

INZET OP MAAT

BELEIDSKADER PARTICIPATIEWET GEMEENTE DEVENTER



INHOUD

1. Inleiding

- 1.1 Aanleiding
- 1.2 Terugblik beleidskader Iedereen actief!
- 1.3 In 't kort: beleidskader Inzet op maat

2. Uitgangspunten

- 2.1 Inleiding
- 2.2 Stress sensitieve dienstverlening
- 2.3 Participeren naar vermogen
- 2.4 Begeleiden en opleiden richting arbeidsmarkt

3. Uitwerking naar klantgroepen en dienstverlening

- 3.1 Klantgroepen
- 3.2 Basisdienstverlening
- 3.3 Dienstverlening per groep

4. Uitvoering

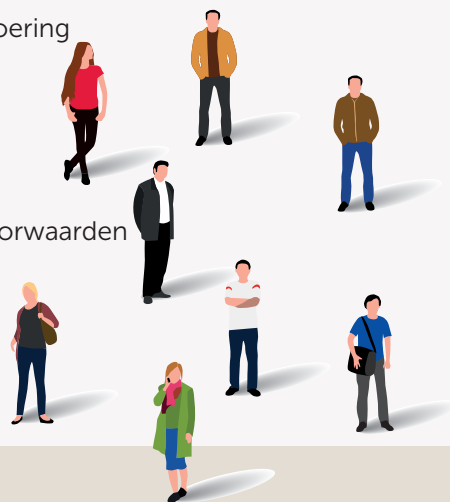
- 4.1 Klantcontact
- 4.2 Organisatie van de uitvoering

5. Monitoring

6. Financieel kader

- 6.1 Verdeling budgetten
- 6.2 Risicoparagraaf/randvoorwaarden

Bijlagen



COLOFON

Beleidskader inzet op maat 2020
en verder.

Tekst Gemeente Deventer
Vormgeving Allison, Deventer

Mail gemeente@deventer.nl
Telefoon 14 0570

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, ook met een arbeidsbeperking, 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 werk-



gevers 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 ZFP-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 2019-2022¹. 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 Zie bijlage voor een uitgebreidere beschrijving van het Verbindend kader sociaal domein, 2019.

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 Werktalent (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 destilleren². 'Werk voorop' werkt. Het zorgt voor duidelijkheid naar klanten en focus voor de uitvoering³. 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 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 is het aantal mensen met een uitkering 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.



² Zie bijlage voor een uitgebreidere evaluatie van het beleidskader Iedereen actief 2015.

³ Zo is het aantal plaatsingen in de intake de laatste jaren gestegen door directe begeleiding voor de kansrijke bij aanvraag uitkering.

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

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

⁶ CPB, 2019.

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,
- 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 dat klanten 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 handavingsbenadering 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 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 Deventer 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.

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.

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 Deventer en zijn meerdere raads-gesprekken georganiseerd. Mede op basis hiervan komen we tot de volgende uitgangspunten voor dit beleidskader:

- De dienstverlening is stress sensitief,
- 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.

De opgaven

Dit beleidskader geeft invulling 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).



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.

Integraal kijken

Maar dat niet alleen. Vanuit de stress sensitieve 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 in 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 actueel beeld van de mogelijkheden. Alleen dan kan goed bepaald worden wat in het vervolg nodig is.

Verscheidenheid

De verscheidenheid in 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 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 ondersteunen 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 hiervoor⁹.

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 toepassen¹⁰.

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.

UITWERKING NAAR KLANTGROEPEN EN DIENSTVERLENING



MATCHEN

GROEIEN

FACILITEREN

ZORGEN



Matchen Deze mensen kunnen direct aan het werk. Wij bemiddelen en matchen deze mensen.

Groeien Deze mensen kunnen aan het werk maar hebben eerst ondersteuning (training, scholing of begeleiding) nodig om aan het werk te komen. Zij krijgen deze ondersteuning om te groeien.

Faciliteren Deze mensen willen en kunnen van grote waarde zijn voor de samenleving. Zij kunnen hierin gefaciliteerd worden.

Zorgen Voor deze mensen is zorgen voor voldoende bestaanszekerheid het belangrijkste. Wij ondersteunen dit.

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

iemand 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

iemand 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

iemand 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:

- ambitiegesprekken,
- kick-offbijeenkomsten,
- voortgangsgesprekken en
- themabijeenkomsten.

