburg heeft al snel besloten om nieuw beschut werk, zoals uitgewerkt in de P-wet, niet op deze manier te gaan uitvoeren. Voornaamste argument is dat mensen die met ondersteuning vanuit de P-wet in ontwikkeling zijn, door moeten kunnen stromen naar werksoorten en werkplekken die bij hun ontwikkeling passen. Beschut werk zet mensen vast in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dat is ongewenst vanuit het belang van doorstroming. En oneerlijk naar mensen die net een iets ander profiel hebben.

Binnen Tilburg is om die reden een alternatief ontwikkeld. Dit bestaat uit drie lijnen. Allereerst wordt gezien of mensen met begeleiding bij reguliere werkgevers geplaatst kunnen worden. Bij maatschappelijke organisaties en ook contractpartners die opdrachten uitvoeren van de gemeente

Tilburg zijn SROI afspraken opgenomen in hun contract. Op basis van deze afspraken worden werkplekken gerealiseerd in de infrastructuur van maatschappelijke organisaties. Hier kunnen kandidaten met behoud van uitkering meewerken. Er zijn ook afspraken gemaakt met de vrijwilligersorganisatie in de gemeente om vrijwilligersplekken te organiseren voor deze doelgroep. Mensen kunnen via deze organisatie, bemiddeld door speciaal daarvoor aangewezen netwerkconsulenten bij maatschappelijke organisaties in de stad vrijwilligerswerk gaan doen met behoud van uitkering. Daarnaast zijn er bij de Diamantgroep, het SW bedrijf voor de regio Tilburg en omstreken, ook tijdelijke werkplekken mogelijk. Ook hier kunnen kandidaten met behoud van uitkering twee jaar meewerken. Doel is dat de mensen die we op deze plekken inzetten zich uiteindelijk zo ontwikkelen dat regulier werk, met begeleiding mogelijk wordt. Ook als er sprake is van een beperkte omvang van het dienstverband. Samengevat zijn er drie lijnen:

- Inzet bij reguliere werkgevers
- Inzet op vrijwilligerswerk
- Inzet bij Diamant Groep

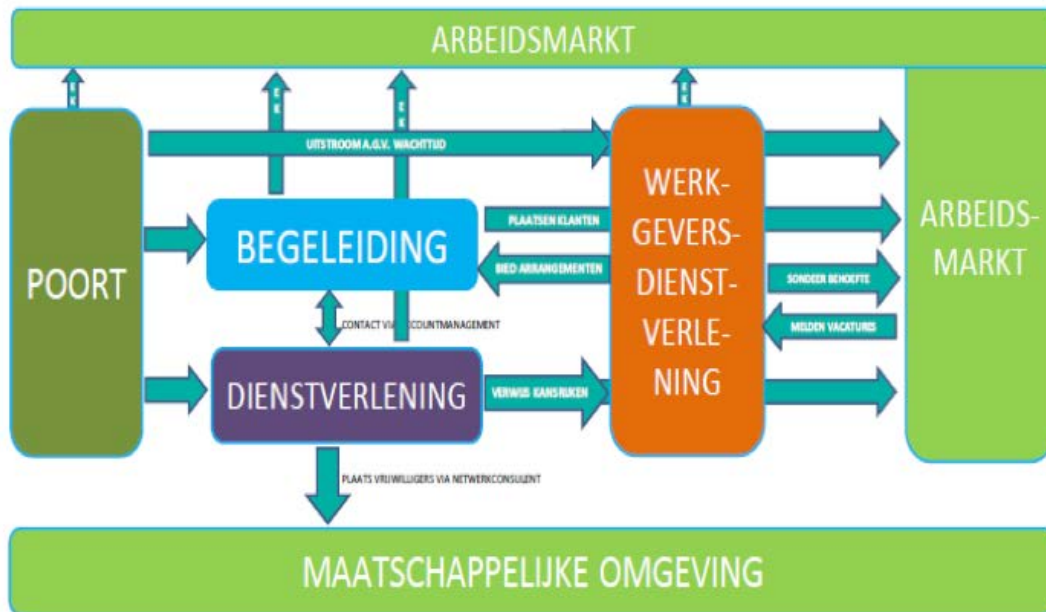
Uitgangspunt 5: Re-integratie dienstverlening niet in eigen beheer maar in partnership

Intake, eerst diagnostiek, en waar nodig verdiepende diagnostiek vinden plaats binnen de werkorganisatie van NOMA. Zodra duidelijk is dat een kandidaat een re-integratietraject nodig heeft wordt op basis van de diagnose een opdracht en plan van aanpak opgesteld voor het re-integratietraject.

