



Uitvoeringsregeling Participatiewet 2019 – 2022

Ter attentie van

College van de gemeente Almelo

Auteur

Uitvoering sociaal domein

Datum

24 mei 2019

Status

Definitief vastgesteld door het College op 16 juli 2019.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Uitdagingen en kansen.....	4
2.1	Economische situatie.....	4
2.2	Groeidend aantal vacatures als gevolg van nieuwe banen en vergrijzing.....	5
2.3	Economische polarisatie.....	5
2.4	Arbeidsmarkt en inkomen – Investeren in participeren.....	5
2.5	Ander werk door technologie en flexibilisering.....	5
2.6	De arbeidsmarkt stelt hogere eisen.....	6
3.	Programmadoelen.....	6
4.	Uitgangspunten.....	7
5.	Participatiegroepen en instrumenten.....	7
5.1	Definitie participatiegroepen.....	7
5.2	Beheersing van de Nederlandse taal.....	8
5.3	In te zetten instrumenten voor participatie.....	9
5.4	Matrix participatiegroepen en instrumenten.....	9
6.	Uitgelicht: inclusieve arbeidsmarkt en Inburgering.....	11
6.1	Beschut werken, nieuw beschut en WSW.....	11
6.2	De Almelose situatie.....	12
6.3	Inburgering.....	13
7.	De tegenprestatie.....	13
8.	Naleving.....	15
9.	Financiële situatie en uitdaging.....	16
10.	Organisatie en (bovenlokale) samenwerking.....	17
10.1	Inleiding.....	17
10.2	gemeentelijke uitvoeringsorganisatie.....	18
10.3	Regionale samenwerking.....	18
10.4	Werkgeversbenadering.....	18
10.5	Experimenten.....	19
11.	Wijzigingen in wet- en regelgeving.....	19
	BIJLAGE 1: BESCHRIJVING OP DE INDELING VAN DE PARTICIPATIEGROEPEN.....	21
	BIJLAGE 2: TOELICHTING OP DE INSTRUMENTEN.....	27

1. Inleiding.

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 werden taken op het gebied van re-integratie en participatie van inwoners overgedragen aan de gemeenten. Het doel van deze decentralisatie is om de zelfredzaamheid, gemeenschapszin, inzet en maatschappelijke betrokkenheid van inwoners te stimuleren door zaken dichterbij inwoners te organiseren.

Met het verlopen van het uitvoeringsprogramma Participatiewet 2015-2018 stelt de gemeente Almelo een nieuwe uitvoeringsregeling voor de uitvoering van het beleid van de Participatiewet op, waaronder: inkomensvoorziening, participatie, re-integratie, handhaving en de tegenprestatie.

In deze uitvoeringsregeling is beschreven hoe de gemeente Almelo uitvoering wil geven aan de Participatiewet. Hierin bouwen we voort op de uitgangspunten van het coalitieakkoord 2018-2022 en het Beleidsplan 5 D's "Samen Mee(r) Doen".

Het opstellen van de uitvoeringsregeling geeft voor de gemeente de uitgangspunten weer waarop de wettelijk verplichte verordening en beleidsregels gemaakt of aangepast kunnen worden. Deze uitvoeringsregeling past binnen de kaders en de gestelde doelen van het programmaplan Economie & Participatie.

Zoals econome Barbara Baarsma ¹ schrijft, helpt betaald werk om van betekenis te zijn. Betaald werk geeft een gevoel van 'nodig zijn', ertoe doen en daadwerkelijk kunnen bijdragen. Daarmee heeft het wel degelijk een andere waarde dan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. "Dat is ook belangrijk, maar het haalt het niet bij de gevoelswaarde van betaald werk", stelt ze.

"Eric Wiebes heeft dat in 2014 als staatssecretaris in een brief aan de Tweede Kamer treffend verwoord: 'Een baan betekent zoveel meer dan inkomen. Werken is een van de vanzelfsprekendste manieren om mee te doen in de samenleving: collega's te hebben, vrienden te maken, nieuwe ervaringen en nieuwe vaardigheden op te doen, je grenzen te verleggen, zelfvertrouwen te krijgen en durf te verzamelen. Een baan, met al zijn meevallers én tegenslagen, is een leerschool voor het leven.' En dat staat dan in een brief van het ministerie van Financiën! Het zou mooi zijn als ons denken en ook het beleid vertrekt vanuit dit uitgangspunt: werk helpt om van betekenis te zijn, voor jezelf en voor anderen."

Ze geeft aan dat werk structuur geeft aan je dag en aan je zelfbeeld. Vanuit het belang dat mensen hechten aan betaald werk zouden we collectief meer moeten doen om ervoor te zorgen dat de prikkels om te werken, en voor deeltijders om meer te werken, sterker worden. De brede definitie van werkloosheid zegt eigenlijk meer dan de gebruikelijke definitie. De brede werkloosheid omvat de groep officiële werklozen, de groep die niet heeft gezocht maar wel zou kunnen werken, en de groep die niet binnen twee weken aan de slag kan, maar liefst wel zou willen werken. Je kunt daar ook nog de mensen bij rekenen die deeltijdwerken en graag meer uren willen maken.

¹ Opiniestuk op de website van Achmea d.d. 30 januari 2019, geschreven door Barbara Baarsma, directeur kennisontwikkeling Rabobank, hoogleraar Economie aan de Universiteit van Amsterdam, kroonlid van de SER.

Wie (weer) wil werken of meer wil werken, moet dat kunnen doen, zonder armoedeval. Dat vraagt om een fiscale oplossing, die helaas niet in de huidige belastingplannen voorkomt.

Baanzekerheid bestaat niet meer als gevolg van de toenemende flexibilisering en digitalisering, maar moet omgezet worden naar werkzekerheid (inzetten op duurzaam werk). Hiervoor is scholing, begeleiding en talentontwikkeling, belangrijk en gericht op duurzame inzetbaarheid, ook als die buiten de huidige werkplek ligt. Daar zullen ook werkgevers aan moeten wennen: je kunt mensen niet langer alleen maar toestaan opleidingen te volgen voor hun huidige baan of werkplek.

Bovenomschreven gedachtegang voor uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking onderschrijven wij en wij hebben dit verwerkt in onderhavige uitvoeringsregeling participatiewet. In dit document leest u onder andere: welke uitdagingen en kansen we voorstaan, welke uitgangspunten de gemeente op dit moment hanteert, welke onderscheidende participatiegroepen de gemeente heeft, welke instrumenten worden ingezet, de inzet van de tegenprestatie, de inclusieve arbeidsmarkt, wat de financiële uitgangspunten zijn, versterking van de handhaving en de organisatie en bovenlokale samenwerking.

Voor de uitvoering van deze uitvoeringsregeling, waarbij op onderdelen wellicht nadere inzet van capaciteit en middelen nodig is, worden de benodigde middelen verwerkt in de jaarlijkse werkplannen vanuit de reguliere (programma)begroting en het door de reeds door de Raad beschikbaar gestelde innovatiebudget 2019 en 2020. Indien uitbreiding van middelen of herprioritering van taken nodig blijkt wordt dit betrokken bij de reguliere planning&control-cyclus.

2. Uitdagingen en kansen.

2.1 Economische situatie

Almelo is de maakstad van Twente. Vergeleken met de steden Hengelo en Enschede heeft Almelo veel meer maakindustrie. Ruim 4.500 personen werken in de topsector High Tech Systemen en Materialen (HTSM). Dat is meer dan gemiddeld in Twente en Nederland. Almelo heeft meer snelgroeïende bedrijven dan gemiddeld. De bouw en industriesector zijn door de jaren heen opmerkelijk constant gebleven. De lokale economie wordt gedomineerd door de sectoren industrie, zorg en handel. De groei zit bij zorg, handel en dienstverlenende sectoren (ICT, advies, horeca, vrije tijd en logistiek).

Er zijn meer banen dan je eigenlijk op basis van de kenmerken van de stad zou verwachten. Almelo heeft per 1.000 inwoner maar liefst 100 banen meer beschikbaar vergeleken met andere gemeenten in Nederland. Het grootste aantal concentratie banen is te vinden op het Bedrijvenpark Twente.

Anderzijds heeft Almelo veel inwoners zonder (betaald) werk. Op dit moment kunnen circa 2700 huishouden niet op eigen kracht aan het werk komen en ontvangen zij een bijstandsuitkering (bij aanvang van de bestuursperiode waren dit er circa 2850). In het belang van deze mensen en in het belang van de samenleving is het noodzaak dat zij actief worden. Als het niet via betaald werk kan, dan via vrijwilligerswerk of een tegenprestatie voor de uitkering die zij ontvangen.

2.2 Groeiend aantal vacatures als gevolg van nieuwe banen en vergrijzing

We hebben te maken met nieuwe werkgelegenheid (bijv. op XL-park). Maar daarnaast zullen in de komende jaren veel vacatures ontstaan als gevolg van het vertrek van oudere werknemers. Vergrijzing zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt, maar biedt ook kansen om de participatie van Almeloërs te vergroten. Bereikbaarheid (fysiek en digitaal) en een goede gekwalificeerde beroepsbevolking zijn belangrijke randvoorwaarden voor economische ontwikkeling.

2.3 Economische polarisatie

De arbeidsmarkt verandert. Door digitalisering, robotisering en veranderingen ontstaat een flexibilisering, waardoor economische tegenstellingen dreigen te vergroten. Er wordt een verdere baanpolarisatie verwacht. Voor lager opgeleiden en lage inkomens verslechtert de positie. Bedrijven verplaatsen zich vooral binnen de eigen regio/gemeente. Vaak als gevolg van schaalvergroting. Het groeien van bedrijven heeft een grotere impact dan het starten van een onderneming. Het komt nog te vaak voor dat bedrijven bij schaalvergroting Twente verlaten.

