



Hervormingen in het re-integratiebeleid

Quick scan



Colofon

Rekenkamer Súdwest-Fryslân

dr. M.S. (Marsha) de Vries (hoofdonderzoeker, secretaris)

drs. J.H. (Jet) Lepage MPA (voorzitter)

dr. R.J. (Rick) Anderson (lid)

Contactgegevens

Postadres: Postbus 10.000, 8600 HA Sneek

E-mail: rekenkamer@gemeenteswf.nl

Website: www.gemeenteswf.nl



Hervormingen in het re-integratiebeleid

Quick scan

Januari, 2015



Inhoud

1. OPZET VAN HET ONDERZOEK	5
1.1 ACHTERGROND	5
1.2 VRAAGSTELLING	5
1.3 ONDERZOEKSMETHODEN	6
1.4 LEESWIJZER	6
2. CONCLUSIES, AANBEVELINGEN EN BESTUURLIJKE REACTIE HERVORMINGEN IN HET LOKAAL RE-INTEGRATIEBELEID	7
2.1 CONCLUSIES & AANBEVELINGEN	7
2.2 BESTUURLIJKE REACTIE	8
3. DE PRAKTIJK.....	11
3.1 RE-INTEGRATIEBELEID IN DE GEMEENTE SÚDWEST-FRYSLÂN: ACTUELE STAND VAN ZAKEN	11
3.2 ONDERBOUWING BELEID: KENNIS.....	15
3.3 AMBTELIJKE CAPACITEIT & DESKUNDIGHEID	19
3.4 FINANCIËLE KADERS & RISICO'S	22
3.5 AANPALEND (WMO) BELEID	26
3.6 DOELSTELLINGEN, INDICATOREN & INFORMATIEBEHOEFTE RAAD	28
4. ANALYSE.....	33
4.1 ONDERBOUWING BELEID (KENNIS).....	33
4.2 AMBTELIJKE CAPACITEIT & DESKUNDIGHEID.....	33
4.3 FINANCIËLE KADERS & RISICO'S	33
4.4 AANPALEND (WMO)BELEID.....	34
4.5 DOELSTELLINGEN, INDICATOREN & INFORMATIEBEHOEFTE RAAD	34
5. CONCLUSIES, AANBEVELINGEN & REFLECTIE.....	36
5.1 CONCLUSIES & AANBEVELINGEN	36
5.2 REFLECTIE.....	37
BRONNEN	39
BIJLAGE I RESPONDENTEN	40
BIJLAGE II BESTUURLIJKE REACTIE	41
BIJLAGE III NAWOORD REKENKAMER.....	43



1. Opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond

In 2012 heeft de rekenkamer van de gemeente Súdwest-Fryslân onderzoek gedaan naar de hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid. De belangrijkste aanleiding voor dit onderzoek was dat de gemeente Súdwest-Fryslân als gevolg van de economische crisis en de decentralisaties in het sociale domein de komende jaren te maken krijgt met een toename van het aantal mensen, met en zonder arbeidsbeperking, dat aan het werk geholpen moet worden, terwijl zij tegelijkertijd minder inkomsten van het rijk zal ontvangen. Het onderzoek had als doel een antwoord te formuleren op de volgende centrale vraag:

In hoeverre voldoet de gemeente Súdwest-Fryslân aan de randvoorwaarden die nodig zijn om op doelmatige en doeltreffende wijze invulling te kunnen geven aan de beoogde hervormingen in het re-integratiebeleid en wat kan zij doen om deze randvoorwaarden te realiseren?

Op basis van haar onderzoek heeft de rekenkamer geconcludeerd dat de gemeente Súdwest-Fryslân met het project Werk Vermogen! heeft gekozen voor een herziening van de uitvoeringsstructuur en een gecombineerde inzet van arbeidsmarktstrategieën waardoor de hervormingen in het re-integratiebeleid als kansrijk kunnen worden bestempeld en waarmee de gemeente anticipeert op de verwachte landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd wordt echter geconcludeerd dat de gemeente eind 2012 slechts *ten dele* voldoet aan de randvoorwaarden die nodig zijn om op een doelmatige en doeltreffende wijze invulling te kunnen geven aan de hervormingen in het re-integratiebeleid. De rekenkamer doet vervolgens een zestal aanbevelingen ten aanzien van de wijze waarop deze randvoorwaarden gerealiseerd kunnen worden. In haar bestuurlijke reactie op het rapport van de rekenkamer van 29 januari 2013 geeft het college aan dat een deel van de aanbevelingen reeds wordt uitgevoerd en dat de andere aanbevelingen worden overgenomen. Op 6 februari 2013 worden de bevindingen van het rekenkameronderzoek in een informatiebijeenkomst gepresenteerd aan raadsleden, waarna op 13 februari 2013 het rapport op de agenda staat van de raadscommissie Boarger & Mienskip. In de vergadering van 28 februari 2013 besluit de raad in te stemmen met de conclusies en aanbevelingen zoals verwoord in het door de rekenkamer opgestelde rapport.

1.2 Vraagstelling

In het nawoord van het onderzoeksrapport geeft de rekenkamer aan de implementatie van de aanbevelingen nauwlettend en met interesse te volgen. Deze quick scan is het gevolg van dit voornemen. Met behulp van de quick scan beoogt de rekenkamer inzicht te krijgen in de mate waarin en wijze waarop uitvoering is gegeven aan de aanbevelingen die zij heeft gedaan in het rapport Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid, aanbevelingen die de randvoorwaarden betreffen waaraan moet zijn voldaan om als gemeente te kunnen komen tot doelmatig en doeltreffend re-integratiebeleid. In deze quick scan wordt de volgende vraag beantwoord:

“In welke mate en op welke wijze heeft de gemeente Súdwest-Fryslân uitvoering gegeven aan de aanbevelingen die de rekenkamer heeft beschreven in haar onderzoek naar de hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid?”



Bij het beantwoorden van deze vraag zullen achtereenvolgens de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- Onderbouwing beleid (kennis)
- Ambtelijke capaciteit & deskundigheid
- Financiële kaders & risico's
- Aanpalend (WMO)beleid
- Doelstellingen, indicatoren & informatiebehoefte raad

Gezien de ontwikkelingen die op dit moment plaatsvinden in het sociaal domein, de drie decentralisaties en de wijze waarop daar invulling aan wordt gegeven, wordt in dit onderzoek niet alleen geïnventariseerd in hoeverre de aanbevelingen die in februari 2013 werden gedaan zijn opgevolgd, maar wordt ook gekeken naar de lessen die uit deze bevindingen te trekken zijn voor de periode na 1 januari 2015.

1.3 Onderzoeksmethoden

Voor het beantwoorden van de centrale vraag werd gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Allereerst werd een literatuur- en documentonderzoek uitgevoerd. Hierin werd onder andere gekeken naar de tussenevaluatie en evaluatie van Pastiel, het Beleidsplan Veerkracht in het Sociaal Domein en het Beleidsplan Participatiewet. Vervolgens werden er interviews gehouden met ambtelijk betrokkenen vanuit de gemeente Súdwest-Fryslân, de directeur van Pastiel¹, de voorzitter van de cliëntenraad WWB, de verantwoordelijk wethouder en verschillende raadsleden die zitting hebben in de commissie Boarger & Mienskip (bijlage I).

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk worden de aanbevelingen geschetst van het eerdere onderzoek dat de rekenkamer heeft uitgevoerd naar de hervormingen in het re-integratiebeleid. Ook wordt hier de bestuurlijke reactie weergegeven die de rekenkamer naar aanleiding van haar onderzoek ontving. In hoofdstuk 3 wordt aan de hand van de documentanalyse en de interviews beschreven in hoeverre de aanbevelingen uit het rapport Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid navolging hebben gekregen en op welke wijze invulling is gegeven aan de aanbevelingen, waarna in hoofdstuk 4 deze inzichten nader worden geanalyseerd. In hoofdstuk 5 worden de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek gepresenteerd en vindt een reflectie plaats op de bevindingen van dit onderzoek.

¹ Pastiel is de naam die de pilot heeft gekregen die voortvloeit uit het project Werk Vermogen! en die loopt van 1 februari 2013 tot 1 februari 2014.



2. Conclusies, aanbevelingen en bestuurlijke reactie Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid

2.1 Conclusies & aanbevelingen

In het rapport *Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid* heeft de rekenkamer geconcludeerd dat de gemeente Súdwest-Fryslân met het project *Werk Vermogen!* heeft gekozen voor een herziening van de uitvoeringsstructuur en een gecombineerde inzet van arbeidsmarktstrategieën waardoor het project als kansrijk kan worden bestempeld en waarmee de gemeente anticipeert op de verwachte landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd wordt echter geconcludeerd dat de gemeente slechts ten dele voldoet aan de randvoorwaarden die nodig zijn om op een doelmatige en doeltreffende wijze invulling te kunnen geven aan de hervormingen in het re-integratiebeleid. Zo bleken de beleidsambities en de uitvoeringscapaciteit uit balans te zijn, met als belangrijkste oorzaken:

1. het gebrek aan inzicht in de zogenaamde nieuwe doelgroepen, hun afstand tot de arbeidsmarkt en het effect van de gekozen arbeidsmarktstrategieën op deze doelgroepen,
2. het ontbreken van de benodigde competenties bij de ambtenaren die belast worden met de uitvoering,
3. de onzekerheid ten aanzien van financiële middelen en risico's door externe economische en politieke ontwikkelingen en
4. de onduidelijkheid die er bestaat ten aanzien van aanpalend beleid, in het bijzonder de WMO.

Zowel ambtelijk als politiek-bestuurlijk bestaat er veel draagvlak voor de hervormingen die worden doorgevoerd in het re-integratiebeleid. De verwachting is dat er voldoende ruimte is om, indien nodig, maatwerk te leveren voor de inwoners van de gemeente Súdwest-Fryslân. Verder concludeert de rekenkamer dat de gemeenteraad aangeeft goed geïnformeerd te zijn over en betrokken te zijn bij de beleidsvorming ten aanzien van het nieuwe re-integratiebeleid. Van informatieverstrekking over de uitvoering is op dat moment echter geen sprake en raadsleden geven aan dat zij beter geïnformeerd willen worden over en meer betrokken willen worden bij de uitvoeringsfase. Ook behoeft de bruikbaarheid van de informatie die de gemeenteraad ontvangt en gaat ontvangen over het re-integratiebeleid aandacht. Het ontbreken van concrete doelstellingen en indicatoren betreffende de resultaten van het project *Werk Vermogen!* op het niveau van de afzonderlijke gemeenten zal het voor de gemeenteraad van Súdwest-Fryslân moeilijk maken om invulling te geven aan haar controlerende taak. Een volgende conclusie van de rekenkamer luidt dat het functioneren van Empatec van cruciaal belang is voor het al dan niet slagen van het project *Werk Vermogen!*, aangezien ervoor gekozen is de uitvoering van het re-integratiebeleid weg te zetten bij één uitvoeringsorganisatie. Zonder afbreuk te willen doen aan de aantoonbaar succesvolle manier van werken van Empatec in het verleden, wordt door de rekenkamer geconstateerd dat dit wel een kwetsbaarheid met zich meebrengt. Het wordt voor de gemeente Súdwest-Fryslân dan ook van groot belang gezien om het functioneren van Empatec kritisch te volgen.

Op basis van deze conclusies heeft de rekenkamer zes aanbevelingen geformuleerd, namelijk:

Aanbeveling 1

Het is van belang om binnen de gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn de aard en omvang van nieuwe doelgroepen (Wajong en Wsw) alsmede hun afstand tot de arbeidsmarkt te inventariseren. Daarnaast moet onderbouwd worden welke effecten er van het gekozen instrumentarium te verwachten zijn voor deze doelgroepen.



Aanbeveling 2

Het is van belang om als gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn zicht te krijgen op de mate waarin de ambtenaren die belast zijn met de uitvoering voldoen aan de competenties die nodig zijn om invulling te geven aan de nieuwe werkwijze en om keuzes te maken ten aanzien van de wijze waarop een eventueel gebrek aan ambtelijke capaciteit en deskundigheid kan worden opgevangen. Het is in het bijzonder van belang dat medewerkers innovatief zijn, zelfstandig kunnen werken en dat zij kunnen anticiperen op de mogelijkheden, wensen en behoeften van zowel potentiële werknemers als werkgevers.

Aanbeveling 3

Het is van belang om nu de plannen van kabinet Rutte II bekend zijn de financiële kaders en risico's te actualiseren.

Aanbeveling 4

Het is van belang aanpalend (WMO)beleid te ontwikkelen met inachtneming van landelijke kaders, maar ook met inachtneming van de lokale gevolgen van *Werk Vermogen!*.

Aanbeveling 5

Er zouden specifieke doelstellingen en indicatoren benoemd moeten worden aan de hand waarvan de gemeenteraad (de resultaten van) het re-integratiebeleid kan beoordelen.

Aanbeveling 6

Concreet wordt er door de gemeenteraad aangegeven in ieder geval behoefte te hebben aan informatie over de instroom, de doorstroom en de uitstroom waarbij deze informatie gerelateerd zou moeten zijn aan specifieke (categorieën binnen) doelgroepen en de inzet van afzonderlijke instrumenten. Daarbij wil de raad zicht hebben op de vraag in hoeverre men binnen de financiële kaders blijft. De informatie moet in de tijd vergelijkbaar zijn en zou zich moeten lenen voor benchmarking. Het College van B&W wordt verzocht hierover in de komende bestuursrapportages te rapporteren.

2.2 Bestuurlijke reactie

Zoals in hoofdstuk 1 reeds werd beschreven heeft het college in haar reactie op het rapport Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid aangegeven dat een deel van de aanbevelingen reeds in gang is gezet en dat ook de overige aanbevelingen worden overgenomen. In de volgende tabel wordt de reactie van het college per aanbeveling weergegeven.



Tabel 2.1 Bestuurlijke reactie

Aanbeveling	Reactie college
1 Onderbouwing beleid (kennis)	<p>In het kader van het project Werk Vermogen! zijn de nieuwe doelgroepen al in een vrij vroeg stadium onderkend. Het belang van het ondernemen van actie naar deze doelgroepen toe is op de achtergrond geraakt door de val van het Kabinet. De Wet Werken naar Vermogen werd controversieel verklaard en daardoor is de verantwoordelijkheidsverdeling 'welke overheidslaag/-organisatie is verantwoordelijk voor welke doelgroep' nog niet gewijzigd. Formeel heeft de gemeente daardoor nog geen bevoegdheden naar de doelgroep Wajong. Ook rond de doelgroep Wsw is door de val van het Kabinet enige onduidelijkheid ontstaan. Inmiddels is bekend dat de eerdere plannen van het vorige Kabinet voor deze Wsw-doelgroep worden aangepast in een nieuwe 'Participatiewet. Zodra de contouren van de nieuwe wet bekend zijn gaan wij dit oppakken. Daarbij zal allereerst de aard en omvang bepaald worden, hun afstand tot de arbeidsmarkt en welk instrumentarium van toepassing is. Daarvoor zullen de eerder gegenereerde gegevens, uiteraard dan geactualiseerd, een rol spelen. De verwachting is dat eind mei, begin juni meer bekend is over de Participatiewet en de gemeentelijke doelgroepen. Op dat moment zijn we in staat om uw aanbeveling concreet om te zetten naar beleid en uitvoering.</p>
2 Ambtelijke capaciteit & deskundigheid	<p>Wij hebben hier uitdrukkelijk aandacht aan besteed bij de uitwerking van het project Werk Vermogen! Binnen dat project zal de werkgevers- en werknemersdienstverlening verder worden vormgegeven. In dat kader zijn er per functie scherpe competentieprofielen opgesteld. Bij de selectie van ambtenaren die de ambitie hebben om in dit project aan de slag te gaan is sprake van een uitgebreide sollicitatieprocedure waar een assessment een substantieel onderdeel van is. Het assessment heeft vorm gekregen in een training van een week waarbinnen kandidaten worden gevolgd en beoordeeld, met name op de onderdelen zoals door u genoemd. De training wordt afgesloten met een individueel rapport, opgesteld door een externe deskundige. Hierin wordt aangegeven of de betreffende medewerker over de vereiste competenties beschikt. Op deze wijze is naar ons oordeel al in belangrijke mate voldaan aan deze aanbeveling.</p>
3 Financiële kaders & risico's	<p>Deze aanbeveling wordt ook overgenomen. Op dit moment is er een notitie in voorbereiding met betrekking tot het participatie-/re-integratiebeleid voor het jaar 2013. In de notitie worden de financiële kaders aangegeven en eventuele risico's voor de gemeente vermeld. De notitie zal in april van dit jaar worden aangeboden aan de Raad.</p>
4 Aanpalend (WMO) beleid	<p>Wij zijn het zeer eens met deze aanbeveling. De gemeenteraad heeft met de vaststelling van het 'Wmo- en Welzijnsbeleid 2013-2016' hiervoor al een belangrijke basis gelegd. Tevens is er een vrijwilligersvergoeding voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het leven geroepen ten laste van de WMO middelen. De beleidsvisie 'Naar een veerkrachtig sociaal domein', die in februari in de gemeenteraad wordt behandeld, bevat eveneens uitgangspunten voor de verdere uitvoering. Hiermee is een basis gelegd en zal dit jaar nog verder aan de orde komen bij de nog aan de gemeenteraad aan te bieden voorstellen met betrekking tot 'de drie transities'.</p>



