

Ontwikkelprogramma Training en Diagnose Centra

Gemeenten Stadskanaal en Veendam,

31
mei 2017



1. Aanleiding

Algemeen

Eind 2014 is de nota “Invoering Participatiewet in Oost-Groningen” door alle Oost-Groninger gemeenten vastgesteld. Kern van deze nota was de verdere doorontwikkeling van de Training en Diagnose Centra (verder te noemen TDC’s) en de verbetering van de werkgeversbenadering.

In het voorjaar 2015 is de commissie “Ruim baan voor Oost-Groningen” in het leven geroepen. Deze commissie had twee opdrachten. De eerste opdracht was te adviseren over de positie en de toekomst van de sociale werkvoorzieningsschappen en de samenwerking met de gemeenten. De tweede opdracht was om het ondernemerschap en de situatie op de arbeidsmarkt in Oost-Groningen naar het niveau van de hele provincie te tillen.

In de gehele discussie rondom de businesscase in het kader van het Akkoord van Westerlee hebben de gemeenten Stadskanaal en Veendam aangegeven graag mee te willen doen. Beide gemeenten hebben wel aangegeven dat zij om meerdere redenen de Participatiewet niet “weg willen organiseren” in een nieuwe uitvoeringsorganisatie en dat zij zelf direct verantwoordelijk willen zijn en sturing willen geven aan de TDC’s. Dit gegeven is voor de gebiedsregisseurs aanleiding geweest de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te adviseren niet met de gemeenten Stadskanaal en Veendam verder te gaan.

Opdracht

De gemeenten Stadskanaal en Veendam hebben vervolgens besloten om gezamenlijk verder te gaan. In het najaar 2016 is de opdracht gegeven om samen met Wedeka te komen tot een “Ontwikkelprogramma TDC” voor beide gemeenten.

Uitgangspunten

Voor dit Ontwikkelprogramma gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- De gemeenten Stadskanaal en Veendam willen ondersteuning bieden aan werkzoekenden en werkgevers op een manier waarbij activiteiten voor werkontwikkeling en scholing integraal worden uitgevoerd. Alleen op deze manier kunnen we kansen bieden aan groepen mensen die in onze regio niet deelnemen aan de arbeidsmarkt (met de beperkte middelen die we beschikbaar hebben).
- De gemeenten willen voortbouwen op de eerder geformuleerde visie en maatregelen uit de nota invoering Participatiewet in Oost-Groningen en op de werkwijze van de Trainings- en Diagnosecentra (TDC). Daarbij vinden gemeenten het van belang dat:
 - zij zelf sturing kunnen geven aan de uitvoering van de Participatiewet (inclusief TDC)
 - de uitvoering van de Participatiewet verbonden is met de activiteiten in het brede sociale domein
 - de lokale en regionale economische activiteiten verder ontwikkeld moeten worden omdat deze voorwaardenscheppend zijn;
 - aandacht en energie vooral wordt besteed aan de verbetering van de kwaliteit en de effectiviteit van de dienstverlening en dat structuurvraagstukken daaraan ondergeschikt zijn;
- De gemeenten blijven verder nauw samenwerken in de arbeidsmarktregio Groningen en de sub-arbeidsmarktregio Oost-Groningen

- De gemeenten blijven in Oost-Groningen ook nauw samenwerken op het gebied van de TDC's en de werkgeversbenadering maar brengen daarbij op basis van "couleur locale" wel eigen accenten aan.

Inhoud

In dit Ontwikkelprogramma schetsen we de visie op de uitvoering van de Participatiewet en de toekomst van Wedeka. Hierin komen aan de orde:

- Achtergrond en stand van zaken
- De visie en doelstellingen
- De maatregelen: doorontwikkeling TDC's
- Samenwerking en aansturing
- Rol voor Wedeka
- Financiën
- Afsluiting en advies

Als bijlage is toegevoegd een activiteitenplan met daarin een concrete opsomming en planning van de te nemen activiteiten

2. Achtergrond en stand van zaken

De veranderingen in de Wet sociale werkvoorziening zorgen voor een krimp van het aantal personen met een Wsw-dienstverband. Over vijf jaar zal het aantal Wsw-ers binnen geheel Wedeka¹ zijn afgenomen met ruim 20% tot 1290. De bezuinigingen op de Wet sociale werkvoorziening leiden tot forse tekorten op de uitvoering van de regeling (en daarmee op de begroting van Wedeka). Naar verwachting lopen de tekorten op tot € 4,6 miljoen in 2020. Daarin zijn de financiële effecten van de gemeentelijke bijdragen aan de TDC's verdisconteerd. Verder zullen de gemeenten de komende jaren vorm (moeten) geven aan beschut werk. Over vijf jaar gaat het voor beide gemeente om totaal 100 plekken, op langere termijn zijn dat er ruim 300.

Op dit moment zijn er in beide gemeenten ruim 1800 bijstandsgerechtigden. Dat aantal neemt de komende jaren (ondanks de afname als gevolg van de economische conjunctuur) naar verwachting toe. We schatten dat over vijf jaar ruim 300 personen met een arbeidsbeperking (vroeger SW en Wajong) een beroep op ondersteuning vanuit de Participatiewet doen. Op langere termijn zijn dat er naar schatting ruim 1100 (zie overzicht op volgende bladzijde). Gevolg is dat we als gemeenten te maken krijgen met groepen die intensievere ondersteuning nodig hebben en die vaker ook een beroep moeten doen op andere vormen van begeleiding en hulp op basis van de Jeugdwet en de WMO. Zoals ook in eerdere analyses is aangegeven, blijft het aandeel van personen met een arbeidsbeperking ook in de toekomst in deze regio hoger dan landelijk het geval is. De deskundigheid en activiteiten van Wedeka, de afdelingen Werk van de gemeenten en het ROC (Noorderpoort) worden al sinds een aantal jaren gezamenlijk benut in de TDC's. De wijze waarop dit gebeurt, verschilt per gemeente. Door deze intensieve samenwerking hebben beide gemeenten de afgelopen jaren het landelijke aandeel in het aantal bijstandsgerechtigden weten terug te brengen. Op dit moment is de relatie tussen dit succes en de financiële resultaten van het BUIG-budget nog zeer diffuus. De financiële resultaten worden naar verwachting beter naarmate de verdeling meer plaatsvindt op basis van het nieuwe objectieve verdeelmodel. De komende jaren wordt deze

¹ Inclusief medewerkers uit Vlagtwedde, Menterwolde en Borger-Odoorn

financieringssysteem door het Rijk geleidelijk ingevoerd. Helder moet zijn dat gemeenten altijd financieel voordeel hebben bij het realiseren van een lager aantal bijstandsgerechtigden.