Er is een groeiende groep met kortdurende banen, weinig sociale zekerheid en een onzeker toekomstperspectief. Dat komt tot uitdrukking in de term perspectiefongelijkheid. Het samenleven lijkt onder druk te staan: iedere groep lijkt opgesloten in zijn eigen bubbel van sociaaleconomische klasse, etnische groep, levensstijl, gelijk en (digitale) wereldbeeld. Jongeren van migrantengroepen voelen zich buitengesloten en er is sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt. De opgave is om verbinding te maken. Dat is een proces van twee kanten.

2.4 Arbeidsmarkt en inkomen – Investeren in participeren

Almelo heeft relatief veel banen, en biedt werk aan mensen vanuit de omliggende gemeenten (van Deventer, Hardenberg tot Enschede). De inkomende pendel is hoger dan het uitgaande verkeer. Er is daarmee ook nog steeds een relatief hoge werkloosheid en er zijn relatief nog veel bijstandsgerechtigden.

De trends

De arbeidsmarkt is veranderd en verandert nog steeds onder invloed van demografische en technologische ontwikkelingen. Jongeren worden opgeleid voor banen die er nog niet zijn. Flexwerk groeit harder dan het aantal vaste contracten en er ontstaat een tweedeling op het gebied van opleidingsniveau. Kansen zijn er als gevolg van de ontwikkeling naar een duurzame economie en samenleving, maar ook voor steden met een grote industriële sector, de persoonlijke dienstverlening, ICT en zorg. Het verhogen van de participatie is een belangrijke opgave voor Almelo.

2.5 Ander werk door technologie en flexibilisering

Hoewel de crisis voorbij is, is er nog veel werkloosheid, vooral onder allochtonen en 55 plussers. De ontwikkeling in technologie gaat snel. Robots of softwareprogramma's nemen het werk deels over. Bepaalde beroepen zijn verdwenen en bepaalde sectoren zijn flink gekrompen. Daarnaast wordt de vaste baan steeds schaarser; ook nu het economisch beter gaat, groeit flexwerk harder dan het aantal vaste contracten. Er komen allerlei ontwikkelingen samen waardoor het op de arbeidsmarkt meer dan voorheen schuurt: vraag en aanbod sluiten niet aan. Dat gaat de markt niet vanzelf oplossen, de overheid moet helpen.

De economische verwachtingen zijn relatief gunstig voor steden met een grote industriële sector, de persoonlijke dienstverlening, ICT en zorg. Dit biedt kansen, evenals de transitie naar een meer duurzame economie en samenleving.

2.6 De arbeidsmarkt stelt hogere eisen

De veranderende arbeidsmarkt stelt hogere eisen aan opleiding en gevraagde vaardigheden. Deze ontwikkeling zorgt voor een tweedeling op het gebied van opleidingsniveau met als risico een kloof tussen werkenden en tijdelijk werkzoekenden met perspectief op werk en mensen zonder kans op werk. De status van de diploma's van middelbaar opgeleiden staat onder druk. Het (mogelijk) ontstaan van het zandlopermodel waar MBO-banen worden weggedrukt door automatisering is een vraagstuk voor de komende jaren: zowel op het gebied van banen als voor het opleiden van 'vakmanschap' op lager niveau.

De huidige arbeidsmarkt in cijfers (bron arbeidsmarktmonitor):

	2017	2018
Beroepsbevolking x 1000	36	36
werkloosheidspercentage	8,4	6,5
Aantal werkzame personen binnen de gemeente	39.991	40.336
Aantallen ww=uitkeringen *	2.663	2.575
Waarvan < 27 jaar	329	308
Aantal ww-rechten	1.496	1.120
Waarvan < 27 jaar	103	109

* het aantal uitkeringen in Almelo is hoger, nl. 2839 per 31-12-2017 en 2745 per 31 december 2018, dit is inclusief IOAW/IOAZ en de BBZ.

3. Programmadoelen.

In juni 2018 is het coalitieakkoord "Ambitie, daadkracht en vertrouwen" 2018-2022 gepubliceerd. Hierin wordt onder andere beschreven dat het college nog sterker in gaat zetten op de participatie van inwoners door betaald werk of deelname aan de samenleving anderszins, bijvoorbeeld door inzet van de tegenprestatie.

Op basis van dit coalitieakkoord zijn er in 2018 programmakaarten opgesteld, waaronder voor het programma Economie & Participatie, voor het inrichten van de programma's. Het programma Economie & Participatie omvat 5 strategische doelstellingen:

Meer Almeloërs doen volwaardiger mee in Almelo, zo mogelijk via betaald werk:

1. In 2022 doen minder Almeloërs een beroep op de bijstand en gaan meer Almeloërs van bijstand naar werk.
2. In 2022 sluiten vraag en aanbod van de regionale arbeidsmarkt beter op elkaar aan.
3. In 2022 zijn meer Almeloërs in staat om in de veranderende arbeidsmarkt aan het werk te komen of te blijven.
4. In 2022 zetten meer Almeloërs zich via vrijwilligerswerk in voor hun stad of buurt.

De regio rond Almelo is economisch sterker met meer groei:

5. In 2022 is Almelo aantrekkelijker als vestigingsplaats voor bedrijven.

4. Uitgangspunten.

De uitvoering van de Participatiewet draagt bij aan alle doelen van het programma Economie & Participatie. Bij deze uitvoering worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. We gaan bij de keuze van de in te zetten re-integratie- instrumenten en - middelen uit van de afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor maken we een indeling in participatiegroepen die past bij de actuele conjunctuur.
2. We zetten in op duurzaam werk (continuïteit).
3. Wij verwachten dat werkgevers zich meer het sociaal maatschappelijk ondernemerschap eigen maken en wij gaan hen daar in faciliteren.
4. We zetten in op een stringenter beleid op de beheersing van de Nederlandse taal: de bijstandsgerechtigde moet de Nederlandse taal voldoende beheersen om toeleiding naar werk mogelijk te maken.
5. Bij de inzet van de (participatie)instrumenten en de tegenprestatie verdringing van reguliere banen op de arbeidsmarkt te voorkomen.
6. We zetten in op betaald werk bij een reguliere werkgever voor iedere bijstandsgerechtigde.
7. Lukt dit niet, dan is de inzet dat de bijstandsgerechtigde zich op een andere manier voor de samenleving inzet.
8. De verordening tegenprestatie aan te passen.
9. Een bijstandsuitkering is er alleen voor de inwoner die het écht nodig heeft.
10. Werken moet lonen.
11. De regionale samenwerking te continueren: lokaal wat kan, regionaal waar dit meerwaarde heeft.

5. Participatiegroepen en instrumenten.

5.1 Definitie participatiegroepen

De doelgroep die onder de Participatiewet valt kenmerkt zich door een ondersteuningsbehoefte, de mate en type van benodigde ondersteuning kan daarbij verschillen. De ondersteuning die we aan werkzoekenden gaan bieden is gekoppeld aan kansen op de arbeidsmarkt. Deze ondersteuning varieert van een eenmalige korte interventie tot een structurele inzet van instrumenten.

De gemeente constateert dat, gezien de huidige hoogconjunctuur, een onderverdeling in participatiegroepen nodig is. Naast aandacht voor de klant is de juiste inzet van instrumenten bij de juiste doelgroep van belang. We onderscheiden een zestal participatiegroepen. Er zijn verschillende factoren die een rol spelen: het opleidingsniveau, ervaring, verdiencapaciteit/loonwaarde, belemmeringen (medisch, financieel, sociaal etc.) leeftijd, uitkeringsduur en (intrinsieke) motivatie welke gevormd wordt door competentie, autonomie en sociale betrokkenheid (verbinding). De participatieladder zal hierbij mede als meetinstrument dienen.

Hieronder volgt een onderverdeling van de participatiegroepen alsook de inzet van specifieke instrumenten per doelgroep (zie ook matrix op pagina 9). Bij de inzet van het participatiebudget wordt bij voorkeur gewerkt naar duurzame arbeidsplaatsing bij een reguliere werkgever. De

uitdaging is om goede nazorg te leveren bij mensen die zijn geplaatst, dit om te voorkomen dat mensen (een kans op) betaalde arbeid verliezen. Helemaal als er sprake is van problematiek op meerdere leefgebieden.

- Participatiegroep -1, inwoners waarvan verwacht kan worden dat er een gereede kans is dat zij zich gaan melden voor een uitkering
- Participatiegroep 0, inwoners die zich melden en geen of slechts zeer tijdelijk een beroep doen op een uitkering
- Participatiegroep 1, klanten die enige hulp nodig hebben om aan het werk te gaan. (afstand tot de arbeidsmarkt van 1 jaar)
- Participatiegroep 2, klanten die een traject (maximaal 2 instrumenten) nodig hebben om aan het werk te gaan. Hebben vaak die tijdelijke ondersteuning nodig om uiteindelijk zelfstandig werkzaam te zijn in een reguliere baan. (afstand tot de arbeidsmarkt van 1-2 jaar)
- Participatiegroep 3, klanten met een afstand tot de arbeidsmarkt van meer dan 2 jaar. Het gaat hier om mensen die niet in staat zijn om (met beperkte hulp) hun dag te structureren. Er is sprake van een beperkte belastbaarheid. Veelal is hier een wijk- of zorgcoach bij betrokken.
- Participatiegroep 4, klanten die vaak dusdanige problematieken ervaren dat het hen niet of met moeite lukt om regie op het eigen leven te voeren. Multi-problem is geen uitzondering. Het hebben en behouden van een dagstructuur blijkt vaak (zeer) moeilijk. Veelal is hier naast een wijk- of zorgcoach ook andere hulpverlening betrokken.

In bijlage 1 worden de participatiegroepen nader toegelicht op omschrijving en inzet van instrumenten.

In 2019 wordt een nulmeting uitgevoerd, als basis voor de monitoring van de inzet van instrumenten, de resultaten binnen de participatiegroepen en de maatschappelijke effecten. Voor de groepen 1 tot en met 4 kan hiertoe Competensys (diagnose- en matchinstrument) ingezet worden. Omdat de groepen -1 en 0 voor een deel niet worden geregistreerd, zullen we op basis van andere bronnen hiervoor een inschatting maken

Uitgangspunten 1, 2 en 3:

- We gaan bij de keuze van de in te zetten re-integratie- instrumenten en -middelen uit van de afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor maken we een indeling in participatiegroepen die past bij de actuele conjunctuur.
- We zetten in op duurzaam werk (continuïteit).
- Wij verwachten dat werkgevers zich meer het sociaal maatschappelijk ondernemerschap eigen maken en wij gaan hen daar in faciliteren.

