

Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren'

2016 - 2018 Samenwerkend en Verbindend

Projectleider	Yvonne van Amstel
Afdeling	Samenlevingszaken
Datum	05-10-2016
Behandeling	09-11-2016
Planstatus	Concept
Opdrachtgever	Afdelingshoofd SLZ

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	(Wettelijk) Kaders	6
3	Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	10
4	Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' 2016 – 2018	12
4.1	Initiëren, ontwikkelen en uitvoeren van een (samenwerkingsalliantie/convenant) 'MVO Gooise Meren'	12
4.2	Van curatief naar preventief (significant beperken van de instroom)	16
4.3	Stimuleren van maatschappelijke participatie	16
5	Programmatische activiteiten-agenda 'MVO Gooise Meren'	18
6	Indicatoren	22
7	Randvoorwaarden	23
8	Organisatie	24
9	Programmabegroting	26
	Bijlage 1 : Geraadpleegde documenten	28
	Bijlage 2 : Consultatieronde partners 'MVO Gooise Meren'	29
	Bijlage 3 : Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, tabellen	30

1 Inleiding

De Participatiewet die in 2015 is ingevoerd en de afspraken in het Sociaal Akkoord vragen van (lokale) partijen om een cultuuromslag. De Participatiewet beoogt dat de gemeente een samenhangende aanpak ontwikkelt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nog meer dan tot nu wordt met de invoering van de Participatiewet de vraag van werkgevers leidend bij de re-integratie-ondersteuning die gemeenten bieden. Op de huidige arbeidsmarkt is dat niet eenvoudig, want het totale arbeidsaanbod is aanzienlijk groter dan de vraag.

De voorkeur van de meeste werkgevers gaat daarbij bovendien niet vanzelf uit naar werkzoekenden met een Participatiewet-uitkering (w.o. garantiebanen, nieuwe Wajong, 'beschut werk' of voormalig SW-dienstverband). De komende jaren wordt een beperkte toename van de werkgelegenheid in de regio Gooi en Vechtstreek verwacht. Om er voor te zorgen dat de talenten, kwaliteiten en vaardigheden van kandidaten (werkzoekenden) behouden blijven en ontwikkeld worden, wordt actief gebruik gemaakt van de arbeidsontwikkelingstrajecten (w.o. Werk-Leer-Trajecten en Arrangementen bij ondernemers) en private re-integratiebureaus. .

De opgave om mensen met een uitkering en/of beperking aan het werk te helpen is echter zonder de medewerking van maatschappelijk betrokken werkgevers een mission impossible. Het is dus van het grootste belang dat de gemeente Gooise Meren een programmatische intensiverings-aanpak ontwikkelt om, in nauwe samenwerking met ondernemers, het maatschappelijk middenveld en inwoners in de gemeente Gooise Meren, werkzoekenden te re-integreren op de (lokale en regionale) arbeidsmarkt.

In de afgelopen jaren is er sprake van een groei van het aantal werkzoekenden in de gemeente Gooise Meren. In totaal ontvangen 1002¹ inwoners van de gemeente Gooise Meren een uitkering krachtens de Participatiewet en IOAW). In 2016 wordt een groei verwacht van het aantal werkzoekenden (o.a. ook door het aantal statushouders dat zich in Gooise Meren vestigt). Daarnaast komt er jaarlijks een nieuw cohort bij, die voorheen een beroep zou doen op de Wsw of de Wajong. Pas na verloop van tijd wordt het structurele niveau bereikt.

Door herverdelingseffecten en bezuinigingen komt de gemeente Gooise Meren de komende jaren flink tekort op het uitkerings- en participatiebudget (BUIG²). Reden voor de gemeente Gooise Meren om te komen tot een Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' wat ertoe zal leiden dat de uitvoering van de Participatiewet (uitkerings- en participatiebudget) vanaf 2019 analoog loopt aan de door het Rijk beschikbaar gestelde financiële middelen (BUIG-budget).

Daarnaast wordt ingezet op een effectieve en efficiënte publiek- private samenwerking gericht op het zo veel mogelijk benutten van de arbeidsreserves in de gemeente Gooise Meren t.w.:

- 300 mensen die een uitkering volgens de Participatiewet ontvangen worden duurzaam teruggeleid naar de arbeidsmarkt en zijn hiermee economisch zelfredzaam.
- 100 mensen die een uitkering volgens de Participatiewet ontvangen worden via Werk-Leer-Trajecten in samenwerking met het bedrijfsleven in Gooise Meren teruggeleid naar de arbeidsmarkt en participeren naar vermogen (op basis van hun beschikbare arbeidspotentieel).
- en 100 mensen die een uitkering volgens de Participatiewet ontvangen worden via sociaal-maatschappelijke activiteiten (in nauwe samenwerking met het maatschappelijk middenveld (Versa Welzijn, Woningbouwcoöperaties, Bibliotheek, Sport- Cultuurverenigingen, etc. van de gemeente Gooise Meren) sociaal zelfredzaam of meer sociaal zelfredzaam.

¹ Bron gemeente Gooise Meren, 15 juli 2016.

² De Wet Bundeling van Uitkeringen Inkomensvoorziening aan Gemeenten = BUIG: Gemeenten ontvangen een gebundelde uitkering (BUIG) om daarmee de uitkeringen in het kader van de Participatiewet te financieren.

Onderhavig Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' zet voor de komende jaren, 2016 – 2018 (tot 1 januari 2019), de lijnen uit op het terrein van de werkgevers- en re-integratiedienstverlening in de gemeente Gooise Meren.

Leeswijzer

Deze nota beschrijft de inspanningen die op het terrein van de uitvoering van de werkgevers- en re-integratiedienstverlening de komende jaren door de gemeente Gooise Meren worden verricht. Hoofdstuk 2 beschrijft het (wettelijk) kader. Hoofdstuk 3 geeft de ontwikkelingen op de (lokale) arbeidsmarkt weer. Hoofdstuk 4 presenteert de contouren van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren'. Hoofdstuk 5 gaat in op de activiteiten in het kader van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren'. Hoofdstuk 6 geeft inzicht in de indicatoren zodat we verantwoording af kunnen leggen over de effectiviteit van onze aanpak. Hoofdstuk 7 beschrijft de randvoorwaarden die nodig zijn voor de aanpak. Hoofdstuk 8 gaat over de organisatie van de uitvoering. Hoofdstuk 9 ten slotte, biedt inzicht in de financiën.

2 (Wettelijk) Kaders

Uitgangspunten van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' 2016 - 2018 op het terrein van de werkgevers- en re-integratiedienstverlening in de gemeente Gooise Meren voor de komende jaren vormen het Coalitieakkoord 'Verbonden in verscheidenheid 2016 - 2018', 'Sociaal Akkoord', 'Invoeringsplan behorend bij verordeningen participatiewet'(november 2014), 'Uitvoeringsplan Participatiewet (april 2015)', 'Programmabegroting Gooise Meren 2016 - 2019', 'Grip op het bestaan 2015 - 2018' en het 'Beleidsplan Sociaal Domein 2015 - 2018'.

Coalitieakkoord

Het motto van het coalitieakkoord 2016 - 2018 is: 'Verbonden in verscheidenheid'. Het is het akkoord van het eerste college van de nieuwe gemeente Gooise Meren. De gemeente Gooise Meren zet in op een samenleving waarin iedereen mee kan doen waarbij zoveel mogelijk de eigen kracht van mensen wordt benut. Cruciaal voor de arbeidsmarkt in Gooise Meren is de ontwikkeling van de economie. Het college wil dan ook ruimte bieden aan die ondernemers die economische activiteiten willen ontwikkelen die passen bij de bedrijvigheid en de beroepsbevolking in Gooise Meren. Daarnaast zet het college in op een significante groei van het aantal werkenden. In 2019 moet een afname van 40% van de bijstandslasten gerealiseerd zijn om uit te komen met de tot dan toegekende middelen vanuit het Rijk. Onderhavig Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' beschrijft de inspanningen die hier een bijdrage aan leveren.

Sociaal Akkoord³ 'MEER WERK, MEER ZEKERHEID'

In het Sociaal Akkoord staan werk en een goed functionerende arbeidsmarkt centraal. Overheid, werkgevers en werknemers hebben in april 2013 het navolgende besloten t.w.:

- Werkgevers hebben de intentie om mensen met een beperking aan een baan te helpen, oplopend tot tienduizend mensen per jaar in 2020. Zo komen er voor in totaal 125.000 (garantie)banen voor gehandicapten, waarvan 25.000 bij de overheid. De doelgroep die voor de garantiebanen in aanmerking komt bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking die niet het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen en die vallen onder de Participatiewet, de Wajong, of personen met een Wsw- indicatie. Werkgevers en werknemers pakken samen de verantwoordelijkheid op om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit gebeurt door meer dan voorheen in te zetten op 'van werk naar werk'. In lijn met deze veranderende verantwoordelijkheidsverdeling zal ook de sociale infrastructuur op de arbeidsmarkt worden herzien.
- Er komt één voorgeschreven route voor ontslag, daarmee wordt gelijke behandeling gerealiseerd. Ook krijgen werknemers voor wie ontslag dreigt, recht op een transitievergoeding die gebruikt kan worden voor scholing voor een nieuwe baan. Per 1 juli 2015 is dit geregeld in de Wet Werk en Zekerheid (WWZ).
- De positie van werknemers met tijdelijke contracten wordt versterkt. Per 1 januari 2015 is dit geregeld in de Wet Werk en Zekerheid⁴ (WWZ).
- In de 35 arbeidsmarktregio's komen 35 Werkbedrijven waarin gemeenten, UWV en werkgevers samen meer mensen aan het werk gaan helpen. Het Regionaal Werkbedrijf moet daarbij in ieder geval zorgen voor :
 - een marktbeperkingsplan, inclusief afspraken over: samenwerking, acquisitie van banen, wijze van aanlevering en matching van werkzoekenden.
 - een toolbox met instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om de afstand tussen vraag en aanbod te overbruggen.

Participatiewet

Iedereen die kan werken, maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet.

³ Werkgevers, werknemers en het kabinet zijn in april 2013 tot een sociaal akkoord gekomen.

⁴ Vanaf januari 2015 maken uitzendkrachten en ander flexibel personeel na 78 weken op uitzendbasis te hebben gewerkt, aanspraak op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie.

De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Sinds 1 januari 2015 hebben alleen nog jonggehandicapten die niet kunnen werken recht op Wajong en kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. Dit geldt ook voor mensen met een Wsw-indicatie die op de wachtlijst stonden voor een Wsw-plek.

Uitvoeringsplan Participatiewet

Betaald werk heeft de hoogste prioriteit binnen het participatiebeleid⁵ van de gemeente Gooise Meren. Werk loont en draagt bij aan het verbeteren van de inkomenspositie van inwoners en het terugdringen van armoede. Economische zelfstandigheid stelt mensen in staat om mee te doen. Binnen het Sociaal Domein richten de individuele maatwerkvoorzieningen⁶, uitgevoerd door publieke of private aanbieders, zich op uitstroom naar regulier werk of op het verkleinen van de afstand⁷ (arbeidsontwikkeling) tot de arbeidsmarkt. De Participatiewet versterkt de regiefunctie van de gemeente en brengt meer samenhang in het participatiebeleid voor verschillende doelgroepen (Wwb, Wajong en mensen met een SW-indicatie).