5 Doelstellingen & indicatoren	In het plan van aanpak Werk Vermogen! zijn prestatie-indicatoren met betrekking tot twee hoofdprocessen opgenomen, te weten de werkgever- en de werknemersdienstverlening. Binnen de procesgangen zal worden gestuurd op resultaat, vindt bewaking van integrale samenwerking plaats en zal een cultuuromslag op diverse niveaus moeten plaatsvinden. Cijfers met betrekking tot het project Werk Vermogen zullen maandelijks worden aangeleverd en evaluatie hiervan vindt plaats na zes maanden (juli 2013), zodat doelstellingen eventueel tijdig kunnen worden bijgesteld. In het uitvoeringsplan 2013 komen wij met SMART-cijfers.
6 Informatiebehoefte raad	Deze aanbeveling zal worden overgenomen. Per kwartaal wordt u nu al cijfermateriaal aangeboden over de resultaten op dit terrein. Uit het rapport en deze aanbeveling blijkt dat deze informatieverstrekking verbetering behoeft en wij delen dat. Wij zullen hiervoor een model ontwikkelen en aan u voorgeleggen. De verwachting is dat in april 2013, dit model samen met het Uitvoeringsplan 2013 aan u kan worden voorgelegd. In de 13 gemeenten zal door het project Werk Vermogen! een bijzondere vorm van uitvoering ontstaan. Dit maakt dat op dit moment nog niet bekend is of deze uitvoering benchmarking mogelijk maakt. Wij ondersteunen uw behoefte op dit terrein en zullen de haalbaarheid inbrengen in de stuurgroep Werkvermogen.

In het volgende hoofdstuk zal worden beschreven in hoeverre de aanbevelingen uit het rapport “Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid” navolging hebben gekregen en op welke wijze invulling is gegeven aan de aanbevelingen; is dat nu ook gebeurd op de wijze zoals het college eind januari 2013 voor ogen had of anderszins?



3. De praktijk

3.1 Re-integratiebeleid in de gemeente Súdwest-Fryslân: actuele stand van zaken

In februari 2013 zijn dertien gemeenten² in het westen van Friesland samen met Empatec gestart met een proefproject om bijstandsgerechtigden zo snel mogelijk aan werk te helpen. In het licht van de aanstaande veranderingen in wetgeving in het sociale domein, vooral de Participatiewet, krijgen gemeenten de opdracht om mensen die nu onder de Wwb (Wet werk en bijstand), de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) en de Wajong vallen naar reguliere banen te helpen. Deze groep groeit en het beschikbare budget neemt af. De gemeenteraden hebben afgesproken om Empatec door te ontwikkelen. Er wordt een proefproject gestart met de naam Pastiel.

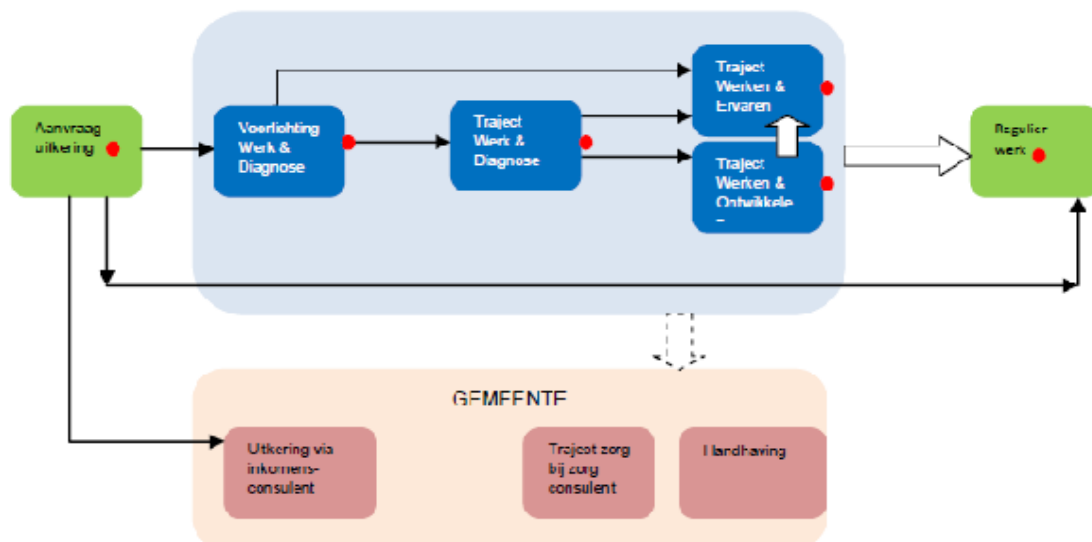
Pastiel kent twee vormen van dienstverlening: de werkgevers- en de werknemersdienstverlening. Uitgangspunt voor de dienstverlening aan werkgevers is een vraaggerichte benadering. Met andere woorden: de vraag van de werkgever staat centraal. Het doel is dat werkgevers Pastiel zien als eerste aanspreekpunt voor een personeels- of productievraagstuk. Met de werknemersdienstverlening wil Pastiel uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt plaatsen. Iedereen die na 1 februari 2013 een Wwb- of loaw-uitkering aanvraagt, is vanaf het moment van inschrijven een potentiële werknemer en start met een traject bij Pastiel. Op basis van de individuele situatie van de potentiële werknemer wordt vastgesteld of er voldoende kansen op de arbeidsmarkt zijn en of de potentiële werknemer over voldoende basisvaardigheden beschikt. In het traject Werk & Diagnose wordt vervolgens gekeken of de potentiële werknemer nog verdere ontwikkeling nodig heeft. Zo ja, dan volgt het traject Werken & Ontwikkelen en gaat hij/zij direct aan de slag bij één van de werkbedrijven van Empatec. Als de persoon al voldoende ervaring heeft dan volgt het traject Werken & Ervaren. Daarbij hoort een werkervaringsplek in het bedrijfsleven. Het uiteindelijke doel is regulier werk. Lijkt een uitkeringsgerechtigde niet in staat om binnen een jaar (met of zonder ondersteuning) de stap naar regulier werk te maken, dan beschouwt Pastiel diegene niet als potentiële werknemer. Hij/zij wordt overgedragen aan een consultant van de gemeente, om een traject gericht op zorg of hulpverlening te volgen.

² Sinds de fusie van de Friese Meren per 1 januari 2014 betreft het hier elf gemeenten.

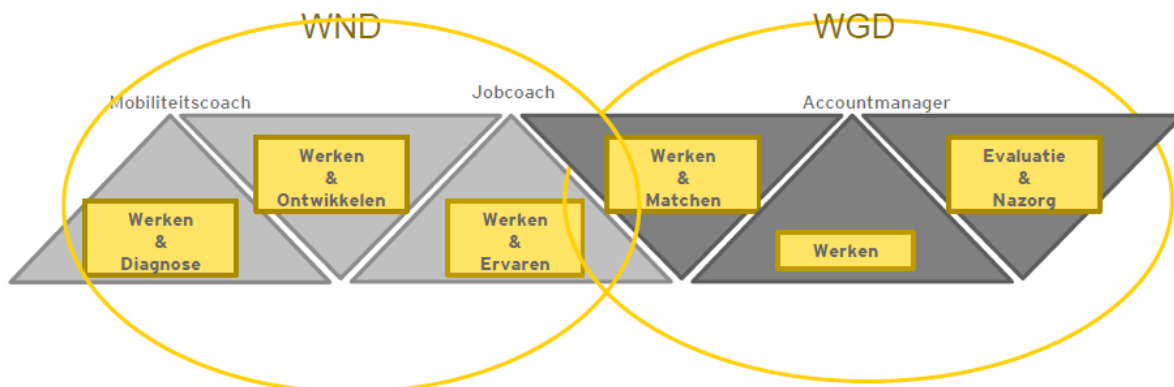


Figuur 3.1 Stroomschema en fasering Pastiel

Bron: Tussenevaluatie Pastiel, 2013, p.6.



Figuur 3.2 Integrale aanpak



Bron: Tussenevaluatie Pastiel, 2013, p.9.

Op 19 november 2013 heeft de Stuurgroep Werk Vermogen! de tussenevaluatie van het project Pastiel vastgesteld en aangeboden aan de besturen van de samenwerkende partners. Voorafgaand aan de vastgestelde versie is aan de portefeuillehouders, cliëntenraden en ondernemingsraden een conceptversie verstrekt. Tevens zijn de gemeenteraden geïnformeerd over de conceptversie tussenevaluatie tijdens een plenaire informatiebijeenkomst die heeft plaatsgevonden op 28 oktober 2013. De tussenevaluatie wordt gezien als een handvat ter voorbereiding van de eindevaluatie. In de tussenevaluatie wordt bewust zeer beperkt ingegaan op de financiële stand van zaken, aldus de Stuurgroep Werk Vermogen! in een brief aan onder andere de colleges van de betrokken gemeenten (d.d. 19 november 2013).

Op 17 december 2013 besluit het college van de gemeente Súdwest-Fryslân kennis te nemen van de tussenevaluatie en deze ter informatie aan te bieden aan de raad. Vanuit de raad



worden er vragen gesteld aan de wethouder en verschillende kritische kanttekeningen geplaatst bij de tussenevaluatie *an sich* en bij de werkwijze en resultaten van Pastiel. De reactie van de raad op de tussenevaluatie wordt doorgegeven aan de Stuurgroep Werk Vermogen!. De raad heeft onder andere vragen over de efficiëntie en effectiviteit van Pastiel, de keuzes die worden gemaakt ten aanzien van de doelgroep, het anticiperen op landelijke ontwikkelingen (Participatiewet) en het inverteffect en verzoekt de Stuurgroep Werk Vermogen! hier in de eindevaluatie aandacht aan te besteden.

Medio juni 2014 verschijnt de eindevaluatie van Pastiel. Uit de eindevaluatie blijkt dat tijdens de pilot 2.909 nieuwe WWB-aanvragen bij de gemeenten zijn ingediend. Na de toevoeging van 316 kandidaten uit Empaselect-trajecten en een doorverwijzing richting de zorggroep bij de gemeenten startten 1.227 potentiële werknemers bij Pastiel. Uitgedrukt in cijfers ziet dat er dan als volgt uit (Stuurgroep Werk Vermogen!, 2014, p.11):

Tabel 3.1 Resultaten Pastiel (1)

STAP	Omschrijving	Totaal	DFM	SWF	NWF
1	Alle nieuwe WWB-aanvragen	2.909	569	1.317	1.023
	Totale bruto aanbod Potentiële werknemers	2.909	569	1.317	1.023
2	Vrijstellingen zorg, parttime en overig door gemeenten	-814	-181	-406	-227
3	Ingetrokken aanvragen bij gemeenten (preventie-quote)	-257	-93	-94	-70
	Aanvoer gemeenten → Pastiel	1838	295	817	726
4	Invoeging bestaande deelnemers Empaselect	316	102	95	119
	Bruto instroom Pastiel	2154	397	912	845
5	Terugkeer naar Zorg bij gemeenten	-687	-124	-302	-261
6	Ingetrokken aanvragen bij Pastiel (prev.quote)	-240	-20	-114	-106
	Netto instroom Pastiel	1227	253	496	478

Bron: Stuurgroep Werk Vermogen!, 2014, p.11.

Van de 1.227 potentiële werknemers zitten 815 werknemers in de verschillende fasen van het project en hebben 412 personen werk gekregen. Wanneer deze aantallen worden gespecificeerd naar de verschillende fasen in het project en naar de verschillende deelnemende partijen, dan zien de resultaten na één jaar Pastiel er als volgt uit:



Tabel 3.2 Resultaten Pastiel (2)

Eindstand Pastiel per 1 feb. 2014	Totaal	DFM	SWF	NWF
Bestaande bezetting Pastiel:				
Fase Werken & Diagnose (4 weken)	227	59	82	86
Fase Werken & Ontwikkelen (6 maanden)	199	65	74	60
Fase Werken & Ervaren (3 maanden)	389	42	181	166
Totaal in fases	815	166	337	312
Uitstroom				
Uitstroom naar werk + 100% uit de bijstand	228	56	73	99
Uitstroom naar werk + intrekking aanvraag (prev. quote)	60	6	28	26
Uitstroom naar werk (parttime) + vermindering bijstand	48	5	20	23
Uitstroom naar werk (nog niet administratief afgehandeld)	76	20	38	18
Totaal aan plaatsingen	412	87	159	166
Draaideurplaatsingen	24			
Totaal	1227	253	496	478

Bron: Stuurgroep Werk Vermogen!, 2014, p11.

In de eindevaluatie wordt geconcludeerd (Stuurgroep Werk Vermogen!, 2014, p.4): *“Pastiel voldoet aan de doelstellingen. Potentiële werknemers zijn daadwerkelijk geholpen naar een baan, naar een nieuwe toekomst. De uitstroomcijfers overtreffen het doel en de kosten zijn ruim binnen de projectbegroting gebleven. De werkgevers, de potentiële werknemers, de medewerkers en het onafhankelijke auditbureau Skopos beoordeelden de ontwikkelingen en resultaten van Pastiel en zijn na een jaar uitvoering tevreden [...]”*. Op basis van de ervaringen met de pilot Pastiel komt de Stuurgroep tot de volgende aanbeveling (Stuurgroep Werk Vermogen!, 2014, p.5): *“Formaliseer Pastiel en verstrek als gezamenlijke gemeenten een meerjarige opdracht, met als uitgangspunt een gezamenlijk basispakket aan re-integratieactiviteiten rond werkgevers- en werknemersdienstverlening, waarbij aanvullend ruimte is voor maatwerkafspraken over de mate waarin Pastiel de potentiële werknemer hulp biedt bij het vinden van een baan”*.

Op 10 september 2014 staat de eindevaluatie van Pastiel, op verzoek van de SP en Groenlinks, op de agenda van de raadscommissie Boarger & Mienskip. Tijdens deze vergadering geeft de verantwoordelijk wethouder aan dat hij niet inhoudelijk op de eindevaluatie in kan gaan gezien bepaalde ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden in de stuurgroep. Wel is hij bereid deze ontwikkelingen toe te lichten in een besloten vergadering en dat gebeurt dan ook. De eindevaluatie van Pastiel wordt meegenomen in een integraal beleidsplan dat wordt opgesteld op basis van de Participatiewet en dat in de commissie zal worden besproken, aldus de wethouder tijdens de commissievergadering. Uitgangspunt zal zijn dat iedereen via de gebiedsteams binnenkomt en dat daar de selectie wordt gemaakt wie vervolgens naar Pastiel gaat. Opmerkelijk is wel dat in de Programmabegroting 2015, die gelijktijdig met het Beleidsplan Veerkracht in het Sociaal Domein en het Beleidsplan Participatiewet op 29 oktober in de Raadscommissie Boarger & Mienskip op de agenda staat, al te lezen valt (2014, p.25): *“Na de succesvolle evaluatie van de pilot Pastiel (gemeenteraad, september 2014) pakken we de daadwerkelijke implementatie op. Het doel van Pastiel verandert niet: het op een effectieve en efficiënte manier uitvoeren van de re-integratie van nieuwe WWB cliënten. We gaan de integrale werkgevers- en werknemersbenadering in Pastiel ontwikkelen samen met de partners in het project Werk Vermogen!”*, een zinsnede die door raadsleden als wel



erg voorbarig en feitelijk onjuist wordt beschouwd. In de vergadering van 29 oktober 2014 wordt de wethouder hier op gewezen. In diezelfde vergadering uiten verschillende raadsleden kritiek op het feit dat de eindevaluatie van Pastiel nog niet in de commissie is besproken, dit zal gebeuren in december, terwijl er in met name het Beleidsplan Participatiewet al wel keuzes worden gemaakt ten aanzien van de rol die Pastiel gaat krijgen in de werkwijze na 1 januari 2015.

