

Projectplan re-integratie
2017-2018
Gemeente Dalfsen

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| 1. Inleiding | 3 |
| 1.1 Leeswijzer | 3 |
| 2. Participatiewet in Dalfsen in 2016 | 4 |
| 2.1 Wat gaat er goed? | 4 |
| 2.2 Wat kan er beter? | 5 |
| 2.3 Conclusie | 5 |
| 2.4 Doelen projectplan re-integratie | 6 |
| 3. Participatiewet en re-integratie in de gemeente Dalfsen vanaf 1 januari 2017 | 7 |
| 3.1 Werkwijze participatiewet | 8 |
| 3.2 Statushouders | 9 |
| 4. Invoering | 10 |
| 4.1 Van transitie naar transformatie | 10 |
| 4.2 Projectleider | 10 |
| 4.3 Juridische ondersteuning | 10 |
| 4.4 Intervisie bijeenkomsten | 11 |
| 4.5 Cursus gesprekstechniek | 11 |
| 4.6 Schuldenproblematiek | 11 |
| 4.7 Inzet consulenten | 11 |
| 5. Monitoring en evaluatie | 12 |
| 5.1 Prestatie indicatoren | 12 |
| 6. Wat gaat het kosten? | 12 |

1. Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet voegt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet jonggehandicapten (Wajong) samen. Daarmee hebben gemeente de verantwoordelijkheid gekregen voor het ondersteunen van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief mensen met een beperking. De wet moet mensen die nu nog aan de kant staan, meer kansen geven om mee te doen en, waar mogelijk, zelf in levensonderhoud te voorzien. De Participatiewet heeft de wet Wwb opgevolgd. Bij de start van de participatiewet zijn wijzigingen ingevoerd om de bijstand (financieel) houdbaar te houden. Deze wijzigingen hebben onder andere betrekking op het maatregelen regime bij het niet nakomen van verplichtingen. Bovendien wordt van iedereen die een uitkering ontvangt, verwacht dat er een zogenaamde tegenprestatie naar vermogen geleverd wordt. Kortom, gemeenten hebben de beschikking gekregen over (nieuwe) instrumenten om inwoners te ondersteunen en te activeren richting arbeidsmarkt.

Ondertussen is het oktober 2016 en is de Participatiewet onder regie van de gemeenten bijna 2 jaar in werking. In Dalfsen zien we dat de uitstroom van cliënten lager is dan verwacht en de instroom, onder andere door de vergunninghouders, stijgt. Daarnaast zien we dat er binnen het sociaal domein hard wordt gewerkt aan de transformatie, maar dat we hierin ook nog maar aan het begin staan.

Binnen de overdracht van taken van het rijk naar de gemeente is een van de voordelen dat er meer uitvoeringsvrijheid is waardoor de uitvoering beter past bij de individuele cliënten. Helaas is dit voor de participatiewet wat lastiger met alle strakke kaders en wetten die hierbij horen. Toch is er ook binnen de participatiewet wel degelijk uitvoeringsvrijheid, maar moet dit wel juridisch verantwoord zijn. Dit nodigt minder uit om maatwerk toe te passen, omdat het ingewikkeld kan zijn en daarmee tijdrovend. Daarnaast zorgt de overdracht van de taken voor meer afstemmingsmogelijkheid bijvoorbeeld rondom cliënten die niet werkfit zijn en gebruik maken van de zorgmogelijkheden die een gemeente biedt.

We zien dat ook de gemeente Dalfsen nog maar 2 jaar op weg is en dat het best lastig is om een werkwijze die jaren gehanteerd is op een andere manier te gaan vormgeven. We zijn onderweg, volop in ontwikkeling maar de doelstelling van dit plan is om de nieuwe werkwijze ook structureel te verankeren in onze werkwijze rondom de participatiewet. Dit is noodzakelijk gezien het stijgende cliëntenbestand waar we meer grip op willen krijgen, maar ook gezien onze opdracht en doelstelling dat het fijn wonen, werken en leven is in de gemeente Dalfsen. Dit betekent dat we voor elke inwoner willen zoeken naar de beste oplossingen binnen de doelen die zijn gesteld en de mogelijkheden die we hebben als gemeente. We gaan ervan uit dat wanneer iemand zonder werk komt te zitten, maar wel kan werken, het liefst ook zo snel mogelijk weer wil werken. Maar, wanneer deze inzet achterwege blijft, dan heeft dit consequenties.

