



gemeente
Het Hogeland

Leer
Werk
Bedrijf
2019-2026



Door: Ernst Ottens en Robin Rijpma

Datum: 4-2-2020

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| 0. SAMENVATTING..... | 2 |
| 1. INLEIDING..... | 4 |
| 2. ACHTERGROND..... | 7 |
| 3. ARBEIDSMARKT | 8 |
| 3.1 ONTWIKKELINGEN | 8 |
| 3.2 WERKGEVERS | 8 |
| 4. REGELINGEN VERANDEREN, MENSEN BLIJVEN. | 10 |
| 4.1. ALGEMENE VOORZIENING..... | 10 |
| 5. UITWERKING ACTIVITEITEN LEERWERKBEDRIJF | 13 |
| 5.1 UITBREIDING LEERWERKOMGEVING UITHUIZEN | 13 |
| 5.2 INTERNE VERHUIZINGEN LOCATIE UITHUIZEN | 14 |
| 5.3 INVESTERING IN BEGELEIDING | 15 |
| 6. KADERS EN DOELSTELLINGEN VOOR HET LEERWERKBEDRIJF | 17 |
| 7. DEKKING | 20 |
| BIJLAGE 1 DE VERSCHILLENDE REGELINGEN | 22 |
| 1. SOCIALE WERKVOORZIENING | 22 |
| 2. DOELGROEPEN ONDERSTEUNING WERK | 22 |
| 2.1 BESCHUT WERK..... | 25 |
| 2.2 AFSPRAAKBANEN | 25 |
| 2.3 WERKERVERINGSPLAATSEN | 26 |
| 2.4. WAJONG EN PRAKTIJKONDERWIJS | 26 |
| BIJLAGE 2 STAPPEN IN LEREN EN WERKEN | 28 |
| 1. LEERONTWIKKELCENTRUM (LOC)- WEHE-DEN HOORN | 28 |
| 2. WIJKLEERBEDRIJF WINSUM | 28 |
| 3. NOORDERHUIZEN | 29 |
| BIJLAGE 3 INTERNE VERHUIZINGEN..... | 31 |
| BIJLAGE 4: VERLOOP SW..... | 33 |
| BIJLAGE 5: AFSPRAAKBANEN/BESCHUT WERK | 34 |
| EINDNOTEN | 35 |

0. Samenvatting

Belangrijke onderdelen uit de visie “Ruimte” en het collegeprogramma “Doar gruit en bluit!” zijn het inzetten op de ontwikkeling van inwoners en dat iedereen meedoet en meetelt. Het beleid op het gebied van inclusie en inclusief werkgeverschap geeft daar verder invulling aan. Bovendien staat in het collegeprogramma dat vakkrachten uit Het Hogeland komen. Het inzetten op ontwikkeling is daarvoor een belangrijke voorwaarde.

Het ontwikkelen van de infrastructuur van de SW naar een leerwerkbedrijf, waarin inwoners zich kunnen ontwikkelen, werkervaring opdoen en een diploma halen, past volledig binnen deze uitgangspunten. Daarnaast is de infrastructuur van blijvende betekenis voor de brede doelgroep van de Participatiewet om invulling te geven aan de inclusieve arbeidsmarkt en om mede invulling te geven aan het brede inclusiebeleid van Het Hogeland. Tenslotte is er ook een kans om hierop in te zetten, omdat door de stop op de instroom in de SW sinds 2015, we op zoek moeten naar een andere en toekomstbestendige invulling van de beschikbare infrastructuur. Over 12 jaar is de helft van het huidige aantal SW-medewerkers met pensioen.

Werkplein Ability kent nog de klassieke infrastructuur van een SW-bedrijf en dat biedt nu, naast het bieden van plekken voor beschut werk en de sociale werkvoorziening, een ideale kans om te transformeren naar een leerwerkbedrijf. In dit voorstel geven we aan wat daarvoor nodig is en hoe we dat willen realiseren. Daarvoor gebruiken we incidenteel geld dat hiervoor te beschikking is gesteld. In een transformatieperiode van 7 jaar (2019-2026) willen we het leerwerkbedrijf ontwikkelen. Naast de eigen investering vanuit de gemeente zal, na besluitvorming op dit plan, ook een beroep worden gedaan op de NPG-middelen. Verder zal in de transformatieperiode vooral de samenwerking met alle onderwijspartners en werkgevers een speerpunt zijn.

Als we alle inwoners die het nodig hebben echt in staat willen stellen om zich te ontwikkelen dan moeten we niet afhankelijk zijn van allerlei andere organisaties of budgetten op individueel niveau. We hebben in Nederland een lappendekken aan instellingen en schotten die het maatschappelijk doel of effect, het ontwikkelen van mensen, daardoor in de weg staat. Daarom zetten we in op een leerwerkbedrijf dat functioneert als een algemene voorziening dat toegankelijk is voor alle inwoners, die behoefte hebben aan ontwikkeling door middel van praktijkleren in Het Hogeland!

Het ontwikkelen van mensen heeft positieve maatschappelijk effecten. Aanbrengen van structuur, aanleren van werknemersvaardigheden, verdere ontwikkeling met het halen van een diploma, omgang met collega's, het vinden van werk heeft invloed op diverse terreinen. Dit heeft bijvoorbeeld positieve effecten op de gezondheid (zowel lichamelijk als geestelijk), leidt tot minder gebruik van zorg, leidt tot

minder beroep op voorzieningen en tot minder uitkeringen. Inzetten op ontwikkeling van onze inwoners met een goede begeleiding geeft duurzame resultaten voor de langere termijn.

We vragen een gerenommeerd onderzoeksbureau een businesscase te ontwikkelen die de maatschappelijke effecten/impact en financiële effecten/impact van de algemene voorziening in beeld brengt op alle beleidsterreinen. Daarnaast moet deze businesscase aangeven welke bijdrage we kunnen vragen aan alle samenwerkende partners voor de financiering van de algemene voorziening.

We zijn al gestart om het project Noorderhuizen intern te verhuizen naar een andere ruimte in Uithuizen. Naast de opleiding Bouw is met ingang van het nieuwe schooljaar ook gestart met opleiding Metaal. Op de arbeidsmarkt is een grote behoefte aan vakkrachten in de branches Bouw en Techniek. Samen met onderwijs en met werkgevers willen we de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verbeteren.

Het LeerOntwikkelCentrum (LOC) zal begin 2020 vanuit Wehe-den Hoorn naar de locatie in Uithuizen verhuizen. Met deze concentratie op één plek zijn we beter in staat een doorlopende lijn van ontwikkeling te organiseren en de verbinding met de werkvloer te maken. De werkleiders/voormannen organiseren het werk en de werkcoaches/jobcoaches begeleiden deelnemers op houding en gedrag.

We zullen in het aanbod van werk rekening moeten houden met de doelgroep die binnen het leerwerkbedrijf werkt en een opleiding volgt. Ook daarvoor is de overgangsperiode van 7 jaar nodig (2019-2026). We gaan op zoek naar een nieuwe balans binnen de kaders van formatie en begroting. Zowel het aanbod van werk, het organiseren van werk en opleiding en de begeleiding van werknemers en leerlingen zijn onderdelen van het transformatieproces.

1. Inleiding

De gemeente Het Hogeland heeft in het collegeprogramma 2019 – 2022 de ambitie uitgesproken om de infrastructuur van Werkplein Ability meer in te gaan zetten als leerwerkomgeving². Vakkrachten komen uit Het Hogeland staat in het collegeprogramma. En als we willen realiseren dat vakkrachten uit Het Hogeland komen, dan is inzetten op de ontwikkeling van de inwoners een voorwaarde. Met de infrastructuur die nu nog binnen Werkplein Ability aanwezig is, kunnen we de slag maken om inwoners binnen ons eigen gebied op te leiden naar vakkrachten.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid benadrukte onlangs het belang van de inzet van de infrastructuur van de SW-bedrijven voor de brede doelgroep van de Participatiewet³. De SW-bedrijven zijn van cruciaal belang voor de inclusieve arbeidsmarkt, omdat deze beschikken over de infrastructuur, de kennis, kunde en werkgeversnetwerk die van belang zijn om mensen met een beperking aan het werk te helpen.

Deze veranderingen zijn gaande op veel plekken in Nederland. In de arbeidsmarktregio Werk in Zicht (provincie Groningen en Noord-Drenthe) zijn ook voorbeelden van voormalige SW-bedrijven die zich steeds meer ontwikkelen richting leerwerkbedrijven. Branchevereniging Cedris heeft over deze veranderingen een speciaal blad (Gluren bij de Buren)⁴ uitgebracht met voorbeelden van SW-bedrijven over hoe zij omgaan met de huidige veranderingen. In deze uitgave zijn ook twee voorbeelden opgenomen vanuit de gemeente Het Hogeland: het Wijkleerbedrijf Winsum en het project Noorderhuizen.



Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat mensen die eind 2014 op de lijst stonden voor een SW-baan, na de invoering van de Participatiewet minder kans hebben op een reguliere baan. Met andere woorden: ze komen thuis te zitten⁵. De staatssecretaris heeft eind 2018 de aanpak 'Breed Offensief' gelanceerd, met als doel mensen om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten, waarbij ook de overgangen tussen dagbesteding, beschut werk, de afspraakbanen en regulier werk worden versoepeld. Deze richting sluit aan bij de verbetervoorstellen vanuit de gemeenten en brancheverenigingen Cedris en Divosa op de eindevaluatie van de Participatiewet door het Sociaal Cultureel Planbureau. Zij stellen voor om onder andere meer in te zetten op een samenhangende aanpak op het gebied van onderwijs-scholing-arbeidsmarkt en leven lang ontwikkelen en minder drempels en financiële schotten te creëren tussen bestaande regelingen⁶.

Werkplein Ability kent nog de klassieke infrastructuur van een SW-bedrijf met afdelingen voor hout, metaal, lassen, assemblage, logistiek, schoonmaak, horeca, post en verpakken en een sector Groen. Werkplein Ability is één van de laatste SW-bedrijven met deze hoeveelheid aan werksoorten. Dat zal op termijn gaan verdwijnen, omdat er geen instroom vanuit de WSW meer plaatsvindt, tenzij de infrastructuur wordt gebruikt voor andere doeleinden en nieuwe doelgroepen.

