

Aan de gemeenteraad

Datum : 5 april 2016
Uw kenmerk : 2016.0.017.945/KD
Zaaknummer : 2015-03-01651
Contactpersoon : Gerard Fidler
Telefoonnummer : (026) 377 2303

Onderwerp : Stand van zaken implementatie Participatiewet
en de transitie van Presikhaaf & Bedrijven

Geachte voorzitter en leden,

Wij stellen u voor kennis te nemen van ons besluit om u te informeren over de stand van zaken implementatie Participatiewet en de transitie van Presikhaaf & Bedrijven.

Inleiding

Op 11 en 18 april 2016 willen wij u tijdens de Politieke Maandag informeren over de stand van zaken implementatie Participatiewet, inclusief de transitie van Presikhaaf & Bedrijven. Via deze raadsinformatiebrief informeren wij u voorafgaande aan deze sessies over het beleid en de uitvoering. Tijdens de sessies zal dit nader worden toegelicht en is er gelegenheid om hier dieper op in te gaan. We besteden in deze raadsinformatiebrief aandacht aan de volgende onderwerpen:

Stand van zaken implementatie Participatiewet

1. Beleid (doel, doelgroepen en aanpak)
2. Mogelijkheden van werkzoekenden beter in beeld krijgen en matchen op vacatures: SZeebra
3. Invulling Banenafpraak en campagne Gaan/staan voor een baan
4. Sluitende aanpak jongeren VSO/Pro/Entree

Inrichting uitvoeringsstructuur Participatiewet

5. Doorontwikkeling WerkgeversServicePunt (WSP)
6. Transitie Presikhaaf & Bedrijven (PHB)
7. Doorontwikkeling activerend werk en maatschappelijke participatie

De punten 1, 3, 4, 5 en 6 betreffen een regionaal vastgesteld beleid en aanpak. Ten aanzien van punt 2 overwegen regiogemeenten nog of zij ook gebruik gaan maken van SZeebra of dat zij kiezen voor een UWV-systeem. Ten aanzien van punt 7 is regionaal afgesproken dat dit lokaal wordt ingevuld en is bij de contractering van activerend werk nog niet definitief besloten welke regiogemeenten hieraan gaan deelnemen.

Stand van zaken implementatie Participatiewet

1. Beleid en aanpak

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan onze ambitie om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij.