In het voorliggende projectplan re-integratie wordt bekeken hoe we de instrumenten die we als gemeente hebben efficiënter kunnen inzetten zodat we een hogere uitstroom kunnen creëren. Daarnaast zijn de eerste ervaringen met de participatiewet en de wijze waarop de gemeente Dalfsen werkt aan de uitvoering aanleiding om een aantal nieuwe voorwaarden te creëren om re-integratie succesvoller te laten zijn in de toekomst. Doel van dit plan is om onze cliënten nog beter in beeld te krijgen en waar mogelijk in 2018 een structurele daling in te zetten van het aantal cliënten in ons bestand.

1.1 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staat beschreven hoe de Participatiewet op dit moment functioneert binnen de gemeente Dalfsen. Wat gaat er goed, wat kan nog beter vanuit de ideeën van de transformatie en welke conclusies kunnen we hieruit trekken. In hoofdstuk 3 staat beschreven hoe we de invulling van de Participatiewet vanaf 2017 zien en in hoofdstuk 4 wordt beschreven hoe deze invoering er concreet uit ziet. In hoofdstuk 5 en 6 gaan we in op monitoring en evaluatie en de kosten van dit plan.

2. Participatiewet in Dalfsen in 2016

Als we kijken naar het aantal uitkeringen dat op grond van de Participatiewet wordt verstrekt dan is dit op 12 september 2016 (het laatste peilmoment voor deze notitie) 241. Daarmee zet zich de stijging van de afgelopen jaren door.

Stijging van inwoners die vallen onder de participatiewet.

De stijging van het aantal uitkeringen uit de afgelopen jaren zet zich in 2016 dus gestaag door. Aan het eind van het eerste halfjaar was het aantal uitkeringen 219 en op 1 september 2016 waren dit er 241. Dit is een stijging van 46 uitkeringen ten opzichte van eind 2015. In 2017 verwachten we een forse stijging door de komst van de statushouders naar Dalfsen. Daarnaast constateren we dat de uitstroom niet gelijk loopt met de instroom. Deze ontwikkeling doet zich al een aantal jaren voor. Niet alleen in Dalfsen, maar in heel Nederland. Dit komt onder andere door cliënten die moeilijker plaatsbaar zijn. Mensen met een arbeidshandicap en vergunninghouders zijn over het algemeen langdurig aangewezen op een uitkering, omdat ze niet werkfit zijn.

Het beeld op 1 september 2016 wat betreft cliënten en acties richting werk ziet er als volgt uit: We hebben een volledige uitstroom van 14 cliënten op 1 september 2016 over het jaar 2016. Daarnaast zijn er 16 cliënten met een parttime dienstverband en worden er 6 gedetacheerd. Binnen het voorbereiding naar werk traject zijn er 14 proefplaatsingen en 16 werkstages. De dienstverbanden parttime en de detacheringen zorgen voor een gedeeltelijke uitstroom. Dit vanwege een loon dat minder is dan de bijstand of omdat het een verlenging van een detachering betreft en dus de uitstroom al gerealiseerd was in een eerder stadium.

Waarom een stijging van het aantal uitkeringsgerechtigden?

De redenen waarom in Dalfsen het aantal uitkeringsgerechtigden stijgt zijn dat in het algemeen economische ontwikkelingen van invloed zijn en de situatie op de arbeidsmarkt. Ook veranderingen in het stelsel van de sociale zekerheid spelen mee. Zo is de duur van de WW verkort (waardoor mensen eerder vanuit de WW instromen in de bijstand) en wordt de AOW-leeftijd verhoogd (waardoor de oudere cliënten langer in de bijstand blijven alvorens uit te stromen naar een AOW-uitkering).

De toegang tot de Nabestaandenuitkering (AnW) is aangescherpt. Door een aanpassing in het belastingstelsel (afbouw algemene heffingskorting minst verdienende partner en wijziging begrip fiscale partnerschap) neemt het aantal aanvragen bijstand toe. In deze situatie gaat het slechts om een minimale aanvulling per maand maar cliënten moeten wel voldoen aan alle voorwaarden.

