



Werken naar vermogen

BELEIDSPLAN ARBEIDSINSCHAKELING 2017 GEMEENTE NUENEN EN SON EN BREUGEL

Voorwoord:

De consulent werk is een specialist op het gebied van re-integratie van werkzoekenden. Het doel is het ontdekken van werkpotentieel. Essentieel is hun rol in ons re-integratiebeleid, zij zijn immers degene die dagelijks aan de slag gaan met cliënten. Onderstaande voorbeelden illustreren de re-integratie van onze uitkeringsgerechtigden.

Peter, 18 jaar oud heeft een intakegesprek met een consulent werk voor een uitkering. Hij is vroegtijdig gestopt met zijn opleiding tot Verzorgende. Tijdens zijn zoekperiode van 4 weken is hij wekelijks begeleid door de consulent werk. In de zoekperiode is hij gestart als vakantiewerker in de zorg waarna hij een urencontract heeft gekregen. Hierdoor heeft hij geen aanspraak gemaakt op een bijstandsuitkering. Peter gaat in combinatie met zijn werk in de zorg de opleiding tot Verzorgende alsnog afronden.

Marieke, ongeschoold en huisvrouw, haar man Henk is altijd kostwinner geweest. Marieke en Henk ontvangen een bijstandsuitkering naar de norm van echtpaar. I.v.m. ernstige psychische problemen en verslavingsproblematiek is Henk hiervoor onder behandeling en is bemiddeling naar werk nog niet aan de orde. De consulent werk heeft met Marieke coachingsgesprekken gevoerd. Marieke is voor 10 uur aan het werk als schoonmaakster. Marieke geeft aan dat haar werk een goede invloed heeft op haar gezin.

Sylvia, is een jonge kwetsbare alleenstaande moeder en ze is inwonend bij haar ouders. Ze ontvangt sinds 2015 een bijstandsuitkering. Na diverse pogingen ondernomen te hebben om Sylvia regulier aan het werk te krijgen, is er besloten een traject loonwaardemeting te starten. Uit deze loonwaardemeting komt naar voren dat mevrouw een loonwaarde heeft van 32%. Sylvia is aan het werk met een loonkostensubsidie. Ze is erg blij met haar werk, ze geeft aan meer perspectief te hebben voor de toekomst. Ze heeft de wens om met haar kindje zelfstandig te gaan wonen.

Hans is 20 jaar en heeft een licht verstandelijke beperking. In verband met ernstige gedragsproblemen kon hij niet langer thuis wonen en is begeleid gaan wonen. Het begeleid wonen was voor Hans geen oplossing. Vervolgens heeft hij begeleiding gekregen vanuit de GGZE, en woont hij weer bij zijn ouders. Zijn ouders willen graag dat hij zo snel mogelijk een vorm van dagbesteding heeft. De consulent werk biedt hem een arbeidstraject aan via de WSD. Na een tijdje bij de WSD gewerkt te hebben, neemt Hans ontslag. Een maatregeltraject wordt gezien. Uiteindelijk lukt het Hans om op eigen kracht een baan te vinden en hij is nu bijna een jaar aan het werk.

Jos is 44 jaar en is langdurig werkloos. Na onvoldoende meegewerkt te hebben aan een onderzoek voor arbeidsinpassing krijgt hij een waarschuwing. Jos vindt een onderzoek niet nodig en geeft aan dat er niets met hem aan de hand is. Vervolgens wordt Jos aangemeld bij de werkacademie van de WSD om deel te nemen aan een sollicitatietraining. Omdat hij weigert deel te nemen aan de werkacademie is er een maatregel opgelegd van 100% gedurende 1 maand. Jos vindt dat hij zelfstandig een baan kan vinden, hulp heeft hij hierbij niet nodig. Er is met hem afgesproken dat hij per week 3 realistische sollicitaties laat zien. Op de eerste afspraak laat hij het afweten. Er wordt een maatregel opgelegd voor 3 maanden van 100%. De afspraak erna laat Jos voldoende sollicitaties zien en wil hij een sollicitatietraining doen, als hij er zelf nog niet in is geslaagd om in een periode van 3 maanden een baan te vinden.

