

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-BLD

Onderwerp

Inzet op maat; beleidskader Participatiewet

| 1- Notagegevens | | 2- Bestuursorgaan | |
|---|-------------|---|-----------------|
| Notanummer | 2019-001633 | <input checked="" type="checkbox"/> B & W | 12-11-2019 |
| Datum | 29-08-2019 | <input checked="" type="checkbox"/> Raad | -- |
| Programma: | | <input type="checkbox"/> Burgemeester | -- |
| 07 Inkomens-voorziening en arbeidsmarkt | | College van B & W | |
| Portefeuillehouder Weth. Walder | | - Burgemeester | - Weth. Grijsen |
| | | - Weth. De Geest | - Weth. Verhaar |
| | | - Weth. Walder | - Weth. Rorink |

| Besluitenlijst | d.d. | d.d. | d.d. |
|---|------|--|------------|
| <input type="checkbox"/> Akkoordstukken | -- | <input checked="" type="checkbox"/> Openbaar | 12-11-2019 |
| | | <input type="checkbox"/> Besloten | -- |

| Routing | d.d. | par. | |
|----------------------|------------|---|----------------------|
| Programmanager | 05-09-2019 | <input type="checkbox"/> adj.secr. | -- |
| Wethouder | 05-09-2019 | <input checked="" type="checkbox"/> gem.secr. | 06-11-2019 |
| Directeur | 05-09-2019 | BIS Openbaar | |
| wethouder (2e ronde) | 05-11-2019 | Status | Definitief2019-11-14 |

Bijlagen

Beleidsvisie Inzet op Maat

Implementatieplan Inzet op Maat

B & W d.d.: 12-11-2019

Besloten wordt:

- 1 De raad voor te stellen het concept beleidskader Inzet op Maat 2020 en verder vast te stellen;
- 2 het raadsvoorstel en het ontwerp-raadsbesluit vast te stellen;
- 3 de stukken aan te bieden aan de raad;
- 4 Het implementatieplan vast te stellen;
- 5 kennis te nemen van het advies van de ASDD;
- 6 de collegereactie op het advies van de ASDD vast te stellen;
- 7 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Financiële gevolgen voor de gemeente? | Nee |
| Begrotingswijziging | Nee |

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- De nota en het besluit openbaar te maken
- De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

Kennisgeving (publicatie) conform Awb
Bekendmaking conform Awb

Nee
Nee

ADVIESRADEN:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Nee

Toelichting

Inleiding

Voor u ligt het nieuwe beleidskader voor de uitvoering van de participatiewet: Inzet op maat 2020. In dit kader beschrijven we de nieuwe kaders op het gebied van werk, participatie en inkomensondersteuning voor de komende jaren. Het vorige beleidskader was Iedereen actief! 2015. De huidige opgaven van de arbeidsmarkt (toenemende mismatch) en het sociaal domein (transformatie-opgave, met name preventie), aangevuld met inzichten over wat wel en niet werkt, vragen om een nieuw beleidskader. Daarbij heeft de gemeenteraad bij de behandeling van het in 2017 uitgevoerde rekenkameronderzoek aangegeven meer in control te willen zijn over wat er binnen de Participatiewet gebeurt, voor wie en wat het oplevert.

De nieuwe uitgangspunten van Inzet op maat zijn:

1. Begeleiden en opleiden richting arbeidsmarkt
2. Stress-sensitieve dienstverlening
3. Afspraak is afspraak, handhaving
4. Participeren naar vermogen

Beoogd resultaat

Het doel van de participatiewet en dit beleidskader is om zoveel mogelijk mensen zo regulier mogelijk een plek te geven op de arbeidsmarkt.

Kader

- Participatiewet
- Programmabegroting 2020-2023
- Verbinder Kader Sociaal Domein
- Vangnetnotities 2016-2018

Argumenten voor en tegen

Voor:

De opgaven en uitgangspunten die we nu geformuleerd hebben zijn significant anders dan in het oude beleidskader. De belangrijkste verschillen zijn:

- van “iedereen gelijk”, naar “differentiatie in doelgroepen”
- van “werk voorop”, naar ook “inkomen en rust creëren” en “een bijdrage leveren”
- van “kortste afstand tot de arbeidsmarkt”, naar “doenvermogen en ontwikkelcapaciteit”
- van een jaarlijks servicegesprek, naar een periodiek voortgangsgesprek dat breder is qua insteek en vaker per jaar plaatsvindt (denk aan: 2 tot 4 keer per jaar). Ken je klant!

Op deze manier wordt de arbeidsmarkt het best bediend, past de dienstverlening het best bij de mogelijkheden van de klant en krijgen alleen de mensen die het echt nodig hebben een uitkering. Op deze manier daalt het bijstandsvolume verder in Deventer en sluit het volume beter aan bij het beschikbare buig budget.

De opdracht voor zowel Deventer Werk talent (DWT) als Inkomensondersteuning (IO) wordt duidelijker en

samenwerking wordt meer gefaciliteerd en gestimuleerd door heldere doelstellingen per 'categorie' klanten.

Tegen:

Dit beleidskader vraagt een nieuwe manier van werken door de gehele keten van werk en inkomen. Dit zorgt vaak voor onrust en onzekerheid. Om dit te beperken is een implementatieplan voor proces, inhoud en opleiding opgesteld.

De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen om alle ambities waar te kunnen maken is niet gegarandeerd. Door continue en strakke monitoring kunnen tijdig aanvullende keuzes worden gemaakt. Dit geldt ook in het geval van grote conjuncturele schommelingen.

Mogelijk leidt de nieuwe manier van werken voor de nieuwe instroom tot extra kosten binnen de andere domeinen. Maar ook door hier strak op te monitoren kan tijdig worden bijgestuurd. Tegelijkertijd is dit ook onderdeel van de transformatie sociaal domein.

De groepen "faciliteren" en "zorgen" lijken op een vorm van basisinkomen. Dat is dit niet. Anders dan bij een basisinkomen blijven de bestaande rechtmatigheidsverplichtingen in het kader van de participatiewet gehandhaafd.

Extern draagvlak (partners)

De gemeenteraad is vanaf de start betrokken bij de totstandkoming van dit beleidskader. Met de 2 uitvoerende partijen (DWT en Inkomensondersteuning) is nauw opgetrokken om de denklijnen naar aanleiding van de werksessie van de raad verder te concretiseren. De ASDD is bijgepraat in juni over de te varen koers, in september over het kader en heeft haar advies gegeven. De ASDD onderschrijft de uitgangspunten van de nieuwe visie. De ASDD vraagt ruim aandacht voor het opleiden van het personeel voor de nieuwe vorm van werken. Dit komt uitgebreid terug in het implementatieplan. De ASDD verwijst ook naar de feedbackmethode die naar aanleiding van hun advies over het handavingsplan is ingevoerd. Deze feedbackmethode wordt ook onderdeel van de verschillende gesprekken met de klant. Verder vraagt de ASDD aandacht voor mogelijke verdringing. Verdringing is onwenselijk en wordt meegenomen in de ontwikkeling van de nieuwe methodieken. Het advies tav de toeslagenwet is bekend en noodzakelijk. De ondersteuning richting de klanten op dit onderwerp is nu ook van belang.

De werkgevers zijn via de doorontwikkeling Factor Werk en de uitvoeringsplannen arbeidsmarkt betrokken bij de opgaves van de participatiewet.

Financiële consequenties

Voor de implementatie van het nieuwe beleid is € 260.000 nodig (voor de specificaties zie implementatieplan). Het voorstel is om dit te dekken uit de aanwezige financiële ruimte binnen programma 7 in 2019. Deze ruimte is voornamelijk ontstaan door een eenmalige toevoeging bij de meicirculaire 2019 als gevolg van de landelijke onderbesteding op de bonus beschut werk. Daarnaast is de realisatie beschut werk lager dan begroot doordat het UWV minder indicaties beschut werk afgeeft dan de taakstelling en is er een onderbesteding op de apparaatslasten van team inkomensondersteuning. Bij de derde kwartaalrapportage 2019 wordt voorgesteld deze middelen over te hevelen naar 2020 ten behoeve van de implementatie.

Op basis van het aantal jaar dat een klant een bijstandsuitkering ontvangt en de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald aan de hand van diagnosemodel Dariuz is het huidige klantenbestand (voorlopig) ingedeeld naar de verschillende klantgroepen (Matchen, Groeien, Faciliteren, Zorgen; zie uitgebreide toelichting in hoofdstuk 3.3).

Matchen: 300

Groeien: 800

Faciliteren: 850

Zorgen: 875

De optelsom is hoger dan het aantal huidige uitkeringsdossiers, dat heeft te maken met het feit dat gehuwden dubbel tellen. Beiden hebben recht op begeleiding naar werk.

Vervolgens is de gewenste hoeveelheid klantcontact/ ondersteuning per klantgroep bepaald op basis van de voorliggende beleidsvisie. Op basis van het aantal klanten en de gewenste ondersteuning per klantgroep is het totaal beschikbare uitvoeringsbudget nu in concept verdeeld over de klantgroepen (zie hoofdstuk 6.1)

Voor een deel van de klanten wordt het klantcontact en de dienstverlening intensiever dan de huidige werkwijze. Dit geldt qua re-integratie voor oranje en voor rechtmatigheid voor groen. Doordat we duidelijke keuzes maken in de begeleiding staat hier echter een groep klanten tegenover die minder intensief begeleid wordt door minder huisbezoeken en meer in groepen te werken (maatwerk vs. algemene dienstverlening). Doordat we een goed beeld van onze klanten hebben kunnen we onze dienstverlening gericht en daarmee efficiënter inzetten. Niet alleen in de begeleiding van klanten, maar ook in het kader van handhaving.

Dit maakt de nieuwe beleidsvisie haalbaar binnen het bestaand financieel kader. De nieuwe beleidsvisie is uitvoerig besproken met de managers verantwoordelijk voor de uitvoering bij IO en DWT. Zij delen de mening dat het nieuwe beleid haalbaar is binnen het financieel kader. Zij worden tevens actief betrokken bij de implementatie.

Daarnaast is het aantal bijstandsuitkeringen de afgelopen 2 jaar ook aanzienlijk gedaald van gemiddeld 2.945 in 2017 naar gemiddeld 2.675 in 2019 (prognose Q3 rapportage).

Onderdeel van de implementatie is een actueel formatie calculatiemodel voor IO, DWT en het jongerenloket waardoor een helder beeld ontstaat van de benodigde formatie en het benodigd uitvoeringsbudget. Indien nodig kan op onderdelen de dienstverlening worden bijgesteld om te komen tot een formatie passend binnen het uitvoeringsbudget.

De managers van de uitvoering, maar ook de medewerkers worden actief betrokken bij het implementatietraject om het draagvlak en de haalbaarheid te borgen bij de uitvoering.

De uitvoering van het nieuwe beleidskader kent een aantal risico's:

- Wanneer in de praktijk blijkt dat de klantgroepen met intensieve begeleiding groter zijn dan nu vooraf ingeschat vraagt dit een andere verdeling van de budgetten of een aanpassing van de dienstverlening.
- Als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen kan het aantal bijstandsuitkeringen weer gaan toenemen. Hier zal het uitvoeringsbudget op bijgesteld moeten worden. Hiervoor vindt (gedeeltelijk) compensatie via de algemene uitkering plaats.
- Beter inzicht in de klant en zijn/ haar situatie kan leiden tot een toename van een beroep op andere voorzieningen (bv. schuldhulpverlening, bijzondere bijstand, WMO).

De implementatie van dit nieuwe beleid kent ook een aantal risico's:

- De nieuwe manier van werken vraagt om innovatieve producten en methodieken, terwijl de ontwikkeling en uitvoering met bestaande uitvoeringsteams wordt gedaan. De mensen moeten in beweging komen. Door het opstellen van kwaliteitseisen aan de nieuwe producten en methodieken, een goede training en opleiding van medewerkers en monitoring van de uitvoering (wordt het beleid op de beoogde wijze uitgewerkt en uitgevoerd?) wordt dit bewaakt.
- De implementatie van het nieuwe beleid voor de bestaande klanten kent een lange doorlooptijd (3 jaar). Het risico bestaat dat door de waan van de dag en mogelijke conjuncturele schommelingen de herbeoordelingen van de bestaande klanten onder druk komt te staan. Door strakke monitoring en periodieke verantwoording wordt dit bewaakt.
- De uitvoering van het nieuwe beleid leidt niet tot hogere personeelslasten. Er is sprake van taakintensivering binnen de bestaande functieprofielen. Bij de uitwerking van de producten en protocollen moet dit continu getoetst worden aan het HR kader.

Monitoring is een belangrijk onderdeel van de implementatie. Door een goede monitoring van de uitvoering kunnen we tijdig bijsturen bij conjuncturele ontwikkelingen, maar ook op de meest efficiënte en effectieve inzet van onze middelen.

Voor de uitvoering en invoering van deze visie een gedetailleerd implementatieplan opgesteld. Vooruitlopend op een raadsbesluit is er 3 december een startbijeenkomst voor alle betrokkenen.

Tevens volgt een uitvoerbaar tijdspad waarbinnen de ambitiegesprekken moeten worden gevoerd met bestaande cliënten tussen 2021 en 2023. Hierbij worden de kandidaten uit de potentiële oranje en blauwe groepen het eerst benaderd. De nieuwe instroom wordt per juli 2020 deels volgens de nieuwe visie opgepakt. Per 1-1-2021 is er een ingerichte organisatie, zijn er geaccepteerde processen, is er gekwalificeerd personeel dat de dienstverlening biedt aan de klanten in de verschillende klantgroepen volgens de uitgangspunten van het beleidskader 'inzet op maat'.

RAADSVOORSTEL

Onderwerp Inzet op maat; beleidskader Participatiewet

Agendapunt

Voorstelnummer

Team

2019-001633

DEV-BLD

Portef.houder

BenW-besluit d.d.:

Weth. Walder

12 november 2019

Voorstel

Het beleidskader 'Inzet op maat' vast te stellen.

Kern van het raadsvoorstel

Voor u ligt de nieuwe visie voor de uitvoering van de participatiewet: Inzet op maat 2020 en verder. In deze visie beschrijven we de nieuwe kaders op het gebied van werk, participatie en inkomensondersteuning voor de komende jaren.

Het vorige beleidskader was Iedereen actief! 2015. De huidige opgaven van de arbeidsmarkt en het sociaal domein, vragen om een nieuw beleidskader. Bovendien zijn er inmiddels nieuwe inzichten over wat wel en niet werkt. De gemeenteraad heeft bij de behandeling van het in 2018 uitgevoerde rekenkameronderzoek aangegeven meer in control te willen zijn over wat er binnen de Participatiewet gebeurt, voor wie en wat het oplevert.

De nieuwe uitgangspunten van Inzet op maat zijn:

1. Begeleiden en opleiden richting arbeidsmarkt
2. Stress sensitieve dienstverlening
3. Afspraak is afspraak, handhaving
4. Participeren naar vermogen

Beoogd resultaat

Het doel van de participatiewet en dit beleidskader is om zoveel mogelijk mensen zo regulier mogelijk een plek te geven op de arbeidsmarkt.

Kader

- Participatiewet
- Programmabegroting 2020-2023
- Verbinder Kader Sociaal Domein
- Vangnetnotities 2016-2018

Argumenten ten behoeve van de raad

15 mei

Tijdens de sessie van 15 mei is met u gesproken over de lessen van het oude beleidskader, de dilemma's van de arbeidsmarkt, de klant zelf en het budget uitkeringen. Ook is met u gesproken over de rol van de uitvoering, de verantwoordelijkheid van de klant en op welke wijze en wanneer handhaving aan de orde moet zijn. Naar aanleiding daarvan zijn de denklijnen opgesteld. Het college stelde voor om de dienstverlening en begeleiding gedifferentieerder te verdelen over de 4 verschillende klantgroepen. De basis voor de verdeling is of de klant nog in staat is om de reguliere arbeidsmarkt te bereiken.

26 juni

Tijdens de inloopsessie van 26 juni heeft uw raad de "wensen en bedenkingen" mee kunnen geven over deze denklijnen. U heeft aangegeven de weergave van de dilemma's en bevindingen te herkennen en de indeling te begrijpen. Op basis van beide bijeenkomsten heeft het college de visie nader uitgewerkt. Het college heeft mede op basis van de gevoerde discussies nadrukkelijk in haar

nieuwe beleid opgenomen dat iedereen die kan werken, aan het werk moet, maar wel met ondersteuning die bij de persoon past. Daarnaast is naar aanleiding van de bijeenkomsten voor de mensen die niet meer kunnen werken gekozen voor intensiever contact dan in het huidige beleid. De bestaanszekerheid en preventie op andere problemen blijven zo altijd op het vizier van de uitvoering. Niemand wordt afgeschreven, maar niet iedereen wordt meer richting werk begeleid. Voor de klanten die wel willen meedoen, wordt ondersteuning gefaciliteerd. Dit moet niet verward worden met ondersteuning vanuit de Wmo.

18 september

Tijdens de informatie sessie van 18 september is de uitwerking van de visie op hoofdlijnen aan uw raad gepresenteerd. De dienstverlening voor de verschillende klantgroepen is nader toegelicht en de keuze om niet langer alle mensen onder te brengen bij DWT. Uw raad had verduidelijkende vragen over de verdeling van de mensen over de verschillende klantgroepen, het hoe van het handhaven, de inzet van de verplichte tegenprestatie, de relatie met het sociaal domein en benodigde formatie. Deze punten zijn allemaal verwerkt in voorliggende visie.

Ketenpartners/ participatie

De gemeenteraad is vanaf de start betrokken bij de totstandkoming van dit beleidskader. Met de 2 uitvoerende partijen (DWT en Inkomensondersteuning) is nauw opgetrokken om de denklijnen naar aanleiding van de werksessie met de raad verder te concretiseren. De ASDD is bijgepraat in juni over de te varen koers, in september over het kader en heeft haar advies gegeven. Zij onderschrijft de uitgangspunten van dit nieuwe beleid en vraagt aandacht voor de opleiding en kwaliteit van de uitvoering. Dit is een belangrijk onderdeel van het implementatieplan.

Financiële consequenties

Voor de implementatie van het nieuwe beleid is € 260.000 nodig (voor de specificaties zie implementatieplan). Het voorstel is om dit te dekken uit de aanwezige financiële ruimte binnen programma 7 in 2019. Deze ruimte is voornamelijk ontstaan door een eenmalige toevoeging bij de meicirculaire 2019 als gevolg van de landelijke onderbesteding op de bonus beschut werk. Daarnaast is de realisatie beschut werk lager dan begroot doordat het UWV minder indicaties beschut werk afgeeft dan de taakstelling. Bij de derde kwartaalrapportage wordt voorgesteld deze middelen over te hevelen naar 2020 ten behoeve van de implementatie.

Op basis van het aantal jaar dat een klant een bijstandsuitkering ontvangt en de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald aan de hand van diagnosemodel Dariuz is het huidig klantenbestand (voorlopig) ingedeeld naar de verschillende klantgroepen (Matchen, Groeien, Faciliteren, Zorgen; zie uitgebreide toelichting in hoofdstuk 3.3).

Matchen: 300

Groeien: 800

Faciliteren: 850

Zorgen: 875

Vervolgens is de gewenste hoeveelheid klantcontact/ ondersteuning per klantgroep bepaald op basis van de voorliggende beleidsvisie. Op basis van het aantal klanten en de gewenste ondersteuning per klantgroep is de het totaal beschikbare uitvoeringsbudget nu in concept verdeeld over de klantgroepen (zie hoofdstuk 6.1)

Voor een deel van de klanten wordt het klantcontact en de dienstverlening intensiever dan de huidige werkwijze. Dit geldt qua re-integratie voor oranje en voor rechtmatigheid voor groen. Doordat we duidelijke keuzes maken in de begeleiding staat hier echter een groep klanten tegenover die minder intensief begeleid wordt door minder huisbezoeken en meer in groepen te werken (maatwerk vs. algemene dienstverlening). Doordat we een goed beeld van onze klanten hebben kunnen we onze

dienstverlening gericht en daarmee efficiënter inzetten. Niet alleen in de begeleiding van klanten, maar ook in het kader van handhaving.