Ontwikkeling nieuwe doelgroepen (extra beroep op Participatiewet)

	Stadskanaal	Veendam	Totaal
2017	78	64	162
2018	103	84	187
2019	128	104	232
2020	152	124	276
2021	175	143	318
Structureel	637	519	1156

Ontwikkeling beschut werk

	Stadskanaal	Veendam	Totaal
2017	17	14	31
2018	29	24	53
2019	36	30	66
2020	45	37	82
2021	53	44	97
Structureel	182	150	332

Cijfers over nieuwe doelgroepen zijn gebaseerd op het dashboard Participatiewet dat Berenschot heeft gemaakt in opdracht van het Ministerie SZW. De aantallen zijn gebaseerd op verwachtingen bij het opstellen van de Participatiewet. De aantallen beschut werk zijn afkomstig van de “taakstelling” van het Ministerie SZW in 2017 en 2018 en betreffen een schatting (aantal bij gelijkblijvend aandeel in de landelijke taakstelling) voor de jaren erna.

3. Visie en doelstellingen

Onze visie is gelijk aan wat er in 2014 is geformuleerd in de Participatienota Oost-Groningen. Voor een beter werkende lokale en regionale arbeidsmarkt zorgen we voor:

- De verbetering van het aanbod van personeel op basis van de vraag van het bedrijfsleven;
- Het creëren van extra werkgelegenheid door het optimaal benutten van de instrumenten (afpraakbanen, loonkostensubsidies, jobcarving etc.) van de Participatiewet;
- Het versterken van de arbeidspositie en mobiliteit van werkzoekenden door scholing, werkervaring en begeleiding en deze te baseren op toekomstige kanssectoren;

We ondersteunen werkzoekenden en werkgevers op een manier waarbij activiteiten voor werkontwikkeling en scholing integraal worden uitgevoerd. Alleen op deze manier kunnen we de groepen mensen die in onze regio niet deelnemen aan de arbeidsmarkt (met de beperkte middelen die we beschikbaar hebben) kansen bieden.

Voor de uitvoering van de Participatiewet bundelen we deskundigheden en (delen van de) activiteiten van het huidige SW-bedrijf en de bestaande sociale diensten (team Werk) in de TDC's.






Voor de uitvoering van de Participatiewet zijn verbindingen met het bedrijfsleven, het onderwijs en hulpverleningsorganisaties essentieel. Alleen gezamenlijk is het mogelijk om de arbeidsmarktsituatie in onze gemeenten en binnen Oost-Groningen als geheel te versterken. In de Participatienota Oost-Groningen is daarover een duidelijke lijn uitgezet.

We verbeteren de werkgeversdienstverlening, het accountmanagement schap (zowel Economische Zaken als Werk en Inkomen) en de verbinding met Economische Zaken.

We begeleiden werkzoekenden op basis van het credo: wat kun je (leren), wat wil je en wat vraagt de arbeidsmarkt.

We zorgen voor een goed en actueel beeld van de werkzoekenden ten behoeve van de matching en maken daarbij gebruik van de beschikbare arbeidsmarktanalyses van de arbeidsmarktregio Groningen zodat we onze werkzoekenden kunnen begeleiden en opleiden naar banen in kansrijke sectoren.

Doelstellingen

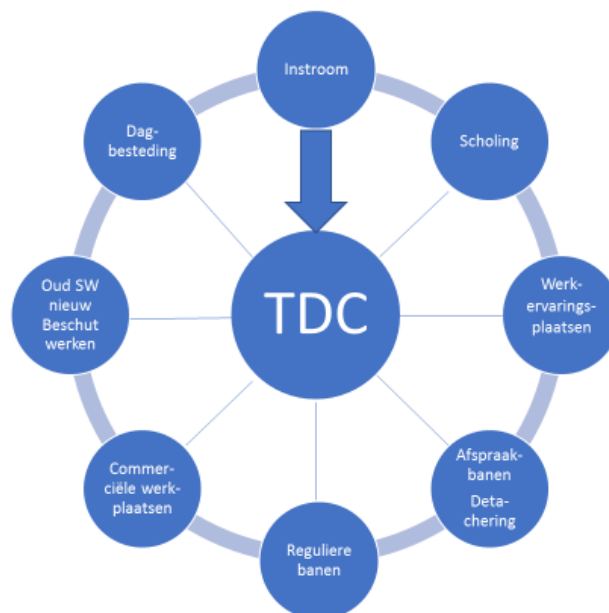
-  Zoveel mogelijk mensen aan het werk, waarbij werkzoekenden zelf uitvoering geven aan hun ontwikkelingsplan (met ondersteuning, aansluitend op vraag van arbeidsmarkt)
-  Verhogen van het scholingsniveau van werkzoekenden
-  Faciliteren van bedrijven bij creëren van extra werk
-  Structurele verlaging van de kosten van de Sociale Werkvoorziening
-  Verlagen van het aandeel bijstandsgerechtigden (en daarmee: verlaging kosten BUIG)

4. Maatregelen: doorontwikkeling TDC's

Algemeen

Om deze doelstellingen te kunnen realiseren, bouwen we bij de uitvoering van de Participatiewet voort op de bestaande TDC's. Onder het TDC verstaan we:

- De activiteiten en methodiek waarmee we de doelgroep van de Participatiewet in beeld brengen, activeren en ondersteunen bij hun ontwikkeling op het gebied van werk;
- De activiteiten en methodiek waarmee we werkgevers stimuleren om personen uit de doelgroep van de Participatiewet en andere werkzoekenden in dienst te nemen en hen daarbij en bij andere personele vraagstukken te ondersteunen;
- Het TDC is daarmee het centrum van waaruit alle activiteiten voor verschillende groepen werkzoekenden en werkgevers op het gebied van de uitvoering van de Participatiewet plaatsvinden. Schematisch ziet dat er als volgt uit:



Taken TDC

- ▨ Werkgeversdienstverlening
- ▨ Werkzoekendendienstverlening
- ▨ Bemiddelingsdiensten
- ▨ Faciliteren van het realiseren van (extra) werk

Toekomstbestendige TDC's

We maken onze TDC's toekomstbestendig. De basis hiervoor is aanwezig. Een aantal zaken moet worden versterkt en verbeterd. Daarbij speelt een belangrijke rol dat de doelgroepen van de Participatiewet veranderen:

- Als gevolg van landelijke beleidskeuzes (geen instroom in Wajong en Wsw) vindt er een sterke toename plaats van het aantal personen met een arbeidsbeperking dat een beroep doet op de gemeenten voor ondersteuning. Deze groep heeft vaak intensievere begeleiding nodig en heeft ook vaker te maken met andere vormen van begeleiding en hulpverlening.

