

## **(CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”**

### **Aanleiding**

In de gemeente Oude IJsselstreek staan momenteel ruim 320 burgers aan de kant. Burgers die bij de gemeente staan ingeschreven maar vanwege hun grote afstand tot de arbeidsmarkt niet actief worden benaderd en/of bemiddeld door ons regionale participatiebedrijf Laborijn. Toch wil de gemeente, mede gelet op de huidige omvang van werkgelegenheid en de grote behoefte aan inzet van vrijwilligers, er “alles” aan gedaan hebben dat iedereen de kans krijgt om mee te doen. Dit is ten eerste in het belang van de doelgroep en in tweede instantie is het een kans om op een andere manier binnen de financiële kaders te komen.

### **Inleiding**

Daarom voert de gemeente Oude IJsselstreek, onder het motto: “repareer het dak als de zon schijnt”, een experiment uit om de genoemde burgers, die aan de kant staan, te laten meedoen. Het experiment heeft als werknaam “Meedoen Werkt!(?)”. Het is een werknaam gevolgd door een vraagteken omdat het om een experiment gaat. Een “ontdekkingstocht” die niet in de plaats komt van de inzet en aanpak van het participatiebedrijf Laborijn maar een aanvulling daarop is. Een tweede spoor met een andere opzet en benadering om te ontdekken of de genoemde burgers hierdoor ook “nu” al mee kunnen doen.

***Elke verandering begint bij onszelf!***

### **Anders denken en uitgangspunten**

Begin 2018 riep de voorzitter van VNO NCW, in een interview in de Telegraaf, het UWV en gemeenten op werkgevers toegang te geven tot mensen die ingeschreven staan als werkzoekend. Met deze oproep vraagt hij om werkgevers direct invloed te geven op het matchen van werkzoekenden en werkgevers. Als overheid staan we in de regel niet te trappelen om werkgevers heel direct te betrekken bij “onze problemen”. We zijn gewend dat zelf op te lossen. Maar o.a. in Zuid Limburg was al invulling gegeven aan deze oproep en is een project gestart waarbij werkgevers actief zijn betrokken bij het tot stand brengen van matches. Dit leidde tot een andere denkwijze en aanpak en verrassende resultaten. De aanpak is gebaseerd op m.n. de volgende uitgangspunten:

- Organiseer het als gemeente dichtbij huis en met lokale en regionale werkgevers.
- Betrek de betreffende burgers actief, het is hun belang en mede hun experiment.
- De ambitie is dat tenminste 33% van mensen met een grote afstand tot arbeid betaald werk kan doen.
- In de rolverdeling hebben de werkgevers het initiatief en netwerken zij rechtstreeks met werkzoekenden. De gemeente heeft een faciliterende en regisserende rol heeft.
- Naast dat het een gelijkwaardige samenwerking is tussen de werkzoekenden, de werkgevers en de gemeente moet ervoor ieder wat te winnen moet zijn.
- Bij de ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekenden gaat het primair om elkaar te leren kennen. Op basis van een wederzijdse klik wordt verder gepraat en komen cv en vacatures aan de orde.
- Om duurzame arbeidsplaatsen te creëren is het van belang dat de gemeente ook na matching (en uitstroom uit de uitkering) voor langere tijd betrokken blijft.
- Om duurzame arbeidsplaatsen te creëren is het van belang dat (ook door de gemeente) wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van zowel de werknemer als in kennis en kunde bij de werkgever om mensen met een grote afstand goed te kunnen begeleiden en ontwikkelen.
- Werkgevers die zich actief inzetten voor deze burgers mogen een streepje voor hebben bij gemeentelijke opdrachten. Dit vraagt om een transparant inkoop- en aanbestedingsbeleid en een actieve invulling van het SROI beleid.
- Betrokkenheid van welzijn, zorg en jeugdzorg is gewenst omdat juist binnen de betrokken doelgroep vaak sprake is van multi-problematiek.

## (CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”

### De opzet en aanpak van het experiment

Bij het opzetten van dit experiment is een stuurgroep samengesteld en besloten dat de volgende vragen vooral beantwoord moeten worden:

- Wat maakt dat het lukt?
- Wat gaan we doen, wanneer en wat is daarvoor nodig?
- Wanneer zijn we tevreden?
- Wat is de politieke context?

Hierna volgen per vraag de antwoorden

#### Wat maakt dat het lukt?

Er is gekozen voor een aanpak die elders is uitgetoetst en waarbij door het directe contact tussen werkzoekenden en werkgevers veel matches zijn ontstaan.

