Beleidsplan visie op werk en participatie 2024

Gemeente Nijkerk

28 maart 2024

Inhoud

1.Inleiding 2

1.1 Integraliteit in het sociaal domein 2

1.2 Rol van de Sociaal Domein Raad 2

1.3 Rol van de professionals 2

2. Gemeentelijke opdracht vanuit de Participatiewet 3

2.1 Zorg voor de kwetsbare inwoner 3

2.2 Conclusies 4

3. Visie op werk en participatie 5

3.1 De principes 5

3.2 De dienstverlening 5

4. Monitoren 10

4.1 Klanttevredenheidsonderzoek 10

5. Financiële consequenties 11

Bijlage 1: Trends en ontwikkelingen 12

1.1 De gemeentelijke uitvoeringspraktijk: Verleden en heden 12

1.2 Verwachte ontwikkeling in onze doelgroep (landelijk) 12

1.3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en autonome ontwikkelingen 13

Bijlage 2: Wettelijk kaders 15

2.1 Gemeentelijke opdracht vanuit de Participatiewet 15

2.2 Nieuwe wettelijke taken 15

2.2.1 Breed offensief 15

2.2.2 Simpel switchen 16

2.2.3 Participatiewet in balans 16

2.2.4 Inwoners met een inburgeringsplicht 16

2.3 Samenwerking binnen de Arbeidsmarktregio 17

Bijlage 3: Doelgroepen 18

Bijlage 4: advies Sociaaldomeinraad Nijkerk 19

Bijlage 5: Raadsmonitor Sociaal Domein – Participatie 2023 Q4 ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

1.Inleiding

Voor u ligt de visie op Werk en Participatie van de gemeente Nijkerk. De vorige visie dateert van 2022. De gemeente Nijkerk heeft echter in de tussentijd niet stil gezeten.

Het doel van de Participatiewet is dat iedereen een menswaardig bestaan heeft en weer kan meedoen (participeren) in onze samenleving. In het coalitieakkoord ‘Samen wonen, samen werken, samen leven’ hebben we de ambitie uitgesproken dat iedereen kan meedoen aan de samenleving door te werken, naar school te gaan en door toegang tot voorzieningen. Het is belangrijk dat iedereen het gevoel heeft erbij te horen.

Meedoen is in onze samenleving veelal gericht op betaald werk. Zoals in onze Ontwikkelagenda 2023-2026 ‘Samen wonen, samen werk, samen leven’ is verwoord is het hebben van werk elementair voor de bestaanszekerheid. Werk, maar ook participatie in elke vorm, draagt bij aan het welbevinden van onze inwoners en zijn daardoor kansrijker om een plek te vinden en zich te redden in onze samenleving. Hiermee vergroten we ook onze behoefte aan saamhorigheid en waardering. Iedereen doet ertoe en heeft talenten om een bijdrage te leveren aan onze samenleving.

We zien de beschikbare middelen voor re-integratie en begeleiding naar werk fors verminderen. Dat betekent dat we keuzes moeten maken. Aan de andere kant is het voor de inwoner een uitdaging om vanuit de bijstand aan het werk te gaan. Dit zouden wij graag anders willen. We zetten ons in om samen met de inwoner obstakels voor inwoners van uitkering naar werk waar mogelijk weg te nemen. In samenloop met deze visie is er ook een nieuwe re-integratieverordening gemaakt. De belangrijkste instrumenten uit deze re-integratieverordening komen samen in deze nota Visie op werk en participatie.

1.1 Integraliteit in het sociaal domein

Voor het wegnemen van de obstakels hanteren we daar waar nodig een integrale benadering vanuit verschillende leefgebieden van onze inwoners als ook uit beleidsterreinen binnen het sociaal domein zoals vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs), de Jeugdwet en het Armoedebestrijdingsbeleid. Naast deze nota is tegelijkertijd een nieuw Beleidsplan Armoedebestrijding 2024 ontwikkeld. Daar waar raakvlakken zijn, is de inhoud van de documenten op elkaar afgestemd.

We kiezen voor een compacte nota waarmee flexibel kunnen inspelen op de veranderingen en autonome ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij, maar ook waarmee we de integrale en persoonlijk benadering binnen het sociaal domein kunnen waarborgen door maatwerk te leveren aan de individuele inwoner. Het doel is dan ook om handvatten te geven aan onze professionals van onze gemeentelijke organisatie en onze partners om onze inwoners zoveel mogelijk te laten participeren in onze samenleving.

1.2 Rol van de Sociaal Domein Raad

Bij de totstandkoming is de Sociaal Domein Raad betrokken. Daardoor hebben we de inhoudelijke deskundigheid van de Sociaal Domein Raad dan wel de vertegenwoordigers van onze klanten benut. We zien de Sociaal Domein Raad als waardevolle en betrokken gesprekspartner en nemen hun adviserende rol richting de gemeente graag ter harte. Het advies van de Sociaal Domein Raad – waarvan een afschrift is opgenomen in de bijlage- is integraal overgenomen en verwerkt in deze visie.

1.3 Rol van de professionals

Onze inwoners krijgen de gelegenheid zich te ontwikkelen. Veel mensen kunnen dat op eigen kracht, anderen hebben daar (veel) ondersteuning bij nodig. De arbeidsconsulenten en de accountmanagers hebben hierbij een grote rol. Zij spreken regelmatig de inwoners die vanuit de bijstand een plek in de maatschappij moeten krijgen. Deze professionals kennen onze inwoners en om die reden zijn zij nadrukkelijk betrokken bij de totstandkoming van de visie. Dit heeft geleid tot bijzondere, zinvolle en praktische inzichten en daarmee een gedragen en toekomstbestendige visie.

2. Gemeentelijke opdracht vanuit de Participatiewet

Met de introductie van de Participatiewet en Banenafspraak in 2015 is ingezet op een meer inclusieve arbeidsmarkt. Gingen mensen voorheen naar de sociale werkvoorziening of kregen ze een Wajong-uitkering[1], nu is het de bedoeling dat ook mensen met een arbeidsbeperking in principe direct bij reguliere werkgevers in dienst gaan. Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet biedt gemeenten instrumenten om mensen met een arbeidsbeperking of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden. De Participatiewet regelt ook dat gemeenten bijstand verlenen aan mensen die tijdelijk of blijvend niet in hun eigen onderhoud kunnen voorzien.

Hoofdelementen van de Participatiewet zijn:

- Het (naar vermogen) ondersteunen van inwoners richting werk;
- In beginsel kan (bijna) iedereen werken bij een regulier bedrijf, eventueel met inzet van loonkostensubsidie, jobcoaching en andere instrumenten.
- Het garanderen van een basaal inkomen mocht via werk of anderszins onvoldoende inkomen kunnen worden gegenereerd.

2.1 Zorg voor de kwetsbare inwoner

Sinds de invoering van de Participatiewet zien we vaker mensen die kwetsbaar zijn. Inwoners die al langer niet hebben gewerkt kampen vaker met fysieke, sociale of psychische problemen. Uit landelijk onderzoek is gebleken dat schulden, laaggeletterdheid, taalproblemen, depressie en sociaal isolement meer voorkomen bij mensen die inactief zijn.[2] Vaak is eenzijdige aandacht voor vinden van oplossingen met de inzet van persoonlijke ondersteuning, zoals schuldhulpverlening, een taalcursus of behandeling door een arts of psycholoog, niet voldoende.

Daarnaast is bestaanszekerheid een belangrijk thema in de persoonlijke levenssfeer. De constante worsteling om financieel rond te komen leidt tot stress en onmacht. Het sociale vangnet is complex vormgegeven met een uitkering, overige inkomsten, toeslagen, kwijtschelding en armoedebestrijdingsbeleid. Het wordt beleefd als een oerwoud, waar je zonder goede begeleiding niet uitkomt. Dit vaak nog los van de angst om iets verkeerds te doen als er een wijziging is in het inkomen.