Daarnaast is sinds 2015 de Wajong afgeschaft. Jongeren met een arbeidshandicap hebben geen toegang meer tot deze regeling en zijn voor een uitkering aangewezen op de Participatiewet. Met de aanwezigheid van woningen binnen de gemeente Dalfsen voor jongeren die vallen binnen deze doelgroep stijgt ook het aantal cliënten. Tot slot wordt de instroom veroorzaakt door de toestroom van vluchtelingen en vergunninghouders. Het betreft in het eerste halfjaar acht uitkeringen. In totaal zijn worden nu 70 uitkeringen vertrekt aan cliënten die vergunninghouder zijn (geweest). Dit is ongeveer 30% van het totale bijstandspopulatie.

Naast de inhoudelijke redenen waarom ons bijstandsbestand stijgt kijken we ook naar onze interne werkwijze. Hoe kunnen we onze interne processen optimaliseren en de cliënten nog beter ondersteunen bij het oplossen van hun probleem – waarbij binnen de participatiewet de focus ligt op het vinden van betaalde arbeid. Hieronder volgt een analyse van wat er goed gaat, maar ook wat er nog beter kan.

2.1 Wat gaat er goed?

- De afspraken en contacten met het bedrijfsleven lopen goed.
- Er vindt binnen het cliëntenbestand uitstroom naar werk plaats, maar we denken dat met een aanpak die nog meer is gericht op transformatie er nog meer rendement te behalen valt.
- Het belang van re-integratie wordt inmiddels door iedereen ingezien, waardoor er in 1,5 jaar tijd een netwerker en twee loopbaanbegeleiders zijn aangenomen. Daarvoor was er minder tijd en minder geld voor re-integratie.
- Het aantal werkstages groeit, waardoor er ook steeds meer cliënten werkfit worden of hierop

- worden voorbereid.
- Er zijn vaste externe partijen waarmee samengewerkt wordt zoals werving en selectiebureau gespecialiseerd in bijstand, PEC Zwolle United, Training werknemersvaardigheden en BC group

2.2 Wat kan er beter?

- De uitstroom van ons cliëntenbestand is er wel, maar bijvoorbeeld in het laatste half jaar lager dan verwacht. Hier moeten we meer grip op krijgen.
- Er wordt tot op heden minder gebruik gemaakt van het re-integratie budget dan verwacht. Jaarlijks blijft er geld over.
Onze werkwijze lijkt vooral gericht op inkomen en minder op werk. Een client meldt zich bij de gemeente met als vraag om een uitkering te regelen. Dit is dan ook het eerste dat geregeld wordt. Waarna het vinden van werk ervaren kan worden als een soort van tegenprestatie, terwijl dat juist een van de oplossingen van het probleem is (in het geval van een client die werkfit is)
- Binnen het traject om te zoeken naar werk wordt er nog teveel volgens de strenge en omvangrijke regels van de participatiewet gewerkt, waardoor in sommige gevallen de beste oplossing niet mogelijk lijkt (maar misschien wel kan). In de afgelopen 2 jaar zien we dat er steeds meer ruimte komt in de uitvoering van de participatiewet, maar om volledig gebruik te maken van deze ruimte hebben consulenten (juridische) ondersteuning nodig.
- Voor cliënten die zich melden bij gemeente en (nog) niet werkfit zijn moet in de zorgtrajecten en afspraken die hiervoor worden gemaakt aandacht zijn voor de doelstelling om ook weer werkfit te worden. Dit wordt momenteel nog niet meegenomen in de WMO beschikkingen.
- De wijze waarop de re-integratie wordt ingestoken zorgt voor weinig eigen verantwoordelijkheid bij de cliënten. Als gemeente regelen we van alles en client ondergaat het traject. De prikkel om zelf aan de slag te gaan ontbreekt.
- Voor cliënten die echt niet willen meewerken aan een traject om te komen tot werk is er geen scenario waardoor we kunnen toewerken naar “hardere” afspraken die passen bij deze houding.

2.3 Conclusie

Door de uitvoering van ons beleid op het gebied van re-integratie aan te scherpen en nog meer te richten op de transformatie is de verwachting dat we betere resultaten kunnen behalen en meer grip kunnen krijgen op het gebied van uitstroom en daarmee meer inwoners uit de bijstand kunnen helpen. Daarnaast gaan we de cliënten die niet werkfit zijn doelmatiger ondersteunen, door in de begeleidingstrajecten ook de doelstelling om weer werkfit te worden mee te nemen.