3.2 Onderbouwing beleid: kennis

De eerste aanbeveling van het onderzoek van de rekenkamer had betrekking op de onderbouwing van beleid. Het werd van belang geacht om binnen de gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn de aard en omvang van nieuwe doelgroepen (Wajong en Wsw) alsmede hun afstand tot de arbeidsmarkt te inventariseren. Daarnaast zou onderbouwd moeten worden welke effecten er van het gekozen instrumentarium te verwachten zijn voor deze doelgroepen.

De huidige doelgroep

In de programmabegroting 2014-2017 van de gemeente Súdwest-Fryslân wordt ten aanzien van het participatiebudget opgemerkt dat financiële middelen ingezet worden voor die doelgroepen die volgens de raad prioriteit hebben. Dit zijn uitkeringsgerechtigden met groeipotentieel (op de participatieladder trede 1 t/m 4 met groeipotentieel) en jongeren. Er zal een beperkte inzet van financiële middelen plaatsvinden voor doelgroepen die grotendeels zelfredzaam zijn. Voor deze groep geldt dat een kleine zet in de goede richting kan zorgen voor snellere en duurzame uitstroom. Ook zal er een beperkte inzet van middelen plaatsvinden voor de mensen die de stap naar de arbeidsmarkt (nog) lang niet kunnen maken. Zij worden gestimuleerd om op een andere wijze naar vermogen te participeren, aldus de programmabegroting. Deze keuze die door de gemeente Súdwest-Fryslân wordt gemaakt ten aanzien van de doelgroepen waar men zich bij het re-integratiebeleid op moet richten sluit in hoofdlijnen aan bij de keuze die wordt gemaakt in het project Werk Vermogen!. In het Startplan van de Pilot Werk Vermogen! is bepaald dat er drie doelgroepen zijn die in aanmerking komen om in de Pilot mee te draaien (2012, p.3):

1. Nieuwe instroom uitkeringsgerechtigden: de Potentiële werknemers
2. Potentiële werknemers die in bestaande Werkprojecten een traject volgen
3. Potentiële werknemers in de bestanden van de Sociale Diensten

In het Startplan wordt deze keuze vervolgens onderbouwd. Op basis van het uitgangspunt 'beheersbaarheid' en de financiële uitwerkingen is gekozen om in ieder geval de nieuwe instroom uitkeringsgerechtigden via de Werk Vermogen! methodiek richting de arbeidsmarkt te begeleiden. Daarnaast is ook de wens om de mensen die een 'Werktraject' volgen in de Pilot mee te nemen. Deze tweede doelgroep zit in een traject dat op enkele punten overeenkomsten heeft met de beoogde WV! trajecten. Het samenvoegen van de doelgroepen betekent dat iedereen gelijk wordt behandeld en dezelfde ondersteuning richting de arbeidsmarkt kan verwachten. Er wordt geen verschil gemaakt tussen de doelgroepen. Indien er in de Pilot ruimte beschikbaar is, wordt een doorkijk gemaakt naar de bestanden van de Sociale Dienst om ook de potentiële werknemers in deze groep zo goed en efficiënt mogelijk naar de arbeidsmarkt te begeleiden via de WV!-trajecten. De inzet van de werknemersdienstverlening wordt in principe niet ingezet voor deze groep, maar de werkgeversdienstverlening wordt daar waar mogelijk ook in de Pilot voor deze groep ingezet om deze mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Aangezien Werk Vermogen! zich alleen richt op uitkeringsgerechtigden, die in staat zijn om te werken (potentiële werknemers) worden Wmo-klanten en de zogenaamde 'zorg-klanten' in de Pilot niet als doelgroep gekenmerkt en vallen buiten de scope van dit project, zo blijkt uit het Startplan van de Pilot Werk Vermogen!.



In de tussenevaluatie van Pastiel komt opnieuw de doelgroepenkeuze aan de orde. Op basis van de ervaringen in de praktijk wordt aanbevolen om twee routes te overwegen; één voor jongeren/hogopgeleiden en één voor ouderen/lager opgeleiden. In de praktijk blijkt namelijk dat de aanpak van Pastiel minder geschikt is voor hoger opgeleiden en jongeren. In de tussenevaluatie wordt opgemerkt dat voor een deel van hen geldt dat zij soms te veel begeleiding krijgen; ook zonder intensieve begeleiding hadden ze wel de motivatie om zelf snel werk te vinden. Ook blijken deze groepen ontevreden te zijn over wat ze moeten doen en dit feit kan gebruikt worden om hen nog sneller en vooral zelfstandiger naar een reguliere baan te brengen, bijvoorbeeld rechtstreeks via een uitzendbureau. De verwachting is dat de werkloosheid zal stijgen en dat daarmee naar verhouding meer jongeren en hoger opgeleiden uiteindelijk ook in de bijstand zullen komen. Het is aan te bevelen om de intensieve en daarmee relatief dure begeleiding vooral voor groepen te reserveren die daar het meest van profiteren, namelijk lager opgeleiden en ouderen. Deze aanbeveling wordt overgenomen, dat wil zeggen, wordt een actiepoint voor de tweede helft van de pilot. Voor de jong-hogopgeleide deelnemer komt een efficiëntere route die minder tijd vraagt van de consulent. De inzet van uitzendbureaus en een stage-carrousel zijn hier voorbeelden van. De aandacht voor de lager opgeleiden en ouderen blijft behouden, zo blijkt uit de tussenevaluatie.

In het klanttevredenheidsonderzoek dat in het kader van de eindevaluatie onder potentiële medewerkers wordt uitgevoerd wordt een interessant constatering gedaan. Tijdens de tussenevaluatie was het advies nog om de aanpak meer te richten op het opleidingsniveau van de potentiële werknemer, terwijl uit het meer recente onderzoek blijkt dat vooral de houding en motivatie (actief/passief) bepalend moeten zijn voor de wijze van ondersteuning vanuit Pastiel. De personen met een actieve houding blijken vaker tevreden over Pastiel dan personen met een passieve houding. Zij willen begeleiding om snel een baan te vinden en zijn ontevreden over werkzaamheden omdat ze meer willen. Personen met een passieve houding zijn tevreden over gezelligheid en zien begeleiding van Pastiel als hun nieuwe werkomgeving. Beide groepen zijn tevreden over het behoud van werkritme dat Pastiel hen biedt. Ongeveer zestig procent van de potentiële werknemers heeft een actieve houding. Het grootste deel van de potentiële werknemers heeft dus een actieve houding en is tevreden, zo wordt geconcludeerd in de eindevaluatie. Vervolgens wordt aanbevolen de verdeling van ondersteuning beter te doseren tussen potentiële deelnemers met een actieve houding en potentiële deelnemers met een passieve houding, hoewel ook nu weer wordt opgemerkt dat overwogen moet worden om routes en werkzaamheden af te stemmen op het niveau van de potentiële werknemers, omdat de aanpak voor hoger opgeleiden minder geschikt is. Ook nu wordt, evenals in de tussenevaluatie, aanbevolen om de intensieve en daarmee relatief dure begeleiding vooral voor groepen te reserveren die daar het meest van profiteren, namelijk lager opgeleiden en ouderen. Maatwerk en een meer persoonlijke aanpak worden van groot belang geacht.

Raadsleden spreken zich kritisch uit over de aansluiting van het instrumentarium van Pastiel op de doelgroep en de resultaten die vervolgens worden behaald, met name waar het gaat om hogeropgeleiden. Zo merkt een raadslid op: *“De evaluatie van Pastiel is duidelijk. Het is allemaal een hoera-verhaal, maar Pastiel pikt de mensen eruit die het dichtst bij de arbeidsmarkt staan en de langdurigen houdt de gemeente. Het is dus maar de vraag of die anders ook niet aan het werk waren gekomen.[...] Als je Pastiel moet geloven gaat het heel goed, maar als je dan spreekt met raadsleden die er beter in zitten dan blijkt het helemaal niet goed te gaan. Bijvoorbeeld waar het gaat om hogeropgeleiden. Tegen hen wordt gezegd jullie moeten komen en jullie moeten washandjes vouwen. Ik kreeg het idee als ik bij de bijeenkomsten van Pastiel zat van dit gaat goed en hier moeten we mee doorgaan en als je dan na zo’n bijeenkomst even informeel zit te praten dan krijg je andere signalen en dan denk je: Wat is dan wijsheid?”* Een ander raadslid geeft aan: *“Pastiel moet wel gericht op doelgroepen gaan werken, je kunt niet iedereen kwijt bij een werkgever. Je zou meer moeten kijken naar welke instrumenten effectief zijn voor welke groepen”*. Hij is bang dat wanneer je niet met gerichte instrumenten werkt, je ook weinig rendement haalt: *“We stoppen er heel veel geld in, minimaal 12 uur per jobcoach, en dan denk ik wanneer je dat*



geld er niet in stopt, zou het effect dan anders zijn? Het levert wel wat op, maar levert het ook op wat we willen?". Bij veel raadsleden bestaat de indruk dat er op dit moment nog onvoldoende maatwerk wordt geleverd.

Ook vanuit de cliëntenraad WWB wordt aangegeven dat er bij Pastiel sprake is van onvoldoende maatwerk: *"Je kwam binnen en werd meteen aan het werk gezet. Er werd niet gekeken of mensen dat wel konden. [...] Er is nu wel meer maatwerk, maar nog niet voldoende"*. Hierbij wordt opgemerkt dat wanneer je maatwerk wilt leveren, je vanuit de medewerker moet redeneren en niet vanuit de werkgever zoals bij Pastiel gebeurt. Daarnaast had de cliëntenraad moeite met de brief die vanuit Pastiel naar mensen werd gestuurd. Deze werd als onpersoonlijk en agressief gezien. De bejegening van de medewerkers was voor verbetering vatbaar, aldus de voorzitter van de cliëntenraad.

De doelgroep per 1 januari 2015

Bij het inwerking treden van de Participatiewet per 1 januari 2015 krijgt de gemeente Súdwest-Fryslân te maken met nieuwe doelgroepen, onder meer de doelgroepen waar de eerste aanbeveling uit het eerdere onderzoek van de rekenkamer in het bijzonder betrekking op had. In het Beleidsplan Participatiewet wordt hierover het volgende gezegd (2014, p.7): *"De gemeenten worden ook verantwoordelijk voor diegenen die voor 1 januari 2015 aanspraak konden maken op Wajong. Uiteraard voor zover er geen sprake is van duurzame of structurele arbeidsongeschiktheid. Dit is voor de gemeenten een nieuwe doelgroep. Daarnaast blijven de gemeenten verantwoordelijk voor de ondersteuning van de klassieke doelgroep, die groep die aanspraak kan doen op een uitkering en de groep zonder uitkering waarvoor de gemeenten wel ondersteuning in het zoeken naar werk bieden. Zoals verwacht, krijgen de gemeenten minder geld voor het bieden van die ondersteuning. Dit vergt een scherper selectiebeleid vanuit de gemeenten, voor wie wordt de ondersteuning geboden en welke ondersteuning wordt geboden"*. In de gebiedsteams wordt in zogenaamde keukentafelgesprekken beoordeeld of begeleiding naar arbeid nodig is. Alle werkzoekenden waarbij enige of meerdere mate van begeleiding noodzakelijk wordt geacht, worden doorverwezen naar Pastiel tenzij een ander (re-integratie) traject voor deze klant meer geëigend en voor handen is. Daarna worden in hetzelfde gesprek drie groepen onderscheiden, waarbij het onderscheid wordt gemaakt op basis van de loonwaarde. De loonwaarde moet een beeld geven van de productiviteit op de werkplek. Dat beeld is ook van belang voor het vaststellen van de loonkostensubsidie. Er worden regionaal minimale eisen geformuleerd waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen. Het onderscheid wordt gemaakt tijdens het keukentafelgesprek in het gebiedsteam. De groepen (Beleidsplan Participatie: 2014, p.7-8):

A. Werkzoekenden met een loonwaarde van meer dan 80%

Van deze werkzoekenden mag worden vertrouwd op de eigen kracht om terug te keren naar de arbeidsmarkt dan wel passende scholing te vinden. Hierbij kan een korte ondersteuning passen in de vorm van samenwerken met uitzendbureaus, een sollicitatietraining of een kort gesprek om de mogelijkheden te inventariseren. Die ondersteuning kan worden geboden door diverse bedrijven of organisaties. Dit vindt plaats via het traject "bestuurlijk aanbesteden".

B. Werkzoekenden met een loonwaarde van 40 tot 80%

Bij minder dan 80% is er meer nodig om de situatie te doorgronden, problemen te analyseren en adequaat te handelen. Deze werkzoekenden zullen overwegend worden doorverwezen naar Pastiel.

C. Werkzoekenden met een loonwaarde van minder dan 40%

Naar gelang de oplopende mate van loonwaarde geldt voor deze werkzoekenden dat er sprake is van zorgbehoevendheid, het aangewezen zijn op een beschutte werkomgeving dan wel het werken met en onder begeleiding. De vormen van dienstverlening zijn dan respectievelijk dagbesteding, arbeidsmatige dagbesteding, interne werkplek en beschut werk. De ondersteuning bestaat dan uit een zorgtraject of een vorm van beschut werk.



In het Beleidsplan worden vervolgens de volgende beleidskeuzen geformuleerd (2014, p.8):

1. Alle werkzoekenden waarbij wordt vastgesteld dat er enige of meerdere mate van begeleiding van arbeid nodig is, worden in principe doorverwezen naar Pastiel.
2. De gemeenten bepalen tot welke doelgroep betrokkene behoort.
3. Zoals eerder gesteld is het van belang flexibel te zijn en daarom het re-integratiesysteem per jaar te evalueren en zo nodig aan te passen.

In het Beleidsplan Participatie dat op 13 november is voorgelegd aan de raad is de tekst enigszins aangepast. De groep met een loonwaarde van 40 tot 80% wordt doorverwezen naar Pastiel, *tenzij een ander traject voor deze klant meer geëigend is*. De mogelijkheid van andere trajecten wordt hierin conform de wensen van de raad dus expliciet benoemd.

De directeur van Pastiel/Empaselect geeft aan nieuwsgierig te zijn naar hoe de selectie binnen de gebiedsteams straks in de praktijk gaat plaatsvinden: *“... want het beoordelen van mensen, waar past iemand, in wat voor type functie, is wel heel specifiek werk. Het is een grote uitdaging voor gebiedsgerichte teams om dat goed voor elkaar te gaan krijgen.”* Zij wijst erop dat de gemeente Súdwest-Fryslân hierin andere keuzes maakt dan bijvoorbeeld de gemeente De Friese Meren waar men van plan is de selectie ook in de toekomst te laten plaatsvinden door Pastiel.

In interviews met verschillende ambtelijk betrokkenen en met de verantwoordelijk wethouder wordt aangegeven dat de omvang van de nieuwe doelgroepen (Wajong en Wsw) nu al wel helder is voor de gemeente Súdwest-Fryslân. De gemeente weet uit onderzoeken door het rijk en het UWV dat bij een gemeente van 100.000 inwoners met een huidig klantenbestand van 2.000 uitkeringsgerechtigden het waarschijnlijk om tussen de 50 en 60 mensen per jaar extra gaat en: *“Daar liggen wij niet wakker van. Dat kunnen wij wel handelen, denk ik”*, aldus een respondent. Vanuit Pastiel wordt ten aanzien van deze groep opgemerkt dat het een nieuwe groep is voor Pastiel. Vanuit Empaselect is er al wel veel ervaring opgedaan met deze doelgroepen. De directeur van Pastiel/Empaselect geeft aan dat zij zelf wel weet wat ze kan verwachten van die groep, maar dat dat niet voor iedereen geldt: *“Daar zal wel een stuk scholing op gezet moeten worden en een upgrade in professionele kennis. Maar dan moet je wel eerst weten hoe ziet het volume eruit en dat traject daar zitten we nu in. Om welke groepen gaat het? Wat wil je daarmee doen? Hoe wil je de structuur inrichten?”*.