5.2 Beheersing van de Nederlandse taal.

Het voldoende beheersen van de Nederlandse taal is noodzakelijk om te participeren en te integreren in de Nederlandse samenleving. Bovendien vergroot het de kansen op de arbeidsmarkt. Derhalve doen wij er alles aan om het leren van de Nederlandse taal te faciliteren.

Iedere klant, vallend onder de wet Taaleis die niet voldoet aan de taaleis krijgt taallessen aangeboden. Daarnaast zetten wij in op een strikte handhaving van artikel 18b Participatiewet. Dit betekent dat iedere uitkeringsgerechtigde die het Nederlands niet op minimaal niveau 1F beheerst, zich naar vermogen moet inspannen om dat niveau wel te bereiken.

Wanneer wel wordt voldaan aan de minimale eisen van artikel 18b Participatiewet, maar het in het individuele geval noodzakelijk is dat de uitkeringsgerechtigde het Nederlands op een hoger niveau beheerst om aan het werk te kunnen komen, zullen wij taalscholing als verplichting

Uitgangspunt 4:

We zetten in op een stringenter beleid op de beheersing van de Nederlandse taal: de bijstandsgerechtigde moet de Nederlandse taal voldoende beheersen om toeleiding naar werk mogelijk te maken.

opleggen. De toekomstige uitvoering Wet Inburgering wordt in lijn met de uitvoering van de Participatiewet uitgevoerd.

5.3 In te zetten instrumenten voor participatie.

Voor het participeren van de participatiegroepen zijn diverse instrumenten in te zetten, de keuze voor inzet van een instrument is afhankelijk van een aantal factoren, zoals hiervoor omschreven. Het gaat onder andere om de volgende (belangrijkste) instrumenten:

- Beschut werken;
- Jobcoaching;
- Garantiebannen;
- Loonkostensubsidie;
- Participatieplaats;
- Individuele studietoelage;
- Ondersteuning bij leerwerktrajecten;
- Inkomstenvrijlating voor mensen met een medische urenbeperking.
- Scholing en training

Bij de inzet van de (participatie)instrumenten voorkomen we verdringing van reguliere banen op de arbeidsmarkt (zie ook toelichting bij paragraaf 7 de tegenprestatie).

In bijlage 2 worden vorengenoemde instrumenten kort toegelicht.

Uitgangspunt 5:

Bij de inzet van de (participatie)instrumenten en de tegenprestatie verdringing van reguliere banen op de arbeidsmarkt te voorkomen.

5.4 Matrix participatiegroepen en instrumenten/activiteiten

Alles wat in de kolom algemeen staat geldt ook voor de kolommen daarnaast. In de kolommen onder de specifieke doelgroepen staan instrumenten die specifiek voor deze doelgroep bedoeld is. De instrumenten zijn wettelijk bepaald en na te lezen in het Kennisdocument "Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering februari 2017".

	Algemeen	Arbeidsbeperking	Statushouders	Jongeren tm 23	Jongeren 24 t/m 27
Participatie-groep -1	Nazorg (zowel naar werknemers als werkgever na start	VSO-Pro -> verzilveren stage	Kennismaking met statushouder, info over werk/scholing/inkomen.	RMC	Leer/werk loket

	Algemeen	Arbeidsbeperking	Statushouders	Jongeren tm 23	Jongeren 24 t/m 27
	(tijdelijk) dienstverband) Max ww bijeenkomsten Re-integratie hulp: *contact met de matcher, *bemiddelen naar vacature *motiveren naar hulp om als zelfstandige te werken		inburgering/ begeleiding In bedrijven waar veel statushouders werken, is regelmatig een coach als vraagbaak op de werkvloer voor werknemers en werkgevers.		
Participatie- groep 0	Verwijzen voorliggend veld, inzet matcher, Diagnose en plan van aanpak op moment dat het er naar uitzielt dat klant in participatiegroep 1, 2, 3 of 4 gaat komen *wet taaleis toepassen	Inzet jobcoach om duurzaam te plaatsen in: *Regulier werk *Garantiebaan *Nieuw Beschut Individuele studietoelage No-risk polis	Diagnose en plan van aanpak Zij-instromer, werk/ scholing tijdelijke inkomen met einddatum. Inburgeringsplicht	Geen startkwalificatie -> opleiding Uitkering toekennen met een einddatum.	Geen startkwalificatie -> opleiding Twentse Belofte 5
Participatie- groep 1	Actuele diagnose en plan van aanpak Leren oplossen van belemmeringen o.a. m.b.v. Skills- methodiek Leren werknemersvaardig heden Inzet hulp om als zelfstandige te werken Werkervaringsplek- ken Scholing/Opleiding/ certificaten Inzet van: *matcher *werkadviseur voor omgekeerde bemiddeling Tegenprestatie *wet taaleis toepassen	Inzet jobcoach om duurzaam te plaatsen in: *Regulier werk *Garantiebaan *Nieuw Beschut Individuele studietoelage No-risk polis	Inburgeringsplicht	Geen startkwalificatie -> opleiding Uitkering toekennen met een einddatum.	Geen startkwalificatie -> opleiding Twentse Belofte 5

	Algemeen	Arbeidsbeperking	Statushouders	Jongeren tm 23	Jongeren 24 t/m 27
Participatie-groep 2	Actuele diagnose en plan van aanpak Leren oplossen van belemmeringen o.a. m.b.v. Skills-methodiek Leren werknemersvaardigheden Inzet hulp om als zelfstandige te werken Scholing/Opleiding: *certificaten Werkervaringsplek Proefplaatsingen Maatwerk trajecten Inzet van *matcher *werkadviseur voor omgekeerde bemiddeling Tegenprestatie *wet taaleis toepassen	Inzet jobcoach om duurzaam te plaatsen in: *Regulier werk *Garantiebaan *Nieuw Beschut Individuele studietoeslag No-riskpolis	Inburgeringsplicht	Geen startkwalificatie -> opleiding Uitkering toekennen met een einddatum.	Geen startkwalificatie -> opleiding Twentse Belofte 5
Participatie-groep 3	Sociale activering Participatieplaats Tegenprestatie Begeleiding door zorg- of wijkcoach *wet taaleis toepassen	Beschut Werk Arbeidsmatige dagbesteding	Inburgeringsplicht		Geen startkwalificatie -> opleiding Twentse Belofte 5
Participatie-groep 4	Sociale activering Begeleiding door zorg- of wijkcoach *wet taaleis toepassen	dagbesteding	Inburgeringsplicht		

6. Uitgelicht: inclusieve arbeidsmarkt en Inburgering.

6.1 Beschut werken, nieuw beschut en WSW

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is het de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk aan het werk gaan bij een reguliere werkgever. Er moet sprake zijn van een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij werkgevers in

staat gesteld worden om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te hebben door toepassing van de juiste instrumenten, waaronder jobcoaching en loondispensatie.

Ondertussen merken we dat de uitvoering van dit deel van de Participatiewet op gang komt: er werken steeds meer mensen op garantiebannen, en de invulling van de nieuw beschutte banen groeit gestaag. Tegelijkertijd hebben we een forse opgave: de helft van de mensen met een arbeidshandicap staat nog aan de kant (landelijk beeld). En de komende jaren zullen zich steeds meer (vooral jonge) arbeidsgehandicapten bij de gemeente melden.

Onlangs heeft staatssecretaris Van Ark aangekondigd het effect van dit beleid te gaan vergroten door een breed offensief in te zetten. De kern van dit offensief:

- Het bestaande instrument loonkostensubsidie wordt verbeterd en vereenvoudigd;
- Werken met loonkostensubsidie moet lonen, ook voor mensen die in deeltijd werken;
- De matching tussen werkgevers en werknemers krijgt een extra impuls;
- De regels rond banenafpraak en quotum moeten eenvoudiger worden;
- De Wajongregels worden logischer en stimuleren mensen om te gaan studeren of meer te werken;
- Beschut werk krijgt een extra impuls.

Om dit te faciliteren zal in de eerste helft van 2019 een wetwijziging aan de Tweede en Eerste Kamer voorgelegd worden.

Ten aanzien van de arbeidsgehandicapte werkzoekende worden 4 sporen gevolgd die werkaanvaarding gemakkelijker moet maken:

1. mensen moeten makkelijker vanuit de uitkering kunnen gaan werken en weer terug kunnen vallen als het werken toch (even) niet lukt; dit bijvoorbeeld door bij terugval niet een gehele uitkeringsaanvraagprocedure te moeten doorlopen, maar van een verkorte aanvraag uit te gaan.
2. beter inzicht in financiële gevolgen van aan het werk gaan;
3. meedoen op de best passende plek;
4. continuïteit in begeleiding en meer integrale ondersteuning.

6.2 De Almelose situatie

De afgelopen jaren hebben veel schoolverlaters van vso-pro zich gemeld bij het Werkplein. Deze trend zal zich voortzetten. We zien dan ook binnen de bestanden het aandeel van de jongeren met een arbeidshandicap groeien. Conform onze indeling in participatiegroepen vallen deze jongeren onder participatiegroep 3 en 4. Zij behoren voor een groot deel tot de groep werkzoekenden die, gezien de afstand tot de arbeidsmarkt, alleen maar aan het werk kan komen als er een beschutte werkplek wordt gecreëerd. Voorheen hadden we hiervoor de sociale werkvoorziening. Vanaf 2015 is deze regeling 'op slot' gegaan. Sindsdien is daar het Nieuw Beschut werken voor in de plaats gekomen (met een veranderende doelgroepomschrijving).