Juist de inzet op kennismaking en belangstelling voor wie iemand is maakt dat er sneller openingen ontstaan. Dit in tegenstelling tot de gebruikelijke werkwijze waarbij het CV versus de vacature bepalend zijn, of er een gesprek komt.

Een tweede bepalende factor is dat de gemeente zowel bij- als na de match betrokken blijft en mee investeert om er een succesvolle en blijvende plaatsing van te maken.

#### Wat gaan we doen en wanneer?

Hieronder staat beschreven wat we gaan doen en waarom. Tevens is een actielijst met planning toegevoegd (zie bijlage 1).

Zowel intern binnen de gemeente als bij belanghebbende partners moet draagvlak zijn voor de aanpak. Partners zijn in dit geval Laborijn, het WSP en werkgevers.

Binnen de gemeente is er bij de wethouder, het management en bij de beleidsmedewerkers draagvlak voor de aanpak o.b.v. uitvoerige bespreking van wat hiervoor en hierna is beschreven. En op basis van elders behaalde resultaten waar het uitstroomt uit de bijstand betreft van mensen die al langere tijd een uitkering ontvangen. Ook de collega's van WMO en Jeugd worden/zijn meegenomen. We gaan sturen op een integrale betrokkenheid binnen het sociaal domein. Er wordt steeds aansluiting gezocht met hun aanpak en projecten, temeer daar we veelal met dezelfde doelgroep werken en er in veel gevallen sprake is van een multi-problematiek. Concreet betekend dit dat zowel in de stuurgroep als het projectteam een vertegenwoordiger van WMO/Jeugd meedoet.

Naar Laborijn (het bestuur) is het signaal afgegeven dat de gemeente Oude IJsselstreek een experiment, naast de bestaande aanpak, gaat uitvoeren om te bevorderen dat de ruim 320 mensen die aan de kant staan de kans krijgen om mee te doen. Hierop is vanuit Laborijn en het bestuur negatief gereageerd. Daar medewerking vanuit Laborijn nodig is voor inzicht in- en toegang tot de doelgroep, zal de aanpak gepresenteerd worden aan het bestuur van Laborijn. Op basis van de reactie zal bekeken worden wat de vervolgstappen zijn.

Het doel is om in overleg met Laborijn de gegevens van de doelgroep (ca 320) beschikbaar komen en dat in overleg een verdeling gemaakt kan worden van mensen die:

- in staat zijn direct of op termijn betaalde arbeid te doen,
- mensen die kunnen meedoen (in vrijwilligerswerk,
- mensen die zorg nodig hebben.

Uitgaande van ervaringen elders nemen we nu aan dat ca 100 mensen kunnen gaan deelnemen aan de eerste stap, namelijk inzet op betaalde arbeid.

## **(CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”**

Ook aan het WSP zal het experiment worden gepresenteerd. Wij willen ze graag betrekken en mee laten kijken bij de uitvoering. Het WSP is ook een belangrijke speler om werkgevers enthousiast te maken voor het experiment en de werkgevers te ondersteunen om hun rol anders in te vullen. Er vanuit gaande dat het WSP zijn medewerking toezegt, doen ze mee in het benaderen, selecteren en uitnodigen/uitdagen van de werkgevers.

Het experiment kan alleen slagen als werkgevers meedoen. We gaan dan ook een bijeenkomst organiseren waarvoor we zoveel mogelijk relevante lokale en regionale werkgevers uitnodigen en hun mee gaan nemen in ons en hun experiment.

De boodschap is dat we geen goedkope arbeidskrachten kunnen leveren nog gekwalificeerd personeel, maar dat we werkgevers zoeken die samen met ons, mensen die niet op eigen kracht een baan vinden, willen helpen weer mee te gaan doen. En dat we werkgevers zoeken die ook samen met ons willen investeren in deze doelgroep. Daarnaast wil de gemeente werkgevers die meedoen ook, binnen de wet en kaders, actief betrekken bij gemeentelijke inkopen en aanbestedingen. Er moet per slot van rekening voor alle partijen een win-win-win situatie ontstaan.

