

Uitvoeringsprogramma werk 2020 - 2022

Dit uitvoeringsprogramma laat zien hoe we aan de slag gaan met de instroom in de bijstand, de uitstroom naar een opleiding of werk en de handhaving.



**GEZOCHT:
MEER DAN
WERKGEVERS
VOOR MENSEN
MET EEN
ARBEIDS-
BEPERKING**



**GEZOCHT:
MEER DAN
WERKGEVERS
VOOR STATUS-
HOUDERS**



MEER MENSEN AAN HET WERK KRIJGEN ÉN HOUDEN

Onze gemeente Heerenveen is een sociale en ondernemende gemeente. We werken hard aan een solidaire samenleving. Hierin willen we dat iedereen een fatsoenlijk bestaan heeft en de mogelijkheid om vooruit te komen en iets van zijn leven te maken. Werk neemt daarin een hele belangrijke plek in. Dat blijkt in tijden van de Coronacrisis eens te meer.

In het hoofdlijnenakkoord 'Duurzaam doorontwikkelen' besteden we in het thema Werken en Ondernemen veel aandacht aan het vinden van passend en duurzaam werk voor iedereen.

In de kadernota Sociaal Domein 2019- 2025 "Heerenveen ontwikkelt verder" is als doel opgenomen "samen op weg naar passend werk". Om dit te bereiken is dit uitvoeringsprogramma Werk gemaakt.

De opdracht voor dit programma is:

*Meer mensen aan het werk (krijgen en houden) en
het gemiddelde aantal uitkeringen uiterlijk 2023 op 1.100 krijgen*

Het uitvoeringsprogramma richt zich hierbij op drie thema's:

- inzet op instroombeperking,
- inzet op uitstroombevordering en
- inzet op handhaving.

Dit uitvoeringsprogramma geldt voor de komende twee jaar. De ontwikkelingen om ons heen gaan snel: de pandemie, de vergrijzing van de bevolking, klimaatveranderingen, de verdeelsystematiek van het Rijk. Het is allemaal van grote invloed op de bijstand en werk. In 2023 gaan we dit uitvoeringsprogramma evalueren en actualiseren.

ONZE MISSIE

Voor het sociaal domein hebben we de volgende missie:

Wij zijn er voor de Heerenveense samenleving! Wij helpen onze inwoners in alle levensfasen, daar waar het hen zelf en/of samen met anderen even niet lukt. Onze normen worden gevormd door de rechten van het kind, de menselijke waardigheid en bestaanszekerheid.

ONZE VISIE

Voor het sociaal domein hebben we de volgende visie:

Iedereen mag meedoen in onze gemeente. Voor inwoners in kwetsbare situaties bouwen we veerkracht op en we ondersteunen inwoners van alle leeftijden om zo gezond mogelijk en met plezier te kunnen leven. We richten ons op buiten, zijn transparant en vragen feedback. Hierbij verdienen wij vertrouwen en zorgen we voor balans tussen 'wat moet' en 'wat kan'. We werken integraal, vraaggericht en 'outreached'.

ONZE DOELEN VOOR WERK

Via dit uitvoeringsprogramma Werk gaan we aan de slag met de volgende doelen*:

- Inwoners in de bijstand ondersteunen om optimaal mee te doen bij werk en participatie (1)
- Financieel gezonde inwoners (2)
- Inwoners hebben een fatsoenlijk verrijkt bestaan (9)
- Er zijn voldoende voorzieningen in wijken en dorpen (10)
- De jeugdzorg is klaar voor de toekomst (14)

* Deze doelen kunt u terugvinden in het tussendocument Sociaal Domein (zie bijlage) en zijn verderop in dit uitvoeringsprogramma gekoppeld aan onze uitvoeringsopgaven.

1

2

9

10

14



FATSOENLIJKE BANEN

Heerenveen is van ons allemaal.
Samen maken we een prettige leefomgeving van de gemeente.

Samenwerking staat dan ook centraal als het om onze gezamenlijke toekomst gaat.

Samenwerking tussen de gemeente en haar inwoners, tussen werkgevers en werknemers, scholen en leerlingen, verenigingen en vrijwilligers, ondernemers en hun klanten en alle andere denkbare varianten waarbij mensen en/of organisaties elkaar nodig hebben.

Bij de dingen die wij als Gemeente Heerenveen doen, laten we ons inspireren door de Global Goals van de Verenigde Naties.

Bij het uitvoeringsprogramma Werk is dit met name Global goal 8: Fatsoenlijke banen en economische groei.

VANUIT WELKE KADERS WERKEN WE?

Wettelijk kader: Participatiewet

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. Bij voorkeur zoveel mogelijk bij een 'gewone' werkgever.

Uit onderzoek (Eindevaluatie van de Participatiewet, november 2019) van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat de wet nauwelijks meer kansen op een baan biedt voor mensen in de bijstand en arbeidsgehandicapten. De SCP concludeert daarbij dat de Participatiewet op een verkeerde aanname is gebaseerd, namelijk dat iedereen in staat is om te werken en te participeren. Veel mensen kunnen niet "gewoon" meedoen en aan het werk. In onze gemeente zien we dit ook.

In ons beleid concentreren wij ons daarom op wat WEL werkt. We proberen onze inwoners te motiveren en te ondersteunen waar dat kan. Hierbij maken we veelvuldig gebruik van onze eigen jobcoaches en de inzet van loonkostensubsidie. Met name dit laatste instrument werkt erg goed. In 2019 hebben we via deze subsidie meer dan 90 mensen aan het werk gekregen. Hiermee staan we landelijk gezien op nummer 12 van de best scorende gemeenten (Deloitte, 2019). Dit betekent ook dat de groei van het aantal mensen hoger is dan het gemiddeld aantal inwoners dat de Wsw verlaat.

Bestuurlijk kader: hoofdlijnenakkoord en kadernota sociaal domein

Wij willen onze middelen en kansen benutten voor een constante economische groei. Er is voldoende werkgelegenheid en we willen zoveel mogelijk inwoners helpen aan passend werk. In ons hoofdlijnenakkoord staat dat we:

1. meer inwoners aan betaald regulier werk willen helpen;
2. een pact gaan sluiten tussen onderwijs, werknemers, bedrijfsleven en overheden;
3. zorgen voor samenhang tussen onze Sociale werkvoorziening en de Participatiewet;
4. experimenteren met andere vormen van werktoeleiding.



UIT DE PRAKTIJK

“Ik wilde graag mijn steentje bijdragen”

Een medewerker van Caparis vertelt:

“Tijdens de eerste weken van de coronacrisis had onze postverwerking en -bezorging het drukker dan ooit. Ik wilde daarom graag mijn steentje bijdragen en ik kon meteen beginnen als postbezorger in Oranjewoud.

Het waren de weken waarin we ons afvroegen of de Nederlandse ziekenhuizen de groeiende stroom coronapatiënten wel aan zouden kunnen. De lockdown beperkte onze bewegingsvrijheid en onze sociale contacten. Sommige mensen kwamen hun huis niet uit en maakten zich grote zorgen. In die periode bij Business Post zag ik hoe belangrijk onze postbezorgers zijn. Elke dag gaan ze op pad. Weer of geen weer.

Op een van mijn rondes stond een meneer in de voortuin naar mij uit te kijken. Die man was zo blij dat ik kwam, dat de post gewoon werd bezorgd en dat ik de tijd nam om even met hem te praten. Aandacht hebben voor een ander: het lijkt zo eenvoudig - en dat is het eigenlijk ook! Een praatje, een groet, een glimlach... het wordt zó gewaardeerd. Dat bleek maar weer.

Laten we dat vasthouden. Ook als het coronavirus ons land niet meer zo beheerst.”

Deze vier kaders maken dat we beleid integraal inhoud geven in de huidige organisatie rond hulp & ondersteuning en dat de zorgvraag leidend is.