Tilburg heeft ervoor gekozen deze re-integratietrajecten niet zelf uit te voeren. Zij heeft twee partijen gecontracteerd die samen de hele re-integratieopdracht vorm en inhoud geven. Bij de selectie en contractering van deze partijen is een aantal specifieke keuzes gemaakt. Te weten:

- Partijen en gemeente werken intensief samen op basis van gemeenschappelijke methodieken
- Iedere partij dekt een aantal specifieke sectoren in de regionale economie af, zodat er voldoende variatie en spreiding is in de baanmogelijkheden
- Zodra een kandidaat arbeidsfit is, wordt samen met team werkgeversdienstverlening gezocht naar matching op vacatures die door hen zijn opgehaald. Hier werken begeleiding en werkgeversdienstverlening nauw op samen.
- De re-integratiepartijen nemen op management niveau deel aan het management team van NOMA en dragen samen met de gemeenten en het UWV verantwoordelijkheid voor de hele aanpak
- De re-integratiepartijen hebben een nazorgverplichting voor kandidaten die bij hen een traject hebben doorlopen.
- Voor alle kandidaten die een re-integratietraject volgen ligt de verantwoordelijkheid voor signalering van de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitkering en het traject bij de betreffende re-integratiepartner. Signalen zowel op rechtmatigheid als op doelmatigheid geven ze door aan het team Inkomen, Handhaven en Diensten (IHD) van Werk & Inkomen. Maatregelen kunnen alleen door de gemeente en i.c. door dit team opgelegd worden. Korte lijnen zijn hierbij noodzakelijk.
- De vergoeding voor re-integratietrajecten wordt niet per individueel contract betaald. De re-integratiebedrijven ontvangen telkens een opdracht en financiering voor een batch van 50 trajecten tegelijk. De vergoeding wordt aan de voorkant betaald.

Het procesmodel van NOMA is ook grafisch weergegeven. Zie de dia hieronder:



De aanpak van NOMA blijkt in de hele keten effectief. Het aantal aanvragen dat in een uitkering wordt omgezet daalt. Van 52% voor 1 september 2014 naar rond de 45% in juni 2015. Door vermindering van de instroom kunnen de professionals in de meldingsgesprekken en het traject direct daarna, tot en met verdiepende diagnostiek, ook wat complexere klanten zelf oppakken. Dat resulteert in een dalende overdracht naar re-integratie trajecten. Ook worden nu kandidaten met meer complexe vragen op een re-integratietraject gezet.

Bij de start in juli 2014 werd uitgegaan van 1500 re-integratie trajecten per jaar. Met ingang van 1 januari 2015 is dat aantal verlaagd naar 900 trajecten per jaar. Om dit aantal in 2015 te halen is in het voorjaar van 2015 besloten het zittend bestand versneld te onderzoeken op geschikte kandidaten voor een re-integratietraject naar betaald werk.

DE CASE: JAN

1 Jan heeft via Werk.nl een aanvraag voor een uitkering ingediend bij de gemeente Tilburg. Omdat hij ouder is dan 27 jaar krijgt hij na het invullen van een totale aanvraag E-WWB een pop up via werk.nl. Hij moet zelf een afspraak maken voor een meldingsgesprek bij de gemeente Tilburg via de website Tilburg.nl. Jan doet dit en maakt een afspraak voor over twee dagen. Bij de afspraak komt hij een kwartier te laat. Hij kon de locatie niet vinden.



2 Tijdens het meldingsgesprek wordt een quick scan gemaakt op 5 leefgebieden. Duidelijk wordt dat Jan een aantal problemen heeft. Hij heeft geen goede huisvesting, hij heeft geen inkomen. Hij heeft tijdelijk onderdak bij familie of vrienden, kan daar mee eten. Hij heeft nauwelijks geld, geen inkomen. Maar ook geen schulden. De quick scan levert geen 'rood profiel' op. Afhankelijk van de inschatting die de consulent maakt wordt de volgende stap bepaald: zonder crisis indicaties is de volgende stap het meegeven van het inspanningspakket. Jan gaat naar huis met de opdracht om intensief te gaan solliciteren. En om zich in te schrijven bij uitzendbureaus. Daarnaast krijgt hij een lijst mee met bewijsstukken die hij moet inleveren bij het rechtmatigheidsgesprek. Ook heeft hij tijdens het meldingsgesprek zijn aanvraag ingediend door het aanvraagformulier te ondertekenen. De consulent aarzelt even of hij Jan nu al in contact brengt met MEE of maatschappelijk werk. Maar beslist uiteindelijk om dat nu nog niet te doen.