In dit uitvoeringsplan wordt een uitwerking gegeven aan de ambitie om de infrastructuur van Werkplein Ability volledig te transformeren naar een leerwerkbedrijf. Deze ambitie betekent dat de integratie van sectoren en sporen verder wordt vormgegeven. Door de ontwikkelingen binnen de huidige doelgroep hebben de meeste mensen behoefte aan een leerwerkomgeving. Het doel van deze leerwerkomgeving is zoveel mogelijk mensen verder te ontwikkelen en zo duurzaam mogelijk te plaatsen op de arbeidsmarkt of te laten participeren in de samenleving. Met de integratie van sporen en sectoren willen wij zoveel mogelijk werkzoekenden opnemen in een leerwerkomgeving.

Werkplein Ability is eerder met verschillende (pilot-)projecten begonnen om de bovenstaande ambities te realiseren. Het LeerOntwikkelCentrum (LOC) in Wehe-den Hoorn, het Wijkleerbedrijf in Winsum en het project Noorderhuizen zijn hier de voorbeelden van. Het inzetten op het in beweging brengen en ontwikkelen van mensen en een goede begeleiding leidt tot duurzaam resultaat. In de verantwoording van de activiteiten van Werkplein Ability over het jaar 2018, is dit ook onderbouwd. Tegelijkertijd zien we de ontwikkeling, mede ondersteund en geïnitieerd vanuit de lokale politiek, dat meer en meer wordt ingezet op ontwikkeling van mensen en levenslang leren. Samenwerking tussen overheid, scholen en bedrijfsleven is daarin van cruciaal belang. En voor ons gebied hoort daar het ontwikkelen op locatie bij.

En onze ambitie reikt verder dan alleen het ontwikkelen van mensen. We streven naar het diplomeren van mensen met een erkend diploma. We willen naar een duurzaam resultaat, ook als het economisch wat minder gaat en daar hoort het ontwikkelen naar een zo hoog mogelijk gediplomeerd niveau bij. Het liefst naar minimaal het niveau van startkwalificatie¹, waarmee mensen aan het werk kunnen. Uit onderzoek (TNO) blijkt dat de ontwikkeling van mensen en een goede begeleiding (op alle onderdelen) gekoppeld aan goede werkgeversdienstverlening essentieel zijn voor duurzame plaatsingen⁷.

In de besluitvorming rondom de jaarrekening 2018 van Werkplein Ability is besloten dat er een voorstel komt voor het omvormen van de infrastructuur van Werkplein Ability naar een leerwerkbedrijf. Eén van de reserves van Ability ad € 349.000 is in de formele besluitvorming van de jaarrekening 2018 gereserveerd om te dienen als investering voor dit voorstel.

¹ Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

De uitwerking van het leerwerkbedrijf is tevens de invulling van een doelstelling vanuit het A-3 plan voor de werkmaatschappij voor het jaar 2019. Dit betekent dat de infrastructuur van de sector Industrie en Diensten voor twee doeleinden zal worden ingezet, respectievelijk productie (werk) en als leeromgeving (leren, stage en werkervaring) voor inwoners, werkzoekenden en leerlingen.

In dit plan ligt de nadruk op een andere inzet van de infrastructuur van de gemeente Het Hogeland en een andere vorm van begeleiding van de inwoners, gericht op ontwikkeling en het bereiken van een duurzame plek in de samenleving. De aandacht richt zich nu voor een belangrijk deel op de sector Industrie en Diensten. Dat heeft ermee te maken dat de werkzaamheden in de sector gekoppeld zijn aan een grote vraag op de arbeidsmarkt (bouw en techniek) en deze sector zich op een locatie bevindt dat zich leent voor het creëren van lokaal praktijkonderwijs. Echter, voor alle onderdelen van de gemeente geldt dat onderzocht moet worden op welke wijze zij plek kan bieden voor ontwikkeling van werkzoekenden/leerlingen. Dat kan worden meegenomen in de plannen van inclusie, diversiteitsbeleid, aparte projecten en het HRM-beleid.

Leeswijzer

Dit voorstel start met een beschrijving van de achtergrond van dit uitvoeringsplan. Het derde hoofdstuk gaat over huidige arbeidsmarkt en de positie van werkgevers. In hoofdstuk 4 wordt een voorstel gedaan om het leerwerkbedrijf als algemene voorziening aan te bieden. In hoofdstuk 5 volgt een verdere uitwerking van de leerwerkomgeving binnen Werkplein Ability. Het zesde hoofdstuk omvat de kaders en doelstellingen bij de uitvoering van het leerwerkbedrijf. In het zevende hoofdstuk volgt het voorstel voor het uitwerken van een businesscase en het laatste hoofdstuk bevat een overzicht van de financiële investeringen en de dekking daarvan. In dit plan wordt gebruik gemaakt van eindnoten te raadplegen aan het einde van dit document.

2. Achtergrond

Uit ervaring en onderzoek blijkt dat het beste maatschappelijke resultaat wordt behaald als wordt ingezet op ontwikkeling van mensen. En dan niet alleen op mensen in de gemeente met een uitkering, maar alle mensen die dat nodig hebben. Zoals mensen met een uitkering en mensen zonder uitkering, mensen met een UWV-uitkering, voortijdig schoolverlaters, bankzitters, aansluiting op Praktijkonderwijs, mensen met nu nog een arbeidsmatige dagbesteding, enz. Dit is een behoorlijke opsomming en daarachter zitten ook weer verschillende financieringsstromen. Dat laatste willen we niet leidend laten zijn. Waar ligt de behoefte en hoe kunnen we zorgen voor een zo groot mogelijke maatschappelijke impact. Dát willen we leidend laten zijn. Dat vergt een andere benadering op alle niveaus. Niet alleen kijken naar de kosten van een onderdeel, maar dit in een grotere context plaatsen. Een scholier van 16 jaar een plek bieden leverde niets op in de jaarrekening van de SW. Een 16-jarige schooluitvaller een plek bieden en een diploma laten halen op niveau 1 en laten inschrijven voor een vervolgopleiding niveau 2 levert veel op. Het heeft een groot maatschappelijk effect en in de grotere context ook een groot financieel voordeel. Dat willen we in beeld laten brengen (zie hoofdstuk 7). In onze omgeving is met name voor de doelgroepen die afhankelijk zijn van extra ondersteuning behoefte aan praktijkleren: dat is leren in een werkomgeving.

Met het project Noorderhuizen, een samenwerking tussen Noorderpoort en Werkplein Ability in Uithuizen, is een eerste stap hierin gezet en gelet op de mogelijkheden en resultaten worden met ingang van 1 september 2019 de opleidingsmogelijkheden al uitgebreid. Naast bouw tot en met niveau 2 BBL worden op locatie vanaf 1 september 2019 ook opleidingen metaal tot niveau 2 aangeboden. Bij de locatie Uithuizen kunnen inwoners (werkzoekenden en leerlingen) dus nu al voor kansrijke beroepen (bouw en techniek) een diploma halen.

Dit document beperkt zich tot het inzetten van de werkomgeving van Industrie & Diensten als leeromgeving voor verschillende doelgroepen, inclusief bijpassende begeleiding. Echter, het is goed dit te bezien als onderdeel van een groter geheel. Het ontwikkelen van mensen en het inzetten op levenslang ontwikkelen is een thema dat nu landelijk en binnen onze regio speelt⁸ en wordt opgepakt binnen de gemeente Het Hogeland in samenwerking met alle scholen. Het past binnen de visie Ruimte om mensen in staat te stellen op hun manier deel te nemen aan de maatschappij en als we het voor elkaar krijgen om mensen op te leiden en te behouden voor werk in dit gebied heeft het ook een positieve invloed op de leefbaarheid. De hele infrastructuur van de gemeente met al haar onderdelen en afdelingen kan gebruikt worden als een leeromgeving. Voor ons gebied is Beheer en Onderhoud/sector Groen ook een mogelijke kansrijke sector/kansrijk beroep. In de voorstellen rondom de lokale inclusie agenda en het inclusief werkgeverschap zal daar verder aandacht aan worden besteed hoe de gemeente daar verder invulling aan wil geven.

3. Arbeidsmarkt

3.1 Ontwikkelingen

De economische situatie is de laatste jaren beter in Nederland. Deze verbetering is ook te merken op de arbeidsmarkt in onze regio en in de gemeente Het Hogeland. Deze regio wordt echter ook geconfronteerd met uitdagende maatschappelijke veranderingen zoals krimp, ontgroening en vergrijzing. Tevens wonen er in ons gebied relatief veel mensen met een lage opleiding en heeft ongeveer één derde van de bijstandspopulatie een migratie-achtergrond (statushouders, nieuwkomers en oudkomers). De werkgelegenheid in Het Hogeland is in de periode 2010 - 2015 gekrompen⁹. Vanaf 2018 is sprake van een voorzichtige banengroei.

Op dit moment is in kansrijke sectoren (bouw, techniek en zorg) veel vraag naar personeel en dat biedt extra kansen. Met het 1.000-banenplan willen betrokken partijen in het aardbevingsgebied duizend extra banen creëren in de komende vier jaren voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er blijkt in onze regio een mismatch te zijn tussen de opbloeiende arbeidsmarkt en de doelgroep uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden¹⁰. De brede doelgroep van de Participatiewet heeft meer begeleiding en ondersteuning nodig om aan het werk te komen. Veel van de werkzoekenden hebben geen diploma's en zijn niet in staat tot het volgen van regulier onderwijs. Een groot deel heeft wel de competenties om te werken. Voor het overbruggen van de afstand op de arbeidsmarkt is het belangrijk deze mensen via praktijkleren te scholen. In 2019 starten diverse pilots praktijkleren in Nederland¹¹. Het doel van de pilots is om te onderzoeken of praktijkleren met praktijkverklaring een manier is om het perspectief op (duurzaam) werk voor deze werkenden/werkzoekenden te vergroten. Het ministerie van SZW stimuleert de diverse manieren van leren en werken via het MBO ook via haar kanalen, door de mogelijkheden overzichtelijk in kaart te brengen¹².

3.2 Werkgevers

Het inzetten op het ontwikkelen van mensen heeft een doel. Naast dat een verdere ontwikkeling in het algemeen goed is voor de persoon zelf, draagt het ook bij aan het verkrijgen of verstevigen van een plek in de samenleving. En als het haalbaar is een plek met een betaalde baan.