Om dit te kunnen bereiken is een andere werkwijze nodig die meer uitgaat van de principes die horen bij de transformatie. Wanneer een inwoner zich meldt bij de gemeente komt hij of zij bijvoorbeeld niet voor een uitkering, maar een inwoner komt met een probleem. Het probleem is waarschijnlijk dat er geen inkomen is doordat er geen werk is. Volgende vraag is de reden waarom er geen werk is. Komt dit doordat er bijvoorbeeld werd gereorganiseerd bij het bedrijf waar de client werkt waardoor de client boventallig is verklaard, of omdat iemand ontslagen is omdat hij/zij niet functioneert of persoonlijke problemen heeft. Beide situaties vragen om een totaal andere aanpak. Deze aanpak is wezenlijk anders dan wanneer iemand komt voor een uitkering, deze verstrekt krijgt en daarna een gesprek volgt over werk. De oplossing is dan al bedacht, terwijl er misschien een totaal andere oplossing nodig is. We willen dat inwoners zelf verantwoordelijk worden voor het oplossen van hun probleem met ondersteuning vanuit gemeente.

Binnen deze eigen verantwoordelijkheid hoort ook dat de kosten die horen bij individuele acties of ondersteuning om te komen tot werk in eerste instantie een renteloze lening zijn. Wanneer een client een jaar aan het werk is met uitzicht op langer kan deze lening worden kwijtgescholden door de gemeente. Tot slot willen we ook iedere client een keuzemogelijkheid bieden. Wanneer een client niet wil meewerken aan een oplossing voor zijn of haar probleem dan kan dit. Gevolg is wel dat we de uitkering korten door een maatregel op te leggen, er geen ondersteuning meer is en cliënten extra

worden gecontroleerd op het bijklussen. Dit zorgt voor een situatie waarin een client geen inspanning meer hoeft te verrichten om bijvoorbeeld naar werk te zoeken, maar wel van een heel laag inkomen moet rondkomen. Een complete korting zou ook een mogelijkheid zijn, doordat de client in feite werk weigert, maar dit zorgt uiteindelijk niet voor een oplossing. Het voorstel komt voort vanuit het idee dat iedereen keuzevrijheid heeft, ook om bijvoorbeeld niet te willen werken, maar dit heeft wel consequenties. Daarnaast uit de overtuiging dat het zonde van de tijd is om iemand te ondersteunen die niet wil. Deze tijd kan beter worden geïnvesteerd in cliënten die wel willen, waardoor betere resultaten behaald worden.

2.4 Doelen projectplan re-integratie

- De oplossing staat centraal en de aanpak is integraal. (transformatie)
- Voor alle huidige en nieuwe bijstand cliënten een actief en constructief actieplan op maat om te komen tot (een vorm van) werk. Dit actieplan wordt door client ondertekend en is onderdeel van de bijstands beschikking.
- Meer en snellere uitstroom realiseren binnen de cliënten die vallen onder de participatiewet waar dit mogelijk is.
- Wanneer een client werkfit is dan is de doelstelling om client binnen een half jaar weer aan het werk te hebben.
- Meer maatwerkoplossingen en experimenten met de ruimte die er zit binnen het wettelijk kader van de participatiewet.
- Voor vergunninghouders een apart traject starten met dezelfde doelstelling als onze huidige bijstand cliënten, namelijk een actief en constructief actieplan op maat om te komen tot (een vorm van) werk.

3. Participatiewet en re-integratie in de gemeente Dalfsen vanaf 1 januari 2017

Vanaf 1 januari 2017 wordt er binnen de uitvoering van de participatiewet op een andere manier gewerkt in de gemeente Dalfsen op het gebied van re-integratie en toeleiding naar werk. De hoofdlijn is dat we als gemeente de cliënten, waar mogelijk, zo snel mogelijk richting werk willen begeleiden. Waar dit niet mogelijk is worden afspraken gemaakt die uiteindelijk als doel hebben om weer werkfit te worden en vanuit deze positie toe te leiden naar werk. Hiermee willen we als gemeente het signaal afgeven dat we werk en zelfstandigheid, waar dit mogelijk is, erg belangrijk vinden.

Binnen deze lijn werken we volgens de ideeën van de transformatie. Geen standaard oplossingen en standaard procedures, maar maatwerk binnen de doelstelling om zo snel mogelijk, waar dit kan, weer te komen naar werk. Welke ideeën heeft een client zelf om weer richting werk te komen, wat heeft hij/zij nodig? Is het een sollicitatie training of is er juist een scholing nodig? Of heeft iemand juist een fiets nodig als vervoersmiddel naar de werkplek? Welke afspraken maken we hierover.