3 Precies op tijd, drie weken later meldt Jan zich voor het plannen van tweede gesprek over zijn aanvraag voor een uitkering. Hij krijgt een uitnodiging voor het rechtmatigheidsgesprek over 2 weken. Vijf weken na zijn eerste gesprek zit hij opnieuw aan tafel. Hij is gespannen en geeft aan nu echt snel een uitkering nodig te hebben. Een aantal van de vereiste papieren is hij vergeten. Jan geeft aan dat zijn broer geen tijd had om hem te helpen zoeken. Inmiddels heeft Jan, vier weken na het indienen van zijn aanvraag, het wettelijk voorschot op zijn uitkering ontvangen. De sollicitaties zijn niet goed verlopen. Jan blijkt moeite te hebben met internet en de procedures die hij daarop moet volgen. Uit het rechtmatigheidsgesprek blijkt dat Jan recht heeft op een uitkering. Omdat hij op dit moment geen vaste verblijfplaats heeft is het even puzzelen met de toepassing van de kostendelersnorm.

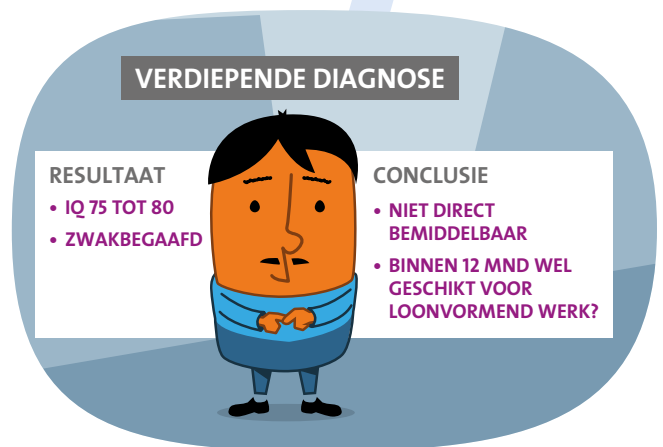


4 De consulent die het rechtmatigheidsgesprek voert maakt de inschatting dat er iets meer aan de hand is met Jan. Dat blijkt ook uit zijn aanpak gedurende de inspanningsperiode. Jan raakt het overzicht kwijt, kan niet plannen en raakt zichtbaar geïrriteerd over het mislukken van contacten en sollicitaties. Direct aansluitend aan het rechtmatigheidsgesprek wordt een screening uitgevoerd. De screening is ook een praktische test voor Jan. De screening vindt op locatie plaats. Jan moet zelf de test op de computer invullen. Er is wel iemand van de gemeente bij aanwezig voor eventuele vragen. De uitkomsten van de screening, gepresenteerd in de vorm van een spinnenweb van leefgebieden, wordt na de test besproken tijdens het intakegesprek. Dit is een individueel gesprek dat kort na de screening wordt ingepland.

- 5 De uitkomst van de screening en intake geeft aanleiding om nog een stap verder te gaan; een verdiepende diagnose. Dat roept ook de vraag op wanneer nu de uitkering wordt toegekend. Omdat het traject langer gaat duren wordt de uitkering toegekend en wordt er een voorlopig plan van aanpak gemaakt en meegestuurd. Dit plan van aanpak zal later inhoudelijk ingevuld worden zodra bekend is wat de mogelijkheden voor Jan zijn. Jan heeft wel al eerder een voorschot ontvangen van 90% van zijn norm op basis van de wet.