Na herhaaldelijk niet verschenen te zijn op afspraken voor werk, heeft de consulent werk een huisbezoek afgelegd bij Jos. Tijdens dit huisbezoek wordt duidelijk dat Jos ernstige psychische problemen heeft. Hij durfde zijn post niet te openen, leefde geïsoleerd. Jos stond op een wachtlijst voor behandeling bij het GGZE. Na het inzetten van een externe coach is Jos een behandeltraject aangegaan bij het GGZE. Hij verricht nu vrijwilligerswerk als begeleider van mensen met een verstandelijke beperking.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet (PW) van kracht. Het doel van de wet is om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsvermogen aan het werk te helpen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) zijn grotendeels opgegaan in de Participatiewet.

Na ruim 2 jaar gewerkt te hebben met de Participatiewet is de balans opgemaakt en zijn de praktijkervaringen meegenomen in dit beleidsplan.

Juridisch kader

De wettelijke doelstelling van het re-integratiebeleid staat in artikel 7 lid 1 onderdeel a van de Participatiewet. Daarin wordt aan het college opgedragen om voorzieningen aan te bieden die de doelgroep ondersteunen bij arbeidsinschakeling.

Maar ook de uitkeringsgerechtigde heeft een verantwoordelijkheid. Deze is vertaald in artikel 9, lid 1 van de Participatiewet. Wat betekent dat de uitkeringsgerechtigde de plicht heeft om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden. Tevens is de uitkeringsgerechtigde verplicht mee te werken aan voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.

De gemeenteraden hebben op 18 december 2014 de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 vastgesteld. Dit beleidsplan is een uitwerking van genoemde Re-integratieverordening.

Taken in het kader van arbeidsinschakeling

De gemeenten Nuenen en Son en Breugel hebben een aantal taken in het kader van arbeidsinschakeling:

1. Ondersteuning bij arbeidsinschakeling, waaronder het aanbieden van re-integratie voorzieningen (cluster Werk van de Dienst Dommelvallei)
2. Indien arbeidsinschakeling nog niet aan de orde is:

Het aanbieden van sociale activering: het zelfstandig verrichten van onbeloonde maatschappelijke zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling (Centrum Maatschappelijke Deelname).

De gemeenteraden van de gemeente Nuenen en Son en Breugel hebben op 18 december 2014 de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 vastgesteld. Het beleidsplan is een nadere uitwerking van artikel 2 van deze verordening.

Hoofdstuk 2 Missie, visie en uitgangspunten

De clusters Werk en Inkomen van de gemeenten Nuenen en Son en Breugel zijn ondergebracht in het samenwerkingsverband Dienst Dommelvallei. Voor de uitvoering van de twee taken, re-integratie en inkomen is bewust een scheiding aangebracht. Dit omdat het naar ons oordeel andere kwaliteiten en vaardigheden vergt om op een deskundige manier de taken van re-integratie of inkomen uit te voeren. Ten aanzien van de uitvoering re-integratie wordt dit uitgevoerd door de consultants Werk. Uitgangspunt is een integrale aanpak op doelmatig- en rechtmatigheid, waarbij handhaving een belangrijke rol speelt.

Het is onze missie, verschil te maken voor mensen door werken te bevorderen: *“werk boven uitkering”*. Arbeid draagt bij aan een stabiel inkomen, zelfontplooiing en participatie.

Het is onze visie om mensen te activeren naar (aangepast) werk waarbij er sprake is van een integrale aanpak op meerdere gebieden zoals inkomen, de woon- en leefomgeving, werk of activiteiten, zorg en versterking van het eigen netwerk. Hierbij geldt *“één regisseur, één plan, één aanpak”*.

Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. We streven ernaar dat iedereen écht meedoet. Zoveel mogelijk via regulier werk of via aangepast werk. Indien dit niet haalbaar is kunnen cliënten voor ondersteuning bij het Centrum Maatschappelijke Deelname terecht. (bijvoorbeeld voor vrijwilligerswerk en dagbesteding)
2. De ondersteuning die we bieden is gekoppeld aan het doel om de economische zelfredzaamheid te vergroten – ‘ondersteuning dient een doel’.
3. In verband met de integrale aanpak vindt de eerste melding voor een bijstandsaanvraag plaats in het Centrum Maatschappelijke Deelname (CMD). Daarnaast werken medewerkers van Dienst Dommelvallei fysiek samen met de collega’s zorg, jeugd en andere ondersteuning in het CMD. Vervolgens wordt inhoudelijk samengewerkt aan de integrale aanpak van betrokkenen (lees: huishoudens/ gezinnen). De casusverantwoordelijke is de regisseur en bepaalt verdere stappen.
4. In 2017 en 2018 gaan we als gemeenten samen met de WSD de 3-D ketensamenwerking nader vorm geven in het CMD. WSD gaat een fysiek onderdeel vormen in het CMD.
5. Via de individuele aanpak wordt bepaald op welke manier participatiebevordering het beste plaats kan vinden.
6. Buiten kaders en creatief denken! Er kunnen zich omstandigheden voordoen waarbij de beschikbare arbeidsinstrumenten niet geschikt zijn. Het is gewenst om in deze situaties creatief te handelen.
7. De geboden ondersteuning is niet vrijblijvend. We verwachten dat men zich houdt aan de afspraken die in het kader van een ondersteuningstraject worden gemaakt – ‘wederkerigheid’.