In het Beleidsplan Participatie worden twee instrumenten beschreven die onder andere voor de nieuwe doelgroep kunnen worden ingezet, namelijk beschut werken en loonkostensubsidie. Deze twee instrumenten vloeien voort uit de Participatiewet. Ten aanzien van beschut werken wordt in de Beleidsnota Participatie opgemerkt dat de Werkbedrijven³ verantwoordelijk worden voor de organisatie van de beschut werken plaatsen. Gemeenten zullen optreden als werkgever voor mensen die structureel niet in staat zijn tot het verrichten van volledig loonvormende arbeid en aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Op voordracht van de gemeente zal het UWV een indicatie afgeven waaruit de mate van begeleiding moet blijken. De plekken mogen overal gecreëerd worden, dus ook bij reguliere werkgevers of maatschappelijke organisaties. Gemeenten hebben van oudsher veel ervaring met de organisatie van beschutte werkplaatsen binnen het verband van de Wsw. Met de vorming van capaciteit voor beschut werk ontstaat er ruimte om nieuwe concepten, ook buiten de oude SW, te ontwikkelen en opnieuw te kijken naar de bekostiging. Maar, zo wordt in de Beleidsnota opgemerkt (2014, p.8): *“Het betreft hier echter wel plekken voor een kwetsbare doelgroep, hetgeen eisen stelt aan het niveau van de begeleiding en de omgeving.*

³ In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale partners en gemeenten 35 regionale Werkbedrijven gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers of via beschut werk. Voor de gemeenten Súdwest-Fryslân en Littenseradiel is het werkterrein van het Werkbedrijf de provinsje Fryslân. De Werkbedrijven hebben onder andere als doel om werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen te ‘ontzorgen’ (Beleidsplan Participatiewet: 2014, p.4).



In de verkenning over de invulling van deze werkplekken kan mogelijk de verbinding gezocht worden met werkzaamheden die verbandhouden met het lokale welzijn en Wmo beleid. Binnen het kader van het Werkbedrijf zullen hier nadere afspraken over gemaakt moeten worden". Gezien het belang van continuïteit in dienstverlening en handhaving van de bestaande structuur wordt Empatec aangewezen als uitvoerder beschut werk. Het instrument loonkostensubsidie krijgt de gemeente ter beschikking voor de uitplaatsing van mensen met een arbeidshandicap. Gemeenten moeten zelf beoordelen wie tot de doelgroep behoren. De loonwaarde wordt vervolgens vastgesteld en toegekend op de werkplek wanneer iemand daadwerkelijk aan de slag gaat. Het bepalen van de loonwaarde zal gebeuren op provinciaal niveau door een nog nader aan te wijzen organisatie. De verantwoordelijk wethouder geeft aan te verwachten dat voorgenoemde instrumenten ook op de nieuwe doelgroepen toepasbaar zijn. Wel geeft hij aan dat de 185 Wsw-ers die nu nog op de wachtlijst staan en die binnenstromen via beschut werken een aandachtspunt voor de gemeente zijn.

De voorzitter van de cliëntenraad WWB verwacht dat er bij de gemeente onvoldoende zicht is op nieuwe doelgroepen en vreest dat er groepen buiten de boot zullen vallen. Als kwetsbare groepen worden genoemd: jongeren die op school niet mee kunnen komen en die vroeger naar de Wsw gingen, jongeren in de psychiatrie, schoolverlaters onder de 21 die tijdelijk werk hebben gehad, zorgmijders en WIW- en ID-ers. Ook wijst zij op de grote groep digibeten onder de mensen die een uitkering aanvragen.

3.3 Ambtelijke capaciteit & deskundigheid

Een tweede aanbeveling uit het onderzoek van de rekenkamer betref de ambtelijke capaciteit en deskundigheid. De rekenkamer gaf aan dat het van belang is om als gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn zicht te krijgen op de mate waarin de ambtenaren die belast zijn met de uitvoering voldoen aan de competenties die nodig zijn om invulling te geven aan de nieuwe werkwijze en om keuzes te maken ten aanzien van de wijze waarop een eventueel gebrek aan ambtelijke capaciteit en deskundigheid kan worden opgevangen. Het werd in het bijzonder van belang gevonden dat medewerkers innovatief zijn, zelfstandig kunnen werken en dat zij kunnen anticiperen op de mogelijkheden, wensen en behoeften van zowel potentiële werknemers als werkgevers.

In het Startplan Pilot Werk Vermogen! staat beschreven (2012, p.10): *“De kwaliteit van het personeel (in tijdelijke rollen) in de Pilot is essentieel om de doelstellingen te bereiken”*. Om de kwaliteit van het personeel goed te bewaken, worden de volgende uitgangspunten gehanteerd, aldus het Startplan (2012, p.10):

- Per tijdelijke rol zijn functieprofielen opgesteld met een heldere beschrijving van de competenties
- De interne organisatie bepaalt welke groepen medewerkers mogen solliciteren op de tijdelijke rollen in de Pilot
- Er vindt een scherpe werving- en selectieprocedure plaats
- De leerbaarheid van een (tijdelijke) Pilotmedewerker wordt getoetst
- Er worden beoordelings- en functioneringsgesprekken gehouden (in nauwe samenwerking met de interne organisatie)
- Er worden concrete afspraken gemaakt met de interne organisaties over de aansturing van de tijdelijke Pilotmedewerkers
- Er wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van het eigen personeel via deskundigheidsbevorderingstrajecten



Deskundigheid

In de tussenevaluatie van Pastiel wordt aangegeven dat de medewerkers van Pastiel eind 2012 gedurende een assessment- en trainingsweek zijn geselecteerd op basis van een competentieprofiel dat aansluit bij de ambities van Pastiel. Alle medewerkers van het team participatie van de gemeente Súdwest-Fryslân hebben deze assessment- en trainingsweek voorafgaand aan de start van Pastiel doorlopen. Uiteindelijk hebben zes medewerkers uit het team de overstap naar Pastiel gemaakt. Zij hebben een opleidingstraject gevolgd en afhankelijk van hun wensen en beoordeling in de assessment hebben zij een functie als jobcoach of jobhunter gekregen. Binnen de ambtelijke organisatie bestaat het beeld dat het selecteren op kwaliteit en competenties uiteindelijk heeft geleid tot voldoende geschikte medewerkers voor Pastiel. De medewerkers met ontwikkelpunten en de medewerkers die het werken bij Pastiel niet zagen zitten hebben een loopbaanontwikkelingstraject aangeboden gekregen. Dat hebben zij allemaal doorlopen. Drie medewerkers die de overstap naar Pastiel hadden gemaakt zijn inmiddels weer terug bij de gemeente. Vanuit de ambtelijke organisatie wordt de terugvalmogelijkheid voor medewerkers als positief gezien. Een respondent merkt hierbij echter wel op dat het lastig is dat het project met gesloten beurzen is geregeld. Wanneer iemand terugvalt naar de gemeente dan ontstaat er een plek bij Pastiel en hoe moet die plek dan vervolgens gefinancierd worden? De mensen die werkzaam zijn binnen het team participatie zijn op een eerder moment afgevallen in de selectie voor Pastiel dus die kunnen niet instromen. Er moet nu steeds naar additionele financiering worden gezocht, maar dat kan in zijn ogen niet lang zo meer doorgaan. Daarnaast merkt hij op dat het mooi zou zijn wanneer Pastiel en het team participatie meer verbonden met elkaar zouden zijn: *“Het is nu nog vaak tegen elkaar. Er is een strakke selectie toegepast op wie er naar Pastiel mochten gaan. Dat betekent dus dat iedereen die is achtergebleven in het team participatie is afgewezen. Dat verbindt niet”*. In een ander interview wordt aangegeven dat verschillende medewerkers van het team participatie zorgen hadden over de rechtsvorm die Pastiel gaat krijgen: *“mensen kiezen toch voor zekerheid”*. Een respondent vanuit de ambtelijke organisatie geeft aan dat het team participatie wordt opgeheven en dat dit onzekerheid met zich meebrengt voor de medewerkers van het team. Desondanks doen zij actief mee aan de trainingen en opleidingen die worden aangeboden en blijven zij enthousiast. Er vinden op dit moment voorlichtingsbijeenkomsten plaats over de nieuwe gebiedsteams die ook door de medewerkers van het team worden bezocht.

De directeur van Pastiel is tevreden over de selectie en de deskundigheid van de medewerkers van Pastiel. Zij ziet het als positief dat de deelname aan Pastiel op vrijwillige basis is; dat maakt dat mensen die de nieuwe manier van werken niet zien zitten niet hoeven deel te nemen en daarmee krijg je een natuurlijke selectie. Het is belangrijk dat niet alleen de mensen die bij Pastiel gaan werken de werkwijze begrijpen, ook de rest moet het begrijpen. Er moet een cultuurverandering tot stand gebracht worden. Voor de start van Pastiel was er volgens haar sprake van veel beeldvorming en vooroordelen tussen gemeenten en Empatec en dat wilde men wegnemen. De uitgangspunten en cultuur van de verschillende bij Pastiel betrokken partijen waren heel verschillend. Zo was men in Noord-West Friesland veel meer gewend resultaatgericht te werken dan in Súdwest-Fryslân. De directeur van Pastiel geeft aan dat relatief veel mensen uit de gemeente Súdwest-Fryslân een negatief advies hebben gekregen na afloop van de assessment- en trainingsweek. De oorzaak hiervan is volgens haar gelegen in het feit dat in de gemeente Súdwest-Fryslân de leidinggevende tegen de medewerkers had gezegd dat ze naar de assessment- en trainingsweek moesten gaan omdat het team participatie ophoudt te bestaan. Bij de andere gemeenten vond deelname aan de week meer op basis van vrijwilligheid plaats. Voor wat betreft de verhouding binnen het team zitten er nu uiteindelijk niet minder medewerkers van de gemeente Súdwest-Fryslân in het team van Pastiel dan oorspronkelijk werd beoogd.

Een meerderheid van de geïnterviewde raadsleden heeft vertrouwen in de deskundigheid van de medewerkers van Pastiel. Er is veel gedaan om de deskundigheid van de mensen te bevorderen, al wordt er ook opgemerkt dat een cultuuromslag en een verandering van de *mindset* van mensen niet van de een op de andere dag gerealiseerd kan worden. Enkele



raadsleden hebben twijfels bij de deskundigheid en professionaliteit van de medewerkers van Pastiel, maar zij geven aan dat dat het gevolg is van de context waarbinnen de mensen hun werk moeten doen en niet van een gebrek aan inzet. Zo merkt één raadslid op: *“Het totaalplaatje leidt tot een beeld van incompetentie. Maar in de uitvoering hebben de mensen wel hun best gedaan om er binnen de gebrekkige randvoorwaarden een succes van te maken”*. De wethouder geeft aan dat de deskundigheid van de medewerkers op peil is. Dat blijkt onder meer ook uit het onderzoek onder de (potentiele) werknemers en medewerkers.

Capaciteit

Het overwegend positieve beeld dat bestaat ten aanzien van de deskundigheid van de medewerkers geldt niet voor de beschikbare capaciteit. Zo bleek reeds uit de tussenevaluatie (2013, p.13): *“Het aantal nieuwe WWB-aanvragen is hoog, ruim 1.600. Op basis van de oorspronkelijke jaarplanning van 2.000, hadden wij per 1 augustus een voorlopige stand van rond de 1.150 aanvragen verwacht. De aanvraagstroom is vanuit Pastiel niet beïnvloedbaar maar heeft wel gevolgen. Door de hoge instroom stijgt de caseload van de medewerkers en daarmee komt de doelstelling van een snelle doorstroom en voldoende aandacht voor de potentiële werknemer in gevaar. Feitelijk vindt er een opstopping plaats, waardoor de hogere instroom ook niet leidt tot een hogere uitstroom”*. Op deze hoge stroom aanvragen werd binnen het project gereageerd met de inzet van twee extra coaches. Desondanks bleef de caseload van de medewerkers boven het geplande aantal van maximaal 40/50 potentiële werknemers. *“We zien de uitstroom dan ook nog niet navenant stijgen. Een bijkomend signaal is dat er wel vacatures zijn. Deze situatie wordt aangegrepen om binnen de huidige begroting nog eens extra inzet van Pastiel-coaches te overwegen”*, aldus de tussenevaluatie (2013, p.13).

Ook uit de eindevaluatie blijkt dat de medewerkers van Pastiel te maken hebben met een hoge werkdruk. Zo wordt vermeld dat ten opzichte van de begroting het aantal WWB-aanvragen in het pilotjaar geen 2.000, maar 2.909 aanvragen bedroeg. Een forse toename van 1/3, waarbij Pastiel ervoor heeft gekozen om de personele bezetting beperkt (van 22,5 fte naar 23,1 fte) aan te passen (2014, p.13). Ook wordt er verwezen naar een tweetal actiepunten uit de tussenevaluatie die niet gerealiseerd zijn. Zo zou de case-load van de werknemers, overeenkomstig de uitgangspunten, worden bewaakt en voorzien van passende maatregelen zoals tijdelijke inhuur of verschuiving van taken. In de eindevaluatie wordt vervolgens vermeld dat op alle locaties door verhoogde instroom in de WWB de werkdruk hoog is, maar dat Pastiel het ten opzichte van de deelnemende partijen niet correct vond om onderlinge verschillen in werkdruk groter te laten worden (2014, p.18). Een ander actiepunt betreft de jobcoaches (2014, p.23): *“De aandachtspunten voor de jobcoach zijn besproken met de medewerkers van Pastiel en worden verwerkt in een aangepaste werkwijze van de jobcoaches”*. Ook dit actiepunt is niet gerealiseerd; de werkdruk is toegenomen, waardoor begeleiding op de werkplek is geminimaliseerd. Dit wordt aangeduid als *“geen wenselijke situatie”*. Over de deskundigheid en competenties van de medewerkers worden in de eindevaluatie geen uitspraken gedaan.

De directeur van Pastiel geeft aan dat er bewust niet voor gekozen is om de formatie van Pastiel verder uit te breiden omdat er veel mensen teruggingen naar de zorg van de gemeenten, terwijl ook daar geen formatie bijkwam. Er ontstond daardoor naar haar mening een - op zichzelf gezonde - concurrentie. De directeur van Pastiel geeft aan dat ze indruk had dat wanneer ze zou gaan drukken op extra formatie ze de boel uit elkaar zou trekken: *“Naar verhouding is de caseload nog steeds lager dan de caseload van gemeenten. Dan leg je wel heel veel druk op een goede samenwerking en dat is de overweging geweest om dat niet te doen”*. Ook in de interviews binnen de ambtelijke organisatie wordt aangegeven dat het probleem van de (te) hoge werkdruk heel breed is. Pastiel vangt de helft van de instroom op, maar de andere helft komt in de staande organisatie. Niet alleen Pastiel, maar ook het team participatie wordt dus geconfronteerd met een hoge werkdruk. Door de verslechterde economie is de instroom hoger dan in het verleden. *“Door soms te doen of we het niet horen en door soms wat lapmiddelen te gebruiken hopen we maar dat de tijd het oplost”*, aldus een respondent.