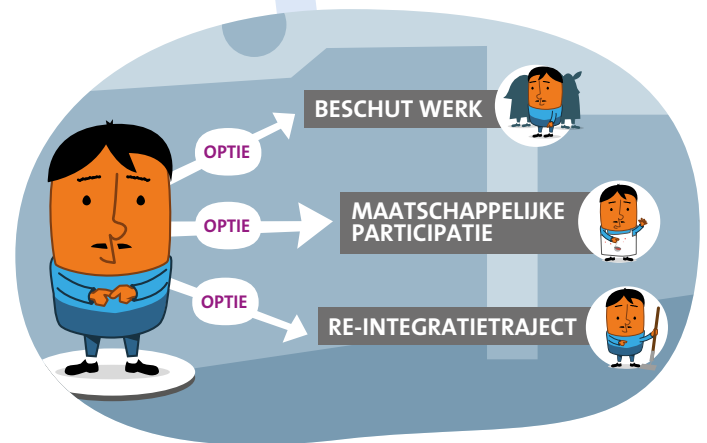


- 6 Jan doorloopt de verdiepende diagnose, daarbij worden ook antwoorden op medische en arbeidskundige vragen uitgezocht. Er is geen medisch dossier van Jan, geen eerdere indicaties. Alleen zijn schoolloopbaan, het ontbreken van een startkwalificatie en veel korte banen zijn bekend. Uit de verdiepende diagnose komt naar voren dat Jan zwakbegaafd is. Hij heeft een IQ tussen de 75 en 80. De conclusie van het verdiepend onderzoek is: Jan is niet direct bemiddelbaar. De vraag is of hij binnen 12 maanden uiterlijk in staat is tot het verrichten van loonvormend werk bij een reguliere baas. Binnen NOMA Tilburg wordt op dit moment gewerkt aan het ontwikkelen en verfijnen van doelgroepherkenning aan de hand van profielen en bovendien vinden er aanpassingen van de opdracht aan de re-integratiepartijen plaats. Op dit moment is dit instrumentarium nog onvoldoende scherp om te bepalen of Jan naar een re-integratie traject gaat of niet.



Er liggen drie opties open aan het eind van de verdiepende diagnose:

- Jan wordt alsnog aangemeld voor een re-integratietraject bij de Diamant Groep of bij Sagenn
- Jan is kandidaat voor het Tilburgs alternatief voor Beschut werk; een leerwerkplek bij maatschappelijke organisatie in Tilburg of bij de SW-poot van de Diamant Groep.
- Jan komt in de doelgroep die is aangewezen op maatschappelijke participatie. Er wordt geen budget uit de P-wet ingezet op deze doelgroep.



Jan wordt aangemeld bij het UWV om te bepalen of hij in aanmerking komt voor opname in het doelgroepenregister en de banenafpraak.

4.5 IJMOND WERKT!

De beschrijving van de aanpak van IJmond Werkt! is tot stand gekomen op basis van een interview met Julie Hoebe, assistent manager Arbeidsmarkt van IJmond Werkt! Zij heeft ook de tekst hieronder goedgekeurd. In fase 1 en 2 van het programma De optimale weg naar participatie heeft IJmond Werkt! Deelgenomen.

IJmond Werkt! voert de werk, de re-integratie component, van de Participatiewet uit voor de vier gemeenten die ook samen de WSW uitvoeren in de regio IJmond. Voor de uitvoering van de WSW is de GR de Meergroep opgericht. In dezelfde GR is ook de uitvoering van de re-integratie ondergebracht. De aanpak is al in 2013 gestart. Bij de oprichting is afgesproken dat de vier betrokken gemeenten, Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen, hun volledige Participatiebudget over maken naar de GR IJmond Werkt!. Op basis van dit budget ontwikkelt IJmond Werkt! een effectieve en kosten efficiënte aanpak. Deze afspraak is doorgezet bij het in werking treden van de Participatiewet op 1 januari 2015. Er wordt klantgericht gewerkt. Vlotte doorstroom en direct opstarten van de re-integratie is het motief. Er is geen focus op beperking van instroom aan de poort.

UITGANGSPUNTEN VAN DE IJMOND WERKT! AANPAK

- Scherpe focus op regulier werk bij reguliere bazen
- Geen onderscheid naar loonwaarde
- Groepsgewijze begeleiding ook voor NUGgers (2014)
- Groepsgewijze aanpak
- One size fits all
- Kosten efficiënt werken

TOELICHTING UITGANGSPUNTEN IN DE PRAKTIJK

Uitgangspunt 1: Scherpe focus op regulier werk bij reguliere bazen

IJmond Werkt! leidt uitsluitend toe naar regulier werk bij reguliere werkgevers. Vormen van detachering of groepsdetachering zijn allen bij de Wsw aan de orde. Er wordt bij deze aanpak terughoudend omgegaan met de inzet loonkosten subsidie. In de voorlichting wordt het wel meegenomen als mogelijkheid. Naar werkgevers, en naar deelnemers als die in aanmerking komen voor het doelgroepenregister. Op dit moment wordt nog gewerkt aan beleid gericht op de wijze waarop loonkostensubsidie in de praktijk wordt ingezet.

Geen onderscheid naar loonwaarde.