Dit maakt de nieuwe beleidsvisie haalbaar binnen het bestaand financieel kader. De nieuwe beleidsvisie is uitvoerig besproken met de managers verantwoordelijk voor de uitvoering bij IO en DWT. Zij delen de mening dat het nieuwe beleid haalbaar is binnen het financieel kader. Zij worden tevens actief betrokken bij de implementatie. Daarnaast is het aantal bijstandsuitkeringen de afgelopen 2 jaar ook aanzienlijk gedaald van gemiddeld 2945 in 2017 naar gemiddeld 2675 in 2019 (prognose Q3 rapportage).

Onderdeel van de implementatie is een actueel formatie calculatiemodel voor IO, DWT en het jongerenloket waardoor een helder beeld ontstaat van de benodigde formatie en het benodigd uitvoeringsbudget. Indien nodig kan op onderdelen de dienstverlening worden bijgesteld om te komen tot een formatie passend binnen het uitvoeringsbudget. De managers van de uitvoering, maar ook de medewerkers worden actief betrokken bij het implementatietraject om het draagvlak en de haalbaarheid te borgen bij de uitvoering.

De uitvoering van het nieuwe beleidskader kent ook een aantal risico's:

- Wanneer in de praktijk blijkt dat de klantgroepen met intensieve begeleiding groter zijn dan nu vooraf ingeschat vraagt dit een andere verdeling van de budgetten of een aanpassing van de dienstverlening.
- Als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen kan het aantal bijstandsuitkeringen weer gaan toenemen. Hier zal het uitvoeringsbudget op bijgesteld moeten worden. Hiervoor vindt (gedeeltelijk) compensatie via de algemene uitkering plaats.
- Beter inzicht in de klant en zijn/ haar situatie kan leiden tot een toename van een beroep op andere voorzieningen (bv. schuldhulpverlening, bijzondere bijstand, WMO).

Monitoring is een belangrijk onderdeel van de implementatie. Door een goede monitoring van de uitvoering kunnen we tijdig bijsturen bij conjuncturele ontwikkelingen, maar ook op de meest efficiënte en effectieve inzet van onze middelen.

Betrokkenheid van de raad

Met dit beleidskader stelt de raad de uitgangspunten vast waarbinnen de uitvoering van de Participatiewet moet plaatsvinden. Op basis van dit kader en het implementatieplan worden de verordeningen en uitvoeringsplannen in het kader van de Participatiewet opgesteld. U stelt deze verordeningen vast.

Tevens dient dit beleidskader als basis voor het bedrijfsplan van KonnecteD waarin de transformatie tot het moderne werkleerbedrijf nader wordt uitgewerkt.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,
de secretaris, de burgemeester,



M.A. Kossen



R.C. König

RAADSBESLUIT

Onderwerp Inzet op maat; beleidskader Participatiewet
Voorstelnummer 2019-001633
Raadstafel d.d. --
Raadsvergadering

De raad van de gemeente Deventer,

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 12 november 2019, nummer 2019-001633.

BESLUIT

1 Het beleidskader 'Inzet op maat' vast te stellen.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van
De raad voornoemd,
de griffier, de voorzitter,

A. Kerver

R.C. König

Aan het College van Burgemeester en Wethouders
van de gemeente Deventer
Grote Kerkhof 1
7400 CG Deventer

Onderwerp: Preadvies beleidskader Participatiewet

Behandeld namens de ASDD door: dhr. H. Loderus, cluster Cliëntenraad
dhr. C. Pels, cluster WSW

Deventer, 7 oktober 2019

Geacht College,

De ASDD heeft kennis genomen van het voorgestelde Beleidskader Participatiewet Gemeente Deventer 2020.

In de afgelopen jaren hebben wij als ASDD regelmatig aangegeven dat de uitgangspunten van het vorige Beleidskader uit 2015 (Iedereen Actief 2015), niet (meer) aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt: er zou meer differentiatie mogelijk moeten zijn.

Wij zijn dan ook verheugd dat dit in het nieuwe beleidskader is overgenomen en dat alle betrokken partijen achter de voorgestelde wijzigingen van het beleid staan.

Uitgangspunten (Hoofdstuk 2)

Als ASDD onderschrijven wij de uitgangspunten zoals die zijn gesteld:

- Dienstverlening volgens het principe van stress sensitieve dienstverlening
- Klanten participeren naar vermogen en de ondersteuning is gedifferentieerd (maatwerk)
- Intensiever begeleiden en opleiden richting arbeidsmarkt.

Als gevolg van deze uitgangspunten zal een andere werkwijze ontstaan voor verschillende betrokken partijen zoals Inkomensondersteuning (rust en inkomen zijn belangrijke randvoorwaarden) en Deventer Werk talent (samen met de klant zoeken naar evenwicht in alle voorliggende problemen).

Wij onderschrijven de noodzaak van het aanbieden van ondersteuning op het gebied van opleidingen. Het onderwijs zal dan ook betrokken moeten worden bij het uitwerken van plannen op dit terrein, samen met de werkgevers in de regio.

Het creëren van stageplekken bij commerciële bedrijven kan een goed middel zijn om klanten verder op te leiden en geschikt te maken voor de arbeidsmarkt.

Wij willen hierbij wel waarschuwen voor verdringing van vaste medewerkers en misbruik van deze mogelijkheid door werkgevers door continue voorheen betaalde arbeid door steeds wisselende stagiaires te laten verrichten!

Detacheren via KonnecteD, een wens die ook al geruime tijd door ons is voorgesteld, lijkt ook een goede mogelijkheid om relevante werkervaring op te doen.

Ook hier dienen goede afspraken te worden gemaakt en vastgelegd. Ook hier ligt verdringing en misbruik op de loer, hetgeen moet worden voorkomen.

Het uitgangspunt "Werk moet lonen" lijkt ons een goed voorstel, hierbij dient ook de huidige toeslagenregeling te worden meegenomen, om te voorkomen dat mensen er uiteindelijk financieel toch op achter uit gaan c.q. er weinig of niet financieel op vooruit gaan.

Uitwerking (Hoofdstuk 3)

Om maatwerk te kunnen leveren, worden de klanten ingedeeld in 4 groepen.

De voorgestelde indeling lijkt ons goed en geeft voldoende mogelijkheden om de dienstverlening aan te passen aan de mogelijkheden en wensen van de klant.

De voorgestelde voortgangsgesprekken lijken ons een goede verbetering.

Bij het kijken naar veranderingen in de leef- en inkomenssituatie dient ook gekeken te worden naar de gevolgen van de financiële veranderingen voor wat betreft de toeslagenwet.

Daarnaast dient in deze gesprekken ook de feedbackmethode te worden toegepast, zoals al eerder door ons is geadviseerd.

Bij inkomenszekerheid en handhaving, zien wij dat ook daar meer maatwerk geleverd gaat worden, een goede ontwikkeling!

Bij de ambitiegesprekken willen wij waarschuwen voor het stellen van een te hoog ambitieniveau door de klant, die mogelijk niet haalbaar zal zijn. De intaker dient hier in het gesprek zeer alert op te zijn.

Uitvoering (Hoofdstuk 4)

Hier worden een aantal functies genoemd die nieuw zijn:

- Poortwachter (inkomensondersteuning)
- Intaker voor ambitiegesprekken (Deventer Werk talent)
- Trainers voor groepsbijeenkomsten
- Participatiemedewerkers

Voor deze functies zal, naar onze verwachting, een functieprofiel worden opgesteld, waarna de functie vacant wordt gesteld.

Voor de overige medewerkers van I.O. en DWT zullen de functies ook inhoudelijk wijzigen als gevolg van het voorgestelde beleid.

Wij gaan er van uit dat er voldoende begeleiding, ondersteuning en opleiding wordt ingezet, zodat alle medewerkers het voorgestelde beleid kunnen gaan uitvoeren.

Wij verwachten op dit punt de grootste uitdaging om het nieuwe beleidskader te implementeren.

In de huidige situatie hebben de medewerkers van DWT en I.O. gewerkt vanuit de vastgestelde regels en hebben zij uitvoering gegeven aan uniform geldende regels voor iedereen. Maatwerk was niet aan de orde, ook al had dit soms schrijnende en, in onze optiek, onredelijke gevolgen.

Of deze medewerkers in staat blijken om de gewenste switch te maken naar een beleid waar de klant centraal staat en niet de regels, is de vraag.

Het zal goed zijn dit aandachtspunt mee te nemen in de uitvoeringsplannen en vooraf goed na te denken hoe dit goed kan worden begeleid.

Tot slot

Zoals duidelijk is uit het voorgaande, onderschrijven wij de uitgangspunten van het voorgestelde beleid.

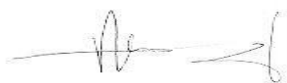
Op een aantal punten hebben wij een waarschuwing gegeven voor mogelijke negatieve gevolgen.

Wij hopen dat op deze terreinen goede en inhoudelijke afspraken worden gemaakt met betrekking tot de uitvoering.

Voor de voorgestelde opleidingsinspanningen, adviseren wij u om hierbij ook de opleidingsfondsen voor de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties te betrekken (de zgn. O-O-fondsen).

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,



mw. A. Mittendorp



dhr. Th. Oorthuis

Inzet op maat; beleidskader Participatiewet gemeente Deventer 2020 e.v.

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Uitgangspunten
3. Uitwerking naar klantgroepen en dienstverlening
4. Uitvoering
5. Monitoring
6. Financieel kader

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Voor u ligt het beleidskader voor de uitvoering van de Participatiewet: Inzet op maat 2020. In deze nota beschrijft de gemeente Deventer de nieuwe kaders op het gebied van werk, participatie en inkomensondersteuning voor de komende jaren. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen zo regulier mogelijk een plek te geven op de arbeidsmarkt. Het principe is: werk gaat voor inkomen. De gemeente biedt mensen ondersteuning om aan het werk te gaan. Lukt dit niet? Dan komt iemand in aanmerking voor een bijstandsuitkering.

Het vorige beleidskader was Iedereen actief! 2015. De huidige opgaven van de arbeidsmarkt en het sociaal domein, vragen om een nieuw beleidskader. Bovendien zijn er inmiddels nieuwe inzichten over wat wel en niet werkt. De gemeenteraad heeft bij de behandeling van het in 2018 uitgevoerde rekenkameronderzoek aangegeven meer in control te willen zijn over wat er binnen de Participatiewet gebeurt, voor wie en wat het oplevert. Het college heeft nu een aanpak gekozen waarbij de raad een expliciete rol heeft aan de voorkant.

Arbeidsmarkt-opgave

Ondanks de positieve economische ontwikkelingen kent de arbeidsmarkt in Deventer (grote) onevenwichtigheden. Er zijn aan de ene kant lastig vervulbare vacatures en er is krapte in diverse beroepsgroepen. Terwijl er tegelijkertijd groepen mensen zijn die aan de kant staan of niet naar hun volledige potentieel kunnen werken. Vraag en aanbod vinden elkaar dus niet altijd goed genoeg. Deze mismatch kan een belemmering zijn voor de economische groei, doordat werkgevers hun groeipotentie niet kunnen waarmaken. Tegelijkertijd heeft Deventer een grote groep inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Er zijn mensen die wel werken, maar nauwelijks genoeg verdienen om rond te komen (werkende armen). Daarnaast hebben mensen last van minder vaste contracten en vrijwillige en onvrijwillige ZPP-constructies. Het is van groot belang om te voorkomen dat deze mensen buitenspel komen te staan.

Sociaal domein

Als gemeente willen wij de ontwikkelingen in het sociale domein (Jeugdzorg, Wmo, Participatiewet) in samenhang bezien. We benaderen de vraagstukken vanuit één ongedeelde kader en ontwikkelen de antwoorden waar mogelijk integraal en in samenspraak met inwoners en maatschappelijke instellingen. Dit transformatieperspectief heeft de gemeente vastgesteld in het Verbindend Kader Sociaal Domein 2019-2022. Dit beleidskader borduurt hierop voort. Met passende ondersteuning naar werk en focus op de bestaanszekerheid willen we voorkomen dat mensen (verder) in de problemen komen. We stimuleren mensen om de stap richting werk te zetten en bieden passende ondersteuning om mee te kunnen doen in de samenleving. Ook willen we in het kader van de gedachte: '1 huishouden, 1 plan, 1 contactpersoon' en de preventie-opgave de cirkel van overerving doorbreken. Dit moet echter niet leiden tot extra druk op de uitvoering en financiën binnen de bestaande regelingen.

1.2 Terugblik beleidskader Iedereen actief!

Het vorige beleidskader kende vijf uitgangspunten:

- Werk voorop: een vraag om een uitkering is een vraag om werk.
- Kortste afstand tot de arbeidsmarkt is leidend bij het benoemen van 'kansrijke groepen'.
- Focus op de klant die in de uitkering zit; weinig ruimte meer om de verbinding met de arbeidsmarkt (werkgevers) te maken.
- Iedereen is gelijk: gelijke (basis)dienstverlening voor de klanten.

- Streng aan de poort.

In de uitvoering lag de focus primair op het bewegen van klanten richting werk. Deventer Werk talent (DWT) was verantwoordelijk voor de begeleiding van *alle* uitkeringsgerechtigden richting werk (re-integratie) De afdeling inkomensondersteuning (IO) van de gemeente was verantwoordelijk voor de uitkeringsverstrekking en de rechtmatigheid.

Terugkijkend op het vorige beleidskader kunnen we een aantal lessen destilleren¹. ‘Werk voorop’ werkt. Het zorgt voor duidelijkheid naar klanten en focus voor de uitvoering². Wel zien we dat de gelijke behandeling (‘iedereen is gelijk’) niet goed uitpakt. Om iedereen naar vermogen te kunnen laten werken en participeren zijn er meer ‘smaken’ aan ondersteuning nodig. Hiervoor is het nodig om breder te kijken naar de Participatiewet. Als gemeente willen wij de ontwikkelingen in het sociaal domein (Jeugdzorg, Wmo, Participatiewet) in samenhang bezien en de antwoorden waar mogelijk integraal en in samenspraak met inwoners en maatschappelijke instellingen ontwikkelen (Verbindend kader sociaal domein, 2019³).

Als we kijken naar de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt (grote behoefte aan extra menskracht, specifiek in een aantal sectoren), is de focus op de klanten in de uitkering te smal; de arbeidsmarkt en het (daarop voorbereidende) onderwijs zullen een nadrukkelijker plek moeten krijgen. Daarnaast is, onder andere tijdens de raadsbijeenkomst van 15 mei, het belang benadrukt om bij het definiëren van kansrijke groepen verder te kijken dan ‘kortste afstand tot de arbeidsmarkt’. In die bijeenkomst is onderstreept dat we niet de ontwikkeling willen maken richting bijvoorbeeld een verplichte tegenprestatie, maar dat wie zich opzettelijk niet aan de regels houdt, wel aangepakt moet worden om het stelsel rechtvaardig en betaalbaar te houden. Dus ook: streng aan de poort.

Gedurende de looptijd van het vorige beleidskader zien we dat het aantal mensen met een uitkering is afgenomen. Deze daling zette in na het eerste kwartaal van 2017, dankzij de aantrekkende economie. In 2019 ontvangen circa 2.700 Deventenaren een bijstandsuitkering⁴. Niet iedereen heeft echter van de economische wind mee kunnen profiteren. Met name de mensen met een grotere afstand tot werk hebben niet de aansluiting gevonden met de huidige arbeidsmarkt. Inspanningen om de aansluiting tussen de vraag van de arbeidsmarkt en het aanbod van klanten in ons bestand te verbeteren, zullen zich vooral moeten richten op kansrijke sectoren⁵. Dit zijn voor nu: logistiek, bouw, zorg en schoonmaak. De verwachting⁶ voor de komende jaren is dat de piek in de economische groei achter ons ligt en de (landelijke) daling van de werkloosheid in 2020 zal stoppen.

1.3 In 't kort: beleidskader Inzet op maat

Op basis van de lessen uit het vorige beleidskader en de uitdagingen voor de komende tijd, leggen we in het nieuwe beleidskader duidelijk andere accenten:

- Van ‘werk voorop’ naar: ook aandacht voor rust creëren (belang van inkomenszekerheid) en een bijdrage naar vermogen leveren (het waarderen van ‘ander werk’ en participatie in de samenleving),
- Van ‘kortste afstand tot de arbeidsmarkt’ bij het benoemen van kansrijke groepen naar: ontwikkelmogelijkheden en groei,

¹ Zie bijlage voor een uitgebreidere evaluatie van het beleidskader Iedereen actief 2015.

² Zo is het aantal plaatsingen in de intake de laatste jaren gestegen door directe begeleiding voor de kansrijke bij aanvraag uitkering.

³ Zie bijlage voor een uitgebreidere beschrijving van het Verbindend kader sociaal domein, 2019.

⁴ Zie bijlage voor bestandsanalyse, peildatum 1-7-2019.

⁵ Onderzoek in opdracht van de arbeidsmarktregio (Factor Werk), 2018. Zie de bijlage voor meer informatie.

⁶ CPB, 2019.

- Van 'focus op de klant in de uitkering' naar: nadrukkelijker aandacht voor de vraag van de arbeidsmarkt (huidige en toekomstige kansrijke sectoren) en de aansluiting van de ondersteuning en het onderwijs daarop,
- Van 'iedereen gelijk' naar: differentiatie in de dienstverlening op basis van capaciteiten en mogelijkheden,
- Van 'streng aan de poort' naar: blijvende aandacht voor handhaving (aan de voorkant en gedurende het traject) om het stelsel rechtvaardig en betaalbaar te houden.

Dit betekent het volgende voor de dienstverlening aan de klant:

- We werken volgens het principe van stress sensitieve dienstverlening (aandacht, rust creëren, inkomenszekerheid, holistische benadering),
- We verwachten van klanten te participeren naar vermogen en passen de dienstverlening daarop aan (maatwerk),
- We gaan intensiever begeleiden en opleiden richting (specifieke sectoren van de) arbeidsmarkt (denk aan: werkleerroutes van KonnecteD⁷).

Dit betekent het volgende voor de organisatie van de uitvoering:

- We benoemen vier klantgroepen om de differentiatie in de dienstverlening efficiënt te organiseren (matchen, groeien, faciliteren en zorgen) en passen de klantreis en de handhavingsbenadering daarop aan,
- De taken van DWT en IO worden op sommige punten aangepast,
- We gaan nadrukkelijker datagestueerd werken om flexibel in te kunnen spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt of in onze klantgroepen.

Het huidige financiële kader blijft ongewijzigd.

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 behandelt de inhoudelijke uitgangspunten voor dit beleidskader. In hoofdstuk 3 beschrijven we wat dit betekent voor de dienstverlening aan de klant. Hoofdstuk 4 beschrijft de effecten op de uitvoering. In hoofdstuk 5 behandelen we de monitoring. Hoofdstuk 6 is ons financieel kader.

1.5 Totstandkoming van dit beleidskader

Tijdens de werkbijeenkomst met de raad (15 mei 2019) is een gesprek gevoerd over het nieuwe beleidskader Participatiewet. Dit gebeurde aan de hand van drie filosofieën (arbeidsmarkt centraal, klant centraal, BUIG⁸ centraal) en vier variabelen (dienstverlening, begeleiding, participatie en integrale benadering). De bevindingen en denklijnen zijn begin juni met de gemeenteraad gedeeld en tijdens een inloopbijeenkomst eind juni zijn de eerste reacties en zienswijzen van de woordvoerders ontvangen. Met DWT en IO is tijdens meerdere sessies dit beleidskader nader ingekleurd. Begin juli is de adviesraad sociaal domein bijgepraat over de nieuwe denklijnen; in september hebben zij over het conceptplan geadviseerd. Opvattingen van werkgevers zijn opgehaald tijdens parallel lopende trajecten in het kader van de uitvoeringsplannen arbeidsmarkt en doorontwikkeling Factor Werk.