Ambtelijke capaciteit en deskundigheid per 1 januari 2015

De omslag naar het werken in gebiedsteams per 1 januari 2015 zal voor de medewerkers van de gemeente Súdwest-Fryslân die zich bezighouden met participatie, of ze dat nu bij Pastiel of binnen de gebiedsteams doen, veranderingen met zich meebrengen voor wat betreft doelgroep en werkwijze. In het Beleidsplan Veerkracht in het Sociaal Domein wordt aangegeven dat een andere houding bij ambtenaren (en professionals) nodig is. Zij moeten luisteren, doorvragen en minder overnemen/hulpverleners (2014,p.29). Ten aanzien van de kennis en deskundigheid van de ambtenaren wordt in dit beleidsplan niet aangegeven wat in de nieuwe situatie nodig is en hoe een en ander vervolgens gerealiseerd gaat worden. In het Beleidsplan Participatiewet wordt kort stilgestaan bij de houding en deskundigheid van de medewerkers. Er wordt gewezen op de andere denkwijze die noodzakelijk is bij de verschillende partijen die gaan participeren in het Werkbedrijf (2014, p.6): *“Het (laten) participeren naar vermogen en het vormen van een integrale visie over participatie voor de verschillende beleidsterreinen in het sociaal domein zal van gemeenten, uitvoeringsorganisaties en inwoners een omslag in het denken vragen”*. Ook wordt in de paragraaf waarin de loonkostensubsidie en loonwaardebepaling aan de orde komt het investeren in de deskundigheid van het eigen personeel als uitgangspunt benoemd (2014, p.9). Hoe de deskundigheid bevorderd gaat worden komt ook hier niet aan de orde. In de vergadering van de raadscommissie Boarger & Mienskip op 29 oktober stonden beide beleidsplannen op de agenda. Zowel door een inspreker van het WMO-platform als door verschillende raadsleden wordt benadrukt dat specifieke competenties en deskundigheid en een andere attitude heel belangrijk zijn in het licht van de nieuwe werkwijze in de gebiedsteams. Eén fractie geeft aan in het beleidsplan terug te willen zien hoe hier vorm en inhoud aan wordt gegeven. De wethouder benadrukt dat de medewerkers geschoold zullen worden, maar ook dat leren in de praktijk plaatsvindt. In een interview geeft hij verder aan dat de deskundigheid binnen Pastiel blijft, maar dat er wel een training komt voor het instrument beschut werken. Ook komt er een integrale training betreffende de drie decentralisaties voor de gemeenteambtenaren die naar de gebiedsteams gaan. De wethouder is van mening dat er ook binnen het team participatie veel deskundigheid en vaardigheden aanwezig zijn; dit blijkt alleen al uit het feit dat zij een hogere uitstroom hebben gerealiseerd dan Pastiel. Ten aanzien van de capaciteit merkt de wethouder op dat deze op termijn mogelijk wordt vergroot, maar nog niet per 1 januari. Daarbij geeft hij aan dat wanneer het aantal banen in de regio niet toeneemt, het ook weinig zin heeft de capaciteit te vergroten. Hij verwacht dat door de andere werkwijze in de gebiedsteams meer potentie en flexibiliteit te hebben wanneer de vraag verder zou stijgen.

De voorzitter van de cliëntenraad WWB geeft aan de indruk te hebben dat er met name met de nieuwe manier van werken in de gebiedsteams veel afkomt op de medewerkers van de gemeente. *“Ze hebben het over een kanteling, maar ik denk dat de grootste kanteling bij de ambtenaren moet gebeuren. Het praten is al moeilijk want ze hebben een heel ander jargon dan andere mensen en dat moet met elkaar matchen. Je moet het van vertrouwen hebben, maar alles willen ze dichtspijkeren in regels en protocollen”*. Zij heeft het gevoel dat op dit moment het format voor ambtenaren soms belangrijker is dan de inhoud.

3.4 Financiële kaders & risico's

Het is van belang om nu de plannen van kabinet Rutte II bekend zijn de financiële kaders en risico's te actualiseren, zo luidt een vierde aanbeveling van de rekenkamer in haar eerdere onderzoek naar het re-integratiebeleid van de gemeente Súdwest-Fryslân.



In het Startplan van de Pilot Werk Vermogen! hebben de controllers van de vier organisaties het financieel onderdeel ten aanzien van de Pilot Werk Vermogen! uitgewerkt. Zij stellen het volgende voor (2012, p.8-9):

- We gaan het geld voor re-integratieactiviteiten anders inzetten;
- Financiering van de Pilot wordt zo veel mogelijk gezocht binnen het beschikbare participatiebudget, zodat men niet naar de Raden hoeft voor toestemming. Bij de komende perspectiefnota en begrotingsronde wordt hier rekening mee gehouden;
- De omvang van de Pilot worden geraamd op € 2.745.000 op jaarbasis;
- De huidige projectfinanciering Empaselect (€ 1.900.000 per jaar) wordt ingebracht in de pilot;
- Voor de overige € 845.000 gaan de samenwerkende partijen een inspanningsverplichting aan om deze te dekken. Daarbij wordt de volgende volgorde gehanteerd:
 1. Dekking uit ESF subsidiemiddelen Fryslân Werkt (€ 300.000);
 2. Dekking door het herschikken van bestaande participatiemiddelen binnen de deelnemende gemeenten c.q. de dienst SoZaWe Noardwest (€ 545.000);
 3. Uitputting van de post onvoorzien binnen de projectbegroting.Het maximale risico bedraagt dus € 845.000 voor het eerste jaar.
- Het controllersoverleg gaat o.l.v. een nog te benoemen voorzitter het pilotproces maandelijks monitoren en bijstellen waar nodig.

Het controllersoverleg stelt voor om de out-of-pocket kosten voor de gemeenten op een zo laag mogelijk niveau te houden. Deze mogen zeker niet stijgen in vergelijking met 2012. Dit betekent dat voor 2013 hetzelfde bedrag beschikbaar wordt gesteld voor de gezamenlijke re-integratie activiteiten als in 2012 door de drie opdrachtgevers aan Empaselect beschikbaar is gesteld (circa € 1.900.000). Voor het overige moeten de re-integratie activiteiten zo veel mogelijk met gesloten beurzen worden gedraaid. Dat betekent dat de volgende zaken om niet beschikbaar worden gesteld:

- Personeel vanuit gemeenten en vanuit het werkbedrijf (inclusief administratie en IC-capaciteit);
- Werkplekken;
- Productie-infrastructuur;
- ICT-infrastructuur.

Ook zal geen verrekening op inverdiencapaciteit plaatsvinden. De organisaties brengen de middelen in in een gezamenlijke poule. Vanuit deze poule worden drie activiteiten gefinancierd:

1. uitvoering van de pilot Werk Vermogen! volgens de kaders zoals beschreven in de stukken van het Transitieteam, en, met het geld dat overblijft,
2. afronden van de lopende trajecten Empaselect,
3. doorkijk van het zittend bestand: om in het geval van een succesvolle pilot ook de mensen uit de bestaande kaartenbakken te kunnen meenemen binnen Werk Vermogen! is eerst een doorkijk nodig volgens een gemeenschappelijke methodiek. Er zal een team van mensen moeten worden samengesteld om deze doorkijk uit te voeren, opdat er zo snel mogelijk zicht is op de kwaliteit van de betrokken mensen.

Vanwege de budgettaire druk bij de betrokken organisaties wordt er gewerkt vanuit het uitgangspunt: “zelf doen wat we zelf kunnen”, aldus het Startplan. De verdeelsleutel voor de bijdragen van de betrokken organisaties ziet er als volgt uit: vijftien procent voor De Friese



Meren, vijfenveertig procent voor Noardwest Fryslân en veertig procent voor Súdwest-Fryslân. Concreet ziet de verdeling van de financiële bijdragen er als volgt uit:

Tabel 3.3 Verdeling bijdragen over gemeenten

		2013
Structurele lasten:		
Programmbijdrage		€ 2.745.142
Aantal aanvragen per jaar		
	Em pateg	
300	De Friese Meren	€ 411.771
500	Noard West	€ 1.235.314
800	Súd West	€ 1.098.057
2000	Totaal	€ 2.745.142
Huidige bijdrage Em paselect		€ 1.900.000
Meerkosten Pilot WWI		€ 845.142
Dekking uit:		↓
- Participatiemiddelen		€ 545.142
- ESFsubsidie Fryslân Werkt		€ 300.000

Meerkosten worden gedekt op de volgende wijze, waarbij steeds pas de volgende stap wordt gezet als die daarvoor geheel uitgeput is:

1. Dekking uit ESF subsidiemiddelen;
2. Dekking door het herschikken van participatiemiddelen;
3. Uitputting post onvoorzien binnen projectbegroting;

Bron: Stuurgroep Werk Vermogen!, 2014, p17.

In de tussenevaluatie van Pastiel wordt geconstateerd (2013, p.22-23): “Na zes maanden kunnen we concluderen dat het project ruim binnen de begroting blijft. Zelfs dusdanig dat er middelen zijn teruggegeven aan de partners zodat deze vervolgens aan andere participatiedoelinden kunnen worden besteed. [...] Na de pilotperiode van een jaar kunnen we de balans opmaken en concluderen of het project Pastiel tot een duurzaam goedkopere oplossing leidt. Dit kan pas als we een jaaroverzicht hebben van de inverdieneffecten, alle personeelslasten en de uitstroom. Tevens willen we een vergelijking met de jaren 2011 en 2012 maken, zodat we het verschil kunnen zien. [...] Tijdens het projectjaar vindt er geen verrekening van inverdieneffecten plaats. Dit zijn inkomsten in verband met het uitvoeren van re-integratie-activiteiten. Bij de eindevaluatie zullen de inverdieneffecten wel in beeld komen en zullen de effecten worden meegenomen bij de besluiten over het vervolg na de pilotfase”. De lagere lasten van Pastiel worden verklaard door een drietal factoren:

1. Een zeer beperkte inzet van participatiemiddelen. Bij het voorbereiden van de pilot was de verwachting dat de professionals veel gebruik zouden maken van participatiemiddelen zoals loonkostensubsidies, individuele trajecten, opleidingen en dergelijke, maar de praktijk wijst uit dat deze middelen slechts zeer beperkt worden ingezet. Hiervoor wordt als reden gegeven dat vooral een goede match tussen werkgever en medewerker het kernpunt is. Er wordt de werkgever geen subsidies,



- maar een goede medewerker aangeboden en dat is wat de werkgever nodig heeft, aldus de tussenevaluatie.
2. Het wegvallen van de behoefte aan een loonkostensubsidie. De potentiële werknemer werd met behoud van uitkering enkele weken tot maximaal 1 maand ingezet. Dit leverde wel een iets hogere post bij de uitkeringen op, maar veel minder administratieve rompslomp en meer snelheid.
 3. Het niet toepassen van een vergoeding voor de potentiële werknemer van 1 euro per uur vanwege de mogelijk remmende werking op de uitstroom en de administratieve last.

In de maand juni van 2013 was er sprake van een overschot van € 469.000, waarvan de helft is teruggestort aan de gemeenten. In oktober 2013, zal worden beoordeeld of de tweede helft nog steeds beschikbaar is en of er een tweede storting kan volgen.

Uit de eindevaluatie blijkt dat na twaalf maanden pilot het project ruim binnen de begroting is gebleven; het restbudget is 28 procent. Het resterende budget is gedurende de pilot in twee fasen tijdig teruggestort zodat dit ingezet kon worden voor andere participatiedoelinden. Uit de eindevaluatie blijkt verder dat het verwachte resultaat aan inverdieneffect tijdens het pilotjaar nog niet is gerealiseerd (2014, p.5): *“De afspraak tussen de partners was om het inverdieneffect tijdens de pilotfase in kaart te brengen, maar niet te verrekenen. Inverdieneffect is een belangrijke factor en zal waarschijnlijk één van de belangrijke pijlers van de toekomstige inrichting van de Participatiewet worden. Wat betreft de fase Werken & Diagnose ontwikkelt het inverdieneffect zich conform planning en is er vooral veel geleerd over de best passende aanpak. Voor de overige fasen is er nog weinig gerealiseerd, maar is het ook wachten op de nieuwe Participatiewet en de uiteindelijke invulling van Pastiel in combinatie met een samenwerking met een doorontwikkeld Empatec”*. In de eindevaluatie wordt verder nog gesteld dat bij de voortzetting van de pilot in 2014 een nieuwe verdeelsleutel wordt gehanteerd. Voor de gemeente Súdwest-Fryslân wordt de bijdrage van veertig procent gehandhaafd.

Vanuit de ambtelijke organisatie en ook door de wethouder wordt aangegeven dat voor Pastiel de financiële kaders en risico's overzichtelijk zijn. Je levert als gemeente mensen en er is een bepaald budget en daar is men het eerste jaar ruim binnen gebleven. Het was het afgelopen half jaar meer de vraag: Hoe krijgen we de participatiebudgetten besteed?, aldus een respondent. Er was naar zijn mening tot nu toe zeker niet te weinig budget, ook niet voor het eigen team participatie.

Raadsleden geven, op een enkele uitzondering na, aan niet goed op de hoogte te zijn van met name de inzet van financiële middelen ten behoeve van Pastiel en de bijbehorende financiële risico's en al helemaal niet van de opbrengsten van die inzet.

Financiële kaders & risico's per 1 januari 2015

Voor 2015 worden er vanuit de ambtelijke organisatie wel zorgen geuit ten aanzien van het budget. De gemeente zit nu midden in het inkooptraject en het is onbekend wat daar uit gaat komen. Er zijn dus onzekerheden, al geeft één van de respondenten aan dat hij verwacht dat de gemeente Súdwest-Fryslân met haar voorzichtige aanpak niet ver over het beschikbare budget heen zal schieten. Ook een andere ambtenaar wijst op onzekerheden in de huidige situatie, met name ten aanzien van de geldstroom vanuit het rijk. Het budget wordt pas achteraf definitief bekend en de gekozen macrokosteningsystematiek pakt voor Friesland onvoordelig uit. Waar het aantal banen in de randstad alweer begint te stijgen, is dat in Friesland niet het geval. De directeur van Pastiel spreekt eveneens haar zorgen uit ten aanzien van de situatie per 1 januari 2015. Zij merkt op dat de werkwijze van Pastiel is gericht op het wegnemen van bureaucratie: *“Daar bespaar je veel geld mee waar je niks voor hoeft te doen. Teveel overdrachtmomenten leiden tot vertraging in het proces en daar zit wel een stukje zorg: gaan we dat straks niet weer krijgen met die gebiedsgerichte teams?”*.



Een risico dat in dit verband vanuit de ambtelijke organisatie, maar ook door verschillende raadsleden wordt benoemd betreft de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Eén van de raadsleden merkt hierover op: *“De conclusie op dit moment moet zijn dat er geen werk is, zeker niet in Friesland. Als die arbeidsmarkt er niet is dan kun je het geld beter besteden aan het in stand houden van de bestaande arbeidsmarkt en het stimuleren van extra werkgelegenheid”*. Een ander raadslid merkt in meer algemene zin over de nieuwe werkwijze op: *“Financiële risico’s zijn nu niet in te schatten. Je hebt een regeling en alles valt nu onder één budget. Dat is goed. Maar wat je niet kunt inschatten is het beroep wat er op gedaan gaat worden. Zorg is vaak zo complex en duur. Het is een open einde regeling. We weten wat er beschikbaar is, maar we weten niet wat er uitgaat. Met de gebiedsteams komt er mogelijk veel latente vraag boven tafel”*.

De verantwoordelijk wethouder geeft aan de financiële kaders en risico’s per 1 januari 2015 goed in beeld te hebben. Via de bestuursrapportage en het uitvoeringsplan participatie is de raad hierover geïnformeerd. In de meerjarenraming is rekening gehouden met de ontwikkelingen ten aanzien van de sociale werkvoorziening per 1 januari 2015 en de financiële gevolgen daarvan. In december staat er bij de raad een begrotingswijziging op de agenda, aldus de wethouder.

3.5 Aanpalend (WMO) beleid

In het eerdere onderzoek van de rekenkamer naar de hervormingen in het re-integratiebeleid werd geconcludeerd dat het van belang is aanpalend (WMO) beleid te ontwikkelen, zodat er ook over de positie van mensen die geen deel kunnen en zullen uitmaken van Werk Vermogen! duidelijkheid ontstaat. Werk Vermogen!, en de daaruit voortvloeiende pilot Pastiel, zijn in het bijzonder gericht op uitkeringsgerechtigden met groeipotentieel en jongeren en dus niet op mensen die zich lager op de participatieladder bevinden. Daar komt nog bij dat in de tussen- en eindevaluatie van Pastiel wordt geconstateerd dat 1/3 van de mensen die, in de veronderstelling dat zij over voldoende groeipotentieel beschikken, door gemeenten worden aangemeld bij Pastiel, worden teruggestuurd naar de gemeenten omdat hun afstand tot de arbeidsmarkt als te groot wordt beoordeeld.