Bij de start in 2013 is gekozen voor een aanpak waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar loonwaarde. Er zijn geen aparte doelgroepen onderscheiden, er zijn ook geen doelgroep specifieke aanpakken of re-integratie routes ontwikkeld. Een uitzondering wordt gemaakt voor schoolverlaters van de praktijkscholen. Zij gaan niet direct naar de reguliere trainingen. Ook is afgesproken dat WWB-cliënten die zijn aangewezen op zorg en welzijn door de gemeenten zelf worden opgepakt. IJmond Werkt! richt zich alleen op loonvormende arbeid. Het meest relevante criterium voor IJmond Werkt! is: heb je betaald werk of niet? Als het antwoord 'nee' is, dan doe je mee aan het programma dat IJmond Werkt! voor werkzoekenden heeft uitgelijnd. LBO-ers, HBO-ers en ongeschoolden zitten door elkaar. De looptijd is maximaal 2 jaar.

Uitgangspunt 2: Groepsgewijze begeleiding ook voor NUGgers (2014)

Het beleid in 2014 was als volgt: De aanvraag voor een WWB- en sinds kort Participatie uitkering komt via werk.nl tegelijkertijd binnen bij de gemeenten in de IJmond en bij IJmond Werkt!. De gemeenten hanteren voor geen wachttermijnen voor aanvragers van 27 jaar en ouder. Als de aanvraag voor een uitkering start, dan start tegelijkertijd het traject naar werk bij IJmond Werkt!. Voor iedereen die een aanvraag indient. NUGgers kunnen in periode deelnemen aan de groepsgewijze begeleiding. Als deelnemers te horen krijgen dat zij geen recht hebben op een uitkering kunnen zij blijven deelnemen aan de groepsgewijze begeleiding tot zij werk hebben. In de praktijk stoppen veel deelnemers zodra ze horen dat zij geen uitkering krijgen.

Uitgangspunt 3: Groepsgewijze aanpak

De aanpak van IJmond Werkt! maakt bewust gebruik van het werken in groepen van 12 tot 15 deelnemers. Op zo'n groep werken twee trainers naast elkaar. Daarmee kan , ook in een groepsaanpak, maatwerk geboden worden. In het groepswerk wordt positief gebruik gemaakt van peer group pressure. Deelnemers coachen elkaar. En vullen elkaar aan. Voor een aantal aanvragers of ontvangers van een uitkering is de groepsaanpak reden om van een uitkering en het traject af te zien. Bij de start is het groepstraject intensief. In de laatste vier weken van de training neemt de intensiteit af. Daarna volgen de werkstage en het gebruik van het vacaturecentrum. Bij de deelnemers die na twee jaar niet zijn uitgestroomd onderzoekt IJmond Werkt! wat maakt dat de deelnemer niet is uitgestroomd. Sinds de start met deze aanpak in 2013 zijn 2 evaluaties uitgevoerd na de termijn van twee jaar. De doelgroep verandert met de invoering van de P-wet. De effecten hiervan op de uitstroom in de periode van twee jaar worden de komende tijd duidelijk.