⁷ KonnecteD werkt in het bedrijfsplan uit op welke wijze de werkleerroutes passen bij de kanssectoren.

⁸ BUIG: gemeenten ontvangen van het rijk een gebundelde uitkering (bundeling uitkeringen inkomensvoorzieningen gemeenten) voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz en voor de inzet van loonkostensubsidie.

2. Uitgangspunten

2.1 Inleiding

De gemeente Deventer gelooft dat iedereen een meerwaarde heeft, in de vorm van arbeid of op een andere manier. We willen dan ook dat iedereen naar vermogen een bijdrage levert aan de arbeidsmarkt of samenleving. De uitdaging daarbij is om een match te maken tussen de mogelijkheden en wensen van de klanten in het uitkeringsbestand en de vraag van ondernemers naar goede arbeidskrachten. Hiervoor moeten ondersteunings- en opleidingsmogelijkheden optimaal worden ingezet.

Dit beleidskader geeft invulling gegeven aan de ambities in het sociaal domein:

1. Maximale participatie van Deventer inwoners: mensen werken, versterken zichzelf, doen iets voor een ander, of voor de stad. Iedereen doet ertoe!
2. Het bieden van een vangnet voor inwoners die (tijdelijk) niet volledig kunnen meedoen in de Deventer samenleving.

De opgave voor Werk en Inkomen bestaat uit de volgende ambities:

- We voorkomen dat mensen instromen in een uitkering;
- We bevorderen dat mensen uitstromen uit de uitkering;
- We ontwikkelen mensen waardoor zij betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.
- Zo veel mogelijke inwoners zijn economisch zelfstandig.

Dit draagt bij aan de doelstelling dat de ontwikkeling van het uitkeringsbestand qua volume en samenstelling in lijn is met de landelijke ontwikkeling van het uitkeringsbestand en het beschikbare BUIG-budget).

Om richting te geven aan deze ambities hebben we gekeken naar pilots en onderzoeken (wat werkt wel en wat werkt niet), zijn verschillende gesprekken gevoerd met onze uitvoeringspartners en ondernemers in de gemeente, is advies ingewonnen bij de adviesraad sociaal domein en zijn meerdere raads gesprekken georganiseerd. Mede op basis hiervan komen we tot de volgende uitgangspunten voor dit beleidskader:

- De dienstverlening is stress sensitief dienstverlening,
- Klanten participeren naar vermogen en de ondersteuning is gedifferentieerd (maatwerk),
- Intensiever begeleiden en opleiden richting arbeidsmarkt,
- Afspraak is afspraak

In de volgende paragrafen worden deze uitgangspunten verder uitgewerkt.

2.2 Stress sensitieve dienstverlening

De meeste klanten komen naar de gemeente met een inkomensvraag. De aanleidingen zijn divers: hun WW loopt af, ze zijn gescheiden en daarmee is inkomen weggefallen, het contract bij de werkgever is niet verlengd, ze staan op straat na een sanering of faillissement of ze vestigen zich voor het eerst in Nederland en hebben nog geen werk. De eerste stap is dan het regelen van inkomenszekerheid (een uitkering), als de situatie daar om vraagt. We vinden het belangrijk dit snel, goed en afgewogen wordt uitgevoerd. Hierbij weten we ons gesteund door het principe van 'stress sensitieve dienstverlening'. Uit internationale studies blijkt dat rust en inkomen belangrijke

randvoorwaarden zijn voordat mensen in staat zijn om (vervolg)stappen te zetten richting participatie of werk. Daarom regelen we de uitkering snel en bevorderen we het gebruik van minimaregelingen.

Maar dat niet alleen. Vanuit de stress sensitive dienstverlening is het belangrijk om integraal ('holistisch') naar de klant te kijken. Welke opleiding, vaardigheden en ervaringen heeft de klant, maar ook: wat zijn iemands interesses, wat doet hij/ zij al in vrijwilligerswerk of hobby dat kan worden uitgebreid? Welke belemmeringen zijn er iemands leven of gezin? Specifieke aandacht vraagt armoede en schuldenproblematiek: wanneer iemand schulden heeft of piekert over hoe het gezin de komende maand kan rondkomen, is er weinig ruimte voor ontwikkeling op andere gebieden.

Bovenstaande benadering betekent voor de professionals onder andere een continu zoeken - samen met de klant - naar 'evenwicht': enerzijds het belang van het aanpakken van voorliggende problemen (belemmeringen) in de werksfeer en daarbuiten, anderzijds ook erkennen dat werk een goed 'medicijn' is.

2.3 Participeren naar vermogen

We verwachten van inwoners met een bijstandsuitkering dat ze gaan participeren naar vermogen. Voor de ene is 'naar vermogen' een reguliere baan, voor de ander is dat vrijwilligerswerk of een aanstelling met loonkostensubsidie. We kiezen ervoor om 'naar vermogen' niet alleen te laten bepalen door waar iemand staat (opleiding, vaardigheden, ervaring), maar ook waarnaar iemand kan ontwikkelen (ontwikkelmogelijkheden). De vaak gebezigde term 'granieten bestand' is een term die niet past bij dit beleidskader. We volgen een lijn waarin we inwoners in principe positief stimuleren, groei faciliteren en (eerst) zorg of ondersteuning regelen waar nodig.

Om iemands mogelijkheden én ontwikkelmogelijkheden goed in beeld te hebben, is het noodzakelijk de klanten goed te (leren) kennen. Dit vraagt om regelmatig persoonlijk contact en een goede diagnose. Alleen dan kan goed bepaald worden wat in het vervolg nodig is.

Verscheidenheid

De verscheidenheid in (ontwikkel)mogelijkheden betekent verschil in ondersteuning die mensen krijgen. Met andere woorden: het ondersteuningspakket vanuit de Participatiewet bevat niet voor elke klant dezelfde ingrediënten. Zo willen we geen verplichte re-integratie meer voor mensen zonder arbeidsmarktperspectief, maar wel ieders capaciteiten optimaal inzetten. Dat betekent onder meer dat we 'ander werk' of het leveren van een andere bijdrage aan de samenleving dan een reguliere baan, ook moeten waarderen. Hiervoor zijn passende regelingen nodig voor gesubsidieerde arbeid of het faciliteren van vrijwilligerswerk. Ook betekent het dat een deel van de mensen met een uitkering, gezien hun positie en perspectief, vooral ondersteund wordt door andere onderdelen of partners binnen het sociaal domein.

Ontwikkelpad

Uit de experimenten die gedraaid hebben in onder meer de gemeente Deventer, blijkt dat 'aandacht' een van de belangrijkste factoren is bij ondersteuning van mensen naar participatie of werk. We kiezen er dan ook voor om 'aandacht' centraal te stellen. Die is primair gericht op stimuleren en positief belonen en is niet vrijblijvend: we geven ruimte én vragen commitment. Zo kiest de klant in de basis zélf het bij hem of haar passende ontwikkelpad én vragen we expliciet commitment bij het plan dat gezamenlijk wordt opgesteld. Afspraak = afspraak.

Als klanten, ondanks de geboden ruimte, aandacht en ondersteuning, écht niet willen of bewust tegenwerken, zullen we (streng) handhaven conform de lijnen uit het handhavingsbeleidsplan. Als je

kunt werken, is een uitkering niet nodig. Het belang van scherp handhaven wordt onderstreept door het tekort op ons BUIG-budget én de arbeidsmarkt die arbeidskrachten nodig heeft.

2.4 Begeleiden en opleiden richting arbeidsmarkt

De behoeften van de arbeidsmarkt komen in dit beleidskader meer centraal te staan. We willen nadrukkelijker aansluiten bij de vragen van ondernemers en creatieve oplossingen mogelijk maken.

Hierbij richten we ons voornamelijk op de sectoren waaraan (nu) behoefte is: de logistiek, bouw, zorg en techniek. Dit kan uitgewerkt worden in bijvoorbeeld branchegerichte themabijeenkomsten, sectorspecifieke projecten en leerwerkroutes. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het economische tij kunnen ervoor zorgen dat de keuze voor de sectoren moet worden aangepast. Met dit beleidskader willen we de flexibiliteit inbouwen om dit te kunnen doen.

Verder willen we nauwer samenwerken met werkgevers bij het organiseren van stages. Stages zijn een belangrijk (oriëntatie)instrument, bijvoorbeeld om werkervaring op te doen. Stages kunnen ook helpen om koudwatervrees ten aanzien van werken weg te nemen ervaring op te doen in verschillende sectoren. Ondernemers onderstrepen dit. Anders dan in het vorige beleidskader willen we ook stages bij commerciële organisaties mogelijk maken; we waken ervoor dat dit leidt tot verdringing.

Om duurzame plaatsingen te realiseren, is een sterke(re) verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijs noodzakelijk, die aansluiten bij ons arbeidsmarktbeleid). Dit willen we bijvoorbeeld realiseren via duale trajecten en werkleerroutes van KonnecteD. Daarnaast willen we aan de kant van de klant en werkgevers (meer) ruimte maken om te participeren op de arbeidsmarkt door middel van subsidie. Dit betekent aan de kant van de arbeidsmarkt het creëren van plekken hiervoor.⁹

Tot slot willen we werk lonender maken. Daarvoor verkennen we verschillende opties, zoals inkomstenvrijlating verruimen, parttime werken of ondernemen aantrekkelijker maken, sociale ondernemingen stimuleren en vrijwilligersvergoedingen ruimhartig toepassen.¹⁰

⁹ Zie ook pijler 4 (Creëren van werkgelegenheid), Startnotitie arbeidsmarktbeleid

¹⁰ Dit is ook onderdeel van het experiment; uitkomsten en vervolg volgen in mei 2020.

3. Uitwerking naar klantgroepen en dienstverlening

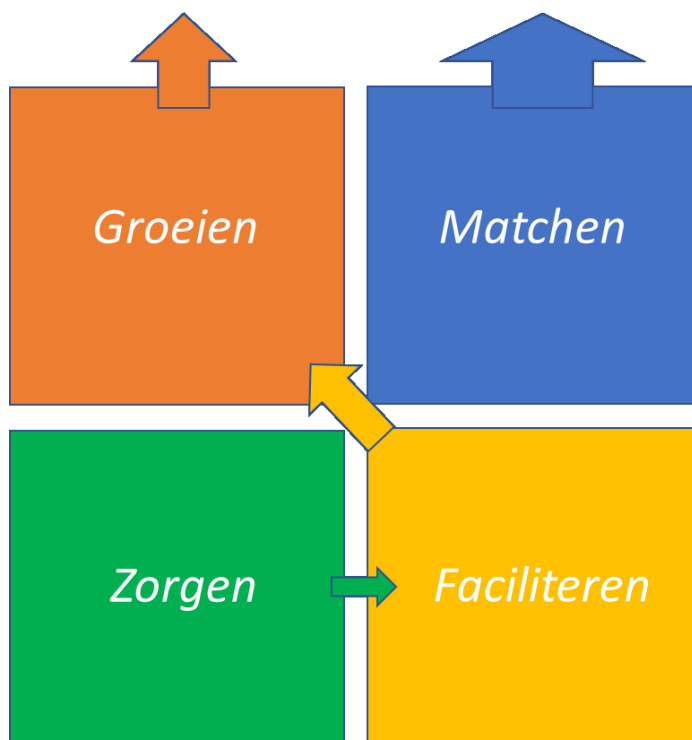
3.1 Klantgroepen

Om maatwerk te kunnen leveren, maken we verschil in de dienstverlening die klanten ontvangen. Om dit vervolgens efficiënt te kunnen organiseren, werken we met vier groepen. De naamgeving van de vier groepen is gebaseerd op de hoofdbestanddelen van de ondersteuning die iemand uit deze klantgroep ontvangt:

- **Matchen:** de klanten in deze groep hebben nog maar kort een uitkering (minder dan 6 maanden) en hebben de capaciteiten om op zeer korte termijn (direct) aan het werk te gaan.
- **Groei bevorderen (Groeien):** de klanten in deze groep hebben al iets langer een uitkering (tot 3 jaar), hebben belemmeringen om direct aan het werk te gaan maar hebben wel de ontwikkelmogelijkheden om toe te groeien naar een baan (binnen circa 3 jaar, eventueel met loonkostensubsidie).
- **Faciliteren:** deze klanten hebben het potentieel om binnen drie jaar van waarde te zijn voor de samenleving, maar niet voor de arbeidsmarkt.
- **Zorgen:** deze klanten hebben grote belemmeringen om te participeren in de samenleving en geen arbeidsmarktpotentieel.

Op basis van een eerste bestandsanalyse (juli 2019) is de huidige verdeling van het aantal klanten per groep als volgt: 300 (Matchen), 800 (Groeien), 875 (Faciliteren) en 900 (Zorgen).

De plek van iemand in een bepaalde groep is niet statisch; de ontwikkeling van de ene naar de andere groep is mogelijk en wordt bevorderd. En zowel vanuit de groep Matchen als vanuit de groep Groeien wordt geplaatst op de arbeidsmarkt.



Er zijn ook gevallen mogelijk dat iemand (tijdelijk) 'terugvalt' in een andere groep. Als in iemands persoonlijke situatie te veel belemmeringen zijn, zal (eerst) andere ondersteuning nodig zijn voordat de focus weer op werk kan liggen.

Concrete voorbeelden per klantgroep

- Matchen – iemand heeft recent nog gewerkt, heeft kortdurend WW gehad en heeft geen belemmeringen. Na zijn WW-periode meldt hij zich bij de gemeente voor een uitkering.
- Groeien – heeft in het verleden verschillende baantjes geprobeerd, maar viel telkens weer terug in de uitkering. Is onzeker over wat hij wil, wat hij kan en wat zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. Heeft geen werkritme, want zit al langere tijd in de uitkering.
- Faciliteren – is bijna 65, heeft van jongs af aan veel en hard gewerkt, heeft daar wat lichamelijke klachten van en zit nu al langere tijd zonder werk. Is begaan met zijn buurt en actief in verschillende verenigingen.
- Zorgen – heeft veel complexe (psychische) klachten, zit al heel lang in de uitkering en valt bij re-integratietrajecten telkens uit.

3.2 Basisdienstverlening

De basisdienstverlening ten aanzien van de weg naar participeren, werken of zorg bestaat uit:

- Ambitiesgesprekken,
- Kick-off bijeenkomsten,
- Voortgangsgesprekken en
- Themabijeenkomsten.

De basisdienstverlening ten aanzien van het inkomen betreft:

- Regelen inkomenszekerheid en
- Monitoren rechtmatigheid uitkering.

Hieronder lichten we bovenstaande kort toe.

Ambitiesgesprekken

Als deze nieuwe visie is vastgesteld zal met alle klanten (nieuw en bestaand) een ambitiesgesprek worden gevoerd. Een ambitiesgesprek is integraal van opzet: tijdens dit gesprek gaat het niet alleen over werk en participatie, maar ook over andere leefgebieden. Op die manier wordt een breed beeld van de klant verkregen. Ter ondersteuning bij deze gesprekken wordt gebruik gemaakt van een diagnose-instrument.

In dit gesprek wordt ook met de klant besproken waarnaar hij of zij zich wil ontwikkelen en in welke klantgroep iemand zich positioneert. Uiteraard wordt ook besproken welke ondersteuningsmogelijkheden en verplichtingen bij elke groep horen. De keuze in welke groep iemand hoort, is in eerste instantie aan de klant zelf. Dit doen we omdat het volgens ons essentieel is dat de klant snapt, onderschrijft en gemotiveerd is om met een bepaald traject aan de slag te gaan. Dit commitment leggen we vast, (afspraken = afspraken). De feedbackmethode wordt standaard in dit gesprek toegepast.

Kick-off bijeenkomst

Aan het eind van het ambitiesgesprek wordt elke klant uitgenodigd voor een kick-offbijeenkomst. In deze verplichte kick-offbijeenkomst is aandacht voor budgetbeheer en miniregelingen, en is ruimte voor het maken van een eigen plan van aanpak. Klanten kunnen hun contactpersonen voor het verdere traject en relevante netwerkpartijen ontmoeten.

Voortgangsgesprekken

Met alle klanten worden periodiek voortgangsgesprekken gevoerd. Een uitzondering zijn de klanten uit de groep Matchen; zij hebben intensief contact met de werkmakelaar en worden op korte termijn geplaatst. Dit periodieke voortgangsgesprek is breder qua insteek en voor de meeste groepen vaker per jaar dan het vroegere servicegesprek. Er wordt gekeken naar (veranderingen in) de leef- en inkomenssituatie, hoe de klant zich ontwikkelt en wat de klant nodig heeft vanuit de Participatiewet of netwerkpartners. Ook wordt besproken of de klant nog in de meest passende groep is ingedeeld. Desgewenst kan dit gesprek bij de klant thuis plaatsvinden (bij faciliteren/zorgen).

Themabijeenkomsten

We kiezen ervoor om een deel van de ondersteuning groepsgewijs in te steken. Dit doen we omdat het een meerwaarde kan hebben voor klanten om mensen in eenzelfde situatie te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen en elkaar te steunen. Dit krijgt onder andere de vorm van themabijeenkomsten. Voor alle groepen worden met regelmaat themabijeenkomsten georganiseerd, waarbij samenwerking met ondernemers, onderwijs en sociale partners wordt gezocht. De insteek van deze bijeenkomsten verschilt per groep.

Inkomenszekerheid

Rust ten aanzien van bestaanszekerheid is belangrijk bij de (door)ontwikkeling naar werk of participatie, maar ook voor het effect van eventuele zorgverlening. Met dit beleidskader komt er een nadrukkelijker focus op het belang van bestaanszekerheid. Zo wordt tijdens het screeningsgesprek snel en adequaat een rechtmatigheidstoets uitgevoerd en kan in schrijnende gevallen direct worden gehandeld. Ook in het verdere traject (zoals tijdens de voortgangsgesprekken of themabijeenkomsten) wordt regelmatig het gebruik van de minimaregelingen, armoede of dreigende schuldproblematiek geagendeerd.

Handhaving

Voor de monitoring van de rechtmatigheid baseren we ons op het beleidskader handhaving. Onder andere tijdens de ambitie- en voortgangsgesprekken is er aandacht voor de rechtmatigheid van de uitkering. Dit doen we volgens het principe van de 'omgekeerde toets'. Met deze methode wordt er niet alleen een juridische toets uitgevoerd om te zien of iemand recht heeft op een uitkering, maar wordt er gekeken naar wat er nodig is en of dit past binnen de grondwaarden van de wet.

Voorbeeld omgekeerde toets

Een klant heeft een uitkering en werkt zwart. Juridisch gezien zou de uitkering van de klant stopgezet moeten worden. Voor de klant heeft dit als gevolg dat hij zijn huur (opnieuw) niet kan betalen en uit huis zal worden gezet. Deze uithuiszetting kost de maatschappij erg veel geld. Daarnaast zijn de kinderen van de klant de dupe en moeten zij opgevangen worden, wat ook geld kost. Kijkend naar het beoogde effect en de bedoeling van de wet, is het beter om de klant een alternatieve sanctie te geven in plaats van de uitkering stop te zetten.

Verder zal de focus ten aanzien van handhaving per klantgroep iets verschillen; dat komt hieronder aan de orde. Handhaving is noodzakelijk om het stelsel rechtvaardig en betaalbaar te houden. Bovendien is het ook voor de arbeidsmarkt (vraag naar goede krachten) belangrijk om streng te zijn richting mensen die wel kunnen werken of zich kunnen ontwikkelen, maar nu niet willen werken.

3.3 Dienstverlening per groep

Naast de basisdienstverlening zijn er per groep enkele accentverschillen. Dit ziet er per groep als volgt uit:

Specifieke dienstverlening voor klantgroep Matchen

Deze klanten kunnen en willen op korte termijn aan de slag in een baan. Zij worden vanuit een persoonlijk plan van aanpak snel en duurzaam naar een baan begeleid. De begeleiding (matching) is intensief: de klant heeft veelvuldig contact met zijn/ haar contactpersoon. Instrumenten zijn bijvoorbeeld stages en work fast¹¹. Er wordt met name ingezet op de kansrijke sectoren. De themabijeenkomsten voor deze groep zijn dan ook branchegericht. Een goede werkgeversdienstverlening maakt snelle matches mogelijk.