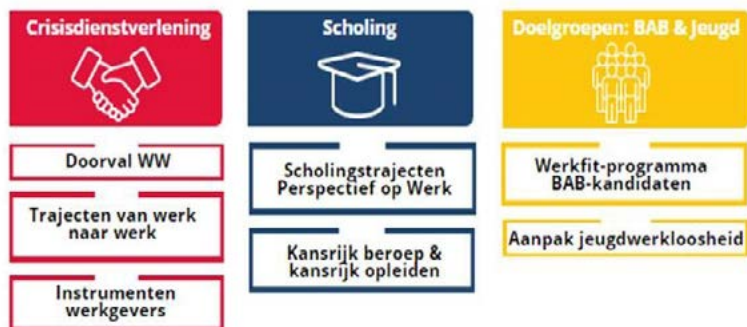
We doen als gemeente heel veel zelf, daar waar we het niet alleen kunnen, werken we prioritair samen met het Werkbedrijf Fryslân Werkt! en Caparis.

Over het werkbedrijf Fryslân Werkt!

Fryslân Werkt! is een samenwerkingsverband van de Friese gemeenten, het UWV, onderwijs en de Friese Sw-bedrijven. Fryslân Werkt! is een centraal punt voor werkgevers voor hulp en ondersteuning bij het vinden van de juiste kandidaat voor de vacature. Het werkbedrijf heeft de beschikking over alle geregistreerde werkzoekenden en maakt gebruik van instrumenten om kandidaat en vacature aan elkaar te koppelen.

Als gemeente schalen we vacatures die we hier niet kunnen vervullen direct op naar het Werkbedrijf. Vanuit het Fries werkbedrijf wordt uitvoering gegeven aan het Steun- en herstellepakket 3 (corona).

Invulling steun- & herstellepakket 3



Meer info: www.fryslanwerkt.nl

Over Caparis

Caparis coacht mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar een passende werkplek vanuit SW en/of de Participatiewet. Heerenveen is sinds 2020 één van de vier aandeelhoudende gemeenten. Vanuit Heerenveen werken er 300 mensen verdeeld over de verschillende locaties bij Caparis. Bij Foodpack Heerenveen werken de meeste van onze mensen.

Meer info: www.caparis.nl

Wat doen we zelf

Gecertificeerde jobcoaches van de gemeente Heerenveen ondersteunen mensen met een arbeidsbeperking bij het vinden en behouden van een baan. Dit doen de jobcoaches in samenwerking met het werkbedrijf en team economische zaken.

Ze kunnen daarbij gebruik maken van de volgende instrumenten:

- Loonkostensubsidie: na uitvoering van een loonwaardemethode van Dariusz wordt de subsidiehoogte vastgesteld. De jobcoaches zijn gecertificeerd om deze metingen te mogen doen.
- werkvouchers: jaarlijks hebben we 30 werkvouchers van 2000 euro voor werkgevers die mensen voor half jaar in dienst nemen.
- Daarnaast kunnen de jobcoaches gebruik maken van de no-risk polis, scholing, stage en de proefperiode.

Daarnaast werken bij ons klantmanagers. Klantmanagers begeleiden mensen in de bijstand met als uiteindelijke doel de uitstroom naar werk. Ook zijn er klantmanagers met speciale aandacht voor de doelgroepen jongeren tot 27 jaar en statushouders. Dit omdat deze doelgroep extra begeleiding nodig heeft en hulpvraag vaak breder is.



#MEERDANWERKGEVER

Werkgevers in de gemeente Heerenveen zijn soms op zoek naar nieuwe medewerkers. De gemeente Heerenveen wil werkgevers dan ook stimuleren om ook werkzoekenden met een zogenoemde afstand tot de arbeidsmarkt te overwegen.

Met de campagne #meerdanwerkgever wordt de aandacht niet alleen op het invullen van vacatures gelegd, maar vooral op de weg er naartoe. Voor een groep mensen is dit een hele belangrijke fase naar die betaalde baan, zodat ze niet meer afhankelijk zijn van een uitkering.

Hilda ten Cate: "Het hebben van –passend - werk is waardevol, maar niet voor iedereen vanzelfsprekend. Als jobcoach begeleid ik mensen die vanwege een beperking ondersteuning nodig hebben naar werk. Voor iedereen is deze ondersteuning anders. Op weg naar een baan, maar ook als de persoon aan het werk is. Het is mooi om te zien wanneer er met de juiste werkgever en coaching een arbeidscontract afgesloten kan worden."

Sipko van Til: "Tijdens mijn bezoeken aan werkgevers kijk ik ook naar de mogelijkheden op een stage en/of proefperiode. Dit zijn hele mooie instrumenten om werkzoekenden in een werkomgeving bij een werkgever te laten wennen aan een baan."

VOOR WIE DOEN WE HET?

Onze beroepsbevolking

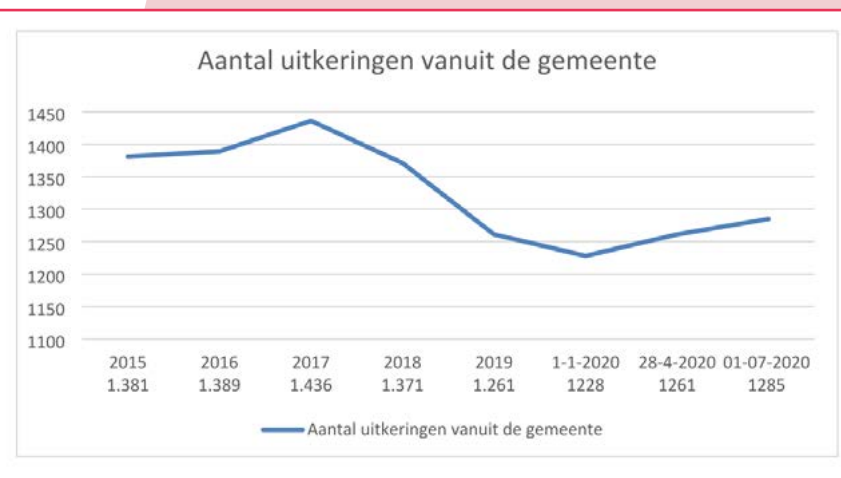
Onze beroepsbevolking kent (van oudsher) grote verschillen in opleidingsniveau en inkomensniveau. De economische groei in Heerenveen was de afgelopen jaren het hoogst van de drie noordelijke provincies (Bureau Louter, 2019), én de groei van de werkgelegenheid in Heerenveen was het hoogst in Fryslân (Provincie Fryslân, 2019). Ook heeft Heerenveen, op de eilanden na, gemiddeld één van de hoogste inkomens in Fryslân. Aan de andere kant zien we ook dat 1 op de 6 inwoners van onze gemeente een uitkering heeft via de gemeente of het UWV.

Het lukt niet iedereen om aan te haken. Dat was voor de Corona-crisis ook al het geval. Deze Coronacrisis gaat een sterk opwaartse effect hebben op het aantal werklozen in onze gemeente. Het CPB verwacht namelijk een (diepe) recessie.

Sociaal minimum

De afgelopen jaren is het aantal huishoudens met een sociaal minimum gegroeid. Tien jaar geleden hadden we 1.900 huishoudens met een inkomen van 110% van het sociaal minimum. Dit is gegroeid naar zo'n 2.350 huishoudens. Onze gemeente had tot 2017 te maken met een stijgend aantal mensen in de uitkering. Vanaf 2017 is deze stijging omgezet in een flinke daling richting 1200 in begin 2020.

Onze werkgeversaanpak, de inzet van participatie-instrumenten zoals de loonkostensubsidie, jobcoaching en maatwerkprojecten werkten goed in economische betere tijden.



Vanaf het eerste kwartaal van 2020 stijgt het aantal bijstandsuitkeringen vanuit onze gemeente. Dit is het gevolg van de stagnerende economie in Nederland en in onze regio. Vervolgens is deze stijging doorgezet door corona.

Overzicht uitkeringen: Cognos analytics

PARTICIPATIELADER ALS EERSTE DIAGNOSE

Als wij een uitkering verstrekken, dan kijken we eerst hoe snel er gewerkt kan worden of dat er “zorg” meer op zijn plaats is. Vervolgens gaan we aan de slag met de zogenaamde participatieladder.

35% zit in team Werk

In onze gemeente bevindt 35% van de mensen in team werk. Dit team gaat met de persoon actief aan de slag op zoek naar werk.