Een cruciale rol daarin vervullen de werkgevers. Zij leveren niet alleen de banen, maar kunnen ook aangeven in welke sectoren een groei wordt verwacht en waarop mensen ter voorbereiding kunnen worden geschoold. Daarvoor zijn opleidingsfondsen van werkgevers beschikbaar. Verder is het nodig dat werkgevers zicht krijgen op de populatie die zich kan ontwikkelen richting werk. Een nauwe

samenwerking met alle bestaande werkgevers, gebaseerd op strategisch partnerschap², is daarvoor nodig. Ook belangrijk is nauw betrokken te worden en alert te zijn bij de vestiging van nieuwe ondernemers in ons gebied. De samenwerking met het team Economie en Arbeidsmarkt en de samenwerking met de arbeidsmarktregio Werk in Zicht is daarvoor van blijvende betekenis. Het goed volgen van alle ontwikkelingen zorgt ervoor dat we zicht houden op de kansrijke beroepen voor onze inwoners³. Daarvoor moeten we dan gaan opleiden. Door een nauwe samenwerking kan ook gebruik worden gemaakt van de opleidingsfondsen van werkgeversorganisaties, zoals O&O fondsen en OTIB⁴. Voor werkgevers loont het om medewerkers afkomstig uit de directe omgeving op te leiden. Het ideaal is een naadloze aansluiting arbeidsmarkt, overheid en onderwijs.

Werkplein Ability heeft op diverse manieren een relatie met werkgevers, namelijk voor het plaatsen van kandidaten op vacatures, voor het plaatsen van kandidaten uit de doelgroepen Sociale Werkvoorziening, Beschut Werk en afspraakbanen en de begeleiding daarvan, voor werkervaringsplaatsen en voor het verwerven van opdrachten voor werk. Daar komt een belangrijke rol bij. We gaan opleiden voor de werkgevers op competenties, vakbekwaamheid en als het kan met certificaten en diploma's .



² *Strategisch Partnerschap* houdt in: het zijn van een betrouwbare en strategische partner voor werkgevers. Het gaat om meedenken in arbeidsmarktvraagstukken, om het ontzorgen, informeren, klankborden en adviseren van werkgevers.

³ Website: www.kansrijkberoep.nl

⁴ Website: <https://www.sol-online.nl/sol/wat-is-een-o-en-o-fonds.html> en <https://www.otib.nl/>

4. Regelingen veranderen, mensen blijven.

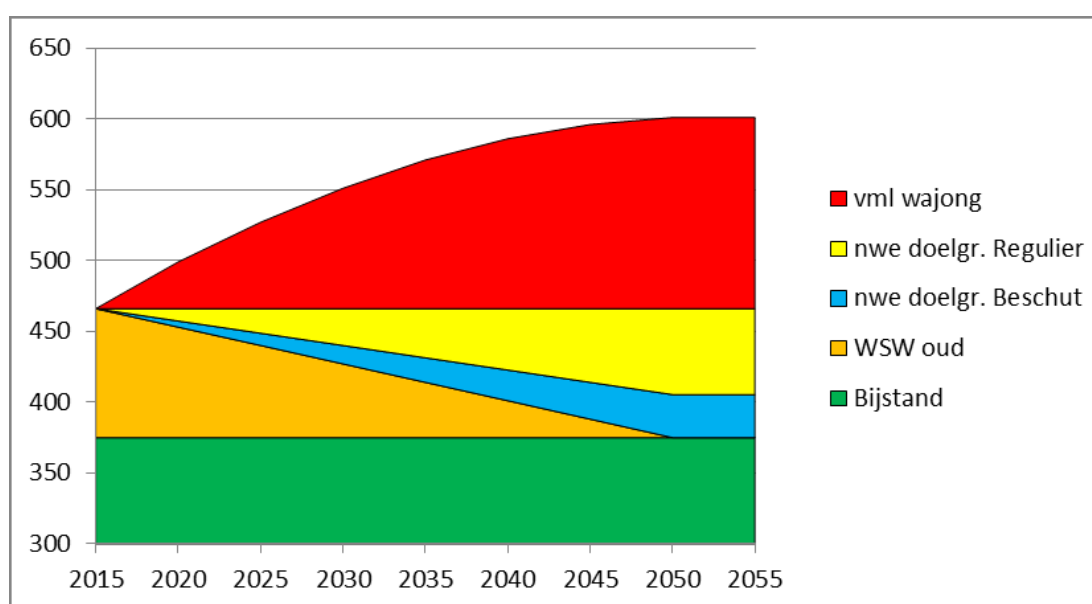
Sinds 2016 werkte de afdeling Sociale Zaken van de BMWG-gemeenten samen met het sociale werkvoorzieningsschap Ability binnen Werkplein Ability. Binnen deze samenwerking werd steeds meer gewerkt aan de integratie van de dienstverlening van Sociale Zaken (vanuit de sporen) en de Sociale Werkvoorziening (vanuit de sectoren). De samenwerking was een gevolg van aangekondigde wettelijke veranderingen binnen het sociaal domein en de overtuiging dat door samenwerking een beter maatschappelijk en financieel resultaat kan worden behaald.

De afgelopen decennia zijn er heel veel verschillende regelingen geweest. In bijlage I staan de verschillende regelingen op een rij, waarin de mensen die ondersteuning krijgen op het gebied van werk nu zijn opgenomen. De regelingen veranderen, maar de mensen blijven. De groep die van ondersteuning afhankelijk is van de gemeente zal de komende periode zelfs toenemen.

4.1. Algemene Voorziening

De in bijlage I genoemde opsomming van doelgroepen in verschillende regelingen laat een typisch fenomeen zien binnen het veld van Werk en Inkomen: een regeling wordt afgeschaft (de WSW) en vervolgens komen er verschillende regelingen voor dezelfde doelgroep weer voor terug en er vindt zelfs nog uitbreiding plaats met doelgroepen waarvan de regelingen in 2002 al waren afgeschaft (Wiw- en ID-baan). En daarnaast wordt de gemeente verantwoordelijk voor inwoners die voor 2015 werden opgenomen in de Wajong. Om een beeld te schetsen van de ontwikkeling van de gemeentelijke doelgroepen, zie figuur 1, overgenomen uit het rapport “Aantallen en Financiën Participatiewet” van Berenschot (p.9), gemaakt in opdracht van brancheverenigingen Cedris, Divosa en gemeenten.

Figuur 1 Ontwikkeling van gemeentelijke doelgroepen (op landelijk niveau) Participatiewet tot 2055



Het aantal WSW-medewerkers neemt af, ook bij Werkplein Ability. De regeling verandert, de doelgroep blijft echter en zoals vaker is de gemeente verantwoordelijk voor een grotere doelgroep. De gemeenten zijn nu verantwoordelijk voor het creëren van nieuwe werkplekken Beschut Werk. Deze aantallen ontwikkelen zich landelijk ‘grosso modo’ volgens de formule: drie Wsw-ers eruit, één nieuw-beschut werker erin¹³. Tevens is de gemeente verantwoordelijk om mensen met een beperking te helpen om met ondersteuning (zoals door middel van afspraakbanen) aan de slag te kunnen bij reguliere werkgevers. Voor het eerst sinds de invoering van de Participatiewet is het aantal mensen dat met een loonkostensubsidie aan de slag is gegaan landelijk hoger dan de afname van de Wsw-populatie¹⁴. Uit onderzoek van Berenschot blijkt dat gemeenten kunnen besparen op de uitkeringen door de inzet van de loonkostensubsidies¹⁵.

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat we niet de financieringsstromen leidend willen laten zijn maar het maatschappelijk doel wat we willen bereiken. Dat is een lastige. In het kader hieronder een praktijksituatie om dit te illustreren.

Praktijksituatie

Via leerplicht en RMC (voortijdig schoolverlaten) komt het verzoek om een 16-jarige leerling op te nemen in Noorderhuizen. Zij past niet meer op school, uitval dreigt en praktijkleren zou wel eens de oplossing kunnen zijn. De leerling valt nog onder het systeem van bekostigd onderwijs en niet onder de bekostiging van de Participatiewet. Daarvoor krijgt de school meer dan € 10.000 op jaarbasis per leerling. Om de kosten te dekken wordt € 2.500 gevraagd voor plaatsing binnen Noorderhuizen. Daar heeft de school geen apart geld voor (over). Er kwam geen budget. De leerling hebben we wel opgenomen en ze heeft haar diploma gehaald en gaat verder met vervolgonderwijs.

Een oplossingsrichting om te voorkomen dat de praktijk last krijgt van schotten in financiering, bureaucratie (rekeningen over en weer sturen) en extra werk is om een algemene voorziening te creëren. De term algemene voorziening wordt gebruikt in de WMO en dat betekent dat alle inwoners die het nodig hebben op verzoek gebruik kunnen maken van de voorziening. Een maatwerkvoorziening daarentegen moet worden aangevraagd, er is onderzoek nodig om te kijken of aan de voorwaarden wordt voldaan en er is een (college)besluit nodig¹⁶.

Binnen de gemeente Het Hogeland hebben we al een algemene voorziening dat al jaren zo functioneert. Het wijkleerbedrijf in Winsum is aangemerkt als een algemene voorziening. Door de samenwerkende partijen (gemeente, Werkplein, Alfa-college en de Hoven) zijn algemene afspraken gemaakt over wie wat doet en wie waarvoor staat (mankracht en financiën). Er wordt niets over en weer gefactureerd en iedereen die wil, kan les volgen via het Wijkleerbedrijf of een stageplaats bieden. De gemeentelijke bijdrage bestaat uit een structurele bijdrage uit de WMO (ongeveer € 50.000) en het leveren van de

coördinator. De Hoven biedt ruimte incl. alle faciliteiten, stageplekken in Winkheem en begeleiding en Het Alfa-college biedt de docenten en verzorgt het totaalpakket aan onderwijs inclusief diplomering. Inmiddels gaan we het 5^e jaar in waarin leerlingen en werkzoekenden worden opgeleid, waarvan het grootste deel (80 tot 90%) doorgaat naar een vervolgopleiding en/of werk.

De infrastructuur van de SW opbouwen als een algemene voorziening vanuit de regio zal tijd nodig hebben en vraagt een bijdrage van verschillende partijen. Daar kan niet direct mee worden gestart, maar we kunnen de ambitie afspreken om vanaf 2022 te streven naar een algemene voorziening, waaraan onderwijs en UWV en mogelijke andere partijen een bijdrage aanleveren (in euro's of in natura).

Begin 2019 is in onze regio al een initiatief vanuit de raad gestart om samen met alle partijen het *'ontwikkelen van onze inwoners en het levenlangleren'* te stimuleren. Bij dit initiatief zitten alle onderwijsinstellingen die werkzaam zijn in onze gemeente aan tafel, inclusief vertegenwoordigers van de gemeente zelf en andere netwerkorganisaties. We stellen voor om dit voorstel daar te agenderen en de verkenning voor de ontwikkeling van een algemene voorziening aan deze tafel in het veld te starten.