De Participatiewet biedt de gemeente daarbij de ruimte om ook voor mensen met meervoudige problemen die wel beschikken over arbeidsvermogen, re-integratie in te zetten, desgewenst in combinatie met het aanpakken van meervoudige problemen.

Voor de uitvoering van de Participatiewet wordt uitgegaan van de huidige uitvoeringsstructuur en bemensing (4,17 fte. Juli 2016). Via Wijzer meldt de inwoner zijn vraag bij de vraagverkenner. Afhankelijk van de complexiteit van de vraag volgt een vraagverhelderingsgesprek. Nadat de vraag helder in beeld is gebracht (de wat-vraag) volgt een verwijzing naar een specialist (WMO, Jeugd, Werk & Inkomen en/of Minima) om de gewenste ondersteuning (de hoe-vraag) te bieden. Voor de vraagverheldering op het terrein van Werk & Inkomen wordt aan de hand van het vraag-verhelderend-gesprek een 'globaal-plan-van-aanpak' opgesteld waarin de multi- of enkelvoudige- problematiek wordt opgenomen en of de kandidaat (werkzoekende) zich moet richten op economische- of sociale (zelf)redzaamheid. Zowel de vraagverhelderaar als de 'specialist werk', maakt voor het opstellen van een plan voor de kandidaat gebruik van een objectief diagnose-instrument (CompetenSYS). Vervolgens wordt de kandidaat ingedeeld in een van de hierna genoemde categorieën en volgt uitvoering van het 'maatwerk'-plan en individuele maatwerkvoorzieningen door een private aanbieder. Hierbij geldt als randvoorwaarde dat de inzet van deze maatwerkvoorzieningen bij voorkeur op een reguliere arbeidsplek plaatsvinden. De eigen kracht van de kandidaat en zijn omgeving wordt eerst aangesproken waardoor de geboden ondersteuning hierop aanvullend is.

De drie categorieën zijn:

1. De groep met een indicatieve loonwaarde van 80% - 100 % heeft een korte afstand tot de arbeidsmarkt en is in staat om (grotendeels) op eigen kracht een reguliere baan te vinden. Doelstelling is dan ook uitstroom waardoor geen beroep op (gemeentelijke) inkomensondersteuning meer nodig is.
2. Voor de groep met een indicatieve loonwaarde van 40% - 80 % is de afstand tot de arbeidsmarkt groter met zwaardere en soms meervoudige belemmeringen. Deze groep heeft nog altijd reële mogelijkheden om (deels) economische zelfredzaamheid te bereiken. Voor deze doelgroep zijn er twee doelstellingen: deelname aan het arbeidsproces en/of ontwikkeling van het arbeidsprofiel.
3. De groep 0% - 40% heeft te kampen met zware meervoudige arbeidsbelemmeringen die slechts met hoge kosten of grote inspanning overbrugd kunnen worden. Voor een deel van de cliënten zal (verbetering van de) sociale zelfredzaamheid het maximaal haalbare zijn, maar voor anderen is dit een tussenstap naar arbeidsontwikkeling en arbeidsdeelname, bijvoorbeeld met behulp van de faciliteit vrijwilligerswerk als eerste opstap.

⁵ 'Uitvoeringsplan Participatiewet, 2015'.

⁶ Subnota 'Grip op het bestaan', oktober 2014.

⁷ De Participatieladder is een meetinstrument waarmee je kunt vaststellen in hoeverre iemand meedoet in de samenleving. De ladder is onderverdeeld in zes treden: van sociaal geïsoleerd (trede 1) tot werkend (trede 6) zonder ondersteuning. Door dit twee keer te meten, bijvoorbeeld voor en na inzet van re-integratiedienstverlening, wordt zichtbaar of de mate van participatie is verhoogd.

De gemeente Gooise Meren wil zoveel mogelijk inwoners laten deelnemen aan regulier betaald werk om zo economisch zelfredzaam te worden, en wil de omvang van het uitkeringsbestand zo beperkt mogelijk houden door het uitvoeren van een goede poortwachtersfunctie⁸, een gerichte intensivering op de arbeidsontwikkeling en arbeidsbemiddeling.

Om dit te bereiken draagt de inzet van individuele maatwerkvoorzieningen bij aan de volgende doelstellingen:

- Uitstroom naar reguliere arbeid
- Ontwikkelen arbeidsprofiel
- Realiseren van een loonwaarde
- Sociale zelfredzaamheid als tussen- en eindstation

Bron: 'Uitvoeringsplan Participatiewet', 2015.

Regionaal Werkbedrijf /Werkkamer

De vormgeving van de Werkbedrijven is geschetst door de Werkkamer. In de Werkkamer overleggen VNG en Sociale Partners over richtinggevende afspraken voor goede samenwerking in de regio. Het Werkbedrijf in Gooi en Vechtstreek is een samenwerkingsverband van bestuurlijke vertegenwoordigers namens de zeven gemeenten (Blaricum, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdemeren) het UWV, ROC, werkgevers en vakbonden. Doelstelling is om op praktische wijze invulling te geven aan een eenduidige regionale aanpak voor de dienstverlening aan bedrijven en werkzoekenden. De taken van het Werkbedrijf zijn het opstellen van arbeidsmarktanalyses en bijbehorend marktwerkingsplan, het inregelen van een effectieve en efficiënte matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en afstemming met het onderwijs. 'MVO Gooise Meren' wordt binnen de regionale kaders, zoals hierboven omschreven, uitgevoerd.

Werkgeversservicepunt

De Participatiewet en de wet SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) dragen gemeenten en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) op om de werkgeversdienstverlening vanuit één aanspreekpunt/digitaal uit te voeren. Vooralsnog hebben Gemeenten de uitvoering van de werkgeversdienstverlening belegd bij de Tomingroep. Gemeenten en de Tomingroep hebben de uitvoering van de werkgeversdienstverlening geëvalueerd en stellen vast dat de doelstellingen onvoldoende worden gerealiseerd. Gemeenten willen de huidige werkgeversdienstverlening bijstellen door af te stappen van een volledig centraal uitgevoerde dienstverlening. Een betere aansluiting bij de lokale situatie en positionering van de werkgeversdienstverlening dicht bij de uitvoeringsdienst / inwoners met een participatiewet-uitkering en (lokale) ondernemers moet leiden tot een effectievere en efficiëntere dienstverlening aan werkgevers en inwoners en geeft de gemeente een directe regie op de beheersbaarheid van de tekorten op het BUIG-budget.

Vanaf 1 januari zal de regionale werkgeversdienstverlening worden ondergebracht bij de Regio Gooi & Vechtstreek, waarbij de werkgeversdienstverlening centraal wordt aangestuurd maar (gedeconcentreerd) lokaal wordt uitgevoerd. 2017 is een overgangsjaar en wordt gebruikt om een effectieve en efficiënte (nieuwe) architectuur voor een regionale werkgeversdienstverlening te ontwikkelen voor de periode 2018 en verder. Dit op basis van een gedeelde visie, waarbij de ervaringen uit 2017, de uitkomsten van het visitatietraject en lokale experimenten, zoals onderhavig Intensiveringsprogramma, worden meegenomen. De nieuwe architectuur moet ruimte bieden voor een 'couleur locale' en 'evidence based' methoden (landelijke inrichtingsvarianten en werkwijzen). Met de

⁸ Onder het motto 'voorkomen is beter dan genezen' beoordelen we op basis van de poortwachtersfunctie nieuwe bijstands aanvragen kritisch. In eerste instantie geldt een zoekperiode van 4 weken. Gedurende deze zoekperiode wordt gekeken of werkzoekenden zelf hun weg naar de arbeidsmarkt kunnen (terug) vinden. Lukt dit niet dan volgt er een informatieve intake waarin enerzijds rechten en plichten worden doorgenomen en anderzijds een validerend onderzoek ingesteld wordt door een handhavingsspecialist naar de door de werkzoekende verstrekte documenten. Hiertoe raadpleegt de specialist werk bronnen als: Basisregistratie Personen, de Belastingdienst, UWV, Suwinet, Kamer van Koophandel, DUO, RDW, Social Media (LinkedIn, Facebook, etc.). Indien nodig wordt samen met de handhavingsspecialist een huisbezoek afgelegd (rechtmatigheidsonderzoek).

Regio zullen gemeenten in Gooi en Vechtstreek afspraken maken hoe in 2017 de werkgeversdienstverlening het best aan kan sluiten op de lokale behoeften, zoals ondersteuning bij de uitvoering van het onderhavige programma.

Programmabegroting Gooise Meren 2016 - 2019

De basis voor de begroting van de gemeente Gooise Meren 2016 - 2019 wordt gevormd door de cijfermatige optelsom van de begrotingen van Naarden, Muiden en Bussum.

De programma's zijn opgesteld aan de hand van de zogenaamde drie W-vragen:

1. Wat willen we bereiken?
2. Wat gaan we daarvoor doen?
3. Wat mag het kosten?

Wat willen we bereiken?

Inkomensvoorzieningen

De uitgaven uit het BUIG budget overstijgen de inkomsten. Hierdoor is er een noodzaak om het aantal uitkeringen te laten dalen en zo de uitgaven te laten afnemen. Het uitkeringsbestand moet op basis van huidige budgetprognoses dalen met ongeveer 40%⁹ om in 2019 uit te komen met het rijksbudget. Om de afname van het aantal uitkeringen inzichtelijk te maken wordt de indicator percentage huishoudens met een Participatiewet-uitkering gehanteerd. Dit percentage moet afnemen.

Werkvoorzieningen

De gemeente Gooise Meren streeft er naar dat zoveel mogelijk inwoners economisch en sociaal zelfredzaam zijn. Hierdoor zijn de inwoners in staat om mee te doen en bij te dragen aan de samenleving. Om dit te bereiken worden inwoners ondersteund met voorzieningen die bijdragen aan het vergroten van de arbeidsontwikkeling, het realiseren van loonwaarde (arbeidspotentieel) en activering. De deelname aan de reguliere arbeidsmarkt monitoren we met de netto participatiegraad als indicator. Deze ligt in Gooise Meren ongeveer op het landelijk gemiddelde. Doel is om de netto participatiegraad te laten stijgen zodat minder inwoners een beroep doen op een uitkering.

Wat gaan we daarvoor doen?

Inkomensvoorzieningen

Afname uitgaven op de inkomensvoorzieningen. De benodigde afname van de lasten voor inkomensvoorzieningen bereiken we door een significante afname van het uitkeringsbestand. Hiervoor stimuleren we de uitstroom richting de ((boven)lokale) arbeidsmarkt. Daarnaast zetten we in op het laten afnemen van de lasten per kandidaat (werkzoekenden). Verder stimuleren we inkomsten uit parttime arbeid. Enerzijds worden hier uitkeringslasten mee bespaard, anderzijds vormt dit vaak een opstap richting duurzame uitstroom.

Grip op het bestaan 2015 - 2018

De nota 'Grip op het bestaan' geeft in de volle breedte aan welke individuele maatwerk-voorzieningen ingezet kunnen worden door de lokale uitvoeringsdienst waardoor inwoners weer 'grip op hun bestaan' krijgen.