Het grootste deel van deze mensen is op trede 3 van de participatieladder geplaatst. Zij hebben ontwikkelmogelijkheden en kunnen nu deelnemen aan georganiseerde activiteiten. Het is de bedoeling dat mensen in trede 3 zich met ondersteuning van ons ontwikkelen naar trede 5/6 betaald werk.

65% zit in team Zorg/inkomen

Het grootste deel van de mensen in de uitkering is ingedeeld in team zorg / inkomen. De mensen kunnen nog niet aan het werk, maar er is eerst andere ondersteuning nodig. Het grootste deel van deze mensen is op trede 2 van de participatieladder geplaatst.

De gemiddelde leeftijd van mensen in de uitkering wordt hoger

We zien dat de groep mensen in de uitkering gemiddeld steeds ouder wordt. We tellen begin van dit jaar 130 mensen tot 27 jaar. Tot 40 jaar zijn er 331. In de leeftijdscategorie 41-55 jaar stijgt het aantal behoorlijk namelijk naar 489 mensen. Vanaf 56 jaar tot de pensioenleeftijd hebben we ook een grote groep namelijk 425.

Tenslotte geldt dat hoe langer iemand in de uitkering zit hoe moeilijker het is om uit de bijstand te blijven. De grootste groep (60%) keert 1 keer terug in de bijstand. Een kwart valt 2 keer terug.

DE PARTICIPATIELADDER

6. Betaald werk

5. Betaald werk met ondersteuning

4. Onbetaald werk

3. Deelname georganiseerde activiteiten

2. Sociale contacten buitenshuis

1. Geïsoleerd

Met deze participatieladder brengen wij in kaart waar op de ladder de persoon zich bevindt en of en hoe hij/zij nog kan stijgen.

De mensen in een uitkering worden bij voorkeur begeleid naar een passende en duurzame baan. Dit is niet altijd mogelijk. Soms is een opleiding nodig om de persoon voor te bereiden op werk. Andere keren is ook dat nog niet aan de orde, maar moet er eerst voldoende rust en andere ondersteuning georganiseerd worden.

Uitstroom	2017	2018	2019
Naar werk	171	159	169
Naar studie	34	40	19
Samenwonen / verhuizen	111	109	70
Totaal alle* redenen	481	466	364

* hier zitten ook andere redenen bij, zoals overlijden / pensioen etc.

Bron: Cognos Analytics

**GEZOCHT:
MEER DAN
WERKGEVERS
VOOR
KANDIDATEN
MET EEN
UITKERING**

MEER DAN
WERKGEVER

Beeld uit de werkgeverscampagne
#Meerdanwerkgever

MET WELKE ONTWIKKELINGEN MOETEN WE REKENING HOUDEN?

We willen meer mensen aan het werk krijgen (en houden) en we willen het aantal uitkeringen omlaag brengen. Om dit doel te bereiken is het van belang minder mensen te laten instromen in de bijstand (aan het werk houden) en meer mensen te laten uitstromen uit de bijstand (aan het werk krijgen). Hier ligt ook een financiële verantwoordelijkheid. Er zijn verschillende ontwikkelingen waar bij de uitvoering van de Participatiewet rekening mee gehouden moet worden. We schetsen de belangrijkste:

Corona-crisis

Nieuw doel voor in ieder geval dit jaar is mensen in crisistijd zo snel en passend mogelijk bijstand te verlenen en het aantal uitkeringen zoveel mogelijk te beteugelen. Met name de zelfstandigen hebben het zwaar. In onze gemeente met relatief veel vestigingen zijn meer dan 1.000 aanvragen voor de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (Tozo) gedaan. Deze regeling voert Bureau Zelfstandigen Fryslân (BZF) voor ons uit.

De groei van werkgelegenheid staat vaak voorop, maar in deze coronacrisis moet het meer dan ooit ook gaan over het behouden van werk. De coronacrisis gaat naar verwachting een wissel trekken op onze bijstandsbudgetten.

Het doel om per saldo 100 uitkeringen per jaar te dalen moeten we loslaten. We zien een stijging van het aantal uitkeringen (van 1.200 naar 1290 op 1 september 2020). Dit is nog exclusief de bijstand voor zelfstandigen waar compensatie vanuit het rijk voor is.

Arbeid wordt flexibeler en mobieler

Volgens een recent rapport van de WRR zijn flexibilisering van arbeidscontracten, robotisering en de intensivering van het werk de drie grote ontwikkelingen. De globalisering van de economie zet door en tegelijkertijd zien we ook de wens tot meer lokale/regionale samenwerking. Zij concluderen dat het primair de bedrijven en instellingen zijn die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het werk.

Als lokale overheid moeten we daarom vooral inzetten op het behoud van werk en een goede relatie met onze werkgevers.

OVER DE WRR

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) informeert en adviseert de regering en het parlement over grote maatschappelijke vraagstukken. Van kunstmatige intelligentie tot migratiediversiteit en van houdbare zorg tot de toekomst van werk. De adviezen van de WRR zijn wetenschappelijk onderbouwd en gericht op de lange termijn. De WRR werkt onafhankelijk, multidisciplinair en sectoroverstijgend.

Lees het [rapport](#).

Aandeel mensen in werkzame leeftijd daalt

Tot 2021 neemt landelijk de potentiële beroepsbevolking toe met een kwart miljoen mensen tot 13 miljoen. Daarna zet de krimp in volgens het CBS. Sinds 2015 is er in onze provincie een zogenaamd sterfteoverschot. De recente groei van de bevolking heeft te maken met een positief migratiesaldo (vestiging min vertrek).

Het aandeel mensen in een werkzame leeftijd daalt dus echter gestaag. Deze trend keert zich nu even door het oprekken van de AOW leeftijd. Na 2025 zet overal een stevige daling in.

De onvoorspelbaarheid van de BUIG (rijksbijdrage voor uitkeringen)

Jarenlang kwamen we “niet uit” met ons geld. Dat wil zeggen dat de rijksbijdrage onze bijstandsuitgaven niet dekten (het zogenaamde BUIG budget). In 2011 ontvingen wij voor het eerst een aanvullende rijksuitkering. In de periode 2014- 2017 hebben we zelfs een meerjarige aanvullende rijksuitkering moeten aanvragen. De afgelopen twee jaar hebben we geen beroep hoeven doen op dit vangnet. Dat is een goede ontwikkeling want in 2018 had 33% van alle gemeenten nog een tekort op de BUIG.

Door hoge uitstroom en lage(re) instroom hadden wij in 2018 voor het eerst in 10 jaar geen tekort. De vraag is of we dit volhouden en in hoeverre we daar invloed op hebben. Recentelijk is de rijksbijdrage 2020 definitief vastgesteld en deze valt ruim een half miljoen hoger uit dan begroot (€ 19,6 miljoen in plaats van € 18,9 miljoen). In 2021 is de bijdrage voorlopig vastgesteld op € 21,3 miljoen.

Om meer inzicht te krijgen op het verdeelmodel en de voorspelbaarheid hiervan is begin dit jaar een Buig-applicatie aangeschaft.

De wet Inburgering

Vanaf 1 juli 2021 krijgt de gemeente weer de regie over de inburgering. In 2013 was de regierol verschoven naar de inburgeraar zelf, maar daar komt het rijk nu op terug.

Omdat veel inburgeraars een bijstandsuitkering ontvangen, is deze ontwikkeling belangrijk voor dit uitvoeringsprogramma werk. Hier komt een apart uitvoeringsprogramma voor.

UIT DE PRAKTIJK

De GAP Academie

Met ingang van 2020 is er een samenwerking tussen de GAP Academie en Caparis.

GAP Academie is gespecialiseerd in het opleiden van werkzoekenden in de techniek. De GAP Academy kan mensen testen en opleiden op een locatie bij Caparis in Drachten.

Zij bieden het hele traject van testen, assessment, voorschakeltraject, scholing en begeleiding on the job. Ook bieden ze voor statushouders een specifiek voorschakeltraject in de techniek.

Cijfers van juni 2020

Fase	Aantal deelnemers	Aantal uit Heerenveen
1, test	47	10
2, assesment	24	2
3, opleiding	9	1

Breed offensief: aanpassingen participatieverordening

Er is een landelijke politieke wens om wijzigingen aan te brengen in de participatieverordening. Eén ervan is het uniformeren van de loonkostenmethodiek. In verschillende arbeidsmarktregio's wordt op dit moment nog gebruik gemaakt van verschillende soorten methodes.