Het doel is dat er binnen een half jaar ca 50 werkgevers actief deelnemen aan het experiment, oplopend naar 100 na een jaar. 100 werkgevers omdat we ca 100 mensen betaald aan het werk willen krijgen. Mensen die in de regel langere tijd begeleiding nodig hebben en dus ook specifieke aandacht van een werkgever vragen. We willen werkgevers helpen om te kunnen investeren in deze kandidaten en binnen onze kaders mee investeren zodat er duurzame arbeidsrelaties ontstaan. Ook willen we de werkgevers stimuleren en faciliteren om voldoende kennis en kunde in huis te halen/ te ontwikkelen om zo een passende werkgevers te zijn voor deze doelgroep. We willen ook faciliteren dat de werkgevers onderling een vorm van collectief gaan vormen zodat we als gemeente duurzaam met een collectief van maatschappelijk verantwoorde ondernemers kunnen samenwerken en er ook aanspreekpunten ontstaan om de voortgang met te evalueren. Hoe dit vorm moet krijgen laten we primair aan de ondernemers.

Uiteraard bestaat er ook geen experiment zonder de werkzoekenden, die we vanaf nu participatieklanten zullen noemen. Zoals hiervoor beschreven willen we de participatieklanten (ca 320) verdelen in drie groepen. We starten het experiment met participatieklanten die direct en of op (kortere) termijn betaald aan het werk kunnen (we nemen aan ca 100). Om dit te bereiken gaan we ze uitnodigen in groepsbijeenkomsten. Naast dat we ze mee nemen in ons enthousiasme en de doelstellingen van het experiment willen we vooral naar ze luisteren en ze leren kennen. We kiezen bewust voor groepsbijeenkomsten omdat dit, het elkaar anders en sneller leren kennen bevordert. Aldus de ervaringen elders. Tegelijk is het de eerste stap in het “leren” netwerken. Het gaat er immers om dat je als participatieklant zelf aan zet bent en zelf in gesprek gaat met werkgevers. En dat niet op basis van een CV maar in eerste instantie om te vertellen wie je bent. Om de participatieklanten betrokken te houden zullen we tijdens het experiment maandelijks evaluatiebijeenkomsten houden. Hun ervaringen, vragen en adviezen verwerken we vervolgens in het experiment om het steeds beter te maken.

Om het doel, de rechtstreekse ontmoeting tussen werkgevers en participatieklanten, te faciliteren kiezen voor de vorm van daten. We gaan maandelijks een “meedoeplein” organiseren waar beide groepen elkaar op gelijkwaardige basis kunnen ontmoeten. Niet je CV of je vacature zijn leidend, maar wie je bent. Naast welkom en uitleg faciliteren we beide groepen om met elkaar in gesprek te komen en zorgen we voor opvolging als er een match ontstaat. Het is voor alle deelnemers belangrijk dat ze zich er veilig en vertrouwd bij (gaan) voelen.

Het is ook de plek waar WMO/Jeugd, het WSP, andere partners en nieuwsgierig geworden werkgevers kunnen aanhaken. Het moet de plek zijn waar mensen met gelijke belangen elkaar ontmoeten (dus ook participatieklanten onderling en werkgevers onderling, etc.).

**(CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”**

Bij het experiment in Limburg haken ook andere werkzoekenden aan, denk aan mensen met een WW uitkering en mensen die zich oriënteren op een andere baan.

***Het meedoeplein wordt het hart van onze aanpak. Hier gebeurt het, hier ontstaat beweging, beweging die ons eerste meetpunt is of het werkt.***

Waar we het hiervoor steeds over ‘vde gemeente en wij’ hebben gaat het om de stuurgroep maar om het uit te voeren wordt een projectteam samengesteld. Het projectteam zal bestaan uit een meewerkende experimentleider, twee re-integratieconsulenten en een (parttime) beleidsmedewerker. Gelet op het belang van ervaring bij deze aanpak huren we voor ca 8-16 uur per week (zes maanden) een aanjager en ondersteuner in.

Het is dit team dat vorm zal gaan geven aan wat hiervoor is beschreven en ook maandelijks de voortgang zal rapporteren aan de stuurgroep. Het team monitort zelf wekelijks de voortgang. Per deelnemer zal een taakverdeling (zie bijlage 2) gemaakt worden.

Kerntaken zijn het faciliteren, motiveren en enthousiasmeren van participatieklanten en werkgevers en zorgen en begeleiden van beide voor-, tijdens- en na de ontmoetingen en matches.

Na een match zorgt het team voor opvolging, vastlegging van alle afspraken en last but not least volgt het team tweejaar de klant en de werkgever, met als doel er alles aan te doen om het een duurzame plaatsing te laten worden.