Specifieke dienstverlening voor klantgroep Groeien

Klanten in de groep Groeien hebben veel ontwikkelpotentieel, maar vaak nog belemmeringen die dit in de weg staan. Voorbeelden daarvan zijn een gebrek aan motivatie (vanuit angst voor het onbekende), onvoldoende werknemersvaardigheden, financiële problemen of problemen in het gezin. Klanten in deze groep worden vanuit een persoonlijk plan van aanpak begeleid. Het doel is het groeien naar werk, bij voorkeur in de kansrijke sectoren. De ondersteuning is gericht op het wegnemen van belemmeringen (door middel van bijvoorbeeld coaching), maar ook op het (weer) gaan werken. De ondersteuning is in handen van Deventer Werk talent of Cambio.

Daarnaast kunnen (snuffel)stages en werkleerroutes worden ingezet. De themabijeenkomsten zijn branchegericht. Er is extra aandacht voor handhaving voor de klanten die niet willen. Een ultiem middel is verplichte plaatsing door de gemeente bij bijvoorbeeld KonnecteD.

Dit moet niet verward worden met de verplichte tegenprestatie zoals de Participatiewet deze voorschrijft¹². Het bestaande beleid ten aanzien van de inzet van de verplichte tegenprestatie blijft gehandhaafd¹³. Indien nodig kan dit instrument als sluitstuk van de totale dienstverlening worden ingezet, als mensen willens en wetens zich niet willen inspannen om een baan te vinden. De inzet in deze visie is specifiek gericht op het ontwikkelen en motiveren van mensen om (gedeeltelijk) aan het werk te komen.

Voor de mensen binnen deze groep met een (blijvend) verminderde loonwaarde, kan loonkostensubsidie worden ingezet. Na plaatsing, en ter voorkoming van terugval, kan gebruik worden gemaakt van nazorg.

Specifieke dienstverlening voor klantgroep Faciliteren

Klanten in deze groep hebben de motivatie en capaciteiten om van meerwaarde te zijn voor de Deventer samenleving. Een deel van deze klanten participeert al, bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk. Dat stimuleren we. De ondersteuning is gericht op het leveren van een bijdrage aan de samenleving, zonder verplichting tot het doorstromen naar een baan op de arbeidsmarkt. Het gaat hier om waarachtig werk, anders dan een betaalde baan; denk aan vrijwilligerswerk of additionele arbeid¹⁴. Klanten kunnen bij de uitvoering terecht om hen te faciliteren bij het vinden van participatieplekken in Deventer.

¹¹ Voorbeeld van een korte, intensieve aanpak. Met de begeleiding en coaching van work fast leren klanten hoe zij de arbeidsmarkt het beste kunnen benaderen om zelf een baan te vinden.

¹² Wettelijk kader verplichte tegenprestatie: Met een bijstandsuitkering moet de uitkeringsgerechtigde een tegenprestatie verrichten als de gemeente hierom vraagt. Bij een tegenprestatie gaat het om een onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteit van doorgaans beperkte duur en omvang. Het mag geen werk zijn waar normaal gesproken voor wordt betaald. De tegenprestatie mag het verkrijgen van betaald werk niet in de weg staan.

¹³ In de periode 2015-2019 0 keer opgelegd.

¹⁴ Additionele arbeid is een nieuw instrument. Het college heeft de ambitie dit te ontwikkelen, maar hiervoor nog geen budget gereserveerd.

De themabijeenkomsten zijn wijkgericht en sluiten zoveel mogelijk aan bij wat er in de wijken al is. Een deel van de ondersteuning aan de mensen uit deze groep vindt niet plaats vanuit de Participatiewet, maar onder andere vanuit de Wmo. De periodieke voortgangsgesprekken met deze klanten vinden geregeld, vanwege de noodzakelijke brede blik, ook bij de mensen thuis plaats.

Specifieke dienstverlening voor klantgroep Zorgen

Klanten in deze groep hebben geen arbeidsmarktpotentieel, weinig ontwikkelpotentieel en geringe motivatie om iets bij te dragen aan de samenleving. Geregeld spelen er bij deze klanten forse andere problemen. De ondersteuning van deze groep neemt de vorm aan van de periodieke voortgangsgesprekken en wijkgerichte themabijeenkomsten; specifieke thema's hiervoor zijn schulden, armoede en het tegengaan van overerving hiervan.

De voortgangsgesprekken met deze klanten vinden geregeld, vanwege de noodzakelijke brede blik¹⁵, bij de mensen thuis plaats. Op dit moment ontvangen 133 mensen uit deze groep persoonlijke ondersteuning of begeleiding vanuit de Wmo¹⁶.

Het risico is dat mensen die wel degelijk iets kunnen maar niets willen, graag in deze 'rustige' groep terecht komen; dit vraagt alertheid vanuit handhaving.

De groepen Faciliteren en Zorgen neigen naar een vorm van basisinkomen. Dat is dit niet. De bestaande verplichtingen in het kader van de Participatiewet blijven gehandhaafd.

Geen doelgroepenbeleid

We werken niet met specifieke doelgroepen zoals jongeren, statushouders of alleenstaande ouders omdat de verschillen *binnen* een groep vaak groter zijn dan die *tussen* groepen. Al deze klanten worden dus ingedeeld volgens het principe van de hierboven genoemde vier klantgroepen. Uiteraard kan, als dat nodig is, een themabijeenkomst worden georganiseerd voor klanten die iets met elkaar gemeen hebben (bijvoorbeeld: jongeren).

In principe vallen alle jongeren die behoren tot het doelgroepenregister in de groep Oranje¹⁷. De Participatiewet is er juist voor deze groep.

In onderstaand figuur is de informatie uit dit hoofdstuk samengevat.

¹⁵ Dit gebeurt alleen als de uitkeringsgerechtigde hiervoor open staat. Een bezoek thuis geeft heel veel informatie voor de gewenste brede blik en brede aanpak.

¹⁶ Bestandskoppeling september 2019.

¹⁷ Jongeren met arbeidsvermogen vallen sinds 1-1-2015 niet meer onder de Wajong, maar vallen onder het regime van de participatiewet.

| Groep | Kenmerken | Aantallen (2019) circa | Dienstverlening |
|-------------|--|------------------------|---|
| Matchen | < 6 maanden uitkering Direct plaatsbaar | 300 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Screeningsgesprek ▪ Ambitiesgesprek ▪ Kick-off bijeenkomst ▪ Themabijeenkomsten: branchegericht ▪ Intensieve begeleiding richting kansrijke sectoren: matching, stages, work fast ▪ Werkgeversdienstverlening faciliterend |
| Groeien | < 3 jaar uitkering Belemmeringen om direct plaatsbaar te zijn Ontwikkelmogelijkheden om binnen ca. 3 jaar aan het werk te gaan <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verminderde loonwaarde ▪ Niet-willers ▪ Niet-weters ▪ Vanuit WW ▪ Beschut | 700 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Screeningsgesprek ▪ Ambitiesgesprek ▪ Kick-off bijeenkomst ▪ Themabijeenkomsten: branchegericht ▪ Intensieve begeleiding gericht op het wegnemen van belemmeringen en het ontwikkelen richting de arbeidsmarkt (bij voorkeur kansrijke sectoren): coaching, diagnose + werkfit maken, (snuffel)stages, werkleerroutes en loonkostensubsidie (nazorg) ▪ 1 x per jaar voortgangsgesprek rechtmatigheid en bestaanszekerheid ▪ Specifieke aandacht vanuit handhaving voor mensen die wel kunnen ontwikkelen maar niet willen (ultiem middel: verplichte plaatsing) |
| Faciliteren | Potentieel om binnen drie jaar van waarde te zijn voor de samenleving, maar niet voor de arbeidsmarkt; een deel van deze groep participeert al in bijvoorbeeld vrijwilligerswerk | 850 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Screeningsgesprek ▪ Ambitiesgesprek ▪ Kick-off bijeenkomst ▪ Themabijeenkomsten: wijkgericht ▪ Ondersteuning vanuit Participatiewet bij het vinden van participatieplekken: vrijwilligerswerk, additionele arbeid ▪ Deels ondersteuning vanuit Wmo ▪ 2 x per jaar voortgangsgesprek (deels thuis; besprekspunt kan zijn de ontwikkeling naar groep Groeien) ▪ 1x per 2 jaar rechtmatigheidsonderzoek |
| Zorgen | Grote belemmeringen om te participeren in de samenleving en gering ontwikkelpotentieel; geen arbeidspotentieel | 875 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Screeningsgesprek ▪ Ambitiesgesprek ▪ Kick-off bijeenkomst ▪ Themabijeenkomsten: wijkgericht ▪ 2 x per jaar voortgangsgesprek, ook ikv rechtmatigheid en bestaanszekerheid en sociaal domein breed (deels thuis; mogelijk besprekspunt kan zijn de ontwikkeling naar groep Faciliteren) ▪ Preventie en minimaliseren overerving armoede en schulden ▪ Specifieke aandacht vanuit handhaving voor mensen die onterecht graag in deze 'rustige' groep terecht willen komen |

4. Uitvoering

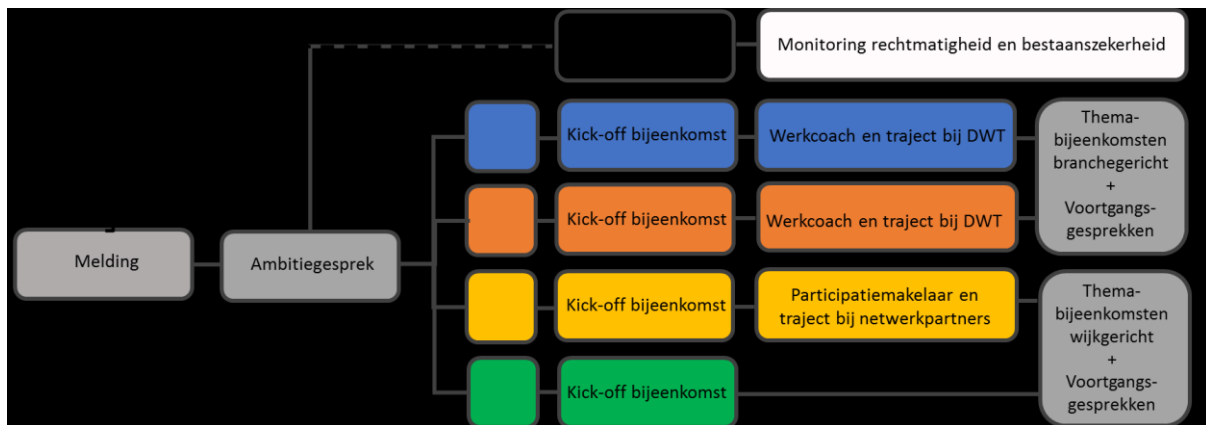
4.1 Klantcontact

Hieronder wordt geschetst wie voor de klant de belangrijkste personen zijn in de dienstverlening en door welke organisatie dit wordt uitgevoerd:

- Het screeningsgesprek (op het moment dat een klant zich meldt met een vraag om een uitkering) wordt gevoerd door de poortwachter. De poortwachter is een expert op het gebied van inkomen en kan in schrijnende gevallen (bijvoorbeeld broodnood) adequaat handelen. Uitvoering door afdeling Inkomensondersteuning.
- De ambitiegesprekken worden gevoerd door een intaker. Alle leefgebieden worden besproken; de intaker heeft dus een brede blik en grondige kennis van het sociaal domein in Deventer en gebruikt een aanvullend diagnose-instrument. In dit gesprek wordt de inwoner ook - op voorspraak van de inwoner zelf - in een groep ingedeeld. Uitvoering door DWT.
- De kick-off-bijeenkomst en themabijeenkomsten worden georganiseerd door trainers in samenwerking met een specialist en/of netwerkpartners.
- Het matchen van klanten op een baan en het ondersteunen bij de doorontwikkeling naar werk (groepen Matchen en Groeien) vindt plaats door een werkcoach; deze biedt voor bepaalde groepen ook nazorg (o.a. klanten die door middel van loonkostensubsidie zijn geplaatst). Uitvoering door DWT.
- Het faciliteren van klanten bij het vinden van participatiemogelijkheden (voor groep Faciliteren) binnen Deventer gebeurt door een participatiemakelaar. Omdat deze functie vooral relevant is voor de groep Faciliteren, en regie hierop bij IO ligt, is het logisch deze persoon daar te positioneren; dit wordt nog uitgewerkt.
- De voortgangsgesprekken met klanten worden gevoerd door consultants met een brede blik op werk en inkomen (bestaanszekerheid en rechtmatigheid) vanuit Inkomensondersteuning (waar nodig samen met de begeleider vanuit DWT).
- Uit verschillende (klanttevredenheids)onderzoeken blijkt dat één contactpersoon en duidelijkheid over regievoering belangrijk is. Voor vragen over de uitkering krijgen de klanten één aanspreekpunt bij IO en de klanten die ondersteund worden door DWT krijgen ook daar één aanspreekpunt. De regie ligt in principe bij de klant; de uitvoeringsregie ligt voor de groepen Werken en Groeien bij DWT en bij Faciliteren en Zorgen bij IO.

Om afstemming tussen bovenstaande personen en uitvoerders te vergemakkelijken (en daarmee de dienstverlening aan de klanten) én om voor inwoners/ klanten/ ondernemers helder te hebben waar ze terecht kunnen, vindt al het klantcontact op één locatie plaats: bij DWT.

Wanneer we de indeling in de groepen (3.1), de dienstverlening (3.2) en bovenstaande met elkaar verbinden, krijgen we onderstaande klantreis.



1. **Melding en poortwachter:** De klant meldt zich bij de balie van DWT. De baliemedewerker vraagt de poortwachter om direct de eerste uitvraag te doen. Ook telefonisch en via de website wordt de klant naar de poortwachter verwezen. De poortwachter (inkomensspecialist van IO) doet aan de hand van een checklist een eerste uitvraag, maakt een grove inschatting van de rechtmatigheid, pakt door in het geval van broodnood of dreigende huisuitzetting en verwijst zo nodig door naar andere partners in het netwerk. Wanneer de poortwachter geen directe reden ziet voor afwijzing, wordt er voor de klant een afspraak gemaakt voor een brede intake: het ambitiegesprek.
2. **Ambitiegesprek:** In het ambitiegesprek komen alle leefgebieden aan de orde. Het gesprek (door medewerker DWT) heeft als doel de klant te leren kennen, gezamenlijk een passende groep te kiezen en de klant te informeren over de rechten en plichten (rechtmatigheid). Aan het eind van het gesprek wordt de klant uitgenodigd voor de verplichte kick-offbijeenkomst. Ook met bestaande klanten wordt een ambitiegesprek gevoerd.
3. **Afhandeling uitkering:** Kort (ca. een week) na het eerste gesprek heeft de klant een afspraak met een consulent van de afdeling Inkomensondersteuning. In dit gesprek is het van belang dat de klant alle benodigde materialen bij zich heeft of (in de toekomst) zijn uitkering online heeft aangevraagd. Op basis van dit gesprek zal de uitkeringsafhandeling plaatsvinden. Dit loopt parallel aan het traject richting participatie of werk.
4. **Kick-off bijeenkomst:** Vervolgens (ca. twee weken na het eerste gesprek) vindt er een kick-off bijeenkomst plaats per klantgroep, geleid door een trainer. In deze bijeenkomsten wordt er o.a. aandacht gegeven aan budgetbeheer en de minimaregelingen (preventie schulden en armoede), is er ruimte voor het maken van een eigen plan van aanpak en kunnen de klanten belangrijke netwerkpartners en hun contactpersonen ontmoeten. Iedere klant uit de groepen Matchen en Groeien gaat na de bijeenkomst naar huis met een afspraak met zijn werkcoach van DWT om extra invulling te geven aan het plan van aanpak. De klanten uit de groep Faciliteren hebben kennis gemaakt met de participatiemakelaar.
5. **Ondersteuning/ re-integratie:** De groepen Matchen en Groeien worden ondersteund door een werkcoach en traject bij DWT. De groep Faciliteren kan ondersteund worden door de participatiemakelaar via IO.
6. **Themabijeenkomsten en voortgangsgesprekken:** Iedere klant heeft periodiek een voortgangsgesprek. Tijdens deze gesprekken wordt er gekeken naar de behoefte en ontwikkeling van de klant. Hoe gaat het met de klant (stress)? Zit de klant nog in de juiste groep? Tevens is er aandacht voor de rechtmatigheid. Verder zijn er periodieke themabijeenkomsten die branche- of wijkgericht worden georganiseerd, samen met netwerkpartners.
7. **Nazorg:** Wanneer nodig wordt er na de plaatsing van klanten een vorm van nazorg geboden, zoals jobcoaching voor mensen die geplaatst zijn met loonkostensubsidie of op een beschut

4.2 Organisatie van de uitvoering

De nieuwe aanpak betekent een verschuiving van taken en verantwoordelijkheden van de verschillende uitvoeringspartners, alsmede de ontwikkeling van een aantal nieuwe functies.

Afdeling Inkomensondersteuning (IO)

De werkzaamheden van de afdeling Inkomensondersteuning worden uitgebreid. Naast het regelen van inkomen van de klanten, voeren zij de periodieke voortgangsgesprekken met klanten. Deze consulenten hebben een goed beeld van het speelveld en partners en kunnen waar nodig contact leggen met DWT, de afdeling Budget Advies Deventer (BAD), de participatiemakelaar (voor groep Faciliteren) of andere netwerkpartners. Verder zal een deel van de medewerkers (vaker) op locatie gaan werken bij DWT. Zo kunnen zij hun expertise op rechtmatigheid en fraudepreventie dichtbij de klant inzetten en hun kennis hiervan delen met medewerkers van DWT. Regelmatige evaluatie hiervan is van belang. Uit eerdere pilots is gebleken dat het werken op locatie weinig meerwaarde heeft, wanneer er concreet niet met elkaar hoeft te worden samengewerkt. Gezamenlijke klanten en/of werkzaamheden hebben is dus een voorwaarde.

Het werken met de 'omgekeerde toets' en het bieden van stress sensitive dienstverlening zijn onderwerpen voor (continue) scholing en ontwikkeling.

Deventer Werktalent (DWT)

DWT wordt het werk-ontwikkelcentrum van Deventer. De klanten uit de groepen Groeien en Werken worden via een plan van aanpak, werkcoach en re-integratie arbeidsfit gemaakt en bemiddeld naar werk. Dit vraagt van DWT onder andere het stevig inzetten op werkgeversdienstverlening (en de samenwerking met Factor Werk op dit gebied), het organiseren van stages, leerwerktrajecten en concrete projecten met onderwijs en werkgevers. Het is belangrijk dat dit aansluit op de kansrijke sectoren van de arbeidsmarkt. Parallel hieraan krijgt DWT meer en nauwer contact met de afdeling Inkomensondersteuning.

Werkgeversdienstverlening en stress sensitive dienstverlening zijn onderwerpen voor (continue) ontwikkeling en scholing.

Ambitiesprekken

Er wordt gekozen voor het spreken van alle klanten. Dit zal de nodige tijd en expertise vragen van de uitvoering; we schatten in dat dit een jaar duurt (2020). Ter ondersteuning van deze gesprekken wordt een diagnose-instrument gebruikt. Deze gesprekken zorgen ervoor dat klanten en uitvoering elkaar beter leren kennen; tevens kunnen de gesprekken de uitvoering input geven voor andere accenten in de ondersteuning (lerende organisatie).