Doel is mensen met een arbeidsbeperking meer kans te geven op werk. Nu heeft 50% een baan en 10% van de werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Vanuit het breed offensief wordt er gewerkt aan het gemakkelijker (én aantrekkelijker) maken iemand in dienst te nemen. Als dit breed offensief slaagt, dan moet in de loop van 2021 onze participatieverordening hierop worden aangepast.

Verhoging studietoeslag

De bedragen voor deze studietoeslag worden vanaf 2021 dwingend (hoger) voorgeschreven. Wij betalen nu € 275 per half jaar en dat gaat naar verwachting naar € 300 per maand. De huidige studietoeslag verordening komt vervolgens te vervallen.

De handhaving van de tegenprestatie

Het CBS heeft in het voorjaar van 2019 een onderzoek gedaan naar het beleid en de uitvoering van de tegenprestatie. Hieruit blijkt dat 40% van de onderzochte gemeenten de tegenprestatie niet handhaaft waaronder onze gemeente. De verwachting is dat de staatssecretaris hier (handhavende?) actie op gaat ondernemen. De verordening moet dan worden aangepast.

Gemeenten en UWV versterken samenwerking in de regio

De ministerraad heeft ingestemd met de wijziging van het besluit SUWI. De wijziging is gericht op het versterken van de samenwerking en werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's om meer mensen aan het werk te helpen en te houden. Vanaf 1 januari 2021 stellen gemeenten en het UWV gezamenlijk een uitvoeringsplan op waarin zij aangeven hoe zij dit willen aanpakken. Ook wordt aan de regio's verzocht één centraal aanspreekpunt voor werkgevers aan te bieden. Dit met als doel de dienstverlening aan werkgevers te versterken.

BREED OFFENSIEF

Het kabinet streeft ernaar het wetsvoorstel per 1 januari 2021 te laten ingaan. De komende maanden zullen de Tweede en Eerste kamer het wetsvoorstel bespreken.

Veel van de voorstellen hebben als doel, het voor werkgevers eenvoudiger en eenduidiger te maken als zij mensen met een arbeidshandicap in dienst hebben. In veel gevallen verandert daarmee ook de uitvoeringspraktijk

Mensen met een arbeidsbeperking aan het werk



Juist in deze moeilijke periode is de dienstverlening van de 35 werkgeversservicepunten (WSP's) aan werkgevers extra van belang. De werkloosheid is de afgelopen maanden gestegen. Meer mensen zoeken naar een passende baan. In WSP's werken gemeenten en het UWV samen om werkgevers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt samen te brengen. Hierbij richten zij zich op werkzoekenden die zelf moeilijk aan de slag komen, zoals bijstandsgerechtigden, oudere werklozen, werkzoekenden zonder startkwalificatie, statushouders en werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Alle 35 WSP's zullen vanaf dat moment één helder aanspreekpunt inrichten voor werkgevers.. Tevens krijgt de aansluiting tussen de vraag van werkgevers, de werkzoekendendienstverlening en scholing in de arbeidsmarktregio's meer aandacht.

Aanpassing Besluit Bijstand voor Zelfstandigen (Bbz) 2004

Het Bbz biedt perspectief aan startende ondernemende bijstandsgerechtigden en vormt een vangnet voor gevestigde zelfstandigen met een tijdelijk financieel probleem. Het doel achter de regeling is dat de ondernemer het bedrijf kan voortzetten en dat na enige tijd bijstandsverlening niet meer nodig is.

Om deze reden zal de aparte regeling, waarmee ondernemers van 55 jaar en ouder hun niet-levensvatbare bedrijf met financiële ondersteuning kunnen voortzetten tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, vanaf 1 januari 2020 worden afgebouwd. Dit is een versoering van de regeling en verschuiving van financiële verantwoordelijkheden richting de gemeenten.

UIT DE PRAKTIJK

Wetterskip en Caparis werken samen aan groenonderhoud en exotenbestrijding

De samenwerking houdt in dat medewerkers van Empatec en Caparis onderhoud gaan uitvoeren in Fryslân en een deel van het Groninger Westerkwartier, het werkgebied van Wetterskip Fryslân. Door de samenwerking ontstaat op termijn werkgelegenheid voor tientallen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Oeds Bijlsma, secretaris-directeur van Wetterskip Fryslân: 'Empatec en Caparis hebben expertise in het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En wij hebben het werk dat past bij deze mensen. We werken inmiddels al een aantal jaren samen. Door onze krachten te bundelen en voor deze vorm van samenwerken te kiezen, kunnen we een grote groep mensen continuïteit in werk bieden.'

Alex Bonnema directeur van Caparis: 'Door de combinatie van leer- en werkbedrijf creëren wij gezamenlijk een prachtige plek om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich te laten ontwikkelen en te begeleiden naar een betaalde baan en nieuwe toekomst.'

HOE GAAN WE AAN DE SLAG MET HET BEPERKEN VAN DE INSTROOM?

Om de instroom in de bijstand verder te beperken gaan we aan de slag met de volgende acties. Het gaat hierbij om nieuwe activiteiten, of het verstevigen van bestaande.

Dempen weglekeffect WW naar bijstand

Rond de zomer van 2019 telde Nederland zo'n 319.000 werklozen en maar liefst 9 miljoen werkenden (het hoogste aantal werkenden ooit). Voor onze gemeente geldt dat we in 2019 op de 2e plek staan in Fryslân qua absolute groei van 1.363 banen. Met de procentuele groei staan wij echter met 4,3 % veruit bovenaan in de provincie. Het aantal openstaande vacatures steeg begin dit jaar naar 288.000, gemiddeld 90 vacatures per 100 werklozen. Vooral in de handel, het vervoer en de horeca groeide het aantal banen. Het tegenovergesteld gold toen bij uitzendbureaus. Inmiddels is de situatie drastisch veranderd.

Wat gaan we (meer) doen

2

9

Vooral in onze gemeente geldt dat hoe minder mensen in de WW, hoe minder doorval naar de bijstand. Die doorval is nu zo'n 7%. Sterke verbinding en afstemming met voortrajecten van de UWV is van zeer groot belang. Daar moeten we het komende jaar (jaren waarschijnlijk) weer vol op inzetten zowel lokaal en vooral in de regio via het werkbedrijf Fryslân Werkt!

Behouden en creëren van werkgelegenheid

Het nieuw economisch beleid van onze gemeente heeft nauwe raakvlakken met de kadernota sociaal domein en dit uitvoeringsprogramma. Het economisch beleid is dan ook in samenspraak met team werk geschreven, en de uitvoering van dat beleid ligt deels ook bij team werk. De drie pijlers uit het economisch beleid (inspelen op de kracht van Heerenveen, faciliteren en stimuleren van ons MKB, het versterken van het vestigingsklimaat) zijn van groot belang voor het behouden en creëren van werkgelegenheid en dus van invloed op het aantal mensen in de uitkering.



Wij kennen een aantal sterke bedrijfstakken zoals logistiek (groothandel, vervoer en opslag) en industrie en specifiek de voedingsmiddelenindustrie. Ook zien we een grote zorgsector. En deze biedt weer mogelijkheden in combinatie met de aanwezige voorzieningen op het gebied van sport, recreatie, vitaliteit en voeding. Verder zijn er volop kansen voor de circulaire economie.

Wat doen we al

2

9

Team Werk en Team EZ trekken samen op in de uitvoering van het economisch beleid en dit uitvoeringsprogramma.

Doorontwikkeling van de Poort

Op 1 mei 2019 is de Poort "vernieuwd". De Poort is de plek waar mensen die een uitkering aanvragen bij ons binnenkomen. Wij definiëren het als volgt: 'conform wet- en regelgeving aanvragen afhandelen waarbij er zakelijk en efficiënt gewerkt wordt en zorgvuldigheid en klantvriendelijkheid vanzelfsprekend is'. De Poort staat op deze manier voor: preventie, dienstverlening en handhaving op maat.