5. Uitwerking activiteiten leerwerkbedrijf

De verdere ontwikkeling naar het leerwerkbedrijf komt voort uit de integratie van de sectoren van de sociale werkvoorziening en de sporen van sociale zaken, die eerder is ingezet (zie dienstverleningsconcept Werkplein Ability). Bij deze integratie ondersteunen de sectoren de sporen, door werk, werkervaring en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden¹⁷. Het doorgroeien richting een leerwerkbedrijf is een logische vervolgstap op eerdere ontwikkelingen¹⁸. Er zijn al diverse stappen gezet om leren en werken bij elkaar te brengen. Deze stappen worden in bijlage 5 beschreven. Het project Noorderhuizen is als pilot begonnen, maar door de goede resultaten, is dit ook de opmaat om meer en meer gebruik te maken van de infrastructuur van Ability als leerwerkbedrijf.



5.1 Uitbreiding leerwerkomgeving Uithuizen

Noorderhuizen heeft zijn waarde bewezen. Werkplein Ability wil een vervolgstap maken. Noorderpoort en Werkplein Ability zien kansen en mogelijkheden om deze vorm van scholing in Uithuizen uit te breiden. In Uithuizen is namelijk de volledige infrastructuur voor hout, metaal (o.a. lassen), assemblage, logistiek/magazijn inclusief alle machines en industriële activiteiten aanwezig.

De volgende stap is de uitbreiding naar een voorschakeltraject voor metaal, een bijpassende Entree-opleiding (Assistent installatie- en constructietechniek) en een niveau 2 opleiding (constructiewerker). Er is een voortdurende in- en uitstroom in het voorschakeltraject en in de Entreeopleiding en naar werk. Dit geldt ook voor de doorstroom van Entree richting BBL opleidingen niveau 2. Vanaf september 2019 beginnen de eerste kandidaten.

Begin 2020 zal ook het LeerOntwikkelCentrum vanuit Wehe-den Hoorn naar de locatie in Uithuizen verhuizen. Daarmee willen we het volgende bereiken:

1. Het creëren van een doorlopende lijn van dienstverlening voor iedereen die niet rechtstreeks naar werk kan;
2. Toeleiding van kandidaten zo snel en soepel mogelijk laten verlopen. Een verdere versterking en integratie van sporen en sectoren

-
3. Vervolgplaatsingen voor scholingstrajecten voor kansrijke beroepen aansluitend laten plaatsvinden;
 4. Begeleiding van kandidaten door jobcoaches op locatie laten plaatsvinden (directe interventie) ter versterking van de begeleiding op werkvloer en/of Noorderhuizen.

Binnen het LeerOntwikkelCentrum vindt kennismaking, onderzoek, diagnose, trainingen, matching en begeleiding naar de arbeidsmarkt plaats. Verdere toerusting, ontwikkeling vakvaardigheden, diplomering en werkervaring binnen de infrastructuur voor hen die dat nodig hebben (werkervaringsplekken, opleiding en begeleiding).

De aandacht richt zich nu in dit voorstel vooral op de sector Industrie & Diensten omdat daar de werkervaring kan worden opgedaan voor de zogenaamde kansrijke beroepen op de arbeidsmarkt. Het LOC heeft echter een taak naar alle sectoren en begeleidt ook kandidaten binnen andere sectoren/afdelingen van de gemeente en daarbuiten.

Een vacature ophalen en een kandidaat uit de gemeentelijke doelgroep plaatsen op de vacature komt bijna niet meer voor. Het ontwikkelen van een kandidaat en het organiseren van een goede begeleiding is onder de huidige omstandigheden noodzakelijk voor het halen van resultaat.

We verwachten niet van werkgevers en ook niet van werkleiders intern dat zij kunnen interveniëren op alle aspecten rondom houding en gedrag. Daar zijn de jobcoaches voor nodig op de werkvloer.

Kandidaten worden ook niet direct losgelaten binnen de infrastructuur of bij werkgevers om werkervaring te doen en te leren. Voorwerk gebeurt binnen het LOC en Noorderhuizen en in onderling overleg wordt de meest geschikte plaats gezocht.

5.2 Interne verhuizingen locatie Uithuizen

Voor de uitbreiding van de bovenstaande activiteiten zullen ook diverse interne veranderingen c.q. verhuizingen moeten worden doorgevoerd binnen de locatie in Uithuizen. We gaan Noorderhuizen met opleidingen voor hout en metaal en het LeerOntwikkelCentrum bij elkaar plaatsen in de ruimte waar Kleine Verpakken en de Stoffeerderij zaten. De Afdeling Kleine Verpakken wordt samengevoegd met de afdeling Groot verpakken en de afdeling Stoffeerderij is gegaan naar de plek waar Noorderhuizen zich eerst bevond. Deze interne verhuizing en de verhuizing van het LOC van Wehe naar Uithuizen zorgt voor verbouwingen, aanpassing ruimtes en aanpassingen werkplekken. Deze veranderingen zijn in bijlage I weergegeven. Deze aanpassingen, verbouwingen en verhuizingen staan gepland voor eind 2019/begin 2020.

De directe kosten van de verbouwingen en aanpassingen worden voor een bedrag van € 139.000 ten laste gebracht van de gereserveerde bestemming voor de investering in het leerwerkbedrijf.

Er wordt ook nog een investering gevraagd in verbouwing, aanpassing verwarming en toiletgroepen ad € 75.000. In de kadernota 2019 is een bedrag van € 500.000 gereserveerd voor investering in het gebouw in Uithuizen.

In hoofdstuk 8 volgt een overzicht van alle kosten voor de investering in het leerwerkbedrijf voor de komende 3 jaar en de dekking daarvan.

5.3 Investeren in begeleiding

Zoals in de inleiding aangegeven, is naast werkzoekenden in staat stellen zich te ontwikkelen, een andere en intensievere begeleiding nodig voor het behalen van een duurzaam resultaat.

De afgelopen periode is ingezet op het beschikbaar krijgen van budget om meer te investeren in zowel de infrastructuur als de begeleiding. Dat is gelukt. Dat betekent dat we kunnen investeren in de aanpassing van de infrastructuur en in de versterking van de begeleiding.

Het investeren in de begeleiding willen we zoveel mogelijk via de natuurlijke weg realiseren en de overgang naar het vormen van een leerwerkbedrijf willen we ook geleidelijk laten plaatsvinden. We hebben de bestaande medewerkers (werkcoaches, voormannen en werkleiders) nodig voor het bestaande werk en uitvoering van de dienstverlening.

Om de infrastructuur meer te gebruiken voor het opdoen van werkervaring en leren is extra begeleiding nodig. Daarvoor willen we incidenteel extra jobcoaches inzetten. Deze extra begeleiding op de werkvloer doen we zowel bij werkgevers en op de werkvloer binnen onze eigen infrastructuur. Deze extra begeleiding is nodig, omdat de gemeentelijke doelgroep meer behoefte heeft aan begeleiding, niet alleen op het gebied van werk, maar ook op andere leefgebieden. Dat kan gaan om houding en gedrag, maar ook om ondersteuning bijvoorbeeld bij schulden, zorg. Voor het behalen van het duurzame resultaat is ook begeleiding en ondersteuning op maat nodig. We zijn inmiddels via het reguliere scholingsbudget gestart met het investeren in medewerkers die zich willen omscholen van werkcoach naar jobcoach. Daar willen we echter extra op inzetten.

Tijdens de behandeling van de kadernota 2019 is een bedrag van € 100.000 gereserveerd voor het extra opleiden van het huidige personeel (5 medewerkers) tot jobcoach (kosten € 25.000) en een extra uitbreiding met 1 fte jobcoach voor één jaar ingaande 1 september 2019 (kosten € 75.000 voor één jaar).

In de kadernota is een eerste aanzet gegeven voor een andere manier en intensievere begeleiding. Daarvoor is een investering nodig. We verwachten echter dat we na 3 jaar door het omscholen van eigen personeel, het anders inzetten van de medewerkers en door voor openvallende plekken in de infrastructuur meer het accent te leggen op competenties op het gebied van begeleiden, we structureel

geen grotere formatie nodig hebben voor de uitvoering van taken. We willen dit binnen de bestaande formatie en begroting realiseren.

Naast de financiering uit de kadernota willen we ook de middelen die zijn gereserveerd voor de ombouw naar een andere infrastructuur gebruiken voor het intensiveren van de begeleiding en het extra inzetten op jobcoaching. We hebben een overgangperiode nodig om de werkcoaches en werkleiders/voormannen te transformeren naar jobcoaches en werkbegeleiders. Bij werkcoaches zetten we vooral in op omscholing en bij de werkleiding binnen de SW vullen we openstaande plaatsen in met kandidaten waar de nadruk meer ligt op begeleiding. Mede onder invloed van het generatiepact is onder de werkleiding van de SW sprake van een groot verloop. Dat stelt ons in staat om in een periode van de eerste 3 jaar van de transformatieperiode te zoeken naar een nieuwe balans in het goed organiseren van werk, het opleiden, het goed begeleiden in het werk en het goed begeleiden van de mens.

Voor het zoeken naar de nieuwe vorm van begeleiding in het leerwerkbedrijf hebben we 2019 als aanloop gebruikt en zullen dat in de jaren 2020 en 2021 verder ontwikkelen. Voor de extra investering in begeleiding is € 285.000 nodig.

| Onderwerp: | 2019 | 2020 | 2021 | Totaal |
|-----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Opleiden jobcoaches | € 12.500 | € 12.500 (5) | | € 25.000 |
| Extra jobcoach (inc.) | € 40.000 | € 80.000 | € 40.000 | € 160.000 |
| Werkbegeleider (inc.) | - | € 50.000 | € 50.000 | € 100.000 |
| Totalen | € 52.500 | € 142.500 | € 90.000 | € 285.000 |

In hoofdstuk 8 volgt het overzicht van de dekking voor deze incidentele uitgaven.

In de loop van 2021 bepalen we welke structurele formatie nodig is aan jobcoaches en werkbegeleiders. We willen geen structurele uitbreiding in de formatie, maar komen via natuurlijk verloop en omscholing naar de anders ingevulde formatie.

6. Kaders en doelstellingen voor het Leerwerkbedrijf

Door de veranderende wetgevingen, de financiële consequenties en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, dient Werkplein Ability zich aan te passen aan de huidige omstandigheden. De verdere uitbouw richting een leerwerkomgeving is een vervolg op eerdere stappen die zijn gezet. Deze leerwerkomgeving zal gericht zijn op twee doeleinden: productie (werk) en opleiding (leren), die (deels) ook met elkaar samenhangen.