- Als gevolg van een aantrekkende economie nemen de kansen op werk toe. Gevolg is wel dat de groep die nog niet aan het werk is, vaak een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

De versterking en verbetering heeft betrekking op:

- Het maken van een betere verbinding met bedrijven in onze gemeenten (en samen met andere gemeenten in Oost-Groningen met bedrijven in deze regio) afgestemd op de werkwijze van de arbeidsmarktregio Groningen Werk in Zicht ;
- Het maken van een betere verbinding met partijen in het sociale domein;
- Het verkrijgen van een beter inzicht in de resultaten van onze dienstverlening en daarmee betere sturingsmogelijkheden;
- Het organiseren van scholingsmogelijkheden om vraag van en aanbod aan arbeid beter aan elkaar te koppelen;

Vier thema's

Voor de doorontwikkeling van de TDC's benoemen we vier thema's:

- Optimaliseren van het instrumentarium
- Verbeteren werkgeversbenadering
- Ondernemers binnen het TDC
- Registratie, monitoring en sturingsinformatie

Onderstaand laten we zien welke concrete maatregelen we per thema gaan nemen. Per thema volgt eerst een algemene beschrijving. Vervolgens wordt in hoofdlijnen aangegeven welke concrete activiteiten er worden genomen. In een apart activiteitenplan, dat als bijlage is toegevoegd, is een detail overzicht gegeven van de activiteiten, de planning, wie hiervoor verantwoordelijk is en wat hiervan de kosten zijn.

Dit Ontwikkelprogramma wordt in beide TDC's uitgevoerd, waarbij de (omvang en aard van de) doelgroep verschillen kennen. In Stadskanaal gaan namelijk alle werkzoekenden naar het TDC. In Veendam worden alle werkzoekenden bij de toegang eerst integraal gescreend en alleen de doelgroep waarbij is vastgesteld dat zij zich kunnen richten op betaald werk gaan naar het TDC. De komende periode willen we vaststellen of dit verschil van aanpak leidt tot verschillen in resultaat en rendement van de beide TDC's. Ook willen we de verschillende werkwijzen tussen Stadskanaal en Veendam laten beoordelen door een zogenaamde "peer group". Bij de behandeling van thema vier komen we hierop terug.

4.1. Optimalisering van het instrumentarium

Algemeen

Beide gemeenten hebben de afgelopen jaren in samenwerking met de andere gemeente in Oost-Groningen in het kader van de Versnellingsagenda gewerkt aan de activerende aanpak in beide TDC's. De werkwijze kent overigens bij beide gemeenten wel verschillen. Deze verschillende ervaringen willen we benutten om samen één optimale methodiek en één set aan instrumenten (door) te ontwikkelen. Dat betekent dat de wijze waarop deelnemers worden ontwikkeld en begeleid beter aansluit bij de veranderende samenstelling van de doelgroepen. En dat we daarmee een zo breed mogelijke groep werkzoekenden door middel van werk kunnen voorbereiden op werk en/of zelfstandige maatschappelijke deelname. Het voorkomen van uitval is een belangrijk onderdeel van de ontwikkelagenda. Hierbij besteden we extra aandacht aan de balans tussen het bieden van ondersteuning (zorg), het positief stimuleren (bonussen) en het opleggen van verplichtingen

(handhaving). In onze gezamenlijke werkwijze worden deze (afhankelijk van de situatie en kenmerken van de betreffende persoon) ingezet om mensen zo snel en goed mogelijk zelfstandig de arbeidsmarkt te kunnen laten betreden.

Om zoveel mogelijk rendement te halen uit de dienstverlening van de TDC's richten we ons op werkzoekenden op trede 3 en 4 van de participatieladder voor arbeidstoeleiding. De deelnemers op trede 5 (parttimers, mensen met een afspraakbaan en WIW/ID-ers) zijn werkzaam met ondersteuning van jobcoaches en klantmanagers. Deelnemers in trede 6 zijn reguliere banen en krijgen vanzelfsprekend geen dienstverlening. Werkzoekenden op trede 1 en 2 van de participatieladder krijgen van ons een minimale dienstverlening aangeboden wat betekent dat wij hen in verbinding brengen met zorginstellingen voor zorgtrajecten en welzijnsinstellingen voor vrijwilligerswerk en mantelzorg. Verder zullen wij periodiek een zogenaamde her-controle uitvoeren i.v.m. de ontheffing van arbeidsverplichtingen.

Daarnaast besteden we extra aandacht aan de scholingscomponent van het TDC om het kwalificatieniveau van werkzoekenden te verhogen en aan te laten sluiten bij de vraag van werkgevers. Vormen van (maatwerk-)scholing worden geïntegreerd met andere werk- en ontwikkelingsactiviteiten. De competenties van werkzoekenden brengen we zodanig in beeld dat we onmiddellijk antwoord kunnen geven op een vraag van werkgevers. Naast bedrijfsmatige activiteiten benutten we de kennis en het netwerk van bedrijven door hen een rol te geven bij de inhoud van scholings- en ontwikkelingsprogramma's, zodat deze optimaal aansluiten bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk personen uit de Participatiewet actief zijn en dat er zoveel mogelijk sprake is van een integrale aanpak op alle leefgebieden van de werkzoekende. Er is zoveel mogelijk sprake van een combinatie van werk en andere vormen van ondersteuning.

Wat gaan we concreet doen:

De komende periode nemen we een aantal maatregelen om het bestaande instrumentarium van de TDC's te verbeteren en/of uit te breiden. Een deel daarvan komt voort uit de ervaringen die we de afgelopen periode hebben opgedaan en een deel komt voort uit de komst van nieuwe doelgroepen (personen met een arbeidsbeperking).