In 2018 waren er 54 Almeloërs werkzaam met een WSW – dienstverband en 22 mensen werkzaam op een nieuw-beschutte werkplek. De gemeente zoekt ook voor deze medewerkers de samenwerking met de lokale werkgevers, waarbij voorop staat dat er altijd een lokale voorziening en begeleidingsstructuur zal zijn om het werken voor deze mensen mogelijk te maken en zijn alle jongeren met een gedeeltelijke arbeidshandicap aangewezen op de Participatiewet.

6.3 Inburgering

Met ingang van 1-1-2021 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de inburgering. Op de uitvoering van deze nieuwe wetgeving willen wij een goede regie voeren. Dat betekent dat wij het inburgeringstraject zoveel mogelijk willen combineren met een toeleidingstraject naar werk. We zoeken hierbij de lokale samenwerking met onderwijsinstellingen en werkgevers.

In 2019 gaan we, vooruitlopend op de nieuwe regelgeving, de begeleiding van een groep huidige inburgeraars intensiveren (in de vorm van een pilot) door naast het (geïntensiveerde) onderwijstraject werkervaring en vakscholing aan te bieden. Vanaf het moment dat iemand zich aanmeldt voor een inburgeringstraject wordt ook gekeken hoe iemand zo snel als mogelijk aan het werk kan gaan. Er zal een intensief traject ingezet worden.

We zetten voor iedereen in op een stringenter beleid van de beheersing van de Nederlandse taal. Iedere uitkeringsgerechtigde moet de Nederlandse taal voldoende beheersen om toeleiding naar werk mogelijk te maken. In het kader van wet Taaleis kunnen sancties opgelegd worden, indien een bijstandsgerechtigde niet voldoet aan de eisen van deze wet.

7. De tegenprestatie.

De tegenprestatie is meer dan dat de uitkeringsgerechtigde iets terug doet voor de uitkering. Onderzoek (Effecten van de tegenprestatie in Rotterdam, september 2017) naar de effecten van de tegenprestatie bij de gemeente Rotterdam geeft aan dat er een groot draagvlak is voor de tegenprestatie zowel onder de mensen met een uitkering als de Rotterdamse samenleving. Verenigingsleven, buurtactiviteiten, wijkcentra komen weer tot leven door de vele extra hulp. De sociale cohesie in wijken is verbeterd.

Ook in Overijssel blijkt groot draagvlak voor de verplicht tegenprestatie. Dit blijkt uit een door RTV Oost uitgevoerde peiling in juli 2017².

Het merendeel van de werkzoekenden die een tegenprestatie leveren geven aan dat zij hiervan op een groot aantal leefgebieden positieve gevolgen ervaren. Zij zijn zelfverzekerder geworden, hebben meer sociale contacten gekregen (met buurtbewoners en met andere etnische groepen) en voelen zich meer gewaardeerd door de maatschappij. Ook geven zij aan dat zij door de tegenprestatie hun tijd zinvol besteden, meer buitenshuis actief zijn en iets geleerd hebben.

De tegenprestatie is daarmee een participatie-instrument.

Daarnaast is gebleken in Rotterdam dat de tegenprestatie, dat weliswaar voor de wet geen reïntegratieinstrument heet, wel degelijk deze functie kan hebben. Door een actiever leven te leven, zich zinvol te voelen ontstaat zelfvertrouwen om weer volwaardig (met baan en al) mee te doen. En dat is te zien door het aantal opleidingen en arbeidscontracten waarin mensen met een tegenprestatie zijn gestroomd.

In Almelo willen we alle mogelijkheden en instrumenten in de Participatiewet actief benutten om uitkeringsgerechtigden te activeren, mee te laten doen en voor te bereiden op betaald werk

² <https://esb.nu/blog/20027899/voor-of-tegenprestatie>

bij een reguliere werkgever. Daarom gaan wij ook de onbeloonde maatschappelijk nuttige tegenprestatie actief inzetten bij het verstrekken van bijstandsuitkeringen. Het uitgangspunt is dat in eerste instantie wordt getracht de uitkeringsgerechtigde toe te leiden naar werk, mocht dit (nog) niet lukken dan wordt de tegenprestatie ingezet. Daarmee kan het maatschappelijke draagvlak voor het verstrekken van uitkeringen worden geborgd, maar kan ook het sociale isolement van een deel van de uitkeringsgerechtigden worden tegengegaan. Want het effect van inzet van de tegenprestatie is dat mensen niet naar een inactief leven gaan, maar juist deelnemen aan de samenleving. Het verrichten van een tegenprestatie helpt bijstandsgerechtigden om een sociaal netwerk, dag- en/of arbeidsritme en regelmaat te behouden, waarmee hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. De tegenprestatie is geen re-integratie instrument en mag de re-integratie of het aanvaarden van regulier werk niet in de weg staan.

Onze Inzet

Onze inzet daarbij is als volgt: wij vragen van elke uitkeringsgerechtigde om zelf aan te geven hoe hij zich een deel van zijn tijd gaat inzetten voor de maatschappij. Wanneer de uitkeringsgerechtigde minder dan 20 per week actief is, in een eigen dan wel door de gemeente opgelegd re-integratie traject, dan wordt in principe van hem een aanvullende tijdsinvulling gevraagd, welke maatschappelijk nuttig is.

De uitkeringsgerechtigde mag daarbij zelf aangeven welke activiteit hij als tegenprestatie wil gaan verrichten binnen de daarvoor gestelde kaders.

De tegenprestatie kan gaan om:

- mantelzorg;
- vrijwilligerswerk;
- taalonderwijs, of andere activiteiten waarvan het de intentie is dat ze een probleem van de uitkeringsgerechtigde zelf op lossen.

We gaan uit van een tegenprestatie naar vermogen, met een maximum van 20 uur per week, gedurende maximaal 44 weken per kalenderjaar.

Te verrichten activiteiten

Uitkeringsgerechtigden worden gemotiveerd om zelf geschikte activiteiten te zoeken. Daar waar dit niet lukt worden zij geholpen en worden zo nodig activiteiten opgelegd. Bij de activiteiten die door de gemeente kunnen worden opgelegd valt te denken aan:

- Buurtonderhoud en zwerfafval opruimen.
- Werken in groenploegen.
- Opknappen of schoonmaken van schoolpleinen.
- Helpen in fietsenwerkplaats.
- Helpen bij verkoop tweedehands kleding.
- Helpen op scholen.
- Helpen bij sportverenigingen.
- Helpen bij bibliotheek.
- Helpen in buurthuis.
- Helpen in cultureel centrum.
- Helpen in verzorgingshuis.
- Helpen als wegwijzer in ziekenhuis.
- Beheren uitgifte rolstoel uitleen.

Daarbij waken we voor verdringing van regulier werk.

Verdringing

Bij zowel de inzet van de tegenprestatie als de inzet van participatie-instrumenten willen we verdringing van regulier werk voorkomen. Anders gezegd dit mag er niet toe leiden dat:

- de inzet van personen met een uitkering ertoe leidt dat de werkzaamheden goedkoper worden verricht dan wanneer de werkzaamheden worden verricht door personen die tenminste het wettelijk minimumloon verdienen;
- personen die tenminste tegen het wettelijk minimumloon werkzaamheden verrichten worden vervangen door personen die dezelfde werkzaamheden verrichten zonder of tegen een lager loon;
- de inzet van personen met een uitkering leidt tot aanpassing van het loon en de overige arbeidsomstandigheden van andere personen die voor dezelfde organisatie werkzaamheden verrichten;
- de inzet van personen met een uitkering ertoe leidt dat werkzaamheden die tegen tenminste het wettelijk minimumloon werden uitgevoerd, worden uitgevoerd zonder betaling of tegen een bedrag lager dan het wettelijk minimumloon.

Wat is er nodig voor om de tegenprestatie daadwerkelijk in te zetten?

De huidige verordening voor de tegenprestatie kent slechts beperkte mogelijkheden om tegenprestaties daadwerkelijk in te kunnen zetten. Om deze mogelijkheden te verruimen leggen wij de raad een aangepaste verordening voor van de tegenprestatie, waarin de mogelijkheden om een tegenprestatie op te leggen worden verruimd.

Uitgangspunten 6, 7 en 8:

- We zetten in op betaald werk bij een reguliere werkgever voor iedere bijstandsgerechtigde.
- Lukt dit niet, dan is de inzet dat de bijstandsgerechtigde zich op een andere manier voor de samenleving inzet.
- De verordening tegenprestatie aan te passen.

8. Naleving.

In het kader van het verstrekken van uitkeringen en het bieden van ondersteuning aan inwoners, maakt de gemeente afspraken met de betrokkene. Deze afspraken worden vastgelegd in een plan van aanpak waarin duidelijk is vastgelegd wat de rechten en verplichtingen zijn van zowel de werkzoekende als van de gemeente. Om de naleving van deze afspraken te bevorderen, handhaaft de gemeente op de verplichtingen die aan de uitkering en ondersteuning verbonden zijn. Daarnaast blijkt uit het kennisdocument “literatuurverkenning uitwerking generieke re-integratiebeleid op doelgroepen”³ opgesteld door Ape/Significant dat het opleggen van sancties en het controleren op verplichtingen de uitstroomkans naar werk vergroot.

In de Participatiewet zijn aangescherpte maatregelen geformuleerd die de regelingen in de sociale zekerheid houdbaar en toegankelijk moeten houden. Daarnaast voorziet deze wet in

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/05/03/literatuurverkenning-uitwerking-generiek-re-integratiebeleid-op-doelgroepen>

voorzieningen voor mensen die ondersteuning nodig hebben omdat ze het anders niet redden. Zo krijgen gemeenten meer financiële ruimte om via maatwerk een aanvullende individuele inkomensvoorslag te leveren. Tegelijkertijd worden de mogelijkheden voor het verstrekken van categoriale bijzondere bijstand beperkt en individuele bijzondere bijstand verruimd, omdat maatwerk uitdrukkelijk de voorkeur krijgt in de Participatiewet.