Het doel van de inzet van de individuele maatwerkvoorzieningen binnen de Participatiewet is dat de inwoners naar vermogen kunnen meedoen en participeren. De benutting van de verdiencapaciteit wordt als bijdrage aan een zinvolle participatie gezien. De werkgeversdienstverlening ondersteunt de inwoner, maar zorgt er ook voor dat de werkgever ontzorgd wordt.

De verwachting is dat de bereidheid vanuit de (lokale) arbeidsmarkt om mensen uit de doelgroep van de Participatiewet in dienst te nemen daardoor zal gaan groeien.

⁹ Op basis van actuele ramingen van baten en lasten wordt het precieze percentage jaarlijks bijgesteld.

3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk vindt u cijfers over de werkgelegenheid en arbeidsmarkt van de gemeente Gooise Meren. Cijfers over werkloosheid, uitkeringen (WW en Participatiewet) zijn opgenomen van 2016. Ook komt de structuur van de werkgelegenheid aan bod.

In totaal ontvangen 1002 inwoners van de gemeente Gooise Meren een uitkering krachtens de Participatiewet en IOAW (zie bijlage 3, tabel 1.0: Participatiewet-uitkeringen).

Via een gerichte onafhankelijke diagnose (CompetenSYS) stelt de specialist werk van de gemeente Gooise Meren de trede-indeling vast op de Participatieladder¹⁰. In de regio Gooi en Vechtstreek is de verdeling van de Participatieladder omgezet naar drie categorieën (zie bijlage 3, tabel 2.0: Categorie-indeling participatiewet-uitkeringen).

De stijging van het aantal werkzoekenden in de gemeente Gooise Meren heeft diverse oorzaken t.w.:

- Stijging van het aantal WW-aanvragen en de doorval naar de Participatiewet
- Stijging van het aantal migranten (statushouders, t.g.v. de landelijke taakstelling)
- De aangescherpte eisen voor Wajong-uitkeringen (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten).
- Stijging door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd

Niet werkende werkzoekenden¹¹

Werkloosheid is de resultante van de vraag naar en het aanbod van arbeid. Voor de werkloosheid kijken we naar het aantal niet-werkende werkzoekenden dat geregistreerd staat bij het UWV WERKbedrijf. Ondanks het inmiddels ingezette economische herstel, liep de werkloosheid verder op. Tabel 3.0 in bijlage 3 presenteert het aantal nww-ers, stand juli 2016, naar leeftijd, duur niet-werkend en als percentage van de beroepsbevolking.

Landelijk bedraagt het nww-percentage gemiddeld 10,3%, juli 2016. In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek 9,6% en in de gemeente Gooise Meren 9,8%.

Eind juli 2016 stonden er online 994 vacatures open in de regio Gooi en Vechtstreek. Een jaar eerder bedroeg het aantal openstaande online vacatures 857. In juli 2016 werden er online 1.540 nieuwe vacatures aangeboden tegenover 1.353 een jaar eerder. De openstaande vraag is met 16% toegenomen en de nieuwe vraag met 14% gestegen in vergelijking tot een jaar eerder.

Er staan vooral vacatures open voor technische, bedrijfseconomische en administratieve beroepen en zorg en welzijn beroepen.

Zie bijlage 3, tabel 4.0: Instroom en stand vacatures UWV en bijlage 3, tabel 5.0: instroom en stand online vacatures UWV.

Bijlage 3, tabel 6.0 laat de 25 beroepen zien waarvoor de meeste niet-werkende werkzoekenden staan ingeschreven (63% van alle nww-ers). Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen kortdurende en langdurende werkzoekenden.

¹⁰ De Participatieladder is een meetinstrument waarmee je van iedere burger kunt vaststellen wat diens mate van participatie in de samenleving is. De ladder is onderverdeeld in zes treden, van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning.

¹¹ Een niet-werkende werkzoekende is iemand van 15 tot en met 64 jaar die bij UWV als werkzoekende staat ingeschreven; deze definitie is in lijn met de internationale definitie van werkloosheid. De NWW-ers bestaan uit WW-ers, WWB-ers en werkzoekenden zonder uitkering.

De grens ligt bij een duur niet-werkend van 6 maanden omdat voor die groep de afstand tot de arbeidsmarkt relatief het kleinste is. In de tabel staat verder het aantal vacatures naar beroep.

Opleidingsniveau niet werkende werkzoekenden

In de regio Gooi en Vechtstreek is de beroepsbevolking verhoudingsgewijs net zo groot als in de rest van Nederland. De werkzame bevolking is echter hoger opgeleid dan gemiddeld, er is in de regio relatief veel werkgelegenheid voor hoger opgeleiden. In de groep niet-werkend werkzoekenden is het aantal mensen zonder startkwalificatie oververtegenwoordigd, zij maken 44% uit van het totaal. Er zijn in Gooi en Vechtstreek meer banen voor hoger opgeleiden dan voor lager opgeleiden (mismatch op de arbeidsmarkt, bron UWV Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie', juli 2016).

De mismatch heeft vooral gevolgen voor lager opgeleiden. Lager opgeleiden zijn vaker werkzoekend dan mensen met een middelbare en hogere opleiding. Het aantal banen op basisniveau neemt af en een behoorlijk deel van die banen wordt bovendien ingenomen door andere groepen (bijvoorbeeld scholieren en studenten, arbeidsmigranten, werkzoekenden met een middelbare of hogere opleiding) Om sociale uitsluiting te voorkomen is het belangrijk dat lager opgeleiden aan het werk blijven.

Arbeidsmarktbeleid Gooi en Vechtstreek 2016 - 2020¹²

Regionaal arbeidsmarktbeleid moet bijdragen aan het beter op elkaar laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Bij de arbeidsmarkt zijn veel partijen betrokken: ondernemers, onderwijsinstellingen, overheden (de drie O's) en (toekomstige) werknemers. De drie O's hebben samen de taak om de regionale arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Regionaal arbeidsmarktbeleid met een sturende en stuwende werking levert een bijdrage aan het vergroten van de werkgelegenheid en het bevorderen van de arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt in de Gooi en Vechtstreek. In het beleidsplan 'Arbeidsmarktbeleid Gooi en Vechtstreek 2016 - 2020' worden de volgende speerpunten genoemd:

1. Het vergroten van de werkgelegenheid
2. Aansluiting voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verbeteren
3. Integraliteit bevorderen met aangrenzende beleidsterreinen

¹² Arbeidsmarktbeleid Gooi en Vechtstreek (juni 2016): Vervaardigd door de regio Gooi en Vechtstreek.

4 Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' 2016 – 2018

Het intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' gaat over de manier waarop we zoveel mogelijk mensen uit Gooise Meren naar vermogen laten participeren (op de arbeidsmarkt).

De huidige situatie vraagt om een gezamenlijke aanpak voor het verbeteren van het ondernemersklimaat, het vergroten van de werkgelegenheid en het verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden in de gemeente Gooise Meren. Reden om te komen tot een alliantie, een horizontale publiek- private samenwerking, met het bedrijfsleven in Gooise Meren t.w.: 'Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Gooise Meren', afgekort 'MVO Gooise Meren'.

Een georganiseerde structurele bedrijfsmatige samenwerking tussen publieke en private partijen die de verbinding maakt tussen het benutten van kansen op de korte termijn en het ontwikkelen van perspectieven op de lange termijn. Het vertrekpunt daarbij is de vraag van de inwoners, w.o. die van ondernemers. 'MVO Gooise Meren' is een publiek- privaatsamenwerkingsoffensief om voldoende (garantie- en stage-) banen, Werk-Leer-Trajecten en arrangementen te creëren voor mensen (w.o. statushouders) die nu nog aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. De gemeente Gooise Meren, (lokale) ondernemers, het maatschappelijk middenveld, de Adviesraad, etc. slaan de handen ineen om samen te werken aan een duurzaam sociaal en economisch Gooise Meren waarin iedereen naar vermogen kan participeren. Via 'MVO Gooise Meren' wordt ook invulling gegeven aan de landelijke (garantie)baan afspraken voor mensen met een arbeidsbeperking en ook toekomstige inwoners van de gemeente Gooise Meren, zogenaamde statushouders¹³, worden meegenomen in de aanpak.

Door middel van 'MVO Gooise Meren' zal er een meer samenhangend netwerk ontstaan, wordt er een bredere activiteitenagenda geformuleerd en zal er over en weer tussen de actoren meer begrip ontstaan voor sociaal- economische vraagstukken.

Doelstellingen 'Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren':

1. Initiëren, ontwikkelen en uitvoeren van een (samenwerkingsalliantie/convenant) 'MVO Gooise Meren', als dé publiek- private lokale re-integratie- en werkgeversdienstverlening.
 - Gedurende de looptijd van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' participeren 300 (werkzoekenden met een Participatiewet-uitkering) naar betaald (parttime)werk.
 - Investeren in 100 Werk-Leer-Trajecten om de afstand tot de arbeidsmarkt overbrugbaar te maken (arbeidsfit maken).
 - Stimuleren van maatschappelijke participatie via 'eigenkrachtarrangementen' (100 Participatiewet-uitkeringsgerechtigden) zijn maatschappelijk actief, waardoor hun zelfredzaamheid significant stijgt.
2. Van curatief naar preventief (significant beperken van de instroom in de Participatiewet) door de het aanscherpen van de inspanningsverplichting, de Poortwachtersfunctie effectief uit te voeren en hoogwaardig te handhaven¹⁴.

4.1 Initiëren, ontwikkelen en uitvoeren van een (samenwerkingsalliantie/convenant) 'MVO Gooise Meren'

In Gooise Meren ontbreekt voorsnog een integrale lokale publiek- private samenwerking om sociaal- economische vraagstukken gezamenlijk te agenderen, programmatisch af te stemmen en collectief uit te voeren. Binnen 'MVO Gooise Meren' worden deze vraagstukken integraal en programmatisch opgepakt.

¹³ Statushouders: Een asielzoeker van wie het verzoek is ingewilligd (definitie Centraal Bureau voor de Statistiek).

¹⁴ Hoogwaardig handhaven: Inwoners ondersteunen bij het naleven van afspraken en regels.

Doeltreffend arbeidsmarktbeleid

Kansrijk arbeidsmarktbeleid is de som van een evenwichtig samenspel tussen werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid. Werkgelegenheidsbeleid heeft een economische invalshoek en heeft tot doel de werkgelegenheid (het aantal bedrijven en banen) te behouden en te vergroten.

Arbidsmarktbeleid heeft een sociaal maatschappelijke invalshoek en tot doel het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren. Om te komen tot een doeltreffend arbeidsmarktbeleid in de gemeente Gooise Meren zal er meer samenhang en programmatische afstemming moeten komen tussen het werkgelegenheids- (economie) en arbeidsmarktbeleid (sociale zaken) in de gemeente Gooise Meren.