4.1.1. Eenduidige en aangepaste voorlichting

Deelnemers aan het TDC worden bij de start van hun activiteiten geïnformeerd over de inhoud van het programma en over hun rechten en plichten die horen bij hun uitkering en hun traject. We ontwikkelen één voorlichtingsprogramma voor beide TDC's en voor alle doelgroepen, waarin dus ook aandacht wordt besteed aan de nieuwe doelgroepen. In de komende periode willen we de huidige voorlichtingsfilm actualiseren en de presentatie op de nieuwe doelgroepen aanpassen. Dit doen we overigens in samenwerking met de andere TDC's in Oost-Groningen.

4.1.2. Deelnemers beter in beeld

Om direct te kunnen handelen bij vragen van werkgevers, is het van groot belang om (de competenties van) werkzoekenden goed in beeld te hebben. We gebruiken daarvoor een E-portfolio waarin deelnemers hun opleidingen, ervaringen, vaardigheden, activiteiten en leerpunten kunnen bijhouden.

Door inzet E-portfolio

De komende periode willen we de inhoud en het benutten van het E-portfolio verbeteren. Met de professionals van de TDC's gaan we de inhoud herijken. In ieder geval zullen we sollicitatiegegevens

en een brief voor referenties in het portfolio opnemen. Om het E-portfolio beter te kunnen gebruiken bij de matching zorgen we dat de gegevens voor personen uit het doelgroepenregister een op een kunnen worden overgezet in de “Kandidatenverkenner”. Met dit landelijke instrument zijn deze werkzoekenden vindbaar voor werkgevers die banen willen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Ook voor andere groepen nemen we zodanige maatregelen dat zij voor werkgevers beter vindbaar zijn op landelijke netwerken.

Door benutten van toetsen en testen

Om de mogelijkheden van werkzoekenden op verschillende terreinen (taal, rekenen, beroepskeuze, werknemers- en vakvaardigheden) nog beter in beeld te krijgen, gaan we structureel gebruik maken van een aantal testen/assessments. Het gaat daarbij om:

- Toets op taal- en rekenvaardigheden (ICE, met het Noorderpoort)
- Beroepskeuzetesten (Wedeka)
- Techniektesten en -assessments (DOK4)
- Assessments in andere beroepen en sectoren. Deze gaan we met werkgevers ontwikkelen.

De uitkomsten van deze testen worden opgenomen in het E-portfolio. Daarnaast worden deze uitkomsten gebruikt om afspraken te maken over het (noodzakelijke) vervolgtraject op het gebied van werk en/of de Wet Taaleis en opgenomen in het Plan van Perspectief².

4.1.3. Trainingen en trajecten vastleggen en verbeteren

In de afgelopen periode zijn er de nodige trainingen en trajectonderdelen ontwikkeld. De komende periode zorgen we ervoor dat wat goed loopt geborgd wordt en dat waar nodig aanpassingen en uitbreidingen plaatsvinden. Concreet gaat het om de volgende onderdelen:

- Laagopgeleide deelnemers gaan gebruik maken van de (digitale) leeromgeving van het WERK-portal. De coaches van de TDC's worden getraind om de deelnemers hierbij te ondersteunen;
- De bestaande training om mensen voor te bereiden op werk (“Werken aan je Toekomst”) wordt voor de schoolverlaters van het Pro/VSO-onderwijs uitgebreid met de training van werknemersvaardigheden (“Vaardig aan het Werk”). Voor alle deelnemers worden netwerkbijeenkomsten onderdeel van het programma, zodat zij elkaar versterken bij het zoeken naar en vinden van werk;
- Vakgerichte trainingen als vervolg op de (te ontwikkelen) assessments.

4.1.4. Professionalisering coaches en werkwijze

Binnen de TDC's werken T-shaped professionals: coaches die in staat zijn een brede integrale intake uit te voeren op het gebied van Participatie, Jeugd en WMO en verbindingen kunnen leggen met organisaties op deze verschillende leefdomeinen. De noodzaak wordt vanwege de grotere kwetsbaarheid van de nieuwe doelgroepen steeds sterker. De komende periode gaan we ervoor zorgen dat coaches nog beter in staat zijn om zich op meerdere terreinen een beeld te kunnen vormen van de deelnemer en om de doorstroming naar werk en/of hulpverlening zoals WMO, verslavingszorg, schuldhulpverleningen etc. nog soepeler te laten verlopen. We doen dat op de volgende manieren:

- In het gesprek dat de coach in de derde week van het TDC-programma in Stadskanaal heeft met de deelnemer (en waarin de deelnemer zijn portfolio presenteert) wordt expliciet

² Plan waarin afspraken tussen werkzoekende en TDC over te zetten stappen vastgelegd worden.

aandacht besteed aan alle leefgebieden volgens de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). In Veendam gebeurt dat bij de toegang via de integrale screening.

- We verhogen de kennis van de coaches over de plaatsingsmogelijkheden die deelnemers hebben op basis van hun competenties en beperkingen. Daarbij wordt expliciet aandacht besteed aan onderstaande mogelijkheden (in deze volgorde):
 - a. Regulier werk
 - b. Afspraakbanen
 - c. Scholing
 - d. Werkervaringsplekken TDC (extern en intern)
 - e. Detachering
 - f. Beschut werk
 - g. Dagbesteding

- We laten coaches van elkaar leren en tot een gezamenlijk methodisch kader komen door cases te bespreken in de vorm van intervisiebijeenkomsten;
- Op dezelfde manier omgaan met het handhaven van verplichtingen en het herkennen en signaleren van fraudesignalen. Daarnaast willen we ook kijken of er mogelijkheden zijn om deelnemers positief te stimuleren met bijv. een werkbonus o.i.d. .

4.1.5 Inhoudelijke en methodische verbindingen met ketenpartners

Op dit moment wordt binnen de TDC's al nauw samengewerkt met verschillende organisaties en instellingen en worden voorzieningen en begeleiding gecombineerd. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om afspraken met scholen, het UWV en zorginstellingen. Zo hebben hulpverleningsinstellingen spreekuren op het TDC om de aanpak van sociale problematiek en re-integratie te kunnen koppelen. Binnen de arbeidsmarktregio wordt uitvoering gegeven aan "Route Arbeid". In onze regio hebben we in dat kader afgesproken dat leerlingen van het Pro/VSO met het profiel arbeid (die nog geen baan hebben) instromen in het TDC. De komende periode willen we extra aandacht besteden aan personen uit de doelgroep arbeidsmatige dagbesteding om te kijken of zij met behulp van de TDC-methodiek kunnen doorgroeien naar een (andere) vorm van arbeid.