Om ervoor te zorgen dat het traject om weer te komen naar werk niet geheel vrijblijvend is is de ondersteuning die wordt ingezet in eerste instantie een renteloze lening is die de client aangaat. Wanneer een client minimaal een jaar aan het werk is met uitzicht op langer dan wordt deze lening kwijtgescholden.

Wanneer een client niet in staat is om te werken (niet werkfit), dan worden er afspraken gemaakt met de client hoe hij/zij weer in beweging komt door bijvoorbeeld dagbestedingsactiviteiten te gaan ondernemen of deel te nemen aan de buurtkamer. Uiteindelijk zijn deze acties erop gericht om weer werkfit te worden. Binnen deze categorie onderscheiden we cliënten die nog niet werkfit zijn, waarbij de verwachting is dat dit wel het geval is binnen 3 jaar. Daarnaast is er een groep cliënten die niet werkfit is en waarbij de verwachting niet is dat dit niet op korte termijn (binnen 3 jaar) gaat gebeuren. De afspraken die dan worden gemaakt passen bij de mogelijkheden van deze cliënten.

Helaas zijn niet alle cliënten gemotiveerd om weer richting werk te komen en zijn er cliënten die het prima vinden om maandelijks een bijdrage te ontvangen van de gemeente zonder hiervoor inspanningen te verrichten. De groep cliënten die geen tijd en energie wil steken in het vinden van werk, daar willen we als gemeente ook geen tijd en energie meer in steken. Dat doen we liever in cliënten die wel aan het werk willen. De cliënten die kiezen voor dit traject krijgen een eenmalige korting op de bijstandsuitkering voor het weigeren van werk (zij kiezen ervoor om niet mee te doen met de voorwaarden die we als gemeente Dalfsen stellen) Daarnaast worden de afspraken met de sociale recherche uitgebreid waardoor deze groep cliënten vaker gecontroleerd kan worden op het zwart bijklussen. Wanneer een client niet naar werk wil zoeken, dan kan er ook geen sprake zijn van bijklussen.

Bovenstaande werkwijze vergt ook wat van de interne organisatie. In de uitwerking van de werkwijze is hiervoor ook uitgebreid aandacht. De werkwijze van beleid en uitvoering moeten we op een andere manier vormgeven. Het beleid, dit projectplan, geeft richting, maar de uitwerking wordt vormgegeven in de praktijk. Dit zorgt voor een andere manier van werken van zowel consultants als beleidsmedewerkers. Daarnaast is juridische ondersteuning hierin essentieel, om mee te denken hoe maatwerk oplossingen passen binnen de participatiewet en overige bestaande regelgeving. De uitwerking van deze punten volgt onder het hoofdstuk invoering.

3.1 Werkwijze participatiewet

Fase 1

Client meldt zich bij gemeente met een probleem – de participatiewet is van toepassing wanneer een van de problemen valt onder de categorie “geen werk of geen inkomen”.

Nieuwe in deze werkwijze is dat een client niet per meteen een bijstandsuitkering krijgt, maar dat er eerst wordt geanalyseerd wat het probleem is en binnen dit probleem wordt gezocht naar een oplossing. Hierdoor wordt de client meer zelf verantwoordelijk voor het oplossen van zijn of haar probleem.

Binnen de gesprekken wordt onder ander bepaald of een client wel of niet werkfit is. Wanneer dit niet duidelijk is wordt dit binnen 1 week en maximaal binnen 4 weken door een arbeidsdeskundig onderzoek bepaald.

De beschikking voor een bijstandsuitkering wordt pas verstuurd wanneer er een gezamenlijk plan van aanpak kan worden toegevoegd over het vervolgtraject om te komen tot werk. Tot die tijd wordt er eventueel gewerkt met voorschotten. De consultants bepalen per client wanneer dit nodig is.

Fase 2

Scenario 1 Client is werkfit

Doelstelling – binnen een half jaar weer aan het werk

Met de client worden afspraken gemaakt over hoe hij/zij weer aan het werk kan komen. De eigen ideeën van de client zijn hierbij een belangrijk uitgangspunt, immers intrinsieke motivatie werkt het beste.

Alle externe acties die worden uitgezet komen in eerste instantie voor rekening van de client in de vorm van een renteloze lening. Wanneer de client een jaar aan het werk is met uitzicht op een langer dienstverband dan kan deze lening worden kwijtgescholden.