Onderwijs

Een goed functionerende onderwijsmarkt zorgt ervoor dat het aanbod van onderwijsinstellingen aansluit bij de behoefte van de maatschappij, waar de vraag van de werkgevers op de arbeidsmarkt, deel van uit maakt. Het beleidsterrein onderwijs faciliteert dus dat de onderwijsinstellingen er toe bijdragen dat het aanbod op de arbeidsmarkt (werkzoekenden) qua kennis en kunde aansluit op de vraag van de werkgevers. Dit betekent dat het onderwijsbeleid vooral gericht is op het versterken van het aanbod. Onderwijs wordt gezien als middel om de doelstellingen zoals verwoord in onderhavig Intensiveringsprogramma te ondersteunen.

PPS MVO Gooise Meren

Publiek- private samenwerking (PPS) is actueel. Een logisch gevolg van effectiever en efficiënter (samen)werken, gedreven door steeds verdergaande professionalisering van publiek- en private partijen. PPS draait om samenwerken, taak- en risicoverdeling, grip houden op projecten en financiering. De complexiteit van samenwerking in PPS verband maakt dat het van groot belang is om de optimale condities te creëren om de horizontale samenwerking te laten werken zoals bedoeld.

Door het gezamenlijk vaststellen van de startcondities voor het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' hebben publieke en private partijen gezamenlijk aangegeven wat de juiste voorwaarden in de samenwerking zijn om te kunnen starten met 'MVO Gooise Meren'. Het uitwerken van de startcondities heeft plaatsgevonden middels een consultatieronde onder ondernemersverenigingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, inwoners, de Adviesraad, de Raad (Thema-uur 14 september jl.) en contacten met beleidsmedewerkers uit andere beleidsvelden (Wmo, EZ, Cultuur en Sport) binnen de gemeente Gooise Meren. Het effect daarvan is dat MVO Gooise Meren kan rekenen op draagvlak (van alle hierboven geconsulteerde partijen) en commitment, inclusief de bijbehorende verwachtingen en condities. Door de startcondities en bijbehorende activiteitenagenda gezamenlijk te hebben ontwikkeld en vast te stellen krijgt men duidelijkheid over elkaars taak, rol en belangen, wordt het eigenaarschap en risico gedeeld, worden kosten gereduceerd en resultaten en opbrengsten gedeeld.

Integraal samenwerken (het geheel is meer dan de som der delen)

MVO Gooise Meren ('Ondernemen vanuit je hart') gaat uit van integraal samenwerken, waarin onderlinge afhankelijkheid bij het operationaliseren van de samenwerking de basis vormt (horizontale samenwerking). Dit gaat verder dan het afstemmen van activiteiten, menskracht, middelen en tijd. Hierbij gaat het om samen vooruit kijken en dit (toekomst)beeld in integraliteit uit te werken.

Hoe wordt de besluitvorming georganiseerd, hoe wordt de voortgang gemonitord en hoe leveren publiek- en private partijen een bijdrage aan het oplossen van sociaal- economische vraagstukken? Deze vragen zijn meegenomen in de consultatieronde. Het resultaat is dat 'MVO Gooise Meren' meer is dan het delen van elkaars intenties en plannen. 'MVO Gooise Meren' gaat uit van een gezamenlijke besluitvorming, eigenaarschap, financiering, uitvoering, monitoring, evaluatie en borging.

Binnen 'MVO Gooise Meren' worden verschillende wensen, belangen en doelen van de deelnemende partijen op concrete wijze geïntegreerd en lean & mean uitgevoerd. Vanuit de gemeente Gooise Meren bestaat de behoefte om sociaal- en economische vraagstukken meer met elkaar te verbinden, teneinde de werkgelegenheid te vergroten en het aantal uitkeringsgerechtigden te verminderen. Tegelijkertijd zoekt het (georganiseerde) bedrijfsleven in de gemeente Gooise Meren naar mogelijkheden om maatschappelijk verantwoord ondernemen meer systematisch en gestructureerd te agenderen en te realiseren. Bovenstaande creëert de basis voor een gezamenlijke actie op basis van gedeelde ambities: 'MVO Gooise Meren'.

Hiermee sluit 'MVO Gooise Meren' aan bij de algemene trend van integraal beleid en publiek- private samenwerkingsverbanden binnen de sociale en economische pijler. Daarbij zijn sociale diensten en UWV (georganiseerd in een Werkbedrijf) geen uitkeringsfabrieken meer, maar een servicepunt in het stimuleren van werkgelegenheid en het vergroten van de arbeidsdeelname van werkzoekenden. Dit proces speelt zich met 'MVO Gooise Meren' niet alleen op bestuurlijk niveau maar ook op uitvoerend niveau af. Zo zal 'MVO Gooise Meren' de katalysator worden voor innovatief werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid voor de gemeente Gooise Meren en naar buurgemeenten. De aanwezigheid van ondernemers in deze horizontale samenwerking houdt de publieke partners in deze ontwikkeling scherp. Het zorgt voor een bedrijfsmatige, meer op resultaat gerichte, manier van werken. 'MVO Gooise Meren' is een publiek- privaat samenwerkingsverband wat fungeert als buitenboordmotor voor gezamenlijke activiteiten en gedeelde ambities. Hierdoor worden schotten tussen publieke organisaties en gemeentelijke afdelingen verlaagd en wordt meer wederzijds begrip gekweekt voor vraagstukken van publieke en private partijen.

(Lokale)Re-integratie- en Werkgeversdienstverlening

Gedurende de looptijd van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' zullen 500 inwoners (extra) participeren naar (arbeid)vermogen. Enerzijds door directe bemiddeling op de door de specialisten werk en accountmanagers van het Werkgeversservicepunt opgehaalde vacatures en baanmogelijkheden anderzijds via Werk-Leer-Trajecten en 'Eigenkracht-arrangementen' die in co-productie zijn ontwikkeld door en worden uitgevoerd bij het lokale bedrijfsleven. Inwoners worden gestimuleerd om zo zelfstandig mogelijk mee te doen aan de samenleving. Wij gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht. Wij verwachten dat iedereen zelf kansen pakt en talenten ontwikkelt. Wij bieden ondersteuning om mensen – die niet zelfredzaam zijn – zo snel mogelijk (terug) te brengen naar (economische) zelfstandigheid. Het doel is betaald (parttime)werk. Het perspectief ligt primair op de (lokale) arbeidsmarkt, vanwege de beperkte actieradius van de meeste werkzoekenden. Meer dan voorheen wordt er naar partnerschap gezocht met het lokale bedrijfsleven. Het doel van de re-integratie- en werkgeversdienstverlening is duurzame participatie (zo mogelijk uitstroom uit de uitkering). Dat doel kan een aantal tussenstappen vragen. Trajecten waarin werk en training worden gecombineerd (Werk-Leer-Trajecten en Arrangementen), zo is bewezen, zijn effectief ('first place then train'). Daarom is het publiek- privaat vormgeven van Werk-Leer-Trajecten, waar werkgevers mede-eigenaar van zijn, één van de speerpunten van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren'.

Naast dat we via het 'MVO Gooise Meren' trachten inwoners aan werk te helpen doen wij dit ook via 'social return on investment (SROI)¹⁵'.

Talentontwikkeling

De groep met een participatiewet-uitkering wordt tot de doelgroep gerekend. Binnen deze groep wordt gekozen voor efficiënte oplossingen. Zo zal in het geval van (echt)paren in de bijstand vooral ingezet worden op de partner die de meeste kans op het krijgen van een baan heeft. In absolute zin gaat het om ongeveer 128¹⁶ partners. Inwoners worden ook zelf aangespoord om met voorstellen tot (arbeids)participatie te komen (zie inspanningsverplichting). Als een inwoner niet met voorstellen komt dan verleent de specialist werk de ondersteuning. Wij bieden deze inwoners individueel maatwerk en spreken hen aan op hun talenten en kansen in plaats van hun belemmeringen. Via Werk-Leer-Trajecten en Arrangementen (extern bij ondernemers) wordt zoveel mogelijk voorkomen dat mensen uitkeringsafhankelijk worden. Er worden werknemers- en beroepsvaardigheden opgedaan en er vindt groepsbegeleiding plaats. Om mensen actief te houden in hun Werk-Leer-Traject en Arrangementen wordt verzuimbegeleiding ingezet.

Statushouders

Speciale aandacht gaat uit naar de groep statushouders. Door de stijging van de asielinstroom is er ook een enorme stijging in de gemeentelijke taakstelling. Voor 2016 is de taakstelling¹⁷ door de Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie vastgesteld om landelijk 43.000 statushouders te huisvesten. Voor de gemeente Gooise Meren gaat het om 142¹⁸ vergunninghouders/statushouders.

¹⁵ SROI: Een deel van de aanneemsom wordt gebruikt om mensen met een uitkering een baan of leerwerkplek te bieden voor de gegunde opdracht.

¹⁶ Op basis van de aantallen in 2016

¹⁷ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid-en-immigratie/huisvestingvergunninghouders>

¹⁸ Brief 20 oktober 2015, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Taakstelling huisvesting

Zodra een vergunninghouder/statushouder zich in de gemeente Gooise Meren vestigt, valt de vergunninghouder/statushouder, nader te noemen statushouder, onder de Participatiewet.

De recente groeicijfers zorgen binnen de gemeente Gooise Meren voor een herziene focus op en urgentie van het integratie- en participatievraagstuk van statushouders. Deze steeds groter wordende (doel)groep heeft overall een grote afstand tot de arbeidsmarkt waarvoor het noodzakelijk is om hier adequate ondersteuning op in te zetten naast de (reguliere) maatschappelijke begeleiding. De geboden ondersteuning zal een samenhangend geheel vormen en zowel naast elkaar als aaneengeschakeld plaatsvinden. Het doel van de samenhang van de ondersteuningsactiviteiten is het creëren van een sluitende aanpak op de voorkomende problematiek door vanaf dag één intensief in te zetten op het begeleiden van de statushouder en deze gedurende het gehele traject te volgen om zo een positieve bijdrage te leveren aan zijn/haar ontwikkeling, integratie en participatie. De ondersteuning voorziet in een doorlopende leerlijn die begint bij maatschappelijke begeleiding, het ondertekenen van de participatieverklaring¹⁹ tot en met jobcoaching op een betaalde baan. De activiteiten zijn erop gericht om nog voor het moment van binnenkomst in de gemeente Gooise Meren, dus in de opvanglocatie, de statushouder te motiveren en te activeren en de benodigde vaardigheden bij te brengen met als doel 'participeren naar vermogen en het vergroten van de (economische) zelfredzaamheid'.

De re-integratiedienstverlening voor mensen die een Participatiewet uitkering ontvangen bestaat uit:

- het ontwikkelen van de talenten (workshop Talent Inzicht) van kandidaten door Werk-Leer-Trajecten en Arrangementen, zoveel mogelijk bij MVO Gooise Meren partners (ondernemers, sportcultuur- verenigingen, maatschappelijk middenveld, etc.).
- motivatie-, werknemers- en beroeps-trainingen
- 'Werkzoeker' bijeenkomsten bij ondernemers uit Gooise Meren
- taal-, communicatie- en sociale vaardigheids-trainingen
- experimenteren met MVO Gooise Meren partners (ondernemers, etc.) als (job)coach en mentor
- ondernemers financieel compenseren voor de verminderde productiviteit als zij mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen via bijvoorbeeld; loonkostensubsidie, no-riskpolis en jobcoaching (regionale afstemming (Regionale Toolbox)).