Daarnaast bieden we alle deelnemers van het TDC (trede 3 en 4) ter ondersteuning samen met welzijnsinstellingen in het kader van hun re-integratie sport- en bewegingsprogramma's. Dit gebeurt vooralsnog via een pilot.

Om werkzoekenden goed voor te kunnen bereiden op toekomstige functies willen we werkgevers betrekken bij de inhoud van het programma van het TDC. We willen dat doen door middel van een aantal klankbordgroepen. We willen daarom regelmatig (per branche/uitstroomprofiel) een aantal klankbordgroepen vormen waarin bedrijven mee kunnen denken en adviseren over onze aanpak. We willen daarbij ook de Participatieraden betrekken.

4.2 Werkgeversdienstverlening

Algemeen

In de inleiding bij het onderdeel uitgangspunten is aangegeven dat een verdere ontwikkeling van lokale en regionale economische activiteiten voorwaardenscheppend is voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet. De accountmanagers Economische Zaken (EZ) zijn dagelijks bezig om een positieve bijdrage te leveren aan het versterken van lokale en regionale activiteiten. Naast

bedrijfscontacten bij het huidige bedrijfsleven wordt ook actief geacquireerd voor nieuwe bedrijvigheid. Omdat het bij bedrijfsvestiging of -verplaatsing vaak gaat om een vervangingsvraag (verplaatsing binnen de regio), is een absolute toename van werkgelegenheid minimaal. Voor bovenregionale bedrijfsvestiging of verplaatsing hebben ze nauw contact met de NOM, welke hiervoor verantwoordelijk is.

Voor (nieuwe) bedrijven verloopt het eerste contact met de gemeente via de accountmanagers EZ. Zij zijn het eerste aanspreekpunt en voeren het brede gesprek met het bedrijfsleven op een gelijkwaardig niveau. Hierbij kan het gaan om informeren, adviseren of het bieden van ondersteuning waarbij aandacht is voor de specifieke klantvraag. Het kan gaan om vraagstukken over bedrijfsuitbreiding en/of -verplaatsing, vergunningen, bestemmingsplannen, financierings- en/of subsidiemogelijkheden etc.

Als het gaat om personele vraagstukken waarbij specifieke aandacht uit gaat naar de gemeentelijke doelgroep van de Participatiewet legt de accountmanager EZ actief verbinding met de accountmanager Werk & Inkomen. Vervolgens is de accountmanager Werk & Inkomen verantwoordelijk voor het invullen van deze specifieke klantvraag. De accountmanagers EZ en Werk & Inkomen informeren elkaar structureel over de voortgang zodat beide accountmanagers op de hoogte zijn van de ontwikkelingen bij het bedrijf. Daarnaast wordt dit vastgelegd in het CRM systeem.

Bij bestaande contacten bij werkgevers hebben de accountmanagers Werk & Inkomen uiteraard allerlei contacten. Indien tijdens deze contacten onderwerpen aan de orde komen die niet tot zijn specialisme behoren zal hij dit bedrijf in contact brengen met de accountmanager EZ. Hiervoor is bovengenoemd structureel overleg en CRM systeem cruciaal.

Op zowel lokaal als regionaal niveau worden relaties gecreëerd en onderhouden met bestaande ondernemers en werkgevers in de regio. Binnen de beide gemeenten willen we deze werkgeversdienstverlening zo organiseren dat hun vragen leidend zijn voor onze dienstverlening.

- Om de dienstverlening te optimaliseren maken we binnen beide gemeenten gebruik van een CRM-systeem waarin alle partijen Accountmanagers EZ, Werk & Inkomen maar ook anderen die contacten hebben met bedrijven gebruik van maken. Daarnaast zullen de accountmanagers Economische Zaken en Werk en Inkomen binnen elke gemeente intensief en structureel contact moeten onderhouden.
- Om de adviesvaardigheid van de accountmanagers Werk & Inkomen met betrekking tot personele vraagstukken bij ondernemers verder te ontwikkelen wordt een opleiding strategische personeelsplanning aangeboden.
- Ook de verbinding tussen accountmanagers Werk & Inkomen en werkcoaches van het TDC 's moet versterkt worden zodat er een betere koppeling tussen bedrijf en werkzoekende kan worden gemaakt. De werkcoaches binnen het TDC moeten voor hun klanten meer gaan denken in kansen en uitdagingen dan in bedreigingen.
- Op basis van een analyse van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als geheel en de ervaringen en inbreng van regionale bedrijven in het bijzonder stellen we jaarlijks samen met andere gemeenten in Oost-Groningen (en als onderdeel van het Marktbewerkingplan van de arbeidsmarktregio Werk in Zicht) een activiteitenplan op waarin we vastleggen waar voor die periode de prioriteiten liggen. Bij het opstellen van dit plan betrekken we in de toekomst ook de accountmanagers Economische Zaken. Dit Marktbewerkingplan laten we ook vaststellen door de colleges van Burgemeester en wethouders van beide gemeenten. De positie van dit activiteitenplan als sturingsinstrument wordt daarmee verstevigd. Onderdeel hiervan wordt dat

de accountmanagers Werk en Inkomen en accountmanagers van Wedeka nog meer dan nu deelnemen aan bestaande (netwerk) overleggen van bedrijven.

- Onderdeel van het Ontwikkelprogramma is ook om op basis van die analyse van de arbeidsmarkt en de behoefte van werkgevers een concrete vertaling te maken naar de (aanvullende) scholingsactiviteiten die nodig zijn om werkzoekenden daarop voor te bereiden. En om deze vervolgens in samenspraak met de onderwijsinstellingen te organiseren;
- Afspraken die we maken met onze ketenpartner (bijv. UWV, ROC, Bedrijven etc.) over de uitvoering van de dienstverlening willen we structureler gaan borgen, bijvoorbeeld door het afsluiten van convenanten.