Een aantal arbeidsverplichtingen voor bijstandsgerechtigden is in de Participatiewet geüniformeerd. Dit maakt het voor gemeenten eenvoudiger om in het kader van naleving maatregelen op te leggen in het geval dat een verplichting door de bijstandsgerechtigde niet wordt nageleefd.

Reguliere naleving

De gemeente Almelo gaat door met de handhavingsactiviteiten die reeds worden uitgevoerd. Het betreft onder andere het meer gestructureerd gebruiken van informatie die de bruikbaarheid en uitwisseling van informatie verbetert en de pakkans verhoogt. Daarnaast voert de gemeente nalevingsgesprekken en zet zij themacontroles in waarbij aan de hand van een wisselend risicoprofiel het zittende bestand wordt gecontroleerd op overtredingen. Bij onvoldoende medewerking of het constateren van overtredingen wordt consequent gehandhaafd en worden direct maatregelen opgelegd. In het geval van nieuwe verwijtbare overtredingen door recidivisten wordt de maatregel verzwaard.

In het kader van wet Taaleis kunnen sancties opgelegd worden indien een bijstandsgerechtigde niet voldoet aan de eisen van deze wet.

Uitgangspunt 9:

Een bijstandsuitkering is er alleen voor de inwoner die het écht nodig heeft.

9. Financiële situatie en uitdaging.

Hieronder ziet u twee tabellen. De eerste tabel omvat het verloop van de Rijksbijdrage, inclusief de BUIG over de periode 2015-2019. De tweede tabel omvat de budgetten voor re-integratie, WSW en BUIG zoals opgenomen in de begroting van de gemeente Almelo.

Tabel 1: Rijksbijdrage 2015-2019, inclusief BUIG

	2015	2016	2017	2018	2019 ³
Re-integratie					
Klassiek ¹	4.649.236	4.427.716	4.295.757	4.445.993	
Nieuwe doelgroep ²	0	372.111	734.883	1.007.035	1.056.727
Totaal re-integratie	4.649.236	4.799.827	5.030.640	5.453.028	1.056.727
WSW	16.115.392	13.896.628	12.933.482	12.062.124	11.305.217
BUIG	35.683.551	35.845.343	37.548.881	39.301.654	35.820.426

¹ Betreft de doelgroep van voor de nieuwe Participatiewet 2015.

² Betreft de nieuwe doelgroepen ihkv nieuwe Participatiewet 2015, namelijk nieuw wajong

en begeleiding nieuw beschut.

³ Met ingang van 2019 maakt het klassieke re-integratiebudget (voorheen een integratie-uitkering) Onderdeel uit van de algemene middelen.

Het definitieve Wsw-budget 2019 wordt bekend in de meicirculaire 2019, de BUIG 2019 is nader voorlopig. Het definitieve BUIG-budget wordt in oktober 2019 bekend.

Tabel 2: budgetten re-integratie, WSW en BUIG

Deze tabel bevat de begrote uitgaven op de onderdelen re-integratie, WSW en BUIG.

	2015	2016	2017	2018	2019
Re-integratie budget	4.649.236	4.799.827	4.380.640	4.762.478	4.531.208
WSW	15.868.509	15.045.901	14.276.249	13.973.031	13.477.437
BUIG	37.490.905	37.164.295	40.591.063	40.310.031	38.420.204

Het coalitieakkoord geeft ons een financiële uitdaging voor de komende jaren. In 2019 moet een bedrag bezuinigd worden van 250 duizend euro oplopend naar 1,55 miljoen euro in 2022. We gaan deze taakstelling realiseren door het verkleinen van het aantal bijstandsgerechtigden. In de in 2018 opgestelde programmakaarten voor het programma Economie en Participatie is meerjarig een indicator opgenomen: “minder mensen in de bijstand”.

Tabel: target aantal bijstandsgerechtigden per jaarschijf:

Jaar:	Aantal bijstandsuitkeringen (incl. IOAW en IOAZ)
2019	2500
2020	2350
2021	2250
2022	2200

10. Organisatie en (bovenlokale) samenwerking.

10.1 Inleiding

Er wordt door de gemeente Almelo op meerdere manieren uitvoering gegeven aan de Participatiewet. Allereerst beschikken we over een eigen uitvoeringsorganisatie, waaronder het Werkplein, de sociale wijkteams, team zorg, team handhaving en toetsers binnen de backoffice. Vanuit de eigen organisatie wordt actief gebouwd aan lokale netwerken. We zoeken de actieve samenwerking met lokale en regionaal werkende partners.

Het werkplein is tegelijkertijd onderdeel van Werkplein Twente, en valt daarmee onder de regionale samenwerking. Omdat we te maken hebben met een bovenlokale arbeidsmarkt, werken we op bovenlokaal niveau samen, wanneer dit een meerwaarde heeft, met regiogemeenten en provincie.

Tenslotte komen we in de praktijk vraagstukken en dilemma's tegen, die binnen de reguliere aanpak niet goed opgelost kunnen worden. Om deze te hanteren, stellen wij bij deze vraagstukken een experimentele aanpak voor. In dit hoofdstuk wordt op deze elementen nader ingegaan.

10.2 Gemeentelijke uitvoeringsorganisatie

Vanuit voorgaande uitgangspunten en (financiële) uitdagingen ontstaat een organisatorische uitdaging voor de gemeente Almelo, namelijk de vertaling van deze ontwikkelingen naar de organisatie. Het kader, de uitgangspunten en de wijze van inzet van de instrumenten op de participatiegroepen, zoals omschreven in deze uitvoeringsregeling vormen daarvoor de eerste stap. Op basis hiervan zullen aanpassingen nodig zijn in de uitvoering zoals mogelijke wijzigingen in de uitvoeringsorganisatie en uitvoeringscapaciteit. Ook is inzet en ondersteuning van andere organisatie-eenheden nodig.

Specifiek voor de uitvoering van de tegenprestatie is de inzet van medewerkers nodig voor:

- het leggen van contacten met organisaties waar tegenprestaties kunnen worden uitgevoerd;
- het opleggen van tegenprestatie en de naleving daarvan;
- begeleiding van uitkeringsgerechtigden tijdens het uitvoeren van de tegenprestatie.

10.3 Regionale samenwerking

In Twente werken de 14 Twentse gemeenten en het UWV samen om de Participatiewet vorm te geven. Deze samenwerking levert het volgende op:

1. Eén werkbedrijf in Twente. Werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, gemeenten en het UWV vormen samen het bestuur.
2. Eén werkgeversbenadering voor heel Twente waarbij alle vacatures in Twente gemeld worden in één systeem (WBS). Werkgevers hebben één aanspreekpunt bij het Werkplein Twente.
3. Er is één marktwerkingsplan. Daar maakt in ieder geval de realisatie van de garantiebannen deel van uit.
4. Harmonisering van het re-integratie instrumentarium. Leidend daarbij is dat er in Twente één systeem van loonwaardebepaling wordt gehanteerd. Dat betekent dat er ook eenduidigheid ontstaat in de hoogte van loonkostensubsidies. Ondersteunend aan deze lijn gebruiken we dezelfde uitgangspunten voor de no-riskpolis, proefplaatsingen, jobcoaching.
5. Het instrumentarium voor de Wajong van het UWV is afgestemd op het nieuwe instrumentarium Participatiewet, waardoor voorkomen wordt dat er concurrentie ontstaat tussen de regelingen.

10.4 Werkgeversbenadering

Vanuit de arbeidsmarktregio Twente werken we met een regionale werkgeversbenadering voor alle Twentse gemeenten. Het werkbedrijf stelt jaarlijks een marktwerkingsplan op met daarin aandacht voor de wijze waarop de werkgeversdienstverlening is ingericht in het werkgeversservicepunt. In het marktwerkingsplan staat hoe de uitvoering van dit plan via de werkgeversservicepunten die zijn ondergebracht in de drie regionale werkpleinlocaties gevestigd te Almelo, Enschede en Hengelo geregeld is. Daarnaast is een beschrijving opgenomen van de personen die behoren tot de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt (kenmerken, aantallen, prognoses per gemeente). Binnen deze regionale kaders zullen we ook zorgen dat alle lokale werkgevers goed bediend kunnen worden.

Voor de werkgeversbenadering in Almelo hebben wij de komende jaren de volgende ontwikkelingen:

- Nauwere samenwerking met de accountmanagers van de adviespool en de vorming van een lokaal ondernemersloket door structurele uitwisselingsmomenten.
- We gaan lokale ondernemers die een groeiwens hebben actief ondersteunen.

- Gezamenlijke en planmatige aanpak uitbreiding netwerk: werkgeversadviseurs hebben een breed netwerk aan bedrijfscontacten. Om de naamsbekendheid van het Werkplein te vergroten en uitleg te geven over onze dienstverlening, zullen er jaarlijks 40 startende ondernemers in Almelo bezocht worden.
- Verdere vormgeving van de digitale dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden, zoals het Talentportaal alsook het ontwikkelen van een mobiele app voor werkzoekenden. Hierop kunnen vacatures worden geplaatst evenals informatie over betaald data, vragen over bijstand, kalender met evenementen, etc.
- Uitbreiding SROI: regionaal worden door de werkgeversadviseurs de SROI verplichtingen gemonitord. De komende jaren zullen ook de contracten voor zorgaanbieders worden opgenomen in het regionale beleid. Het werkgevers servicepunt voert dit uit voor zeven gemeenten in ons werkgebied.

10.5 Experimenten

Binnen de uitvoering van de Participatiewet en verwante wetten komen we voor vraagstukken te staan die om een nieuwe aanpak vragen. Het betreft dan vragen rondom de volgende thema's: hoe zorgen we dat werken loont, hoe voorkomen we dat oneigenlijk gebruik en fraude loont, hoe zorgen we er voor dat de inzet van instrumenten en middelen effectief is.

Uitgangspunten 10 en 11:

- Werken moet lonen.
- De regionale samenwerking te continueren: lokaal wat kan, regionaal waar dit meerwaarde heeft

11. Wijzigingen in wet- en regelgeving.

Er komen diverse wijzigingen in wet- en regelgeving aan die van invloed zijn op de uitvoering van de Participatiewet. Hieronder volgen een aantal items.