Activiteitenagenda' MVO Gooise Meren

'MVO Gooise Meren' is nog papier. Om een werkbare programmatische activiteitenkalender (2016 - 2018) en samenwerkingsstructuur in te regelen zijn in de maanden juli t/m september 2016 ondernemers, ondernemersvertegenwoordigers, maatschappelijke organisaties, re-integratiebedrijven, de Adviesraad, etc. geconsulteerd om enerzijds de contouren van 'MVO Gooise Meren;' te bespreken en tevens concrete (SMART²⁰) activiteiten op te halen. Deze inventarisatie heeft het navolgende opgeleverd t.w.:

- Een effectieve en efficiënte samenwerkingsalliantie/convenant 'MVO Gooise Meren'
- Het inrichten van een Sociaal Economisch Platform (SEP)
- Het inrichten van een goede backoffice inclusief rol- en taakverdeling ter ondersteuning van het Sociaal Economisch Platform en de uitvoering van een programmatische activiteitenagenda
- Opstellen van een communicatieplan 'MVO Gooise Meren'
- Borgen van de uitvoering

Tot slot dient vermeden te worden dat 'MVO Gooise Meren' vervalt in institutionalisering. De zakelijke en gezamenlijke aanpak, onafhankelijk en boven de partijen (voorbij organisaties en instituties) met een beperkt aantal wel gekozen activiteiten zijn juist de sterke punten. Hiermee creëert 'MVO Gooise Meren' de druk die nodig is om gezamenlijk sociaal- economisch vraagstukken te agenderen en hiervoor oplossingen te realiseren.

vergunninghouders, eerste halfjaar 2016 en tweede halfjaar 2016.

¹⁹ De participatieverklaring is bedoeld om nieuwkomers te wijzen op de rechten en plichten en de fundamentele waarden van de Nederlandse samenleving.

²⁰ SMART = Specifiek, Meetbaar, Activiteiten, Resultaten en Tijdsgebonden.

4.2 Van curatief naar preventief (significant beperken van de instroom)

Aanscherpen inspanningsverplichting

In het najaar van 2016 wordt gestart met het beperken van de toename van het aantal Participatiewet-uitkeringen onder meer door het inregelen van een zogenaamde verplichte inspannings-/zoekperiode²¹ van 4 weken. Dit betekent dat kandidaten (werkzoekenden) al een verplichting opgelegd krijgen op het moment dat ze zich melden voor een uitkering. De inspanningsverplichting houdt in dat de kandidaat actief op zoek gaat naar werk waarbij wij uitgaan van de term algemeen geaccepteerde arbeid²².

De inspanningsverplichting wordt alleen aan diegene op- en vastgelegd als er geen substantiële (medische) beperkingen aanwezig zijn en de kans op een succesvolle match daadwerkelijk aanwezig is. Dit wordt deels onafhankelijk bepaald door het afnemen van een digitale vragenlijst (via CompetenSYS) aangevuld met (gesprek)informatie met de kandidaat.

De kandidaat die geacht wordt zelf zorg te kunnen dragen voor zijn terugkeer naar de arbeidsmarkt (trede 4 en 5) meldt gedurende de zoekperiode (inspanningsverplichting van 4 weken) regelmatig de stand van zaken van zijn/haar initiatieven bij de specialist Werk. Vanaf 1 oktober 2016 is deze werkwijze geïmplementeerd.

Poortwachter

In het kader van preventie is het van groot belang om bij nieuwe aanvragers van een participatiewet-uitkering direct het gesprek over 'werk' ('first place'²³) aan te gaan en te stimuleren dat kandidaten hier vooral zelf actief in zijn. Zo helpen wij inwoners snel op weg en voorkomen wij dat zij afhankelijk worden van een uitkering. Een uitkering dient pas ingezet te worden als dit onvermijdelijk is. De gemeente Gooise Meren voert dan ook voordat een uitkering wordt toegekend een 100% controle uit. Voorafgaand aan de intake onderzoekt de 'Poortwachter' de door de kandidaat (werkzoekende) verstrekte documenten. Hiervoor raadpleegt de 'Poortwachter' bronnen als: Basisregistratie Personen (BRP), de Belastingdienst, UWV, Suwinet, Kamer van Koophandel, DUO, RDW, Social Media (Linkedin, Facebook, etc.). Indien nodig wordt een huisbezoek afgelegd (rechtmatigheidsonderzoek). Werk boven uitkering komt de inwoner (werkzoekenden) ten goede en maakt het gehele re-integratie- en werkgeversdienstverleningsproces efficiënter. Als blijkt dat de kandidaat recht heeft op een uitkering volgt er na de inspanningsverplichting een intakegesprek waarna direct een aantal baanmogelijkheden worden voorgelegd (placemat van Werk-Leer-Trajecten, Arrangementen bij werkgevers, Tomingroep en overige Werk- mogelijkheden) waar kandidaten nog dezelfde week starten.

Naar verwachting is het effect van bovenstaande maatregelen dat de instroom wordt beperkt en de uitstroom naar werk wordt vergroot. Dit wordt geëvalueerd in het tweede kwartaal 2017 en via de planning en control cyclus meegedeeld (zie indicatoren, hoofdstuk 6).

4.3 Stimuleren van maatschappelijke participatie

Niet van een ieder kan verwacht worden dat betaald werk mogelijk is, ook niet op de langere termijn. Voor hen worden zogenaamde eigenkrachtarrangementen²⁴ ontwikkeld. Deze arrangementen vormen de eerste stap naar maatschappelijke participatie en het vergroten van de zelfredzaamheid. Hiervoor wordt intensief samengewerkt met lokale welzijnsorganisaties en social firms²⁵ binnen de gemeente Gooise Meren. Deelnemers krijgen werk en begeleiding.

²¹ Inspannings-/zoekperiode: Nieuwe participatiewet-aanvragers krijgen een verplichte inspannings- zoekperiode van 4 weken om zelf terug te keren naar de arbeidsmarkt.

²² Algemeen geaccepteerde arbeid: Met algemeen geaccepteerde arbeid wordt arbeid bedoeld die algemeen maatschappelijk aanvaard is. In het algemeen geldt dat aard en omvang van het werk niet hoeven aan te sluiten bij het opleidingsniveau, ervaring en wens van de werkzoekende.

²³ First place: Zie TNO, 'Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk', 22 juli 2015.

²⁴ Eigenkrachtarrangementen: Verbindingen tussen participatie, dagbesteding, vrijwilligers- en mantelzorg- activiteiten.

²⁵ Social firm: Een 'social firm' is een onderneming met een maatschappelijke missie.

Bij afsluiting van het arrangement volgt er een eindrapportage waarin de resultaten op het gebied van zelfredzaamheid, zelfbeschikking, groei, (talent)ontwikkeling, sociale- en werknemersvaardigheden worden opgenomen. Dit wordt uitgedrukt in een herbeoordeling van de diagnose (CompetenSYS).

5 Programmatische activiteiten-agenda 'MVO Gooise Meren'

Vanaf het vierde kwartaal van 2016 wordt gezamenlijk uitvoering gegeven aan het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren': een gerichte en proactieve lokale re-integratie- en werkgeversdienstverlening.

Participatieladder als barometer

Per werkzoekende wordt met behulp van de participatieladder gekeken of en welke voorzieningen worden ingezet. De participatieladder brengt de economische en maatschappelijke zelfredzaamheid van kandidaten in beeld. De ladder kent zes treden die het niveau van participatie aangeven.

Zelf doen en soms laten doen

Bij de inzet van de re-integratievoorzieningen wordt zoveel mogelijk gekeken naar de effectiviteit en het rendement. Re-integratievoorzieningen worden veelal door de gemeente Gooise Meren, specifiek door de specialisten werk, uitgevoerd en deels door externe private partners. Voor sommige voorzieningen is specifieke expertise vereist, bijvoorbeeld voor een opleiding tot heftruckchauffeur, etc. Die voorzieningen worden uitbesteed. Wij kiezen steeds voor een afgewogen combinatie van zelf doen en laten doen.

Trede 6: betaald werk (werknemers met werkloosheid bedreigd)

Kandidaten die door de gemeente Gooise Meren zijn uitgeplaatst ontvangen nog 6 maanden nazorg.

Trede 5: betaald werk met ondersteuning

Kandidaten die onvoldoende op eigen kracht een reguliere baan kunnen vinden worden bemiddeld naar een baan bij een 'MVO Gooise Meren' aangesloten werkgever. Ook via SROI, Werk-Leer-Trajecten of Arrangementen met werkgevers volgt een (directe) uitplaatsing naar werk. De regio Gooi en Vechtstreek heeft in de selectie- en gunningcriteria van het inkoop- en aanbestedingsbeleid opgenomen dat een percentage van de aanneemsom ingezet moet worden voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (activiteiten gericht op de re-integratie van werkzoekenden, het beschikbaar stellen van regulier werk, stageplekken en/of werk-leer-trajecten).

Onder trede 5 vallen ook de zogenaamde Banenafspraken en nieuw 'Beschut Werk' in het kader van de Participatiewet. De Wet Banenafpraak is bedoeld voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. Werkgevers hebben zich gecommitteerd aan de doelstelling van de Participatiewet en afgesproken om extra banen te creëren voor mensen met een beperking (Wet Banenafpraak). Naast deze wettelijke context zijn er ook andere redenen om inclusief te ondernemen. Bijvoorbeeld vanuit kostenperspectief (uniforme no-risk polis en loondispensatie) of de invulling van MVO beleid. De gemeente Gooise Meren vervult een voorbeeldrol (als werkgever) door het afgelopen jaar 3 Banenafspraken in te vullen.

Per 1 januari 2017 gaan inwoners van de gemeente Gooise Meren die niet in staat zijn om zonder begeleiding van een jobcoach het wettelijk minimumloon te verdienen behoren tot de doelgroep van de Wet Banenafpraak.

Doordat vanaf 2015 de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is beëindigd, moeten gemeenten een passend aanbod creëren voor mensen die alleen onder 'beschutte omstandigheden' kunnen werken. Via de nieuwe voorziening 'beschut werk' biedt de gemeente de mogelijkheid om deze doelgroep 'op maat' te bedienen en te laten participeren in de samenleving. Per 1 januari 2017 is er een wettelijke verplichting voor gemeenten om beschutte werkplekken²⁶ aan te bieden, uitgaande van de behoefte aan beschut werk in een gemeente.

²⁶ Beschut werk: Sinds 1 januari 2015 is er geen plaats meer voor nieuwe werknemers in de sociale werkvoorziening. Wel kunnen gemeenten met de komst van de Participatiewet beschut werk inzetten om mensen, die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, naar vermogen te laten

Trede 4: onbetaald werk

Kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt doen werkervaring op bij de door de partners van 'MVO Gooise Meren' vormgegeven Werk-Leer-Trajecten. Met de ondernemers worden Werk-Leer-Trajecten ontwikkeld waarbij bijvoorbeeld in een korte periode met behoud van uitkering (een zogenaamde proefplaatsing) wordt gewerkt ('first place') en een voor de functie relevante opleiding ('then train') wordt gestart. Na deze korte periode volgt een dienstverband.