Hoofdstuk 3 Waar zetten we op in?

We hebben te maken met een groeiend aantal bijstandsgerechtigden, terwijl het participatiebudget krimpt. Het team Werk is verantwoordelijk voor de begeleiding van mensen met een relatief korte afstand

tot de arbeidsmarkt, jongeren en arbeidsgehandicapten. De focus ligt op betaalde arbeid voor degene die (nog) niet in staat zijn zelfstandig de arbeidsmarkt te betreden.

Wie gemotiveerd is en daardoor de potentie heeft om uit te stromen, kan rekenen op onze ondersteuning. De eigen kracht van mensen staat daarbij voorop. Als mensen die eigen kracht willen vergroten, ondersteunen we dat.

We hanteren de volgende prioritaire uitgangspunten die in willekeurige volgorde zijn weergegeven:

- 1. Kansrijk:** als iemand kansen heeft op werk, willen we dat iemand die kans grijpt.
- 2. Instroom:** nieuwe bijstandsgerechtigden kunnen rekenen op onze ondersteuning.
- 3. Jongeren:** jongeren laten we niet thuis zitten, daar gaan we altijd mee aan de slag.
- 4. Arbeidsgehandicapten:** dit mag geen reden zijn om niet te participeren.

1. Kansrijk:

Hiervan spreken we bij cliënten waarbij binnen 1 jaar de potentietreden 5 en 6 van de participatieladder realiseerbaar zijn. (zie bijlage 1 voor meer informatie over de participatieladder). Inzet zijn kortdurende trajecten van maximaal 1 jaar met als doel (aangepast) werk vinden. Hierbij kan parttime werk een eerste aanzet zijn tot uitkeringsonafhankelijkheid.

Daarnaast zetten we in om het aantal uren dat parttimers werken te vergroten zodat de aanvulling op het inkomen middels bijstand niet meer mogelijk is.

2. Instroom:

Van belang is om bij nieuwe cliënten op een zo kort mogelijk termijn actief in te zetten naar werk, waarbij het uitgangspunt is dat ieder werk passend is.

Vergunningshouders

Bij de gemeente Son en Breugel vormt een groot deel van de instroom de afgelopen jaren uit vergunningshouders. De gemeente Nuenen staat voor een grote opgave om 81 vergunningshouders in 2017 te huisvesten. Deze groep verdient daarom onze speciale aandacht in de begeleiding naar werk.

Veel vergunningshouders beginnen helaas hun zoektocht naar werk met een behoorlijke achterstand. Opleiding en werkervaring sluiten vaak niet aan bij eisen van Nederlandse werkgevers en ze hebben vaak een taalachterstand.

Vroeger werd er niet van uitgegaan dat een vergunninghouder mogelijk op korte termijn aan het werk kon in een betaalde baan. Er werd eerst ingezet op het leren van de Nederlandse taal waarna pas acties richting werk werden ingezet.

Het is dus zaak om bij vergunningshouders, net als bij de andere klanten, aan de voorkant een intakegesprek te houden om te bepalen of de vergunninghouder uit kan stromen naar betaald werk. Het niet beheersen van de Nederlandse taal wil immers niet zeggen dat iemand niet bemiddelbaar is. Juist de combinatie van theorie met het in de praktijk brengen van de taal op de werkvloer zorgt voor het sneller beheersen van de Nederlandse taal.

Aanpak:

We gaan meteen aan de slag, we zien het leren van de Nederlandse taal als onderdeel van het traject naar werk. De consulent stelt met de cliënt een Persoonlijk ontwikkel Plan (POP) op, waarbij ingezet wordt op meerdere vlakken (integratie, inburgering, werk, taal,).