Meer mensen met een beperking aan het werk

Staatssecretaris Van Ark (SZW) heeft aan de Eerste en Tweede Kamer op 20 november 2018 een brief aangeboden inzake de uitwerking van een breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Er wordt een keur aan ingrijpende wijzigingen voorgesteld op het gebied van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor belanghebbenden met een arbeidsbeperking.

Hoogte beslagvrije voet

De Wet vereenvoudiging beslagvrije voet wijzigt de berekening van de beslagvrije voet. De datum van inwerkingtreding is momenteel nog niet duidelijk.

Wet verdringingstoets

Deze wet regelt een toets op verdringing voor re-integratietrajecten die binnen de reikwijdte van de Participatiewet plaatsvinden en voor aanbestedingen waarbij afspraken worden gemaakt

over social return, zodat werkzaamheden die door mensen met een uitkering worden verricht ook eerlijk worden betaald. Onduidelijk is nog wanneer deze wet in werking treedt.

Wet toets rechthebbenden bijstand

Dit wetsvoorstel beoogt een procedure te introduceren voor de vaststelling van het verblijfsrecht tijdens de beoordeling van de bijstandsaanvraag.

BIJLAGE 1: BESCHRIJVING OP DE INDELING VAN DE PARTICIPATIEGROEPEN.

Participatiegroep -1 (preventiegroep)

Het gaat hier om inwoners voor wie er een gereede kans is dat zij een uitkering gaan aanvragen. Denk hierbij onder andere aan VSO-Pro, mensen die maximaal in de WW zitten, schoolverlaters, mensen die na een scheiding onvoldoende inkomen hebben, inwoners die tijdelijk werk verrichten, aan het eind van hun contract komen en onvoldoende lang gewerkt hebben om een ww-uitkering te krijgen.

Ten aanzien van deze doelgroep wordt ingezet op het voorkomen van de noodzaak tot een uitkering. Dit gebeurt door o.a. aansluiting te zoeken met stakeholders die al in contact zijn met deze participatiegroep -1, zoals bijvoorbeeld het RMC, UWV, VSO-Pro scholen, ROC, maar ook met klanten zelf.

Daarnaast bestaat de -1 groep uit mensen die vanuit de bijstand naar tijdelijk werk zijn gegaan en van wie het contract eindigt. Als zij lang genoeg gewerkt hebben, is er recht op ww. We zien echter bij klanten die een historie van langdurig niet werken hebben, dat dit kan betekenen dat zij 3 maanden op “de bank” zitten (WW) en de aangeleerde vaardigheden/werkgewoonten/vertrouwen kunnen verliezen. Omdat dit betekent dat klanten na melding bij de gemeente lastiger gemotiveerd kunnen worden om weer te solliciteren/bij een nieuwe werkgever te starten, worden ook klanten die recht hebben op WW voor het einde van hun arbeidscontract weer “opgepakt” om zo snel mogelijk door te bemiddelen naar een andere baan.

Ook met uitzendbureaus en werkgevers worden constructies bedacht waardoor mensen die tijdelijk bij een werkgever kunnen werken, vervolgens meteen aansluitend ingezet kunnen worden bij een andere werkgever. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met Port of Twente, een uitzendbureau en het werkplein voor banen op het Businesspark XL.

Profiel:

- Motivatie wisselend
- Kans op de arbeidsmarkt wisselend
- Uitkeringsduur ongeveer 3-6 maanden van een uitkeringsaanvraag af
- Opleiding kwalificatie wisselen
- Overige belemmeringen zeer beperkt – wisselend

Voorbeeld persona P-1:

Jaap is een jongeman van 17 jaar. Hij bezoekt VSO-Pro onderwijs en loopt stage in het personeelsrestaurant van een groot bedrijf. In januari ontvangt het werkplein een overzicht van de jongeren die van VSO-pro onderwijs afkomen na het lopende studiejaar. De jobcoach van het werkplein gaat in gesprek met de school. Onderzocht wordt welke stappen er ondernomen moeten worden om betreffende jongere aansluitend op school naar betaald werk te laten gaan. Jaap is zeer enthousiast over zijn stage. Zijn stagebegeleider ziet dat Jaap zijn werk goed doet. Het lukt hem niet om het tempo van zijn collega's bij te houden, maar Jaap is wel heel nauwkeurig. Het stageadres geeft aan dat ze Jaap wat betreft zijn enthousiasme wel in dienst zouden willen hebben, maar dat ze vanwege zijn snelheid en het niet zelfstandig kunnen werken dit liever niet doen. Wel als ze een subsidie krijgen. Jaap heeft al een doelgroepverklaring waardoor hij met loonkostensubsidie in dienst genomen kan worden. Er wordt afgesproken dat

er vlak voor afloop van het schooljaar een loonwaardemeting gedaan wordt om vast te stellen hoe hoog de loonkostensubsidie mag zijn.

Participatiegroep 0

Dit zijn de inwoners die zich melden voor een uitkering. Bij de poort ligt de eerste selectie om ervoor te zorgen dat inwoners die (tijdelijk) niet in staat zijn om zelf te voorzien in voldoende inkomen een bijstandsuitkering gaan krijgen. Hiertoe wordt breed uitgevraagd, er wordt nagegaan of er evt. verwezen kan te worden naar voorliggend veld (Bv. DUO, WW). Bij jongeren wordt getoetst of er een startkwalificatie (scholingsplicht) is en zo nodig wordt er doorverwezen naar het leer/werk loket.

Overige klanten worden gemotiveerd om zo snel mogelijk te gaan werken en worden hierbij geholpen door de matchers die zicht hebben op vacatures in de regio. De klanten die werkgeschikt zijn (in beginsel is iedereen werkgeschikt tenzij er sprake is van een aantoonbaar ernstige medische aandoening. Maar ook dan kan vaak met aanpassingen, werk mogelijk gemaakt worden) kunnen doorgaans binnen 3 maanden aan het werk zijn. Vaak is een uitkering niet nodig of slechts zeer tijdelijk.

Met klanten voor wie er (te veel) belemmeringen zijn om direct aan het werk te kunnen wordt nagegaan wat er nog meer of anders nodig is. Doorgaans zijn dit klanten die in participatiegroep 1, 2, 3 of 4 horen.

Profiel:

- Motivatie voldoende
- Kans op de arbeidsmarkt hoog
- Uitkeringsduur 0-3 maanden
- Opleiding kwalificatie voldoende
- Overige belemmeringen zeer beperkt – geen

Deze groep wordt tot actief solliciteren gemotiveerd en ook vanuit het Werkplein gematcht met vacatures.

Voorbeeld persona P 0:

Julia van 32 maakt via de website van de gemeente een afspraak om een uitkering aan te vragen. Ze vult alvast een digitaal formulier in. De screener is hierdoor al een beetje op de hoogte van de omstandigheden van Julia. De volgende dag kan Julia al bij de screener terecht. Julia wordt gevraagd wat ze allemaal gedaan heeft om te voorkomen dat ze een uitkering nodig zou hebben. Ze vertelt dat ze geteerd heeft op haar spaarrekening, maar dat dit nu leeg is. En ze heeft gesolliciteerd op HBO-banen. Ze werd echter steeds afgewezen op gebrek aan ervaring. De screener vraagt breed uit om een indruk te krijgen of Julia een P-0 kandidaat is of in een andere participatiegroep valt. Ook wordt ingeschat of ze beter direct onder begeleiding van een coach met een aandachtsgebied (b.v. mensen met een arbeidsbeperking, statushouders) moet komen. Tevens wordt nagegaan of er sprake is van aanvullende problematiek zoals schulden, verslavingen, relatieproblemen, enz.

De werkcoach heeft Julia laten inzien dat het niet de bedoeling is om een beroep te doen op de bijstand als ze zonder echte werkervaring wacht op een geschikte HBO-baan. Er worden 2 sporen afgesproken:

- Julia gaat zelf solliciteren op vacatures en ze krijgt hulp van een matcher. De matcher wijst Julia op passende vacatures en kan ook evt. sollicitatiehulp bieden of een kennismaking regelen. Julia krijgt hierdoor meer gevoel bij wat passende vacatures zijn.

- Julia gaat naar de workshop rechten en plichten, zodat ze precies weet wat ze van de gemeente kan verwachten, maar ook welke plichten zij heeft vanaf het moment dat ze zich gemeld heeft voor een bijstandsuitkering. Direct na de bijeenkomst worden haar sollicitatieactiviteiten klaar gezet in de werkm@p.
- Binnen 3 weken heeft Julia haar sollicitatieactiviteiten gedaan en meldt ze zich terug bij de screener. Julia kan melden dat ze verschillende gesprekken heeft gehad en dat ze later op de dag een arbeidsvoorwaardengesprek heeft bij een werkgever.
- Afgesproken wordt dat ze aan het eind van de dag laat weten of zij en de werkgever eruit gekomen zijn. Is dit niet het geval dan wordt Julia de volgende werkdag verwacht voor een Competensysdiagnose en een plan van aanpak.
- Aan het eind van de dag kon de screener Julia feliciteren. Ze mag op de 1e van de maand full-time beginnen. Dit betekent dat er tussen het moment dat Julia zich gemeld heeft en het moment dat ze gaat werken 6 weken zitten. De juridisch medewerker beoordeelt of Julia voor deze 6 weken recht heeft op een uitkering.

Participatiegroep 1

Hier gaat het om inwoners die door gebrek aan opleiding, certificaten, vaardigheden, Nederlandse taal enz. niet direct bemiddeld kunnen worden. Ook kunnen er andere belemmeringen zijn waardoor er niet snel een passende werkgever gevonden kan worden. Ingezet wordt in het oplossen van belemmeringen en het snel starten met (part-time) werk.

Profiel:

- Motivatie: matig/voldoende
- Kans op de arbeidsmarkt: redelijk
- Uitkeringsduur: 0-18 maanden
- Opleiding kwalificatie: matig
- Overige belemmeringen: in zekere mate aanwezig.