In de tussen- en eindevaluatie van Pastiel staat beschreven dat de gemeenten in Fryslân-West samen optrekken bij de uitvoering van onderwerpen die in het kader van de participatie aan de orde zijn. Concreet worden hierbij de volgende initiatieven genoemd (tussenevaluatie, 2013, p.33):

- ESF actie A gericht op arbeidsbelemmerden, niet-uitkeringsgerechtigden en 55-plussers
- Actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid
- Planvorming Social Return on Investment
- Planvorming afbouw gesubsidieerde arbeid (ID-banen, WIW-banen)
- Beleidsontwikkeling inzake de wijzigingen door de Participatiewet
- De vertegenwoordiging en inbreng in het arbeidsmarktregio overleg

De structuur van Werk Vermogen! wordt in deze samenwerking gebruikt voor het delen en bespreken van de geproduceerde beleidsstukken en -plannen voordat daarover binnen de eigen organisaties besluiten worden genomen. Hiermee is door Werk Vermogen! een ambtelijk en bestuurlijk platform ontstaan voor de intergemeentelijke samenwerking in Fryslân-West, aldus de tussenevaluatie. Er wordt geprobeerd om in de drie transitieverbindingen en combinaties te vinden die tot versterking kunnen leiden bij de uitvoering, maar (2013, p.33): *“Gaande het proces doet zich wel de vraag voor hoe verbindingen te leggen met de andere decentralisaties en hoe dat in de praktijk in te bouwen. Er is een aantal pilots in ontwikkeling. Het is een uitdaging de verbindingsmogelijkheden hierin te*



vinden en effectief in praktijk te brengen". Landelijke ontwikkelingen zijn echter nog niet volledig uitgekristalliseerd wat het bereiken van het jaardoel, de harmonisatie van beleidsvelden in het sociale domein, niet gemakkelijk maakt. Dat er wel stappen zijn gezet blijkt uit de totstandkoming van de volgende gezamenlijke beleidsdocumenten (Eindevaluatie Pastiel, 2014, p.24):

- Social Return advies
- Notitie verwervingskosten
- Notitie scholingsplicht jongeren
- Notitie eigen bijdrage kinderopvang

Ook lokaal hebben er in de gemeente Súdwest-Fryslân ontwikkelingen plaatsgevonden in het sociale domein, met name waar het gaat om beleidsvorming. Zo is op 13 december 2012 het WMO- en Welzijnsbeleid 2013-2016 vastgesteld door de raad. De visie/missie van dit beleid staat als volgt omschreven (2013, p.7): *“De gemeente SWF zet zich in voor een samenleving waarin iedereen - jong en oud, met en zonder beperking, met en zonder problemen - zich kan ontplooiën en naar vermogen kan deelnemen aan de maatschappij. Hierbij staan eigen verantwoordelijkheid, eigen kracht en zelfredzaamheid centraal, ligt de focus op kwetsbare groepen en is er voor mensen die echt zorg nodig hebben altijd een gemeentelijk vangnet waarop terug kan worden gevallen”*.

Daarnaast hebben de gemeenten Súdwest-Fryslân en Littenseradiel in 2014 gezamenlijk een visie op het sociaal/maatschappelijk domein en de drie transities geformuleerd in de visienota *“Naar een veerkrachtig sociaal domein!”*. De tien uitgangspunten binnen deze visie zijn (2013, p.4):

1. Iedereen heeft mogelijkheden en talent (leefvermogen, groeivermogen, werkvermogen)
2. Investeren in eigen kracht, het eigen netwerk en de sociale gemeenschap
3. Bij gevaar of (ernstige) bedreiging van ontwikkeling snel ingrijpen (er op af)
4. Preventie en faciliteren/ondersteunen gaan voor hulpverleners.
5. Een brede toegang ('springplank')
6. Een vangnet voor de kwetsbaren
7. Afstemmen van ondersteuning op de vraag: van eenvoudig naar complex
8. Omgevings- en systeemgericht
9. Eén huishouden, één plan, één ondersteuner
10. Vertrouwen waar mogelijk, procedures waar noodzakelijk

Deze uitgangspunten zijn verder uitgewerkt in het Beleidsplan Veerkracht in het Sociale Domein dat op 29 oktober 2014 samen met het Beleidsplan Participatiewet in de Raadscommissie Boarger & Mienskip werd besproken. In de gemeente Súdwest-Fryslân wordt het sociaal domein als één geheel opgepakt wat zowel door de ambtelijke organisatie als door de raadsleden als overwegend positief wordt beoordeeld. Op deze wijze zouden alle doelgroepen - van makkelijk tot moeilijk bemiddelbaar - geholpen moeten kunnen worden. De verantwoordelijk wethouder geeft aan dat de intake in de toekomst in de gebiedsteams zal plaatsvinden. Deze beleidswijziging heeft als achtergrond onder meer de naar zijn mening onwenselijke situatie dat mensen vanuit Pastiel weer worden teruggestuurd naar de gemeente. Hij verwacht door de nieuwe werkwijze geen extra bureaucratie, maar eerder een kostenreductie.

In hoeverre er ten tijde van de pilot Pastiel voldoende aanpalend beleid is geweest voor de doelgroep die niet door Pastiel werd bediend is bij raadsleden niet bekend, zoals ook zal blijken uit de volgende paragraaf. Vanuit de ambtelijke organisatie wordt in dit verband gewezen op verschillende projecten, zoals Kansrijk Ondernemen en Duomeren, die met succes op deze doelgroep zijn ingezet.



3.6 Doelstellingen, indicatoren & informatiebehoefte raad

Een tweetal aanbevelingen uit het rapport “Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid” heeft betrekking op de doelstellingen van het beleid en de indicatoren met behulp waarvan het behalen van de doelstellingen in beeld gebracht kan worden en kan worden beoordeeld door de gemeenteraad. De gemeenteraad van Súdwest-Fryslân geeft aan in ieder geval behoefte te hebben aan informatie over de instroom, de doorstroom en de uitstroom waarbij deze informatie gerelateerd zou moeten zijn aan specifieke (categorieën binnen) doelgroepen en de inzet van afzonderlijke instrumenten. Ook wil de raad zicht hebben op de vraag in hoeverre men binnen de financiële kaders blijft. De informatie zou in de tijd vergelijkbaar moeten zijn en zou zich moeten lenen voor benchmarking.

In het Startplan Pilot Werk Vermogen! staat beschreven dat één van de uitgangspunten van de pilot is dat deze voor de twee hoofdprocessen (werknemersdienstverlening & werkgeversdienstverlening) concrete doelstellingen en kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) bevat. De bij de pilot betrokken organisaties (2012, p.4-5): “[...] *zetten in op integrale samenwerking en cultuuromslag om vervolgens samen vanuit de vraag van de klant concrete resultaten te realiseren. De ambitie is om in het proces de kernwaarden (innovatief ondernemend, kracht en betrouwbaarheid) te realiseren*”. Daarom zijn de doelstellingen van de pilot tweeledig en gericht op zowel het resultaat als de procesgang.

Over het resultaat van de pilot zegt het startplan het volgende (2012, p.4): “*Voorbeelden van doelstellingen met betrekking tot resultaten van de werknemersdienstverlening en werkgeversdienstverlening zijn o.a. kostenbesparingen, verhoging uitstroom, verhoging vacaturevervulling, verhoging klanttevredenheid en dergelijke. Dit zijn onder andere de resultaten die de Pilot zou moeten opleveren. Deze doelstellingen worden aan de hand van kritische prestatie indicatoren (kpi's) verder verdiept*”. De KPI's die hierbij vervolgens worden genoemd zijn (2012, p.4-5):

Werknemersdienstverlening (WND)

- Uitstroom naar (parttime) werk en onderwijs is per organisatie minimaal 5% groter dan de huidige uitstroom, gemeten in uitkeringseffect uitgaande van voltijds uitkeringen.
 - De huidige resultaten zijn bekend en worden als nulmeting toegepast.
- Preventieve werking is per organisatie minimaal 5% hoger dan de huidige preventie werking.
 - Dit resultaat wordt gemeten in het aantal ingetrokken aanvragen en verhuizingen.
 - Deze indicator is deels afhankelijk van de mate van harmonisatie van handhavingbeleid tussen de deelnemende partijen.
 - Uitgangspunten die centraal staan zijn: “We zijn scherp aan de poort” en “Wie kan werken, werkt”.
 - De huidige gegevens zijn bekend en worden als nulmeting toegepast.
- De gemiddelde doorlooptijd per traject is overeenkomstig met de beoogde doorlooptijden:
 - Werken & Diagnose: 4 weken
 - Werken & Ontwikkelen: 6 maanden
 - Werken & Ervaren: 3 maanden
 - Dit leidt tot een goede doorloop van mensen, waardoor we het aantal mensen die we via onze aanpak ondersteunen naar werk maximaliseren.



Werkgeversdienstverlening (WGD) (klant = werkgever)

- Minimaal één nieuw partnerschap in het netwerk, dat bereid is om als actieve referent Werk Vermogen! extern te promoten.
- Minimaal 300 werkgeversbezoeken (zowel gericht op acquisitie als relatiebeheer).
- Minimaal 40 opdrachten tot vacaturevervulling, opleidingstrajecten en/of andere arrangementen.
 - Voortrajecten met opleiding vallen ook hieronder.
- Centrale aanpak van acquisitie tot aan offerte en einde dienstverlening vastleggen (werkwijze en centrale vastlegging).
 - Vastleggen en monitoren van de processtappen, overdrachtsmomenten en bijbehorende responstijden.
- Inzetten KTO (klanttevredenheidsonderzoek) als structureel middel na beëindiging van de opdracht om tevredenheid te meten.
 - Er zijn op dit moment geen resultaten bekend. Er wordt vooraf aan de opdracht een nulmeting uitgevoerd.
- Inzetten van de Klantpanel (na 6 maanden):
 - Aandacht voor de volgende punten: helder beeld van de klantvraag, vertaling vraag klant naar aanbod, snelheid van de dienstverlening, begeleiding en ondersteuning en behoefte aan opzetten klankbordgroep.

In het Startplan wordt aangegeven dat de doelstellingen met betrekking tot de procesgang moeilijk te kwantificeren en te meten zijn binnen een tijdpad van één jaar (na 6 maanden evaluatie t.b.v. besluitvorming). Voorgesteld wordt om ook het proces ruimte te geven en ook te kijken naar de beoogde kwaliteitsverbetering en cultuuromslag. Het voorstel is om in de Pilot met name te focussen op de volgende drie punten (2012, p.5):

1. Sturen op resultaat: outputsturing, structuur, managementinformatie
2. Bewaken van integrale samenwerking: gelijktrekken van beleid, uniforme werkwijze hanteren
3. Cultuuromslag op alle niveaus: handelingsruimte en verantwoordelijkheid professionals; afspraak is afspraak; vertrouwelijkheid, kwaliteit dienstverlening, motivatie, grotere leerbaarheid

De prestatie-indicatoren die aan deze doelstellingen worden gekoppeld zijn:

- Toename van het gevoel van eigen invloed op het resultaat
 - Meting onder het WV! Pilotmedewerkers om te onderzoeken of de nieuwe aanpak leidt tot een grotere handelingsruimte en vergrote gevoel van verantwoordelijkheid onder het personeel.
 - Er zijn op dit moment geen resultaten bekend. Er wordt aan het begin van de Pilot een nulmeting uitgevoerd.
- Toename van de werktevredenheid onder Pilotmedewerkers
 - Meting onder het WV! Pilotmedewerkers om te onderzoeken of de mate van tevredenheid over de werkzaamheden, het resultaat e.d. positiever is dan de huidige aanpak.
 - Er zijn op dit moment geen resultaten bekend. Er wordt aan het begin van de Pilot een nulmeting uitgevoerd.
- Meten van tevredenheid onder potentiële werknemers
 - Meting onder de deelnemers van de Pilot WV! om de mate van tevredenheid over de nieuwe werkwijze (dienstverlening, activiteiten) te onderzoeken.



- Er zijn op dit moment niet bij alle organisaties resultaten bekend. Er wordt aan het begin van de Pilot een nulmeting uitgevoerd.
- Bewaken van de gemeenschappelijke integraliteit
 - Inventarisatie van de diverse beleidsvelden per organisatie om na te gaan waar kansen voor (beleids)harmonisatie zijn binnen het sociaal domein.
 - Voorstel van een unaniem gedragen beleidsvisie inzake de harmonisatie van noodzakelijke beleidsvelden om nieuwe werkwijze te optimaliseren.
 - Inventarisatie van mate van EZ betrokkenheid in WV! en de wijze waarop we dit kunnen bevorderen.
 - Gemeenschappelijke aanpak en samenwerking met de Provinciale Werkgeversdienstverlening en UWV.

Hoewel de duur van de Pilot één jaar is zijn de beoogde doelstellingen geformuleerd voor een periode van zes maanden, omdat er dan een tussentijdse evaluatie plaatsvindt. Op basis van de resultaten, die na een half jaar zijn gerealiseerd, kunnen de doelstellingen en KPI's voor het tweede deel van de Pilot worden bijgesteld, aldus het Startplan.

In zowel de tussen- als de eindevaluatie van Pastiel wordt voor de werknemersdienstverlening, de werkgeversdienstverlening en de bedrijfsvoering aangegeven wat de doelstellingen waren, welke KPI's aan die doelstellingen zijn gekoppeld, welk jaardoel werd nagestreefd per doelstelling en welk resultaat is behaald in het eerste half jaar van de pilot. De doelstellingen en KPI's die werden gehanteerd komen overeen met de doelstellingen en KPI's zoals deze zijn weergegeven in het startplan, al wordt in de tussen- en eindevaluatie onder de noemer bedrijfsvoering expliciet aangegeven dat de uitvoering van de pilot binnen de vooraf vastgestelde financiële kaders dient plaats te vinden. Voor wat betreft de werknemersdienstverlening wordt in de toelichting op de KPI's gedifferentieerd naar gemeente/gebied waar de cijfers betrekking op hebben. Dit geldt onder meer voor de uitstroom en de preventieve werking van Pastiel. Voor wat betreft de werkgeversdienstverlening en de bedrijfsvoering wordt er geen onderscheid gemaakt naar gemeente/gebied. Er wordt in de evaluaties, zoals voorgenomen, niet alleen naar het resultaat, maar ook naar de procesgang gekeken.

Uit interviews met raadsleden blijkt dat zij informatie hebben ontvangen over Pastiel, maar dat zij weinig waardering hebben voor het cijfermateriaal dat hen ter beschikking is gesteld. De informatiebijeenkomsten waar de cijfers werden toegelicht worden als meer informatief gezien. Hierbij wordt door verschillende raadsleden opgemerkt dat de raad op hoofdlijnen geïnformeerd zou moeten worden. Een aantal citaten ter illustratie:

- *“Via informatieavonden kan de raad geïnformeerd worden. Dat hoeft niet via uitgebreide rapporten. Grote lijnen zijn prima, maar ik heb geen behoefte aan details. Wat besteden we er aan en wat levert het op? De raad is wel eindverantwoordelijk voor het lief en leed in de gemeente”*
- *“Cijfers zeggen niet alles en het is erg moeilijk om SMART-cijfers te krijgen. Je moet je ook afvragen wat je als raad wilt weten. We willen als raad alles weten, maar heeft dat eigenlijk wel zin? Je moet cijfers hebben, maar niet te detaillistisch. Je moet weten of het geld zo efficiënt mogelijk gebruikt wordt. Dat is de raad wel verteld, maar dan heb je nog het gevoel dat je meer wilt weten. Op een gegeven moment is het bedrijfsvoering en dan moet de raad een stapje terugdoen. Je moet wel cijfers hebben om te kunnen beoordelen hoe het gaat. Ik wil cijfers, maar ook informatieavonden voor het verhaal achter de cijfers”*
- *“Er komt veel op ons af. Je krijgt best wel veel informatie, maar om nu precies te zeggen dat je weet waar het om draait of wat de aantallen en indicatoren zijn is mij niet helder. Laatst was er wel een presentatie van Pastiel en het is goed om te zien*



waar zij mee bezig zijn, maar aantallen blijven onduidelijk. De informatie uit de tussen- en eindevaluatie van Pastiel is niet genoeg om te kunnen beoordelen hoe het gaat. Een getal zegt niet zoveel, je moet het in de context zien”

- *“Ik heb geen behoefte aan meer specifieke informatie. Als je op hoofdlijnen wil sturen, moet je weten dat uiteindelijk het aantal mensen dat een plek vindt, dat je daar tevreden over bent. Dat je weet dat het aantal mensen dat helemaal buiten de boot valt beperkt is en dat mensen zoveel mogelijk op de juiste plek terecht komen. Hoe ze dat doen daar hoeft de raad zich niet mee te bemoeien. Of dat nu via methode a of b gaat maakt niet uit”*
- *“De raad krijgt wel cijfers, maar ik ben persoonlijk niet zo geïnteresseerd in de cijfertjes maar in de mensen daarachter”.*

Eén van de raadsleden merkt op met name informatie over de duurzaamheid van de uitstroom gemist te hebben. *“Als je de effecten van je eigen beleid niet kunt meten, waarom zou je het dan doen?”*. Kale in- en uitstroomcijfers zeggen niet zoveel, aldus het betreffende raadslid. De voorzitter van de cliëntenraad heeft een overeenkomstige mening. Zij merkt op dat er in de gemeente Súdwest-Fryslân veel seizoenswerk is waardoor uitstroom vaak maar tijdelijk is. Naar haar mening is het moeilijk om bij Pastiel achter de cijfers te komen: hoeveel mensen helpen ze aan werk en wat voor werk is dat dan?