De werkacademie van de WSD zet zich in voor het onderdeel werk, hiermee worden vergunningshouders tijdens hun inburgeringstraject klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. In 2017 en 2018 gaan we ons extra inspannen om een groter aandeel te laten uitstromen.

3. Jongeren (tot 27 jaar):

Voor jongeren geldt indien haalbaar, startkwalificatie boven werk – 'startkwalificatie voorop'. Daarnaast is het belangrijk om bij kansrijke jongeren preventief te werken. Hierbij is de inzet van de poortwachtersfunctie een belangrijk instrument. In de zoekperiode van 4 weken worden jongeren aangezet om naar werk te zoeken, waarbij de regel is "ieder werk is passend". Meer dan de helft van de verzoeken om bijstand leiden uiteindelijk niet tot een bijstandsaanvraag. WSD heeft werkplekken bij een aantal werkgevers ingekocht, waarbij jongeren met een arbeidsbeperking direct aan de slag kunnen (bijvoorbeeld schoolverlaters vanuit VSO/Pro). Hierbij wordt het instrument loonkostensubsidie ingezet.

4. Arbeidsgehandicapten:

Voor de inzet van de groep met een arbeidsbeperking hebben de consulenten mogelijkheden voor ondersteuning naar participatie of werk. We hebben als regionaal werkbedrijf (04werk) een gezamenlijk portfolio van bedrijven zodat we vacatures kunnen helpen invullen en een gezamenlijk palet aan ondersteuningsinstrumenten is aanwezig (bijv. loonwaardemeting, jobcoaching of een werkplekaanpassing). Gewerkt wordt met verschillende re-integratie partijen welke ieder een eigen expertise bezitten. Het is

de rol van de consulent om in beeld te krijgen welke vorm van ondersteuning het meest passend is. We werken daarbij in eerste instantie met WSD.

Beschut werken

In verband met het vervallen van de Wet Sociale Werkvoorziening zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Voor 2017 hebben de gemeente Son en Breugel en Nuenen gezamenlijk de opgave om 3 beschutte werkplekken te realiseren. We gaan deze maximale jaarlijkse opgave realiseren. WSD gaat deze taak voor ons uitvoeren.

Zorgcliënten:

Zoals gezegd ligt onze inzet in het activeren en ondersteunen naar (aangepast) werk. Helaas zijn er veel uitkeringsgerechtigden die tot de overige treden behoren. Er is bij deze groep vaak sprake van meervoudige gecompliceerde problematiek die belemmerend is bij het vinden van werk. Inzet is om bij deze cliënten eerst hun eigen leven meer op orde te krijgen voordat stappen naar de arbeidsmarkt worden gezet. Het CMD heeft bij deze groep een belangrijke rol om ondersteuning te bieden en eventueel te begeleiden in (projecten van) dagbesteding of vrijwilligerswerk.

In onderstaand schema is inzichtelijk gemaakt aan de hand van de treden van de participatieladder welke trajecten ingezet worden door de diverse partijen. We hebben hiervoor met het CMD en de LEV-groep werkafspraken gemaakt.

6. Consulent werk zet een kortdurend traject in met als doel volledige uitstroom door regulier werk. (sollicitatietraining, 04-werkt, werkacademie Sprint)
5. Consulent werk/WSD, (loonwaarde meting, loonkostensubsidie, transitiearrangement en beschut werken), parttime werkenden
4. LEV-groep/MEE vacaturebank vrijwilligerswerk
3. Inburgering van vergunninghouders/(werkacademie statushouders) en voor de groep autochtonen LEV-groep/Mee/WSD
2. CMD (regisseur één gezin, één plan met ondersteuning consulent werk)
1. CMD (regisseur één gezin, één plan met ondersteuning consulent werk)

Hoofdstuk 5 Handhaving van de arbeidsverplichtingen

Zoals eerder vermeldt is de geboden ondersteuning niet vrijblijvend. We verwachten dat cliënten zich houden aan afspraken die we met hen maken in het kader van een ondersteuningstraject. Dit noemen we de zogenaamde 'wederkerigheid'. Hiervoor biedt de Participatiewet voldoende mogelijkheden.