Trede 3: deelname aan georganiseerde activiteiten en trede 2: sociale contacten buitenshuis

Kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die de verbinding met de samenleving zijn kwijtgeraakt, volgen 'eigenkracht-arrangementen'. De 'eigenkracht- arrangementen' worden vormgegeven samen met de partners van 'MVO Gooise Meren'. Om de maatschappelijke participatie en de zelfredzaamheid bij deze kandidaten te vergroten vinden op dorpsniveau, dicht bij de woonomgeving, deze arrangementen plaats. Wij zien arbeid niet als een doel op zich, maar als een middel om mensen sociaal te laten participeren. Om mensen sociaal te laten participeren wordt ook de bijkomende problematiek aangepakt, via de structuur van de brede vraagverheldering.

Trede 1: geïsoleerd levend

Voor kandidaten met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt volgt aansluiting bij het maatschappelijk middenveld of Wmo-arbeidsmatige dagbestedingsactiviteiten, etc..

Trede 0: tijdelijk vrijgesteld

Kandidaten op trede 0 zijn tijdelijk of volledig vrijgesteld van de participatieplicht (voor maximaal 3 jaar).

Activiteiten

Onderstaande programmatische activiteitenagenda wordt tijdens de eerste bijeenkomst van het Sociaal Economisch Platform (SEP) geagendeerd en ter besluitvorming voorgelegd.

De aanpak van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' is van begin tot eind een cocreatie, coproductie en cofinanciering van de gemeente Gooise Meren, lokale ondernemers, het maatschappelijk middenveld, etc., samengebracht in 'MVO Gooise Meren'. Partners van 'MVO Gooise Meren' zijn mede-eigenaar van de aanpak en in de uitvoering spelen ze een cruciale rol door de aanpak onder de aandacht van hun collega's te brengen (ambassadeurschap).

Algemeen

- Bouwen van een portfolio Maatschappelijk Verantwoorde Ondernemers (MVO) bij het convenant 'MVO Gooise Meren'(pay off 'Ondernemen vanuit je hart')
- Kennis en informatie overdracht stimuleren (subsidies, werkbezoeken, mentor- en ambassadeurschap inhoud geven SROI, 'good practices delen', etc.)
- (extra) participeren van 300 (werkzoekenden) naar betaald (parttime)werk.
- Investeren in 100 Werk-Leer-Trajecten om de afstand tot de arbeidsmarkt overbrugbaar te maken (arbeidsfit maken).
- Stimuleren van maatschappelijke participatie via 'eigenkrachtarrangementen' (100 Participatiewet-uitkeringsgerechtigden) zijn maatschappelijk actief, waardoor hun zelfredzaamheid significant stijgt).
- Beperken van de instroom in de Participatiewet (van curatief naar preventief).

Werkgelegenheid

'MVO Gooise Meren' zal steeds meer bij het aantrekken van nieuwe werkgelegenheid in de gemeente Gooise Meren meenemen wat de investeringsbereidheid is op het terrein van 'MVO Gooise Meren' en welke condities (faciliteiten) en randvoorwaarden (van gemeentewege) dit kan stimuleren (om zodoende te komen tot vruchtbare allianties/partnerships).

- Het verbeteren van de werkgelegenheidsfunctie.

- Aantrekken van bedrijven die een bijdrage kunnen leveren aan de werkgelegenheid van de gemeente Gooise Meren.
- Stimuleren zelfstandig ondernemerschap (via Stichting Ondernemersklankbord²⁷, Kredietunie Gooi en Vechtstreek²⁸).
- Onderhoud van bedrijventerreinen, winkelcentra, woonwijken, etc. door werkzoekenden.
- Initiatieven die via de inwoners worden voorgelegd aan de initiatieventafel.

Integraal Arbeidsmarktbeleid²⁹

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn van belang omdat hiermee zicht wordt gegeven op de mate van bedrijvigheid in de gemeente Gooise Meren. Daarnaast is van belang of er voldoende arbeidskrachten met passende kwaliteiten beschikbaar zijn of komen voor het functioneren van deze bedrijven. De gemeente Gooise Meren staat voor de volgende sociaal- economische uitdagingen:

- Van baanzekerheid naar werkzekerheid door te investeren in ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden van werkzoekenden (via Werk-Leer-Trajecten en Arrangementen).
- Het verbeteren van de werking van de (lokale) arbeidsmarkt (verkleinen kwalitatieve mismatches, vergroten arbeidsparticipatie).
- Integreren en (naar vermogen) participeren van statushouders in de gemeente Gooise Meren via 'MVO Gooise Meren'.
- Mentorproject (Meester-Gezel): Het koppelen van een werkzoekende (jongere, statushouder, uitkeringsgerechtigde (gezel) aan een ervaren beroepskracht (meester)). De gezel leert op die manier een vak in de praktijk (bevorderen van de integratie van statushouders in de samenleving, vergroten van werkzekerheid en het stimuleren van het krijgen van een startkwalificatie).
- Gerichte aanpak bestrijding Jeugdwerkloosheid Gooise Meren (stimuleren van een startkwalificatie, 'school first').
- Voorkomen en bestrijden van discriminatie en verdringing op de (boven)lokale arbeidsmarkt.

Keurmerk 'Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen'

Het uitbouwen en verdiepen van het regionale keurmerk 'Smaakmakers'³⁰.

Bedrijven die zich inzetten voor het behouden of stimuleren van werkgelegenheid, aandacht hebben voor kwetsbare groepen en de samenwerking zoeken met andere partijen, zoals de gemeente, onderwijs en zorg- en welzijnsinstellingen, komen voor een keurmerk in aanmerking. Het doel van het inzetten van het keurmerk is tweeledig:

1. Door het verlenen van een keurmerk wil 'MVO Gooise Meren' bedrijven stimuleren om met hun aanpak door te gaan (stimuleren en consolideren) en
 2. Het verlenen van het keurmerk heeft daarnaast ook een communicatieve functie richting bedrijven die zich nog niet hebben aangesloten bij 'MVO Gooise Meren'.
- Promoten van het keurmerk

Eigenkracht-arrangementen

Niet van een ieder kan verwacht worden dat betaald werk mogelijk is, ook niet op de langere termijn. Voor hen worden zogenaamde eigenkrachtarrangementen³¹ ontwikkeld. Deze arrangementen vormen de eerste stap naar maatschappelijke participatie en het vergroten van de zelfredzaamheid. Hiervoor wordt intensief samengewerkt met het maatschappelijk middenveld, tevens partners van 'MVO Gooise Meren'.

²⁷ Stichting Ondernemersklankbord is een landelijk netwerk met meer dan 300 adviseurs (ex-ondernemers) die zich belangeloos inzetten om ondernemerschap te stimuleren.

²⁸ De Kredietunie Gooi & Vechtstreek ondersteunt (toekomstige) ondernemers zowel financieel als bij hun (groei) ontwikkeling.

²⁹ Indicatoren als werkgelegenheid, werkloosheid, uitkeringsgerechtigden, participatiegraad, pendel, aantal openstaande vacatures en de krapte op de arbeidsmarkt geven inzicht in de wisselwerking tussen sociale aspecten en de economische ontwikkelingsmogelijkheden.

³⁰ 'Smaakmakers': Smaakmakers' zijn ondernemers die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Zij bieden kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. Ondernemers die dit doen, krijgen de titel 'Erkend bedrijf met Smaak'. Zij ontvangen een compliment in de vorm van een raamsticker.

³¹ Eigenkrachtarrangementen: Verbindingen tussen participatie, arbeidsmatige dagbesteding, vrijwilligers- en mantelzorg-activiteiten.

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt leven vaak in een sociaal isolement doordat zij de aansluiting bij de maatschappij zijn kwijtgeraakt. Daarbij is er vaak sprake van multiproblematiek: laaggeletterdheid, verslavingsproblemen, financiële kwesties en psychiatrische stoornissen. Het krijgen van werk is hier geen doel, maar een middel om mensen sociaal te laten participeren. Door te werken krijgen mensen een arbeidsritme en ontwikkelen zij zelfrespect en eigen verantwoordelijkheid. Om mensen sociaal te laten participeren is het nodig de bijkomende problematiek ook aan te pakken. Naast het bieden van 'werk' zal dan ook deskundige begeleiding worden geboden.

De duur van een arrangement bedraagt zes maanden, iedere drie maanden wordt het arrangement gemonitord. Deelnemers krijgen werk en begeleiding. Bij afsluiting van het arrangement volgt er een eindrapportage waarin de resultaten op het gebied van zelfredzaamheid, zelfbeschikking, groei, (talent)ontwikkeling, sociale- en werknemersvaardigheden worden opgenomen. Dit wordt uitgedrukt in stijging op de participatieladder. In 2018 participeren structureel 100 kandidaten op deze wijze in de samenleving.

Communicatie/PR

'MVO Gooise Meren' zal gelanceerd worden via een uitgewerkte marketingstrategie. Op strategische momenten worden persberichten en verdiepingsartikelen gestuurd naar lokale, regionale, landelijke media en vaktijdschriften (VNG-Magazine, Binnenlands Bestuur, Sprank (vakblad van Divosa), etc.). Ook zal, veel meer dan voorheen, proactief contact worden opgenomen met lokale, regionale en landelijke omroep organisaties om de integrale aanpak ('MVO Gooise Meren') in 'beeld en geluid' te duiden.

- Gerichte aandacht voor externe PR, marketing en communicatie.
- Organiseren van bijeenkomsten, workshops, seminars en conferenties.

Tijdens een conferentie, eind november 2016, volgt de ondertekening van het convenant 'MVO Gooise Meren' en de lancering van de website.

6 Indicatoren

Het intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren 2016 - 2018' zal verantwoording afleggen over de inzet en de effecten. Jaarlijks wordt tijdens de planning en control cyclus gerapporteerd over kwantitatieve en kwalitatieve resultaten en opbrengsten van het Intensiveringsprogramma, specifiek de indicatoren (analoog aan de begroting 2017, inclusief de nummering):

21. **Banen:** Het aantal banen, per 1000 inwoners in de leeftijd van 15-64 jaar
23. **Kinderen in uitkeringsgezin:** Het percentage kinderen tot 18 jaar dat in een gezin leeft dat van een Participatiewet-uitkering moet rondkomen
24. **Netto arbeidsparticipatie:** Het percentage van de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van de beroepsbevolking
26. **Werkloze jongeren:** Het percentage werkloze jongeren (16 - 22 jaar)
27. **Personen met een bijstandsuitkering:** Het aantal personen met een bijstandsuitkering, per 10.000 inwoners
28. **Lopende re-integratievoorzieningen:** Het aantal lopende re-integratievoorzieningen, per 10.000 inwoners in de leeftijd 15-64 jaar

7 Randvoorwaarden

Om de aanpak ten behoeve van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' te faciliteren wordt voor de uitvoering een regelluwe zone bepleit. De kern van regelluw is dat ondernemers, het maatschappelijk middenveld, de gemeente, etc. samenwerken op basis van vertrouwen met verantwoording achteraf. Belangrijk hierbij is draagvlak bij alle betrokkenen voor de regelluwe werkwijze en principes. Sturing is gebaseerd op de publiek-privaat vastgestelde startcondities, de wederzijdse verwachtingen, de activiteiten die staan beschreven in dit plan, met meer regie en eigenaarschap in plaats van regels.