De basisdienstverlening ten aanzien van het inkomen betreft:

- regelen inkomenszekerheid en
- monitoren rechtmatigheid uitkering.

Hieronder lichten we bovenstaande kort toe.

Ambitiegesprekken

Als deze nieuwe visie is vastgesteld zal met alle klanten (nieuw en bestaand) een ambitiegesprek worden gevoerd. Een ambitiegesprek 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, (afspraak = afspraak). De feedbackmethode wordt standaard in dit gesprek toegepast.

Kick-offbijeenkomst

Aan het eind van het ambitiegesprek wordt elke klant uitgenodigd voor een kick-offbijeenkomst. In deze verplichte kick-offbijeenkomst is aandacht voor budget-beheer en minimaregelingen 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 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 ConnecteD.

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.

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.

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 plaats¹⁶.

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 lijken op 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 Groeien¹⁷. De Participatiewet is er juist voor deze groep.

In onderstaand figuur is de informatie uit dit hoofdstuk samengevat.

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.

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 In theorie vallen 900 mensen onder Zorgen. En van die 900 ontvangen 133 mensen persoonlijke ondersteuning vanuit de Wmo.

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

Kenmerken

Aantal 2019

Dienstverlening



< 6 maanden uitkering
Direct plaatsbaar

ca 300

- Screeningsgesprek
- Ambitiesgesprek
- Kick-offbijeenkomst
- Themabijeenkomsten: branchegericht
- Intensieve begeleiding richting kansrijke sectoren: matching, stages, work fast
- Werkgeversdienstverlening faciliterend



< 3 jaar uitkering
Belemmeringen om direct plaatsbaar te zijn
Ontwikkelmogelijkheden om binnen ca. 3 jaar aan het werk te gaan

- Verminderde loonwaarde
- Niet-willers
- Niet-weters
- Vanuit WW
- Beschut

ca 800

- Screeningsgesprek
- Ambitiesgesprek
- Kick-offbijeenkomst
- 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)



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

ca 850

- Screeningsgesprek
- Ambitiesgesprek
- Kick-offbijeenkomst
- Themabijeenkomsten: wijkgericht
- Ondersteuning vanuit Participatiewet bij het vinden van participatieplekken: vrijwilligerswerk, additionele arbeid
- Deels ondersteuning vanuit Wmo
- 2 x per jaar voortgangsgesprek (deels thuis; bespreekpunt kan zijn de ontwikkeling naar groep Groeien)
- 1x per 2 jaar rechtmatigheidsonderzoek



Grote belemmeringen om te participeren in de samenleving en gering ontwikkelpotentieel; geen arbeidsmarktpotentieel

ca 875

- Screeningsgesprek
- Ambitiesgesprek
- Kick-offbijeenkomst
- Themabijeenkomsten: wijkgericht
- 2 x per jaar voortgangsgesprek, ook ikv rechtmatigheid en bestaanszekerheid en sociaal domein breed(deels thuis; mogelijk bespreekpunt 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

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 **ambitiesprekken** 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-offbijeenkomst en themabijeenkomsten** worden georganiseerd door trainers in samenwerking met een specialist en/of netwerkpartners.
- 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 consulenten 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 Matchen 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.