In het handhavingsprotocol sociale zekerheid 2017 van de gemeenten Nuenen en Son en Breugel genaamd "Handhaving is van ons allemaal", wordt uitvoerig ingegaan op de handhaving van rechtmatigheid – en doelmatigheid.

Om het belang aan te geven van handhaving op het gebied van re-integratie, brengen we dit extra onder de aandacht.

Handhavingsmogelijkheden

De consulent werk:

1. maakt cliënten duidelijk dat ze geen eisen kunnen stellen aan de baan of aan het loon (alles vanaf het wettelijk minimumloon voldoet).
2. laat klanten niet alleen zoeken naar vaste banen, maar ook naar deeltijd, tijdelijke en flexibele functies.
3. laat klanten zich inschrijven bij uitzendbureaus. Tijdelijk werk kan immers een opstap vormen naar een reguliere baan.
4. legt alle afspraken vast in het plan van aanpak dat de consulent en de cliënt ondertekenen. Hiermee wordt benadrukt dat beide partijen verplichtingen met elkaar aangaan. De consulent zorgt ervoor dat hij zich aan de gemaakte afspraken houdt, dan zal de cliënt dat ook moeten doen.
5. formuleert de afspraken in het plan van aanpak eenduidig en controleerbaar. Maakt de doelstellingen hiervan SMART: specifiek, meetbaar, aanvaardbaar, realistisch en tijdgebonden.
6. vertelt de cliënt dat het schenden van de afspraken uit het plan gevolgen heeft voor de uitkering. De consulent dreigt niet alleen met sancties, maar voert ze ook uit. Door grenzen te stellen maakt de consulent duidelijk dat de afspraken niet vrijblijvend zijn.
7. maakt bij het schenden van de arbeidsplicht altijd een maatregelbeoordeling, deze rapportage wordt opgemaakt aan de hand van een werkproces.
8. handhaaft actief op arbeidsverplichtingen van cliënten waarbij er ernstige vermoedens van fraude zijn wat moeilijk aantoonbaar is. Te denken valt bij het aantonen van samenwonen.
9. werkt met themacontroles om fraude effectief op te sporen

Hoofdstuk 6 Wat willen we bereiken?

Zoals gezegd ligt onze focus op uitstroom naar (aangepast) werk. Daarnaast mogen we onze zorgcliënten niet uit het oog verliezen. We zullen bij elke cliënt die instroomt een beoordeling maken op welke wijze we de beste ondersteuning kunnen verlenen.

Doelstellingen Uitstroom 2017	Nuenen	Son en Breugel
Aantal cliënten aan het werk	Personen 30	Personen 20
Aantal statushouders aan het werk	6	4
Aantal arbeidsgehandicapten aan het werk (banenafpraak)	12	9
Taakstelling beschut werken	2	1
In samenwerking met het CMD ondersteuning één gezin, één plan, één aanpak (treden 1 t/m 4)	Instroom en zittend bestand	Instroom en zittend bestand

Structureel wordt de caseload van iedere consulent gemonitord op bovenstaande uitstroom cijfers en voortgang van de potentietreden 5 en 6 (zie bijlage 1).

De uitstroomcijfers worden per 4 maanden gemonitord en inzichtelijk gemaakt aan het college.

Het vaststellen van de uitstroomcijfers is een dynamisch geheel. Er kunnen zich wijzigingen voordoen in o.a. economische ontwikkelingen, in de taakstelling huisvesting van vergunningshouders of in nieuwe wet- en regelgeving. Daarnaast gaan we de 3D samenwerking met WSD in het CMD in 2017 nader vormgeven. Dit betekent dat het college jaarlijks de uitstroomcijfers (doelstellingen) opnieuw vaststelt.

Hoofdstuk 7 Inzet van financiën, het Participatiebudget

Het Participatiebudget is sinds enkele jaren gedecimeerd en de taken en verantwoordelijkheden voor arbeidsgehandicapten en WSW-ers zijn toegenomen. Hierdoor zijn we genoodzaakt om keuzes te maken en om een efficiënte inzet van inkoop van trajecten (o.a. bij de WSD) te organiseren.

Geruime tijd was onzeker wat de gevolgen waren voor ons cliëntenbestand door afslanking van de WAJONG, het vervallen van de WSW en de verhoogde instroom van vergunningshouders. Dit in combinatie met een economische recessie waarin we verkeerden.