Scenario 2 Client is (nog) niet werkfit

Doelstelling – de client weer in beweging krijgen met als doel om weer werkfit te worden.

Vanuit welzijn en zorg wordt in samenspraak met client gekeken waar het probleem ligt. Wat heeft client nodig om weer werkfit te worden? Binnen een actieplan worden gezamenlijk werkafspraken gemaakt.

Binnen dit scenario onderscheiden we cliënten die nog niet werkfit zijn. Bij deze cliënten is de verwachting dat zij dit binnen maximaal 3 jaar¹ wel zullen zijn. Daarnaast zijn er cliënten die niet werkfit zijn, door bv. langdurige een ziekte of andere redenen voor arbeidsongeschiktheid. Met deze cliënten wordt gekeken wat er binnen de mogelijkheden van de client toch gedaan kan worden aan het verbeteren van de huidige situatie. Het meedoen in de samenleving staat hierin centraal, bijvoorbeeld door het vervullen van passend vrijwilligerswerk.

Scenario 3 Client is werkfit, maar wil niet werken

Doelstelling – Cliënten niet willen meewerken aan het vinden van werk deze mogelijkheid bieden. In feite is dit een vorm van werkweigering en dat heeft gevolgen. Consequentie is daarom dat we de uitkering van deze cliënten per maand met 33% korten en dat cliënten regelmatig bezoek kunnen verwachten van de sociale recherche.

Binnen de transformatie en de gedachte hierachter is het essentieel is dat cliënten verantwoordelijkheid nemen voor het oplossen van hun eigen probleem. In sommige gevallen is deze

¹ De termijn van 3 jaar hanteren we als uitgangspunt, omdat een client die bijvoorbeeld een burn-out heeft naar alle waarschijnlijkheid binnen deze termijn weer werkfit kan worden. Een client die niet werkfit is, omdat hij of zij bijvoorbeeld langdurig ziek is of afgekeurd is, valt binnen het scenario niet werkfit. Binnen dit scenario volgen andere afspraken die meer gericht zijn op het meedoen in de samenleving en minder op het werkfit worden.

intrinsieke motivatie niet aanwezig bij cliënten die wel werkfit zijn. Wanneer dit het geval is is de kans op een oplossing van het probleem vrijwel niet aanwezig en zijn alle inspanningen dus eigenlijk voor niets. Daarom is het voorstel om voor deze doelgroep een andere oplossing voor te stellen, namelijk het staken van de inspanning om te zoeken naar werk. Hierdoor gaat er geen tijd verloren met acties die toch geen resultaat gaan opleveren. Wel heeft deze oplossing consequenties voor de client, want in de basis is het niet mee willen werken aan een oplossing een vorm van werkweigering. Het voorstel is om met deze cliënten per 3 maanden een afspraak te maken over het gekozen traject. In de 3 maanden wordt er per maand een korting van 33,3% verwerkt op de uitkering (een korting van 100% wordt verdeeld over 3 maanden). Daarnaast worden cliënten ingelicht over het inschakelen van de sociale recherche. De cliënten die vallen onder dit scenario kunnen regelmatig bezoek verwachten, omdat in de basis werkweigering niet kan leiden tot bijvoorbeeld het bijklussen bij vrienden en kennissen.

Wanneer cliënten kiezen voor dit scenario zullen zij goed worden voorgelicht over de consequenties en worden ook alternatieven besproken.

Binnen de keuze voor dit scenario wordt ook gestart met de eventuele terugbetaling van de renteloze lening die is opgebouwd in scenario 1.

3.2 Statushouders

De nieuwe inwoners van Dalfsen met een verblijfsvergunning die in 2017 en 2018 worden verwacht zullen in eerste instantie allemaal vallen onder de participatiewet. Wij gaan ervan uit dat zij allemaal vallen onder het scenario (nog) niet werkfit, al is het alleen maar vanwege de taalvaardigheid. De werkwijze zoals voorgesteld voor dit scenario geldt ook voor de nieuwkomers in Dalfsen. Wel zijn er gespecialiseerde consultants die zich met deze doelgroep gaan bezighouden. Vooralsnog wordt er 1fte toegevoegd aan dit team van 2 huidige consultants (+- 1 fte). We kunnen op dit moment nog niet goed inschatten of dit voldoende is. Naast de consultant wordt er nauw samengewerkt met de loopbaanbegeleiders die werkstages en arbeidsplekken zoeken voor deze doelgroep.