***Een duurzame aanpak ontstaat doordat kandidaat, werkgever en gemeente samen een tweejarig commitment aangaan gericht op ontwikkeling en succes.***

De genoemde stuurgroep blijft op afstand het experiment volgen maar de leden zullen op basis van hun functie en rol zeker worden ingezet om de aanpak te ondersteunen.

We gaan als stuurgroep er ook voor zorgen dat alle belanghebbende partijen aangehaakt blijven en meedoen. Wij zullen als stuurgroep periodiek evalueren met het team en waar nodig de vorm en opzet van het experiment aanpassen.

Bovenstaand is een vierde deelnemer nog niet genoemd maar wel essentieel. Het betreft de kennis instituten en onderwijsinstellingen.

In het genoemde experiment in Limburg is de Universiteit van Maastricht als kennisinstituut nauw betrokken doordat zij onderzoek doen naar de effecten, resultaten en duurzaamheid van het experiment, afgezet tegen regulier bekende aanpakken. Deze samenwerking werkt ondersteunend en sturend voor het experiment aldaar en is zeker een optie voor ons experiment “meedoen werkt!(?)”. Omgekeerd is de Universiteit van Maastricht bereid om hun ervaringen en adviezen met ons te delen.

Voor wat betreft de samenwerking met de onderwijsinstellingen willen we stimuleren dat zij mee gaan kijken met het experiment. Daardoor kunnen zij actief aangeven wat hun bijdrage kan zijn aan de ontwikkelingen van de participatieklanten en werkgevers (na de match).

Om het experiment (mede) te financieren willen we aan de Provincie Gelderland een bijdrage vragen. In Limburg heeft de provincie dat gedaan. We gaan daarom een aanvraag opstellen met gebruikmaking van dat voorbeeld. In combinatie met de aanvraag zullen we een presentatie verzorgen en ook hierbij kunnen we zo nodig een beroep doen op ervaringsdeskundigheid uit Limburg.

Zoals beschreven beginnen we met die participatieklanten die nu of op termijn betaald aan het werk kunnen. Op basis van de ervaringen willen in een later stadium de aanpak verder uitklappen voor

### **(CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”**

participatieklanten die (parttime) vrijwilligerswerk kunnen doen. Bij deze fase van het experiment gaan we dan de verenigingen en non profit-organisaties betrekken om op een zelfde wijze rechtstreeks betrokken te worden, maar dan gericht op duurzame matches voor vrijwilligerswerk.

## (CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”

### Bijlage 1: Uitvoeringsstappen en planning van het experiment “Meedoen werkt!(?)”

	Stap	Toelichting	Planning	Wie
1.	Vaststellen plan en planning	Het hiervoor beschreven plan vaststellen als “het verhaal” van het experiment “Meedoen werkt!(?)” en het stappenplan concreet invullen.	April 19	Stuurgroep
2.	Begroting 1 <sup>ste</sup> projectjaar	Bespreekpunt stuurgroep	Mei 19	Stuurgroep
3.	Betrekken provincie en subsidie aanvraag	Concept aanvraag opstellen o.b.v. voorbeeld waarop provincie Limburg akkoord is gegaan met aanvraag om bij te dragen. Vervolgens in gesprek gaan om het verhaal te vertellen en experiment te promoten. Bewaken van aanvraagproces en na toekenning zorgdragen voor periodieke rapportage en verantwoording.	Mei 19	stuurgroep
4.	Samenstelling Projectteam	Conform bijlage 2.	Mei 19	stuurgroep
5.	Taakverdeling projectteam	Conform bijlage 2. Bespreekpunt is hoe WMO/ jeugd betrokken is	Mei 19	stuurgroep
6.	Projectplanning voor 1 jaar	Het team stelt in zo vroeg mogelijk stadium een (detail) planning van alle activiteiten en acties.	Mei 19	Projectteam
7.	Communicatie en informatie aanpak	Bespreekpunt in de stuurgroep.	Mei 19	Projectteam
8.	Formats en werkafspraken	Het team maakt/ gebruikt formats voor o.a. trajectplan, profiel kandidaat etc. daarnaast wordt een werkproces opgesteld.	Mei 19	Projectteam
9.	Inzicht in de doelgroep	Zodra er werkafspraken zijn gemaakt met Laborijn kan het projectteam middels voorselectie de eerste groep samenstellen gericht op betaalde arbeid.	Mei 19	Projectteam
10.	Creëren draagvlak intern	Bespreekpunt stuurgroep	Mei 19	? en John
11.	Creëren draagvlak Laborijn & WSP	Bespreekpunt stuurgroep	Mei 19	? en John
12.	Creëren draagvlak werkgevers	Bespreekpunt stuurgroep	Mei 19	? en John
13.	Creëren draagvlak verenigingen en non profit organisaties	Nu nog niet aan de orde		
14.	Creëren draagvlak doelgroep	Zodra er een groep werkgevers toegezegd heeft om mee te doen kunnen bijeenkomsten worden georganiseerd om de klanten te betrekken bij het experiment en hen beter te leren kennen		Projectteam
15.	Creëren werkgeverscollectief	Bespreekpunt stuurgroep		Projectteam
16.	Organisatie “meedoeplein”	In het verlengde van punt 14 word er maandelijks een meedoeplein georganiseerd. Hiervoor maakt het team een draaiboek waarin zowel de organisatorische zaken als de rolverdeling en opvolging zijn opgenomen.		Projectteam
17.	Opvolging uitvoering meedoeplein	Conform afspraak wordt iedere match binnen 5 werkdagen opgevolgd en afspraken vastgelegd in een trajectplan.		