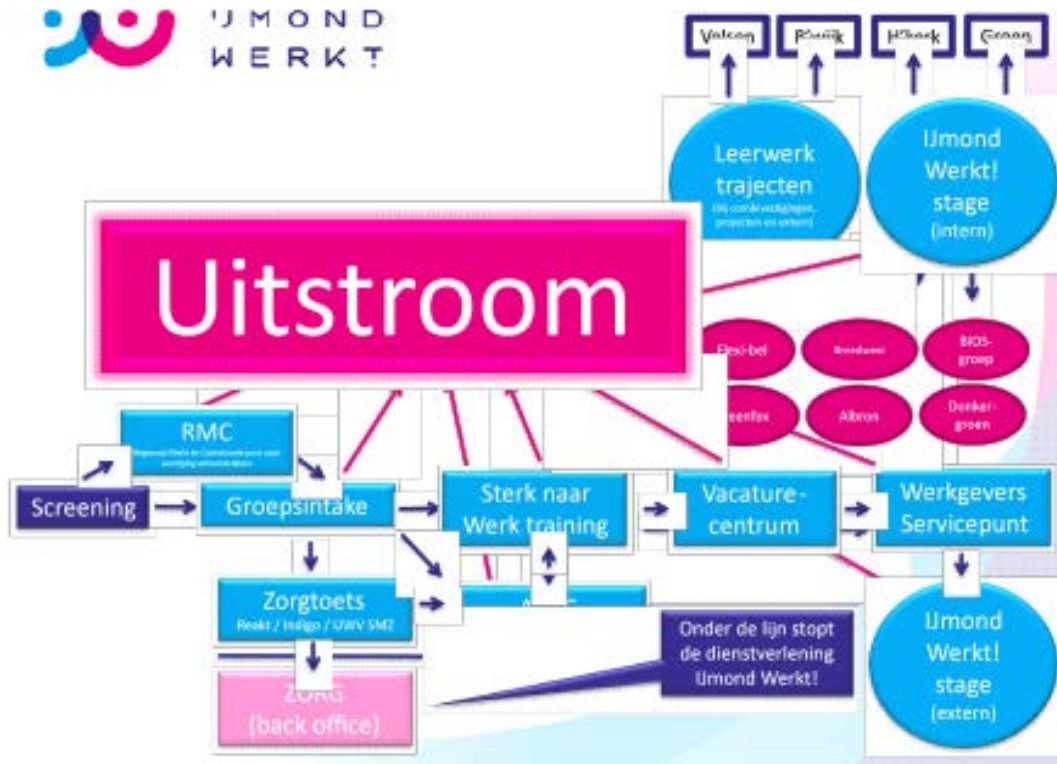
Uitgangspunt 4: One size fits all

De focus op regulier werk bij reguliere werkgevers en de inzet op groepsgewijze aanpakken is een bewuste keuze binnen IJmond Werkt!. Lang niet iedereen heeft maatwerk nodig. Daarnaast zit maatwerk vaak op ondersteuning op specifieke aandachtspunten. Door per groep te werken met twee trainers kan altijd één van de twee iemand meer op maat ondersteunen of helpen.

Uitgangspunt 5: Kosten efficiënt werken

In de periode 2013 en 2014 werkt de aanpak van IJmond Werkt! uitstekend. De groepsgewijze aanpak geeft zoveel ruimte dat in de afgelopen periode alle kandidaten uit het zittend bestand van de WWB, met uitzondering van mensen uit de categorie 'zorg en welzijn' met een vrijstelling, van de deelnemende gemeenten ook het traject hebben doorlopen. En daarmee van actueel profiel zijn voorzien. Het hele bestand is nu in beeld volgens de methodieken die IJmond Werkt! hanteert. Met ingang van 2015 voert IJmond Werkt! op basis van dezelfde uitgangspunten de re-integratie uit in het kader van de Participatiewet.

IJmond Werkt! heeft haar procesmodel zelf als volgt samengevat:



DE CASE: JAN

1 Jan heeft via Werk.nl een aanvraag ingediend voor een uitkering in het kader van de Participatiewet. Hij heeft geen inkomen. Zijn relatie is sinds kort verbroken. Sinds die tijd woont hij tijdelijk op wisselende adressen.

2 Stap 1: Screening

Jan wordt, direct na ontvangst van zijn digitale melding uitgenodigd voor een groepsintake. Veelal vindt deze groepsintake plaats binnen één week na de digitale melding. Hij ontvangt ook een formulier dat hij ingevuld moet meenemen naar deze groepsintake. Een van de consulenten van IJmond Werkt! screent de digitale melding van Jan op mogelijke aandachtspunten.



BINNEN 1 WEEK



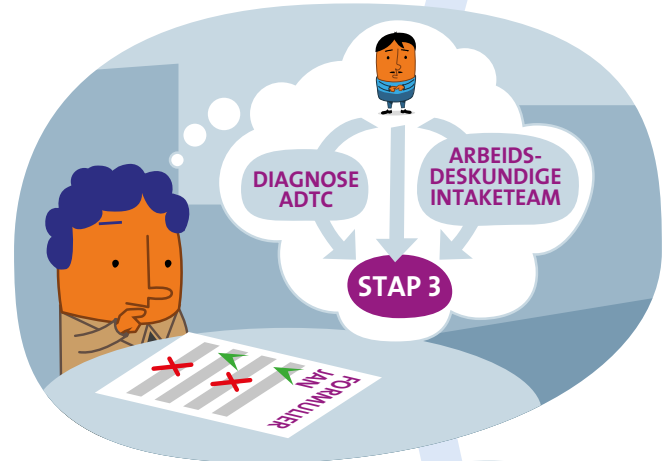
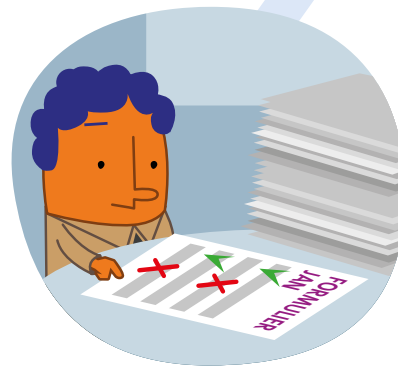
3 Stap 2: Groepsintake

