

Purmerenders aan het werk naar vermogen

Beleidsplan Participatiewet in kort bestek

Wwb, Wsw en Wajong worden Participatiewet

Vanaf 2015 gaan de Wet werk en bijstand (Wwb), De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samen in één regeling: de Participatiewet. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan.

Het uitgangspunt van de nieuwe wet is dat wie kan werken niet afhankelijk hoort te zijn van een uitkering.

- de Wajong verdwijnt voor mensen die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn;
- de sociale werkvoorziening krijgt geen nieuwe banen meer aangeboden;
- uitkeringsgerechtigden (Wwb'ers) worden scherper verplicht om een baan te zoeken;
- de gemeente is verplicht om beleid te maken op het gebied van tegenprestatie;
- de kostendelersnorm moet een stapeling van uitkeringen voorkomen;
- het Wwb-normbedrag wordt afhankelijk van het aantal volwassenen in een huishouden.

Ambitie is om mensen naar vermogen aan het werk te helpen

Door de Participatiewet krijgt de gemeente te maken met een bredere groep Purmerenders, die in meer, of mindere mate kunnen werken. De uitdaging is om deze groep te laten meedoen naar vermogen. Bij voorkeur via een betaalde baan, maar als dat niet lukt op een andere manier.

- het aantal werkzoekenden groeit en ook de diversiteit aan mensen met een beperking;
- de nieuwe groep bestaat vooral uit 18- en 19-jarigen met een arbeidsbeperking, afkomstig van voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs;
- de extra instroom zal vooral plaatsvinden bij het Jongerenloket;
- ook voor de groeiende groep jongeren en nuggers die geen recht hebben op een uitkering heeft de gemeente een taak in de begeleiding.

Versterkte samenwerking is essentieel om de ambitie waar te maken

Het verstevigen van de samenwerking met scholen, werkgevers en partners uit het maatschappelijk middenveld is noodzakelijk. Met een integrale aanpak als uitgangspunt: meedoen en samenwerken op alle leefgebieden. In aansluiting op wat lokaal voorhanden is en waar nodig aangevuld met regionale afspraken.

- huidige ontwikkelingen vergen een omslag in denken over werk bij werkgevers; de gemeente vervult als werkgever een voorbeeldrol;
- toeleiding naar werk wordt steeds moeilijker met onveranderde uitstroomeisen;
- preventieve inzet op 16/17-jarigen uit met name het praktijkonderwijs is cruciaal met geschoolde casemanagers van het Jongerenloket.

Nieuwe mogelijkheden en instrumenten worden ten volle benut

De gemeente krijgt meer mogelijkheden om mensen te ondersteunen bij het vinden van werk en om mee te doen in de samenleving.

- loonkostensubsidies, ook structureel;
- tijdelijke of permanente beschutte werkplekken (garantiebanen);
- begeleiding op de werkplek (job-coaching);
- tegenprestatie leveren: iets terug doen voor de samenleving in ruil voor de uitkering; geen re-integratie-instrument.

Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland – het regionale netwerk – is gericht op twee doelen: 1) meer werkzoekenden aan het werk die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, 2) het voor werkgevers makkelijker en aantrekkelijker maken om werk te bieden aan deze groepen. Het Werkbedrijf regelt de dienstverlening aan werkgevers, een eenduidige inzet van instrumenten, de verstrekking van voorzieningen en beschut werk. Het resultaat voor werkzoekenden moet zijn: plaatsing bij een reguliere werkgever, al dan niet met loonkostensubsidie (incl. begeleid werken Wsw), detachering (Wsw en bijstand), werkervaringsplaats, beschut werk, vrijwilligerswerk, of arbeidsmatige dagbesteding.

Aangesloten wordt bij de beweging in het sociaal domein

De decentralisaties op het gebied van werk (Participatiewet), begeleiding (AWBZ), jeugdzorg en onderwijs (passend onderwijs) sluiten aan bij de beweging 'van zorgen voor naar zorgen dat'. Voor arbeidsparticipatie is de verandering al jaren geleden ingezet:

- wij zijn dichtbij; de situatie van de klant wordt onderzocht en doorgrondt;
- je doet zelf mee; de klant is eigenaar en beslist zelf over de oplossing van zijn probleem;
- jouw omgeving is van belang; het netwerk van de klant wordt betrokken;
- je kunt steun ontfemen aan de groep; steeds meer collectief aanbod;
- we kijken waar je het meeste aan hebt; niet meer standaard inkopen, maar andere samenwerking met externe partners;
- we kijken wat jezelf kunt; scherpe keuze over welke hulp aan wie geboden wordt en wie op eigen kracht verder kan.