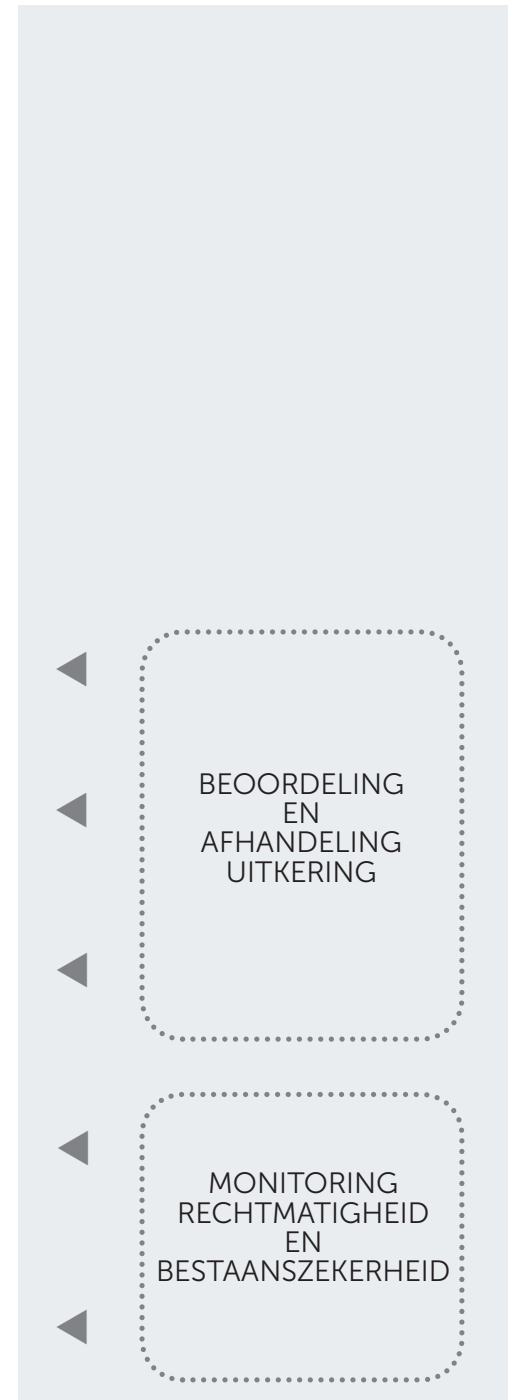
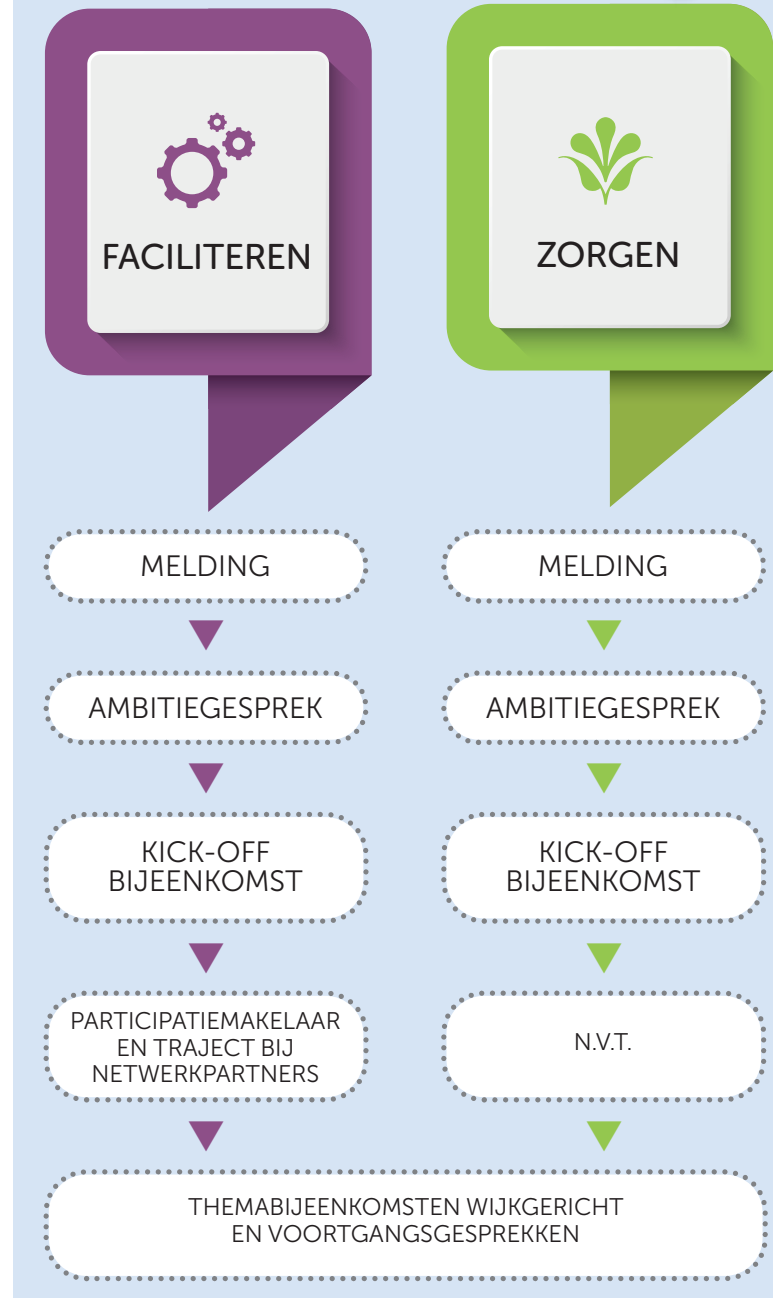
Wanneer we de indeling in de groepen (3.1), de dienstverlening (3.2) en bovenstaande met elkaar verbinden, krijgen we onderstaande klantreis.