De persoonlijke problematiek is voor een aantal inwoners in de bijstand complex vanwege de zwaarte daarvan en omdat het over meerdere leefgebieden heen gaat. Er moet eerst tal van belemmeringen worden weggenomen voordat werk bespreekbaar wordt. We moeten realistisch zijn in het gegeven dat er inwoners zijn die langdurig (een combinatie van) financiële en geestelijke gezondheidsproblemen hebben voor wie betaald werk niet haalbaar is. Wenselijk is dat individueel gezocht wordt naar de haalbaarheid van betaald werk of dat een andere vorm van participatie meer recht doet aan het versterken van de ‘waardigheid’ van de inwoner[3].

Het huidige bijstandsstelsel is te eenzijdig gericht op de begeleiding naar een betaalde baan. Het gaat ook om persoonlijke groei, sociale contacten, gezondheid en iets nuttigs terugdoen voor de maatschappij. Dat is niet alleen belangrijk voor de bijstandsgerechtigden zelf, maar ook voor de samenleving om hierin te investeren. Ook andere vormen van participatie dan in de vorm van werk, zoals de vrijwilligerswerk, een cursus of een buurt-/sportactiviteit, kunnen uitkomst bieden om de participatie en de zelfredzaamheid te vergroten. Participatie is een sleutelbegrip in het werken aan empowerment (het versterken van de eigen kracht van inwoners) en een belangrijke succesfactor van bevordering van de gezondheid en welbevinden. Een goede gezondheid bevordert participatie; andersom bevordert participatie een goede gezondheid en kan daarmee veel betekenen voor zelfvertrouwen, steun en eigenwaarde. Studies wijzen uit dat daarmee de druk op de sociale voorzieningen wordt verminderd. [4]

---

[1] Wajong: Wet arbeidsongeschiktheid jonggehandicapten. Deze regeling wordt uitgevoerd door het UWV. Vanaf 2015 is deze
regeling alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam ongeschikt zijn.

[2] onderzoek SCP en Lex Burdorf

[3] Bron: advies sociaal Domein Raad

[4] Bron: https://www.vzinfo.nl/participatie

2.2 Conclusies

- Met de komst van de Participatiewet zien we een uitbreiding van de inwoners met een ondersteuningsvraagstuk op het gebied van werk, inkomen en zorg. Inwoners zijn gebaat bij een integrale dienstverlening op maat.
- Gemeenten en werkgevers hebben een uitdaging in het creëren en vinden van passend werk voor mensen met een arbeidsbeperking of andere beperkingen in relatie tot arbeidsinschakeling.
- Mondiale en landelijke ontwikkelingen hebben de dienstverlening door de gemeente onder druk gezet.
- De landelijke maatregelen die bijdragen aan een stabiele bestaanszekerheid als ook maatregelen die de participatie van burgers bevorderen moeten ingebed worden in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk.
- Andere vormen van participatie dan betaald werk kunnen meer recht doen aan het versterken van de zelfredzaamheid en ‘waardigheid’ van de inwoner.

3. Visie op werk en participatie

Vanuit de Participatiewet verstrekt de gemeente bijstandsuitkeringen aan inwoners die niet kunnen voorzien in hun eigen inkomen. Bij de invoering van deze wet werd het belang van de vangnetfunctie en het belang dat bijstand alleen gebruikt wordt door mensen die dat echt nodig hebben, benadrukt. De Participatiewet beschrijft daarom de regels en verplichtingen waaraan mensen met een bijstandsuitkering aan moeten voldoen. In grote lijnen wordt van hen verwacht dat:

- zij (naar vermogen) participeren om zo snel mogelijk weer in hun eigen inkomen te kunnen voorzien;
- zij alle informatie over hun leefsituatie delen die nodig is om te bepalen of zij recht hebben op een uitkering en om de hoogte te bepalen.

Van gemeenten wordt verwacht dat zij ervoor zorgen (handhaven) dat inwoners met een bijstandsuitkering deze verplichtingen kennen en zich hieraan houden.

3.1 De principes

Diverse onderzoeken tonen aan dat werk of het hebben van een zinvolle activiteit een heel gezonde werking heeft en kan voorkomen dat inwoners zorgafhankelijk worden. Om die reden is nodig dat zorg niet langer een product is wat feitelijk naast het reguliere leven wordt afgenomen. Deze zorg moet dan dus toegespitst zijn op de context en behoefte van de inwoner en op doen wat nodig is. Wat inwoners op eigen kracht kunnen realiseren stimuleren we. We ondersteunen onze inwoners op (overige) terreinen om zelfredzaam te worden.

De gemeente Nijkerk biedt ondersteuning aan inwoners die dat nodig hebben. Deze ondersteuning moet ervoor zorgen dat iedereen zoveel mogelijk meedoet en kan streven naar optimale bestaanszekerheid. Het is daarbij belangrijk dat iedereen zich op een andere manier ontwikkelt. Inwoners met een ondersteuningsbehoefte moeten er tevens op kunnen vertrouwen dat er een vangnet is wanneer er stappen richting participatie of werk worden gemaakt.

<u>Visie op werk en participatie</u>
Inwoners van de gemeente Nijkerk doen mee en horen erbij.

We doen dit vanuit de volgende principes:

- Het perspectief van de inwoners is ons uitgangspunt. Voorop staat dat inwoners - waar mogelijk- er alles aan doen om in zijn eigen inkomen te voorzien.
- We hebben aandacht voor de totale mens: dat betekent dat we ondersteunen wanneer dit nodig is en dat we oog hebben voor alle leefdomeinen, zoals bijvoorbeeld (psychische of fysieke) gezondheid, thuissituatie, wonen, het sociale netwerk en financiële gezondheid. Waar nodig bieden we een domein overstijgende aanpak, ook als we daarvoor buiten de gebaande paden moeten treden.
- We geven de inwoners vertrouwen door werk of participatie te stimuleren, maar door tevens een vangnet te bieden.

We zetten vooral in op werk en waar dat (nog)niet aan de orde is bieden we de mogelijkheid tot participatie. Daar waar nodig bieden we een parallel traject voor passende zorg en (inkomens-) ondersteuning. Soms blijft een stuk zorg en ondersteuning nodig om succesvol te blijven in het werk en een dergelijke situatie vraagt om een professionele vinger aan de pols, ook wanneer iemand niet langer bijstandsafhankelijk is. In het kader van de tegenprestatie wordt gewerkt vanuit vertrouwen en in ieder geval verwacht dat een inwoner zich, afhankelijk van de mogelijkheden, actief inzet.

3.2 De dienstverlening

We hanteren een aantal speerpunten die ruimte laten om in te spelen op de omstandigheden van het individu en de maatschappelijke en mondiale ontwikkelingen.

Passende dienstverlening
Het perspectief van de inwoner is leidend:

- De toegang is dichtbij en integraal
- De dienstverlening moet passen bij het doel en vermogen van de inwoner

- De dienstverlening is passend bij de situatie van de inwoner
- Werk is passend en lonend
- Waar werk (nog) niet aan de orde is onderzoeken we samen met de inwoner naar een passend activiteit om mee te blijven doen in de samenleving (participeren).