Het tij lijkt zich langzaam te keren, er is sprake van daling van de werkloosheid en de gevolgen voor de Participatiewet worden in positieve zin beter.

De afgelopen jaren is het Participatiebudget (Rijksbudget om werkondersteuning te bieden) budgettair neutraal uitgevoerd.

Participatiebudget 2017

Gemeente Nuenen € 410.012

Gemeente Son en Breugel € 230.792

Voor 2017 en de komende jaren vormen de stijging van de taakstelling van de banenafpraak en instroom van vluchtelingen grote risicofactoren voor de besteding van het Participatiebudget.

Het spreekt voor zich dat we zo efficiënt mogelijk inzetten op besteding van het Participatiebudget. Daarnaast is monitoren van de gelden van groot belang.

Iedere 4 maanden wordt het college geïnformeerd over de uitstroom cijfers. In onderstaand overzicht staan de cijfers van het eerste tertaal:

*

*) Doelstellingen 2017 en cijfers Tertaal 1	Son en Breugel	Nuenen
Verzoeken naar aanvraag (percentage niet gehonoreerde aanvragen)	16% (14%)	16% (29%)
De zoektijd jongeren (percentage niet doorgezette aanvragen)	56% (33%)	56% (100%)
Aantal uitstroom door handhaving	12 (3)	18 (5)

Bijlage 1 De participatieladder

De participatieladder is een landelijk meetinstrument en beoordeeld wat de klant nu doet. Hiermee wordt niet alleen de positie op de arbeidsmarkt geschetst, maar ook over het participeren in de samenleving. Als er zich omstandigheden bij de cliënt voordoen (bijvoorbeeld afronding traject of deelname aan vrijwilligerswerk) wordt de trede aangepast.

Bij de treden 5 en 6 is het zinvol om re-integratie instrumenten in te zetten naar betaald werk. De treden 1 t/m 3 zijn meer gericht op sociale activering in samenwerking met het CMD.

*

Uit een eerst verkennend case-load onderzoek van de consultants Werk blijken de volgende cijfers gezamenlijk voor de gemeente Nuenen en Son en Breugel:

Potentietrede 5 voor Nuenen en Son en Breugel:

90 cliënten: zij nemen deel aan een re-integratietraject waarbij de verwachting is dat ze binnen één jaar kunnen stijgen naar trede 5. Hieronder vallen ook cliënten bij wie trede 5 het meest haalbaar is, bijvoorbeeld mensen die via een loonkostensubsidie werken of waarbij parttime werken het hoogst haalbaar is.

Potentierede 6 voor Nuenen en Son en Breugel:

9 cliënten: de verwachting is dat zij binnen één jaar uitgestroomd zijn naar werk zonder intensief re-integratietraject of andere ondersteuning.

Bijlage 2 Werkvoorzieningsschap de Dommel (WSD)

De gemeenten Son en Breugel en Nuenen vormen samen met 8 andere gemeenten de gemeenschappelijke regeling WSD.

Om het bestandsvolume van WSD veilig te stellen i.v.m. het vervallen van de WSW, hebben de deelnemende gemeenten de afgelopen twee jaar gewerkt met het zogenaamde "transitiearrangement".

De WSD gaat in 2017 en 2018 met een aantal prototypes werken zodat er een toekomstbestendig besluit genomen kan worden over de uiteindelijke koers.

De gemeente Nuenen en Son en Breugel gaan experimenteren met het prototype 2: de 3D ketensamenwerking.

Door WSD een prominente plek binnen het CMD te geven, kunnen we onze inwoners nog beter ondersteunen op het gebied van werk en participatie. De WSD is onze belangrijkste partner op het gebied van re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking, jongeren die voorheen een WAJONG-uitkering ontvingen, voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dagbesteding en voor vergunningshouders. Naast de expertise die de gemeenten al in huis hebben en inzetten op het gebied van zorg, jeugdzorg, welzijn, inkomensondersteuning en bijstand, wordt de expertise van WSD op het gebied van werk en werkgelegenheid en participatie toegevoegd. Dit betekent dat de WSD een fysiek onderdeel gaat vormen in het Centrum Maatschappelijke Deelname (CMD). Hiermee kan de WSD zich verder gaan ontwikkelen in de 3D-samenwerking.