Deventer Werktaent



Inkomensondersteuning



MELDING EN POORTWACHTER

De klant meldt zich bij de balie van DWT. De balie-medewerker 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. De klant krijgt een afspraak voor het ambitiegesprek, tenzij de poortwachter direct concludeert dat er geen recht is op een uitkering.

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.

AFHANDELING UITKERING

Kort na het eerste gesprek heeft de klant een afspraak met een consultant 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.

KICK-OFF BIJEEENKOMST

Vervolgens (ca. twee weken na het eerste gesprek) vindt er een kick-offbijeenkomst plaats per klantgroep, geleid door een trainer. In deze bijeenkomsten wordt er o.a. aandacht gegeven aan budgetbeheer en de miniregelingen (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.

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.

THEMABIJEEENKOMSTEN 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.

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 werken plek.



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 consultants hebben een goed beeld van het speelveld en partners en kunnen waar nodig contact leggen met DWT, de afdeling Budget Adviesbureau 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 Werk talent (DWT)

DWT wordt het werk-ontwikkelcentrum van Deventer. De klanten uit de groepen Groeien en Matchen 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

Ambitiegesprekken

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 taken

De nieuwe manier van werken past binnen de bestaande functieprofielen. Een aantal bestaande functies worden wel anders qua taken ingericht:

- Poortwachter (Inkomensondersteuning)
- Intaker voor de ambitiegesprekken (DWT)
- Trainers voor de groepsbijeenkomsten: kick-offbijeenkomst en themabijeenkomsten
- Participatiemakelaar (Inkomensondersteuning)
- Inkomensconsultanten 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 sensitive dienstverlening en een benadering gericht op aandacht waar het kan, en streng waar nodig
- Systeem met cliënt-volgmogelijkheid voor Inkomensondersteuning (o.a. de voortgangsgesprekken)
- Diagnose-instrument voor de ambitiegesprekken
- Aanpassing werkprocessen
- Aanpassing contract met DWT
- Andere organisatie van het poortproces
- Tijdsperiode dat alles is doorgevoerd en medewerkers hun rol eigen zijn

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

MONITORING

De doelen en prestatie-indicatoren zijn idealiter deels kwalitatief en deels kwantitatief. Dit wordt conform het implementatieplan in het derde kwartaal van 2020 voor de begroting concreet. Op dat moment is duidelijk hoe de vier doelgroepen zich in grootte tot elkaar verhouden, én de uitkomsten van het landelijke experiment over regelarme bijstand/wat werkt op weg naar werk zijn bekend. Dit laatste gaat waardevolle inzichten opleveren die we willen verwerken in het inrichten van de uitvoering, het benodigde instrumentarium en de benodigde inzet. Dit moet eerst geconcretiseerd worden voor we de indicatoren voor de monitoring kunnen bepalen. Daarnaast worden de belangrijkste doelstellingen en prestatie-indicatoren toegevoegd aan de begroting 2021, het eerste volledige kalenderjaar dat Inzet op Maat draait. De begroting wordt aan de raad voorgelegd ter besluitvorming ná de verordening Inzet op Maat. De verordening Inzet op Maat, die in het derde kwartaal van 2020 wordt vastgesteld, beschrijft het in te zetten instrumentarium per doelgroep. Bovenop deze instrumenten stelt de raad zelf de Monitor Sociaal Domein samen om vraaggestuurd aanvullende zaken specifiek te monitoren.

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.

De opgave voor Werk en Inkomen bestaat uit de doelstellingen

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

Dit draagt bij aan de doelstelling dat de ontwikkeling van het aantal mensen met een uitkering qua volume en samenstelling in lijn is met de landelijke ontwikkelingen en het beschikbare BUIG-budget

Dit willen we bereiken aan de hand van de volgende uitgangspunten:

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

Vervolg op pagina 20

- 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.

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 (Adviesraad Sociaal Domein Deventer).