Nieuwe functies

Naast de huidige functionarissen binnen DWT en de afdeling Inkomensondersteuning zijn er specifiek voor het werken volgens dit beleidskader een aantal nieuwe cq. anders ingerichte functies nodig:

- Poortwachter (Inkomensondersteuning)
- Intaker voor de ambitiesprekken (DWT)
- Trainers voor de groepsbijeenkomsten: kick-off bijeenkomst en themabijeenkomsten
- Participatiemakelaar (Inkomensondersteuning)
- Inkomensconsulenten voor het voeren van voortgangsgesprekken (Inkomensondersteuning)

Implementatie

Het komen tot de nieuwe gewenste situatie vraagt zorgvuldigheid en hiermee een fasering van de implementatie. Het jaar 2020 wordt gebruikt voor het voeren van ambitiegesprekken met de bestaande en nieuwe klanten en verdere implementatie:

- Nieuw functies en nieuwe taken inbedden in de organisaties
- Verdere scholing gericht op het werken met de omgekeerde toets, stress sensitieve dienstverlening en een benadering gericht op aandacht waar het kan, en streng waar nodig
- Systeem met client-volgmogelijkheid voor Inkomensondersteuning (o.a. de voortgangsgesprekken)
- Diagnose-instrument voor de ambitiegesprekken
- Aanpassing werkprocessen
- Aanpassing contract met DWT
- Andere organisatie van het poortproces
- Tijdspanne dat alles is doorgevoerd en medewerkers hun rol eigen zijn

Voor deze implementatie-onderdelen wordt een separaat plan van aanpak opgesteld.

5. Monitoring

Monitoring en sturing

Goede monitoring is van belang om meerdere redenen:

- Flexibiliteit: bij conjuncturele ontwikkelingen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (andere aandachtsectoren) of ontwikkelingen in ons bestand willen we het beleid kunnen aanpassen. Monitoringsinformatie is noodzakelijk om de afweging te kunnen maken of en zo ja hoe zaken aangepast moeten worden.
- Sturing op kwaliteit: hoe werkt het nieuwe beleid? Welke effecten sorteert het? Denk aan: tevredenheid van klanten, bestandsontwikkeling, uitstroom naar werk, etc.
- Maar ook sturing op ongewenste neveneffecten, bijvoorbeeld verschuiving van problematiek richting de Wmo (toestroom dagbesteding).
- Sturing op financiën: stand van zaken ten opzichte van het BUIG-budget en de gestelde financiële kaders.
- In control: de raad heeft bij de behandeling van het rekenkameronderzoek aangegeven meer in control te willen zijn over wat er gebeurt op het gebied van Werk en Inkomen. Aan de hand van nog te bepalen indicatoren zullen we dit periodiek rapporteren en op een vast moment in het jaar met de raad het gesprek hierover voeren.

Mogelijke indicatoren beleidskader

- Bestandsomvang per klantgroep
- Activiteiten per klantgroep (wat wordt ervoor gedaan?)
- In- en uitstroom per klantgroep (zie mogelijke streefcijfers hieronder)
- Handhavingcijfers
- Plaatsing per sector

Mogelijke streefcijfers per klantgroep

| Prestatie indicatie per groep |
|-------------------------------|
| Uitstroom 80% |
| Uitstroom 50% |
| Participatie 50% |
| Uitstroom 0-10% |

Kwalitatieve en kwantitatieve monitoring van de uitgangspunten (indicatoren nog ontwikkelen)

- Stress sensitive dienstverlening
- Klanten participeren naar vermogen
- Opleiden en toeleiden arbeidsmarkt

Lerende organisatie

Een groot aantal punten uit deze visie is nieuw en ook daarom is het belangrijk om goed vinger aan de pols te houden. Zodat we kunnen bijsturen waar nodig maar nieuwe initiatieven ook de tijd geven om te ontwikkelen. We willen een lerende organisatie zijn. Daarom zullen we ook geregeld met onze partners om tafel gaan om te bespreken hoe het loopt, wat beter/ anders kan en wie wat daarin oppakt. Gesprekspartners zijn onder meer: uitvoering, beleid, ondernemers en de adviesraad.

Reguliere monitoring

Er wordt voor de Participatiewet al het nodige gedaan ten aanzien van monitoring. Onder andere voor de doelstellingen in de programmabegroting, de monitor sociaal domein, het klanttevredenheidsonderzoek, etc. Het is de uitdaging om voor de ontwikkelen indicatoren niet teveel extra's te gaan organiseren, maar wél de juiste informatie te hebben om te kunnen sturen. Dit zal onder andere een slim *kiezen* van indicatoren, het *combineren* van bestaande data en het *aansluiten* bij bestaande monitors (bijvoorbeeld de monitor sociaal domein) betekenen.

Reguliere monitoring en rapportage

- Doelstellingen Programmabegroting
- Monitor sociaal domein
- Klanttevredenheidsonderzoek (eens per twee jaar)
- Dienstverlening ervaringsonderzoek (eens per twee jaar)
- Klachtenanalyse (eens per jaar)

Monitoring implementatie

- Per kwartaal ontwikkeling (instroom/uitstroom) klantgroepen (bestaand en nieuw)

6. Financieel kader

6.1 Verdeling budgetten

Uitvoeringsbudgetten

Dit beleidskader wordt uitgevoerd binnen de bestaande uitvoeringsbudgetten. Dit zijn de budgetten BUIG, Participatiebudget en Inkomensondersteuning; zie hiervoor onderstaande tabel en de toelichting daaronder.

| Beschikbaar budget | 2020 ¹⁸ | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Participatie | € 6.026.000 | € 6.073.000 | € 6.236.000 | € 6.393.000 |
| WSW | € 15.810.000 | € 15.300.000 | € 14.810.000 | € 14.260.000 |
| Uitkeringen WWB | € 38.800.000 | € 38.800.000 | € 38.800.000 | € 38.800.000 |
| Inkomensondersteuning | € 2.600.000 | € 2.600.000 | € 2.600.000 | € 2.600.000 |

Onze financiële doelstelling is dat met de uitvoering van dit beleidskader het tekort op het BUIG-budget geminimaliseerd wordt: doordat we toegroeien naar de landelijke bestandsvolumes zullen het bestand en de uitvoeringsbudgetten met elkaar in balans zijn. Voor de jaren 2020 – 2023 is voor de betaling van de uitkeringen jaarlijks 38.800.000 geraamd.

Uit het Participatiebudget (bestaande uit het WSW-budget en uitvoering Participatiewet) wordt de ondersteuning van klanten richting werk of participatie betaald. Dit budget is iets meer dan 22 miljoen in 2020 en wordt ruim 20,5 miljoen in 2023. Het aandeel WSW daalt jaarlijks door de structurele afbouw van de oude WSW en het aandeel participatie stijgt jaarlijks licht als gevolg van geraamde extra nieuwe instroom (voormalig wajong populatie en nieuw beschermt). Voor de Inkomensondersteuning geldt jaarlijks een bedrag van 2,6 miljoen euro (apparatslasten).

Het aantal contactmomenten met *een bepaald deel* (met name oranje) van de klanten wordt door uitvoering van dit beleidskader meer en de dienstverlening intensiever. Doordat we duidelijke keuzes maken wie intensiever en wie minder intensief ondersteund wordt, maar ook keuzes tav de inzet op handhaving en verdeling werkzaamheden (complex-eenvoudig) is de nieuwe manier van werken uitvoerbaar binnen de bestaande budgetten.

Verdeling over nieuwe klantgroepen

Op basis van onze huidige gegevens (aantal jaren dat klant in de uitkering zit en zijn/ haar afstand tot de arbeidsmarkt aan de hand van het diagnosemodel Dariuz hebben we een inschatting gemaakt van het aantal klanten per klantgroep (Matchen, Groeien, Faciliteren, Zorgen; zie schema in hoofdstuk 3.3). Vervolgens hebben we gekeken wat op basis van voorliggend beleidskader de gewenste hoeveelheid klantcontact is per klantgroep. Met deze twee variabelen (ingeschat aantal klanten en ingeschatte hoeveelheid klantcontact) hebben we een verdeling gemaakt van de structurele uitvoeringsbudgetten (Inkomensondersteuning, Participatiebudget) over de klantgroepen. Dit resulteert in de volgende verdeling:

¹⁸ Obv de stand voorjaarsnota 2019

| Klantgroep | Deventer Werktalent | Inkomensondersteuning |
|--|---------------------------|-----------------------|
| Intake (van melding tot en met ambitiegesprek) en toekenning uitkering | € 350.000 | € 350.000 |
| Matchen | € 550.000 | € 20.000 |
| Groeien | € 4.600.000 ¹⁹ | € 350.000 |
| Faciliteren | - | € 450.000 |
| Zorgen | - | € 420.000 |

De raming verdeling van het huidige budget²⁰ voor Inkomensondersteuning is gebaseerd op de benodigde uren voor het reguliere bestandsbeheer en de intensivering van de heronderzoeken en de bewaking bestaanszekerheid door de inkomensconsulenten. De uren zijn gebaseerd op het meest recente formatiecalculatiemodel van team Inkomensondersteuning. Bij faciliteren is ook sprake van een budget voor de participatiemakelaar. Het resterende budget is voor de inzet van de sociaal rechers, terugvordering en verhaal, medewerkers Gros (uitvoering BBZ) en de uitkeringsadministratie.

De raming verdeling DWT is gebaseerd op het bestaande beschikbare budget. De verdeling is gebaseerd op de benodigde uren en nieuwe methodieken voor de groep "matchen". Het overige bestaande budget voor de uitvoering van de overige taken is beschikbaar voor de groep "groeien". Binnen dit budget moet de dienstverlening worden ontwikkeld, bijvoorbeeld de trajectkosten voor de werkleerroutes van KonnecteD. Op basis van de huidige klantaantallen, huidige verdeling binnen DWT is het beeld dat dit toereikend is voor de verschillende vormen van intensieve ondersteuning. In het totaalbedrag voor "groeien" zijn ook de huidige budgetten voor Cambio, BBZ, Beschut en cliëntkosten opgenomen. Deze instrumenten zijn onderdeel van de dienstverlening binnen "groeien".

Het resterende budget wordt ingezet voor de interne apparaatslasten en uitvoeringskosten.

Flexibiliteit

Voorliggende beleidsvisie is flexibel. Voor de verdeling van de budgetten per klantgroepen betekent dit dat de daadwerkelijk verdeling jaarlijks wordt bijgesteld op basis van de uitkomsten van de ambitiegesprekken, de hoogte van de instroom en de uiteindelijke uitstroom. Dit is standaard onderdeel van de monitoring en rapportage.

Indien blijkt dat onze belangrijkste aandachtsgroep (Groeien) veel groter is (op basis van de ambitiegesprekken) of groter wordt (door een terugvallende economie of grote wijzigingen op de arbeidsmarkt) zullen we de verdeling mogelijk moeten herzien en hiervoor scenario's voorleggen aan de raad.

¹⁹ Dit is inclusief budget activering Cambio, beschut werk, BBZ.

²⁰ Er is geen sprake van budgetverschuivingen tussen IO en DWT. Er is geen sprake van taakverschuiving naar de Sociale Teams.

6.2 Implementatie

Voor de implementatie van deze visie is een implementatieplan opgesteld. Voor de implementatie is eenmalig extra budget nodig. Het doel is om per 1 juli te starten met de nieuwe werkwijze voor de nieuwe instroom. Dit betekent dat in de voorbereidingsperiode en de pilotperiode ook de bestaande dienstverlening wordt gecontinueerd. De nieuwe manier van werken vindt plaats met het bestaande personeel. Dit vraagt tijdelijk extra formatie voor de overige uitvoering. Tevens vraagt de nieuwe manier van werken scholing en ervaring opdoen.

6.3 Risicoparagraaf/randvoorwaarden

In het gehele beleidskader worden verschillende aannames, bedoelingen en ongewenste ontwikkelingen genoemd. Deze worden in deze paragraaf samengevoegd.

Risico's

De uitvoering van de nieuwe beleidsvisie kent een aantal risico's:

1. Wanneer in de praktijk blijkt dat de klantgroepen met intensieve begeleiding groter zijn dan nu vooraf ingeschat vraagt dit een andere verdeling van de budgetten of een aanpassing van de dienstverlening. De verdeling van het participatiebudget is gebaseerd op een lagere realisatie van de taakstelling van het nieuwe beschut. Wij doen de aanname dat enerzijds de mensen geen gebruik wensen te maken van het instrument en houden daarnaast vast aan het uitgangspunt dat nieuw beschut een ontwikkelinstrument is.
2. Als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen kan het aantal bijstandsuitkeringen weer gaan toenemen. Hier zal het uitvoeringsbudget op bijgesteld moeten worden. Hiervoor vindt (gedeeltelijk) compensatie via de algemene uitkering plaats.
3. Beter inzicht in de klant en zijn/ haar situatie kan leiden tot een toename van een beroep op andere voorzieningen (bv. schuldhulpverlening, bijzondere bijstand, jeugdhulp, WMO).

Randvoorwaarden

1. Dit beleidskader vraagt een heel nieuwe vorm van werken door de uitvoering. Dit kan niet zonder goede voorbereiding en implementatie van dit nieuwe beleid. Hiertoe is in samenwerking met de uitvoering en beide ondernemingsraden onder regie van het programma een implementatieplan opgesteld.
2. Transformatie WSW in de vorm van de werkleerroutes moet startklaar zijn voor 1-7-2020
3. Voor een goede monitoring van de kansen van de klant, de arbeidsmarkt en de participatie en ongewenste bijeffecten is continue kennis van de klant, de mogelijkheden van de arbeidsmarkt en de samenleving randvoorwaardelijk.

Bijlagen

Evaluatie beleidskader 'Iedereen actief!' 2015/ Bestandsanalyse

Het vorige beleidskader kende vijf pijlers: Werk Voorop!, Iedereen Actief!, Doelgroepen, Excellente dienstverlening en Regionale Samenwerking. Een aantal beleidskeuzes is in de afgelopen jaren via de vangnetnotities herzien. Oorspronkelijk was de gedachte dat kansrijken zelfverantwoordelijk waren voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt en lag de prioriteit bij mensen met een verdien capaciteit van 30-80%. Door de oplopende populatie in de bijstand en ervaringen dat de cliënten meer hulp en ondersteuning nodig hebben bij een terugkeer op de arbeidsmarkt is de oorspronkelijke indeling sinds 2017 losgelaten. Daarnaast is besloten dat de focus voor Deventer Werk talent (DWT) in de uitvoering meer moet liggen op de mensen die aan het werk kunnen. De mensen die van waarde kunnen en willen zijn in de samenleving moesten in de wijk worden geholpen.

Uitgangspunten

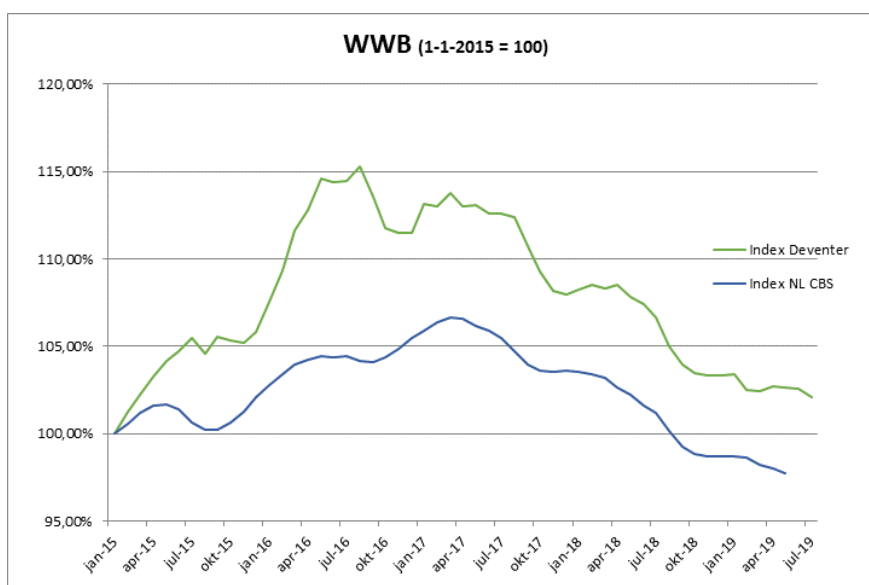
- Werk voorop: een vraag om een uitkering is een vraag om werk.
- Kortste afstand tot de arbeidsmarkt is leidend bij het benoemen van 'kansrijke groepen'.
- Focus op de klant die in de uitkering zit.
- Iedereen is gelijk.
- Streng aan de poort.

Uitvoering

In de uitvoering van de Participatiewet lag de focus de afgelopen jaren het meest op het bewegen van klanten richting werk. Deventer Werk talent (DWT) is verantwoordelijk voor deze taak en de uitvoering van de re-integratie van alle uitkeringsgerechtigden. De afdeling inkomensondersteuning (IO) van de gemeente is verantwoordelijk voor de uitkeringsverstrekking en rechtmatigheid.

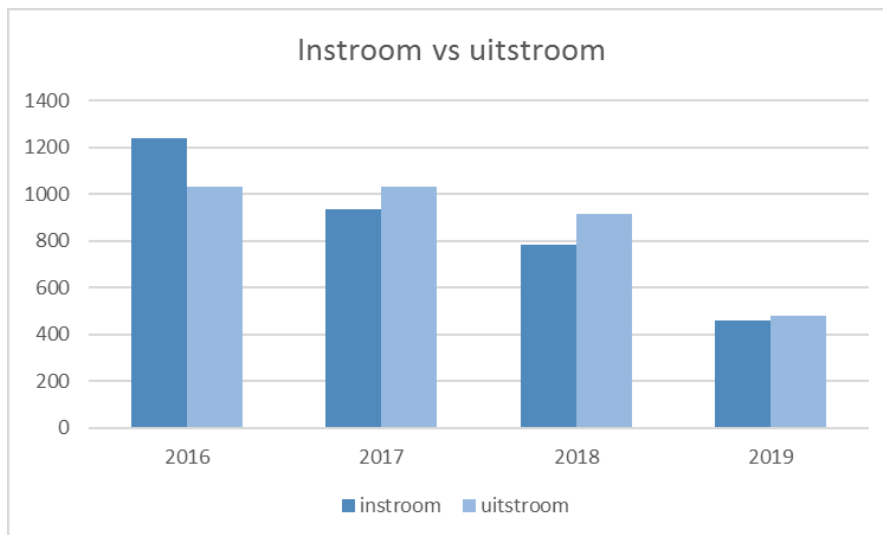
Bestandsontwikkeling

Onderstaande grafieken laten zien: de ontwikkeling van het volume in Deventer vanaf 1-1-2015 t/m juli 2019 en de ontwikkeling van het volume in Deventer t.o.v. de landelijke ontwikkeling met 1-1-2015 als basis. Bij deze laatste grafiek zien we dat het bijstandsvolume in Deventer hoger is dan het landelijk gemiddelde, maar dat het verloop van het volume sinds 2017 bijna in lijn is met de landelijke daling.

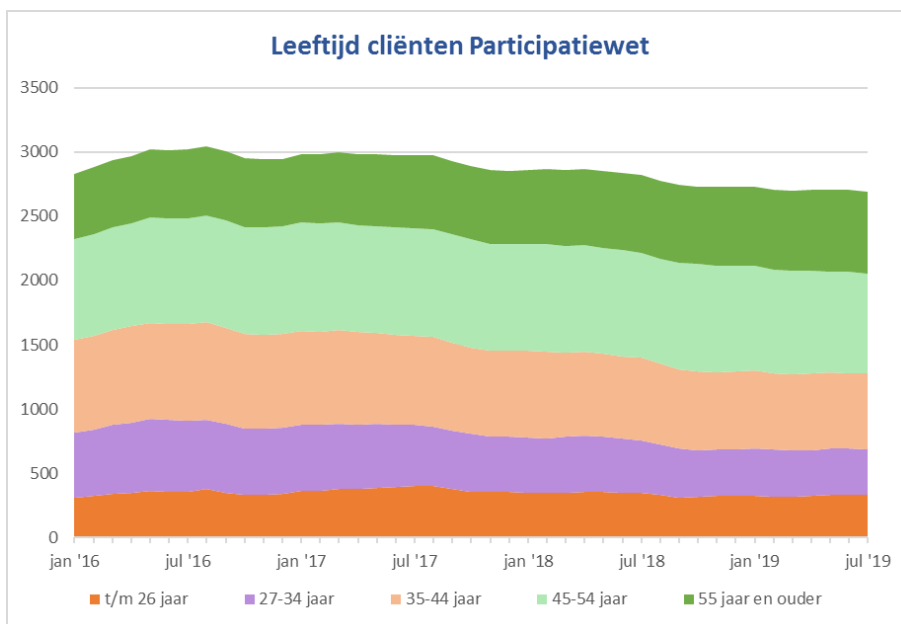


De afgelopen periode hebben veel werkzoekenden vanuit de bijstand een baan gevonden. En tegelijkertijd hebben minder mensen een uitkering hoeven aan te vragen. De effecten van de aantrekkende economie zijn voor deze indicatoren goed zichtbaar. Niet iedereen heeft hier goed van kunnen profiteren. Met name de mensen met een grotere afstand tot werk hebben niet de aansluiting gevonden met de huidige arbeidsmarkt.