Bestaanszekerheid, participeren en werken beïnvloeden de stabiliteit van het hele gezin. Een integrale intake signaleert en stabiliseert de urgente belemmeringen (werk, inkomen, schuldhulpverlening, woonurgentie en minimaregelingen) en onderzoekt de taalvaardigheid. Dit bevordert het integraal werken. We zorgen voor continuïteit in de begeleiding en een integrale ondersteuning binnen het gehele sociaal domein dicht bij huis. Bovendien onderzoeken we of onze inwoners alle participatiemogelijkheden vanuit het beleidsplan Armoedebestrijding 2024 voldoende benutten.

We voeren regie en de inwoner heeft minder contactpersonen. We organiseren het systeem voor de inwoners zo eenvoudig en overzichtelijk mogelijk: we hechten aan een zo eenvoudig mogelijke procedure voor de inwoner door zoveel mogelijk te werken met één vast aanspreekpunt.

De inwoner die een beroep doet op de Participatiewet wordt periodiek gesproken door de arbeidsconsulenten. In ieder geval wordt aan alle nieuwe individuele belanghebbende een set vragen gesteld waarmee de (economische) participatie en het groeipotentieel van een inwoner op zes 'treden van de participatieladder' kan worden vastgesteld. De Participatieladder onderscheidt zes niveaus van participatie: leeft geïsoleerd, (informele) sociale contacten buiten de deur, deelname aan georganiseerde activiteiten, onbetaald werk, betaald werk met ondersteuning en betaald werk zonder ondersteuning (zie figuur 1).



Figuur 1: Iedere inwoner met een ondersteuningsbehoefte moet in beeld zijn.

Iedere inwoner met een ondersteuningsbehoefte moet in beeld worden gebracht. Dit betekent dat er een registratie wordt gedaan op de participatieladder (huidige en verwachte eindtrede), er een traject wordt geformuleerd en er minimaal éénmaal per kalenderjaar contact is. Trajecten blijven maatwerk, dus zal de frequentie van de contactmomenten altijd worden afgestemd. De focus ligt op wat iemand wel kan met meer nadruk op talenten in plaats van beperkingen. We diagnosticeren desgewenst de inwoners op hun kwalificaties, competenties en het vermogen door middel van een wetenschappelijk en gevalideerde methodiek en stemmen daar de begeleiding en aanbod van voorzieningen op af.

Werk hoeft niet altijd direct passend te zijn. Wel is het belangrijk dat werk lonend is. Soms dient een werkplek als opstap naar een volgende werkplek en worden er tegelijkertijd belangrijke werknemersvaardigheden opgedaan. Lonend werk is dus niet alleen financieel uit te drukken, maar kan ook om een persoonlijke investering gaan.

We bieden uiteenlopende re-integratie- en participatievoorzieningen gericht op meedoen, het leren van vaardigheden of het opdoen van werkervaring. Daarnaast kunnen we structurele

loonkostensubsidie, jobcoaches en beschut werk als re-integratievoorziening inzetten om inwoners met een arbeidsbeperking naar een baan te geleiden.

Sommige mensen in de bijstand zijn (nog) niet in staat om voltijds te werken of zaten voorheen in de Wajong. Dit kan zijn omdat er sprake is van een beperking of om een psycho-sociale reden. We onderzoeken wat de inwoner nog wel kan gelet op diens arbeidsvermogen. Tegenwoordig zien we vaak dat werk begint met deeltijdwerk of een oproepcontract. Dit blijkt vaak het beste traject naar voltijdswerk te zijn. Naast de kans op werk zijn er ook andere voordelen, zoals meedoen, sociale contacten, nuttige invulling van de dag en vaak ook opbouw van sociale rechten zoals pensioen.

Ruimte voor professionals

- Het handelingsperspectief van de professionals moet versterkt worden.
- Nazorg en ondersteuning na werkaanvaarding blijft belangrijk voor **de duurzaamheid** van participatie.

Handelsruimte voor professionals leidt tot een aanpak op maat. Het uitgangspunt is om te zorgen voor een best passende plek. Wanneer dit (nog) niet lukt, stimuleren wij hen om op een andere wijze te participeren, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk, scholing of een andere activiteit gericht op meedoen. Door middel van de inzet van de middelen via het beleidsplan Armoedebestrijding 2024 bieden we inwoners deel te nemen aan diverse activiteiten om de participatie te vergroten.

Wij ondersteunen stappen te zetten binnen de participatieketen door drempels tussen uitkering en werk zoveel mogelijk weg te nemen. Dit doen wij tevens door overgangen te versoepelen tussen dagbesteding, beschut werk, de banenafspraak en regulier werk.

De gemeente Nijkerk streeft ernaar dat inwoners hun rechten en plichten begrijpen en weten van welke (voorliggende) voorzieningen zij gebruik kunnen maken. Bij wijzigingen in de persoonlijke situatie vertellen wij hen de financiële gevolgen. We controleren in welke mate de inwoner zelf in staat is wijzigingen door te geven aan relevante organisaties zoals de belastingdienst. We zijn er voor de inwoner, ook als het een keer wat minder goed gaat. Een stap zetten richting werk lukt vaak beter wanneer er zekerheid is over een stabiel inkomen, vaste begeleiding of een veilige weg waarbij ook weer een stap terug kan worden gezet. Denk daarbij aan een vereenvoudigde en verkorte aanvraag als ondersteuning wanneer een bijstandsuitkering weer volledig of gedeeltelijk nodig is. De gemeente Nijkerk geeft *aandacht* en toont oprechte interesse voor ieders unieke situatie. De professionals staan naast de inwoner in plaats van er tegenover.

Afstemming
Onze professionals zijn betrokken bij deze ambities door ze te laten meedenken over de wijze van uitvoering en kunnen hierop proactief projecten en activiteiten ontwikkelen en uitvoeren. Wij willen voor de professionals een zo optimaal mogelijke omgeving creëren, waarbij integraliteit en continuïteit voorop staan. Daar waar nodig bestaat de ruimte om buiten de gebaande paden te treden als dit doeltreffend is. Wij geven invulling aan onze wettelijke taken en wetswijzigingen (o.a. Breed offensief) implementeren we vanuit de bedoeling.

Bovenstaande aspecten vragen een intensieve dienstverlening met een sociale en maatschappelijke focus. Uitvoerende professionals moeten hiertoe voldoende zijn uitgerust (vaardigheden) en gelegenheid (caseload) voor krijgen.

Instrumenten
In de re-integratieverordening zijn de in te zetten instrumenten opgesomd zodat onze dienstverlening zowel voor inwoners als werkgevers inzichtelijk is. Deze re-integratieverordening bevat zowel wettelijk verplichte dienstverlening als lokale keuzes. Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste lokale keuzes;

- Vrijlating van inkomsten
- Uitstroompremie
- Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers
- Werkgeverssubsidie
- Groepsgewijs waar het kan, individueel waar het moet

Vrijlating van inkomsten voor deeltijd werken
Niet iedereen in de bijstand is (direct) in staat om voltijd te werken. Voor deze groep kiest de gemeente voor een verlenging van een (gedeeltelijke) vrijlating van inkomsten van 3 naar 6 maanden. Dit betekent dat 25% van de inkomsten die naast de uitkering worden verdiend, behouden mogen worden en dus niet van de uitkering worden afgetrokken. Voor alleenstaande ouders met een kind tot 12 jaar kiest de gemeente voor maximaal 30 maanden extra vrijlating. Hierdoor hebben betrokkenen tijdelijk een hoger inkomen dan de bijstand, zodat ook deeltijdwerk lonend is. De vrijlating van inkomsten zal nader worden uitgewerkt in beleidsregels.

Uitstroompremie voor voltijd werken
Inwoners die geheel uit de bijstand stromen verlenen we op basis van de ambities die in het beleidsplan Armoedebestrijding 2024 zijn verwoord een uitstroompremie. Bij een salaris wat significant hoger is dan de bijstandsnorm, kunnen veel financiële regelingen wegvallen. Met het toekennen van de premie wordt dit gemis (deels) gecompenseerd.

Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers
Voor inwoners waarbij er geen sprake is van een arbeidsbeperking, maar volledige inzet bij aanvang dienstverband ook niet haalbaar is, kan in tijden van economische tegenslag tijdelijke loonkostensubsidie worden ingezet. Deze loonkostensubsidie zal per situatie worden beoordeeld. Het doel is om de werkgever te stimuleren en te compenseren voor de (tijds)investering. De voorwaarden van deze verstrekking zijn nader uitgewerkt in de re-integratieverordening Participatiewet Nijkerk 2023

Werkgeverssubsidie
In plaats van een loonkostensubsidie kan er tijdens economische tegenslag ook voor worden gekozen om een éénmalige subsidie uit te keren aan een werkgever ter compensatie van de (tijds)investering in een werknemer met een tijdelijke afstand tot de arbeidsmarkt. De voorwaarden van deze verstrekking zijn uitgewerkt in de re-integratieverordening Participatiewet Nijkerk 2023 en kunnen nader worden uitgewerkt in beleidsregels.

Groepsgewijs waar het kan, individueel waar het moet
Daar waar de persoonlijke omstandigheden en doelen het mogelijk maken wordt ingezet op groepsgewijze aanpak. Een groepsaanpak bevordert het contact en de samenhang tussen mensen en het verhoogt het zelfvertrouwen en de vaardigheid om te participeren in de samenleving. Wij kiezen voor een groepsgewijze aanpak waar dat een meerwaarde oplevert en aandacht voor het individu in het groepsproces gewaarborgd is. Deze aanpak is een meerwaarde als deelnemers;

- tijdens de groepsbijeenkomsten kunnen oefenen en ervaren hoe ze gesteund kunnen worden door elkaar;
- sociale vaardigheden kunnen verbeteren doordat deelnemers leren daardoor hun netwerk te betrekken en te vergroten.

Door deel te nemen aan een groep raken mensen uit hun isolement en kan sociale verbondenheid ontstaan. De omgang met anderen in een groep biedt de mogelijkheid om nieuwe, positieve ervaringen op te doen: in de groep ontdekken mensen dat ze niet de enige zijn, realiseren ze wat ze wél kunnen door te ontdekken wat ze voor een ander kunnen betekenen. Groepsgewijs werken is daarmee effectief maar ook efficiënt. Door meer mensen gelijktijdig een aanbod te doen kunnen we kosten- en tijdbesparend werken. In dezelfde tijd kunnen meer mensen bereikt worden dan via de individuele dienstverlening.

Tot slot worden er reeds een aantal instrumenten ingezet die nader zijn uitgewerkt in de re-integratieverordening, zoals:

- Werkstage
- Sociale activering
- Detacheringsbaan
- Scholing
- Participatieplaats
- Ondersteuning bij werk
- Ondersteuning bij leer-werktraject
- Loonkostensubsidie banenindicatie
- Proefplaats

Gericht op samenwerking

- Samen werken aan de inhoudelijke verbindingen tussen domeinen
- De samenwerking tussen professionals wordt gezocht ongeacht gemeentegrenzen.
- Samenwerking met werkgevers
- Samenwerking met de arbeidsmarktregio



Samen werken aan de inhoudelijke verbinding tussen de domeinen
We hebben teams gevormd die werken met een integraal uitgangspunt en gaan verder dan de uitvoering van de eigen taken. We sturen inwoners niet door naar het volgende loket, maar zorgen dat de vraag op de juiste plek komt.

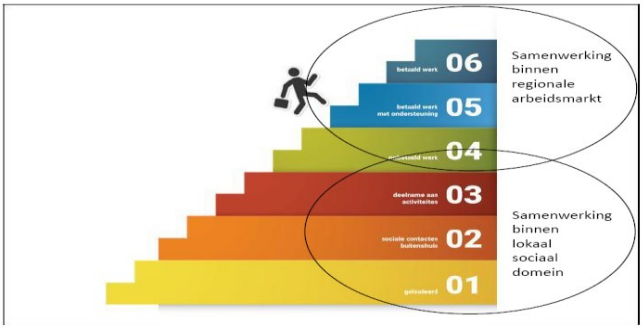
De samenwerking tussen professionals wordt gezocht ongeacht gemeentegrenzen
Afhankelijk van de positie van iemand op de participatieladder en de ondersteuningsbehoefte leggen we de verbinding lokaal met het sociaal domein (participatie) of juist in samenwerking met de regio (toeleiding naar werk). Hierin zit ook ons beleid voor de niet-uitkeringsgerechtigde, de inwoners die een zelfstandig beroep of het zelfstandig ondernemerschap ambiëren en dienstverlening voor die doelgroep die kunnen worden aangesproken op hun zelfredzaamheid omdat ze een groot doenvermogen hebben. Door frequent overleg met onze lokale partners vanuit zowel werk als bestaanszekerheid is er een goede samenwerking.

Samenwerking met werkgevers
We hebben een groot netwerk aan werkgevers en samen met deze werkgevers onderzoeken we hoe we functies passend kunnen maken voor de individuele inwoner met een arbeidsbeperking en wat nodig is om duurzaam arbeidsinschakeling te realiseren.

Samenwerking met de arbeidsmarktregio
We werken regionaal samen in de Arbeidsmarktregio Amersfoort om mensen aan het werk te helpen of te laten participeren. Dit is effectief omdat vraag en aanbod van arbeid veelal regionaal georiënteerd zijn en op die manier de kansen op een passende werkplek groter zijn. Samen met werkgevers willen wij kansen bieden aan mensen die ondersteuning bij het vinden van een baan goed kunnen gebruiken. We werken samen binnen het Werkgeversservicepunt en ondersteunen zo het bijeenbrengen van vraag en aanbod.

Waar mogelijk verwijzen we de werkzoekende inwoner naar het werkcentrum in Amersfoort. Inwoners kunnen optimaal gebruik maken van de activiteiten die regionaal worden georganiseerd. We werken regionaal samen maar behouden ook lokale ruimte. Het is in het belang van de inwoners als gemeenten in dezelfde regio samenwerken en een vergelijkbare aanpak kennen. Onze inzet en de effectiviteit daarvan is afhankelijk van de ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt. Daarom is het van belang om actief de samenwerking op te zoeken en niet alles zelf te willen doen. Het verruimt namelijk de mogelijkheden voor inwoners op een best passende plek op de arbeidsmarkt en te kunnen doen wat daarvoor nodig is.

Lokale en regionale samenwerking in relatie tot de participatieladder



4. Monitoren

We hebben de beschikking over een opzet van een dashboard[5]. Zo ontstaat inzicht in ontwikkelingen en hoe het staat met de uitvoering van het beleid. Indicatoren zijn de inzet van re-integratievoorzieningen en met name de loonkostensubsidie, de trajecten, opbouw van het bestand (de doelgroepen), de lopende bijstandsuitkeringen en de uitstroomcijfers.

We willen kunnen monitoren of de individuele inwoner een stap heeft gezet op de participatieladder. Dat impliceert dat zij meer meedoen in de samenleving. Om de ontwikkeling van mensen aan te tonen, is het van belang niet alleen de uitstroom te monitoren maar ook de weg daarnaartoe. Om dit te bewerkstelligen zijn wij druk bezig om indicatoren te formuleren zodat deze cijfers uiteindelijk ook gedeeld kunnen worden.

4.1 Klanttevredenheidsonderzoek

Inwoners met een ondersteuningsbehoefte zullen aan het eind van hun traject door hun klantmanager worden benaderd over de voortgang van en de tevredenheid over het traject en de geboden dienstverlening.