Reguliere monitoring en rapportage

- Doelstellingen Programmabegroting
- Monitor sociaal domein
- Klanttevredenheidsonderzoek (jaarlijks)
- Dienstverlening ervaringsonderzoek (jaarlijks)
- Klachtenanalyse (jaarlijks)

Monitoring implementatie

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

Vervolg van pagina 19

We monitoren de voortgang van de doelstellingen en de uitvoering conform de uitgangspunten langs de volgende inhoudelijke kaders:

We kennen onze klanten; dit wordt gemeten onder andere door:

- actuele plannen van aanpak en competentieprofielen voor de mensen in Groeien en Matchen
- mensen maken gebruik van de regelingen waar ze recht op hebben
- voortgangsgesprekken worden gevoerd

De begeleiding van de klanten sluit aan bij de vraag van de arbeidsmarkt en de situatie; dit wordt gemeten onder andere door:

- de uitstroom naar werk
- het aantal mensen in de werkleerroutes en overige activiteiten/instrumenten
- aantal actieve mensen in de samenleving via vrijwilligerswerk

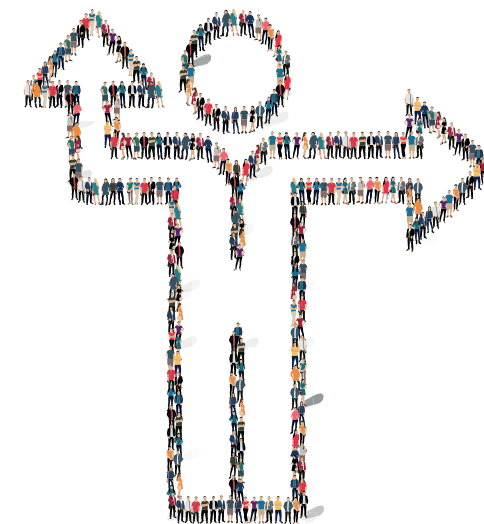
De kwaliteit van de uitvoering is op orde. Dit wordt gemeten via:

- hoogte slagingspercentage trajecten
- klanttevredenheid
- bestandsontwikkeling
- totale uitstroom
- totale instroom
- de dienstverlening is stress sensitief: voortgang inzet mobility mentoring

Geen onnodig beroep op andere voorzieningen (ongewenste neveneffecten):

- extra druk op de Wmo
- grote groei van het aantal mensen in Zorgen

FINANCIËEL 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 Groeien) 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

¹⁸ Obv de stand voorjaarsnota 2019

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:

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 tav 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 onderzoekers, 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

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.

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.

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:

Beschikbaar budget

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.

Stijging aantal klanten

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.

Beroep op andere voorzieningen

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

Goede implementatie

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.

Transformatie WSV

Transformatie WSV in de vorm van de werkleerroutes moet startklaar zijn voor 1-7-2020.

Kennis van klant en samenleving

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

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 zelf verantwoordelijk 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.