Het huidige productieniveau kan niet worden gehandhaafd voor de sociale werkvoorziening. Over 12 jaar is de helft van de huidige SWW-populatie nog aanwezig (zie bijlage 4). De terugloop van de WSWW-populatie kan (deels) worden gecompenseerd door de instroom van andere doelgroepen, zoals medewerkers met een afspraakbaan en medewerkers met de indicatie Beschut Werk. Daarnaast willen we de infrastructuur ook openstellen voor leerlingen, inwoners met een UWV-uitkering, zij-instromers en niet uitkeringsontvangers. Kwantitatief zal de omvang van het productieniveau meebewegen met de omvang van de groep die aan het werk is binnen de infrastructuur. We zetten in op een uitvoering die past binnen de ambities, de beoogd maatschappelijk effecten en past binnen de kaders van de jaarlijkse begroting van de gemeente Het Hogeland.

Daarmee zijn de eerste twee kaders gegeven:

- 1. De productie en begeleiding afstemmen op de doelgroep, het werk en de leeromgeving;*
- 2. De uitvoering is passend binnen de ambities, de beoogd maatschappelijk effecten en passend binnen de jaarlijkse begroting van de gemeente Het Hogeland.*

Per jaar bepalen we hoe we met de omvang van de oude doelgroep en nieuwe doelgroep binnen de kaders van begroting en formatie blijven.

Kwalitatief willen we de huidige infrastructuur wel zoveel mogelijk behouden met de diversiteit aan werksoorten die aanwezig zijn. Post, catering, schoonmaak kunnen we inzetten voor de ondersteuning van de eigen ambtelijke organisatie. Hout, metaal, lassen, logistiek en assemblage zijn onder de huidige economische omstandigheden de uitgelezen werksoorten om te worden ingezet voor opleidingsdoeleinden. En bij de verdere ontwikkeling van de gemeente als inclusief werkgever kunnen de mogelijkheden binnen de eigen organisatie nog breder wordt ingezet.

Met Noorderpoort hebben we de afgelopen twee jaar afspraken gemaakt voor praktijkleren en opleidingen op niveau 1 en 2 richting Bouw. Vanaf het schooljaar 2019 vindt uitbreiding met metaal plaats. Dat kunnen we binnen de huidige middelen/budgetten realiseren. De begroting 2020 laat dat zien. Het is noodzakelijk om dat elk jaar nauwlettend te volgen en opnieuw te bepalen.

Derde kader:

3. *De ontwikkeling en exploitatie van het leerwerkbedrijf zo transparant mogelijk opnemen in de begroting en in de verantwoording.*

Voor het halen van het maximale maatschappelijke resultaat is het aan te bevelen om een algemene voorziening te creëren, zoals dat ook is gebeurd met het Wijkleerbedrijf Winsum. In hoofdstuk 4.1 hebben we dat toegelicht. Met een algemene voorziening is het mogelijk om aan elke inwoner van ons gebied die het nodig heeft, ongeacht hun achtergrond of uit welke welke doelgroep ze komen, een praktijkleren aan te bieden voor die sectoren, waarvoor nu een grote vraag op de arbeidsmarkt is.

Met het creëren van het leerwerkbedrijf als een algemene voorzieningen hebben we als **eerste doel:**

1. *Zoveel mogelijk inwoners, voor wie het van toepassing is, de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen binnen het leerwerkbedrijf.*

Met het inrichten van een leerwerkomgeving scheppen we ook de voorwaarden om meer kansen te creëren voor de doelgroep van de Participatiewet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt op het halen van een diploma en het behalen van duurzame uitstroom.

Daarbij merken we op dat voor de duurzaamheid van de uitstroom het nodig is ook verder te gaan met het opleiden van mensen die al aan het werk zijn. Het leerwerkbedrijf staat dan ook open voor BBL-constructies waarbij ze bij werkgevers 4 dagen aan het werk zijn en 1 dag een opleiding volgen binnen het leerwerkbedrijf via de docenten van het Noorderpoort.

We maken voor BBL bij voorkeur gebruik van externe werkgevers, maar als het voor het behalen van het diploma noodzakelijk is, kan ook gebruik worden gemaakt van het werk dat bij Ability wordt aangeboden. Een deel van de doelgroep die voor ondersteuning naar werk in aanmerking komt, heeft tijdelijk eerst een meer beschutte werkplek nodig. De ene dag opleiding in het kader van BBL vindt in Uithuizen plaats.

De **tweede doelstelling** van het leerwerkbedrijf is:

2. *Duurzame uitstroom bevorderen en het leerwerkbedrijf openstellen voor levenslang leren.*

Samen met de partners, waar we dit voorstel mee willen bespreken, willen we in de komende periode onderzoeken hoe we hier ook voor een grotere doelgroep nog verder invulling aan kunnen geven.

In de nabije toekomst zal een Beleidsplan Sociaal Domein worden ontwikkeld. Daarin zal ook aandacht worden besteed aan het leerwerkbedrijf en hoe deze in het beleid van de gemeente wordt geborgd. Businesscase

De leerwerkomgeving is onderdeel van een groter geheel binnen het Sociaal Domein. Het raakt de terreinen Werk en Inkomen, WMO, Onderwijs en daarmee ook de diverse budgetten: de BUIG-budgetten, waaruit uitkeringen en loonkostensubsidies worden gefinancierd, het budget van SW en Beschut Werk, het budget van dagbesteding, het budget vooronderwijs, etc..

Onderzoeksbureau Berenschot heeft een inspiratietool¹⁹ ontwikkeld met daarin een businesscase over de gevolgen van de veranderingen binnen de Participatiewet (nieuwe doelgroep Wajong, stopzetten instroom SW, loonkostensubsidies, ontwikkelingen BUIG). Deze inspiratietool laat zien dat inzetten van deze instrumenten niet leidt tot uitzetting van budgetten, maar zelfs tot een lichte besparing.

Deze businesscase geldt in het algemeen. Er zijn een paar elementen binnen ons plan die van invloed zijn op de businesscase:

- Inclusief werkgeverschap en loonkostensubsidies;
- samenwerking onderwijs
- mogelijkheden arbeidsmatige dagbesteding

We creëren binnen de gemeente Het Hogeland ook afspraakbanen en we zetten SW-medewerkers ook in voor facilitaire dienstverlening binnen de gemeente. Dat heeft maatschappelijk en financieel effect en willen we dit zichtbaar maken in de businesscase. De samenwerking met onderwijs en het zoveel mogelijk in natura (met personeel) voorzien in het leerwerkbedrijf heeft ook gevolgen. Het ontwikkelen van arbeidsmatige dagbesteding raakt ook andere budgetten. We stellen voor om een bedrag van €49.000 te reserveren voor het ontwikkelen van een eigen beperkte businesscase⁵ voor de gemeente Het Hogeland. **De opdracht voor deze business case** is als volgt:

1. Breng het maatschappelijk effect in beeld van de inzet in het leerwerkbedrijf op de ontwikkeling van mensen inclusief de daaraan verbonden kosten en opbrengsten. Kom met een overzichtelijk en inzichtelijk model waarin inzet en opbrengsten kunnen worden verwerkt en waarin de maatschappelijke effecten blijvend worden gemonitord voor onze regio.
2. Kom met een onderbouwd verdeelmodel voor de financiering van het leerwerkbedrijf als algemene voorziening, waarin alle samenwerkingspartners gebruik maken van de algemene voorziening een onderbouwde bijdrage aan kunnen ontleen. Daarnaast willen we weten wat de maximale opnamecapaciteit van de algemene voorziening qua inwoners is die gebruik willen maken van onze leerwerkomgeving.

⁵ Beperkt, omdat een businesscase voorafgaand aan een project wordt gegeven. De inzet om een leerwerkbedrijf te worden is al gestart en deze willen we nu uitbouwen. De businesscase is nu vooral bedoeld voor het in beeld brengen van de maatschappelijk effecten en het bepalen van de bijdrage aan de algemene voorziening door de samenwerkingspartners.

7. Dekking

Met de bestaande budgetten vanuit de gemeente kan de investering tot de ontwikkeling van een leerwerkbedrijf worden gefinancierd. Het gaat in dit verband dan om de reserve uit de jaarrekening 2018 van Werkplein Ability (349.000 Euro). Daarnaast is in de kadernota ook nog een bedrag opgenomen voor de extra investering in het onderhoud van het gebouw in Uithuizen (500.000 Euro). Verder zullen er, als er keuzes worden gemaakt in de huisvesting van de gemeente waaronder de gebouwen van Werkplein Ability, middelen vrijvallen door lagere exploitatielasten.

Daarnaast is extra budget ontvangen vanuit de provincie om in te zetten op extra ondersteuning aan statushouders en zullen we de resultaten van de scholing en de duurzame uitstroom ook declareren bij het 1000-banenplan. De resultaten hiervan nemen we op in de verantwoording en jaarafrekening.

Verder is in het verleden vanuit het ministerie aan de arbeidsmarktregio's een bedrag verstrekt voor investering in de SW-bedrijven. Daarvan staat nog een bedrag geormerkt op de balans van €128.000 als herstructureringsfaciliteit. Dat gaan we gebruiken waarvoor het is bedoeld, namelijk als investering in het Leerwerkbedrijf.

Dit plan kan ook dienen als onderbouwing en cofinanciering voor een overstijgend plan op gebied van leefbaarheid en onderwijs voor financiering uit de budgetten van het NPG. Voorbeeld: samen met onderwijs en gemeente een voorstel ontwikkelen tot het oprichten van een Centrum voor Praktijkleren binnen de gemeente Het Hogeland.

Het overzicht van de budgetten is als volgt:

| Budget: | Financieel: |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Algemene reserve | € 349.000 (claim) |
| Kadernota | € 500.000 voor gebouw |
| Provincie | € 100.000 |
| Herstructureringsfaciliteit (WIZ) | € 128.000 |
| 1000-banenplan | Vergoeding scholingstrajecten |
| NPG-gelden | Verkennen mogelijkheden tot voorstel |

In dit plan zijn de volgende voorstellen gedaan met financiële consequenties:

Hoofdstuk 5.5: € 139.000 te investeren in gebouw en inrichting voor het leerwerkbedrijf. Deze investering kan worden onttrokken aan de algemene reserve. Er wordt ook een bedrag van € 75.000 gereserveerd voor toiletgroepen en verwarming. Dit bedrag kan ten laste worden gebracht van het budget kadernota gebouw. Hoofdstuk 5.6: € 285.000 te investeren in extra begeleiding. Hiervan kan €

100.000 ten laste worden gebracht van de herstructureringsfaciliteit, € 45.000 ten laste worden gebracht van het provinciebudget en € 140.000 ten laste van de reserve.