**(CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”**

<b>18.</b>	Evaluatie meedoeplein	Een week na het meedoeplein wordt er met de participatieklanten een evaluatie gehouden. Leer- en verbeterpunten zijn input voor het volgende meedoeplein. Daarnaast zal ook deze activiteit worden geëvalueerd met werkgevers (bij voorkeur een vertegenwoordiging van de werkgevers) en ook met de stuurgroep.		Projectteam +stuurgroep
<b>19.</b>	Publiciteit	Bespreekpunt stuurgroep		
<b>20.</b>	Invulling van SROI	Bespreekpunt stuurgroep		
<b>21.</b>	Gemeentelijke invulling van het banenplan	Bespreekpunt stuurgroep		
<b>22.</b>	Betrekken van kennis en onderwijs	Bespreekpunt stuurgroep		

## (CONCEPTPLAN) EXPERIMENT “MEEDOEN WERKT!(?)”

### Bijlage 2: Teamleden en taakverdeling

<i>Leden</i>	<i>taken op hoofdlijn</i>
Projectstarter/aanjager extern (0,2-0,4 fte. Gemiddeld over periode van 6 maanden 12 uur per week)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiment op zetten (verhaal, plan, planning, team, structuur, etc.)</li> <li>• Enthousiasme, draagvlak betrokkenheid creëren bij gemeente, Laborijn, werkgevers, WSP, onderwijs en participatieklanten</li> <li>• Creëren van MVO werkgeverscollectief dat zich verbind met het experiment</li> <li>• Samen met beleid en wethouders zorgen voor een op het experiment aansluitend SROI beleid</li> <li>• Subsidies verwerven</li> <li>• experiment starten, aanjagen en borgen</li> <li>• evaluaties en rapportages</li> </ul>
Projecttrekker (0,6fte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leiding over het project</li> <li>• M.b.t. de uitvoering coördineren, organiseren, motiveren, administreren en rapporteren</li> <li>• Relatiebeheer, betrokkenhouden en werven werkgevers en andere betrokken partijen</li> <li>• Regelen en beheren en inkoop en middelen</li> <li>• Mede uitvoering geven aan trajecten</li> </ul>
Re-integratie consulenten (2fte) ??	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mede organiseren van bijeenkomsten e.a.</li> <li>• Selecteren, leren kennen en motiveren van de participatieklanten (granietenbestand)</li> <li>• Begeleiding bij bijeenkomsten en matching</li> <li>• Begeleiding werkgevers en andere deelnemers</li> <li>• Creëren van maatwerktrajecten en plannen</li> <li>• Organiseren en begeleiden uitvoering trajecten</li> </ul>
Beleidsmedewerker (0,2-0,3 fte) Intern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beleid ontwikkelen/bewaken rondom en in het belang van het experiment</li> <li>• Aanvrager en aanspreekpunt voor subsidieverlener</li> <li>• Draagvlak creëren en behouden intern</li> <li>• Verbindingen tussen experiment, arbeidsmarktpartijen en economie</li> <li>• Adviseren wethouder i.r.t. het experiment</li> <li>• Bijdragen aan bijeenkomsten</li> </ul>