4.2.2. Verbinding met uitzendbureaus

We willen de verbinding met uitzendbureaus een structureler karakter geven door hen op vaste momenten binnen het TDC uit te nodigen. Zij kunnen dan (al dan niet op voordracht van de accountmanagers) in gesprek gaan met werkzoekenden om te bepalen of er een match met de beschikbare uitzendbanen te maken is.

4.3. Ondernemers binnen het TDC.

Algemeen

Het TDC dient in nauwe verbinding te staan met bedrijven in de regio. Naast het bemiddelen van werkzoekenden naar bedrijven, willen we bedrijven vanuit verschillende branches ook binnen de TDC's brengen. We doen dat in de vorm van zogenaamde commerciële werkplaatsen. Daarmee koppelen we de activiteiten en deskundigheid van de TDC's aan de kennis, expertise en de bedrijfscultuur van ondernemingen. Hierdoor worden deelnemers in het TDC direct in contact gebracht met de reguliere arbeidsmarkt. De reden hiervoor is dat veel lokale en regionale werkgevers wel bereid zijn om werkzoekenden in dienst te nemen, maar aanlopen tegen het feit dat zij nog niet over de juiste *houding* en *vakvaardigheden* beschikken om direct binnen de bedrijven aan de slag te gaan.

4.3.1. De commerciële werkplaats

Het "in huis halen" van deze bedrijven willen we doen in de vorm van "commerciële werkplaatsen". Kenmerkend voor die werkplaatsen is dat:

1. het gaat om werk in kansrijke sectoren: mensen werken dus aan vaardigheden waaraan het bedrijfsleven behoefte heeft;
2. er door bedrijven en Wedeka werk wordt ingebracht dat voor beide partijen opbrengsten genereert;
3. kandidaten vooraf door bedrijven en TDC worden geselecteerd;
4. kandidaten worden ondersteund, begeleid en vakgericht opgeleid door professionele vakmensen die het "klappen van de zweep" van het bedrijfsleven kennen;
5. zowel gemeenten als bedrijven deze activiteiten beschouwen als een diepte-investering: voor gemeenten ten behoeve van uitstroom uit de uitkering, voor bedrijven ten behoeve van instroom van gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers;
6. voor de financiering (tevens) gezocht wordt naar (aanvullende) subsidies.

In de commerciële werkplaatsen werken het reguliere bedrijfsleven, Wedeka, Noorderpoort en TDC's samen. In de komende 2 jaren willen we dan ook samen met het bedrijfsleven minimaal vier

commerciële werkplaatsen voor genoemde sectoren realiseren. Twee in Veendam (logistiek en bouw) en twee in Stadskanaal (techniek en zorg/facilitair). Uit de arbeidsmarktanalyse van de arbeidsmarkt Groningen blijkt dat Logistiek, Bouw, Techniek en Zorg de komende jaren ook kansrijke sectoren zijn en verder sluiten deze sectoren goed aan bij het economisch karakter van beide gemeenten.

De eerste commerciële werkplaats is inmiddels als pilot al van start gegaan. Het gaat om een werkplaats in de sector techniek (zie kader). De komende periode gaan we op basis van de eerste ervaringen een businesscase opstellen die als blauwdruk kan dienen voor drie andere werkplaatsen die we willen realiseren.

Pilot commerciële werkplaats techniek

In het najaar 2016 is al gestart met een pilot van een Commerciële Werkplaats Techniek in het TDC Stadskanaal door het bedrijf Dok-4 (Detacheren Opleiden Kampioenen), Wedeka en de gemeenten Stadskanaal en Veendam. In deze pilot kregen 50 cliënten van het TDC in zowel Stadskanaal als Veendam een door DOK 4 ontwikkelde techniektest. DOK 4 heeft als werkgever in de metaalsector diverse testen en praktijkopleidingen voor de techniek ontwikkeld. Uit de nieuwste test blijkt of een baan in de techniek mogelijk is voor een kandidaat. Hiermee krijgt een reguliere ondernemer, zoals DOK 4, binnen het TDC een hoofdrol in het testen, selecteren en opleiden van werkzoekenden naar banen in de techniek. Net als Wedeka en de gemeenten, ziet ook DOK 4 namelijk dat de vraag uit de markt groter is dan het huidige aanbod aan gekwalificeerde kandidaten. In de pilot krijgt een aantal geselecteerde cliënten een uitgebreid praktijkassessment in de techniek aangeboden. Op basis van deze assessment ontstaan er 3 categorieën:

- Categorie 1: Is de groep werkzoekenden die na ongeveer 2 maand opleiding direct door kan naar een bedrijf. Vaak komen deze mensen op een BBL-plaats terecht (4 dagen werken bij het bedrijf en 1 dag naar school)
- Categorie 2: Is de groep werkzoekende die na ongeveer 6 maand opleiding door kunnen naar een bedrijf. Met het Noorderpoort zijn gesprekken gaande dat het Noorderpoort hiervoor een opleidingstraject opzet. De voorkeur is dat Noorderpoort deze opleiding, zoals ze dat ook al doen voor andere opleidingen, in het TDC van Stadskanaal gaat aanbieden.
- Categorie 3: Is de groep werkzoekenden die nog meer begeleiding (houding en vakgericht vaardigheden) nodig hebben en pas na 1 jaar kunnen doorstromen naar een regulier bedrijf.

De laatste categorie werkzoekenden kunnen tijdelijk terecht in de commerciële werkplaats bij DOK4 om daar vervolgens, binnen een commerciële omgeving, opgeleid en begeleid te worden naar een baan in de techniek in het reguliere bedrijfsleven. Deze unieke pilot past exact bij de gewenste doorontwikkeling van onze TDC 's. Ook is het een logisch vervolg op de al jarenlang bestaande intensieve samenwerking tussen Ondernemers, Wedeka, de gemeenten Stadskanaal en Veendam en Noorderpoort. De samenwerkende partijen hebben goede verwachtingen dat het gaat lukken om een baan in de techniek te vinden voor de deelnemende kandidaten. De eerste resultaten hiervan zijn al veel belovend.