De eerste focus ligt op het inzetten van (korte beroepsgerichte) opleidingen en/of aan het direct aan het werk helpen (Werk je Sterk!). Door medewerkers van het team Werk direct bij aanvraag aan te laten schuiven in de Poort kan meteen gelinkt worden aan bijvoorbeeld vacatures die passen bij de aanvrager van de uitkering. Op deze manier komt het voor dat de uitkeringsaanvraag al in de aanvraagperiode soms niet meer nodig is. Maar ook andere medewerkers worden in vroegtijdig stadium betrokken. Signalen van fraude worden tijdens het persoonlijke gesprek meteen door onze handhaver opgepakt. Signalen voor bredere maatschappelijke ondersteuning worden direct opgepakt door de meitinker of gezinswerker.

Wat gaan we nieuw doen

1

2

Een gefaseerde poortwachtersquote (het aantal aanvragen dat afgewezen of ingetrokken wordt) van minimaal 40% (excl. verwachte Corona piek).

UIT DE PRAKTIJK

Arbeidsmarktproject bij SC Heerenveen

Vanaf september 2017 is er een Arbeidsmarktproject bij SC Heerenveen vanuit het verantwoord ondernemen van de club.

SC Heerenveen heeft hiervoor een jobcoach in dienst genomen die de groepen begeleidt. Twee maal per jaar start een groep van ongeveer 15 werkzoekenden.

Deze krijgen 20 weken lang begeleiding van de jobcoach in combinatie met sporten en eco-coaching. D

eze combinatie geeft de werkzoekende veel zelfvertrouwen bij het maken van stappen richting werk en/of participatie.

Tijdens het traject doen de mensen werkervaring op bij de club (gastvrouw, steward e.d.) of daarbuiten.

Meer dan de helft stroomt uit naar een baan of werkervaringsplaats.

Starten met de werkgeversaanpak “Meer dan een werkgever”

Wij zoeken werkgevers die naast werk voor onze mensen ook de ruimte geven om te leren en te ontwikkelen. Werkgevers dus met oog voor talent die zien dat er soms wat extra tijd nodig is en dat men “meer” dan een werknemer in huis krijgt. Er is dan alle benodigde (financiële) ondersteuning, begeleiding en aandacht voor een match op maat. Hierbij is het zaak om ook als gemeente zelf BAB banen beschikbaar te stellen. Hiermee voldoen wij aan goed werkgeverschap en tonen wij het gewenste voorbeeldgedrag (bijvoorbeeld standaardcheck bij aanvraag).

Wat gaan we meer doen

1

9

Begin 2020 starten we de campagne die draait om “Meer dan werk geven”.

Invullen taakstelling Beschut Werk

Bij beschut werken gaat het om personen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking (dan wel een combinatie van genoemde beperkingen) die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.

Vanuit de overheid is aan de gemeente Heerenveen in 2020 een taakstelling opgelegd van 11 personen die wij aan het werk moeten helpen. In 2019 hebben we deze nog niet volledig kunnen invullen. Dit heeft te maken met de UWV indicaties die eerst afgegeven moeten worden om de taakstelling te halen.

Er zijn nu 9 dienstverbanden.

Wat gaan we meer doen

2

9

We gaan met Caparis nog steviger inzetten op de “vindplaatsen” van mensen voor beschut werk (voornamelijk praktijkonderwijs en speciaal onderwijs) en zo alsnog de taakstelling te halen. We gaan daarnaast als gemeente zelf ook van deze banen beschikbaar stellen.

**GEZOCHT:
MEER DAN
WERKGEVERS
VOOR MENSEN
MET EEN
ARBEIDS-
BEPERKING**

GEMEENTE HEERENVEEN

Beeld uit de werkgeverscampagne
#Meerdanwerkgever

Starten met “Jongeren in Beeld”

Dit gaat over het in beeld hebben/krijgen (via het zogenaamde Inlichtingenbureau) van onze jongeren in de leeftijd van 23 tot 27 jaar, die geen startkwalificatie, werk of inkomen hebben en geen opleiding volgen.

De doelgroep tot 27 jaar wordt na hun inschrijving als werkzoekende op www.werk.nl voor een uitkering direct naar ons doorverwezen. Dan geldt de zoekperiode van vier weken. Binnen de zoektijd wordt door de Poortmedewerker/Klantmanager werk beoordeeld of de jongere voldoende inspanning heeft gepleegd om aan het werk te gaan of weer (opnieuw) onderwijs te gaan volgen.

Voor praktijkonderwijs en speciaal onderwijs geldt een uitzondering. Een half jaar voordat deze jongeren het onderwijs verlaten, schuiven klantmanagers aan om een doorgaande werklijn waar mogelijk te realiseren (dus stage omzetten naar Beschut Werk of een Bab).

Onze ervaring van de afgelopen jaren is overigens dat driekwart van de jongeren geen zoektijd krijgt opgelegd vanwege kwetsbare omstandigheden.

Jongeren die in staat zijn om onderwijs te volgen, maar dit onderwijs pas op een later tijdstip dan de aanvraag kunnen gaan volgen wordt een eventuele toewijzingsbeschikking afgegeven met als einddatum het eerstvolgende moment dat een opleiding gaat starten. De focus in de tussenperiode komt te liggen op (uitzend)werk.

Wat gaan we nieuw doen

1

14

Door inzichtelijk te hebben om hoeveel jongeren het gaat, kunnen we gericht acties ontwikkelen met betrokken partners om deze jongeren aan het werk of bij een opleiding te krijgen.

UIT DE PRAKTIJK

Hoe kan het in het leven ‘lopen’

Een Mexicaanse hoogopgeleide vrouw ontmoet tijdens een uitwisseling een Nederlandse man op de universiteit van Mexico. Ze worden verliefd, trouwen en verhuizen naar Nederland. De vrouw beheerst vier talen, maar geen Nederlands. Het leven is goed, ze krijgen een gezin en wonen in een dure villa. Maar na relatieproblemen gaan ze uit elkaar.

Doordat ze onze taal niet goed beheerst, geen Nederlandse diploma's heeft en hier geen werkervaring heeft opgedaan komt ze op straat te staan en in de bijstand terecht. De vrouw is aangewezen op ongeschoold werk.

Onze coaches leren de vrouw kennen en melden haar aan voor het arbeidsmarkttraject van sc Heerenveen. Daar leert ze beter Nederlands, krijgt nieuwe contacten en meer zelfvertrouwen.

Uiteindelijk krijgt ze een baan bij sc Heerenveen. In de kledingwasserij gaat ze de sportkleding van de spelers wassen. Ze is helemaal gelukkig.



Startpunt/Knooppunt

Met de afnemende beroepsbevolking zijn 'alle handjes nodig'. Wanneer statushouders of jongeren afkomstig uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en MBO niveau 1 en 2 de bijstand instromen, merken wij dat jobcoaching hen kan helpen om (weer) werk te vinden. Dit vraagt om flexibiliteit van zowel werkzoekenden als werkgevers. Samen met onderwijs en ondernemers werken we aan een pact om de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen.

Wat gaan we nieuw doen

10

14

Vanuit dit knooppunt geven we starters, jongeren en statushouders een goede start op de arbeidsmarkt. Het Knooppunt is inmiddels geopend en aan de slag.

UIT DE PRAKTIJK

Van dropout tot ethisch hacker

Leeuwarder courant 15-06-2020

Jongeren die buiten de boot dreigen te vallen, krijgen bij het hacklab een kans in de ict. Na de zomer opent een derde vestiging in Heerenveen.

De jongeren - veel jongens maar af en toe ook meisjes - die zich melden bij het hacklab van MKB Cyber Campus hebben volgens directeur Nienke Hoeksma een ding gemeen: „Ze zijn niet helemaal happy in het schoolsysteem.”

Lees het hele [bericht](#)

In juni 2020 zijn 6 jongeren via de gemeente Heerenveen aangemeld voor het hacklab in het Knooppunt.

Het hacklab is bedoeld voor jongeren die nu buiten de boot vallen, digitale hangjongeren, games, schoolverlaters e.d. die op een leerwerkplek in het Knooppunt begeleid worden richting werk en/of scholing.

HOE GAAN WE DE UITSTROOM BEVORDEREN?

Om de uitstroom verder te bevorderen gaan we aan de slag met de volgende acties. Het gaat hierbij om nieuwe activiteiten, of het verstevigen van bestaande.