[5] De gegevens van het dashboard wordt halfjaarlijks verwerkt in de Raadsmonitor Sociaal domein en gelijktijdig met de Bestuursrapportages aangeboden.

5. Financiële consequenties

Relevante budgetten tbv Visie op werk					
Wat	***Waarvoor***	***2024***	***2025***	***2026***	***2027***
Integratie uitkering Participatie Gemeentefonds september circ 2023	WSW	€ 1.761.000	€ 1.733.000	€ 1.682.000	€ 1.620.000
	Re-integratie nieuw beschut werk	€ 131.000	€ 141.000	€ 153.000	€ 164.000
Gemeentelijke (projecten)	Re-integratie Voorzieningen	€ 178.000	€ 187.000	€ 195.000	€ 237.000
Rijksbijdrage BUIG	Loonkostensubsidies	€ 896.000	€ 896.000	€ 896.000	€ 896.000
WSP Amersfoort	1.3 fte accountmanagement				

De groengekleurde posten zijn beschikbaar om in te zetten voor re-integratieactiviteiten. Vergeleken voorgaande jaren is dit aanzienlijk verhoogd. Deze verhoging zorgt ervoor dat er ruimer ingezet kan worden op activiteiten om een bredere doelgroep te kunnen activeren om te groeien op de participatieladder. In de eerste bestuursrapportage 2023 is gemeld dat gezien de werkelijke baten en lasten van de bijstandsverlening van de afgelopen twee jaar, het vanaf 2023 de verwachting is dat er €250.000,- van dit budget kan worden afgeraamd. Van dit bedrag wordt €150.000,- ingezet voor de met inwoners geplande re-integratie activiteiten. Deze activiteiten dragen bij aan de mogelijke activering en uitstroom van bijstandsgerechtigden en daarmee uiteindelijk minder uitkeringskosten. In onderstaande tabel wordt het budget voor de verschillende instrumenten weergegeven;

Uitgaven				
Waarvoor	***2024***	***2025***	***2026***	***2027***
WSW	€ 1.761.000	€ 1.733.000	€ 1.682.000	€ 1.620.000
Uitstroompremie	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Re-integratie Voorzieningen	€ 294.000	€ 313.000	€ 333.000	€ 386.000
Loonkostensubsidies	€ 896.000	€ 896.000	€ 896.000	€ 896.000

Bijlage 1: Trends en ontwikkelingen

1.1 De gemeentelijke uitvoeringspraktijk: Verleden en heden

De strategische beleidsvisie op werk “Op weg naar een duurzaam perspectief” is begin 2019 door de raad vastgesteld voor de beleidsperiode 2019 – 2022. Met de vaststelling van deze visie is afscheid genomen van het selectieve beleid (alleen inwoners begeleiden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt) en is een integrale aanpak op maat het uitgangspunt. De volgende kern-ambities zijn omschreven:

- In beeld brengen en houden van alle inwoners die vanuit de Participatiewet een bijstandsuitkering en begeleiding ontvangen.
- Voor iedere betrokkene is er een traject en hebben we minimaal eenmaal per jaar persoonlijk contract. Een traject is maatwerk en geeft de mate van activiteiten aan (variërend van sporadisch tot intensieve begeleiding).

En bovendien:

- Stimuleren van de inclusieve arbeidsmarkt gericht op het realiseren van duurzame plaatsingen.

Resultaat: de omvang van het bijstandsbestand is redelijk stabiel gebleven en vergelijkbaar met eind 2019, zelf iets lager. Wel zien we een toename van het aantal inwoners die een passende werkplek hebben gekregen en werkzaam zijn met een loonkostensubsidie. [6]

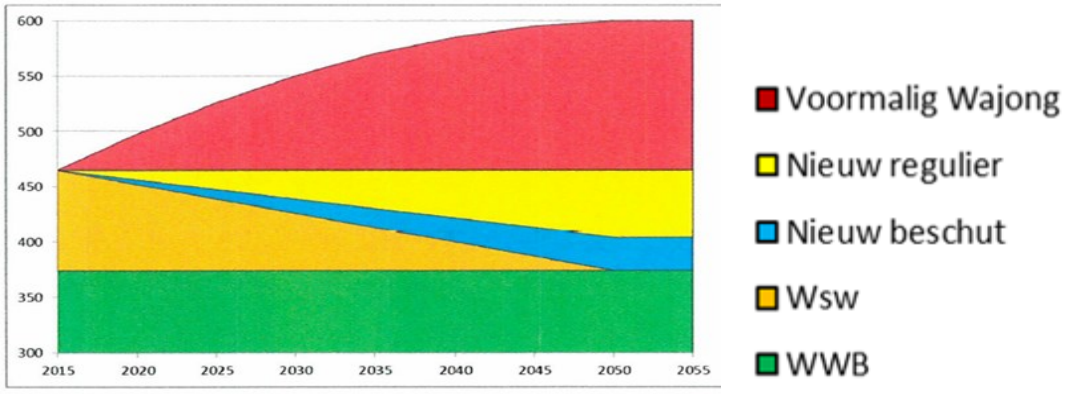
Waar we hadden gehoopt op een grotere uitstroom van onze inwoners uit de bijstand naar arbeid waren er autonome ontwikkelingen waardoor de reguliere dienstverlening en daarmee de uitstroom onder druk kwam te staan. De gemeente kreeg extra taken toebedeeld die per direct uitgevoerd moesten worden. Bijvoorbeeld het uitvoeren van de steunmaatregelen (Covid19). De effecten van de maatregelen rondom Covid19 zijn merkbaar. De verschillende lockdowns maakten dat (vrijwilligers-)werk in horeca/onderwijs onder druk kwam. Meer recent zijn de voorbeelden van de vluchtelingen uit Oekraïne en de energietoeslag, waarmee de gemeente aan de slag is gegaan. Ondanks dat de inzet van extra capaciteit niet mogelijk is gebleken is gestreefd naar het maximaal op peil houden van de reguliere dienstverlening.
Daar komt nog bij dat personeelstekorten op alle terreinen van de arbeidsmarkt ook de gemeente parten spelen. Een goede invulling geven aan de wettelijke taak -uitvoering geven aan de Participatiewet voor alle betrokken inwoners- werd een bijzondere opgave.

Met behulp van gemeentelijke accountmanagers is het netwerk van werkgevers uitgebouwd. Er is oog voor het ontzorgen, faciliteren en beheersen van risico’s van werkgevers. UWV en gemeenten werken samen in het Regionaal Werkgeverservicepunt (WSP) in de arbeidsmarktregio Amersfoort om samen met werkgevers kansen te bieden aan mensen die ondersteuning bij het vinden van een baan goed kunnen gebruiken. De samenwerking met het WSP is geoptimaliseerd waardoor regio breed werkgevers en vacatures gedeeld worden. Deelname aan regionale initiatieven als voorlichtingsbijeenkomsten en speeddates zijn gestimuleerd. Zowel richting werkgevers als inwoners. Nijkerk neemt deel aan het regionale actieplan “Perspectief op Werk”. De gemeentelijke professionals kunnen hierdoor gebruik maken van de dienstverlening van het Regionaal mobiliteitsteam en overig instrumentarium dat regionaal is ontwikkeld en ingezet.