4.4. Registratie, monitoring en sturing.

Algemeen

De resultaten van de inspanningen van het TDC moeten helder en inzichtelijk zijn. Daarin moet nog een slag worden gemaakt. We gaan daarom een set van doelen en indicatoren ontwikkelen op basis waarvan we kunnen zien wat de resultaten zijn van de activiteiten en op basis waarvan we de werkwijze en de instrumenten (waar nodig) kunnen aanpassen. De monitoring heeft in ieder geval betrekking op:

- de (duurzaamheid van) doorstroming naar betaald werk
 - plaatsing op een Werkervaringsplaats (WEP)
 - uitval
 - de duur van de ontwikkelingsperiode
 - het aantal bemiddelingen als direct gevolg van werkgeverscontacten
 - het kwalificatieniveau van de deelnemers
 - de stijging op de participatieladder
- Er vindt een vertaling plaats van doelen en indicatoren naar te registreren gegevens en de manier waarop deze worden vastgelegd;
 - Hierbij sluiten we aan bij de wijze waarop registratie binnen Werk in Zicht plaatsvindt.

Daarmee krijgen we inzicht in de resultaten van de uitgevoerde activiteiten op basis waarvan een analyse van de resultaten en (bij)sturing kan plaatsvinden.

Zoals in de inleiding is aangegeven willen we ook de effecten van de verschillende wijzen van de toegang tot de TDC's in Veendam en Stadskanaal op resultaat en rendement gaan meten door middelen van een zogenaamde "peer group". Hiermee wordt bedoeld dat wij door een (aantal) onafhankelijke deskundigen de werkwijzen van onze TDC's willen laten beoordelen en ons hierover feedback geven over eventuele verbeteringen.

4.4.1. Verbetering rapportages

Zoals hierboven aangegeven vinden we het van belang om het rendement van onze inspanningen in beeld te hebben. Rendement is echter niet in één cijfer uit te drukken. Wel kunnen we een indicatie krijgen van het effect van onze inspanningen door inzichtelijk te maken:

- hoe ons aandeel in het totale (landelijke) aantal bijstandsgerechtigden zich ontwikkelt (rekening houdend met een hogere autonome groei in onze regio door een hoger aantal personen met een arbeidsbeperking);
- hoe de uitstroom uit de uitkering (naar werk) zich ontwikkelt;
- wat de resultaten zijn van de afzonderlijke voorzieningen en trajecten;
- hoe anderen de kwaliteit en efficiency van onze aanpak beoordelen (peer group)

Om vast te kunnen stellen tot welke resultaten onze dienstverlening leiden en welke elementen daaraan bijdragen willen we de komende periode een verbeteringslag maken in de rapportages.

De rapportage bevat in ieder geval de volgende onderdelen:

- overzicht van het aantal deelnemers aan de TDC-activiteiten (verdeeld naar activiteit);
- overzicht van de samenstelling van de groepen deelnemers (leeftijd, opleidingsniveau, geslacht, beperking);
- overzicht van de uitstroomresultaten (aantal mensen naar regulier werk, naar afspraakbanen of beschermt werk, naar school) en tussentijdse uitval;

- duurzaamheid uitstroomresultaten (hoeveel mensen zijn na 3 of 6 maanden nog aan het werk).
- ontwikkeling aandeel bijstandsgerechtigden
- overzicht en percentage “draaideurklanten” (personen die na uitstroom uit de bijstand opnieuw een beroep doen op ondersteuning)
- duur en doorlooptijd van afzonderlijke activiteiten en het totale traject;
- uitstroomresultaten naar branche;
- omvang en reden van uitval uit activiteiten.
- aantal gerealiseerde beschutte werkplekken

Om dit te kunnen realiseren moeten we niet alleen rapportages ontwikkelen, maar ook zorgen dat deze periodiek uit de systemen komen (inrichting systemen en ontwikkelen query's) en dat de systemen goed worden ingevuld door verantwoordelijke medewerkers.

5. Samenwerking en aansturing.

Interne samenwerking Stadskanaal en Veendam

De TDC's en de werkgeverbenadering vormen de kern van de dienstverlening van de beide gemeenten voor de uitvoering van de Participatiewet. De ontwikkeling en begeleiding van werkzoekenden vindt plaats vanuit deze centra. Dat wil niet zeggen dat alle werkzoekenden binnen de locaties van het TDC's werkervaring opdoen. Waar mogelijkheden bij reguliere bedrijven zijn, worden deze optimaal benut.

De gemeenten Stadskanaal en Veendam willen samen werken aan de doorontwikkeling van de ondersteuning van werkzoekenden en werkgevers, waarbij iedere gemeente op basis van lokale verschillen wel eigen accenten aanbrengt. Stadskanaal, Veendam en Wedeka geven samen uitvoering aan het Ontwikkelprogramma. Voor de uitvoering van dit Ontwikkelprogramma wordt door de gemeenten vooralsnog voor een periode van één jaar een gezamenlijke programmamanager aangesteld. Deze programmamanager krijgt de opdracht om met de teamleiders van de beide TDC's en de manager projecten van Wedeka het Ontwikkelprogramma uit te voeren. Hiermee wordt bereikt dat met een frisse blik, de nodige focus en doorzettingskracht, voortvarend kan worden gewerkt aan het Ontwikkelprogramma.

De meerwaarde van deze samenwerking voor beide gemeenten is dat we onder andere:

- o een breder aanbod aan opleidingen en ondersteuningsvormen kunnen bieden aan onze werkzoekenden
- o van elkaar leren en tot een gezamenlijk methodisch kader komen door cases te bespreken in de vorm van intervisiebijeenkomsten;
- o elkaars kennis kunnen benutten en van elkaar kunnen leren bij het voortdurend verbeteren van onze dienstverlening;
- o samen opleidingen kunnen inkopen voor onze werkcoaches, accountmanagers etc.
- o in het kader van de werkgeversbenadering kunnen specialiseren in opleidingen, branches of werkgeversdiensten
- o het beschikbare personeel en de relatief schaarse middelen efficiënter en effectiever kunnen inzetten.
- o gezamenlijk een programmamanager aanstellen die verantwoordelijk wordt gemaakt voor de uitvoering van dit Ontwikkelprogramma.