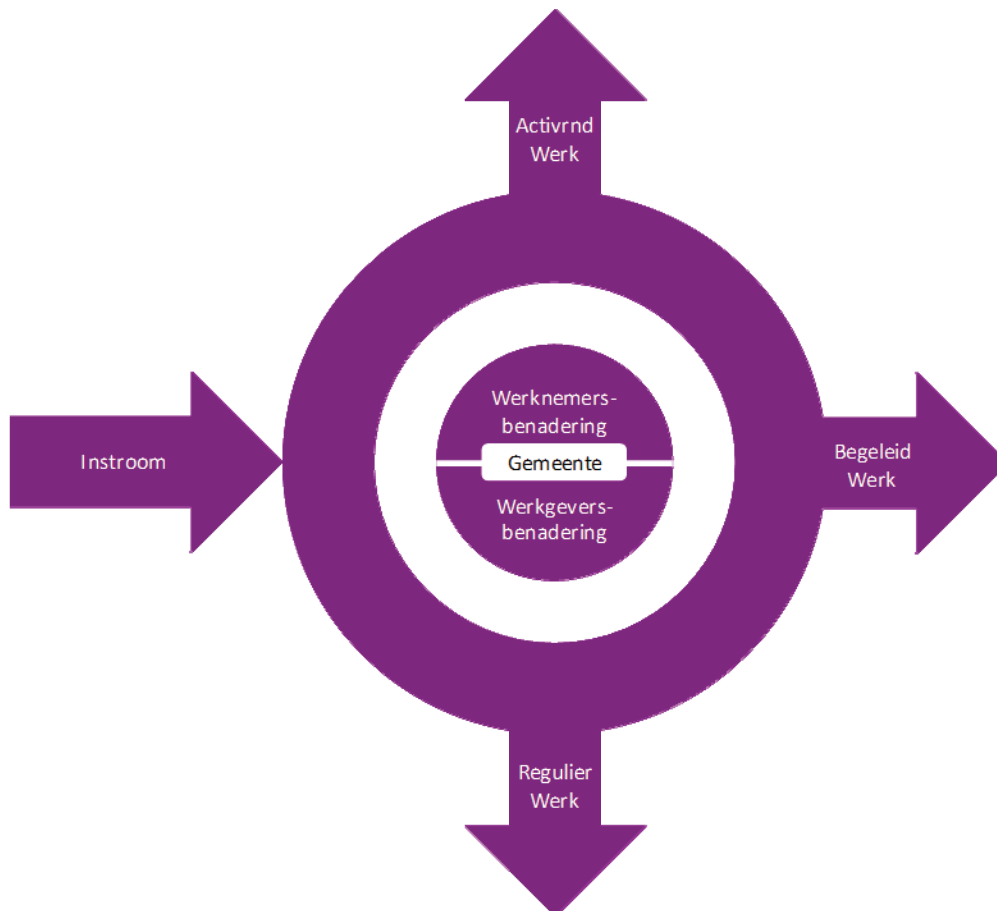


Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 2

Met het invoeren van de Participatiewet ligt de nadruk op mogelijkheden van mensen en is een start gemaakt met het toepassen van loonwaarde en het bieden van ondersteuning op maat. Zoals in het Uitvoeringsplan Participatiewet is beschreven hanteren we de volgende indeling.

Indicatieve loonwaarde	Ondersteuning
80-100%	Zoveel mogelijk op eigen kracht naar werk; directe bemiddeling naar werk.
40-80%	Begeleid werk. Mensen worden geschikt gemaakt voor plaatsing en met ondersteuning geplaatst bij werkgevers (bijvoorbeeld met jobcoaching/loonkostensubsidie). Dit kan ook in beschutte werkvormen.
0-40%	Activerend werk / maatschappelijke participatie (waaronder vrijwilligerswerk); waar nodig ondersteuning via Wijkteams.

De ondersteuning is er op gericht dat mensen zich zoveel mogelijk ontwikkelen richting (betaald) werk. Nieuw Rijksbeleid op het terrein van de Participatiewet implementeren we in Arnhem op een wijze dat dit ook bijdraagt aan toeleiding naar (betaald) werk. In onderstaand schema wordt weergegeven dat mensen op de 'participatierotonde' op maat worden ondersteund en zich daarbij zoveel mogelijk ontwikkelen naar





Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 3

betaald werk. Doorstroom van bijvoorbeeld activerend werk/vrijwilligerswerk naar betaald werk (met ondersteuning) is het streven.

Het stimuleren van mensen om (betaald) aan het werk te gaan draagt ook bij aan de doelstelling van de gemeente Arnhem om instroom in de Participatiewet zoveel mogelijk te voorkomen en uitstroom te bevorderen. We hebben daarvoor ook een specifiek instrumentarium. In 2015 zijn daarbij de volgende resultaten geboekt:

Aanpak / inzet instrumenten	Instroom in instrument	Uitstroom uit instrument
Instroombeperkende maatregelen/ Bemiddelen aan de poort	435	313 (72%)
Uitstroombevorderende maatregelen/ Re-integratie	1.109	521 (47%)
Totaal	1.544	835 (54%)

Het aantal trajecten en de geboekte resultaten zijn in lijn met de vooraf geformuleerde doelstellingen.

2. Mogelijkheden van mensen beter in beeld krijgen en matchen op vacatures: Implementatie SZeebra

De gemeente Arnhem werkt sinds maart 2015 met een nieuw systeem (SZeebra) om uitkeringsgerechtigden in te delen naar deze drie groepen en daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten. Tegelijkertijd biedt dit systeem betere mogelijkheden om mensen te matchen op vacatures die ook in SZeebra worden opgenomen. Het nieuwe systeem biedt veel meer mogelijkheden voor werkzoekenden zelf om actief te zijn. Inmiddels zijn ruim 3.500 uitkeringsgerechtigden opgenomen in SZeebra. Dit leidt tot de volgende indeling van het bestand:

Indicatieve loonwaarde	Relatief aandeel
80-100%	32%
40-80%	50%
0-40%	18%

Eind 2016 zijn zo'n 6.000 uitkeringsgerechtigden gesproken en opgenomen in SZeebra. De laatste groep wordt begin 2017 gesproken en opgenomen in SZeebra.