1.2 Verwachte ontwikkeling in onze doelgroep (landelijk)

De Participatiewet is weliswaar ingevoerd op 1 januari 2015, maar de invoering van de wet verloopt feitelijk (heel) geleidelijk. De klassieke doelgroep Wsw verdwijnt geleidelijk en daar komt een steeds grotere nieuwe doelgroep voor in de plaats. Dat betekent dat de uitvoering zich permanent moet aanpassen aan de nieuwe situatie. De ontwikkeling van de doelgroepen waarvoor gemeenten verantwoordelijk zijn en worden, is afgebeeld in het volgende diagram:[7]

[6] Zie raadsmonitor
[7] Bron Berenschot



Gemeenten blijven onveranderd verantwoordelijk voor de uitvoering van de bijstand (Groen). Uiteraard kent de omvang van het bestand fluctuaties van jaar op jaar, mede als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen. Zo ging kort na 2015 de bijstandsafhankelijkheid omhoog door de toestroom van statushouders.

Gemeenten waren verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. Het aantal Wsw-ers neemt geleidelijk af, omdat de toegang tot de Wsw per 1-1-2015 is gesloten. Het zittend bestand, werkzaam bij de Inclusief Groep, houdt de oude rechten. Uiteindelijk zal iedereen uit de Wsw zijn gestroomd. Vandaar de afname tot 0 (Oranje). Het Ministerie van SZW gaat ervan uit dat gemeenten gemiddeld voor alle drie Wsw-ers die uitstromen één beschutte arbeidsplek creëren. Het gaat dan om de plaatsing van mensen met arbeidsvermogen, die niet bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen. Deze categorie wordt ook wel ‘Nieuw beschut’ genoemd (blauw).

Het ministerie gaat er eveneens vanuit dat mensen met een beperking die wél bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen, ten minste tot op het niveau van de oude Wsw aan de slag worden geholpen. Dit betreft de mensen die via een loonkostensubsidie (LKS) aan de slag worden geholpen bij werkgevers. Het totaal aantal mensen dat met ondersteuning van de gemeenten aan de slag gaat, blijft dan op het niveau van de oude Wsw. Het gaat dan om de kleuren blauw en geel in de figuur. Dit betreft een grote wijziging ten opzichte van de voormalige Wsw. Een belangrijke doelstelling is inclusie, waardoor mensen met een arbeidsbeperking die voorheen intern binnen het sw-bedrijf aan de slag gingen, nu zoveel mogelijk worden geplaatst en begeleid bij reguliere werkgevers. Landelijk hebben werkgevers zich gecommitteerd aan de zogenoemde banenafspraak, waarbij zij hebben toegezegd om op landelijk niveau voor 125.000 mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te realiseren.

De omvang van de doelgroep neemt echter toe. Gemeenten worden namelijk ook verantwoordelijk voor de groep mensen die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voorheen in de Wajong zou zijn terecht gekomen (Rood). De verwachting van het ministerie is dat uiteindelijk ten opzichte van de oorspronkelijke aantallen (landelijk 375.000 mensen in de bijstand, 90.000 mensen in de Wsw) 135.000 mensen extra gebruik zullen maken van ondersteuning vanuit de Participatiewet. Ook voor deze groep is het doel om ze zoveel mogelijk regulier aan de slag te helpen en waar nodig een loonkostensubsidie en/of begeleiding in te zetten uiteindelijk gelijk aan het oranje vlak in 2015.

1.3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en autonome ontwikkelingen

De krapte op de arbeidsmarkt nam toe. Werkgevers hebben grote moeite om de vacatures vervuld te krijgen. De mismatch tussen vraag een aanbod van arbeid blijft groot, ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft meer oorzaken. In sommige gevallen is de kennis of werkervaring van een werkzoekende onvoldoende of verouderd. Soms is er sprake van in de persoon gelegen factoren die intrede op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Aan de andere kant blijven banen onvervuld als werkgevers vast blijven houden aan het op traditionele wijze open stellen van vacatures. In een aantal sectoren en beroepen is de instroom van jongeren uit het onderwijs te klein om de werkgelegenheidsgroei en de uitstroom van oudere werknemers op te vangen. Dit zorgt voor een mismatch, die steeds meer zichtbaar wordt en de komende jaren vraagt om een integrale benadering van het arbeidsmarktvraagstuk.
Gemeenten, UWV, onderwijs en werkgevers en sociale partners zijn gezamenlijk aan zet om hier interventies in te doen. En ruimte te bieden voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. De reguliere vacatures zijn namelijk niet altijd passend voor hun situatie. De inzet van een

werkervaringsplaats, loonkostensubsidie, het aanleren van vaardigheden en jobcoaching ondersteunen de mogelijkheden en duurzaamheid van een plaatsing.

De arbeidsmarkt is dynamische en voortdurend in beweging. Dit zorgt de komende jaren voor verandering. Belangrijk is dat we als gemeente samen met onze partners inspelen op de veranderingen zoals

- De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zodat mensen langer moeten doorwerken en dus langer inzetbaar blijven. Dat heeft gevolgen voor de fysieke en mentale belasting. Om het langer vol te kunnen houden moeten werknemers werk doen dat ze graag doen en voor zijn beleving zinvol blijft.
- Snel veranderen van taak en inhoud van diverse beroepen door technologie en globalisering. Van werknemers wordt flexibiliteit, veranderbereidheid en creativiteit verwacht.
- We hebben een andere kijk op werk. De behoeften zijn veranderd of we kennen er een andere waarde aan toe. Werk is niet meer alleen maar gericht op inkomen, maar werk moet bijdragen aan het realiseren van andere persoonlijke waarden, zoals welzijn, geluk en creativiteit.

Bedrijven en werkgevers die investeren in mensen en menselijk kapitaal zullen het beste kunnen omgaan met deze veranderende arbeidsmarkt en autonome ontwikkelingen. Wij hebben samen met onze regiogemeenten, partners en ondernemers een belangrijke rol in het creëren van randvoorwaarden voor een succesvol economisch en arbeidsmarktbeleid (bron: ontwikkelagenda). Daar waar het gaat om de inwoner met een ondersteuningsbehoefte, gaan werkgevers en gemeente elkaar vinden.

\

Bijlage 2: Wettelijk kaders

2.1 Gemeentelijke opdracht vanuit de Participatiewet

Met de introductie van de Participatiewet en Banenafspraak in 2015 is ingezet op een meer inclusieve arbeidsmarkt. Gingen mensen voorheen naar de sociale werkvoorziening of kregen ze een Wajong-uitkering[8], nu is het de bedoeling dat ook mensen met een arbeidsbeperking in principe direct bij reguliere werkgevers in dienst gaan. Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet biedt gemeenten instrumenten om mensen met een arbeidsbeperking of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden. De Participatiewet regelt ook dat gemeenten bijstand verlenen aan mensen die hun noodzakelijke bestaanskosten tijdelijk of blijvend niet kunnen dragen.

Hoofdelementen van de Participatiewet zijn:

- Het (naar vermogen) ondersteunen van inwoners richting werk;
- In beginsel kan (bijna) iedereen werken bij een regulier bedrijf, eventueel met inzet van loonkostensubsidie, jobcoaching en andere instrumenten.
- Het garanderen van een basaal inkomen mocht via werk of anderszins onvoldoende inkomen kunnen worden gegenereerd.

2.2 Nieuwe wettelijke taken

De Participatiewet en haar voorgangers hebben de afgelopen jaren bijgedragen aan de ondersteuning van veel mensen. Inmiddels werken we nu acht jaar met de Participatiewet. Elementen als bestaanszekerheid, het vangnetkarakter en verplichtingen zijn fundamenten van ons sociaal minimum. Het belang van deze elementen staat niet ter discussie, de manier waarop de huidige invulling uitpakt in de praktijk wel. De wet is steeds complexer geworden. Voor de gemeenten als het er om gaat uitvoering te geven aan de verschillende deelbepalingen. Voor de burgers om te voldoen aan de veelheid aan verplichtingen die aan bijstandsafhankelijkheid verbonden zijn.