Externe samenwerking

De gemeenten Stadskanaal en Veendam en Wedeka maken we deel uit van de arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) en daarbinnen van de sub-regio Oost-Groningen. Die samenwerking zetten we voort. Dat betekent dat we actief deelnemen en bijdragen aan:

- De gezamenlijke uitvoering van het ESF-programma “Actieve Inclusie”
- De gezamenlijke uitvoering van het actieplan Jeugdwerkloosheid
- De gezamenlijke afspraken binnen “Route Arbeid”
- De gezamenlijke afspraken over en uitvoering van de afspraakbanen
- Het gezamenlijke werkgeversteam, waarbij het uitgangspunt is dat vacatures eerst lokaal (gemeenten), dan sub regionaal (Oost-Groningen) en daarna regionaal (arbeidsmarktregio Groningen) worden ingevuld;

Verder blijven we deelnemen aan de overlegvormen die daarbij horen:

- Het bestuurlijk overleg in de arbeidsmarktregio en de sub-regio
- Het manager overleg in de sub regio
- Het projectteamoverleg Werk in Zicht
- Het beleidsoverleg in de sub regio (en van daaruit de verbinding met het beleidsoverleg van Werk in Zicht)

De gemeente Stadskanaal blijft hierbij als centrumgemeente van de sub regio (inclusief ESF-coördinatie) functioneren.

Zoals eerder aangegeven blijven we bij de (door-)ontwikkeling van de TDC's en de werkgeversbenadering ook samenwerken met de andere TDC's in Oost-Groningen waarbij we wel eigen accenten aanbrengen. Voor de gehele regio zijn overigens voor de komende twee jaren twee coördinatoren aangesteld³.

- De coördinator aanbod die verantwoordelijk is voor het bewaken van de eenheid en uniformiteit van de TDC-methodiek in Oost-Groningen en voor de ontwikkeling van trajecten voor specifieke doelgroepen of specifieke uitstroomprofielen.
- De coördinator vraagkant die verantwoordelijk is voor het optimaliseren van de samenwerking en afstemming tussen de accountmanagers in Oost-Groningen en de linking-pin is tussen Oost-Groningen en andere regio's (werkgeversbenadering Werk in Zicht, aardbevingsgebied en grensoverschrijdend werken).

Voor de goede orde wordt hierbij nog opgemerkt dat het aannemelijk is dat de toekomstige samenwerking in Oost-Groningen op dit gebied opnieuw tegen het licht wordt gehouden. Hoe deze twee functies zich in de toekomst verhouden tot deze mogelijk nieuwe toekomstige samenwerking is op dit moment niet aan te geven.

³ Zoals bestuurlijk is afgesproken met de vaststelling van de projectkaarten behorend bij de ESF-aanvraag en waarvan de financiering via ESF is geregeld.

6 Rol voor Wedeka

De regio houdt gezien de werkgelegenheidssituatie en de samenstelling van de beroepsbevolking behoefte aan een organisatie waarin werk wordt georganiseerd ten behoeve van de ontwikkeling en werkgelegenheid voor doelgroepen met een arbeidsbeperking en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wedeka ontwikkelt zich wat de gemeente Stadskanaal en Veendam betreft geleidelijk aan verder door tot een breed werkleerbedrijf dat:

- Samenwerkt met zorginstellingen (dagbesteding)
- Werk blijft bieden/organiseren voor bestaande Wsw-medewerkers
- Beschut werk biedt voor mensen uit de Participatiewet die hiervoor geïndiceerd zijn
- Samenwerkt met het reguliere bedrijfsleven
- Activiteiten, deskundigheid en werkgeverscontacten inzet voor de ontwikkeling van personen uit de Participatiewet
- Fungeert als detacheringsorganisatie voor personen uit de Participatiewet
- Extra werk creëert voor specifieke doelgroepen

Deze geschetste koers van Wedeka tot een geleidelijk doorontwikkeling naar een breed werkleerbedrijf zullen door de gemeenten Stadskanaal en Veendam worden geagendeerd in het Bestuur van Wedeka.

7 Financiën

Allereerst zetten de beide gemeenten de komende jaren de bestaande middelen en menskracht in voor het TDC. Ook de bestaande overeenkomsten met Wedeka m.b.t. de samenwerking in de TDC's worden door beide gemeenten de komende jaren voortgezet.

De nog te dekken kosten van dit Ontwikkelprogramma zijn relatief gering. Het merendeel van de uitvoering van het Ontwikkelprogramma kan namelijk worden bekostigd uit bestaande middelen (zoals ESF-gelden, Participatiebudget, opleidingsbudgetten). De overige kosten van afgerond € 50.000 kunnen worden gedekt uit de resterende middelen uit het sectorplan voor de Wsw (motie Kerstens). Er is totaal namelijk nog een bedrag beschikbaar van ruim € 173.000 (Veendam € 65.000 en Stadskanaal € 108.000). Voor het aantrekken van een programmamanager voor de periode van vooralsnog één jaar is dan nog een bedrag van afgerond € 120.000 beschikbaar.

Verder is uitgangspunt dat dit Ontwikkelprogramma en het nog op te stellen reorganisatieplan van Wedeka op basis van dit Ontwikkelprogramma zoveel mogelijk gepaard gaan met wederzijdse financiële voordelen om de uitvoeringskosten voor de Wsw en de Participatiewet te beperken en de ruimte voor re-integratieondersteuning te vergroten.

8 Afsluiting en advies

Met dit Ontwikkelprogramma willen de gemeenten Stadskanaal en Veendam de TDC's en de werkgeversbenadering verder door ontwikkelen om zo de dienstverlening aan de werkzoekenden en werkgevers in het kader van de uitvoering van de Participatiewet te verbeteren waarbij ieder gemeente eigen accenten aanbrengt. Concreet wordt aan de colleges van burgemeester en wethouders van Stadskanaal en Veendam voorgesteld.

1. In te stemmen met het "Ontwikkelprogramma Training en Diagnose Centra" en het daarbij behorende activiteitenplan
2. Gezamenlijk voor de periode van vooralsnog één jaar een programmamanager aan te trekken die samen met de teamleiders van de beide TDC's en de manager projecten van Wedeka de opdracht krijgt dit Ontwikkelprogramma uit te voeren.
3. De kosten van het Ontwikkelprogramma (€ 50.000) en de programmamanager (€ 120.000) samen te dragen en deze te dekken uit de beschikbare middelen van het sectorplan Wsw (€ 173.000) (motie Kerstens)
4. De geschetste koers van Wedeka tot het geleidelijk door ontwikkelen naar een breed werkleerbedrijf agenderen in het bestuur van Wedeka.

Bijlage:

1. Activiteitenplan "Ontwikkelprogramma TDC"