3. Invulling Banenafpraak en campagne Gaan/ staan voor een baan

In 2014 is het Werkbedrijf van start gegaan. Het Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband waarin regiogemeenten, VNO-NCW-Midden, FNV/CNV en UWV samen werken. De gemeente Arnhem is voorzitter van het Werkbedrijf. Doel is om werkgevers extra te stimuleren om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. Daarbij is specifiek aandacht voor het aan de slag krijgen van mensen met een arbeidsbeperking op de zogenaamde banenafpraak. De banenafpraak is de toezegging van werkgevers om in de periode tot 2023 125.000 extra (garantie)banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren, 25.000 hiervan bij overheidsorganisaties. In de regio Midden-Gelderland licht een concrete taakstelling om eind 2016 555 extra garantiebanen ingevuld te hebben. Uit een recente



Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 4

meting van UWV is af te leiden dat de regio begin 2016 zo'n 400 extra garantiebanen heeft ingevuld. Dit is het aantal extra garantiebanen ten opzichte van 2013 en bevat ook de extra externe detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening. Dit totaal aantal laat een verschil zien met de plaatsingen in 2015 vanuit het WSP, want niet alle plaatsingen op garantiebanen verliepen via het WSP en de externe SW-detacheringen zijn niet verwerkt. We zijn als regio dus goed op weg, maar dit jaar blijft een extra inspanning nodig om deze taakstelling te realiseren.

Vanuit het Werkbedrijf en in samenwerking met het WSP loopt de communicatiecampagne *Gaan/ staan voor een baan*. De aanpak in deze campagne is om werkgevers extra te stimuleren om mensen (met een arbeidsbeperking) in dienst te nemen. Op bijeenkomsten met werkgevers wordt hier aandacht voor gevraagd, zoals recent op de Arnhemse OndernemersAvond. Ook een inspiratiebijeenkomst met de grootste werkgevers van Arnhem (samen 30.000 arbeidsplaatsen) is een voorbeeld. Allerlei communicatiemiddelen worden ingezet in samenwerking met alle partijen van het Werkbedrijf en het WSP. Bestuurders van het Werkbedrijf bezoeken werkgevers om "deuren te openen" om extra uitkeringsgerechtigden te plaatsen. In 2015 zijn door de Arnhemse bestuurder (Portefeuillehouder Participatie) 50 bedrijfsbezoeken gedaan. Ook de wethouder Economische Zaken neemt de opgave om meer Arnhemmers aan het werk te krijgen mee in zijn werkbezoeken. De komende periode gaan we hiermee door.

4. Sluitende aanpak jongeren VSO/ Pro/ Entree

De Participatiewet leidt er toe dat leerlingen vanuit het *Voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (Pro)* niet langer instromen in de WAJONG, maar instromen in de Participatiewet. Om deze jongeren goed en vroegtijdig in beeld te krijgen en een soepele overgang van stage naar werk te realiseren heeft de gemeente Arnhem samen met de betreffende scholen en regiogemeenten leerlingnetwerken ingericht. Op casusniveau worden leerlingen in beeld gebracht en zo goed mogelijk begeleid richting werk of vervolgonderwijs.

De leerlingnetwerken functioneren goed. In Arnhem is het gelukt om een sluitende aanpak te realiseren. Jongeren van het schooljaar 2014-2015 zijn allen goed in beeld gebracht en aan de slag bij werkgevers, leren door of worden ondersteund door Wijkteams of andere hulpverlenende instanties. Een zelfde inzet loopt richting de jongeren van dit schooljaar. De Arnhemse aanpak is door de landelijke Programmaraad als 'good practice' bestempeld. Bij entree-onderwijs wordt vanuit de Participatiewet een bemiddelaar ingezet, die zorgt voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt.

Inrichting uitvoeringsstructuur Participatiewet:

In mei 2015 nam uw raad besluiten over de samenwerking in het kader van de Participatiewet in de arbeidsmarktregio en over de toekomst van Presikhaaf Bedrijven daarbinnen. In alle raden in de regio werd hetzelfde besluit genomen. Een belangrijke gemeenschappelijke basis voor een complexe transformatie die als voornaamste doel heeft zo veel mogelijk mensen uit de brede doelgroepen van de Participatiewet naar werk te krijgen. Ondertussen zijn we krap een jaar verder. In het proces van de uitwerking van de koers doen wij nieuwe inzichten op. Zo denken wij dat de financiële resultaten te optimistisch zijn ingeschat. Ook in het interpellatiedebat met uw raad kwamen punten aan de orde en we hebben daar ook weer goed geluisterd naar wat u belangrijk vindt. Op onderdelen signaleren wij risico's



Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 5

danwel vinden wij dat aanvullende keuzes / afspraken gemaakt moeten worden. Op dit moment - en dus gaandeweg - werken wij het beeld uit wat dat betekent vanuit Arnhems perspectief. Wij zien dit primair als regionale opgave, maar onderkennen ook dat iedere gemeente - en dus ook Arnhem - hierin een eigen belang heeft. De eventuele gezamenlijke koers zullen wij dan ook wegen ten opzichte van het Arnhems belang. De belangrijkste constatering is wel dat de uitstroom van de groep SW-ers sneller gaat dan voorzien. Naar ons idee moeten er absoluut versneld uitspraken gedaan worden gedaan over o.a.:

- Instroom vanuit nieuwe doelgroepen.
- De taakafbakening tussen het WSP en het compacte PHB.
- Het afgeven van omzetgaranties aan samenwerkende partijen.
- Het verdelen van frictiekosten tussen de deelnemende gemeenten.

Wij brengen dat ook in in het regionale traject.

In uw koers vorig jaar is gekozen voor de variant "geleidelijk afbouwen & modulair opbouwen". Door de taken die voortvloeien uit de Participatiewet anders over belangrijke uitvoeringsorganisaties (WSP, gemeenten en PHB) te verdelen en menskracht, expertise en netwerken van professionals slim te bundelen kunnen mensen beter aan het werk komen/ blijven en worden beschikbare middelen optimaal ingezet. Wij lichten bij 5, 6 en 7 kort toe waar de verschillende uitwerkingen op dit moment staan.

In het vorige zomer aangeboden programmaplan voor de uitvoering van de transformatie, staan alle verschillende maatregelen in het kader van de transformatie uitgewerkt. Inmiddels is hier ook een monitoringsstructuur op ingericht.

5. Werkgever beter benaderen: doorontwikkelen van het WerkgeversServicePunt (WSP)

De gemeente Arnhem werkt samen met UWV, regiogemeenten en PHB in het WSP Midden-Gelderland. Een team van accountmanagers - waaronder ook accountmanagers van de gemeente Arnhem - benaderen werkgevers om de behoefte aan personeel in kaart te brengen en de mogelijkheden voor (het creëren van) werk te verkennen. Uitgangspunt is dat alle werkgeverscontacten via of onder regie van het WSP verlopen. Daarmee neemt het Werkgeversservicepunt een belangrijke positie in op de eerder geïllustreerde rotonde. De werkgeversbenadering is primair vraaggericht. Vervolgens wordt bekeken of uitkeringsgerechtigden (vanuit de Participatiewet, Wajong, WW, SW) geplaatst kunnen worden op deze vacatures. Uiteindelijk kiest de werkgever de meest passende kandidaat voor de betreffende vacature.

In onderstaande tabel zijn de regionale resultaten van het WSP in 2015 weergegeven en de doelstellingen voor 2016:

	2015 (resultaten)	2016 (doelstelling)
Verzamelde vacatures	2.669	3.000
Plaatsingen	1.238	1.500
• P-wet (excl. Banenafpraak)	440	500
• P-wet (Banenafpraak)	20	200
• WW	623	620
• WAJONG/ WIA	155	180
• SW		PM



Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 6

In de raadsbrief "Voortgang invoering Participatiewet d.d. 27 oktober 2015" is gesignaleerd dat het WSP goed inspeelt op de vraag van de werkgever, maar tot dan toe met name uitkeringsgerechtigden hierop plaatst met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Wij vinden het belangrijk dat ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt via het WSP aan het werk kunnen komen. We zijn dan ook blij dat in 2016 nu ook de nadruk wordt gelegd op het realiseren van plaatsingen van uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiertoe wordt de formatie in het WSP uitgebreid en er worden gespecialiseerde accountmanagers Functiecreatie/ jobcarving geworven en geselecteerd. Deze uitbreiding wordt tijdelijk gefinancierd binnen het Participatiebudget (formatie W&I, overlappende functies worden afgebouwd). De gespecialiseerde accountmanagers gaan in gesprek met werkgevers om vacatures meer passend te maken voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is mogelijk door bijvoorbeeld relatief eenvoudige werkzaamheden apart te organiseren in vacatures (functiecreatie/jobcarving) en hierop mensen met een arbeidsbeperking op te plaatsen.

Het WSP werkt op dit moment aan de verdere uitwerking. Hiervoor is een Uitvoeringsplan in ontwikkeling. Voor de zomer zal dit worden opgeleverd.