Het ministerie heeft diverse projecten gestart om knelpunten in de uitvoering het hoofd te bieden. Deze projecten bevatten:

- Maatregelen die situaties van inkomensonzekerheid beperken en bijdragen aan bestaanszekerheid.
- Maatregelen die de participatie van burgers bevorderen. Hierbij wordt rekening gehouden met de omstandigheden en mogelijkheden van mensen om zich te ontwikkelen en daarmee duurzaam te participeren. Dit betekent bijvoorbeeld dat in voorkomende gevallen meer ruimte wordt geboden voor arbeidsgerichte scholing of opleiding gericht op duurzaam werk.
- Maatregelen die de integraliteit van de dienstverlening verder versterken.



2.2.1 Breed offensief

Met de introductie van de Participatiewet en Wet Banenafspraak is ingezet op een meer inclusieve arbeidsmarkt. Gingen mensen voorheen naar de sociale werkvoorziening of kregen ze een Wajong-uitkering, nu is het de bedoeling dat ook mensen met een arbeidsbeperking in principe direct bij reguliere werkgevers in dienst gaan. De gemeente is daartoe aan zet om deze mensen te begeleiden en passende voorzieningen in te zetten om aan de slag te gaan en te blijven.
Ook zijn er inwoners die vaak (lang) in de bijstand zitten en niet in staat zijn om (zelfstandig) wettelijk minimum loon bij een reguliere werkgever te verdienen. Het betreft veelal kwetsbare mensen, waarbij er meestal problemen zijn rondom schulden, taal en / of gezondheid (fysiek / psychisch). Ook zij vallen onder de doelgroep arbeidsbeperking, maar zijn niet onderzocht naar de mate waarin zij het minimumloon kunnen verdienen. Wettelijke regelgeving in het kader van het “Breed offensief” geeft

[8] Wajong: Wet arbeidsongeschiktheid jonggehandicapten. Deze regeling wordt uitgevoerd door het UWV. Vanaf 2015 is deze
regeling alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam ongeschikt zijn.

gemeenten meer armslag om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Regels rondom loonkostensubsidie, loonwaardemeting en no-riskpolis zijn gewijzigd. Dit heeft als doel om het proces van werk vinden en houden eenvoudiger te maken voor werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Werken moet hierdoor aantrekkelijker worden en meer duurzaam zijn.

2.2.2 Simpel switchen

Met het project Simpel Switchen in de Participatieketen wil het ministerie SZW een beweging in gang zetten om overgangen in de participatieketen te versoepelen[9]. Mensen moeten de gelegenheid hebben zich te ontwikkelen. Veel mensen kunnen dat op eigen kracht, anderen hebben daar (veel) ondersteuning bij nodig. De regels, wetten en afspraken die ervoor moeten zorgen dat iedereen zoveel mogelijk meedoet, zouden uit moeten gaan van het feit dat iedereen zich op een andere manier ontwikkelt.
Met de beste bedoelingen is er een woud aan regelingen met eigen verantwoordingssystemen ontstaan. Wanneer iemand vanuit een uitkering (tijdelijk) aan het werk gaat ontstaan er op langere termijn allerlei problemen met bijvoorbeeld de toeslagen. De complexiteit werkt verlammend en biedt onvoldoende zekerheid voor inwoners om stappen te zetten naar meer zelfstandigheid.
Hier ontstaat het dilemma dat mensen (met een arbeidsbeperking) soms de zekerheid van een uitkering verkiezen boven de onzekerheid van een baan. Aan de gemeente de taak om de drempels voor mensen om werk te aanvaarden weg te nemen en de overgangen tussen dagbesteding, beschut werk, banenafspraak en een reguliere baan te versoepelen. Juist ook in de weg terug als het even tegenzit.

Dit vraagt om een cultuurverandering bij zowel de mensen op de werkvloer als de mensen in de uitvoering. Een integrale domein overstijgende aanpak is nodig. Er moet vertrouwen komen dat het veilig genoeg is om stappen te maken en dat de weg terug als dat nodig blijkt nog beschikbaar is.

2.2.3 Participatiewet in balans

Dit is een opmaat naar herziening van de participatiewet. En volgt op de twee eerder genoemde projecten.
Uit landelijke onderzoek is gebleken dat de gemeente niet altijd op een passende, adequate manier reageert en heeft niet altijd
voldoende oog voor individuele omstandigheden en ongewenste neveneffecten (hardheden) van wetgeving. Door de jaren heen is de Participatiewet door verschillende wijzigingen steeds complexer geworden. Het huidig kabinet brengt hier
verandering in en wil toewerken naar een Participatiewet die:

- Eenvoudiger is en een toereikend bestaansminimum biedt.
- Mensen passende ondersteuning biedt om volwaardig mee te doen in de samenleving. In de eerste plaats via werk of, als dat nog niet haalbaar is, door andere vormen van participatie.
- Zinvol en begrijpelijk is, met rechten en plichten die zowel benut als nageleefd kunnen worden door iedere uitkeringsgerechtigde. Waarbij, wanneer de situatie daar om vraagt ook zij het proportioneel, gesanctioneerd kan worden. Doelbewust misbruik maken van het sociale vangnet ondermijnt immers het maatschappelijk draagvlak en moet aangepakt worden.
- Aansluit bij wat mensen (aan)kunnen; bij hun doenvermogen.
- Goed uitvoerbaar is voor de professional. Het verschil wordt uiteindelijk echt gemaakt in het contact met mensen.

Ondanks dat deze uitgangspunten pas zijn opgenomen in een wetsvoorstel (vermoedelijke ingangsdatum 1 januari 2025) heeft de gemeente Nijkerk hiertoe reeds stappen gezet (zie hoofdstuk 4).

2.2.4 Inwoners met een inburgeringsplicht

Gemeenten hebben sinds 2022 de regierol op de inburgering teruggekregen. De Wet inburgering 2021 beoogt dat inwoners sneller kunnen inburgeren en daardoor makkelijker kunnen meedoen in de Nederlandse samenleving. Zolang inburgeraars nog geen loonvormende arbeid hebben zijn ze aangewezen op de bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet.

[9] zie kamerbrief 27 december 2018, Simpel Switchen in de Participatieketen, 2018-0000818934

Hoewel de wet pas sinds kort loopt heerst het vertrouwen dat meer mensen in de toekomst aan de inburgeringsplicht kunnen voldoen. Inburgeraars krijgen van(uit) de gemeente begeleiding en ontheffingen worden bij hoge uitzondering gegeven.

2.3 Samenwerking binnen de Arbeidsmarktregio

De arbeidsmarktregio's komen voort uit de wet SUWI. De wet SUWI bepaalt dat er één aanspreekpunt is voor werkgevers in een arbeidsmarktregio. Om dit te realiseren, stemmen gemeenten en UWV binnen een arbeidsmarktregio hun werkgeversdienstverlening op elkaar af in werkgeversservicepunten. Ook werken ze steeds meer samen om dienstverlening te bieden aan werkzoekenden in de regio. De arbeidsmarktregio Amersfoort waarbij de gemeente Nijkerk is aangesloten bestaat verder uit: Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg. Gemeente Amersfoort is de centrumgemeente van onze arbeidsmarktregio. Bij wet is geregeld dat de centrumgemeente de regie voert op de samenwerking in de arbeidsmarktregio's.
Elke arbeidsmarktregio heeft een Regionaal Werkbedrijf dat zorgt voor een goede uitvoering van een regionaal arbeidsmarktbeleid. Onder voorzitterschap van de centrumgemeente heeft de vorming van het regionale Werkbedrijf plaatsgevonden. Het regionale Werkbedrijf is een (bestuurlijk) netwerk/platform en wordt gevormd door de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. In 2021 heeft het Werkbedrijf de Toekomstagenda tot 2026 vastgesteld. Deze is gebouwd op vijf pijlers: bestaanszekerheid als voorwaarde, inclusieve arbeidsmarkt, toekomstbestendige arbeidsmarkt, effectieve samenwerking en leer en zet in wat effectief is. Bestaanszekerheid als voorwaarde en inclusieve arbeidsmarkt vormen de basis, de essentie. Niet alleen om voldoende inkomen te genereren, maar ook omdat werk sociale contacten, structuur en een zinvolle dagbesteding biedt en daarom positief fysieke en mentale gezondheid beïnvloedt. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt is dé manier waarop we dit kunnen realiseren. Effectieve samenwerking en leren en inzetten op wat effectief is zijn hierin randvoorwaarden. Deze nota sluit aan op de Toekomstagenda zoals is vastgesteld in de regio.