De Benchmark Werk & Inkomen van Divosa geeft een "mooi beeld" over 2019.

Werken met Kansberoepen

Het team Werk heeft hun caseload van 400 klanten in het laatste kwartaal van 2019 in beeld gebracht naar kansberoepen. Voor het grootste deel geldt als kansberoep productiemedewerker, hierna volgt de zorg, op een gedeelde 3e plaats staan de horeca/voeding en magazijn/logistiek en de top 5 wordt gecombineerd met en kansberoep in de schoonmaak.

Wat doen we



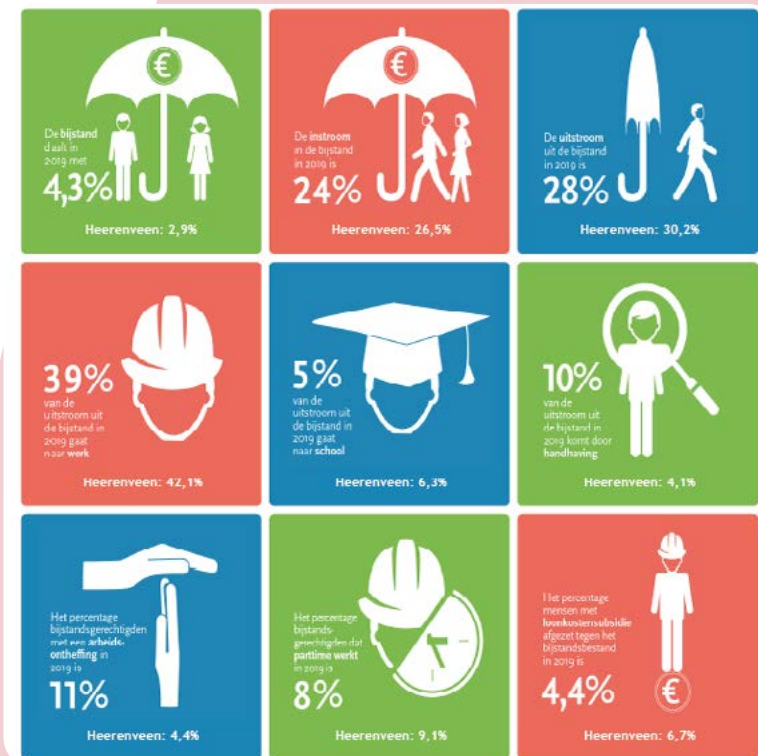
120 plaatsingen specifiek in deze kansberoepen.

Introduceren van het contactgesprek

De screening van personen met een uitkering die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, is in 2016 en 2017 door velen binnen deze groep als positief ervaren. In navolging daarvan is er gekozen om deze groep op regelmatige basis te gaan spreken. Wij noemen dit het Contactgesprek. Het doel is om samen te bespreken en bepalen welke mogelijkheden er zijn voor het vergroten van de (maatschappelijke) participatie. Dit kan variëren van deelname aan een maatschappelijke activiteit, een traject richting vrijwilligerswerk of zelfs een overdracht naar de collega's van team Werk om hiermee de (volgende) stap te maken richting uitstroom naar werk.

Een ander onderdeel is om de rechtmatigheid van de verstrekte uitkering te beoordelen en hiermee recht te doen aan het vangnetprincipe van de bijstandsuitkering. Met het Contactgesprek is er de intentie om iedere cliënt – onder het mom van "Aandacht loont!" in ieder geval eens per anderhalf jaar persoonlijk te spreken.

BENCHMARK WERK EN INKOMEN



De benchmark Werk & Inkomen van Divosa geeft een beeld van werk en inkomen van de inwoners van Heerenveen in vergelijking met het landelijk gemiddeld.

Wat gaan we nieuw doen

9

10

Het contactgesprek structureel invoeren.

Deelname Regionaal actieplan Arbeidsmarktregio Fryslân “Perspectief op werk”

We nemen actief deel in ons regionaal Werkbedrijf Fryslân Werkt!. Er is samen met het MKB Noord Nederland en VNO- NCW Noord een actieplan om de 1 miljoen extra van het Rijk in te zetten en meer mensen te begeleiden naar werk. Bij goede voortgang is er nog eens 1 miljoen beschikbaar. De ambitie is om in 2 jaar tijd regionaal 400 extra duurzame plaatsingen in reguliere banen.

Wat gaan we nieuw doen

1

2

9

We doen mee aan de matchingevenementen. Er komen 32 regionale matchingevenementen: per deelregio per kwartaal een evenement. Met als voorbeeld de Dag van de Transport en Logistiek in Thialf. We organiseren verschillende (regionale) evenementen om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Daarnaast stellen we maatwerk- en opleidingsbudgetten beschikbaar om mensen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Hierbij richten we ons op kansrijke beroepen zoals techniek, ICT, transport, zorg en onderwijs.

Werkzoekenden gaan met bus langs verschillende bedrijven in regio; 6 per deelregio in twee jaar. In Heerenveen is een inspiratietour geweest naar o.a. Zebra en Hotel Tjaarda.

Om te zorgen dat een match ook leidt tot duurzame plaatsing is er een budget van max. € 3.000 per plaatsing. Dit kan gebruikt worden zowel in voor-en nazorgtraject, bijv. inkomensadvies, taalles, mobiliteit. Bij garantie op een baan is er budget beschikbaar om gerichte opleidingen te volgen: max. € 2.000,- voor 90 plaatsingen. Deze worden vanuit werkbedrijf betaald.

Alternatieven vormen werktoeleiding: “Open Hiring”

In de Participatieverordening hebben we een artikel “Innovatie” opgenomen. Daarvoor wordt – bij voorkeur op de werkvloer- samengewerkt met als doel om klanten uit te plaatsen bij reguliere werkgevers. Dergelijke verbindingen zorgen voor toegang tot een



Veel technische en transport bedrijven zijn op zoek naar nieuwe werknemers. Daarom organiseerde het werkbedrijf Fryslân Werkt! Perspectief in Techniek en Perspectief in Transport en logistiek. Tijdens deze evenementen maken werkzoekenden kennis met de sector en komen bedrijven in contact met mogelijk personeel.

omvangrijk netwerk en vacatures. "Open Hiring" is een nieuw experiment dat werkzoekenden een baan biedt zonder sollicitatiegesprek en C.V. Werkzoekenden krijgen kans om bij werkgevers te werken zonder werving en/of sectieproces. In Friesland worden werkgevers gezocht die aan zo'n pilot mee willen doen.

Wat gaan we nieuw doen 1 2 14

Deelnemen aan dit experiment.

Onderzoek ontwikkelingen vraagzijde arbeidsmarkt

Om goed in beeld te krijgen wat de vraag van werkgevers is op korte en lange termijn wordt er onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen in Fryslân. Om zo op langere termijn ook de goede matches te kunnen maken.

Wat gaan we nieuw doen 1

Meewerken aan dit onderzoek.

Deeltijd werken en ondernemen stimuleren

(Blijven) werken met een aanvullende uitkering helpt om in contact te blijven met de arbeidsmarkt. De rijksoverheid stimuleert dit mede met de verhoging van de arbeidskorting. In het algemeen is zo dat iemand met 28 werkuren uit de uitkering is. Daarnaast "scheelt" het ons omdat het gemiddeld bedrag daalt. Ons streven is erop gericht om ook de stijging van het bedrag van een gemiddelde uitkering te verminderen.

Jaar	Gemiddeld aantal dossiers	Gemiddeld maandbedrag	Gemiddeld jaarbedrag
2016	1.421	935,36	€ 11.224
2017	1.425	945,85	€ 11.350
2018	1.313	961,83	€ 11.541
2019	1.244	955,00	€ 11.678

OPEN HIRING

Van orderpickers in het magazijn tot medewerkers voor de groenvoorziening, assemblage of in de keuken: ondernemers worstelen soms met het vinden van personeel voor specifieke functies.

Open Hiring®, medewerkers inhuren zonder sollicitatieprocedure, biedt uitkomst.

Krapte op de arbeidsmarkt is een fenomeen van alle tijden. Jaarlijks zoeken tuinders naar personeel om pieken in de oogsttijd op te vangen. Veel online bestellingen betekent dat bedrijven orderpickers zoeken voor hun magazijn.