De directeur van Pastiel geeft aan dat de cijfers die worden verstrekt over bijvoorbeeld instroom, doorstroom en uitstroom van Pastiel nog steeds vrij algemeen zijn, omdat het hier maatwerk betreft. *“Als je het specificeert dan krijg je bijna 1200 verschillende verhalen.”* Wel wordt er separate informatie over jongeren en ouderen aangeleverd. Er wordt bijgehouden welke activiteiten worden ondernomen door de medewerkers van Pastiel, maar er wordt niet gekeken welke instrumenten effectief zijn voor welke doelgroepen, daar is het dus teveel maatwerk voor. *“Niet dat ik het niet wil verstrekken, maar dat levert een enorm bureaucratisch verhogend verhaal op”*, aldus de directeur van Pastiel. Als raadsleden die informatie toch willen hebben dan zou er meer budget beschikbaar gesteld moeten worden. Zij vraagt zich daarbij af: *“Waarom wil je nou weten welke instrumenten werken? Het is ook een kwestie van vertrouwen. Je gaat ook niet steeds aan een dokter vragen waarom iemand wel of niet naar het ziekenhuis wordt gestuurd. Het is gewoon een vak.”* Wel heeft zij de indruk dat de vraag om meer specifieke informatie ook in de gemeente Súdwest-Fryslân afneemt.

Raadsleden geven aan geen zicht te hebben op de activiteiten en resultaten van het eigen team participatie van de gemeente Súdwest-Fryslân. Ze hebben de indruk daarover niet actief te zijn geïnformeerd, al geven verschillende raadsleden tegelijkertijd aan zich daar ook niet actief in verdiept te hebben, terwijl de informatie over dat team mogelijk wel beschikbaar was. Alle aandacht ging de afgelopen anderhalf jaar uit naar Pastiel. Een tweetal raadsleden wijst erop dat het team participatie meer mensen aan het werk heeft gekregen dan Pastiel, terwijl het hier een moeilijker te bemiddelen doelgroep betreft.

Vanuit de ambtelijke organisatie wordt aangegeven dat er door het team participatie één keer per kwartaal over instroom, uitstroom en doorstroom wordt gerapporteerd via de marap's. Daarbij wordt ook informatie aangeleverd over hoe de uitstroom eruit ziet (hoeveel werkervaringsplekken, hoeveel jongeren naar school en naar werk en dergelijke). Ook de wethouder geeft aan de raad niet alleen geïnformeerd te hebben over Pastiel, maar ook ieder kwartaal over het eigen team participatie. De informatie verscheen op Griffynet en betreft onder andere volume, in- en uitstroom, een specificatie naar leeftijdscategorieën, redenen van instroom, afhandelingstermijnen en de poortwachtersfunctie (zie bijvoorbeeld Soza overzicht 1^{ste} kwartaal 2014). De wethouder merkt op dat hij vanuit de raad nooit één vraag heeft gehad over deze informatie. Een respondent vanuit de ambtelijke organisatie geeft aan zich te kunnen voorstellen dat de informatie over het team participatie raadsleden niet zo opvalt, omdat de meeste informatie Pastiel betreft. Hij merkt daarnaast nog op dat het



meten van resultaten verschrikkelijk moeilijk is. Hoeveel mensen heeft Pastiel nu eigenlijk aan het werk geholpen? Wat hebben mensen zelf gedaan? En in hoeverre is er een causaal verband tussen inzet en uitstroom? De afspraak is dat iemand uitstroomt wanneer zijn uitkering wordt beëindigd. Nu heeft het team dat de beëindiging van uitkeringen moet verwerken een enorme achterstand. De nieuwe aanvragen worden met voorrang ingevoerd. Uitkeringen worden wel geblokkeerd, maar niet uit het systeem gehaald (beëindigd) waardoor het lijkt alsof Pastiel geen uitstroom heeft. Hij geeft aan het wel goed te vinden dat raden om indicatoren en cijfers vragen: “*maar je moet het niet gaan verabsoluteren*”. Vanuit de ambtelijke organisatie is er contact geweest met raadsleden over de vraag welke cijfers zij graag zouden willen ontvangen waar het gaat om re-integratie, maar het bleek dat dat ook voor raadsleden lastig te benoemen is.

Doelstellingen, indicatoren & informatiebehoefte raad per 1 januari 2015

In de Beleidsnota Veerkracht in het Sociaal Domein en de Beleidsnota Participatiewet zijn nog geen concrete doelstellingen en indicatoren opgenomen aan de hand waarvan het beleid in de toekomst gemonitord kan worden. Vanuit de ambtelijke organisatie wordt opgemerkt dat de doelstellingen en indicatoren voor 2015 nog niet helder zijn, terwijl het voor de raad van belang is om de voornemens voor 2015 concreter en meer SMART te maken. Dit geldt overigens niet alleen voor het onderdeel participatie, aldus de geïnterviewde ambtenaren. Tijdens de vergadering van de Raadscommissie Boarger & Mienskip van 29 oktober 2014 wordt door één van de raadsleden opgemerkt dat hij de indicatoren aan de hand waarvan het beleid gemonitord zal gaan worden graag zo spoedig mogelijk van het college zou ontvangen. In de interviews pleiten verschillende raadsleden voor een nulmeting en een periodiek onderzoek naar de resultaten die door gebiedsteams behaald gaan worden. De verantwoordelijk wethouder geeft aan in het eerste kwartaal van 2015 samen met de raad de indicatoren te willen opstellen voor het gehele sociale domein.



4. Analyse

4.1 Onderbouwing beleid (kennis)

De omvang van de doelgroep die de afgelopen anderhalf jaar instroomde bij Pastiel, maar ook de omvang van de doelgroep waar het team participatie mee werd geconfronteerd bleek veel groter dan vooraf werd verwacht. Verder bleek gedurende de pilot van Pastiel dat de gekozen aanpak niet geschikt was voor de gehele doelgroep. Met name het gebrek aan maatwerk voor hogeropgeleiden leverde veel kritiek op. Het effect van de inzet van de verschillende instrumenten op specifieke doelgroepen (leeftijd, opleidingsniveau) was voorafgaand aan de start van Pastiel niet bekend en blijkt ook achteraf niet vast te stellen. De verklaring dat dit het gevolg is van het maatwerk karakter van de aanpak is opmerkelijk gezien de eerdere constatering dat Pastiel een collectieve insteek hanteerde waarin jong en oud, hoger opgeleid en lager opgeleid op dezelfde wijze werden benaderd.

Vanuit de ambtelijke organisatie van de gemeente Súdwest-Fryslân wordt ingeschat voldoende zicht te hebben op de aard en omvang van de nieuwe doelgroep die per 1 januari 2015 onder verantwoordelijkheid van de gemeente komt te vallen. Hoewel vanuit de gemeente de verwachting wordt uitgesproken dat het instrumentarium dat de gemeente dan tot haar beschikking heeft ook toepasbaar is op en effectief zal zijn voor de nieuwe doelgroep, worden hier met name vanuit Empatec en de Cliëntenraad WWB vraagtekens bij geplaatst.

4.2 Ambtelijke capaciteit & deskundigheid

De ambtelijke deskundigheid op het gebied van re-integratie lijkt voldoende gewaarborgd. Zowel de deskundigheid van de mensen die vanuit de gemeente Súdwest-Fryslân in Pastiel zijn gaan participeren als de deskundigheid van de mensen in het team participatie worden overwegend als positief beoordeeld. De ambtelijke capaciteit bleek de afgelopen anderhalf jaar echter onvoldoende om de hogere instroom op te kunnen vangen. Dit gold zowel voor de capaciteit die beschikbaar was voor Pastiel als voor de capaciteit die beschikbaar was binnen het team participatie van de gemeente.

Per 1 januari 2015 wordt er een nieuwe werkwijze geïntroduceerd en krijgen zowel Pastiel als de medewerkers van de gemeente die werkzaam zijn in de gebiedsteams te maken met niet alleen een andere manier van werken, maar ook met veranderingen in de doelgroep. Of de ambtelijke capaciteit en deskundigheid voor 2015 voldoende zijn gewaarborgd is op dit moment moeilijk te beoordelen. Wel is aangegeven dat er scholingsactiviteiten zullen plaatsvinden, onder andere voor de medewerkers van de gemeente die in de gebiedsteams worden gepositioneerd. Respondenten benadrukken dat de nieuwe manier van werken niet alleen gevolgen heeft voor de ambtelijke capaciteit en deskundigheid, maar ook voor de houding die wordt gevraagd van de ambtenaren.

4.3 Financiële kaders & risico's

Bij aanvang van Pastiel zijn de financiële kaders en risico's geactualiseerd. Het project is ruimschoots binnen het budget gebleven en ook het team participatie van de gemeente Súdwest-Fryslân heeft haar budget niet overschreden. Toch wordt door raadsleden de inzet van financiële middelen en met name de opbrengsten daarvan als ondoorzichtig ervaren.



De financiële situatie na 1 januari 2015 wordt door het merendeel van de respondenten als onzeker en risicovol gezien. De zorgwekkende ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Friesland wordt genoemd als belangrijkste oorzaak hiervan.

4.4 Aanpalend (WMO)beleid

Gedurende de afgelopen anderhalf jaar heeft de gemeente Súdwest-Fryslân sterk geïnvesteerd in integrale beleidsvorming in het sociaal domein. Het team participatie heeft als vangnet gefungeerd voor de doelgroep die buiten Pastiel viel, een groep die groter bleek te zijn dan oorspronkelijk werd verwacht. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat dit heeft geleid tot het buiten de boot vallen van bepaalde groepen, al blijken raadsleden weinig zicht te hebben op de activiteiten en resultaten van het team participatie, zoals ook uit de navolgende paragraaf zal blijken.

Dat participatie onderdeel is van een integrale aanpak in het sociaal domein is een benadering die breed wordt gedragen. Het merendeel van de respondenten vindt het positief dat de gemeente vanaf 1 januari 2015 zelf de regie krijgt over de intake en dus meer grip krijgt op de instrumenten die worden ingezet voor de verschillende doelgroepen. Vanuit de gemeente Súdwest-Fryslân wordt verondersteld dat dit eerder tot minder dan tot meer bureaucratie zal leiden.

4.5 Doelstellingen, indicatoren & informatiebehoefte raad

Voor aanvang van de pilot Pastiel zijn doelstellingen en indicatoren geformuleerd om de procesgang en resultaten van de werkgevers- en de werknemersdienstverlening inzichtelijk te maken. De gegevens die vervolgens zijn aangeleverd over de resultaten van Pastiel worden door raadsleden echter als te algemeen, incompleet en weinig informatief ervaren. Uitstroomcijfers zijn niet gespecificeerd naar specifieke doelgroepen en ook niet te relateren aan specifieke instrumenten en ook geven verschillende respondenten aan twijfels te hebben bij de duurzaamheid van de uitstroom. Meer waardering is er voor de informatieavonden waarop raadsleden ‘het verhaal achter de cijfers’ te horen kregen. Raadsleden geven aan geen zicht te hebben op de werkzaamheden en resultaten van het team participatie van de gemeente. Hierover bleek echter wel degelijk informatie beschikbaar te zijn.

Er zijn vanaf 1 januari 2015 nog geen concrete doelstellingen en indicatoren bekend ten aanzien van participatie. De intentie van het college is om deze begin 2015 in samenspraak met de raad op te stellen voor het gehele sociale domein.



Tabel 4.1 Analyse

Aanbeveling	Stand van zaken 2014	Verwachting ten aanzien van 2015
1 Onderbouwing beleid (kennis)	<p>Omvang en aard doelgroepen en afstand tot de arbeidsmarkt onvoldoende bekend</p> <p>Vooraf onvoldoende zicht op effectiviteit instrumenten voor doelgroepen</p> <p>Uiteindelijke effectiviteit van instrumenten voor doelgroepen onvoldoende bekend</p>	<p>Globaal zicht op omvang en aard nieuwe doelgroep</p> <p>Geen zicht op afstand tot de arbeidsmarkt en verwachte effecten van het instrumentarium voor de nieuwe doelgroep</p>
2 Ambtelijke capaciteit & deskundigheid	<p>De ambtelijke deskundigheid is voldoende gewaarborgd</p> <p>De ambtelijke capaciteit schiet tekort voor re-integratie in brede zin</p>	<p>Het is niet bekend of de ambtelijke capaciteit en deskundigheid voor 2015 voldoende zijn gewaarborgd</p>
3 Financiële kaders & risico's	<p>Financiële kaders en risico's zijn geactualiseerd</p>	<p>De financiële situatie na 1 januari 2015 wordt als onzeker en risicovol ervaren</p>
4 Aanpalend (WMO) beleid	<p>Integrale beleidsvorming in het sociaal domein</p> <p>Het team participatie heeft als vangnet gefungeerd voor de doelgroep die buiten Pastiel viel</p>	<p>Participatie krijgt invulling binnen integrale aanpak in het sociaal domein</p>
5 Doelstellingen, indicatoren & informatiebehoefte raad	<p>Er zijn voor Pastiel specifieke doelstellingen en indicatoren benoemd</p> <p>De cijfers die zijn aangeleverd over de resultaten van Pastiel worden door raadsleden als te algemeen, incompleet en weinig informatief ervaren</p> <p>Raadsleden hebben geen zicht op de werkzaamheden en resultaten van het team participatie</p>	<p>Er zijn nog geen concrete doelstellingen en indicatoren bekend voor participatie</p>



5. Conclusies, aanbevelingen & reflectie

5.1 Conclusies & aanbevelingen

Sinds het verschijnen van het onderzoek van de rekenkamer in februari 2013 is het merendeel van de aanbevelingen in de praktijk gebracht. De meeste aanbevelingen blijken echter voor de periode vanaf 1 januari 2015 opnieuw relevant.

Als gevolg van landelijke ontwikkelingen komen de doelgroepen Wajong en nieuwe instroom Wsw pas op 1 januari 2015 onder verantwoordelijkheid van de gemeente te vallen. Dat de aard en omvang van deze nieuwe doelgroepen alsmede hun afstand tot de arbeidsmarkt niet op korte termijn zijn geïnventariseerd zoals door de rekenkamer werd aanbevolen is dus niet verwonderlijk. Toch blijven de diversiteit binnen de doelgroep, onder andere als gevolg van de komst van de nieuwe doelgroepen naar de gemeente maar ook door de ervaringen die zijn opgedaan met Pastiel, en de te verwachten effectiviteit van de inzet van verschillende instrumenten op specifieke doelgroepen een aandachtspunt. Effectiviteit van de inzet van re-integratieinstrumenten op specifieke doelgroepen wordt verondersteld en niet altijd onderbouwd door kennis over en ervaring met die instrumenten.

Aanbeveling 1 Het is van belang om periodiek te monitoren wat de effecten zijn van de verschillende re-integratieinstrumenten die worden ingezet op specifieke doelgroepen. Dit geldt in het bijzonder voor de nieuwe instrumenten die de gemeente met de inwerkingtreding van de Participatiewet tot haar beschikking krijgt (beschut werken en loonkostensubsidie).

De aanbeveling dat het van belang is om als gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn zicht te krijgen op de mate waarin de ambtenaren die belast zijn met de uitvoering voldoen aan de competenties die nodig zijn om invulling te geven aan de nieuwe werkwijze is uitgevoerd. Er is een brede waardering voor de deskundigheid van de betreffende ambtenaren. De gekozen selectie- en trainingsprocedure bij Pastiel voorzag in voldoende mogelijkheden om een eventueel gebrek aan ambtelijke deskundigheid op te vangen. Ook konden medewerkers die niet voldeden aan de eisen van Pastiel of die zelf besloten dat zij niet bij Pastiel wilden werken hun werkzaamheden voortzetten binnen de gemeente. Het gebrek aan capaciteit bij zowel Pastiel als het team participatie was niet voorzien en er was ook geen *back-up plan* om dit capaciteitsgebrek op te vangen. Of de beschikbare ambtelijke capaciteit en deskundigheid toereikend zijn voor de nieuwe situatie die per 1 januari 2015 ontstaat is op dit moment moeilijk te beoordelen.