4. Invoering

Vanaf 1 januari 2017 wordt er met alle nieuwe cliënten gewerkt volgens de nieuwe werkwijze.

Voor het bestaande bestand bijstand cliënten wordt in overleg met de consultants gekeken naar een reële wijze van invoering. Doordat de insteek anders wordt zullen er met een heel aantal cliënten nieuwe afspraken gemaakt moeten worden en er moet gekeken worden hoeveel arbeidscapaciteit hiervoor nodig is. Doelstelling is om in 2017 met alle cliënten nieuwe werkafspraken te hebben gemaakt.

4.1 Van transitie naar transformatie

Op 1 januari 2015 zijn de taken van de Rijksoverheid op het gebied van WMO, jeugdzorg en de participatie wet overgedragen aan de gemeenten. De overdracht van deze taken wordt ook wel de transitie genoemd. Vanwege de grote veranderingen die met de decentralisatie opdracht, oftewel de transitie gepaard ging heeft onder andere de gemeente Dalfsen de keuze gemaakt om , waar mogelijk, zorg en ondersteuning te continueren op het niveau van 2014. Dit vanuit het idee dat de inwoners, waar mogelijk, niets hoefden te merken van de veranderingen bij de overheid. Maar hiermee is er nog geen sprake van transformatie, de oorspronkelijke gedachte en opdracht achter de decentralisaties. De aanname dat gemeenten dichter bij cliënten en de gemeenschap staan en hierdoor beter kunnen sturen op preventie, ondersteuning, maatwerk oplossingen vrijwillige inzet vanuit de samenleving. Binnen de transformatie worden de traditionele regels richtlijnen en is er ruimte voor nieuwe, passende, creatieve en doelgerichte oplossingen. Binnen de gedachte van de transformatie geven regels richting, maar kan een andere oplossing (die niet binnen regels past) soms beter passend zijn. Dit alles met als doel om, waar mogelijk, preventief of vroegtijdig te zoeken naar een passende oplossing zodat duurdere of langere ondersteuning en/of zorg voorkomen kan worden. Voor de invulling van de acties rondom re-integratie zijn de uitgangspunten van de transformatie leidend. Geen bestaande oplossing, maar maatwerk oplossingen die passen bij de betreffende client. En omdat geen client hetzelfde is, zal een oplossing er ook steeds anders uitzien. Het doel is om een client zo snel mogelijk werkfit te krijgen en/of zo snel mogelijk naar werk te krijgen.

4.2 Projectleider

De projectleider is één van de beleidsmedewerkers van de afdeling maatschappelijke ondersteuning. De rol van de projectleider is om de gestelde doelen en afspraken te monitoren en te evalueren. Ligger we nog op schema, kunnen we de doelen halen? Zo niet, waar moeten we bijsturen en op welke wijze? Daarnaast zorgt de projectleider voor het inregelen van alle praktische zaken rondom dit projectplan.

4.3 Juridische ondersteuning

De participatiewet kent vele voorwaarden en regels die wettelijk zijn vastgelegd, maar waarbij wel ruimte over is gebleven voor interpretatie. Omdat hiervoor specialistische juridische kennis noodzakelijk is is het voorstel om voor projectperiode een jurist, of juridische ondersteuning voor maximaal 2 dagen in de week in te zetten. De jurist denkt mee met de consultants en beleidsmedewerkers over maatwerk oplossingen. Wat kan wel en op welke wijze en welke voorstellen kunnen bijvoorbeeld niet. De jurist ondersteunt bij beroep en bezwaarschriften en coacht de consultants in schriftelijke motivering van besluiten. Doordat de jurist vooralsnog 2 jaar meeloopt is een nevendoelestelling om bij de vaste consultants en beleidsmedewerkers een betere juridische kennis en ervaring op te bouwen, zodat in de toekomst er zonder ondersteuning gewerkt kan worden.

4.4 Intervisie bijeenkomsten

De nieuwe werkwijze, waarbij maatwerk oplossingen centraal staan en niet meer de standaard oplossingen, zorgt voor een nieuwe werkwijze bij consultants, maar ook beleidsmedewerkers. De invulling van het beleid wordt in de praktijk gedaan. Om dit te leren is het voorstel om in het eerste jaar wekelijks een intervisie bijeenkomst te houden waarin casussen worden besproken. Aan deze bijeenkomst nemen de consultants deel, de juridische ondersteuner, beleidsmedewerker en waar nodig de projectleider. Op deze wijze wordt er een goede koppeling gemaakt tussen praktijk, beleid en juridische haalbaarheid en de invulling van de transformatie.