Van de reserve resteert dan na aftrek van bovenstaande posten (€ 349.000 minus € 139.000 minus € 140.000) nog een bedrag over van € 70.000. We stellen voor om € 21.000 hiervan in te zetten voor onderzoek ten behoeve van de businesscase en algemene voorziening en voor een post onvoorzien. We verhogen dit budget met de overige € 28.000 van het herstructureringsbudget tot in totaal € 49.000.

Aan de gemeenteraad wordt voorgesteld € 300.000 beschikbaar te stellen voor de ontwikkeling naar een leer-werkbedrijf en dit bedrag te onttrekken aan de algemene reserve en de overige € 49.000 niet te gebruiken en in de reserve te laten.

De besteding van middelen is in onderstaande tabel weergegeven.

| Maatregel: | Algemene reserve | Herstructurerings-faciliteit SW-bedrijven | Huisvesting | Provinciale subsidie | Totaal: |
|---|------------------|---|----------------|----------------------|-----------------|
| 1. Investering in gebouw en inrichting voor het leerwerkbedrijf. | €139.000 | | €75.000 | | €214.000 |
| 2. Extra begeleiding doelgroep | €140.000 | € 100.000 | | €45.000 | €285.000 |
| 3. Onderzoek businesscase en algemene voorziening en voor een post onvoorzien | €21.000 | € 28.000 | | | €49.000 |
| Totaal: | €300.000 | € 128.000 | €75.000 | €45.000 | €548.000 |

Bijlage 1 De verschillende regelingen

1. Sociale Werkvoorziening

De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) is de Nederlandse wet die regelt dat arbeidsgehandicapten die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek in de sociale werkvoorziening.

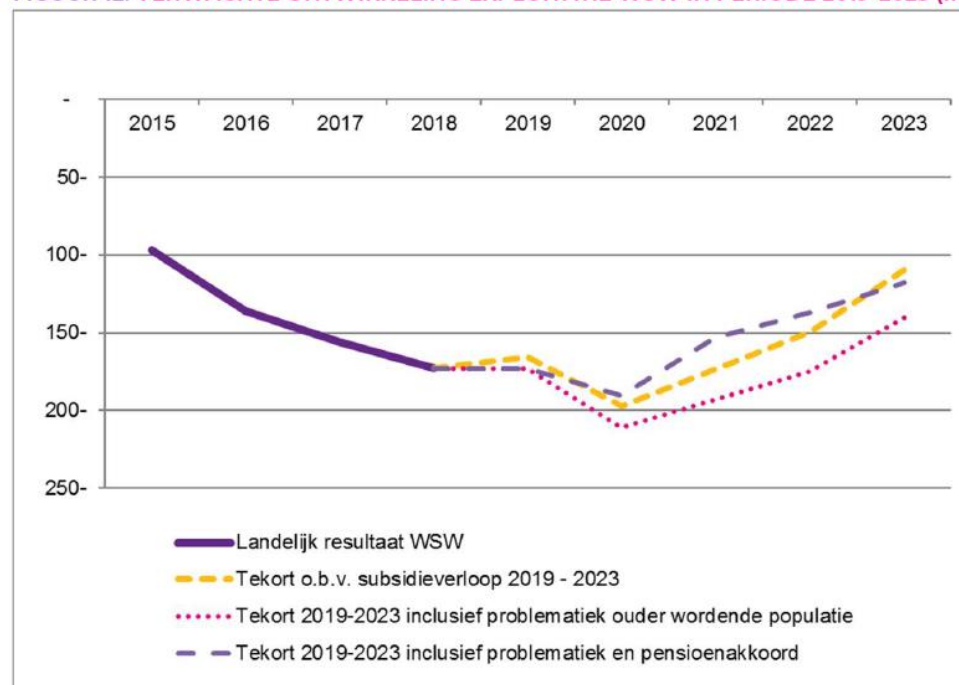
De instroom in de WSW in zijn huidige vorm en voorwaarden is gestopt met ingang van 1 januari 2015. Dat betekent dat vanaf dat moment een geleidelijke uitstroom plaatsvindt van de medewerkers die binnen de WSW-regeling werkzaam zijn. In 2018 waren er binnen de sectoren van Werkplein Ability 369 SW-medewerkers (313,4 fte) aan het werk (in de sector Industrie en Diensten werkten meer dan 260 SW-medewerkers, in de sector Groen werkten ongeveer 110 SW-medewerkers). Het aantal SW-medewerkers neemt elk jaar af (in 2017 waren er 394 SW-medewerkers (331,7 fte) actief en in 2016 waren er 415 SW-medewerkers (347,2 fte) actief)²⁰. In bijlage 4 is een overzicht opgenomen over de afname van het aantal SW-medewerkers in de komende decennia. De prognose is dat er eind 2040 nog 99 SW-medewerkers actief zijn (voor de sector Industrie en Diensten en de sector Groen samen). De laatste SW-medewerker gaat met pensioen in 2062 (bij de huidige pensioenwetgeving en bij de huidige wetgeving van de Participatiewet). Binnen de kaders van de Participatiewet is hierop de voorziening “beschut werk” opgenomen. Deze voorziening is bedoeld voor mensen die kunnen werken, maar uitsluitend in een beschutte omgeving.

2. Doelgroepen ondersteuning werk

De Participatiewet vervangt de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wajong. Alle mensen die ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken, vallen onder deze nieuwe wet. Het is de intentie dat mensen met een arbeidsbeperking ook zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers aan de slag gaan. De sociale werkvoorziening blijft van kracht voor de mensen die daaronder werkzaam zijn, de instroom is afgesloten: er komt niemand meer bij. De invoering van de Participatiewet is gepaard gegaan met een bezuiniging van 1,6 miljard Euro, met een bezuiniging op de WSW van 650 miljoen Euro. Tot en met 2020 daalt het budget met 500 Euro per WSW'er per jaar (efficiëntiekorting); tevens daalt het budget omdat de WSW-populatie

afneemt (volume-effect). Na 2020 zien we voor de gehele landelijke SW een positiever beeld. Onderstaand overzicht⁶ geeft een schets van de verwachte landelijke ontwikkelingen. Per sociaal werkbedrijf en/of gemeente kan dit een iets ander verloop hebben, onder andere afhankelijk van de samenstelling van het loongebouw en de leeftijdsopbouw van de Wsw-populatie. Maar afgezien van deze verschillen mag op hoofdlijnen verondersteld worden dat als een werkbedrijf en/of gemeente voor de verwachte tekorten in 2019 een structurele dekking heeft, dat voor de meerjarenbegroting de financiële problematiek voor de Wsw in de jaren daarna gaat afnemen.

FIGUUR 12: VERWACHTE ONTWIKKELING EXPLOITATIE WSW IN PERIODE 2019-2023 (IN MLN)



Deze effecten worden meegenomen in begroting en de meerjarenramingen van de gemeente Het Hogeland.

⁶ Landelijke sectorinformatie Cedris 2018

Op 1 januari 2019 is Werkplein Ability opgegaan in de nieuwe gemeentelijke organisatie van Het Hogeland. Werkplein Ability voert de Participatiewet uit, waarin ook ondersteuning naar werk wordt geboden aan mensen met een beperking. Werkplein Ability heeft drie locaties waar binnen zij haar werkzaamheden uitvoert:

1. Locatie Winsum voor aanvragen uitkeringen, bijzondere bijstand/minimabeleid, begeleiding naar werk, school of participatie en de werkgeversdienstverlening. Daar bevindt zich ook nog het vrijwilligerssteunpunt.
2. Locatie Uithuizen met de sector Industrie en Diensten met alle onderdelen en Noorderhuizen
3. Locatie Wehe-den Hoorn met de sector Groen en het LeerOntwikkelCentrum.

Binnen de nieuwe gemeente werken diverse afdelingen van de sociale werkvoorziening al samen met de ambtelijke afdelingen. De sector Groen werkt samen met de teams Beheer en Onderhoud van de nieuwe gemeente. De sector Industrie & Diensten verricht werk voor de gemeente op gebied van post, catering, schoonmaak en overige facilitaire zaken.

Het aantal uitkeringen (bijstand, IOAW, IOAZ en BZ) is in 2018 met meer dan 10 procent gedaald. Op 1 januari 2019 startte de nieuwe gemeente met 1.074 uitkeringen²¹. Ongeveer 1/3 van het totale uitkeringsbestand betreft mensen met een migratie-achtergrond. De huidige doelgroepen van de Participatiewet hebben een andere en intensievere begeleiding nodig in de uitstroom naar regulier werk. Het is belangrijk om de doelgroepen ook duurzaam aan de slag te krijgen. We willen daarom meer investeren in jobcoaches bij Werkplein Ability, om een duurzame uitstroom uit het klantenbestand te realiseren²². Scholing naar een zo hoog mogelijk niveau en goede begeleiding zijn van essentieel belang voor een duurzame plek in de samenleving. Medewerkers werken daarin nauw samen met alle organisaties in het sociaal domein en medewerkers van sociale teams in het bijzonder.

2.1 Beschut Werk

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de regeling beschut werk geïntroduceerd.

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Dit onderscheidt de doelgroep beschut werk van de doelgroep voor de banenafpraak. Het UWV verzorgt de indicatie beschut werk.

Alle gemeenten samen krijgen geld om uiteindelijk ruim 30.000 beschutte plekken te organiseren in 2048. In 2018 zijn er 12 werkplekken voor beschut werk gerealiseerd bij Werkplein Ability²³. De taakstelling voor het jaar 2019 voor de gemeente het Hogeland is 23 (realisatie 1 oktober 2019 is 18 plekken). De landelijke taakstelling is 6.000. In 2023 is de landelijke taakstelling 10.300 en dat betekent 39 voor de gemeente Het Hogeland en uiteindelijk 117 beschut werkers in 2048. Het aantal gerealiseerde plekken voor Beschut Werk is mede afhankelijk van het aantal indicaties afgegeven door het UWV.

2.2 Afspraakbanen

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). 100.000 banen in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 banen bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn. Deze banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum Arbeidsbeperkten (Wet BQA) van 1 april 2015. Inmiddels is dit onderscheid tussen sectoren (markt en overheid) afgeschaft, maar zijn de doelstellingen onveranderd²⁴.