Aanbeveling 2 Het is van belang om als gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn zicht te krijgen op de mate waarin de ambtenaren die worden geplaatst in de gebiedsteams voldoen aan de competenties die nodig zijn om invulling te geven aan de nieuwe werkwijze en om keuzes te maken ten aanzien van de wijze waarop een eventueel gebrek aan ambtelijke capaciteit en deskundigheid kan worden opgevangen.

De derde aanbeveling betrof het actualiseren van financiële kaders en risico's. Dit is daadwerkelijk gebeurd bij aanvang van de start van Pastiel, maar is gezien de ontwikkelingen die zich sinds het verschijnen van het rekenkamerrapport in het sociaal domein hebben voorgedaan wederom actueel. Met name arbeidsmarktontwikkelingen maken de financiële situatie onzeker en onvoorspelbaar en dat baart zowel ambtelijk betrokkenen als raadsleden zorgen. De inzet van financiële middelen voor re-integratie en met name de (verwachte) opbrengsten daarvan worden door raadsleden als ondoorzichtig ervaren, zowel de verantwoording achteraf als de prognoses voor de toekomst.

Aanbeveling 3 Het is voor het college van belang om niet alleen de financiële kaders en risico's te inventariseren en te actualiseren, maar ook om met de raad in gesprek te gaan over de wijze waarop zij daarover geïnformeerd wil worden.



De keuze voor een integrale aanpak van het sociaal domein waarin participatie als één van de drie decentralisaties invulling krijgt wordt breed gedragen. Het werken in gebiedsteams maakt maatwerk mogelijk en wordt verondersteld de kans op het buiten beeld raken van bepaalde groepen in de samenleving te voorkomen. Het aanpalend (WMO)beleid waar door de rekenkamer in haar vorige onderzoek voor werd gepleit lijkt daarmee in voldoende mate invulling te krijgen door de gemeente.

Er zijn voor Pastiel specifieke doelstellingen en indicatoren benoemd, zoals ook werd aanbevolen in het eerdere rekenkameronderzoek naar re-integratiebeleid. Raadsleden blijken echter nog steeds ontevreden over het cijfermateriaal dat zij ontvangen. De cijfers die betrekking hebben op Pastiel worden als te algemeen, incompleet en weinig informatief ervaren. Informatiebijeenkomsten leveren volgens hen meer inzicht op. Raadsleden hebben de indruk over het eigen team participatie nauwelijks geïnformeerd te worden. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat, hoewel vanuit de raad wordt aangegeven behoefte te hebben aan concrete doelstellingen en specifieke indicatoren, beschikbare informatie onvoldoende wordt benut. Ook blijkt er onder raadsleden geen eenduidig beeld te bestaan van de informatie die nodig is om invulling te kunnen geven aan de kaderstellende en controlerende rol van de raad. Er zijn voor 2015 nog geen concrete doelstellingen en indicatoren bekend ten aanzien van participatie.

Aanbeveling 4 Er moeten voor 2015 specifieke doelstellingen en indicatoren worden benoemd aan de hand waarvan de gemeenteraad de resultaten die worden behaald in het sociale domein in brede zin en op het gebied van participatie in het bijzonder kan beoordelen. De rekenkamer vindt het wenselijk dat het opstellen van die doelstellingen en indicatoren gebeurt in een interactief proces met raadsleden zodat er wordt gekomen tot een set van doelstellingen en indicatoren die niet alleen SMART-geformuleerd zijn, maar die ook de informatie opleveren waar raadsleden behoefte aan hebben voor hun kaderstellende en controlerende taak.

5.2 Reflectie

Alle aanbevelingen in het onderzoek van de rekenkamer naar hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid zijn overgenomen door raad en college, waarbij door het college werd aangegeven dat de uitvoeringen van een deel van de aanbevelingen ten tijde van het verschijnen van het rapport reeds in gang was gezet. In de praktijk blijkt de raad zich vervolgens niet actief te informeren over de uitvoering van de overgenomen aanbevelingen en de aanbevelingen van de rekenkamer hebben ook voor de meeste raadsleden geen rol gespeeld bij het beoordelen van bijvoorbeeld de tussen- en eindevaluatie van Pastiel en de visienota Naar een veerkrachtig sociaal domein. Hoewel een aantal raadsleden aangeeft dat er binnen hun fracties wel wordt gesproken over de aanbevelingen, komen deze in de raadszaal vervolgens niet expliciet aan de orde. Eén van de raadsleden geeft aan zich af te vragen of er na het verschijnen van rekenkamerrapporten door het college nog wel iets wordt gedaan met de aanbevelingen van de rekenkamer: *“Het college denkt waarschijnlijk: “Dit is het. De raad kijkt er waarschijnlijk toch nooit meer naar. De raad wordt overvoerd met rapporten en die komt daar toch niet meer op terug”*.

Hoewel de aanbevelingen van het rekenkameronderzoek naar het re-integratiebeleid werden overgenomen gebeurt het dat aanbevelingen niet worden uitgevoerd (bijvoorbeeld aanbeveling 1 over de onderbouwing van beleid) of dat aanbevelingen die zijn uitgevoerd opnieuw actueel worden als gevolg van landelijke en/of gemeentelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld nieuwe wet- en regelgeving, de keuze van de gemeente om de drie decentralisaties integraal vorm te geven en de keuze ten aanzien van de inrichting en werkwijze van de gebiedsteams). Het is daarbij ook niet altijd vast te stellen of bepaalde veranderingen die in lijn zijn met onze aanbevelingen ook daadwerkelijk het gevolg zijn van



onze aanbevelingen of meer te maken hebben met voorgenoemde ontwikkelingen. Een les die de rekenkamer daaruit kan trekken is om de doorlooptijd van haar onderzoeken zo kort mogelijk te houden om zo de kans te verkleinen dat haar bevindingen worden achterhaald door de actualiteit.

Verschillende raadsleden geven aan dat er meer gebruik gemaakt zou moeten worden van de aanbevelingen van de rekenkamer, maar dat de betreffende informatie niet goed te vinden is op Griffynet. Een duidelijke plaats voor de rekenkameronderzoeken op Griffynet wordt gewenst. Ook ziet een raadslid het als mogelijkheid dat de griffie de relevante aanbevelingen vermeldt bij de stukken die aan de raad worden gestuurd.

Vanuit verschillende fracties wordt de wens uitgesproken dat de rekenkamer ook de komende jaren onderzoek blijft doen naar het sociaal domein en dan met name naar de vraag of de keuzes die nu worden gemaakt ook het gewenste effect hebben.



Bronnen

Gemeente Súdwest-Fryslân, *Programmabegroting 2015 en meerjarenraming 2016-2018*, september 2014.

Gemeente Súdwest-Fryslân en gemeente Littenseradiel, *Beleidsplan Veerkracht in het sociaal domein*, september 2014.

Gemeente Súdwest-Fryslân en gemeente Littenseradiel, *Beleidsnota Participatiewet*, september 2014.

Gemeente Súdwest-Fryslân en gemeente Littenseradiel, *Koersnota Veerkracht in het sociaal domein*, december 2013.

Gemeente Súdwest-Fryslân en gemeente Littenseradiel, *Reactienota op concept koersnota Veerkracht in het sociaal domein*, december 2013.

Rekenkamer gemeente Súdwest-Fryslân, *Hervormingen in het lokaal re-integratiebeleid*, februari 2013.

Stuurgroep Werk Vermogen!, *Eindevaluatie Pastiel*, juni 2014.

Stuurgroep Werk Vermogen!, *Tussenevaluatie Pastiel*, november 2013.

Transitieteam Werk Vermogen!, *Startplan Pilot Werk Vermogen! Fase 4*, november 2012.



Bijlage I Respondenten

Datum	Naam	Functie
11-09-2014	Carla Riezebos	Teammanager Participatie
11-09-2014	Henri Meijering	Directeur Sociaal Domein
11-09-2014	Klaas Bosman	Beleidsadviseur Werk, Inkomen & Zorg
16-09-2014	Trijn van der Meulen	Directeur Pastiel/Empaselect
25-09-2014	Titia Tjalsma	Raadslid VVD
25-09-2014	Uilkje Attema & Pieter Dijkstra	Raadsliden CDA
25-09-2014	Corrie Bergstra	Raadslid FNP
02-10-2014	Geartsje Horjus	Raadslid ChristenUnie
02-10-2014	Angeline Kerver & Peter Kranendonk	Raadslid en steunfractielid GroenLinks
02-10-2014	Harmen de Wind	Raadslid SP
02-10-2014	Jan Appeldorn	Raadslid TTL
02-10-2014	Jan Hoekstra	Raadslid D66
09-10-2014	Douwe Zijlstra	Teammanager Werk & Zorg
28-10-2014	Agatha Vreeling	Voorzitter Cliëntenraad WWB
12-11-2014	Sjoerd Tolsma	Wethouder Sociale Zaken



Bijlage II Bestuurlijke reactie



Gemeente
Súdwest-Fryslân

De leden van de gemeenteraad

Ons nummer: U15.000080

Behandeld door: De heer D. Zijlstra
Telefoon: 0515 - 489270

Sneek, 8 januari 2015

Onderwerp: Bestuurlijke reactie rekenkamer
quickscan

Geachte leden van de raad,

Met waardering hebben wij kennis genomen van het rapport van uw rekenkamer 'Hervormingen in het re-integratiebeleid. Quickscan' van november 2014. Met waardering omdat we als college daarin terugzien dat de zorg voor de inwoners die (nog) niet op eigen kracht een baan kunnen vinden of die in de samenleving mogelijk meer kunnen participeren breed wordt gedacht. Wij voelen ons gesteund met de nieuwe aanbevelingen van de rekenkamer om voor onze inwoners ook op het terrein van participatie de goede dingen op de goede manier te doen.

De Quickscan gaat vrij gedetailleerd in op de huidige stand van zaken en in welke mate de eerdere aanbevelingen van de rekenkamer in de realiteit zijn verwezenlijkt. Tegelijkertijd doet de rekenkamer een aantal nieuwe aanbevelingen. In deze brief geven wij onze bestuurlijke reactie op die nieuwe aanbevelingen:

Aanbeveling 1

Het is van belang om periodiek te monitoren wat de effecten zijn van de verschillende re-integratie instrumenten die worden ingezet op specifieke doelgroepen. Dit geldt in het bijzonder voor de nieuwe instrumenten die de gemeente met de inwerkingtreding van de Participatiewet tot haar beschikking krijgt (beschut werken en loonkostensubsidie).

Reactie college

Wij ondersteunen deze aanbeveling.

Zoals de rekenkamer aangeeft, het gaat hier deels om nieuwe instrumenten. Weliswaar heeft de gemeente ervaring met de WSW en mede voor de doelgroep die getroffen wordt door het afsluiten van de WSW is het instrument beschut werken ingevoerd. De gemeente heeft ook ervaring met subsidies voor werkgevers. Maar de nieuwe instrumenten die met de invoering van de Participatiewet zijn ontworpen kennen ook een aantal nieuwe elementen zodat het goed is om de effecten te monitoren.

Aanbeveling 2

Het is van belang om als gemeente Súdwest-Fryslân op korte termijn zicht te krijgen op de mate waarin de ambtenaren die worden geplaatst in de gebiedsteams voldoen aan de competenties die nodig zijn om invulling te geven aan de nieuwe werkwijze en om keuzes te maken ten aanzien van de wijze waarop een eventueel gebrek aan ambtelijke capaciteit en deskundigheid kan worden opgevangen.

Reactie college

Het betreft hier elementen van bedrijfsvoering die primair tot de bevoegdheden van het college behoren. Maar het is nuttig dat ook de Rekenkamer zich hier over uitspreekt. Het gaat in deze aanbeveling om enerzijds deskundigheid en anderzijds om de capaciteit van de gebiedsteams. Het gaat in deze aanbeveling om enerzijds deskundigheid en anderzijds om de capaciteit van de gebiedsteams. Dit zijn belangrijke zaken om de nieuwe methode succesvol te doen zijn.



Wat betreft het eerste punt heeft het college ervoor gekozen om juist die partijen samen te brengen in één gebiedsteam die in de praktijk hebben bewezen deskundig te zijn. Daarbij is er sprake van een relatief grote variatie aan deskundigheid in het gebiedsteam en overigens ook daar direct omheen door een Adviespool. Het college meent dan ook hier al terdege aandacht te hebben geschonken. Wat betreft capaciteit zeggen wij toe hier vele vingers aan de pols te zullen houden om de kwaliteit van de werkwijze van de gebiedsteams niet ten onder te laten gaan door een te hoge werkdruk. Er is begrijpelijkwijs enige onzekerheid over de te verwachten stroom bezoekers. Om die reden heeft het college besloten om het formatiebudget van de gebiedsteams te verhogen met een variabel in te zetten budget van 10% als buffer voor een onverwacht hoge instroom.

Aanbeveling 3

Het is voor het college van belang om niet alleen de financiële kaders en risico's te inventariseren en te actualiseren, maar ook om met de raad in gesprek te gaan over de wijze waarop zij daarover geïnformeerd wil worden.

Reactie college

Zie hierna bij de reactie op aanbeveling 4.

Aanbeveling 4

Er moeten voor 2015 specifieke doelstellingen en indicatoren worden behoeftend aan de hand waarvan de gemeenteraad de resultaten die worden behaald in het sociale domein in brede zin en op het gebied van participatie in het bijzonder kan beoordelen. De rekenkamer vindt het wenselijk dat het opstellen van die doelstellingen en indicatoren gebeurt in een interactief proces met raadsleden zodat er wordt gekomen tot een set van doelstellingen en indicatoren die niet alleen SMART-geformuleerd zijn, maar die ook de informatie opleveren waar raadsleden behoefte aan hebben voor hun kaderstellende en controlerende taak.

Reactie college

Deze aanbevelingen nemen wij over. Het college hecht er aan te melden dat het huidige periodieke SOZA-overzicht eveneens in overleg met een afvaardiging van de raad is opgesteld. En we zijn ons bewust dat de raad op hoofdlijnen over de relevante indicatoren dient te worden geïnformeerd. De invoering van nieuwe wetgeving voor het gehele sociale domein en de nieuwe manier van werken vraagt om een herdefiniëring van relevante indicatoren in het gehele sociale domein en niet alleen op het terrein van participatie. Die stellen we graag in het eerste kwartaal van 2015 samen met de raadscommissie op.

Met vriendelijke groet,

het college van burgemeester en wethouders van Súdwest-Fryslân,
 burgemeester, loco-gemeentesecretaris,

drs. H.H. Apotheker

ing. S. Joustra



Bijlage III Nawoord rekenkamer

In 2012 heeft de rekenkamer onderzoek gedaan naar de hervormingen in het re-integratiebeleid in de gemeente Súdwest-Fryslân, een onderzoek dat heeft geresulteerd in verschillende aanbevelingen. In het nawoord van het rapport van dit onderzoek heeft de rekenkamer aangegeven de implementatie van de aanbevelingen nauwlettend en met interesse te volgen. Deze quick scan is het gevolg van dit voornemen.

De rekenkamer constateert dat het college met waardering heeft kennisgenomen van haar bevindingen ten aanzien van het re-integratiebeleid in de gemeente Súdwest-Fryslân en wij zijn verheugd dat de aanbevelingen die wij in ons rapport hebben gedaan worden overgenomen.

Verschillende partijen hebben een bijdrage geleverd aan ons onderzoek. De rekenkamer heeft de medewerking van het ambtelijk apparaat als zeer prettig ervaren, waarvoor wij onze dank uitspreken. Verder spreken wij onze dank uit aan de voorzitter van de Cliëntenraad WWB, de directeur van Pastiel, de wethouder en verschillende raadsleden voor de prettige gesprekken die wij in het kader van ons onderzoek met hen hebben gevoerd. Wij hopen met ons onderzoek een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkelingen in het sociaal domein en zullen deze met veel belangstelling volgen.

Januari 2015