Open Hiring® kan hierbij helpen. De overheid kan je hierin zelfs ondersteunen met een loonkostenvoordeel.

Meer info: www.kvk.nl

Wat gaan we meer en nieuw doen

1

2

9

Dit betekent meer inzet op partiële uitstroom en/of parttime ondernemen enerzijds en het stimuleren van meeruren bij de huidige partiële uitstroom. We kijken daarnaast mee naar de uitkomsten van de Universiteit van Amsterdam (april 2021) van de "bonus" die Amsterdam verstrekt bij parttime werken (bovenop de wettelijke inkomstenvrijlating)

Inzet Social return bij inkooptrajecten

In Friesland hebben we met elkaar de volgende afspraken gemaakt: Bij werken geldt vanaf € 250.000 en bij diensten vanaf € 100.000 een Social Return eis van 2% van de totale opdracht som exclusief BTW. Per (deel)project geldt een maximale Social Return eis van € 300.000. Diverse doelgroepen (waaronder WW, Participatiewet, WIA, Wajong, BBL en stagiaires) komen in aanmerking. Op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt vertegenwoordigen zij een fictieve waarde. Het invullen door arbeid en opleiding wordt als eerste optie gezien. Als dit niet mogelijk is, kan een maatwerk blok worden ingezet. In de inkoopmonitor wordt bijgehouden wat de resultaten zijn.

Wat doen we

1

2

9

We zien actief toe op de invulling van social return door eigen klantmanager.

SOCIAL RETURN FRIESLAND

Social Return betekent letterlijk: 'iets teruggeven aan de samenleving' en is een onderdeel van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Social Return beoogt dat een investering op sociaal en maatschappelijk gebied ook concrete sociale winst (return) oplevert, naast het 'gewone' rendement. Met Social Return wordt een extra stimulans gegeven aan sociaal ondernemerschap.

In Friesland werken alle gemeenten, Provincie Fryslân en Wetterskip Fryslân met een uniform Social Return beleid.

Meer info over [social return](#) in Friesland.

HOE GAAN WE OM MET HANDHAVING?

Handhaving is een belangrijk onderdeel van de Participatiewet. Het gaat dan om naleving van verplichtingen (misdragingen, arbeids- en re-integratie verplichtingen, kleding/gedrag). Het is van belang om de balans te vinden tussen vroegtijdig informeren, optimale dienstverlening, op maat controleren en daadwerkelijk sanctioneren. Onze Poortwachters en handhavers zijn een belangrijke schakel hierin.

Heldere communicatie over rechten en plichten en verwachtingen leidt tot duidelijkheid naar de cliënt en draagt daarmee bij aan een transparante dienstverlening. Sinds de invoering van de Participatiewet hebben we meer te maken met een doelgroep die relatief vaker een lager opleidingsniveau heeft en/of soms ook ernstige psychische problematiek. Het is daarom nóg belangrijker om regelovertreding te voorkomen en/of tijdig te signaleren.

Onze uitgangspunten zijn:

- Vroegtijdig informeren zodat het juiste en volledige beeld ontstaat over de rechten en plichten;
- Het bevorderen van de acceptatie van de wet- en regelgeving;
- Toepassing van het principe Controle op Maat; een vroegtijdige detectie en afhandeling van signalen zal klanten het gevoel geven dat er een voldoende hoge pakkans bestaat;
- Uitgaan van vertrouwen maar streng optreden als fraude wordt geconstateerd: "high trust, high penalty"

Om de balans goed te behouden, gaan we aan de slag met de volgende acties. Het gaat hierbij om nieuwe activiteiten, of het verstevigen van bestaande.

UIT DE PRAKTIJK

Casus: aanvraag voor levensonderhoud

Een belanghebbende heeft sinds vele jaren een briefadres bij zijn broer en vriendin gehad in andere gemeenten. Na einde WW en hierop aanvullend ziektebewijst uitkering schrijft hij zich in op een adres binnen de gemeente Heerenveen.

In de aanvraag geeft belanghebbende aan bij een vriend in te wonen. Echter, uit onderzoek blijkt dat deze woning maar 1 slaapkamer heeft.

Gezien de historie omtrent zijn domicilie (geen vast verblijf maar alleen sprake van briefadressen) en verklaring omtrent zijn huidige woon- en leefsituatie en relatie tot de persoon waarbij hij inwoont is er gerede twijfel omtrent zijn domicilie c.q. hoofdverblijf binnen de gemeente Heerenveen.

In het onderzoek van handhaving is op basis van waarnemingen, gesprek, verklaring van belanghebbende en huisbezoek vastgesteld dat belanghebbende zijn hoofdverblijf (domicilie) niet heeft op het opgegeven woonadres.

Op basis van onderzoeksresultaten geen rechthebbende en aanvraag is afgewezen. Belanghebbende is niet in bezwaar gegaan en heeft zich later gevestigd in een andere gemeente.

Minimaal ontheffen, maximaal verplichtingen

Er wordt in onze gemeente verhoudingsgewijs weinig ontheffingen van de arbeidsplicht gegeven. Dit houdt sterk verband met het beleidsuitgangspunt dat klanten worden benaderd en beoordeeld op basis van hun mogelijkheden en niet op grond van hun belemmeringen.

Wat gaan we meer doen?

2

Landelijk wordt 10% van de uitstroom toegerekend aan handhavend optreden. We willen ook naar dat percentage toegroeien. In onze gemeente is dat nog niet de helft.

	2019	2018
Aantal uitkeringen	1.205	1.131
Aantal ontheffing	56	49
Percentage	5%	4%

Bron: Cognos Analytics

Terugvordering & Verhaal

In de meest recente overzicht is er sprake van een totaalbedrag aan openstaande (mogelijk oninbare) vorderingen van ruim € 2.750.000 verdeeld over ruim 500 debiteuren. Vanaf 2016 hebben we ons vooral gefocust op het de inrichting, het wegwerken van achterstallig onderhoud, en de inning van het wettelijk onderdeel terugvordering.

Dit willen we nu doortrekken naar het wettelijk onderdeel "verhaal". We willen intensievere uitvoering geven aan de artikelen 61 en 62 van de Participatiewet. Zo is er op dit moment na de aanvraag in de Poort onvoldoende structurele aandacht voor de onderhoudsplicht/alimentatie. Er worden nu bijvoorbeeld geen heronderzoeken opgeboekt. Dat willen we veranderen.

UIT DE PRAKTIJK

Inkomsten verzwijgen

We krijgen een anonieme tip binnen. Een persoon met een bijstandsuitkering zou dagelijks rond 03.00u de woning verlaten en kranten bezorgen. Dit zou ze doen op naam van haar zoon, maar ze zou zelf de inkomsten ontvangen. De vrouw zou al een jaar de krantenwijk hebben, terwijl ze ook een bijstandsuitkering ontvangt. Ze heeft deze inkomsten verzwegen.

Handhaving doet onderzoek en ontdekt inderdaad dat de vrouw iedere nacht kranten uit het depot ophaalt en deze bezorgt. Daarnaast blijkt dat ze ook bij het depot werkzaamheden verricht en hiervoor betaald krijgt. Alle inkomsten uit deze werkzaamheden ontvangt de vrouw zelf (en niet haar zoon).

Na deze controle is de uitkering herzien en moest de vrouw het teveel ontvangen bedrag terugbetalen.



Wat gaan we nieuw doen

2

Structureel investeren op het verhalen van uitkeringsgelden bijvoorbeeld bij het niet willen betalen van alimentatiegelden door expartner. Dit is al in de Perspectiefnota 2020 verwerkt.

Eerder op huisbezoek en invoeren themacontroles

Intern onderzoeken en buurten bij andere gemeenten hoe we eerder op huisbezoek kunnen (preventieve werking op het brede sociale vlak). Hiertoe maken we een plan met het doel, duur en hoe we dit aan gaan pakken.

Beleid eenduidig blijven uitleggen om bezwaar te voorkomen (naast mediator)

Veruit de meeste bezwaren die binnen het sociaal domein worden ingediend gaan over de Participatiewet/ bijzondere bijstand. Eenduidig uitleggen zowel qua inhoud als het uitleggen in woord en schrift kan helpen om dit aantal terug te brengen.