In onderstaande grafiek staan de instroom en uitstroom uit uitkering weergegeven. Sinds 2017 stromen meer mensen uit dan in. Onderstaand figuur geeft het beeld tot juli 2019 (de staatjes voor 2019 worden dus nog hoger).

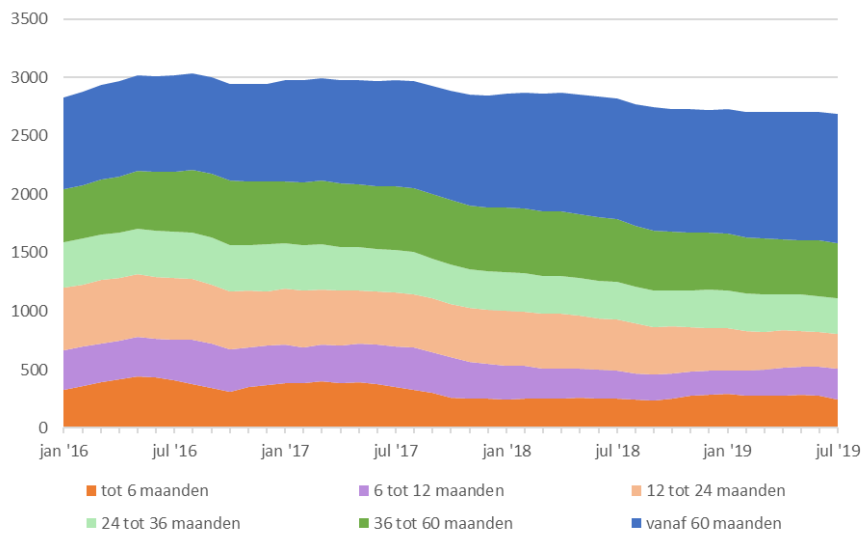


Verder valt op dat het aantal jongeren tot 27 jaar stabiel is gebleven, wat logisch te verklaren is door de nieuwe instroom “Wajong”. Het aantal werkzoekenden tussen de 27 en 45 jaar is fors gedaald de afgelopen jaren. De groep 45-55 is weer stabiel gebleven. De groep werkzoekenden van 55 jaar en ouder is fors gestegen. Onderstaande grafiek laat deze ontwikkelingen goed zien:



Ten aanzien van de uitkeringsduur valt op dat men name de groep die langer dan 5 jaar een beroep doet op de uitkering de laatste jaren fors is gestegen. De groep met een uitkeringsduur tussen de 3 en 5 jaar is redelijk stabiel qua omvang gebleven. De groepen met een uitkeringsduur minder dan 3 jaar zijn allemaal kleiner geworden. De gemiddelde uitkeringsduur is fors gestegen van 55,8 maand in 2016 naar 66,3 maanden in 2019. Dit past overigens bij in het landelijke beeld.

Gemiddelde uitkeringsduur



Verbindend kader

Als gemeente willen wij de ontwikkelingen in het sociale domein (Jeugdzorg, WMO, Participatiewet) in samenhang bezien, de vraagstukken vanuit één ongedeelde kader benaderen en zoveel als mogelijk de antwoorden integraal en in samenspraak met inwoners en maatschappelijke instellingen ontwikkelen. Dit transformatieperspectief heeft de gemeente vastgesteld in het Verbindend Kader Sociaal Domein.

Als gemeente willen wij dat iedereen, op zijn eigen niveau, meedoet in de samenleving. Zoveel mogelijk op eigen kracht en waar nodig met ondersteuning van het sociale netwerk. Inwoners die het niet op eigen kracht redden, kunnen blijven rekenen op onze ondersteuning bij het opgroeien, opvoeden, het vinden van een goede onderwijsplek, het bieden van zorg en het meedoen in de samenleving, waar mogelijk met werk.

Onze doelstellingen in deze transformatie:

- Participatie naar vermogen van alle inwoners van Deventer: mensen werken, versterken zichzelf en doen iets voor een ander of voor de stad. Iedereen doet mee!
- Het bieden van een vangnet voor inwoners die (tijdelijk) niet kunnen meedoen in de Deventer samenleving.

De speerpunten:

- De vraag van de inwoner staat centraal
- Het versterken van de eigen kracht en betrokkenheid van inwoners
- Het investeren in preventie
- Het integraal vormgeven van de nieuwe taken (decentralisaties) binnen de gemeentelijke financiële kaders
- Het monitoren van het transformatieproces

Deze doelstellingen en speerpunten hebben we uitgewerkt in een actieplan Transformatie Sociaal domein waaraan we de komende jaren uitvoering geven.

Arbeidsmarktanalyse

De arbeidsmarkt is dynamisch en verandert snel. Nieuwe markten ontstaan en als gevolg van onder andere rijksbeleid komen accenten op andere onderwerpen te liggen, waardoor de baanontwikkeling in bepaalde sectoren eveneens verandert. Gemeente Deventer staat niet los van deze ontwikkeling. Door de ontwikkelingen op het bedrijvenpark A1 doen zich nieuwe kansen voor, waar door het faillissement van Roto Smeets onlangs een grote groep mensen hun baan heeft verloren. Door een goede uitvoering van het arbeidsmarktbeleid is er steeds meer aandacht voor de baankansen van de werkzoekenden in Deventer, en in het bijzonder voor de groep in de bijstand. In de komende jaren willen we inzetten op een betere begeleiding naar banen in kansrijke en nieuwe sectoren. Hierin speelt het Werk Leerbedrijf KonnecteD ook een grote rol. Kansrijke sectoren in Deventer zijn: logistiek, bouw, zorg, schoonmaak.

Veranderingen op de arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt is er een continue instroom van afgestudeerden en werkzoekenden, en uitstroom van mensen die stoppen met werken, vanwege pensionering of andere redenen. Ook wisselen werkenden voortdurend van baan tussen beroepen en sectoren. Door de technologische veranderingen, robotisering en energietransitie ontstaan tevens nieuwe beroepen en nieuwe banen. Maar verdwijnt er ook werkgelegenheid. Ook de manier hoe we werken, wat ons werk inhoudt en hoe we ons inkomen verwerven, verandert. Met de opkomst van de deeleconomie wordt daarnaast steeds meer werk niet als vaste baan of functie aangeboden, maar als afzonderlijke klus of opdracht. Hierdoor veranderen de arbeidsverhoudingen en ontstaan er nieuwe markten van vraag en aanbod, steeds vaker ondersteund door Platforms. Het Ondernemershuis Deventer werkt op dit moment ook aan een dergelijk platform.

Volgens het CPB groeit de Nederlandse economie in 2019 met 1,5%. Ook voor 2020 wordt een groei verwacht van 1,5%. De piek van de groei is, gelet op de percentages van 2,7% in 2017 en 2018, achter de rug. De positieve economische ontwikkelingen van de laatste jaren zijn inmiddels duidelijk zichtbaar op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid is gestegen, het aantal openstaande vacatures is hoog en de werkloosheid is gedaald. Er zijn nu meer mensen aan het werk dan ooit. Het is voor werkgevers nog altijd erg moeilijk om geschikte kandidaten te werven voor de (langdurig) openstaande vacatures. Het functioneren van de arbeidsmarkt staat hierdoor onder druk. Het CPB verwacht dat de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Zij geeft echter wel aan dat, door de teruglopende economische groei, de werkgelegenheids groei zal afnemen en de daling van de werkloosheid in 2020 zal stoppen.

Onderzoek arbeidsmarkt Deventer

In 2018 is in opdracht van de arbeidsmarktregio (Factor Werk) een onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsmarkt van deze regio (Bureau Louter, De arbeidsmarkt van de CTNV²¹-regio). Wat zijn de bijzonderheden, kansen en bedreigingen. Het rapport geeft een huidig beeld en schetst de toekomstige ontwikkelingen van vraag naar en aanbod van arbeid. Ten aanzien van de doelgroep Participatiewet, andere werkloosheidsregelingen en lager opgeleiden is in het onderzoek het volgende naar voren gekomen:

- Lager opgeleiden begeven zich nauwelijks buiten de subregio.

²¹ CTNV= Cleantech Regio en Noord Veluwe

- Er vindt verdringing aan de onderkant en aan de kwetsbare onderkant plaats. Hiermee is de inclusieve samenleving in gevaar. Voor deze groep moeten we ons richten op eenvoudig werk én werk op MBO-niveau.
- Deventer kent grootste verschil in werkloosheidspercentages tussen hoog en laagopgeleiden.
- Het percentage mensen in de bijstand is in de regio lager dan landelijk, maar er is wel een sterkere groei. In Deventer is er een hoger percentage mensen in de bijstand. Vooral lager opgeleiden zijn werkeloos in Deventer. De groepen die langdurig in de bijstand zitten en die een grote afstand tot werk hebben, hebben geen profijt (gehad) van de economische groei.
- Inspanningen moeten zich – voor de lager opgeleiden - richten op kansen/potentiële vraag: facilitair, horeca, groen, detailhandel, persoonlijke diensten. In deze sectoren is voor de groep lager opgeleiden de grootste uitstroom.

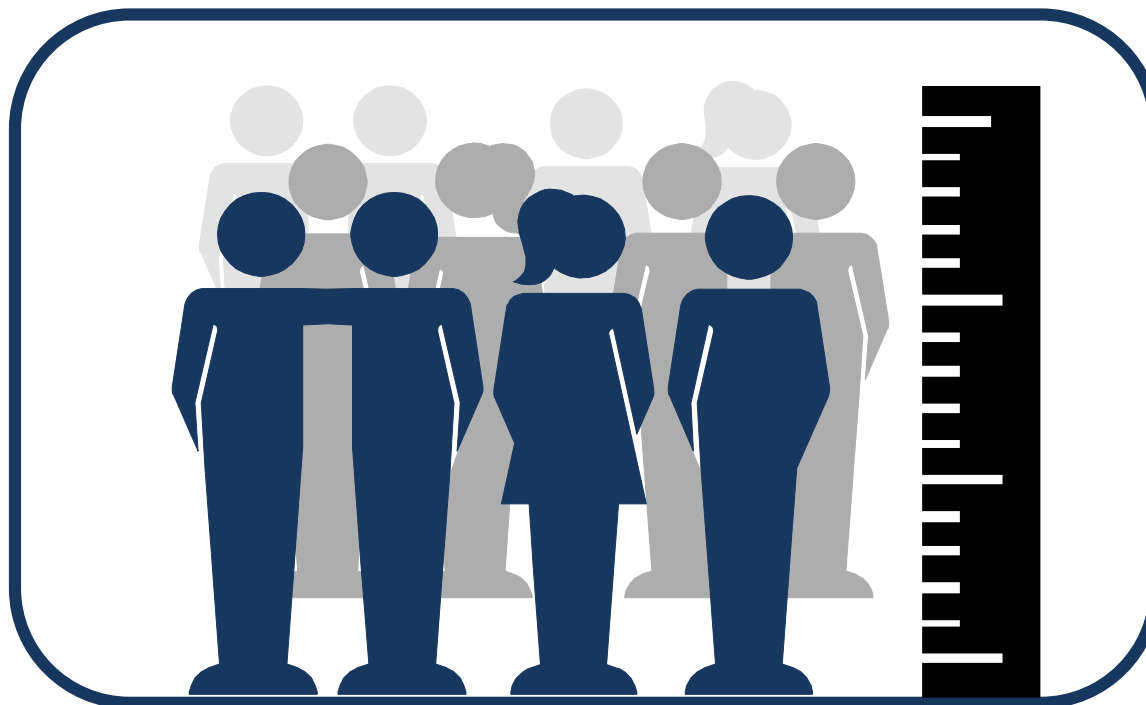
In de uitvoeringsplannen van het arbeidsmarktbeleid wordt het onderzoek van Louter verder inhoudelijk besproken.

Mismatch arbeidsmarkt

Ondanks de positieve economische ontwikkelingen kent de arbeidsmarkt (grote) onevenwichtigheden. Er zijn aan de ene kant lastig vervulbare vacatures en er is krapte in diverse beroepsgroepen. Terwijl er tegelijkertijd groepen mensen zijn die aan de kant staan of niet naar hun volledige potentieel kunnen werken. Vraag en aanbod vinden elkaar dus niet goed genoeg. Deze mismatch kan een belemmering zijn voor de economische groei, doordat werkgevers hun groeipotentie niet kunnen waarmaken. Tegelijkertijd heeft Deventer een grote groep inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (werkende armen, minder vaste contracten, vrijwillige en onvrijwillige ZZP-constructies). Het is van groot belang om te voorkomen dat deze personen langdurig buitenspel komen te staan. De flexibiliteit van het nieuwe beleid inzet op maat is juist op deze eventuele ontwikkelingen gericht. Zodat preventief en passend bij de arbeidsmarkt andere prioriteiten en instrumenten kunnen worden gekozen.

Implementatie Beleidsvisie 'Inzet op maat'

PLAN VAN AANPAK



Auteur: Hanneke Engels
Bestandsnaam: 191106 Implementatie Beleidsvisie Inzet op maat
Versie: 1
Datum versie 06-11-2019

Inhoudsopgave

Inleiding

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | <u>Achtergrond: De beleidsvisie Inzet op Maat in 't kort</u> | 5 |
| 2. | <u>Doel</u> | 6 |
| 3. | <u>Resultaten en aanpak</u> | 8 |
| 4. | <u>Mijlpalenplanning</u> | 13 |
| 5. | <u>Projectorganisatie & besturing</u> | 15 |
| 5.1 | Organisatiestructuur | |
| 5.2 | Rollen, taken en verantwoordelijkheden | |
| 5.3 | Vergaderfrequenties | |
| 5.4 | Besluitvormingsroute | |
| 6. | <u>Beheersingsmechanismen</u> | 20 |
| 6.1 | Toleranties | |
| 6.2 | Voortgangsrapportage en overleg | |
| 6.3 | Uitzonderingsprocedure nader toegelicht | |
| 6.4 | Geld | |
| 7. | <u>Productgerichte planning</u> | 22 |
| 8. | <u>Projectrisico's</u> | 23 |
| 9. | <u>Communicatieplan</u> | 24 |



Inleiding

Aanleiding

Het nieuwe beleidskader Participatiewet is in concept klaar. Het realiseren van de doelstellingen uit dit kader vraagt veranderingen in de uitvoering. Om dit realiseren, is in het beleidskader een implementatieperiode van een jaar benoemd. In dit projectplan wordt beschreven hoe die implementatieperiode wordt ingericht, wat er aan het eind van die periode af is (wat is klaar als het klaar is), met welke deelprojecten en met welke tijdsplanning.

Het projectplan

Dit document fungeert als contract tussen de stuurgroep en de projectleider en bevat alle informatie die nodig is om het project te kunnen starten en tijdens het project besluiten te kunnen nemen met betrekking tot de voortgang van en wijzigingen in het project. De stuurgroep stelt het plan vast, waarna de implementatie kan starten. In de volgende hoofdstukken komt achtereenvolgens aan de orde:

1. Achtergrond
2. De projectdefinitie (o.a. doelstelling, resultaten, aanpak en mijlpalenplanning)
3. De organisatiestructuur
4. De initiële projectplanning
5. De op te leveren producten
6. De beheersingsmechanismen (tolerantie, rapportage en uitzonderingsprocedure)
7. De projectrisico's, inclusief tegenmaatregelen
8. Projectbegroting
9. Communicatieplan

Dit projectplan is een levend document en wordt door de projectleider onderhouden. Noodzakelijke wijzigingen worden in dit plan doorgevoerd.

Projectplan 1.0

Voorliggende versie van het projectplan is de versie 1.0. Deze is opgesteld op basis van de huidige inzichten, informatie en binnen de huidige planning (oktober/november 2019 klaar). Deze versie dient ook als bijlage voor de definitieve besluitvorming over het beleidskader Participatiewet. In een volgende versie van dit projectplan wordt het een en ander (deelprojectplannen, planning, risico's) verder tot in detail uitgewerkt.

We werken met vier deelplannen. Voor de versie 1.0 van dit projectplan wordt voor elk van de vier deelplannen beschreven:

Resultaat: wat is er klaar als het klaar is?

Geld: wat zijn de financiële consequenties (eenmalig, investering, formatie)?

Tijd: hoeveel tijd kost het om het te realiseren?

Haalbaarheid/ risico's/ beheersmaatregelen

Tevens volgt een communicatieplan en starten we eind 2019 met een eerste risicomanagementsessie.

1. Achtergrond: De beleidsvisie Inzet op Maat in 't kort



Op basis van de lessen uit het vorige beleidskader en de uitdagingen voor de komende tijd, leggen we in het nieuwe beleidskader duidelijk andere accenten:

- van 'werk voorop' naar: ook aandacht voor rust creëren (belang van inkomenszekerheid) en een bijdrage naar vermogen leveren (het waarderen van 'ander werk' en participatie in de samenleving),
- van 'kortste afstand tot de arbeidsmarkt' bij het benoemen van kansrijke groepen naar: ontwikkelmogelijkheden en groei,
- van 'focus op de klant in de uitkering' naar: nadrukkelijker aandacht voor de vragen van de arbeidsmarkt (kansrijke sectoren) en de aansluiting van de ondersteuning en het onderwijs daarop,
- van 'iedereen gelijk' naar: differentiatie in de dienstverlening op basis van capaciteiten en mogelijkheden,
- van 'streng aan de poort' naar: blijvende aandacht voor handhaving (aan de voorkant en gedurende het traject) om het stelsel rechtvaardig en betaalbaar te houden.

Dit betekent het volgende voor de dienstverlening aan de klant:

- we werken volgens het principe van stress sensitieve dienstverlening (aandacht, rust creëren, inkomenszekerheid, holistische benadering),
- we verwachten van klanten te participeren naar vermogen en passen de dienstverlening daarop aan (maatwerk),
- we gaan intensiever begeleiden en opleiden richting (specifieke sectoren van de) arbeidsmarkt (denk aan: werkleerroutes van KonnecteD).
- afspraak is afspraak!

Dit betekent het volgende voor de organisatie van de uitvoering:

- we benoemen vier klantgroepen om de differentiatie in de dienstverlening efficiënt te kunnen organiseren (matchen, groeien, faciliteren en zorgen) en passen de klantreis en de dienstverlening (incl. handhavingsbenadering) daarop aan,
- de taken van DWT en IO worden op sommige punten aangepast,
- we gaan nadrukkelijker datagestuurd werken om flexibel in te kunnen spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, grote budgettaire wijzigingen of wijzigingen in de samenstelling van onze klantgroepen.

Bovenstaande moet passen binnen het huidige financieel kader.

Het komen tot de nieuwe gewenste situatie vraagt zorgvuldigheid en hiermee een fasering van de implementatie. Het jaar 2020 wordt gebruikt voor de implementatie. Per 1 januari 2021 wordt alle nieuwe instroom volgens dit nieuwe beleid beoordeeld en begeleid. Voor het zittende bestand geldt een doorlooptijd van 3 jaar (2021-2023¹).