Voorbeeld persona P 1:

Frank is een alleenstaande man van 28. Met pet op, onverzorgd uiterlijk meldt hij zich bij het Werkplein voor een uitkering. Hij noemt verschillende voorbeelden waarmee hij duidelijk wil maken dat hij niet met zich laat sollen. De coach maakt Frank al direct duidelijk dat hij weliswaar rechten heeft als hij een bijstanduitkering gaat krijgen, maar ook zeker plichten. En dat het niet nakomen van zijn plichten gevolgen kan hebben voor zijn uitkering. Frank wordt gespiegeld op zijn uiterlijk en de indruk die hij hiermee wekt. Niet alleen binnen het werkplein maar ook als hij in contact komt met werkgevers.

Met Frank wordt er ingezet op 2 sporen:

- Frank gaat zelf solliciteren op vacatures en hij krijgt hulp van een matcher. De matcher wijst hem passende vacatures en kan ook evt. sollicitatiehulp bieden of een kennismaking regelen.
- Frank gaat naar de workshop rechten en plichten. Direct na de bijeenkomst worden zijn sollicitatieactiviteiten klaar gezet in de werkm@p.

In de situatie van Frank heeft de matcher een werkgever gebeld waar hij de volgende dag terecht kan voor een gesprek. Ook de matcher geeft Frank feedback en adviezen m.b.t. zijn uiterlijk en zijn attitude.

Ondanks dat Frank te laat op zijn sollicitatiegesprek was, mag hij de baan proberen. Na twee dagen wordt hij ontslagen, nadat hij voor de 2^e keer slapend was aangetroffen in een magazijn. Frank wordt direct opgeroepen door de werkcoach van het werkplein. De coach probeert een beeld te krijgen of de houding van niet-willen een camouflage is voor niet-kunnen. Bij doorvragen, ontstaat de indruk dat Frank het gevoel heeft het nooit goed te kunnen doen en daardoor bij voorbaat maar zelf afhaakt. Frank maakt melding van een mishandelingsverleden.

De coach besluit samen met Frank om in te zetten op een traject waarbij Frank succeservaringen op kan doen en tevens leert waar grenzen liggen. Dit betekent een praktijk assessment van 3 maanden. Hij gaat hier werknemersvaardigheden leren en onderzoeken waar zijn interesses en talenten liggen. Ook leert hij dat werk niet vrijblijvend is.

Tijdens de praktijkassessment heeft Frank zijn ups en downs waarbij wel een opgaande lijn zichtbaar is. Frank doet het goed op complimenten en bij werkzaamheden waarbij hij niet te veel hoeft na te denken. Hij vlucht als hij het gevoel heeft dat er een correctie gaat komen. Hij wordt dan slapend gevonden op een stille plek. Frank wordt zich bewust van dit vluchtgedrag en zoekt hulp bij een psycholoog om dit te kunnen hanteren. De praktijkassessment wordt omgezet in een werkfit-traject van nog eens 3 maanden.

Na de 2 trajecten gaat het goed met Frank. Hij wil graag werken. Zijn vluchtgedrag komt nagenoeg niet meer voor. Er wordt voor hem een baan gezocht bij een kleine werkgever die graag een hardwerkende en enthousiaste werknemer wil en ook de coulance heeft om een evt. terugval in vluchtgedrag door de vingers te zien.

Acht maanden na melding bij het werkplein is Frank full-time aan het werk.

Participatiegroep 2

Afstand tot de arbeidsmarkt van 1 tot 2 jaar. Deze mensen hebben een traject naar werk. Dit traject naar werk is maatwerk. Voor de één gaat het om een BBL-opleiding, voor de ander is dit een traject waarbij eerst werknemersvaardigheden aangeleerd worden, een traject om werkfit te worden en/of een opleiding in combinatie met werkervaringsplaatsen/proefplaatsingen

Profiel:

- Motivatie: matig/voldoende
- Kans op de arbeidsmarkt: matig
- Uitkeringsduur: 0-18 maanden
- Opleiding kwalificatie: matig/slecht
- Overige belemmeringen: in zekere mate aanwezig.

Voorbeeld persona P 2:

Karin is een alleenstaande moeder met 2 kinderen jonger dan 5 jaar. Ze heeft geen afgeronde opleiding en wil haar opleiding alsnog afmaken. Na overleg met de opleider blijkt dat ze, hiervoor nog 1,5 jaar zal moeten studeren, waarna ze examen kan doen. De coach ziet dat de gekozen opleiding zorgt voor een kansberoep. Karin krijgt in het kader van de Wet Verbetering Arbeidspositie Alleenstaande Ouders 1,5 jaar vrijstelling van arbeidsplicht.

Na het voltooien van de opleiding lukt het Karin om haar stage, die ze in het kader van haar opleiding moest doen, te verzilveren tot een baan.

Participatiegroep 3

Afstand tot de arbeidsmarkt is meer dan 2 jaar. Vaak hebben de inwoners in deze participatiegroep te maken met langdurige en/of meervoudige problematiek. Ook vinden we in deze participatiegroepen mensen die deels afgekeurd zijn en een bijstandsuitkering hebben als aanvulling op bv. een WAO- uitkering.

Voor inwoners die te maken hebben met meerder problematieken (verslavingen, psychische aandoeningen, arbeidsbeperking, instabiele thuissituatie enz.) kan de doorbraakmethode hulp bieden. Het hebben van een dagstructuur en zinvol bezig zijn kan helpend zijn in het omgaan met de persoonlijke problematiek. Een aantal inwoners heeft hier dusdanig baat bij dat zij na verloop van tijd meer stabiliteit gaan ervaren en zelfs een stap op de participatieladder zetten.

Profiel:

- Motivatie: matig/voldoende
- Kans op de arbeidsmarkt: matig
- Uitkeringsduur: maanden - jaren
- Opleiding kwalificatie: divers
- Overige belemmeringen: in zekere mate aanwezig, waarbij een wijk- of zorgcoach is betrokken.

Voorbeeld persona P 3:

Hein is 49 jaar. Hein woont naast zijn moeder die moeilijk ter been is. Hij doet de boodschappen voor haar en houdt haar huis schoon. Vroeger heeft hij betaald werk gehad. Het bedrijf ging failliet in een periode van laagconjunctuur. Hij kon geen nieuw werk vinden waardoor hij na de WW-periode bij de gemeente Almelo aanklopte. Hein meldde zich bij de gemeente in matige-slechte gezondheid, zichtbaar kortademig en met depressieve klachten. Werken was op dat moment niet mogelijk. Zijn participatiecoach heeft Hein gemotiveerd om zijn sociale kring groter te maken dan alleen zijn huis en het huis van zijn moeder. Hij is vrijwilligerswerk gaan doen. Dit is in 1 jaar tijd opgebouwd van 2 uur in de week naar 8 uur per week. Vervolgens is Hein in een participatieplaats gaan werken. Dit doet hij nu bijna een jaar. Zijn conditie neemt zienderogen toe, waardoor zijn kortademigheid afneemt. Hij heeft het niet meer over depressieve klachten. Inmiddels werkt hij 16 uur per week in zijn participatieplaats.

Er worden vanaf nu twee sporen gevolgd:

- Opbouwen kwantiteit van zijn werk en uren. Hein denkt dat hij bij 24 uur werk ook nog voor zijn moeder kan blijven zorgen. Bovendien is 24 uur werk voldoende voor hem om uit de bijstand te komen.
- Zoeken naar een werkgever die het met Hein wil gaan proberen en waar hij verder zijn draagkracht kan opbouwen.

Verwachting is dat Hein nog ongeveer 6 maanden nodig heeft om op 24 uur te kunnen werken.

Participatiegroep 4

Het gaat hier om inwoners die vaak dusdanige problematieken ervaren dat het hen niet of met moeite lukt om regie op het eigen leven te voeren. Multi-problem is geen uitzondering. Veelal zijn verschillende behandelaars en/of instanties betrokken. Deze klanten kunnen gebaat zijn bij de doorbraakmethode, de methodiek die gehanteerd wordt in de doorontwikkeling van de toegang of een andere maatwerkoplossing. Een wijk- of zorgcoach is vaak betrokken.

- Motivatie nauwelijks aanwezig
- Kans op de arbeidsmarkt: slecht
- Uitkeringsduur: maanden – jaren
- Opleiding/kwalificatie: divers
- Overige belemmeringen: fors aanwezig

Voorbeeld persona p 4:

Emina is 37 jaar. Ze heeft een startkwalificatie en heeft werkervaring. Toen ze 24 was is haar dochttertje van 3 jaar plotseling overleden. Ze kon hier niet overheen komen. Werken lukte niet meer. Ze heeft ontslag genomen, haar relatie is verbroken, ze ging drinken. Ze raakte vrienden en familie kwijt. Werd gepest in de buurt waar ze woonde. Dit escaleerde met een steen door de ruit van haar slaapkamerraam. Na jaren ambulante ondersteuning te zijn door de ggz en af en toe kleine en kortdurende baantjes, ging het echt niet meer. Ze werd opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis. Na behandeling, beschermd wonen en begeleid wonen begint Emina weer grip op haar leven te krijgen. Het is nog broos, maar elke dag gaat het beter. Ze komt nu

bijna iedere dag uit bed, verzorgt zichzelf redelijk en is ze gestart met vrijwilligerswerk. Ze helpt bij activiteiten in een verpleeghuis. 2 uur per week is meestal haalbaar, maar blijft kwetsbaar. Emina heeft sinds haar 30^e een uitkering. De verwachting is dat het nog heel lang kan duren voor haar draagkracht zo groot is, dat ze naar een participatieplaats zou kunnen.

BIJLAGE 2: TOELICHTING OP DE INSTRUMENTEN.