De wet regelt een aantal belangrijke zaken die werkgevers nodig hebben om de mensen uit de doelgroep⁷ op de banen te plaatsen en om te monitoren of de werkgevers de extra banen in een jaar hebben gerealiseerd. Het tweede deel van de afspraak uit het sociaal akkoord is de quotumregeling. De quotumregeling kan ingaan als het aantal banen van de banenafpraak niet wordt gehaald. Echter, recent is de wet vereenvoudigd. Hierdoor krijgen werkgevers tot 1 januari 2022 **geen quotumheffing** als de doelstellingen van de Banenafpraak niet gehaald worden. Er wordt gesleuteld aan een nieuwe systematiek die de quotumheffing moet gaan vervangen (de inclusiviteitsopslag).

Doelstelling voor 2019 is om 50 afspraakbanen bij externe werkgevers te realiseren en 15 afspraakbanen intern bij de gemeente Het Hogeland te realiseren. In 2020 is de totale doelstelling 75 afspraakbanen.²⁵

In bijlage 5 is een overzicht opgenomen van de stand van zaken van beschut werk, afspraakbanen en loonkostensubsidies ultimo 2018.

2.3 Werkervaringsplaatsen

De sector Industrie en Diensten biedt ook ruimte voor werkzoekenden (vanuit de bijstand) om voor een beperkte periode werkervaring op te doen, zodat ze daarna kunnen doorstromen richting de reguliere arbeidsmarkt. Via het LeerOntwikkelCentrum worden werkervaringstrajecten uitgevoerd bij de sectoren van Werkplein Ability. Via Werk op Maat worden mensen ook doorgestuurd voor beschut werk of afspraakbanen⁸.

2.4. Wajong en Praktijkonderwijs

Bij de invoering van de Participatiewet in 2015 en het stopzetten van de SW is ook de Wajong-wetgeving aangepast. Iemand die op 18-jarige leeftijd gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, werd niet meer toegelaten tot de Wajong, maar ging behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. De Wajong staat alleen maar open voor volledig arbeidsongeschikten. Een deel van een vroegere UWV-doelgroep ging daarmee ook over naar de gemeente. Samenwerking met andere organisaties en met name de bijzondere onderwijsvormen waren nodig om een goede aansluiting te krijgen tussen onderwijs en uitvoerders van de

⁷ Doelgroep: Afspraakbanen zijn banen voor mensen die prima kunnen werken, maar door een arbeidsbeperking niet in staat zijn om zelfstandig 100% van het minimumloon te verdienen. Zij staan in het doelgroepenregister of komen hier wellicht voor in aanmerking. Het gaat om mensen die voorheen in aanmerking kwamen voor een Wajong uitkering en een Vsw-indicatie hebben of onder de Participatiewet vallen.

⁸ In 2019 vindt ook een onderzoek plaats naar de positionering van Stichting Werk op Maat binnen de gemeente Het Hogeland en de relatie met Werkplein Ability.

Participatiewet. Gespecialiseerde werkcoaches gaan vroegtijdig in overleg met bijvoorbeeld het Praktijkonderwijs om gezamenlijk te bespreken wat het vervolg wordt op het Praktijkonderwijs: vervolgonderwijs, regulier werk, beschut werk, afspraakbaan, zorg zijn mogelijk vervolgopties. De Participatiewet staat open voor personen vanaf 18 jaar, maar de dienstverlening begint dus al een paar eerder. Dat geldt ook voor de relatie met onderwijs en voortijdig schoolverlaten. Om te voorkomen dat iemand zo van school de Participatiewet inrolt, is het nodig om vroegtijdig afspraken te maken over het vervolg op onderwijs en welk traject het beste past bij de leerling voor het beste resultaat. Binnen de arbeidsmarktregio WIZ zijn via Route arbeid afspraken gemaakt op welke wijze we daarin het beste resultaat halen.

Bijlage 2 Stappen in Leren en Werken

1. LeerOntwikkelCentrum (LOC)- Wehe-den Hoorn

Op de locatie in Wehe-den Hoorn is het LeerOntwikkelCentrum van Werkplein Ability gevestigd. Binnen het LeerOntwikkelCentrum worden deelnemers in een werkomgeving gebracht waarin werkzaamheden worden verricht, testen worden gedaan en begeleiding plaatsvindt. Vanuit het LOC vindt ook de begeleiding plaats van de werkzoekenden die elders werkervaring opdoen. Dat kan binnen de sectoren zijn van Werkplein Ability (Groen en Industrie & Diensten) maar ook op andere plekken. Het grootste deel van de werkzoekenden dat na het LOC meer werkervaring opdoet om kans te maken op de arbeidsmarkt wordt geplaatst bij reguliere werkgevers en binnen de sectoren. Zowel bij de reguliere werkgevers als de sectoren kunnen cursussen en opleidingen gekoppeld worden aan de werkervaring (VCA, veiligheidscertificaat, is standaard).

Ook binnen het LeerOntwikkelCentrum is de verandering van de doelgroep merkbaar. De doelgroep die na binnenkomst met ondersteuning direct een volgende stap maakt naar werk is er niet meer. Over 2018 zijn nog goede resultaten gehaald, maar nu hebben deelnemers vooral eerst een oriëntatie nodig welke richting ze willen kiezen om vervolgens een volgende stap te kiezen binnen Noorderhuizen, het Wijkleerbedrijf of de sectoren. Dat vraagt ook om een andere en intensievere begeleiding. Daarom concentreren we ook de dienstverlening op de locatie in Uithuizen. De onderlinge afhankelijkheid tussen de verschillende onderdelen voor een goed resultaat wordt groter. Dat willen we realiseren door het bundelen van de krachten op gebied van leren, werken en begeleiden.

Deze bundeling stelt ons ook in staat om in het kader van het 1000-banenplan een keuzecarroussel⁹ te ontwikkelen. In het noordelijk deel van onze arbeidsmarktregio wordt dit instrument nog gemist.

2. Wijkleerbedrijf Winsum

⁹ In een periode van een week verkent een deelnemer verschillende beroepen om te bepalen waar haar/zijn voorkeur naar uitgaat.

Het Wijkleerbedrijf Winsum is het samenwerkingsverband van Alfa-college, de Hoven, gemeente Winsum en het Werkplein. Op locatie van de Hoven (Winkheem) wordt de Entree-opleiding Zorg en Dienstverlening (niveau 1) georganiseerd, waarbij het praktischelement voor de opleiding van groot belang is. Ook kunnen leerlingen doorstromen naar niveau 2, als dat haalbaar is. Stages worden uitgevoerd binnen de Hoven en bij gezinnen in de wijk. Het wijkleerbedrijf is niet alleen van belang voor leerlingen, maar ook om werkzoekenden in staat te stellen zich verder te ontwikkelen. Daarnaast ontwikkelt het wijkleerbedrijf zich meer en meer als een vervolg op het Praktijkonderwijs. In schooljaar 2017 – 2018 hebben er uiteindelijk 12 leerlingen het schooljaar afgerond. Vijf leerlingen waren werkzoekenden met een uitkering. Het schooljaar 2018/2019 is gestart met 21 leerlingen. Er hebben dit jaar in totaal 14 leerlingen een diploma ontvangen.

3. Noorderhuizen

Noorderpoort en Werkplein Ability werken sinds de zomer van 2017 samen binnen Noorderhuizen. Noorderhuizen is een voorschakeltraject dat leidt tot een basis voor ontwikkeling en ontplooiing van werkzoekenden richting bouw en techniek. Vanaf september 2018 wordt binnen Noorderhuizen ook bekostigd onderwijs, te weten Entree-opleiding niveau 1 en Opleiding niveau 2 gegeven. We maken gebruik van BBL-onderwijsvormen met diploma of schoolverklaring. Veel inwoners met een migratieachtergrond maken gebruik van het voorschakeltraject. Daarom wordt ook de ontwikkeling van taal, rekenen en burgerschap hierin meegenomen.

Noorderhuizen, welke mede gefinancierd wordt vanuit de 1.000 banenplangelden, heeft al de nodige resultaten opgeleverd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoewel Noorderhuizen hiervoor niet specifiek is opgericht, is 80% van de deelnemers 'statushouder'. Taalvaardigheid is een van de grootste belemmeringen om aan de slag te komen. Voor het werken in de bouw is het VCA-diploma nodig, waarbij de taalbeheersing belangrijk is. Voor de ondersteuning bij het leren van de taal, wordt samengewerkt met Stichting Lezen en Schrijven. Tevens is een docent Nederlands van Noorderpoort één dag per week actief om de statushouders hierbij te ondersteunen.

Vanaf de start in september 2017 tot en met december 2018 zijn 55 mensen aangemeld voor Noorderhuizen. Ultimo 2018 waren er nog 14 deelnemers bezig. In 2018 zijn 13 deelnemers uitgestroomd naar werk. Vanuit het voorschakeltraject zijn 8 mensen opgenomen in de opleiding op niveau 1 en drie mensen zijn opgenomen in de opleiding op niveau II.

De eerste 5 deelnemers hebben in juni 2019 hun diploma op niveau I (Bouw) gehaald.

De provincie Groningen heeft een financiële bijdrage (100.000 Euro) gegeven (project Talen naar Werk) om de statushouders binnen het project Noorderhuizen te ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal, voor ondersteuning op de werkvloer door middel van een jobcoach en voor uitbreiding van de werkleeractiviteiten binnen het project²⁶.