4.5 Cursus gesprekstechniek/coaching vaardigheden

Voor alle consultants werk en inkomen wordt een cursus gesprekstechniek georganiseerd. Deze

cursus is gericht op het doorvragen, maar ook op coaching vaardigheden en motiverende gesprekstechniek. Omdat dit iets is dat je in de praktijk leert is het voorstel om te zoeken naar cursus waarbij ook een individuele module zit, waarbij consultants op de werkvloer worden geschoold.

4.6 Schuldenproblematiek

Binnen de cliënten die vallen onder de participatiewet zijn schulden vaak een belangrijk onderwerp. Op het moment van het schrijven van dit plan is er nog te weinig inzicht om aan te geven of we hier als gemeente aanvullend op bestaand beleid wat mee moeten. In 2017, als onderdeel van dit plan, gaan we hier beter naar kijken. Wanneer de analyse aanleiding geeft voor aanvullende maatregelen dan worden deze meegenomen in het armoedebeleid.

4.7 Inzet consultants

Binnen de nieuwe werkwijze die wordt gevraagd van consultants zien we dat de werkdruk significant toeneemt. Daarnaast stijgt het cliëntenbestand, maar niet de formatie uren. Door in 2017 en 2018 extra formatie in te zetten verwachten we dat we beter grip krijgen op ons cliëntenbestand. Hier kunnen we op dit moment nog weinig over zeggen, omdat we geen voorspellingen kunnen doen over de ontwikkelingen van ons cliëntenbestand. Dit moet in 2018, bij de evaluatie van het projectplan, worden bepaald.

Het voorstel is om voor de statushouders 1 fte extra in te zetten, naast de huidige 2 consultants die zich met deze groep bezighouden. Daarnaast willen we 1,5 fte extra inzetten voor het huidige cliëntenbestand. We zullen het huidige bestand opnieuw moeten screenen, afspraken moeten maken. Dit zal zorgen voor een behoorlijke tijdsinvestering met, naar verwachting, bijbehorend resultaat.

5. Monitoring en evaluatie

De monitoring en evaluatie van dit project wordt gedaan door de projectleider in samenspraak met eenheidsmanager en consultants. Waar nodig wordt bijgestuurd op acties om resultaten te kunnen behalen.

We stellen voor om de gemeenteraad volgens de gebruikelijke werkwijze te informeren over de voortgang van het plan via de verschillende rapportages die jaarlijks richting raad verschijnen. In de halfjaarrapportage sociaal domein zullen we ook rapporteren over de voortgang van dit project.

5.1 Prestatie indicatoren

Op 1 januari 2017 start voor alle nieuwe bijstand cliënten de voorgestelde werkwijze in dit plan.

In 2017 en 2018 wordt voor alle bestaande bijstand cliënten die werkfit zijn een plan gemaakt om zo snel mogelijk te komen tot werk.

In 2017 en 2018 wordt voor alle bestaande bijstand cliënten die niet werkfit zijn een gezamenlijk plan opgesteld hoe zij in beweging komen en weer werkfit kunnen worden. In deze plannen is aandacht voor een integrale benadering waarbij de vraag achter de vraag belangrijk is.

In 2017 en 2018 wordt voor alle nieuwe inwoners van Dalfsen (statushouders) een plan opgesteld om werkfit te worden en waar mogelijk te komen tot werk.

In 2017 wordt geanalyseerd in hoeverre schuldenproblematiek een structureel probleem is onder het cliëntenbestand in de gemeente Dalfsen. Mocht dit het geval zijn dan wordt hiervoor een aanvullend voorstel gedaan binnen het armoedebeleid dat in 2017 wordt ontwikkeld.

In 2017 is ons doel om meer bijstand cliënten die werkfit zijn dan in 2016 naar werk te leiden.

In 2018 is ons doel om meer bijstand cliënten die werkfit zijn dan in 2017 naar werk te leiden.

Alle consultants die werken met cliënten die vallen onder de participatiewet volgen in 2017 een training gesprekstechniek/coaching vaardigheden en sluiten deze succesvol af.

6. Wat gaat het kosten?

Dit projectplan gaat uit van een eenmalige bijdrage van € 340.000 voor de periode 2017 en 2018 daarnaast de structurele gelden voor re-integratie zoals opgenomen in de begroting van € 183.444 per jaar.