Bijlage 3: Doelgroepen

Jongeren
De samenwerking vindt ook in een vroeg stadium plaats: op het moment dat kwetsbare jongeren de school verlaten. Er vindt periodiek overleg plaats met de Pro/VSO scholen ten behoeve van de warme overdracht van schoolverlaters naar een vervolgopleiding, een re-integratievoorziening of begeleiding naar passend werk met inzet van loonkostensubsidie of beschut werk.
Jongerendienstverlening wordt geoptimaliseerd door gebruik te blijven maken van lokale en regionale initiatieven.
We continueren de samenwerking door middel van deelname aan de Regionale aanpak jeugdwerkloosheid. Jongeren tussen 23 en 27 jaar zonder inkomen en startkwalificatie benaderen we actief om te beoordelen of ondersteuning wenselijk is.

Wsw
De inwoners die in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) aan het werk zijn behouden hun werkplek bij de Inclusief Groep. Inclusief Groep bestaat sinds 2004 als NV-BV structuur. Sinds 2017/2018 is er sprake van rechtstreeks aandeelhouderschap vanuit de gemeenten, waaronder de gemeente Nijkerk. Naast uitvoerder van de Wsw is de Inclusief Groep ook een Werk- en Leerbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op weg naar werk. Re-integratiediensten die we niet zelf kunnen uitvoeren kunnen daar ondergebracht worden. Beschut werk en jobcoaching organiseren we bij de reguliere werkgever en waar nodig bieden we een beschutte werkomgeving bij de Inclusief Groep.

Inburgeraars
Dankzij de veranderde wetgeving rondom de inburgering zijn wel als gemeente weer in staat om regie te voeren op de integratie en participatie van statushouders die in onze gemeente worden gehuisvest. De collectieve maatschappelijke begeleiding maakt onderdeel uit van de diensten die door Stichting Integratiewerk worden aangeboden. Om ook de lokale integratie te bevorderen werkt de gemeente samen met Vluchtelingenwerk Nederland. Zij bieden begeleiding bij huisvesting en inkomen, kennismaking met de lokale maatschappelijke partners en de samenleving, ondersteuning bij het vinden van passende dagbesteding en het bieden van een spreekuur voor vragen met betrekking tot de inburgering, gezinshereniging e.d.. De lokale begeleiding stelt de statushouder in staat om na einde begeleiding zelfstandig of met ondersteuning van een eigen netwerk hun weg kunnen vinden binnen de samenleving. Begin volgend jaar zal de maatschappelijke begeleiding opnieuw worden ingekocht met aandacht voor onze ambities uit deze nota.

Bijlage 4: advies Sociaaldomeinraad Nijkerk

Aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nijkerk

Nijkerk, 9 januari 2024

Onderwerp: beleidsnota Visie op Werk

Geacht college,

De Sociaaldomeinraad (SDR) is gevraagd input te leveren voor de beleidsnota 'Visie op Werk'.
De SDR is tevreden over de vroegtijdige betrokkenheid bij het opstellen van de nota en de vooraf gedeelde informatie over de kaders en de ontwikkelingen achter deze nota.

De SDR staat in beginsel positief tegenover de inhoud van deze beleidsnota. Wij waarderen de genoemde principes, zoals aandacht voor de totale mens en maatwerk waar nodig, en het werken vanuit vertrouwen in de inwoners. Het is goed om te lezen dat het perspectief van de inwoner leidend zal zijn.

Vanuit onze ervaring in de praktijk van de inwoners zijn er een aantal punten die we willen onderstrepen, dan wel aandacht voor vragen:

- Het principe dat het perspectief van de inwoner leidend zal zijn, kan haaks staan op de ingewikkelde procedures rond het aanvragen van ondersteuning. We zien regelmatig dat er veel tijd nodig is om tot uitvoering/uitkering te komen vanwege de complexe regelgeving. Dit leidt tot stressvolle situaties. De SDR adviseert om heldere en duidelijk uitgelegde procedures te communiceren naar inwoners, zodat zij goed geïnformeerd zijn. Eenvoudiger procedures waarbij vertrouwen in de burger voorop staat kunnen zeker ook een bijdrage leveren aan het effectiever en sneller helpen van onze inwoners. Zoek daarbij de ruimte in de regels en procedures.
  Daarnaast vragen wij aandacht voor goede vindbaarheid van de regelgeving en waar men terecht kan met vragen.
- Een van de uitgangspunten van het beleid is inzetten op meedoen, zodat de waardigheid van de inwoner wordt versterkt. Basisuitgangspunt is mensen aan het werk helpen, waarmee ze in eigen inkomen kunnen voorzien en ter bestrijding van armoede.
  De SDR verzoekt om blijvende aandacht voor de inwoner gedurende de uitvoering. Deze trajecten vragen om een goede begeleiding van de inwoner; hierbij is het noodzakelijk dat het ondersteunende team eenduidig en duidelijk met de client communiceert en met 1 mond spreekt; het vraagt ook om een betrokken casemanager van begin tot eind van het traject; tevens vereist dit procesevaluaties gedurende de casus en niet alleen een evaluatie aan het einde.
- Inkomensdaling dient te worden vermeden als er sprake is van extra inzet van de inwoner. We adviseren de gemeente om te kijken naar het concept van basisbanen, zoals in andere gemeenten inmiddels succesvol is ingevoerd, zoals in Groningen, Rotterdam en elders.
- Bij de uitvoering van deze beleidsnota dient rekening gehouden te worden met en een focus te leggen op de langdurig werklozen binnen de gemeente.

Zeker voor de groep van langdurig werklozen geldt dat het leven dan weer meer te bieden heeft; meetellen doet groeien in eigenwaarde, waardoor ook de gezondheid een positieve prikkel kan krijgen.
Hoe kunnen dus de langdurig werklozen in de komende periode worden betrokken bij de gemeenschap, en welke ervaringen zijn daar al mee binnen de gemeente Nijkerk of in andere gemeenten? Bijvoorbeeld als vrijwilliger of op een werkplek zonder loon/ uitkeringsconsequenties. We adviseren om hier een pilot voor te maken.

- De SDR begrijpt dat er sprake is van een grotere opdracht met minder beschikbare middelen. Dit vraagt om scherp te zijn op de inzet van de beschikbare middelen, middels focus en juiste afweging. De SDR adviseert om tussentijds te evalueren over de meest effectieve inzet van de middelen.

De SDR blijft graag geïnformeerd en betrokken bij dit belangrijke sociale domein, dat veel van de inwoners van de gemeente Nijkerk direct aangaat.

Hoogachtend,

Namens de SDR,

Zeger de Haan
Voorzitter Sociaaldomeinraad Nijkerk