Bijlage 3 Interne verhuizingen

interne verhuizingen sector Industrie en Diensten

Verhuizing Montage ==> Assemblage:

Investerings/kosten:

- Nieuwe krimp tunnel, oude kan niet meer gedeeld worden): € 10.000
- Aanpassen Layout (vrijmaken ruimte en opnieuw inrichten) en verhuizen:
 - 500 x € 12,50 (gem TW) = € 6.250
- Nieuwe werkplekken: € 1.000 (meubilair).
- Stelpost materiaal TD € 2.000

Verhuizing Kleine Verpakken ==> Montage:

Investerings/kosten:

- Uitbreiding sluis, metal stud en overheaddeur: € 15.000
- Kantoor voorlieden: € 5.000
- Transportbanden ed: € 7.500
- Lean inrichten en diverse wandjes voor minder prikkels: € 5.000
- Technische aanpassingen: € 2.500
- Sloopwerkzaamheden: € 1.500
- Verplaatsen palletiseermachine: € 2.500
- Stilstand productie 300 x € 3 (gemiddeld tw)= € 900

Verhuizing Noorderhuizen ==> Kleine verpakking:

Investerings/kosten:

- Plaatsen nieuwe metal stud wanden: € 25.000
- Verwijderen van “oude” aanpassingen in de hal: € 750

-
- Aanpassen kachels € 5000 (dit is een eerste simpele aanpassing). Daarnaast graag een bedrag reserveren van € 26.000. Kachels en systeem zullen nog aangepast moeten worden. Kachels omdat de huidige kachels al 25 jaar oud zijn, systeem omdat niet duidelijk is om het huidig systeem deze ruimte op temperatuur kunnen krijgen.
 - Nieuwe werktafels metaal € 5.000
 - (Hand) gereedschap en machines: € 15.000
 - Inrichting leslokaal (compleet met meubilair en ict): € 15.000
 - Verhuizing: nvt uitgevoerd door deelnemers noorderhuizen
 - Materiaal TD: € 1.000

Verhuizing Stoffeerderij ==> Noorderhuizen:

- Aanbrengen kozijn en deur: € 1500
- Aanpassen electra: € 2500
- Verhuizen lijmcabine: € 1000
- Verhuizen 200 uur á € 15 = € 3.000

Verhuizing LOC ==> Stoffeerderij:

Investerings/kosten:

- Aanleg elektra € 2.000
- Verhuizing machines: € 2.000
- Verbouwingswerkzaamheden, toiletten enz. € 50.000 (aannee).

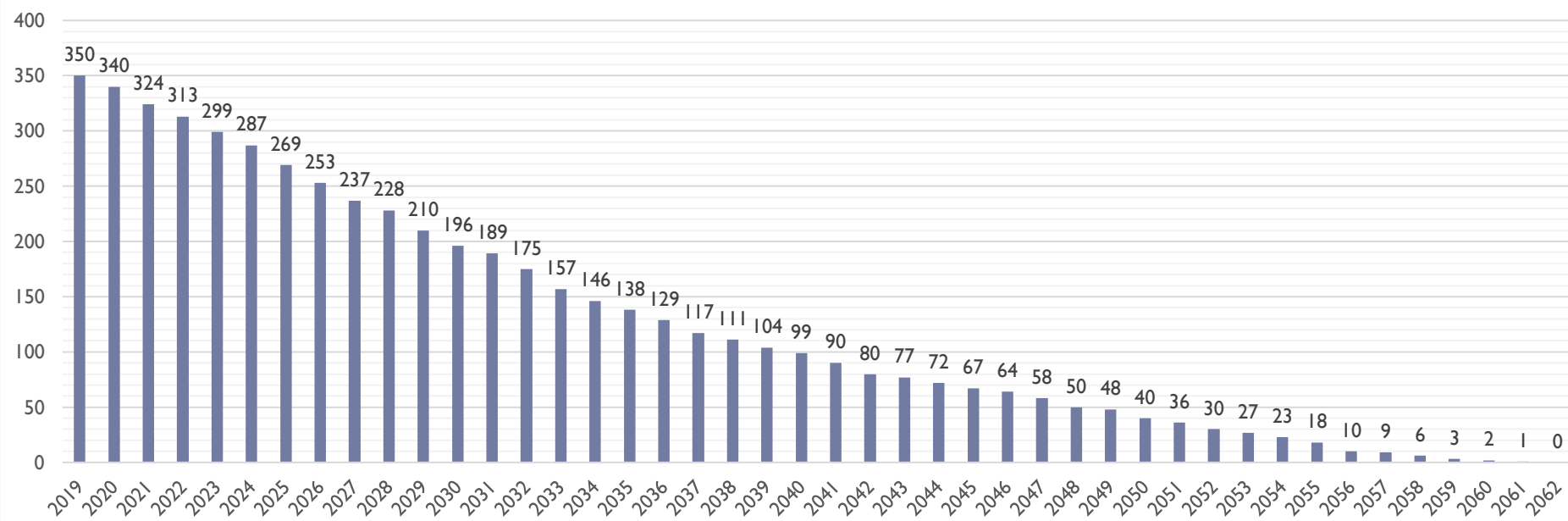
Algemeen:

Kosten ICT zijn minimaal. Alleen bij de verpakking moeten enkele kabels getrokken worden. Rest kan met de bestaande ICT aansluitingen uitgevoerd worden.

Bijlage 4: Verloop SW

overzicht afname SW-medewerkers (per jaar) en overzicht aantal medewerkers met pensioen (per jaar)

Ultimo jaar SW- medewerkers over WERKPLEIN ABILITY (voor sector Industrie en Diensten en sector Groen samen):



Bijlage 5: Afspraakbanen/beschut werk

Overzicht aantal afspraakbanen/beschut werk per 31-12-2018 (peildatum)

| | | PEILDATUM 31 DECEMBER 2018 |
|--|--|------------------------------------|
| Afspraakbanen gemeentelijke doelgroep | | |
| 1 | Aantal personen uit de gemeentelijke doelgroep van de afspraakbanen met een lopende arbeidsovereenkomst (op peildatum 31 december 2018) | 52 |
| 1 a | Waarvan met een bijstandsuitkering | 6 |
| 1 b | Waarvan zonder uitkering (NUG) | 46 |
| | Waarvan met LKS | 42 |
| | Waarvan zonder LKS | 4 |
| 1 c | Waarvan jonger dan 27 jaar | 42 |
| 1 d | Aantal personen uit de gemeentelijke doelgroep van de afspraakbanen dat op 31 december aan het werk is via een proefplaatsing. | 4 |
| Loonwaardemeting | | |
| 2 | Aantal verrichte loonwaardemetingen in 2018 | 32 |
| | Waarvan t.b.v. afspraakbaan | 27 |
| | Waarvan t.b.v. Beschut Werk | 5 |
| Beschut werk | | |
| 3 | Aantal personen uit uw gemeente(n) met wie op de peildatum 31/12 een arbeidsovereenkomst is afgesloten in het kader van beschut werk | 10 |
| 3 a | Aantal personen uit uw gemeente(n) dat op 31/12 een indicatie beschut werken heeft | 10 |
| Afspraakbanen gemeentelijke organisatie | | |
| 5 a | Aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking die gemeente(n) op grond van de quotumwet moet realiseren | 14 |
| 5 b | Aantal werkelijk gerealiseerde banen bij gemeente(n) | 1 |
| 5 c | Aantal afspraakbanen dat gerealiseerd is binnen de gemeenschappelijke regelingen waar de gemeente deel van uitmaakt (=feitelijke arbeidsovereenkomsten in FTE) | 14 personen (11,72 fte)* |
| | | * dienstverband 1 fte = 40 uur p/w |
| Praktijkroute | | |
| 6 | Hoeveel mensen in uw gemeente zijn in 2018 via de praktijkroute opgenomen in het doelgroepenregister | 12 |

Eindnoten

- ¹ Bron: <https://www.krl-juristen.nl/onze-vakgebieden/bezwaar-wmo/algemene-voorziening-of-maatwerk/>
- ² Bron: collegeprogramma 2019-2022 Doar gruit en bluit, pagina 8
- ³ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/07/05/kamerbrief-positie-sw-bedrijven>
- ⁴ Bron: <https://cedris.nl/publicaties/inspiratiemagazine-gluren-bij-de-buren/>
- ⁵ Bron: Sociaal Cultureel Planbureau (2018), https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Van_sociale_werkvoorziening_naar_Participatiewet
- ⁶ Bron: <https://cedris.nl/app/uploads/Reactie-VNG-G4-G40-Divosa-Cedris-op-evaluatie-Participatiewet.pdf> en https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2019/Samenvatting_Eindevaluatie_van_de_Participatiewet
- ⁷ Bron: <https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/help-mensen-goed-over-de-drempel-voor-duurzame-plaatsing>
- ⁸ Bron: Onder andere via de ministeries SZW en OCW, zie kamerbrief over LevenLangOntwikkelen: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen> en <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/07/12/kamerbrief-regionale-initiatieven-leven-lang-ontwikkelen>, maar ook door lokale initiatieven, zoals ‘Een leven lang ontwikkelen op Het Hogeland’ (regionaal centrum leven lang leren): <https://winsum.nieuws.nl/nieuws/20190520/idee-pvda-het-hogeland-vmbo-campus-goed-ontvangen/>
- ⁹ Bron: Economische foto Het Hogeland, september 2018.
- ¹⁰ Bron: <https://www.werkinzicht.nl/regionaal-actieplan-voor-arbeidsmarkt-ondertekend/>
- ¹¹ Bron: <https://cedris.nl/app/uploads/Brief-Pilots-praktijkleren-voor-werkzoekenden-en-werkenden-zonder-startkwalificatie.pdf>
- ¹² Bron: <https://cedris.nl/app/uploads/Opzet-Leren-en-werken-via-het-mbo.pdf>
- ¹³ Bron: Berenschot- Aantallen en financiën participatiewet- analyse, p. 9 en 10 (2018).
- ¹⁴ Bron: <https://cedris.nl/app/uploads/Sectorinformatie-2017-def.pdf>, p. 3.
- ¹⁵ Bron: <https://cedris.nl/nieuws/werk-bespaart-bijstand/>
- ¹⁶ Bron: <https://repository.officiële-overheidspublicaties.nl/externebijlagen/exb-2019-20060/1/bijlage/exb-2019-20060.pdf>
- ¹⁷ Bron: Gewijzigde begroting 2018- Werkplein Ability, deel 2, p. 5.
- ¹⁸ Bron: Uitvoeringsstructuur Werk en Inkomen. Scenario's voor een nieuwe uitvoeringsstructuur Werk en Inkomen. voor de Participatiewet in de BMWG-gemeenten (2014).
- ¹⁹ Bron: <https://www.berenschot.nl/actueel/2017/november/werk-bespaart-bijstand/>
- ²⁰ Bron: Jaarrekening 2018 Gemeenschappelijke Regeling Werkplein Ability.
- ²¹ Bron: Verantwoording 2018- SoZaWe Hoogeland.
- ²² Bron: Voorjaarsnota gemeente Het Hogeland (2019): https://hethogeland.nl/fileadmin/Hogeland_bestanden/Documenten/bestuur_en_organisatie/Voorjaarsnota_2019_Het_Hogeland.pdf, p. 26.
- ²³ De uiteindelijke realisatie van plekken voor Beschut Werk is afhankelijk van het aantal indicaties dat het UWV afgeeft.
- ²⁴ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2019/07/04/kamerbrief-vereenvoudiging-banenafpraak-en-quotumregeling>
- ²⁵ Ministerie van SZW: <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>
- ²⁶ Bron: Projectplan ‘Talen naar Werk’, een andere weg naar werk voor statushouders op Het Hogeland, versie 7 maart 2019.