Beschut werken

Beschut werk is een voorziening waarin mensen in een beschermde werkomgeving worden begeleid om loonvormende arbeid te verrichten. Hiervoor ontvangen zij minimaal het wettelijk minimumloon. De gemeente kan op grond van de Participatiewet loonkostensubsidie verstrekken voor de mensen die een beschut werk indicatie hebben. Voor de mensen die beschut werken op basis van een WSW-indicatie kan geen loonkostensubsidie worden verstrekt.

Doelgroep

Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat zij niet bij een reguliere werkgever in dienst kunnen komen of dat niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden dat zij deze mensen in dienst nemen.

Hoe zetten we beschut werk in?

Het college voert een voorselectie uit voor de inzet van het instrument beschut werk. Na de voorselectie stelt het UWV vast of iemand tot de doelgroep van beschut werk behoort. Dat gebeurt ambtshalve namens het college. Als is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, dan komt de betrokkene in dienst van de gemeente of een reguliere werkgever die de benodigde begeleiding en aanpassing kan bieden. Aan werknemers die in een beschutte werkvoorziening werken kunnen nog andere voorzieningen aangeboden worden, zoals werkplekaanpassing of een jobcoach.

Verplicht aantal

Het Rijk geeft per jaar aan hoeveel mensen met een arbeidsbeperking er per gemeente in beschut werk te dienen worden opgenomen.

Jobcoaching

Een jobcoach biedt mensen ondersteuning bij de toeleiding naar werk en begeleidt deze mensen op hun werkplek. Daarnaast kan een jobcoach bekijken of er aanpassingen en hulpmiddelen nodig zijn op de werkplek, en helpen met de aanvraag hiervan.

Doelgroep

Aan mensen die niet in staat zijn om zonder ondersteuning werk te vinden en te behouden, kan begeleiding door een jobcoach worden geboden.

Hoe gaan we jobcoaching inzetten?

De gemeente bepaalt óf en voor hoeveel uur een jobcoach wordt ingezet. Jobcoaching kan door de gemeente worden ingekocht, of middels een subsidie aan de werkgever door de werkgever worden georganiseerd.

Garantiebanen

In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers en sociale partners zich garant gesteld voor het realiseren van 125.000 extra banen tot 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten krijgen samen met het UWV een belangrijke rol in het vervullen van deze zogenaamde garantiebanen.

Doelgroep

De doelgroep voor de garantiebannen zijn mensen met een arbeidsbeperking die niet het WML kunnen verdienen en onderdeel zijn van de doelgroep onder de Participatiewet. Wajongers en Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening behoren ook tot de doelgroep voor de garantiebannen.

Hoe vullen we garantiebannen in?

De sociale partners hebben in het Werkbedrijf Twente nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop de beschikbare banen zo optimaal mogelijk kunnen worden ingevuld door de doelgroep. Het UWV heeft een doelgroepenregister opgesteld waarin de mensen worden opgenomen die tot de doelgroep voor de garantiebannen behoren.

Overigens is de gemeente Almelo zelf ook een werkgever die hier aan bijdraagt.

Aanvullend kan de gemeente ondersteunende instrumenten inzetten voor mensen die aan de slag gaan op een garantiebaan. Voorbeelden hiervan zijn loonkostensubsidie en werkplekaanpassingen.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is een compensatie voor een werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer (met een arbeidsbeperking). De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente om de beperkte arbeidsproductiviteit van de werknemer te compenseren. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het WML en de loonwaarde van de werknemer, vermeerderd met de werkgeverslasten. De kosten van een hoger CAO-loon ten opzichte van het WML komen voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie mag nooit meer zijn dan 70% van het WML.

Doelgroep

Loonkostensubsidie kan verstrekt worden voor mensen die een loonwaarde hebben van minder dan 100% van het WML. Onder loonwaarde wordt verstaan het percentage dat iemand per gewerkt uur kan verdienen in vergelijking met een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring die niet tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort. Werknemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kunnen aanspraak maken op begeleiding op de werkplek.

Hoe zetten we de loonkostensubsidie in?

Iedereen die denkt dat hij tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort, mag eens per jaar schriftelijk een aanvraag doen bij de gemeente. Ten tweede kan het college zelf het initiatief nemen voor de inzet van loonkostensubsidie. Een externe partij, bijvoorbeeld het UWV, bepaalt of iemand tot de doelgroep behoort en wat de loonwaarde is. De loonkostensubsidie gaat in bij de start van het dienstverband. Gedurende het dienstverband wordt jaarlijks vastgesteld wat de loonwaarde is en of er nog loonkostensubsidie wordt verstrekt. Er is geen beperking in de duur van de loonkostensubsidie.

Loonkostensubsidie is in een aantal gevallen niet toegestaan:

- De loonkostensubsidie mag niet samenlopen met andere subsidies die bedoeld zijn voor de compensatie van loonkosten. Er mogen wel andere re-integratie instrumenten worden ingezet naast de loonkostensubsidie.
- Loonkostensubsidie mag niet worden ingezet als er een Wsw-dienstverband is.

Participatieplaats

Wij kunnen een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is. Dit wordt ook wel een Participatieplaats genoemd.

Doelgroep

Uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Welke met het opdoen van werknemersvaardigheden kunnen worden voorbereid op een reguliere baan.

Hoe zetten we de participatieplaats in?

Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de onbeloonde additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de overeenkomst worden de uit te voeren werkzaamheden en de wijze van begeleiding vastgelegd.

De participatiepremie bedraagt € 150, - per 6 maanden te verstrekken bij een inzet van 18 uur of meer per week. De premie wordt alleen uitgekeerd als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Individuele studietoelage

De individuele studietoelage is een toeslag voor studenten met een arbeidsbeperking. Deze regeling is afgeleid uit de Wajong.

Doelgroep

De individuele studietoelage is bedoeld voor studenten door hun beperking niet of moeilijk een bijbaan kunnen hebben naast hun studie. De gemeente kan een studietoelage toekennen aan studenten op het moment dat zij aan de volgende eisen voldoen:

- De student is minimaal 18 jaar oud;
- De student ontvangt studiefinanciering of een bijdrage op grond van de Wet Tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten (WTOS);
- De student heeft geen in aanmerking te nemen vermogen;
- De student is niet in staat om met voltijdse arbeid het minimumloon te verdienen.

Hoe zetten we de individuele studietoelage in?

De voorwaarde dat iemand niet in staat is om met voltijdse arbeid het minimumloon te verdienen, is dezelfde voorwaarde als voor de doelgroepbepaling voor loonkostensubsidie. We kunnen dus met hetzelfde instrumentarium bepalen of dit het geval is voor een student die een aanvraag doet voor een individuele studietoelage.

Ondersteuning bij leerwerktrajecten

De gemeente kan ondersteuning bieden aan jongeren die niet in staat zijn zelfstandig een leerwerktraject af te ronden. Doel van dit instrument is om de aansluiting tussen school en werk te verbeteren en schooluitval te voorkomen.

Doelgroep

In principe ondersteunt het Rijk jongeren niet bij de arbeidsinschakeling als ze door het Rijk bekostigd onderwijs kunnen volgen. Gemeenten hebben echter wel de mogelijkheid ondersteuning te bieden bij leerwerktrajecten aan:

- Jongeren van 16 of 17 jaar die nog leerplichtig zijn; en
- Jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Hoe ondersteunen wij bij leerwerktrajecten?

Wij zetten ondersteuning bij een werkleertraject in als dit bijdraagt aan een zo snel mogelijke instroom in structureel regulier werk.

Inkomstenvrijlating voor mensen met een medische urenbeperking

Vanuit de geest van de Participatiewet worden extra inkomsten van uitkeringsgerechtigden in mindering gebracht op hun uitkering. Voor mensen met een medische urenbeperking die niet volledig kunnen werken geldt een inkomstenvrijlating van 15% van de inkomsten uit arbeid, met een maximum van € 132,56 per maand.

Doelgroep

Dit instrument is bedoeld voor mensen met een medische urenbeperking die wel werken en aanvullend ook een bijstandsuitkering ontvangen. Onder medisch urenbeperkt wordt verstaan dat iemand als gevolg van een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling niet een volle werkweek kan werken. Dit instrument kan ook worden ingezet voor mensen die op grond van de IOAW of IOAZ een uitkering ontvangen.

Hoe zetten we dit instrument in?

In de eerste plaats mag een persoon eens per jaar schriftelijk een aanvraag doen voor een inkomstenvrijlating op basis van een medische urenbeperking. Daarnaast kan de gemeente ambtshalve vaststellen of iemand medisch urenbeperkt is. Het UWV onderzoekt of iemand tot de doelgroep behoort, het college neemt op basis van dit onderzoek een besluit.

De inkomstenvrijlating voor mensen met een medische urenbeperking kan niet worden toegepast als er al een reguliere inkomstenvrijlating van inkomsten uit arbeid voor zes maanden 25% of een inkomstenvrijlating van alleenstaande ouders van zes maanden 12,5% is toegepast. Na afloop van deze regelingen kan wel een inkomstenvrijlating op basis van een medische urenbeperking worden toegekend.

Scholing en training

De vraag van werkgevers is voortdurend in beweging. Dit komt mede door de snelle ontwikkelingen in techniek, robotisering en digitalisering. Om hier aan te kunnen voldoen volstaat het niet om ooit een vak geleerd te hebben, er is regelmatig training en scholing nodig om blijvend aan het werk te zijn. Door scholing in te zetten stellen wij mensen in staat alsnog te voldoen aan de huidige vraag.

Via het Actieplan Arbeidsmarkt werken wij met werkgevers en onderwijs samen aan een skillsbeweging, waarbij werkzoekenden, werkenden en studenten kort, flexibel en gericht getraind en geschoold worden voor de huidige en toekomstige vraag van werkgevers. Voor werkzoekenden zal daarbij aandacht zijn voor de zgn. softskills. Hiermee worden die competenties bedoeld die iemand in staat stellen zich aan te passen aan nieuwe werkzaamheden, nieuwe leer- en trainstof, en veranderende werkomgevingen (sociale en leervaardigheden). Een eerste pilot van de skillsbeweging zal binnen het Huis voor de logistiek vorm krijgen.