DE WANDELKAART VISUALISEERT DE ONTWIKKELRICHTINGEN

Werk of participatie maken deel uit van verschillende routes die mensen in hun leven bewandelen. Eén professional heeft het overzicht. Die handelt naar bevind van zaken en volgens plan. De gemeente zet in op een naadloze aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt door:

- extra aandacht te besteden aan mensen voor wie regulier werk geen reële optie is;
- al in een vroeg stadium met scholen in gesprek te gaan over de arbeidsmogelijkheden van specifieke leerlingen;
- meer werkgevers in (regio) Purmerend te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en daar faciliteiten voor te bieden;
- te investeren in de juiste match tussen werkzoekende en werkgever;
- mensen met een arbeidsbeperking te blijven volgen en steunen op hun route;
- alternatieve vormen van meedoen te ontwikkelen met sectoren als welzijn en zorg.

Uit de Purmerendse participatieaanpak vloeien vier ontwikkelrichtingen voort:

1 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Inventarisatie met het onderwijs hoe het nu gaat, waar risico's op de loer liggen, wat er nodig is om vervolgens concrete afspraken te maken. De projectgroep 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' werkt deze opgave uit, samen met o.a. scholen en zorgpartijen. De samenwerking tussen scholen en Jongerenloket wordt versterkt door aan de voorkant te kijken naar wat passend is voor de jongere. Zo moet bereikt worden dat de overgang van onderwijs naar werk soepeler verloopt en de instroom in de bijstand wordt beperkt.

2 Aansluiting met werkgevers voor passend werk, participatie, stage of werkervaring met het accent op mensen met verminderde loonwaarde

Op opdracht 'iedereen aan het werk (naar vermogen)' vereist creativiteit in een tijd van weinig werkgelegenheid. Een regionale projectgroep werkt de uitvoeringsagenda uit. Onder regie van gemeenten worden met o.a. werkgevers en vakbonden afspraken gemaakt. Lokaal stelt de uitvoeringsorganisatie vast wat er extra nodig is om mensen met een beperking aan het werk te krijgen. Bureau Werk gaat meer inzetten op het zoeken van werk voor specifieke klanten en daarbij een beroep doen op maatschappelijk verantwoord ondernemen.

3 Aansluiting met maatschappelijke partners voor de begeleiding van mensen met een beperking

Veel kennis is aanwezig bij maatschappelijke organisaties die al met de doelgroep te maken hebben. De samenwerking met hen is in gang gezet. Medewerkers worden geschoold om beperkingen te kunnen signaleren en om in te kunnen schatten wat de participatiemogelijkheden zijn en welke begeleiding nodig is. Zo kan sneller een passend traject worden ingezet en hoeft begeleiding niet altijd te worden ingekocht.

De praktijk zal uitwijzen hoeveel meer aan begeleiding nodig is dan wat de gemeente nu al doet voor de huidige Wwb-groep.

Een werkgroep richt zich op het begeleidingsvraagstuk, waarbij gekeken wordt naar alternatieve financieringsbronnen (ESF). Met partners in het maatschappelijk middenveld wordt verkend welk aandeel zij kunnen leveren in de begeleiding.

4 Meer met minder

Voor een grotere doelgroep heeft de gemeente Purmerend minder budget te besteden. Het streven is om mensen vanuit de bestaande dienstverlening te begeleiden. Voor de nieuwe doelgroepen zal moeten blijken met welke begeleiding en instrumenten zij gebaat zijn. Daarom wordt gemonitord in hoeverre het budget toereikend is om passende begeleiding te kunnen bieden. Het budget wordt ingezet voor:

- specifieke ondersteuning op het gebied van werk, werkervaring en scholing;
- het opstarten van participatieactiviteiten in wijken en om te experimenteren;
- het vormen van een beschut werkvoorziening, waarbij een verbinding wordt gemaakt met de AWBZ, de SW en de wijkteams;
- de begeleiding van Wwb'ers die een garantiebaan krijgen/hebben;
- de werkgeversaanpak;
- versterking van de relatie met het onderwijs en preventie.

Colofon

Deze visuele samenvatting en 'Praatplaat' heeft team Beleidsontwikkeling van de gemeente Purmerend tot stand gebracht in verbinding met de andere decentralisaties, in samenwerking met casemanagers, Bureau Werk en met input van het UWV, Praktijkschool Bladergroen, maatschappelijke organisaties en in samenwerking met de regio.

Idee, ontwerp en redactie: 7Zebra's / Grafisch Regisseur

Augustus 2014