¹ B&W besluit september 2019

2. Doel



Een nieuwe manier van werken vraagt een zorgvuldige implementatie. Dat is in dit plan nader uitgewerkt. Het plan geeft antwoord op de volgende vraag:

Wat is klaar als het klaar is?

Een ingerichte organisatie, geaccepteerde processen, gekwalificeerd personeel dat de dienstverlening biedt aan de klanten in de verschillende klantgroepen volgens de uitgangspunten van de vastgestelde beleidsvisie 'inzet op maat'. Er wordt door alle betrokkenen actief gestuurd op de gewilde effecten van het beleid en de daarbij horende kwaliteit van de dienstverlening.

Producten

- Uitgewerkt en vastgelegd proces en protocollen voor de uitvoering van de basisdienstverlening² bestaande uit:
 - melding (en poortwachter);
 - ambitiegesprekken voor de bestaande klanten (inclusief herbeoordeling, definitie van de verschillende groepen en werkwijze om te bepalen wie in welke groep wordt ingedeeld);
 - ambitiegesprekken voor de nieuwe klanten (inclusief definitie van de verschillende groepen en werkwijze om te bepalen wie in welke groep wordt ingedeeld);

- Diagnose-instrument dat helpt bij het bepalen wie in welke groep wordt ingedeeld en waarmee de ontwikkeling van de cliënt gevolgd/ gemonitord wordt.
- voortgangsgesprekken/ screeningsgesprekken (obv de kleuren);
- afhandeling uitkering.

- Uitgewerkt en vastgelegd proces en protocollen voor de groepsspecifieke dienstverlening ten aanzien van:
 - kick off bijeenkomsten (inclusief format plan van aanpak);
 - themabijeenkomsten.
- Productenboeken voor de groep specifieke dienstverlening aan de groepen matchen & groeien en faciliteren & zorgen.
- Monitor die op verschillende niveaus de resultaten meet en de juiste stuur- en managementinformatie geeft om actieve sturing op de effecten van het beleid en de kwaliteit van de dienstverlening te faciliteren:
 - uitvoering
 - management
 - beleid/ bestuur

²Uiteraard moet dit voldoen aan de uitgangspunten en uitwerkingen van de beleidsvisie, het moet passen bij de verschillende typeringen van de klantgroepen, de tijd, duur en verwachte uitkomsten moeten worden uitgewerkt. Voor de protocollen en productenboeken wordt een format ter beschikking gesteld aan de deelprojecten.

2. Doel



- **Formatieplan:** De benodigde formatie voor team IO, DWT en het Jongerenloket is berekend voor de verschillende onderdelen van de dienstverlening. Bestaande functies zijn aangescherpt en nieuwe functies zijn benoemd binnen de functieprofielen van HR. Medewerkers zijn opgeleid op basis van uitgangspunten beleidskader en de beschreven protocollen en productenboeken.
 - **Financieel kader:** De consequenties van de nieuwe werkwijze zijn financieel vertaald naar het financieel kader in de meerjarenbegroting 2020 – 2023. Waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen eenmalige- en structurele lasten.
 - **Beleidsregels, werkprocessen en verordeningen:** Deze zijn aangepast op basis van het nieuwe beleidskader en de nieuw beschreven protocollen en producten en deze zijn gecommuniceerd via de officiële kanalen en vastgelegd in de werkomgeving van Werk en Inkomen (uitvoering).
 - **Uitgewerkt communicatieplan** alsmede de benodigde tussentijdse communicatie-uitingen.
- regisseur.
 - Tot de aanbesteding voor een nieuw softwarepakket werkt de uitvoering met GWS4all. Registratie en monitoring moet hier bij aansluiten.
 - Het huidige financieel kader in de programmabegroting 2020- 2023 is leidend.

De hiervoor genoemde producten worden in hoofdstuk 3 toegewezen aan 4 deelprojecten. Voor het gehele project gelden de volgende randvoorwaarden.

Randvoorwaarden

- Gewijzigde rollen en taken in functies passen binnen de huidige functieprofielen.
- Nieuwe werkwijzen past binnen de transformatieopgave sociaal domein en specifiek binnen preventie en 1 gezin, 1 plan, 1

3. Resultaten en aanpak



Dit project wordt getrapd uitgevoerd. Er is een break down van het eindresultaat gemaakt; hiertoe zijn 4 deelprojecten gevormd. In die deelprojecten wordt de dienstverlening aan de vier klantgroepen, volgens de uitgangspunten van het beleidskader, gerealiseerd. Specifiek is voor deze deelprojecten gekozen omdat we daarmee ook uniformiteit binnen de nieuwe processen gaan brengen en waarborgen.

De vier deelprojecten zijn:

1. Basisdienstverlening
2. Matchen en groeien
3. Faciliteren en zorgen
4. Monitoring en sturing

Voor de uitwerking in de vier deelprojecten hanteren we een ontwikkelfase en een inrichtingsfase. De deelprojecten zijn op de volgende pagina's verder uitgewerkt.

3. Resultaten en aanpak



Projectgroep 1: Basisdienstverlening

Ontwikkelen

- Uitgewerkte protocollen basisdienstverlening³:
 - melding (poortwachter)
 - ambitiegesprekken voor de bestaande groep (inclusief herbeoordeling, definitie van de verschillende groepen en werkwijze om te bepalen wie in welke groep wordt ingedeeld),
 - ambitiegesprekken voor de nieuwe groep (inclusief definitie van de verschillende groepen en werkwijze om te bepalen wie in welke groep wordt ingedeeld),
 - voortgangsgesprekken/ screeningsgesprekken,
 - afhandeling uitkering.
- Diagnose-instrument dat helpt bij het bepalen wie in welke groep wordt ingedeeld.
- Bepaling en beschrijving: wie voert het uit?
- Indicatoren monitoring.

³Voor de protocollen en productenboeken wordt een format ter beschikking gesteld aan de deelprojecten.

Inrichten

- Werkprocessen en ICT applicaties aangepast op basis van bovenstaande.
- Bestaande functies aangescherpt/ hernoemd op basis van HR.
- Geschoolde medewerkers op basis van uitgangspunten beleidskader en de beschreven protocollen en productenboeken. De scholing betreft onder meer: werken volgens het principe van de omgekeerde toets en van stress sensitieve dienstverlening, doen wat nodig is.
- Beleidsregels en verordeningen aangepast op basis van het nieuwe beleidskader en de nieuw beschreven protocollen en producten.
- Communicatie-uitingen.
- Benodigde personele inzet voor de nieuwe werkwijze is vertaald in een formatieplan
- Financiële vertaling. Bij uitgaven wordt een onderscheid gemaakt tussen eenmalige uitgaven ten behoeve van de implementatie en structurele uitgaven tijdens de uitvoering.
- Bij het uitwerken moet expliciet beschreven worden hoe rekening wordt gehouden met:
 - Rol en inzet sociaal team en gezinscoaches
 - Wijkgerichte activiteiten
 - Wmo

3. Resultaten en aanpak



Projectgroep 2: Specifieke dienstverlening voor de klantgroepen matchen en groeien

Ontwikkelen

- Uitgewerkte protocollen voor de groep specifieke dienstverlening⁴ ten aanzien van:
 - kick off bijeenkomsten (inclusief format plan van aanpak)
 - themabijeenkomsten.
- Uitgewerkt productenboek voor de groep specifieke dienstverlening aan de groep matchen:
 - Matching, Stages & Work Fast
- Uitgewerkt productenboek voor de groep specifieke dienstverlening aan de groep groeien:
 - Coaching (individueel en groepsgewijs), WerkFit maken (niet-willers), Werkleerroutes, Startbaan, Loonkostensubsidie, Cambio, Stages, Nazorg, Jobcoaching, Beschut Werk, Handhavingstraject niet-willers, etc.
- Bij het uitwerken van deze projectenboeken moet expliciet beschreven worden hoe rekening wordt gehouden met:
 - Werkgeversdienstverlening, UWV, Factor Werk & Handhaving
- Bepaling en beschrijving: wie voert het uit?
- Indicatoren monitoring
- Uitgewerkte (functie)beschrijving (werkcoach) hoe regie wordt gevoerd.
- Regie voeren: 1 persoon, monitort voortgang, begeleidt, stuurt bij.

⁴Voor de protocollen en productenboeken wordt een format ter beschikking gesteld aan de deelprojecten

Inrichten

- Werkprocessen en ICT applicaties aangepast op basis van bovenstaande.
- Nieuwe functies benoemd op basis van HR kader.
- Bestaande functies aangescherpt/ hernoemd op basis van HR kader.
- Geschoolde medewerkers op basis van uitgangspunten beleidskader en de beschreven protocollen en productenboeken. De scholing betreft onder meer: werken volgens het principe van de omgekeerde toets en van stress sensitieve dienstverlening.
- Beleidsregels en verordeningen aangepast op basis van het nieuwe beleidskader en de nieuw beschreven protocollen en producten.
- Communicatie-uitingen.
- Benodigde personele inzet voor de nieuwe werkwijze is vertaald in een formatieplan
- Financiële vertaling. Bij uitgaven wordt een onderscheid gemaakt tussen eenmalige uitgaven ten behoeve van de implementatie en structurele uitgaven tijdens de uitvoering.

3. Resultaten en aanpak



Projectgroep 3: Specifieke dienstverlening voor de klantgroepen faciliteren en zorgen

Ontwikkelen

- Uitgewerkte protocollen voor de groep specifieke dienstverlening⁵ ten aanzien van:
 - kick off bijeenkomsten (inclusief format plan van aanpak),
 - themabijeenkomsten.
- Uitgewerkt productenboek voor de groep specifieke dienstverlening aan de groep faciliteren:
 - Participatiemakelaar, Additionele arbeid, Vrijwilligerswerk & Ondersteuning vanuit Wmo
- Uitgewerkt productenboek voor de groep specifieke dienstverlening aan de groep zorgen:
 - Bestaanszekerheid, Handhaving & Ondersteuning vanuit Wmo
- Bij het uitwerken van deze productenboeken moet expliciet beschreven worden hoe rekening wordt gehouden met:
 - Rol en inzet sociaal team en gezinscoaches, Wijkgerichte activiteiten & Wmo
- Bepaling en beschrijving: wie voert het uit?
- Indicatoren monitoring.
- Uitgewerkte (functie)beschrijving hoe regie wordt gevoerd, tav bestaanszekerheid en rechtmatigheid. Signaleren voortgang en overstap naar groeien.

⁵Voor de protocollen en productenboeken wordt een format ter beschikking gesteld aan de deelprojecten

Inrichten

- Werkprocessen en ICT applicaties aangepast op basis van bovenstaande.
- Nieuwe functies benoemd op basis van HR kader.
- Bestaande functies aangescherpt/ hernoemd op basis van HR kader.
- Geschoolde medewerkers op basis van uitgangspunten beleidskader en de beschreven protocollen en productenboeken. De scholing betreft onder meer: werken volgens het principe van de omgekeerde toets en van stress sensitieve dienstverlening.
- Beleidsregels en verordeningen aangepast op basis van het nieuwe beleidskader en de nieuw beschreven protocollen en producten.
- Communicatie-uitingen.
- Benodigde personele inzet voor de nieuwe werkwijze is vertaald in een formatieplan
- Financiële vertaling. Bij uitgaven wordt een onderscheid gemaakt tussen eenmalige uitgaven ten behoeve van de implementatie en structurele uitgaven tijdens de uitvoering.

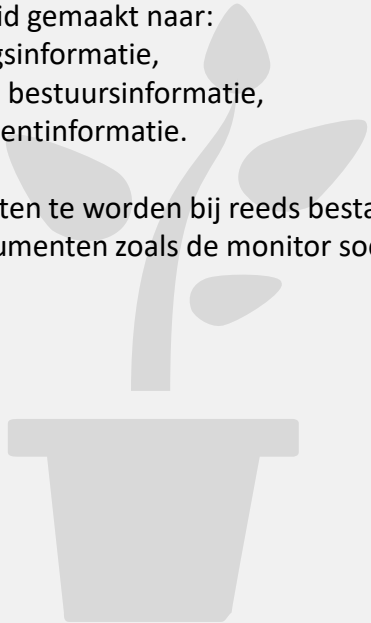
3. Resultaten en aanpak



Projectgroep 4: Monitoring & Sturing

Ontwikkelen

- De specifieke indicatoren moeten nog ontwikkeld worden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar:
 - uitvoeringsinformatie,
 - beleid- en bestuursinformatie,
 - managementinformatie.
 - Financiën
- Er dient aangesloten te worden bij reeds bestaande monitoringsinstrumenten zoals de monitor sociaal domein.

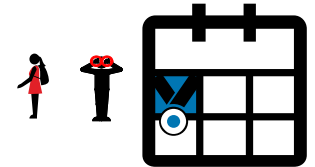


Inrichten

- Het resultaat is een ingerichte monitor die op verschillende niveaus resultaten meet en sturingsinformatie geeft:
 - uitvoering
 - beleid/ bestuur
 - management



4. Mijlpalenplanning



Start
3 december 2019



Mijlpaal 1
1 april 2020



Grote startbijeenkomst met alle stakeholders en participanten, toelichting implementatie, wat is er klaar als het klaar is, planning etc.

Projectgroep 1

1. Melding (poortwachter)
 - Werkbeschrijving (protocol)
 - Voorstel invulling IO/ training
2. Ambitiesgesprek (voor bestaand en nieuw)
 - Thema's (gespreksrichtlijn): welke brede thema's behandel je in het gesprek
 - Protocol voor kleurindeling: wie wanneer in welke kleur
 - Protocol voor herbeoordeling: hoe voor je herbeoordeling uit (voorstel: bestaand een 3-gesprek met IO en DWT; voor nieuw een 2-gesprek met alleen DWT)
 - Werkwijze voor hoe om te gaan bij twijfel bij kleurindeling: diagnose instrument + iemand erbij
 - Organisatie van de pilot (wie eerst)

Projectgroep 2 & 3

1. Concept productenboeken die getoetst zijn op:
 - Uitvoerbaarheid
 - Aansluiting beleidskader
 - Klantervaring/ klantconsultatie?
 - Ervaringen elders in het land

Projectgroep 4

1. Deskresearch
 - Wat is er al aan monitoring en sturingsinformatie?
 - Wat is er nog aanvullend nodig? (inclusief een plan om dat te realiseren)

Mijlpaal 2
1 juli 2020



Projectgroep 1

1. Ambitiesgesprekken starten voor deel nieuwe instroom (door projectgroepleden zelf!) (En: helder wat de kleuren worden en hoe de herbeoordeling uitvalt); pilotgroep gebruiken voor verdere inrichting; leerpunten komen terug in aanscherping van ontwerp en inrichting
2. Afhandeling uitkering

Projectgroep 2 & 3

1. Productenboeken gereed
2. Outline van de kick off en themabijeenkomsten en voortgang gereed
3. Functieprofielen indien nodig⁶; OR? Inzichtelijk wie wanneer wat doen? (eventueel een kwartaal later) → training inrichten
4. Oplevering prijs dienstverlening groepen 1 en 2 en 3.
5. Opleidingsplan per projectgroep
6. Een tussenstand van de nieuwe monitor of stuurinformatie

⁶Op basis van de huidige beschrijvingen in de beleidsvisie geven beide P&O afdelingen aan dat het niet om gewijzigde functieprofielen gaat. Ook niet voor de participatiemakelaar.

4. Mijlpalenplanning



Mijlpaal 3
1 oktober 2020

Projectgroep 1

1. Voortgangsgesprekken gereed
2. Pilots starten
3. Bijstellen werkprocessen op basis van pilot ambitiegesprekken

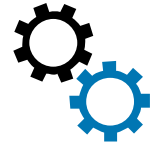
Projectgroep 2 & 3

1. Kick off bijeenkomsten + themabijeenkomsten gereed
2. Pilots starten
3. Nieuwe taken en rollen zijn bekend en verwerkt in een formatieplan voor IO en DWT.
4. Start opleidingen
5. Toets HR, huisvesting, inrichting werkprocessen, query mogelijk binnen bestaande infrastructuur applicaties ict

Mijlpaal 4
1 januari 2021

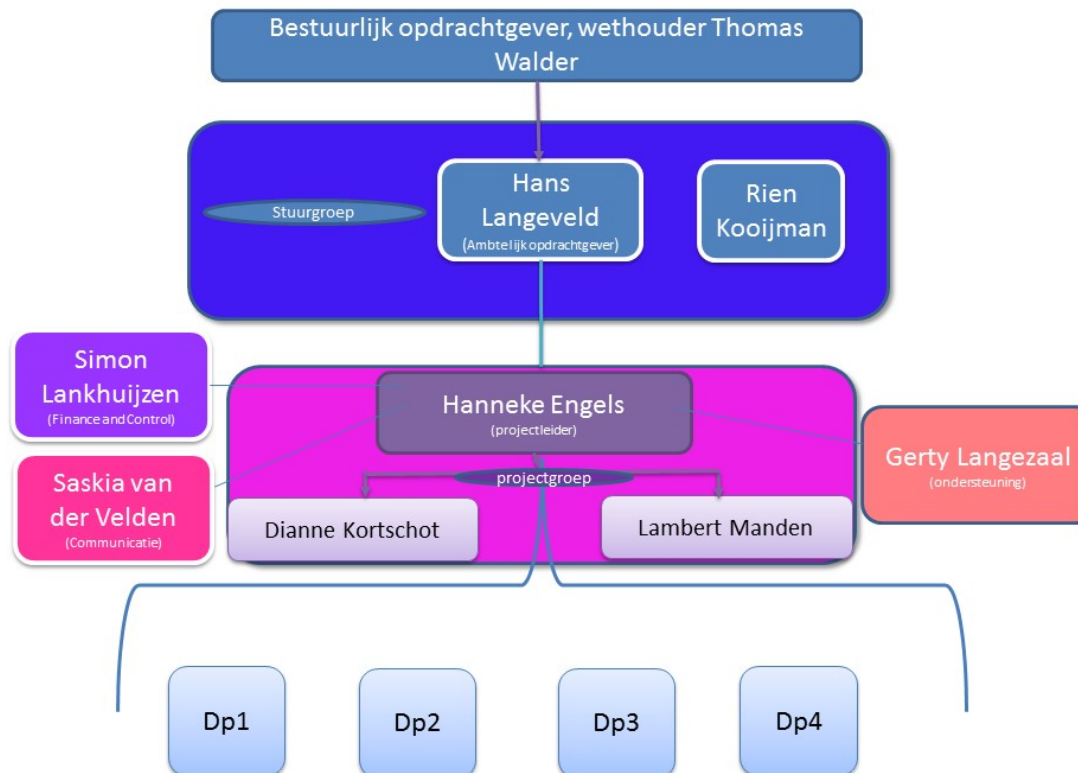
1. Ervaringen pilots geëvalueerd en geïmplementeerd
2. Monitoring en stuurinformatie ingericht
3. Mensen geschoold en aangenomen
4. (door)Start Werken conform beleidsvisie

5. Projectorganisatie & Besturing

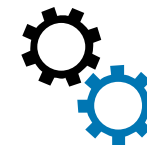


Het project bevindt zich in een complexe omgeving. Daarom is er een op die taak toegesneden projectorganisatie nodig. Er wordt gekozen voor een model dat de lijn stuurgroep-projectgroep omvat. De stuurgroep neemt besluiten en de projectgroep zorgt voor de uitvoering van het plan. De projectleider heeft de dagelijkse leiding en zorgt voor afstemming met de omgeving. De deelprojectleiders en projectgroepleden richten zich op specifieke onderdelen die in het project worden uitgevoerd.

5.1 Organisatiestructuur



5. Projectorganisatie & Besturing



Stuurgroep

- ambtelijk opdrachtgever
- verantwoordelijke beleid/uitvoering⁷ gemeente (Hans Langeveld)
- DWT/Konnected (Rien Kooijman)

Projectgroep

- Projectleider: Hanneke Engels
- Projectgroepleden: Dianne Kortschot (DWT) en Lambert Manden (IO). Zij zijn er primair voor verantwoordelijk om te checken of de door de projectgroepen gemaakte voorstellen uitvoerbaar zijn. Zij stellen hiervoor een toetsingskader op obv de minimumvereisten (ingerichte organisatie, geaccepteerde processen en gekwalificeerd personeel).
- Projectgroep aangevuld met Saskia van der Velden (communicatie), Simon Lankhuijzen (F&C/riskmanagement) en Gerty Langezaal (ondersteuning).