Projectstrategie Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren'

Kernwaarden

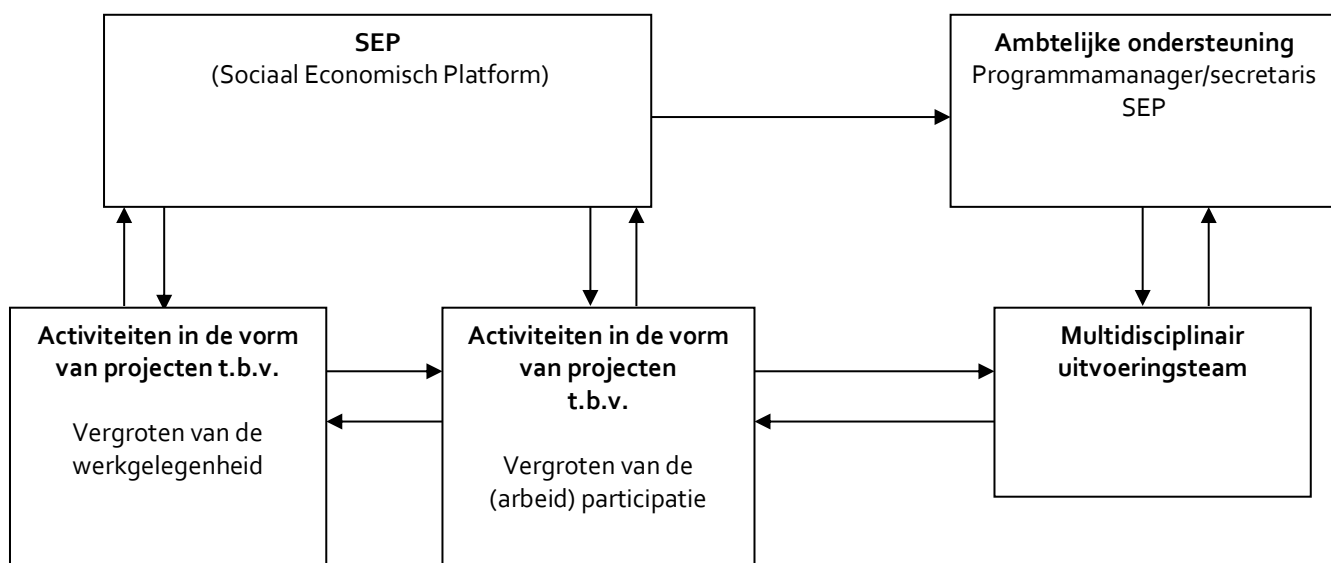
- Vrijheid
- Vertrouwen
- Verbinding

8 Organisatie

De toegevoegde waarde van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' ligt op het creëren van meerwaarde op het sociale en economische domein. Door middel van 'MVO Gooise Meren' zal er een meer samenhangend netwerk ontstaan. 'MVO Gooise Meren' fungeert als buitenboordmotor voor vernieuwende initiatieven en legt verbindingen, zowel in- als extern. De aanwezigheid van ondernemers houdt de gemeente scherp. Het institutionaliseren van 'MVO Gooise Meren' en het SEP (Sociaal Economisch Platform) dient vermeden te worden. Gezamenlijk eigenaarschap is essentieel voor de uitvoering van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' 2016 - 2018.

Vanuit de gemeente Gooise Meren fungeert Gerben Struik als coördinerend verantwoordelijk wethouder voor de uitvoering van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' 2016 - 2018 en wordt hierbij ondersteunt door Miriam van Meerten-Kok (wethouder Economische Zaken) en een ambtelijk programmamanager die wordt bijgestaan door een multidisciplinair uitvoerend team.

9.0: Organogram 'MVO Gooise Meren'



Elke activiteit van 'MVO Gooise Meren' wordt uitgevoerd in de vorm van een project en kan rekenen op een publieke en private eigenaar (projectleider). De projectleiders leggen per kwartaal verantwoording af aan de programmamanager/secretaris van 'MVO Gooise Meren'. De programmamanager/secretaris van 'MVO Gooise Meren' coördineert de uitvoering en draagt zorg voor het organiseren van de SEP-bijeenkomsten (agenda, notulen, stand van zaken rapportage, etc.). De programmamanager legt samen met de verantwoordelijke projectleiders verantwoording af aan het SEP, die vier keer per jaar, één keer per kwartaal bijeenkomt en vergadert.

De SEP-leden zijn:

Gemeente Gooise Meren	: Coördinerend wethouder 'MVO Gooise Meren' en Werkgelegenheid en Arbeidsparticipatie, Gerben Struik
Gemeente Gooise Meren	: Wethouder Economische Zaken, Miriam van Meerten - Kok
Platform Maatschappelijk Ondernemen Naarden/Bussum	: Jochum Jarigsmā
FIN Bedrijvenvereniging	: Joop van Dort
Ondernemers Vereniging Gooise Meren	: Brigitta Boonacker
Economic Board Gooi en Vechtstreek	: Jacqueline Zuidweg
Gooise Meren Coöperatief	: Peter van der Vliet
Sherpa	: Annet van Ginkel
Versa	: Ad Otjes
Studio Harm Hasenaar	: Harm Hasenaar
Spant	: Bert Dijkstra
Givaudan Nederland	: Attie Sarelse

9 Programmabegroting

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de begroting en dekkingsmiddelen ten behoeve van de uitvoering van het Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren'. De extra inspanningen betekenen dat er meer activiteiten ondernomen worden en dat er gedurende het programma extra uitgaven gedaan moeten worden om die activiteiten te bekostigen. De reguliere middelen uit het re-integratiebudget (vroegere werkdeel) zijn ontoereikend, mede omdat het Rijk daarop de laatste jaren bezuinigd heeft. Er zijn derhalve ingaande 2016 incidenteel extra middelen nodig om het programma te bekostigen. In de loop van het programma zal het college zich ten volle inzetten om financiering uit externe subsidiering (ESF, provincie, O&O-fondsen) te verkrijgen.

Tabel 10.0: Begroting Intensiveringsprogramma 'MVO Gooise Meren' 2016 - 2018

Trede	Prognose trajecten per trede Participatieladder	2016 ³²	N	2017	N	2018	N	2019	N
5	(Proef)plaatsingen	25.000	25	50.000	50	50.000	50	50.000	50
	Werkgeversdienstverlening (Regio)	37.150	PM	148.600	PM	148.600	PM	148.600	PM
	Overige kosten (communicatie, programmakosten ³³ en opleidingen)	50.000	PM	200.000	PM	200.000	PM	75.000	PM
3/4	Talent Inzicht (inclusief CompetenSYS)	7.500	115	30.000	450	30.000	450	30.000	450
	Werk-Leer-Trajecten en Arrangementen (co creatie en coproductie met ondernemers)	25.000	25	40.000	40	40.000	40	25.000	25
	Re-integratietrajecten externe partners	25.000	25	90.000	90	50.000	50	25.000	25
		120.000	60	120.000	60	120.000	60	120.000	60
	Voorbereidende re-integratietrajecten met het maatschappelijk middenveld	45.000	30	90.000	60	90.000	60	90.000	60
2	'Eigenkracht arrangementen'	15.000	10	60.000	40	60.000	40	15.000	10
1	Zorgtrajecten	25.000	25	50.000	50	50.000	50	25.000	25
	Extra inzet van generieke producten (medische keuringen, verzuimbegeleiding, loonwaarden-metingen, loonkostensubsidie, job-coaching, beschut werk, etc.)	75.000		150.000		150.000		75.000	
	Verwachte uitgaven uit het Participatiebudget ³⁴	449.650		1.028.600		988.600		678.600	
	Dekking re-integratiebudget (werkvoorziening)	31.656		775.502		681.904		701.255	
	Meerkosten (tekort)	392.994		203.098		256.696		-22.655	

De uitkeringslast bedraagt per huishouden ongeveer € 14.700³⁵ per jaar, inclusief aftrek van inkomsten uit arbeid. Bij een afname van 300 uitkeringen bedraagt de totale besparing ongeveer € 4.400.000. Een dergelijke afname realiseert budgettaire neutraliteit ten opzichte van het BUIG-budget (gebundelde uitkering), zij het dat er nog ongewisse factoren zijn zoals de ontwikkelingen van het macrobudget, het effect van een nieuwe landelijke verdeelsleutel BUIG en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Over het jaar 2016 zal opnieuw de vangnetvoorziening aangevraagd moeten worden. Deze regeling compenseert gemeenten gedeeltelijk voor de tekorten op het BUIG-budget.

32 Begroting Intensiveringsprogramma 2016: De kosten betreffen de kosten voor de uitvoering van het Intensiveringsprogramma in het laatste kwartaal van 2016. In het vierde kwartaal 2016 wordt extra ingezet op het voorsorteren en effectueren van het portfolio (Vacatures, Werk-Leer-Projecten, arrangementen en voorbereidende re-integratietrajecten met het maatschappelijk middenveld) door het gericht plaatsens van werkzoekenden op deze (bij de partners van 'MVO Gooise Meren' opgehaalde) mogelijkheden.

33 Programmakosten betreffen o.a. de incidentele kosten van de programmamanager en programmaondersteuning. Kosten van extra consultants worden verwerkt bij de evaluatie van de formatie van de Uitvoeringsdienst sociaal domein in 2017.

34 De kosten lopen niet altijd synchroon met het te behalen resultaat uitgedrukt in aantallen. Dit komt omdat de vaste kosten voor trajecten niet altijd afhankelijk zijn aan het aantal trajecten dat wordt behaald. Bovenstaande uitvoering is alleen te realiseren met de huidige formatie (juli 2016: 4,17 fte.).

35 Dit betreft de besparing per uitkering, inclusief parttime factor, met dien verstande dat de financiële opbrengst afneemt naarmate de werkzoekenden langer een Participatiewet-uitkering ontvangen.

Ondanks het eenvoudige karakter van de vangnetvoorziening gaat de wetgever wel uit van een alerte houding van het gemeentebestuur. Grofweg houdt dit in dat in de context van een veranderende omgeving (voor 2015 bijvoorbeeld de invoering van de Participatiewet en de invoering van een nieuw verdeelmodel) tijdig wordt nagegaan of al dan niet uitgekomen zal worden met het toegekende budget voor de gebundelde uitkering. Als een tekort kan worden verwacht, zal de gemeente nagaan wat de mogelijke oorzaken daarvan zijn, en wanneer welke maatregelen genomen kunnen worden om het tekort te reduceren. Verder zal het college de Raad hierover informeren. De beperkte voorwaarden die in de regelgeving zijn opgenomen om voor vangnetuitkering in aanmerking te komen, zijn mede op bedoelde alerte houding gebaseerd. Het college beoogt met dit programma te voorzien in maatregelen om het tekort te reduceren.