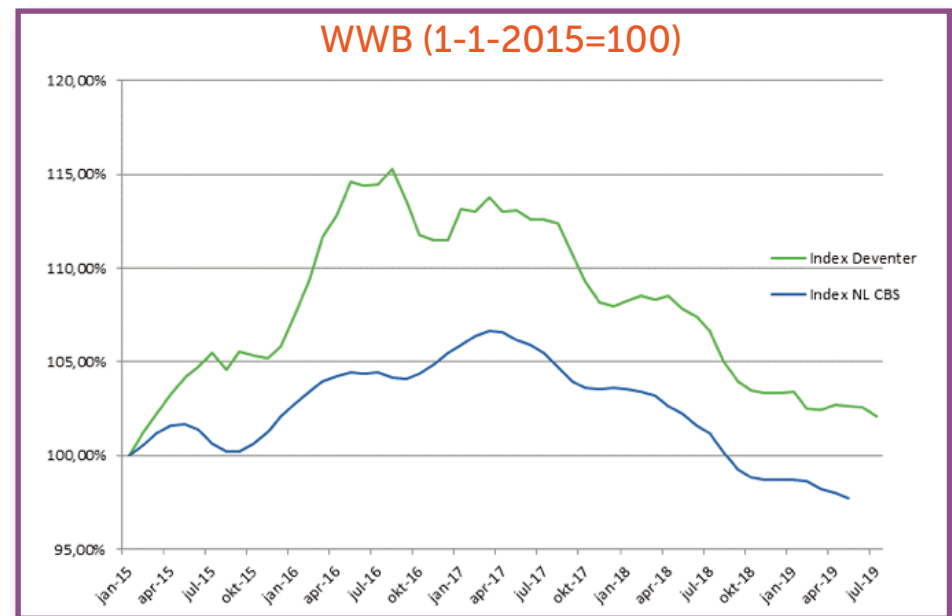
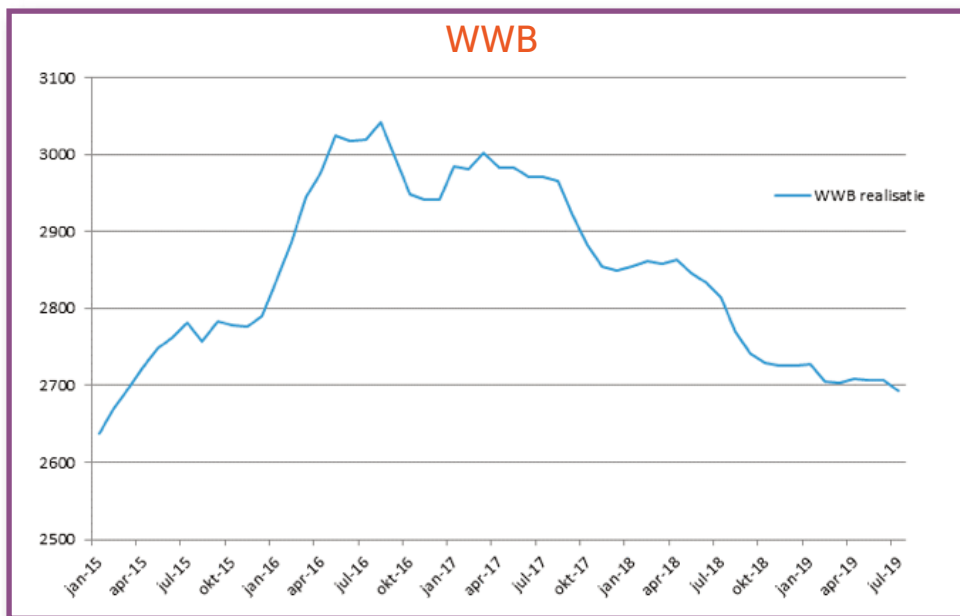
Uitvoering

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

De twee grafieken op de volgende pagina 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.