Het doel om 200 sw-ers van Presikhaaf Bedrijven via het Werkgeversservicepunt naar werkgevers te brengen wordt niet gehaald. Begonnen wordt met een kleinere groep. Doelstelling is om in 2016 50 sw-ers uit deze groep te plaatsen via het WSP. De reden dat er in aanvang wordt gekozen voor een beperktere groep en geleidelijkere transitie is dat deze sw-ers binnen de reguliere processen een belangrijke rol vervullen. Door een geborgde overgang heeft dit geen tot zeer beperkte effecten op de werkprocessen PHB. Wel zullen we door deze verkleining het gewenste financieel resultaat op dit onderwerp niet halen.

6. Transitie Presikhaaf & Bedrijven

De kerncompetentie van PHB ligt in het inrichten van werkprocessen op verschillende gebieden (Groen, Diensten, Intratuin, Kwekerij, Montage/ verpakken) waarop mensen met een arbeidsbeperking veelal in groepen worden ingezet, begeleid en ontwikkeld. De daaraan grenzende (individuele) detacheringen en meer zorggerichte begeleiding van mensen gaan over naar respectievelijk het WSP en gemeenten.

Bij het verzelfstandigen van bedrijfsactiviteiten vinden wij het van belang dat werkgelegenheid behouden blijft of (nog beter) kan worden verbreed naar de totale doelgroep van de Participatiewet. Ook is van belang dat het financiële resultaat structureel wordt verbeterd. Zoals ook toegelicht in het interpellatiedebat van maart met uw raad worden twee voorgestelde lijnen uitgewerkt: verzelfstandigen in onderdelen of verzelfstandigen in samenhang zoals de optie van de Stichting GoedWerk.

Wij verwijzen u voor een compleet beeld tot nog toe ook naar de eerder aangeboden documenten in maart.

De verschillende businesscases worden door Presikhaaf Bedrijven op alle facetten uitgewerkt. Wij zullen deze straks beoordelen volgens een set van criteria. Wij nemen daarin de signalen mee die uw raad eerder vaststelde en aangaf. Concreet hanteren we het volgende afwegingskader:



Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 7

- Werkgelegenheid. Behoud en zoveel mogelijk uitbreiden van mogelijkheden om mensen aan het werk te krijgen. De SW-doelgroep houdt werk.
- Keuzevrijheid en garantie-omzet. Wat is de keuzevrijheid om de beste aanbieder (prijs /kwaliteit) te kiezen. Wat zijn de garantietermijnen en criteria? Wij willen (uiteindelijk) op basis van een inkooprelatie samen werken met een uitvoeringsorganisatie.
- Realisatie van de financiële taakstellingen. In de door uw raad vastgestelde koers zijn taakstellingen (bezuinigingen/meeropbrengsten) ingeboekt als gevolg van vastgestelde maatregelen. Specifiek kijken we daarbij ook naar:
 - frictiekosten: frictiekosten willen we beoordelen in termen van return on investment. Wat leveren de opties aan structurele besparingen op?
 - tarieven: deze moeten marktconform zijn;
 - voorspelbaarheid van het financiële resultaat
- Optimale inzet van het/een WSP, het aanspreekpunt (met menskracht, expertise en netwerken) voor werkgevers waarmee zij afspraken kunnen maken over hun personeelsbehoefte.
- Goede aansluiting op de doorontwikkeling van Activerend Werk.
- Stuurbaarheid/governance op de uitvoeringsorganisatie.
- Regie op de werkzoekende/kandidaat werknemer. Sturing hierop ligt bij gemeenten, dit vereist transparantie in de kosten.

Inzet is om de uitkomsten van de verkenningsopdracht van Presikhaaf & Bedrijven op de in mei a.s. geplande regionale raadsinformatiesessie aan u te presenteren. Nog voor de zomer verwachten wij met u besluitvormend te spreken over de uitwerking van de door u vastgestelde koers. Op 11 en 18 april a.s. willen wij u eerst informeren over het proces en de stand van zaken op dat moment van deze analyse (zie bijlage presentatie AB Presikhaaf Bedrijven 16-03-2016, deze wordt in de bijeenkomst verder toegelicht).

7. Doorontwikkeling Activerend Werk en maatschappelijke participatie

Bij een groep mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (indicatieve loonwaarde minder dan zo'n 40%) is het nog niet mogelijk om direct te bemiddelen naar betaald werk. Bij deze groep ligt als eerste stap maatschappelijke participatie meer voor de hand. Binnen deze aanpak wordt momenteel Activerend Werk doorontwikkeld. De sociale wijkteams vervullen hierin een regisserende en verbindende rol.