Bezwaar en beroep	2018	2019
Aantal bezwaren algemeen en bijzondere bijstand	76	56
aantal (hoger) beroep	31	21

Overzicht uitgevoerde handhavingsonderzoeken in één jaar (01-05-2019 tot 01-05-2020)

Status uitkering	fraude geconstateerd	geen fraude geconstateerd	nvt	eindtotaal
aanvraag	11	24	2	37
lopende	14	31	1	47
reeds beëindigd	4	1		5
Eindtotaal	29	56	4	89

Teruggevorderd bedrag n.a.v. fraudeonderzoek: € 310.563,75

Bron: Cognos Analytics

FRAUDE MET BIJSTAND

Fraude is als iemand opzettelijk verkeerde informatie geeft of informatie verzwijgt om een uitkering te krijgen of te houden.

Wie in Nederland recht heeft op een bijstandsuitkering van de gemeente moet deze ook krijgen. De gemeente moet wel zeker weten dat een bijstandsuitkering bij de juiste persoon toekomt en dat de hoogte van de uitkering klopt. Bijstand is tenslotte gemeenschapsgeld en de gemeente moet ervoor zorgen dat er niet te veel of ten onrechte bijstand wordt verstrekt.

Aard handhavingsonderzoek Heerenveen

- Onjuiste opgave woonsituatie 51x
- Verzwijgen zwarte inkomsten 24x
- Partnerfraude 4x
- Verzwijgen witte inkomsten 4x
- Verzwijgen vermogen / inkomsten uit vermogen 3x
- Overige 3x

Naast handhavingsonderzoeken bij iemand die al bijstand ontvangt, wordt handhaving ook preventief ingezet bij de Poort.

In één jaar resulteerde dit in 12 afgewezen aanvragen en twee ingetrokken aanvragen.

FINANCIËN

Welke middelen hebben we

In onze begroting is een specifieke rijksuitkering opgenomen om de bijstand te bekostigen. Dit is een bedrag van € 21,3 miljoen (de zogenaamde BUIG 2020).

In onze begroting is voor re-integratie € 1 miljoen beschikbaar. Hiervan worden de huidige trajecten, projecten en de voorgestelde intensiveringen uit betaald zoals in dit programma is omschreven.

Voor Caparis is een bedrag opgenomen van 8,3 miljoen. De basis hiervan is vastgelegd in de vijfjarige dienstverleningsovereenkomst (DVO) voor de Wsw-ers en de dienstverleningsovereenkomsten voor de Bab/Beschut Werk/trajecten. Dit is conform de afspraken die gemaakt zijn met de herstructurering. In het derde jaar vindt evaluatie plaats van de overeenkomsten. Per kwartaal worden rapportages aangeleverd over de voortgang. De DVO is nogmaals bijgevoegd als bijlage.

Waar hebben we nog geen middelen voor

Waar is extra financiering voor nodig:

- | | |
|---|-------------------------|
| • Taakstelling Beschut Werk structureel invoeren | € 150.000 (nu in Naris) |
| • Formatie Poort en Inkomen tijdelijk uitbreiden indien nodig | € 60.000 |
| • Jongeren in Beeld tijdelijk tot 2022 | € 25.000 |

FORMATIE TEAM WERK

Vanaf 2020 heeft het team Werk in totaal 15 fte aan formatie.

De formatie van team Werk is als volgt opgebouwd:

- 1,8 fte aan administratieve ondersteuning
- 10,9 fte aan klantmanagers werk en jobhunting
- 3,1 fte aan jobcoaches

De verwachting was -tot aan de afgekondigde maatregelen door het Coronavirus- dat we met deze formatie uit kunnen komen.

Mocht in 2021 blijken dat dit niet het geval is, of mocht blijken dat er geen extra tegemoetkoming vanuit het Rijk beschikbaar wordt gesteld, dan kan er een tijdelijke uitbreiding van de formatie nodig zijn.

SAMENVATTING UITVOERINGSPROGRAMMA WERK

Meer mensen aan het werk (krijgen en houden) en
het gemiddelde aantal uitkeringen uiterlijk 2023 op 1.100 krijgen.

WAT WILLEN WE BEREIKEN:

- 1 Inwoners in de bijstand ondersteunen om optimaal mee te doen bij werk en participatie
- 2 Financieel gezonde inwoners
- 9 Inwoners hebben een fatsoenlijk verrijkt bestaan
- 10 Er zijn voldoende voorzieningen in wijken en dorpen
- 14 De jeugdzorg is klaar voor de toekomst

INSTROOM
Wat doen we al: • We voeren de Participatiewet uit. • Team Werk en Team EZ trekken samen op om zo mensen snel door te laten stromen naar werk en geen uitkering meer hoeven aan te vragen. • Via de campagne “Meer dan werk geven” verleiden we werkgevers om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Wat gaan we intensiveren: • Actievere afstemming zoeken met het UWV om zo de doorval van WW naar bijstand te verminderen. • Met Caparis nog steviger inzetten op de ‘vindplaatsen’ van mensen voor beschut werk. Denk hierbij aan praktijkonderwijs en speciaal onderwijs. • Als gemeente zelf banen in ‘beschut werk’ beschikbaar stellen. Wat gaan we nieuw doen: • Een gefaseerde poortwachtersquote (het aantal aanvragen dat afgewezen of ingetrokken wordt) van minimaal 40% (excl. verwachte Corona piek). • Inzicht krijgen in jongeren zonder werk of opleiding en samen met betrokken partners acties ontwikkelen voor deze doelgroep. • Samenwerken met het Knooppunt om starters, jongeren en statushouders een goede start te geven op de arbeidsmarkt.

UITSTROOM
Wat doen we al: • We voeren de Participatiewet en de participatieverordening uit. • We werken aan het herstel- en steunpakket (werkbedrijf Fryslân Werkt!). • We plaatsen jaarlijks 120 mensen in de zogenaamde ‘kansberoepen’ (dit zijn beroepen die grote kans bieden op werk) en 10 groeibanen. • We verstrekken per jaar 30 werk vouchers. • We verstrekken jaarlijks een half miljoen euro aan loonkostensubsidie. Wat gaan we intensiveren: • We gaan actiever de partiële uitstroom / parttime ondernemen om zo mensen gedeeltelijk uit de bijstand te krijgen. • We gaan meeruren bij de huidige partiële uitstroom stimuleren om zo deze mensen helemaal uit de bijstand te krijgen. • We volgen de pilot van de gemeente Amsterdam. Zij verstrekken een ‘bonus’ aan mensen die parttime werk vinden. Wat gaan we nieuw doen: • Het contactgesprek structureel invoeren om zo mensen in de bijstand beter te kunnen ondersteunen. • We nemen deel aan regionale matchingsevenementen om zo werk en werkzoekende actief aan elkaar te koppelen. • We stellen maatwerk- en opleidingsbudget beschikbaar om mensen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. • We gaan met werkzoekenden via een bustour actief naar bedrijven in de regio. • We stellen budget beschikbaar wanneer een werkzoekende aan werk komt. Dit kan ingezet worden voor taalles, mobiliteit, inkomensadvies. • Bij garantie op een baan is er ook nog budget beschikbaar vanuit het Werkbedrijf voor gerichte opleidingen. • We doen mee aan het experiment Open Hiring om zo werkzoekenden de kans te geven aan het werk te komen zonder relevante ervaring en opleiding. • We doen mee aan het onderzoek ‘Ontwikkelingen vraagzijde arbeidsmarkt’. • We laten onze eigen klantmanager actief toezien op de invulling van social return.

HANDHAVING
Wat doen we al: • We handhaven volgens de Handhavingsverordening en de Participatiewet. Wat gaan we intensiveren: • Ons beleid eenduidig en begrijpelijk uitleggen om bezwaarprocedures te voorkomen. • Werken met een mediator om bezwaarprocedures te voorkomen. Wat gaan we nieuw doen: • We gaan structureel investeren op verhaal. • We doen onderzoek en kijken bij andere gemeenten naar het efficiënter organiseren van huisbezoek als preventieve werking op het brede sociale vlak. We komen met een plan van aanpak.