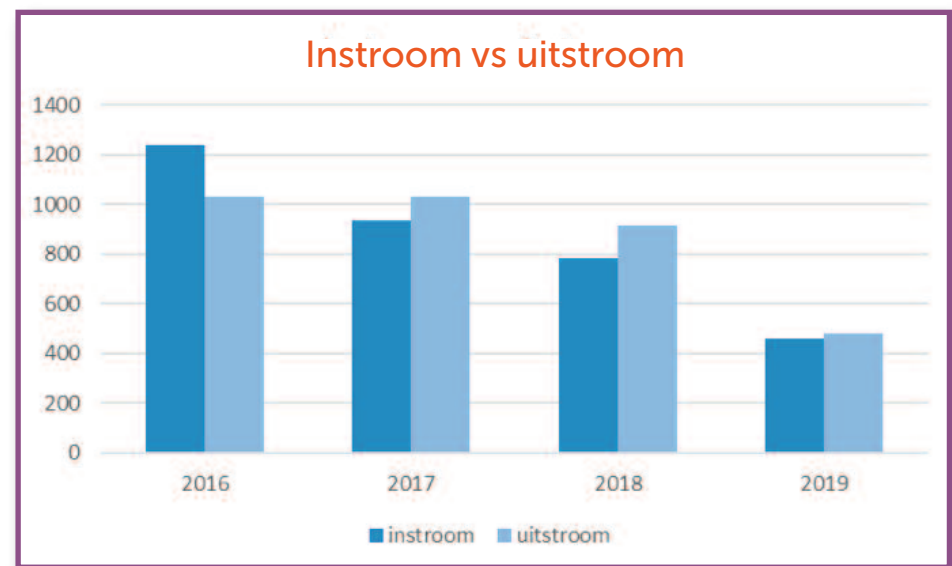




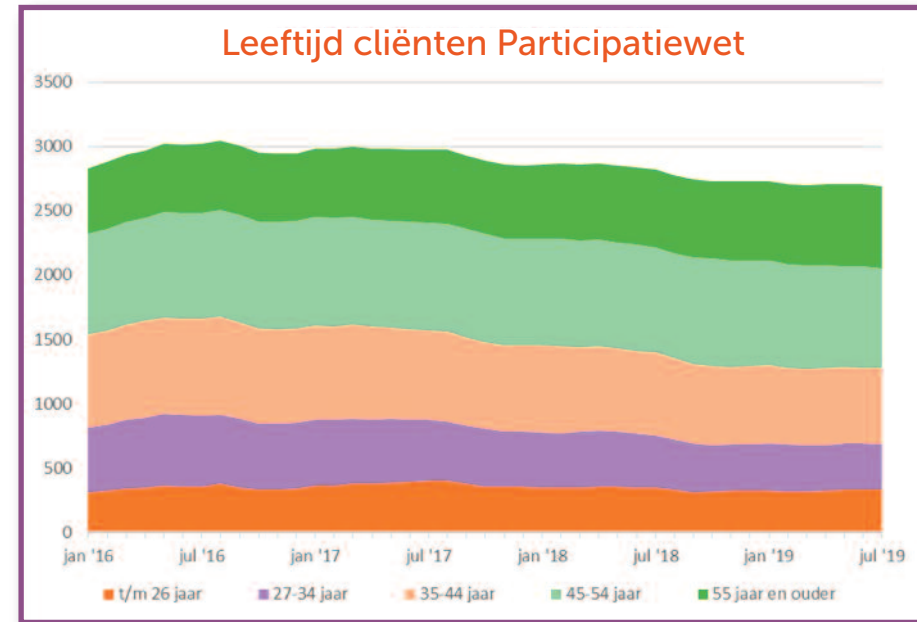
De afgelopen periode hebben veel werkzoekenden vanuit de bijstand een baan gevonden. En tegelijkertijd hebben minder mensen een uitkering hoeven aan te vragen. De effecten van de aantrekkende economie zijn voor deze indicatoren goed zichtbaar.

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.

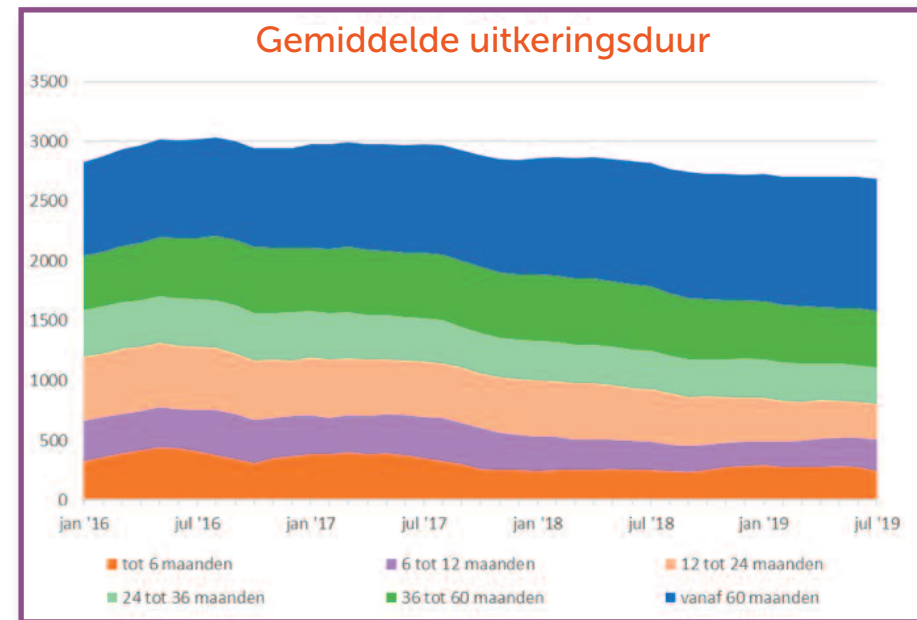
In de grafiek rechts staan de instroom en uitstroom uit de uitkering weergegeven. Sinds 2017 stromen meer mensen uit dan in. Onderstaand figuur geeft het beeld tot juli 2019 (de staatjes voor 2019 worden dus nog hoger).



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. De grafiek rechts 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 het landelijke beeld.



Verbindend kader

Als gemeente willen wij de ontwikkelingen in het sociale domein (Jeugdzorg, WMO, Participatiewet) in samenhang bezien, de vraagstukken vanuit één ongedeeld 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, versterkten 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 werkgelegenheidsgroei 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.
- 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.

²¹ CTNV= Cleantech Regio en Noord Veluwe