Bijlage 3 Regionaal werkbedrijf Zuidoost Brabant, "04 werkt"

De gemeenten Son en Breugel en Nuenen maken onderdeel uit van het werkbedrijf Zuidoost Brabant. Het werkbedrijf is vooral een bestuurlijk, regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers

Aantal arbeidsgehandicapten naar werk	9 (1)	12 (3)
Aantal statushouders naar werk	4 (1)	6 (1)
Cliënten naar werk	20 (8)	30 (13)
Terugvordering, verhaal, debiteuren (incassorato)	23% (74%)	23% (24%)

*)	Nuenen	6 treden participatieladder	Son en Breugel
6	6 pers. (1%)	Betaald werk	9 pers. (4%)
5	24 pers. (6%)	Betaald werk met ondersteuning	18 pers. (8%)
4	27 pers. (6%)	Onbetaald werk	19 pers. (8%)
3	92 pers. (21%)	Deelname georganiseerde activiteiten	60 pers. (26%)
2	252 pers. (59%)	Sociale contacten buitenshuis	100 pers. (43%)
1	28 pers. (7%)	Geïsoleerd	27 pers. (12%)

en werknemers. Het werkbedrijf functioneert als netwerkorganisatie, waar vooral praktische afspraken worden gemaakt, die het functioneren van de regionale arbeidsmarkt ten goede komen. Voor wat betreft de feitelijke uitvoering wordt aangesloten bij al bestaande initiatieven.

Het werkbedrijf is aanjager van het realiseren van de afspraken in het marktwerkingsplan, monitort de resultaten en rapporteert daarover. Het betekent dat de deelnemende partijen zich expliciet committeren aan het maken van eenduidige afspraken voor de hele regio op de volgende items:

1. één vaste contactpersoon per werkgever
2. één arrangement, waarin werkgeversrisico's kunnen worden beperkt ('no-riskpolis')
3. één systematiek voor loonwaardebepaling en uitvoering loonkostensubsidie
4. één arrangement voor o.a. jobcoaching, proefplaatsing en detachering

Bijlage 4 Werkgeversbenadering

De gemeente Nuenen en Son en Breugel maken gebruik van de werkgeversbenadering via het regionale netwerk O4Werkt.

De gemeenten van de arbeidsregio Eindhoven werken samen met UWV, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging aan de realisatie van de garantiebanen. Daarnaast behelst het samenwerkingsverband een verbetering van de arbeidsmogelijkheden aan de zogenaamde 'onderkant van de arbeidsmarkt'. Om hieraan invulling te geven hebben de gemeenten, UWV en SW-bedrijven een gezamenlijk loket geopend voor werkgevers.

Voor de volgende sectoren zijn marktwerkingsplannen en sectorteam (consulenten) ingericht: Techniek, Horeca, toerisme & detailhandel, Zorg & welzijn, Transport & logistiek en Diensten.

In de marktwerkingsplannen wordt aan de hand van een analyse van de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten een aantal programmalijnen gedefinieerd. Ook komen uit de werkgeverscontacten en verzoeken voor speciale acties of programma's waar we voor onze lokale doelstelling voor het begeleiden van werkzoekenden in de bijstand gebruik maken.

Een ander samenwerkingsverband is die met ons bedrijf: de WSD waar we een groot deel van ons werkzoekenden bestand in begeleiding onder brengen en gezorgd wordt voor de inzet op werkgelegenheidsprojecten.

Daarnaast hebben we met lokale werkgevers contacten/samenwerkingsafspraken gemaakt over de plaatsing van kandidaat werkzoekenden. Dit laatste doen we over het algemeen op basis van de concrete potentiële werknemers (aanbodgericht).

Vanuit het accountteam Transport en Logistiek is een consulent werk actief. Bij een bedrijfsbezoek wordt de samenstelling afgestemd binnen het accountteam. Door met diverse disciplines aan tafel te zitten kan de werkgever breed geïnformeerd worden. Bij vacatures worden deze binnen alle samenwerkende partijen uitgezet.

Recent is er een bedrijfsbezoek afgelegd door een consulent werk bij Lekkerland op Ekkersrijt. Er is gesproken hoe er binnen het bedrijf uitvoering gegeven wordt aan de banenafpraak. Naar aanleiding van een bedrijfsbezoek is een profiel opgesteld voor het passend plaatsen van een persoon met een arbeidsbeperking. Vervolgens zoekt de consulent werk naar een geschikte kandidaat vanuit het uitkeringsbestand.