Activerend Werk wil inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in staat stellen een maatschappelijke rol te spelen in de samenleving. We gaan uit van de kracht en de kwaliteiten van mensen en het werk dat daarbij past, in plaats van de belemmeringen en de zorg die nodig is. Door deze inwoners zoveel mogelijk in reguliere vormen van werk met ondersteuning te laten participeren wordt er een bijdrage geleverd aan een inclusieve samenleving. Er wordt zoveel mogelijk ingezet op ontwikkeling en op doorstroom naar een volgende stap op de participatieladder.

Er loopt momenteel een pilot Activerend Werk via het Centrum voor Activerend Werk (CAW). Siza, Driestroom, PHB, Onderwijsspecialisten, RIBW en gemeente Arnhem zijn hierbij betrokken. Het aanbod aan plekken en de doelgroep wordt momenteel in beeld gebracht. Ook wordt onderzocht welke ondersteuning de organisatie nodig heeft om een geschikte plek te bieden. Een initiatief als het



Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 8

succesvolle vacaturecafe - dat wordt gefinancierd vanuit het innovatiebudget - heeft eveneens een functie voor deze doelgroep.

Activerend Werk biedt ook de PW-uitkeringsgerechtigden van W&I, die nog niet bemiddelbaar zijn naar een reguliere baan, een mogelijkheid om een eerste stap te zetten met behoud van uitkering. W&I neemt actief deel met capaciteit om zo een warme overdracht te realiseren. Ook wordt verbinding gelegd met het WSP om werkgeverscontacten te delen en ook hier een warme overdracht te realiseren. In het licht van de 'participatieronde' is het belangrijk om goede leerwerkketens neer te zetten en op die manier ontwikkeling naar regulier betaald werk te stimuleren en mogelijk te maken. Activerend werk is ook een belangrijk onderdeel van onze alternatieve aanpak voor het instrument "Nieuw beschut werk".

In het Uitvoeringsplan Sociaal Domein wordt Activerend Werk verder uitgewerkt en aan u voorgelegd.

Consequenties

In deze raadsbrief wordt de doorontwikkeling van het WSP, Activerend werk en transitie PHB op hoofdlijnen beschreven. Bij het WSP, Activerend werk en PHB zijn Uitvoeringsplannen in ontwikkeling. Nog voor de zomer zal in uw raad voorliggen om te besluiten over de uitwerking van de koers. Waar de uitgewerkte plannen raken aan de door uw raad vastgestelde kaders, en wij kunnen ons dat dus voorstellen, zullen voorstellen ter besluitvorming aan uw raad worden voorgelegd. Dit geldt ook voor de financiële consequenties.

Het totale transformatieproces kent een uitermate strakke planning, met een sterke onderlinge afhankelijkheid tussen maatregelen. Bij Presikhaaf Bedrijven is - zoals met u gedeeld in het interpellatiedebat - een achterstand op de planning ontstaan. Dit, en het feit dat nu twee opties worden uitgewerkt, heeft consequenties voor de ontwikkeling van andere onderdelen. In de risicoparagraaf bij de gemeentelijke begroting is hier reeds een uitspraak over gedaan.

We zullen voortdurend moeten bezien hoe de werkelijke ontwikkelingen zich verhouden tot de geplande/verwachte ontwikkelingen in de vastgestelde koers. Zo zal een snellere uitstroom uit de WSW zoals gezegd consequenties hebben en afwegingen vragen. Bijvoorbeeld ook over de instroom van nieuwe doelgroepen.

Het uitvoeren van de gezamenlijk in de regio vastgestelde koers vraagt consequent regionaal gedrag en handelen. Vanuit het belang voor de Arnhemse doelgroepen zullen wij voortdurend focussen op deze gezamenlijkheid en indien nodig bijstuuropties voorstellen.

Communicatie

Op 11 en 18 april willen we, met behulp van toelichtingen van trekkers van de verschillende opgaven, dieper ingaan op de inrichting van de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet en de transitie van Presikhaaf & Bedrijven. Wij nemen u dan tussentijds mee in de stand van zaken. Er is gelegenheid om vragen te stellen.

Hoogachtend



Datum: 5 april 2016
Ons kenmerk: 2016.0.017.945/KD
Pagina: 9

het college van burgemeester en wethouders van Arnhem,

de secretaris,

de burgemeester,