Deelprojectleiders

Aan te stellen door IO, DWT, gemeente (team beleid en team ASK/ KV).

Voorstel:

- beleid levert projectleider voor deelproject 1 (basisdienstverlening),
- DWT levert projectleider voor deelproject 2 (matchen en groeien),
- IO levert projectleider voor deelproject 3 (faciliteren en zorgen)
- KV levert projectleider voor deelproject 4 (monitoring en sturing).

Deelprojectgroepleden

Interdisciplinair (elke deelprojectgroep/ werkgroep bestaat uit leden vanuit alle drie de geledingen: gemeente beleid, IO, jongerenloket en DWT en waar relevant uitvoering andere leefgebieden).

Samenstelling deelgroepen

Samenstelling groep 1

Marianne van Spijker

- DWT Pieter, Julia en Steven
- IO Pieter en Clemens
- Sofie
- Karin en Debbie

Samenstelling groep 3

IO Lisbeth de Waal

- DWT Nicole en Samira
- Jose, Ingrid en Klodiana
- Karin en Marte

Samenstelling groep 2

DWT Giorgio

- Martijn en Ilse (Martine achtervang)
- Robyn
- Marthe V
- IO: Anniek en Anne

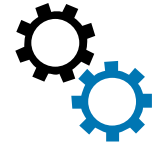
Samenstelling groep 4

KV Eske

- Simon
- Functioneel beheerder
- IO Lambert en Tanja
- DWT Marleen en Sharda
- Robyn
- Birgitte

⁷ Behartigt tevens belang en kwaliteit uitvoering.

5. Projectorganisatie & Besturing



Schil van deskundigen

Schil van deskundigen (vakspecialisten) die geconsulteerd wordt dan wel een opdracht krijgt om het een en ander nader uit te werken (bijvoorbeeld: ICT, juridische zaken, ...). Zij worden hierover van tevoren geïnformeerd in afstemming met leidinggevendenden.

5.2 Rollen, Taken en Verantwoordelijkheden

Opdrachtgever

Taken en verantwoordelijkheden van de opdrachtgever:

- Goedkeuring projectplan inclusief projectscope, projectbudget en opleverdatum
- Besluitvorming met betrekking tot afwijkingen ten aanzien van projectscope, projectbudget en opleverdatum
- Borgen van voldoende capaciteit om het project te bemensen.
- Borgen van draagvlak voor de verandering (promotie en verantwoording) binnen de organisaties.

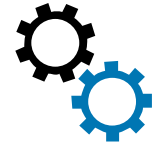
De Stuurgroep

De stuurgroep ziet erop toe dat het beoogde projectresultaat ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd binnen de gestelde termijn en binnen het gestelde budget. Zij stuurt bij indien nodig. De voorzitter van de stuurgroep rapporteert aan de bestuurlijk opdrachtgever (Thomas Walder).

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de stuurgroep:

- *Bij het begin van het project:*
 - Vaststellen van het projectplan
- *Tijdens de voortgang van het project:*
 - *Stuurgroep* Fungeert als klankbord voor de projectleider
 - beoordeelt de voortgangsrapportages en keurt de overgang naar een volgende fase goed
 - Beoordeelt uitzonderingsplannen en neemt hierover een besluit mits e.e.a. binnen de kaders van het project past.
 - Legt uitzonderingsplannen die niet binnen de kaders van het project vallen ter besluitvorming voor aan de bestuurlijk opdrachtgever
 - Bewaakt de samenhang met andere ontwikkelingen binnen de organisatie en controleert of het project nog steeds op koers ligt
 - Rapporteert periodiek over de voortgang van het project aan de bestuurlijk opdrachtgever en wethouder Inkomensvoorziening. (2 maandelijks samen met programmamanager)
- *Aan het einde van het project*
 - Ziet erop toe dat het eindproduct voldoet aan alle kwaliteitscriteria.
 - Borgt dat de organisaties voorbereid zijn om de verantwoordelijkheid te dragen voor het eindproduct
 - Ziet toe op een adequate overdracht vanuit het project naar de lijn
 - Geeft decharge aan de projectleider

5. Projectorganisatie & Besturing



De Stuurgroep bestaat uit:

1. Hans Langeveld: Voorzitter & gedelegeerd opdrachtgever
2. Rien Kooijman: Gebruikersvertegenwoordiger & vertegenwoordiger beheerorganisatie
3. Hanneke Engels: Adviseur – projectleider

De projectleider neemt als adviseur en secretaris deel aan de vergaderingen van de stuurgroep. De gedelegeerd opdrachtgever is voorzitter van de stuurgroep en praat elke 2 maand (voorafgaand aan de mijlpalen) samen met de projectleider de verantwoordelijk portefeuillehouders (Thomas Walder en Rob de Geest) bij. De gebruikersvertegenwoordigers zien erop toe dat het eindresultaat geborgd is in de gebruikersorganisatie en de vertegenwoordigers van de beheerorganisatie zien erop toe dat de beheerorganisatie voldoende opgelijnd is met het project en dat het eindproduct past binnen de structuur van de werkorganisatie (in dit project: beide functies binnen één persoon). De vertegenwoordigers informeren de afzonderlijke directies/ organisaties over de voortgang en laten zich voeden.

Projectleider

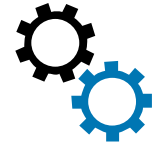
De projectleider krijgt van de stuurgroep de verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de dagelijkse gang van zaken in het project. De projectleider kan beslissingen nemen binnen de kaders zoals aangegeven door de stuurgroep. De belangrijkste verantwoordelijkheid van de projectleider is het zekerstellen dat het project de gewenste producten oplevert, binnen tijd, binnen budget

en volgens de afgesproken kwaliteit.

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de projectleider:

- Schrijft en onderhoudt het projectplan en zorgt voor de tijdige de totstandkoming van fase plannen.
- Werft de deelprojectleiders en ondersteunt hen waar nodig bij het werven van medewerkers voor de deelprojecten.
- Is voorzitter van het projectteam.
- Accordeert uitgaven ten laste van het projectbudget voor zover deze binnen de door de stuurgroep vastgestelde begroting vallen.
- Verstrekt opdrachten aan derden (extern).
- Draagt zorg voor gelijktijdige communicatie over verloop en besluiten nav implementatie
- Bewaakt de samenhang met gerelateerde projecten, denk aan Transformatie Sociaal Domein, ontwikkelingen BAD.
- Regisseert de communicatie richting de gebruikersorganisatie en eventuele externe partijen.
- Onderhoudt de contacten met de belangrijkste leveranciers van personeel voor de projectorganisatie.
- Bewaakt de voortgang van het project/de deelprojecten in termen van kwaliteit, geld, organisatie, planning en communicatie.
- Rapporteert hierover aan de stuurgroep.
- Bereidt stuurgroep overleggen voor en tevens het bestuurlijk overleg
- Adviseert de stuurgroep ten aanzien van te treffen maatregelen.
- Stelt bij beëindiging van het project een overdrachtsdocument ten behoeve van de beheerorganisatie op.

5. Projectorganisatie & Besturing



Projectgroep

Het project wordt uitgevoerd door de projectgroep. In deze projectgroep zitten de projectgroep en de 2 leden. Periodiek wordt de projectgroep ook aangevuld met de deelprojectleiders.

De projectgroep bestaat uit:

1. Hanneke: Projectleider
2. Dianne: Kwaliteitstoets en advies tav uitvoerbaarheid deelproject
3. Lambert: Kwaliteitstoets en advies tav uitvoerbaarheid deelproject
4. Simon: F&C en Risicomanagement
5. Saskia: Communicatie
6. Gerty: Projectondersteuner

De OR heeft in overweging of zij aansluit aan bij de tussentijdse bespreking en de oplevering voor de mijlpalen (2 keer per kwartaal).

5.3 Vergaderfrequenties

Binnen het project zijn de volgende vergaderfrequenties afgesproken:

1. Overleg opdrachtgever - projectleider: **1 x per 3 weken**
2. Projectgroepoverleg: **1 x per 3 weken**
3. Stuurgroepoverleg: **1 x per 6 weken**
(afgestemd op te leveren producten projectgroep)
4. Opdrachtgever-projectleider-bestuurlijk
opdrachtgever **2 maandelijks**

5.4 Besluitvormingsroute

Besluiten aangaande het project (mijlpalen) worden genomen door de stuurgroep (conform uitgangspunten van de beleidsvisie).

Voorafgaand aan elke mijlpaal worden beide bestuurders bijgepraat door de voorzitter stuurgroep en projectleider.

Indien wordt afgeweken van de kaders zoals meegegeven in voorliggend plan van aanpak, wordt hierover separate besluitvorming (portefeuillehouders en waar nodig College) voorbereid.

6. Beheersingsmechanismen



Hierna wordt aangegeven welke mechanismen worden toegepast om te waarborgen dat het project beheersbaar blijft.

6.1 Toleranties

Tijdens de uitvoering van het project controleert de projectleider regelmatig de voortgang. Indien de afwijking van de plannen naar verwachting groter is dan de afgesproken tolerantie, wordt daarover apart gerapporteerd aan de stuurgroep. De tolerantie op projectniveau is als volgt gedefinieerd:

- Doorlooptijd plus of min 2 weken;
- Kosten plus of min 10% (mits ruimte binnen het programma)

Per fase kunnen afwijkende toleranties worden opgenomen in de faseplanningen, afhankelijk van de omvang en impact van risico's.

6.2 Voortgangsrapportage en overleg

Er zijn drie soorten voortgangsrapportages van de projectmanager aan de stuurgroep:

1. Hoogtepunt rapport waarin wordt gerapporteerd ten aanzien van de TGK-variabelen (Tijd, geld, kwaliteit). Frequentie maandelijks (laatste week van de maand);
2. Uitzondering rapport (rapportage indien de tolerantiegrenzen van het project of de fase in tijd en/of geld dreigen te worden overschreden) (rapportage op uitzonderingsbasis);
3. Einde fase rapport (terugblik op afgelopen fase (evaluatie) en vooruitblik op eerstkomende fase (faseplanning) (aan het eind van een fase).

De stuurgroep komt periodiek bij elkaar om de voortgangsrapportage te bespreken in aanwezigheid van de projectleider. Wanneer een uitzonderingsrapportage hier aanleiding toe geeft kan de voorzitter de stuurgroep ad hoc bij elkaar roepen.

Voor de voortgangsrapportage van de deelprojectleiders aan de projectleider wordt gebruik gemaakt van de volgende rapportagevormen:

- Een mondelinge rapportage tijdens de twee/drie wekelijkse voortgangsbespreking van de projectgroep;
- Hoogtepunt rapport waarin schriftelijk wordt gerapporteerd ten aanzien van de Tijd, €, capaciteit, haalbaarheid variabelen. Frequentie maandelijks (derde week van de maand);
- Uitzondering rapport (rapportage indien de tolerantiegrenzen van het project of de fase in tijd en/of geld dreigen te worden overschreden) (rapportage op uitzonderingsbasis);

6.3 Uitzonderingsprocedure nader toegelicht

De uitzonderingsprocedure treedt in werking als verwacht wordt dat het resultaat niet binnen de afgesproken tolerantiegrenzen ten aanzien van tijd en geld blijft. Zodra de projectleider dit op basis van aangeleverde informatie signaleert, meldt de projectleider dit in een uitzonderingsrapport aan de stuurgroep. In onderling overleg wordt de aanleiding en oorzaak besproken. Daarna wordt besloten tot één van de volgende situaties:

- De stuurgroep treft maatregelen ter voorkoming/opheffing van de aanleiding;

6. Beheersingsmechanismen



- De stuurgroep besluit geen actie te ondernemen, omdat het denkt dat de overschrijding van de tolerantie niet plaats zal vinden;
- De toleranties voor de fase worden verruimd;
- Er worden concessies gedaan ten aanzien van tijd, geld, kwaliteit of omvang van het op te leveren resultaat (bereik).

De eerste drie situaties worden vermeld in de eerstvolgende hoogtepuntrapportage. De laatste situatie kan op verzoek van de stuurgroep leiden tot het opstellen van een uitzonderingenplan met alternatieven voor de aanpak van het vervolg van het project en aangepaste plannings.

6.3 Geld

Voor 2020 voorzien we dat 260.000 euro aan implementatiebudget nodig is.

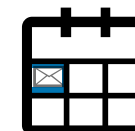
- 65.000 extra formatie DWT
- 65.000 extra formatie IO
- 25.000 inzet formatie KV
- 35.000 inzet externe expertise
- 35.000 training en scholing
- 10.000 communicatie middelen
- 25.000 onvoorzien

Voor de implementatie van het nieuwe beleid is een budget ad €260.000 nodig (voor de specificaties zie implementatieplan). Dit kan gefinancierd worden met de nog aanwezige ruimte binnen het

programma. De ruimte is er door het extra budget in de meicirculaire, onderbesteding teamkostenplaats IO en de onderrealisatie beschut werk. Vanzelfsprekend vraagt dit door het opschuiven het besluitvormingsproces een budgetoverheveling.

Voor de uitvoering na 2020 gaan we er, op basis van de huidige inzichten en inschattingen, vanuit dat dit binnen de bestaande financiële kaders kan (inclusief fasegewijze (doorlooptijd 3 jaar) herbeoordelingen en ambitiegesprekken zittende bestand).

7. Productgerichte planning



Zodra de deelprojectplannen zijn opgeleverd, wordt een productgerichte totaalplanning samengesteld, waarin ook de onderlinge samenhang wordt aangegeven. Deze projectplanning geeft aan welke acties wanneer door wie worden ondernomen. Deze planning kan gedurende de loop van het project aangepast worden op basis van ervaringen in het project en / of nieuwe gegevens.

| Activiteit | Wie | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Projectgroepoverleg | | | | | | | | | |
| Stuurgroepoverleg | | | | | | | | | |
| Opdrachtgever - projectleider | | | | | | | | | |

De mijlpalenplanning ziet er als volgt uit (in hoofdstuk 4 zijn de mijlpalen uitgewerkt):



8. Projectrisico's



De volgende tabel geeft een overzicht van de tot nu toe onderkende bedreigingen ten aanzien van het project met voorgestelde tegenmaatregelen, de kans van optreden en de mate van negatief effect op het project.

Tijdens het project wordt deze lijst voortdurend bijgehouden in een Logboek risico's, met een uitgebreidere beschrijving van de risico's. Toevoeging van bedreigingen of andere wijzigingen worden vermeld in het eerstvolgende hoogtepuntrapport.

De volgende tabel schetst de tot nu toe onderkende risico's met voorgestelde beheersmaatregelen. Deze lijst is niet uitputtend. Hiervoor wordt een aparte werksessie georganiseerd. Het onderwerp risicomanagement is een vast agendapunt op de agenda's van de projectgroep en stuurgroep.

| Ref. | Bedreiging | Beheersmaatregel |
|------|--|--|
| | Stress onder uitvoerend personeel door 2 werkwijzes naast elkaar | Communiceren en heldere opdrachten en taakverdeling |
| | Sterk oplopend bestand agv conjuncturele beweging | Bestandsontwikkeling maandelijks volgen, bij stijging > 5% extra externe inzet |
| | Geen goede invulling van de hoe | Heldere deelprojectopdracht formuleringen en vinger aan de pols op werkvloer, intervisievormen |
| | Geen gekwalificeerd personeel op 31-12 | Opleidingsplan laten opstellen ism HR |
| | Geen geschikte ict ondersteuning | ICT aan voorkant betrokken |



9. Communicatieplan

Wordt komende weken opgesteld

Implementatie Beleidsvisie 'Inzet op maat'

PLAN VAN AANPAK



Grote Kerkhof 1
Postbus 5000
7400 GC Deventer

14 0570
telefoon

0570 - 693057/ 06-51101875
direct telefoonnummer

gemeente@deventer.nl
e-mail

Adviesraad Sociaal Domein

DEV-BLD/2019-001633
kenmerk

uw referentie

12 november 2019
datum

H. Engels
contactpersoon

College reactie op uw advies op de conceptvisie Inzet op maat
onderwerp

Geachte leden van de ASDD,

Op 10 oktober 2019 hebben wij uw advies ontvangen over de concept beleidsvisie Inzet op maat, waarvoor onze dank.

Uit uw advies blijkt dat u op hoofdlijnen de beleidslijn van het college onderschrijft, u bent verheugd over de voorgestelde differentiatie in de aanpak. Daarnaast heeft u ook een aantal kanttekeningen, zorgen en adviezen voor ons over de nieuwe visie Door middel van deze brief geven wij u hierop een reactie.

U geeft aan dat u de noodzaak van het aanbieden van ondersteuning op het gebied van opleidingen onderschrijft en dat het onderwijs dan ook betrokken moet worden bij het uitwerken van plannen op dit terrein, samen met de werkgevers in de regio. Het college is het hier mee eens en zal dit meenemen in de uitwerking van de visie.

U vindt dat het creëren van stageplekken bij commerciële bedrijven een goed middel kan zijn om klanten verder op te leiden en geschikt te maken voor de arbeidsmarkt. Maar u geeft hierbij wel aan dat dit niet tot verdringing mag leiden. Het standpunt van het college over verdringing sluit hier precies op aan. Dit standpunt is leidend bij de uitwerking van het creëren van deze stageplekken.

Het uitgangspunt "Werk moet lonen" lijkt u een goed voorstel, hierbij dient ook de huidige toeslagenregeling te worden meegenomen, om te voorkomen dat mensen er uiteindelijk financieel toch op achter uit gaan c.q. er weinig of niet financieel op vooruit gaan. Het college is het hier zeker mee eens, maar maakt hierbij wel de kanttekening dat dit niet binnen haar beïnvloedingsruimte ligt. In de uitwerking van dit uitgangspunt is de voorlichting voor de klanten over deze toeslagen (wat moet men doorgeven en wat levert het op de lange termijn op etc.) erg belangrijk. U geeft ook dat u feedbackmethode van belang vindt. Dit wordt op dit moment uitgewerkt in het kader van dienstverlenend handhaven en daarmee straks standaard onderdeel van de gesprekken met de klant. Voor de volledigheid heeft dit nu ook een plek gekregen in de beleidsvisie.

U vraagt aandacht voor het stellen van een te hoog ambitieniveau door de klant bij het ambitiegesprek, die mogelijk niet haalbaar zal zijn. De intaker dient hier in het gesprek zeer alert op te zijn. Het college neemt dit advies ter harte en neemt dit mee in de uitwerking van de ambitiegesprekken. Dit heeft overigens ook een plek nu in de aanpak dienstverlenend handhaven.

U vraagt ook aandacht voor de nieuwe “functies” in de nieuwe visie en de inhoudelijke wijzigingen van de functies. Strikt genomen is er geen sprake van nieuwe functies en geen inhoudelijke wijzigingen van de bestaande functies. Wel is er sprake van taakverzwaring en vermindering binnen de formele functies. U vraagt om voldoende begeleiding en juiste invulling van de functies. Het college onderschrijft dat de visie een nieuwe manier van werken vraagt. Daarom heeft het college tevens een gedetailleerd implementatieplan opgesteld waarin expliciet de opleiding, begeleiding en leren werken met de nieuwe werkvormen is opgenomen. Uw advies over het betrekken van de verschillende O&O fondsen nemen wij zeker mee in de verdere implementatie.

Het college ziet het jaar 2020 als het implementatiejaar en nodigt de ASDD uit om, naast uw reguliere taak het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college, om periodiek met de verantwoordelijk projectleider de voortgang en uitwerking van de implementatie te bespreken.

Wij danken u nogmaals voor uw reactie en vertrouwen op een verdere constructieve samenwerking in de toekomst.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,
de secretaris, de burgemeester,



M.A. Kossen



R.C. König