IJmond Werkt! organiseert voor 27+ ers iedere week een groepsintake. Jan is één van de 45 uitgenodigde deelnemers. De groep is in de praktijk wat kleiner. 30% komt niet opdagen. De groepsintake wordt verzorgd door vier werkcoaches intake. De agenda is eenvoudig:

- Rechten en plichten van de P-wet
- Wat verwachten we van je bij IJmond Werkt!?

Een van vier werkcoaches intake verzamelt de ingevulde formulieren bij de start van de intake bijeenkomst en screent deze op aanwezige, aantoonbare gezondheidsklachten. In het formulier van Jan valt op dat hij een aantal vragen niet beantwoord heeft. Als een deelnemer afwijkend, storend gedrag vertoont dan kunnen de werkcoaches intake tijdens de groepsintake besluiten met deze kandidaat een tussenstap te maken; niet door naar stap 3 maar eerst een grondige diagnose in het ADTC. Deelnemers die aantoonbare gezondheidsklachten hebben geselecteerd. Met hen wordt een aparte afspraak gemaakt met een arbeidsdeskundige van het intake team. Het kan ook dat zij direct worden verwezen naar het Arbeidsdiagnostisch en Training Centrum (ADTC). Wie een (tijdelijke)vrijstelling heeft van arbeid wordt terug over gedragen naar de gemeente van herkomst.

Aan het eind van stap 2 geeft aan van de trainers van de groepstraining Sterk naar Werk aan dat hij een persoonlijk kennismakingsgesprek wil maken met Jan. Dit ter voorbereiding op de deelname van Jan aan dit programma. Er wordt een afspraak gemaakt voor 5 werkdagen later.



4 **Stap 3: Persoonlijk kennismakingsgesprek Jan en trainer Sterk naar Werk**

Dit gesprek duurt gemiddeld 15 minuten. Doel van het gesprek is persoonlijk contact tussen deelnemer en trainer versterken. Tijdens het gesprek worden eventuele weerstanden tegen deelname aan de volgende stap zoveel mogelijk doorbroken. De trainer geeft detail informatie over het programma. De ervaring leert dat een dergelijk gesprek voor de 1e training de 'no show' aanzienlijk verlaagt. De trainer krijgt in de 15 minuten persoonlijk contact weer meer persoonsgebonden informatie. Jan wordt uitgenodigd om de eerstvolgende maandag te starten met de eerste training; De "Sterk naar werk" training.



5 **Stap 4: De sterk naar werk training**

Deze training heeft een lesplan gericht op het behalen van eindtermen. Die eindtermen hebben betrekking op competenties die nodig zijn om op betaald werk te vinden. Aan het begin stelt de trainer voor het traject met Jan een plan van aanpak op. In dit plan van aanpak wordt bepaald welke eindtermen Jan kan behalen in de komende 8 weken. In de groep zitten deelnemers die doorstromen vanuit de groepsintake, en mensen die eerst een ander traject hebben gevolgd en nu klaar zijn voor deze training. Het programma duurt in totaal 8 weken. In de eerste 4 weken zijn er 3 dagdelen training per week. In de tweede vier weken gaat het om 2 dagdelen.

Centrale thema's in de training zijn:

- Effectief gedrag bij werk zoeken
- Motivatie en empowerment
- Basis werknemersvaardigheden
- Belemmeringen wegnemen; schulden, verslaving, vervoer, kinderopvang, huisdieren



6 Al tijdens de eerste vier weken blijkt dat Jan niet goed meekomt. Hij snapt dingen niet. Reageert regelmatig geïrriteerd, soms zelfs agressief. Hij lijkt overvraagd te worden in de training. De trainer gaat wat nader inzoomen op Jan en vermoedt beperkingen in het leervermogen en mogelijk psychische problematiek. Bij nader onderzoek en uitvraag blijkt er nooit eerder een diagnose gesteld te zijn.

De trainer spreekt met Jan af dat er een tussenstap gemaakt wordt. Hij gaat een traject doorlopen bij het ADTC. Het arbeidsdiagnostisch en training centrum.