Bijlage 1 : Geraadpleegde documenten

- Collegeakkoord 'Verbonden in verscheidenheid 2016 - 2018'
- Sociaal Akkoord
- Invoeringsplan behorend bij verordeningen participatiewet, november 2014
- Uitvoeringsplan Participatiewet (april 2015)
- Programmabegroting Gooise Meren 2016 - 2019
- Grip op het bestaan 2015 - 2018
- Beleidsplan Sociaal Domein 2015 - 2018
- Arbeidsmarktbeleid Gooi en Vechtstreek 2016 - 2020, juni 2016
- Samen in beweging, bedrijfsplan Tomingroep 2015 – 2018
- Financiële resultaten en toekomstmogelijkheden Tomin, juni 2015
- Stichting van de Arbeid en VNG, 'Informatie van de Werkkamer voor regionale werkbedrijven i.o.', november 2014
- SEO Economisch Onderzoek, 'Afbouw van het Wsw-bestand', september 2014
- TNO, 'Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk', 22 juli 2015
- Centraal Planbureau en Sociaal Cultureel Planbureau, 'De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, juni 2025
- Evaluatie Werktop-aanpak, juni 2014, Tilburg University, Prof. dr. Nicolette van Gestel
- Werkgeversperspectief, verkennende studie Inspectie SZW, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 2015
- Naar een lerende economie, investeren in het verdienvermogen van Nederland, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2013
- Uitkomsten en ervaringen experimenten netto effectiviteit re-integratie, SEOR, Regioplan, oktober 2014
- UWV, basisset Regionale arbeidsmarktinformatie (april en juli 2016)
- Meicirculaire gemeentefonds, 2016
- MIRT-ONDERZOEK OOSTKANT AMSTERDAM, 10 juni 2015

Bijlage 2 : Consultatieronde partners 'MVO Gooise Meren'

- Adviesraad
- Raad (Thema-uur 14 september 2016)
- Ondernemersvereniging Gooise Meren
- Ondernemersvereniging F-link
- FIN Bedrijvenvereniging Gooise Meren
- Specialisten werk, gemeente Gooise Meren
- Beleidsmedewerkers gemeente Gooise Meren
- P & O , gemeente Gooise Meren
- Management, gemeente Gooise Meren
- Ideeënmakelaar
- Voedselbank Naarden-Bussum-Hilversumse Meent
- Versa Welzijn
- Regio Gooi en Vechtstreek
- Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek
- Het Hoofdkantoor
- Solarpartners
- MGM Services B.V.
- Rode Kruis, district Gooi en Vechtstreek
- Stichting Maatjesproject Gooi en Vechtstreek
- Givaudan
- Tomingroep
- Hocras
- Bouwmensen
- Gooise Meren Coöperatief (ZeroWasteHeroes, Mobiele Duurzaamheidcafé, De Gunje werkgroep, Ontmoet en Verbind, AltijdWerkPlaats en Elk Gooisch Matras Komt Van Pas)
- Downies & Brownies
- Broekhuis Naarden
- Tap Bouw
- TWinburgering
- Studio Harm Hasenaar
- Arbeid Training Centrum Gooi en Vechtstreek (ATC)
- MrpD
- Werk-Makelaar
- Kwekerij Spilt
- Van der Roest Tuincentrum
- Jachthaven Naarden
- Het Nederland Vesting Museum
- GGz centraal
- Amaris Zorggroep
- Vivium Zorggroep
- Volvo Buitenweg
- Stichting Rijksmuseum Muiderslot
- Stichting Grote Kerk Naarden
- Bibliotheek Gooi en meer
- Sportverenigingen
- Sherpa
- Emeritus Hoogleraar Arnold Heertje

Bijlage 3 : Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, tabellen

Tabel 1.o: Participatiewet-uitkeringen

(Sectie A) Aantal lopende cliënten (Cliënt + Partner)	Gooise Meren	Totaal
0 Vrijgesteld van de participatieplicht	100	100
1 soc. activering: zorg	300	300
2 soc. maatschappelijke activering	327	327
3 (Betaald) werk iao.participeren	4	4
4 Betaald werk - met ondersteuning	177	177
5 Betaald werk - beperkte ondersteuning	13	13
6 Betaald werk - = uitstroom verwacht	1	1
(nog) niet ingedeeld	80	80
Totaal	1.002	1.002

Bron: Gemeente Gooise Meren (juli 2016).

Tabel 2.o: Categorie-indeling participatiewet-uitkeringen

Participatietrede	Categorie	Aantallen
Trede 0 en 1	0% - 40%	400
Trede 2 en 3	40%- 80%	331
Trede 4 en 5	80% - 100%	191
Nog niet ingedeeld		80
Totaal		1.002

Bron: Gemeente Gooise Meren (juli 2016).

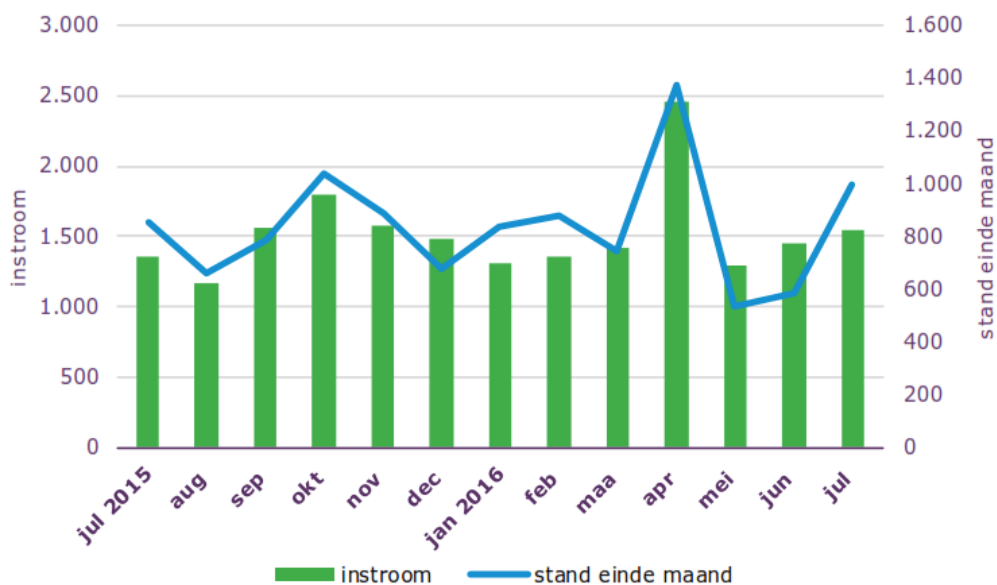
Tabel 3.0: Stand van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW) op landelijk, provinciaal, regionaal en lokaal niveau

	stand juli 2016	nww- percentage	leeftijd			duur niet-werkend		
			< 27 jr	27-50 jr	>= 50 jr	< 3 mnd	3 - 6 mnd	>= 6 mnd
Nederland	9 13.234	10,3%	81.007	446.867	385.360	50.876	93.098	769.260
Groningen	40.432	13,3%	4.461	20.235	15.736	1.657	3.603	35.172
Friesland	38.045	11,4%	3.607	17.925	16.513	1.712	3.501	32.832
Drenthe	27.940	11,3%	2.589	13.028	12.323	1.186	2.679	24.075
Overijssel	61.382	10,2%	5.453	30.171	25.758	2.848	5.912	52.622
Flevoland	24.523	11,4%	2.375	12.128	10.020	2.969	3.177	18.377
Gelderland	103.795	9,7%	9.076	48.594	46.125	5.666	10.321	87.808
Utrecht	58.307	8,5%	5.135	29.119	24.053	3.342	6.520	48.445
Noord-Holland	128.438	8,6%	9.822	64.828	53.788	8.991	14.855	104.592
Zuid-Holland	230.354	12,3%	20.907	119.320	90.127	11.642	21.290	197.422
Zeeland	13.416	6,9%	1.325	6.165	5.926	807	1.523	11.086
Noord-Brabant	131.197	9,9%	11.824	61.028	58.345	7.277	13.830	110.090
Limburg	55.028	9,6%	4.414	24.133	26.481	2.737	5.826	46.465
Arbeidsmarktregio								
Gooien Vechtstreek	12.545	9,6%	908	5.977	5.660	1.378	1.325	9.842
Werkpleinen								
Gooien Vechtstreek (Hilversum)	12.545	9,6%	908	5.977	5.660	1.378	1.325	9.842
Gemeenten								
Blaricum	387	8,5%	20	179	188	50	39	298
Eemnes	374	8,0%	18	157	199	44	36	294
Gooise Meren	2.727	9,8%	199	1.311	1.217	317	281	2.129
Hilversum	4.707	10,4%	375	2.408	1.924	522	516	3.669
Huizen	2.156	10,1%	165	947	1.044	193	200	1.763
Laren	417	8,7%	23	189	205	46	46	325
Weesp	915	9,5%	63	436	416	116	105	694
Wijdmeren	862	7,2%	45	350	467	90	102	670

Bron: UWV

Werkgelegenheid

Tabel 4.0: Instroom en stand vacatures UWV



Bron: UWV

Tabel 5.0: Instroom en stand online vacatures UWV

	Jul 2015	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan 2016	Feb	Maa	Apr	Mei	Jun	Jul
stand einde maand	857	663	783	1038	884	677	835	877	747	1378	531	587	994
instroom	1353	1162	1562	1792	1576	1482	1305	1353	1425	2462	1289	1445	1540

Bron: UWV

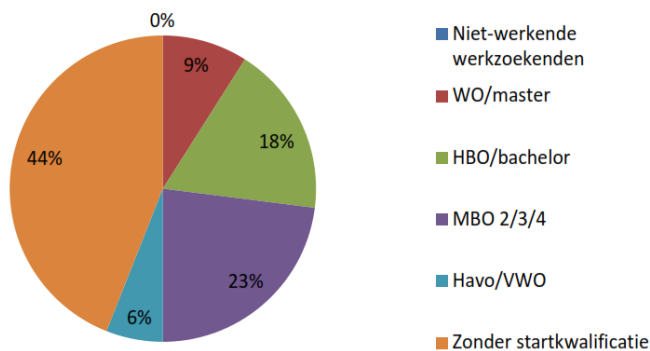
Tabel 6.o: Nww naar beroep versus vacatures UWV

	nww		online vacatures UWV
	< 6 mnd	>= 6 mnd	
hulpkrachten bouw en industrie	56	641	13
schoonmakers	49	587	18
receptionisten en telefonisten	125	434	34
verkoopmedewerkers detailhandel	115	386	9
secretaresses	100	343	1
managers verkoop en marketing	123	299	3
boekhoudkundig medewerkers	78	305	12
laders, lossers en vakkenvullers	57	311	33
verzorgenden	49	314	81
callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	89	269	39
directiesecretaresses	85	249	4
adviseurs marketing, public relations en sales	94	208	23
administratief medewerkers	50	228	20
chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	39	224	11
kelners en barpersoneel	51	188	4
sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	47	187	14
vertegenwoordigers en inkoopers	64	169	20
leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	48	176	1
uitvoerend kunstenaars	47	149	1
transportplanners en logistiek medewerkers	41	129	18
managers zakelijke en administratieve dienstverlening	40	125	9
journalisten	55	107	1
zakelijke dienstverleners	44	99	14
algemeen directeuren	30	96	1
bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	34	80	13

Bron: UWV

Tabel 7.o: Opleidingsniveau niet werkende werkzoekenden

Niet-werkende werkzoekenden



Bron: UWV