Ter informatie: In 2014 stroomde 25% van de deelnemers tijdens of direct na de training uit. 28% van de deelnemers was klaar voor werk en het gebruik van het vacaturecentrum. 47% stroomde door naar het leerwerkbedrijf of elders.



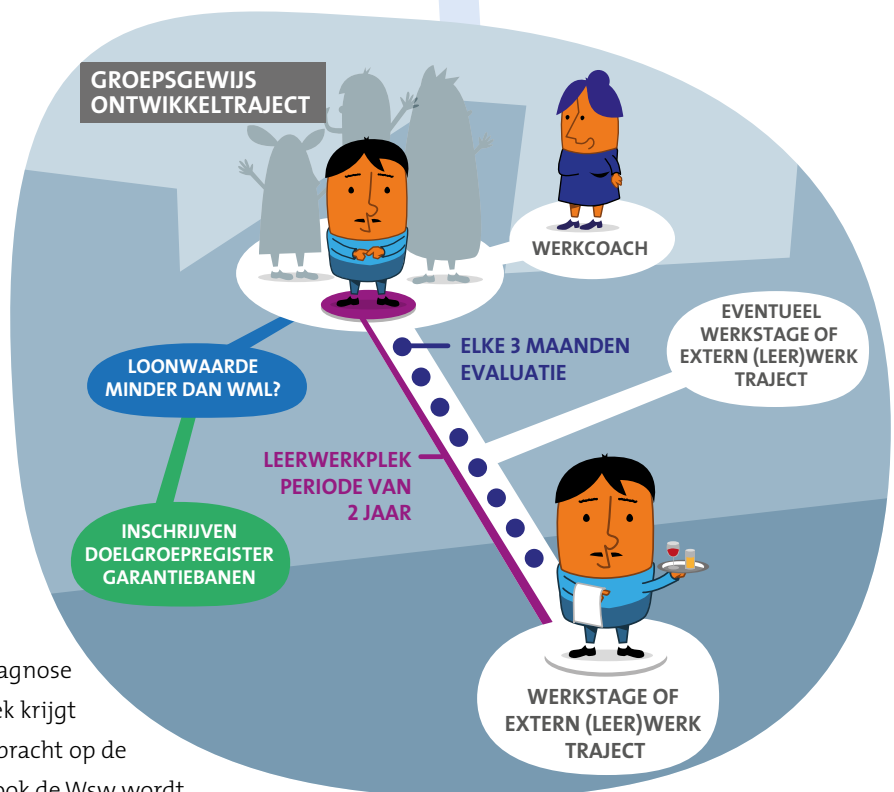
7 Stap 5: het ADTC

Jan doorloopt een diagnose traject. Dat duurt twee weken. De gemiddelde termijn voor een dergelijk traject. Bij heel complexe cases duurt het maximaal 3 maanden. Uit dit traject komt naar voren dat hij een IQ heeft van ongeveer 80. Gedrag vertoont dat wijst op afweergedrag als gevolg van overvraging. Weinig werkervaring. Door zijn relatie met een partner die wel werkte is hij een tijd onder de radar gebleven. Nu is de relatie verbroken en moet hij zelf voorzien in zijn inkomen. Dat was ook de reden voor de aanvraag van een uitkering.



8 Stap 6: Werk voor Jan

Op basis van de uitkomsten van de diagnose van Jan wordt besloten dat hij een plek krijgt bij het leerwerkbedrijf. Dit is ondergebracht op de vestigingen van IJmond Werkt! waar ook de Wsw wordt uitgevoerd. Jan krijgt een werkcoach als begeleider. Er wordt een ontwikkeltraject opgezet dat groepsgewijs wordt uitgevoerd. De focus zit op werknemersvaardigheden. De uiteindelijke afspraak is dat Jan voor een periode van 2 jaar een leerwerkplek krijgt. Werken met behoud van uitkering. En werken aan eigen ontwikkeling. In dit traject wordt iedere 3 maanden geëvalueerd. De focus is ook bij dit onderdeel naar buiten gericht. Zo snel mogelijk uitstromen op een extern (leer)werktraject of een werkstage. Omdat Jan een loonwaarde heeft die zeker lager is dan het WML wordt hij alvast aangemeld voor het doelgroepenregister en de garantiebannen. De beoordeling door het UWV moet uitwijzen of hij mogelijk tot de doelgroep van nieuw beschermt werk behoort. De gemeenten die deelnemen in IJmond Werkt! hebben op dit moment nog geen besluit genomen over het inzetten van nieuw beschermt werk.





Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden