

RE-INTEGRATIEBELEID
PARTICIPATIEWET IOAW IOAZ

GEMEENTE MEIERIJSTAD

MEIERIJSTAD

INHOUD

VOORWOORD	3
1- INLEIDING	4
2- AMBITIE EN VISIE MEIERIJSTAD	5
3-BESTAANDE WETGEVING, KADERS EN ONTWIKKELING	6
4- KLANTENBESTAND MEIERIJSTAD	11
5- DIENSTVERLENING	14
6- FINANCIËLE KADERS	23



VOORWOORD

Het hebben van werk zorgt voor een inkomen. En een inkomen zorgt voor bestaanszekerheid. Daarmee is werk een belangrijke basis in het leven van veel mensen in Meierijstad. Maar werk is veel meer dan alleen een inkomen. Werk biedt mensen onder meer zingeving, plezier, ontwikkelingsmogelijkheden en structuur. Het niet hebben van werk kan mensen in een onzekere of kwetsbare positie brengen.

De arbeidsmarkt en het stelsel van sociale zekerheid is in het afgelopen decennium behoorlijk veranderd. En nog steeds volgen wetswijzigingen elkaar in rap tempo op. Naast de traditionele rollen van werkgever en werknemer in loondienst zijn er diverse ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de enorme toename van zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) c.q. zelfstandige professionals (ZP'er) en de doorgaande flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Als gemeente zijn we primair verantwoordelijk voor onze inwoners die een beroep doen op de Participatiewet. De wet die sinds 2015 bestaat en nog altijd in ontwikkeling is, omdat hij nog onvoldoende brengt wat het idee erachter is, namelijk: Betaald werk voor mensen die zonder steun van de overheid buiten de boot (dreigen te) vallen, gekoppeld aan het wegnemen van administratieve ballast voor werkgevers die deze mensen juist kansen op werk willen bieden.

Met dit re-integratiebeleid zetten we in op kansen op betaald werk voor onze inwoners. We kijken daarbij naast de uitkeringsgerechtigden in de Participatiewet ook naar mensen die niet-uitkeringsgerechtigd (Nuggers) zijn, maar wel een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Participatie is breder dan alleen betaald werk. Daarom kijken we vanuit dit beleid ook naar sociale activering van mensen voor wie werk (voorlopig) geen mogelijkheid is. Meedoen in de samenleving draagt bij aan een betere gezondheid, ontwikkeling en zingeving.

De hogere instroom van vluchtelingen c.q. vergunninghouders enkele jaren terug heeft geleid tot een hoger aantal mensen met een uitkering. De insteek van dit re-integratiebeleid en de mogelijkheden die wetswijzigingen op het gebied van inburgering vanaf 2020 ons als gemeente gaan bieden, is om vergunninghouders zo kort mogelijk in de uitkering te houden en zo duurzaam mogelijk te laten uitstromen. De groep vergunninghouders is divers en verdient daarom een gedifferentieerde aanpak. Uiteindelijk is ieder individu anders en biedt persoonlijk maatwerk de meeste kans op succes.

Sociale voorzieningen bestaan door solidariteit tussen onze inwoners. Misbruik van sociale voorzieningen ondermijnt de solidariteit en is niet acceptabel. Daarbij doel ik niet op kleine vergissingen of pietluttigheden, maar op doelbewuste fraude. De wens is om de uitvoering van de Participatiewet zo regelluw mogelijk te houden en tegelijkertijd gericht fraude op te sporen.

Op dit moment is de arbeidsmarkt driftig op zoek naar werknemers. Voor wie wil en kan werken, zijn er kansen. Maar hoelang deze situatie zo blijft, is niet te voorspellen. Daarom is voorbereiding op economisch mindere tijden noodzakelijk. Het principe wat door hoogleraar Arbeidsmarkt Ton Wilthagen de parallelle economie wordt genoemd, sluit daarbij aan. Juist om te voorkomen dat bij terugloop van de arbeidsmarkt straks hele groepen mensen weer inactief worden. Een samenwerking tussen onderwijs, ondernemers en de overheid is daarbij gewenst. Laten we daar in Meierijstad nou de juiste mix voor hebben.

Menno Roozendaal
Wethouder Werk & Inkomen

1- INLEIDING

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Met de Participatiewet komt er één regeling voor iedereen die voorheen een beroep deed op de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) of de Wet werk en bijstand (Wwb).

WAT IS ER VERANDERD?

Met de komst van de Participatiewet is het de bedoeling dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk aan het werk gaan bij reguliere werkgevers (inclusieve arbeidsmarkt). De doelgroep waarvoor de gemeente binnen de Participatiewet verantwoordelijk is, is daarmee uitgebreid. Vanaf 2015 is de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. De Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. UWV beoordeelt of iemand recht heeft op Wajong. De groep die voor 2015 een Wajong uitkering hebben ontvangen, behouden deze uitkering. Deze groep zal echter opnieuw worden beoordeeld op arbeidsvermogen.
De gemeente is verantwoordelijk voor de onderstaande doelgroepen:

- Arbeidsgehandicapten die voorheen onder de Wajong zouden vallen en niet 100% arbeidsongeschikt zijn.
- Klanten die eerder onder de WwB vielen, waaronder ook de niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers).
- Mensen die voorheen onder Wsw zouden vallen.
- Mensen met de indicatie beschut werk.

PARTICIPEREN NAAR VERMOGEN, WAT BETEKENT DIT?

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de (arbeids) samenleving. Dat betekent dat zij een betaalde baan hebben, kunnen voorzien in het eigen levensonderhoud en/of op andere manieren maatschappelijk actief zijn. Er wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de eigen kracht van de burger.

Voor bijstandsgerechtigden waar werk aan de orde is, is het van belang de klant zo snel mogelijk te laten participeren op de arbeidsmarkt. Het hebben van een baan levert de bijstandsgerechtigde positieve effecten zoals zelfstandig verkrijgen van een inkomen, maar ook is werk van groot belang voor het welbevinden van de klant. Een bron van inkomen draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie. Het hebben van werk biedt de klant kansen voor ontplooiing van de persoonlijkheid, zelfrealisatie en zelfrespect.

WERK IS OP LANGE TERMIJN NIET AAN DE ORDE?

Met de komst van de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor een grotere en deels andere doelgroep. Soms is een (reguliere) baan niet haalbaar. Voor een gedeelte van de bijstandsgerechtigden is de bijstand van een tijdelijk vangnet in een blijvende voorziening veranderd. Deze groep moet op een andere manier kunnen participeren in de samenleving. Gemeente Meierijstad stimuleert bijstandsgerechtigden om actief te blijven. Dit levert maatschappelijk rendement op in de vorm van vergroten van zelfredzaamheid en het welbevinden. Zo zorgen we ervoor dat bijstandsgerechtigden niet in een sociaal isolement raken en kwaliteit van leven vermindert.



2- AMBITIE EN VISIE MEIERIJSTAD

''Meierijstad zijn we samen'', is de titel van de Mijlpalen van Meierijstad voor de periode 2017- 2022.
De missie van Meierijstad luidt als volgt: We investeren in de kracht van de samenleving en hebben oog voor de menselijke maat.

Dit betekent dat de inwoners van Meierijstad zelf vorm geven aan hun leven en aan hun omgeving. Wij stimuleren en ondersteunen dit. We voorkomen sociale uitsluiting en eenzaamheid. Aan inwoners die dat nodig hebben wordt passende ondersteuning aangeboden. We zorgen voor maatwerk en voor kwaliteit. De ondersteuning is effectief en efficiënt. Beleid gericht op preventie heeft prioriteit.
Strategische visie Sociaal Domein

''In Meierijstad mag en kan iedereen meedoen. Inwoners die ondersteuning nodig hebben, vinden die gemakkelijk en dichtbij''
De vertaling naar het re-integratiebeleid
De ambitie van het re-integratiebeleid is erop gericht dat iedereen meedoet. Zoveel mogelijk via regulier werk, dan wel op een andere manier als werk (nog) niet aan de orde is.

- Iedereen participeert naar vermogen
- We hebben iedereen in beeld. Hierbij hanteren we een integrale blik.
- Onze inzet is zinvol. We streven naar kansen op arbeidsmarkt te vergroten van mensen (doelmatigheid) en te investeren in pre ventieve dienstverlening en handhaving (rechtmatigheid).



3- BESTAANDE WETGEVING, KADERS EN ONTWIKKELING

Met de Participatiewet wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. De gemeente heeft mogelijkheden gekregen om mensen te ondersteunen bij het vinden van werk en om mee te doen in de samenleving.

3.1 WETTELIJKE KADERS

3.1.1 Banenafspraak

Onderdeel van de Participatiewet is de Wet Banenafspraak. Het doel van de banenafspraak is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. De banenafspraak uit het Sociaal Akkoord van 2013 met als doelstelling 33.000 banen, is met 36.904 extra banen ruim overtroffen. Helaas hebben de overheidswerkgevers de doelstelling in 2017 niet gehaald. Waar de doelstelling voor de overheid op 10.000 banen ligt, hebben de overheidswerkgevers 6.471 extra banen ten opzichte van de nulmeting gerealiseerd.

De quotumregeling geldt voor werkgevers die zich niet houden aan de banenafspraak in het sociaal akkoord. Halen de overheidswerkgevers over 2019 de banenafspraak weer niet, dan wordt een heffing opgelegd van € 5.000 per niet-ingevulde baan van een individuele overheidswerkgever.

De gemeente Meierijstad heeft de doelstelling voor de overheid voor 2018 gehaald. Het aantal te realiseren banenafspraken in 2018 was vastgesteld op 14; met 14,47 baanafspraken hebben we hieraan voldaan.

3.1.2 Doelgroepregister

Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de Banenafspraak. Dit systeem wordt door het UWV beheerd. Hiermee controleert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of werkgevers zich aan de gemaakte afspraken houden. De doelgroep bestaat uit:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, van wie we vaststellen dat zij niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen van wie wij vaststellen dat zij alleen met de voorziening jobcoaching het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister instromen.

Het kan voorkomen dat mensen in het doelgroepregister staan, maar niet vallen onder de banenafspraak. Zij tellen wel mee als de quotumheffing ingaat. Het gaat om mensen die;

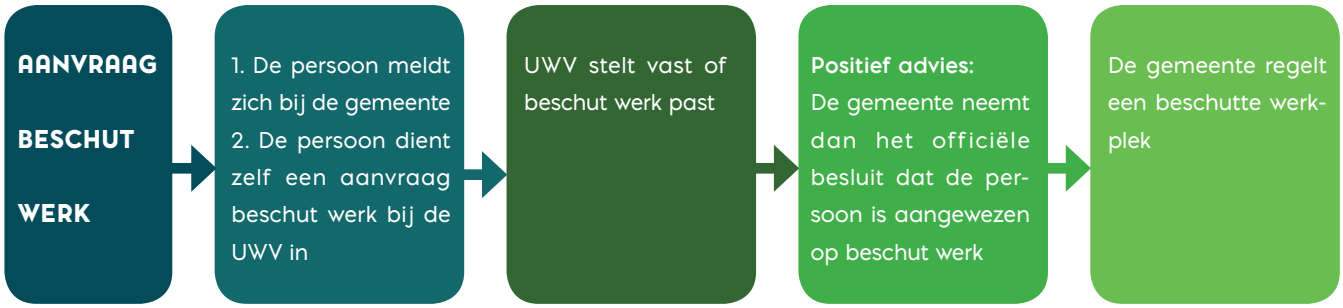
- alleen met een voorziening (hulp, hulpmiddelen en regelingen) het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, én;
- een ziekte of handicap hebben die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie.

3.1.3 Beschut werk

Sinds 1 januari 2017 zijn gemeenten verplicht om inwoners die niet kunnen werken in een gewone werkomgeving, een beschutte werkplek aan te bieden. Beschut werk is er voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een normale werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeenten of het UWV.

Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Deze groep heeft uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

In de onderstaande figuur toelichting op het proces aanvraag beschut werk:



De gemeente mag alleen van het advies van UWV afwijken als de gemeente vindt dat het advies onzorgvuldig tot stand is gekomen.

3.1.4 Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie (LKS) is bedoeld voor personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijke minimumloon te verdienen (loonwaarde lager dan 100% WML, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben). Loonkostensubsidie verstevigt de positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft vooral personen met een loonwaarde van 30% tot 80%. De loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het gebundelde budget voor de bekostiging van de uitkeringen (BUIG).

Het doel van deze regeling is om mensen met een arbeidshandicap en verminderde arbeidsproductiviteit aan het werk te helpen en te houden door de werkgever te compenseren in de loonkosten voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

3.1.5 Tegenprestatie

De tegenprestatie geldt voor belanghebbenden zonder actief re-integratietraject en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt Het vaststellen van een verordening over de tegenprestatie is wettelijk verplicht. Deze wettelijke verplichtingen wordt zo vrijwillig mogelijk ingezet. De eigen motivatie van de bijstandsgerechtigde is het uitgangspunt. Daarom sluiten we aan bij de persoonlijke wensen. Het moeten verrichten van een tegenprestatie wordt individueel beoordeeld. Voor het niet nakomen van de tegenprestatie geldt dat de bijstand hierop kan worden afgestemd.

Tegenprestatie is niet gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt, wel maken bijstandsgerechtigden door deelname aan de tegenprestatie een stapje op de participatieladder. Bestaande vrijwilligersactiviteiten en mantelzorg zien we als tegenprestatie.

3.2 REGIONALE BELEIDSKADERS

Binnen de regio Noordoost-Brabant werken 16 gemeenten, 3 SW-bedrijven en het UWV samen volgens het vastgestelde Functioneel ontwerp Werkgeversdienstverlening. In dit Functioneel ontwerp is het beleid in het kader van de Participatiewet en de baanafspraken gestroomlijnd zodat het voor werkgevers niet uitmaakt met welke gemeente zij te maken hebben. In de regio Brabant Noordoost-oost is daarnaast ook een Regionaal Beleidskader Participatiewet vastgesteld. De vastgestelde verordening en beleidsregels zijn verwerkt in de beleidsnota.

3.2.1 Agrifood Capital

AgriFood Capital is het samenwerkingsverband van 17 gemeenten en 2 waterschappen met de ambitie dat Noordoost-Brabant in 2020 een excellente agri-food regio is met internationale allure, nationale aantrekkingskracht en lokale samenwerkingsvormen. Speerpunten zijn Agri en Food, Zorg en Welzijn, Techniek alsmede Logistiek en Services. Onderscheidend concept is dat werkgevers in the lead zijn.

Meierijstad is toonaangevend in AgriFood Capital, waarbij Food de verbindende factor is. Meierijstad investeert in een intensieve samenwerking met ondernemers en onderwijs. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is een uitgangspunt. Meierijstad biedt ruimte voor innovatieve duurzame ontwikkeling van agrarische en recreatieve bedrijven in het buitengebied die bijdragen aan de ruimtelijke kwaliteit.

Een programmalijn van AgriFood Capital is AgriFood Capital Werkt! De ambitie van AgriFood Capital Werkt! 2016/2020 luidt als volgt:
In 2020 is Noordoost-Brabant topregio in AgriFood met een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar:

- organisaties flexibel inspelen op ontwikkelingen;
- medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun loopbaan (flexibel);
- talent volop kansen krijgt én benut om zich verder te ontwikkelen (talentvol);
- zoveel mogelijk mensen meedoen (inclusief).

Werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden, werknemersorganisaties en andere partners vinden elkaar en werken samen aan een dynamische en vooral wendbare arbeidsmarktregio. Werkgevers blijven graag in de regio en werknemers zijn beschikbaar om aan de slag te gaan. AgriFood Capital Werkt bestaat uit vier inhoudelijke programmalijnen namelijk:

1. Werken van Morgen
2. Talent en Loopbaan
3. Werkgeversservicepunt (WSP) / Regionaal Werkbedrijf
4. Voortijdig schoolverlaten (VSV)/ Kwetsbare jongeren

Hieronder een aantal regionale projecten waar gemeente Meierijstad aan deelneemt:

- **Kweekvijvers**

De Kweekvijver zijn leer- werk trajecten die kandidaten middels een BOL of BBL opleiding naar een betaalde baan begeleiden. Het richtingen waarin kandidaten opgeleid kunnen worden zijn divers, maar altijd afgestemd naar wat het bedrijfsleven in de regio nodig heeft en naar werk met een meer dan goed werkgelegenheidsperspectief.
Richtingen waarin opgeleid wordt zijn: Logistiek, taxi, bouw, techniek, facilitair, beveiliging, etc. De laatste twee jaar worden deze trajecten veelal ingezet om de groep statushouders aan de slag te krijgen. Dit is regionaal een groot succes gebleken.

- **Screening en matching vergunninghouders**

Middels het 'Screening en matching vergunninghouders', geïnitieerd door Divosa, Agrifood Capital Werkt! en het WSP Noordoost-Brabant, wordt de brug gelegd tussen vergunninghouders en werkgevers. Hierdoor integreren vluchtelingen beter en sneller, vermindert het aantal bijstandsuitkeringen aan vluchtelingen en hebben werkgevers makkelijk toegang tot een gemotiveerde doelgroep voor hun openstaande vacatures.

- **Talenten uit Noordoost Brabant**

Talent uit Noordoost-Brabant brengt ondernemers en werkgevers in contact met deze gemotiveerde mensen. Bovendien is een talent hier meer dan alleen een cv in een tekstbestand. De kandidaten presenteren zich aan de met beeld en geluid. Zo krijgt de werkgever meteen een indruk en gevoel bij een persoon en kunt snel inschatten of iemand in de organisatie zou passen.

- **Talentontwikkeling van de ZZP-er**

Het gaat beter met de economie, maar nog niet voor iedereen. Middels het project Talentonwikkeling van de ZZP'er, geïnitieerd door het WSP en Agrifood Capital in samenwerking met partijen als Ondernemerslift+ en de Verenging voor ZZP'ers, is er een projectplan opgesteld met als doel de ZZP'ers die extra support nodig hebben daarin op een aantal manieren bij te staan. We willen die ZZP'ers bereiken en daadwerkelijk ondersteunen. Om die ondersteuning goed te laten aansluiten op hun behoeftes, wordt onder andere door een enquête onder ZZP'ers informatie opgehaald.

- **Regionaal aanpak oudere werkzoekenden**

We gaan het goud van onze 50-plussers verzilveren. We hebben al behoorlijk wat werkgevers geholpen aan een ervaren 50-plusser, maar ondanks de enorme werkgelegenheid in onze arbeidsmarktregio profiteren 50-plussers hier minder van mee. Met het project 'Regionale aanpak oudere werkzoekenden' geïnitieerd door het WSP is er een projectplan opgesteld om deze ervaren en betrokken werkzoekenden in contact te brengen met werkgevers die iemand zoeken die daarnaast ook evenwichtig, flexibel en breed inzetbaar is.

3.2.2 Social Return

De gemeente Meierijstad heeft als doelstelling om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door haar aanbestedingsbeleid duurzaam aan het werk te krijgen. Wij vinden het dan ook belangrijk, dat iedereen mee kan doen in de samenleving en perspectief heeft op werk en inkomen, naar kennis en kunde. Eind 2017 is het regionale (arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant) kadernotitie 3.0 met de daarbij behorende beleids-en uitvoeringsregels vastgesteld en is tevens het akkoord gegeven om een coördinator social return aan te nemen. Per juni jl. is de coördinator social return aangesteld in gemeente Meierijstad.

Social return is primair bedoeld om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven op werk en/ of ontwikkelingsmogelijkheden naar werk. Gemeente Meierijstad vraagt bij het verstrekken van inkoopopdrachten, de leveranciers/ opdrachtnemers, om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht en ze een ontwikkelkans te geven binnen hun eigen organisatie. In ieder geval zolang zij een project van de gemeente Meierijstad uitvoeren. Er worden bij inkoop van de opdracht afspraken gemaakt met leveranciers/ opdrachtnemers over het creëren van extra arbeidsplekken, werkleerplekken of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
De gemeente Meierijstad vindt het belangrijk om invulling te geven aan social return, zodat meer mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan het werk kunnen en daarmee participeren in de samenleving

De gemeente Meierijstad, is zelf ook dadelijks bezig met o.a. sociaal maatschappelijk ondernemen.
Er werken dan ook meerdere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (uit de doelgroep) bij, voor en met de gemeente Meierijstad. Ook zijn wij PSO gecertificeerd. Daarnaast zijn wij dagelijks bezig met het ontplooien van nieuwe initiatieven die bijdragen aan en voor het onderwerp social return. en heeft de gemeente Meierijstad een eigen coördinator social return die zorg draagt voor o.a. begeleiding, informatieverstrekking, procesbewaking en de voortgang omtrent de social return contracten. Tevens dient de coördinator als vraagbraak voor de werkgevers in gemeente Meierijstad.

3.2.3 Niet-uitkeringsgerechtigde (Nuggers)

In 2017 is regionaal het niet-uitkeringsgerechtigde (Nuggers) beleid vastgesteld. Vanuit de wet heeft de gemeente de verplichting Nuggers, die als werkzoekenden ingeschreven staan bij het UWV, te ondersteunen naar werk. Het regionale beleid richt zich specifiek op de volgende twee groepen Nuggers:

a. Personen met een indicatie doelgroepregister;
b. Kwetsbare jongeren tussen 16 en 27 jaar met of zonder indicatie doelgroepregister.

Voor bovenstaande Nuggers gericht dienstverlening inzetten op ondersteuning naar een (betaalde) baan. Onder dienstverlening verstaan we:

a. Inzet van consulenten / klantmanagers / accountmanagers (ondersteuning);
b. Re-integratievoorzieningen.

Voor Nuggers zonder indicatie doelgroepenregister de mogelijkheid bieden om, in afwijking van het beleid, dienstverlening te bieden op grond van individuele omstandigheden.

De meest duidelijke grens om te bepalen of je wel of niet zelfredzaam bent op de arbeidsmarkt wordt beantwoord door de vraag: "Kun je zelfstandig het wettelijk minimumloon verdienen?". Wanneer het antwoord daarop nee is dan is men kwetsbaar en heeft men ondersteuning nodig. Als men niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen behoort men tot het doelgroepregister. Het moet daarbij voor de dienstverlening niet uitmaken of je wel of geen uitkering hebt. Daarnaast is er de doelgroep kwetsbare jongeren. Binnen de arbeidsmarktregio wordt vanuit diverse samenwerkingen aandacht aan de positie van kwetsbare jongeren gegeven. Participeren geeft een (groter) sociaal netwerk en een beter gevoel van algemeen welbevinden. Als dat ook nog via een baan met een eigen inkomen is dan versterkt dat nog eens de maatschappelijke baten. Uit onderzoek naar bijvoorbeeld schoolverzuim blijkt dat elke euro, preventief geïnvesteerd aan de achterkant, een factor 2,5 oplevert. Deze besparing valt met name binnen de zorg. Voorkomen dat kwetsbare jongeren (kwetsbare personen in het algemeen eigenlijk) buiten beeld raken verkleint bijvoorbeeld de kans op ontwikkeling van schulden en oplopende zorgvraagstukken.

Op lokaal niveau is er een samenwerking met Rooi werkt en Bij Jet. Dit zijn lokale organisaties zonder winstoogmerk, die met name Nuggers (mensen die geen recht hebben op een uitkering, maar wel graag willen werken) helpen aan een betaalde baan of vrijwilligerswerk.





4. KLANTENBESTAND MEIERIJSTAD

4.1 ALGEMEEN BEELD KLANTENBESTAND MEIERIJSTAD

JAAR	MAAND	P wet	IOAW	BBZ	TOTAAL
2018	1	807	73	7	887
	2	808	73	8	889
	3	811	73	11	895
	4	812	72	11	895
	5	822	68	10	900
	6	827	67	11	905
	7	826	66	9	901
	8	825	64	8	897
	9	824	66	7	897

LEGENDA	
P-wet	Participatiewet
Ioaw/z	Ink. Voorziening oudere werknemers
Bbz	Bijstandsbesluit Zelfstandigen

LEEFTIJD		NORM		DUUR UITKERING	
0-26	123	Alleenstaande	552	0-12 maanden	153
27-49	417	Alleenstaande ouder	146	12-36 maanden	274
50+	355	Gehuwd	197	36+ maanden	468

4.2 POSITIE MEIERIJSTAD

Als we kijken naar het klantenbestand in Meierijstad in vergelijking met Nederland is het aantal bijstandsgerechtigden relatief laag. Dit heeft met allerlei factoren te maken, waaronder de gunstige werkgelegenheid in Meierijstad.

Hieronder een aantal kenmerken:

- In gemeente Meierijstad ligt het aantal bijstandsgerechtige personen (per 1.000 inwoners 18jr en ouder) op 19,2; landelijk ligt dit op 41,9.
- In gemeente Meierijstad ligt aantal banen per 1.000 inwoners op 854,6; landelijk ligt dit op 758,2.
- Het aantal huishoudens met bijstandsuitkeringen (% t.o.v. totaal aantal huishoudens) ligt in gemeente Meierijstad op 2,6 %;landelijk ligt dit op 5,6%.

4.3 ONTWIKKELING KLANTENBESTAND

Vergeleken met december 2017 is het klantenbestand gestegen met 3%. Vanaf juli jl. lijkt echter weer sprake te zijn van een daling. Het aantal aanvragen voor een uitkering levensonderhoud is, vergeleken met dezelfde periode vorig jaar, wel afgenomen met 17%. De 'dynamiek' in het bestand is sterk afgenomen. Over de periode januari 2018 tot en met augustus 2018 was de instroom 125 klanten en de uitstroom 101 klanten. De cijfers over dezelfde periode vorig jaar waren beduidend hoger, de instroom was toen 149 klanten en de uitstroom 160 klanten.

Een en ander heeft uiteraard te maken met de uitstekende economische omstandigheden en de toename van de werkgelegenheid. Anderzijds is het aantal klanten dat verminderde arbeidsmogelijkheden heeft en dus moeilijker aan het werk komt, toegenomen. Dit heeft ook te maken met de verandering van de doelgroep. Deze categorie klanten kon voorheen nog een beroep doen op een Wajong-uitkering of kwam in aanmerking voor een WSW-dienstbetrekking. Met de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de WSW afgesloten en zijn de eisen voor een Wajong uitkering aangescherpt.

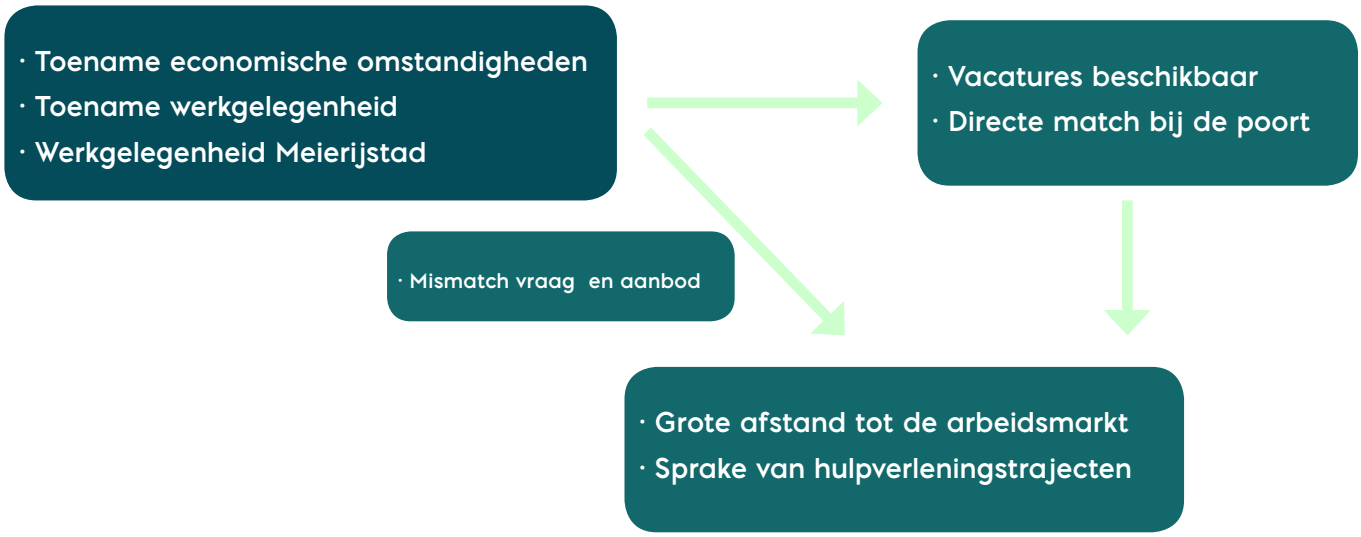
Naast het bestand van klanten met een uitkering voor levensonderhoud, is ook een groeiend bestand van klanten die weliswaar een baan hebben, maar met een verminderde verdiencapaciteit. Dit wordt gecompenseerd door middel van een loonkostensubsidie aan de werkgever. Deze loonkostensubsidie moet ook uit het BUIG-budget worden betaald. Het bestand loonkostensubsidies stijgt. Eind september jl. waren al 127 personen met een loonkostensubsidie werkzaam. Het merendeel (78%) is werkzaam bij de WSW-bedrijven IBN en WSD. Naast de loonkostensubsidies betaalt de gemeente ook de begeleidingskosten die voor deze klanten moeten worden gemaakt. Deze kosten worden uit het participatiebudget betaald.

4.4 UITDAGING

De gemeente Meierijstad heeft met verschillende uitdagingen te maken om klanten zo goed mogelijk te laten participeren in Meierijstad. Meierijstad stelt zich op als partner van het bedrijfsleven en stelt hoge eisen aan de dienstverlening van bedrijven. Met het bedrijfsleven worden plannen ontwikkeld en uitgevoerd, gericht op arbeidsparticipatie van inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt. Met bijna 45.000 arbeidsplaatsen in toonaangevende (inter)nationale bedrijven in food, feed en logistiek én in het midden- en kleinbedrijf, is Meierijstad een regionaal economisch centrum, behorende tot de top-10 zakensteden van Nederland. Samen met ander middelgrote steden in het netwerk 'Midsize Brabant' en de regio Eindhoven (Brainport) behoort Meierijstad tot de trekpaarden van de Brabantse economie.

Door de toename van werkgelegenheid zijn veel vacatures beschikbaar voor de klanten. Voor de klanten die willen en kunnen zal er een directe match zijn bij de poort. Dit betekent echter dat de klanten die in de bijstand komen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Waar ligt de uitdaging voor gemeente Meierijstad? Het vraagt om een andere aanpak om de juiste match tussen werkgever en werknemer te krijgen. De mismatch op de arbeidsmarkt moet verkleind worden. Niet alle werkzoekenden passen één op één op een vacature. Scholing en persoonlijke ontwikkeling zijn belangrijke oplossingen voor deze mismatch.





5. DIENSTVERLENING

5.1 INTERNE DIENSTVERLENING

5.1.1 Het proces

Om een uitkering te kunnen krijgen moet er een aanvraag worden ingediend. Hieronder volgt een toelichting op het proces:

1. Melding aanvraag bijstand www.werk.nl

De klant dient via www.werk.nl een aanvraag in voor een bijstandsuitkering.

2. De poortwachter

De melding aanvraag bijstandsuitkering komt binnen bij de ''Poortwachter''. De Poortwachter neemt binnen twee werkdagen contact op met de klant. De vraag die hier centraal staat: Is er daadwerkelijk recht op een bijstandsuitkering?

Door groei van economische omstandigheden en toenemende werkgelegenheid kan bij de poort ook direct een match gemaakt worden met de beschikbare vacature. Samen met klanten die willen en kunnen werken wordt met de Poortwachter en de accountmanager gekeken hoe de klant zo snel mogelijk aan de slag kan.

3. Intakegesprek
Klantmanager Participatie & Inkomen

4. Plan van aanpak

Effectiviteit ontstaat vooral door een juiste match van vraag en aanbod. De gemeente voert de intake en doelgroeptoets uit. Leidend daarbij is wat de kwaliteiten en mogelijkheden van de persoon in kwestie zijn. Deze 1e beoordeling leidt tot de conclusie of iemand kan werken. Kan iemand niet werken, dan komt deze persoon mogelijk in aanmerking voor toetreding tot de Wajong of is arbeidsmatige dagbesteding het perspectief. Indien de klantmanager deze conclusie niet zelf kan trekken, kunnen een (medisch) onderzoek naar mogelijkheden, belastbaarheid en eventueel een aanvullend psychologisch onderzoek volgen. Dit resulteert in een advies of de persoon kan werken. Indien iemand in staat is te werken, volgt een vervolggesprek. Deze leidt tot output over de mate waarin die persoon kan werken. Deze is mogelijk regulier bemiddelbaar, kan mogelijk werken met een gedeeltelijke loonwaarde (al dan niet gedetacheerd bij een werkgever) of kan mogelijk beschut werken (al dan niet gedetacheerd). De derde fase betreft het proces leidend tot definitieve plaatsing bij de werkgever, inclusief de loonkostensubsidie op basis van de gemeten loonwaarde en toe te passen instrumenten.

5.1.2 De klant staat centraal

Een belangrijk factor voor het slagen van het re-integratietraject is het kennen van het klantenbestand. Het re-integratiebeleid gaat verder dan ''de kortste weg naar werk''. Om daadwerkelijk hier een bijdrage aan te leveren willen we onze burgers 'echt zien'. Niet alleen als mens maar ook in hun totale sociaal maatschappelijke context. Wij willen onze burgers duurzaam ondersteunen vanuit hun eigen kracht en zoveel mogelijk de sturing bij henzelf laten.

De participatieladder is een meetinstrument waarmee je kunt vaststellen in hoeverre een burger al meedoet in de samenleving. Het uiteindelijk doel is dat de klant zich tot het hoogst haalbare participatieniveau door kan ontwikkelen. De ladder is onderverdeeld in zes treden:

PARTICIPATIELADDER MEIERIJSTAD KLANTENBESTAND (PER 1 SEPTEMBER 2018)		
TREDE 1	Geïsoleerd Geen contact buitenshuis behalve functionele contacten zoals bezoeken huisarts of fysiotherapeut, doen van boodschappen	20%
TREDE 2	Sociale contacten buiten de deur Gericht op ontmoeten: wekelijks contact met anderen buitenshuis (niet zijnde huisgenoten of functionele contacten	3%
TREDE 3	Deelname georganiseerde activiteiten Gericht op bijdrage leveren: deelname aan activiteiten met uitvoering van taken met lage werkdruk en met weinig eigen verantwoordelijkheid en/of zelfstandigheid.	30%
TREDE 4	Onbetaald werk Gericht op werk of sociale activering: Voert zelfstandig taken uit en/of draagt verantwoordelijkheid en/of opbrengst heeft economische waarde	21%
TREDE 5	Betaald werk met ondersteuning Betaald werk met aanvulling uitkering en/of instrumenten UWV of Werk & Inkomen (gemeente)	11%
TREDE 6	Betaald werk Betaald werk zonder aanvulling	13%

VERDELING KLANTENBESTAND

In het begin van 2018 is er een afstudeeropdracht uitgevoerd naar de meest geschikte interventies voor het re-integratiebeleid Meierijstad. Hierbij onderscheiden we 4 groepen die allen een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben en daarmee ook specifiek beleid rechtvaardigen. Door op deze manier ons bestand in te delen kunnen we onze dienstverlening doelgericht inzetten en tijdig sturen op de inzet van onze instrumenten. We hebben voor al onze klanten in beeld wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot participatie, wat de stand van zaken is met betrekking tot motivatie, aangevuld met de professionele analyse van de klantmanager.

1. Ik wil en ik kan

Deze groep is min of meer goed bemiddelbaar. Direct of eventueel door middel van korte interventies. Deze doelgroep is binnen één jaar na start traject bemiddelbaar naar regulier werk en/of werk vanuit de Regeling Loonkostensubsidie.

2. Ik wil en kan nog niet

Deze groep heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is echter wel uitzicht op loonvormende arbeid op middellange termijn. Deze doelgroep is binnen minimaal één jaar en maximaal drie jaar bemiddelbaar naar regulier werk en/of werk vanuit de Regeling Loonkostensubsidie.

3. Ik kan, maar ik wil (nog) niet

Voor een deel van ons bestand geldt dat er wel loonvormende arbeid (op termijn) mogelijk is, maar dat de grootste beperking richting werk wordt gevormd door een gebrek aan motivatie. Hier horen ook de mensen bij voor wie motivatie in eerste instantie een probleem is, maar deze weerstand wel aangepakt kan worden in een traject. Voor een ander deel van ons bestand geldt dat er wel loonvormende arbeid (op termijn) mogelijk is, maar dat er sprake is van weigering van meewerken aan een traject. Hierop moeten we handhaven en parallel kansen bieden om mee te werken aan een traject.

4. Ik kan niet

Voor deze groep geldt dat loonvormende arbeid ook op de middellange termijn niet aan de orde is. Dit kan bijvoorbeeld vastgesteld worden door een medisch onderzoek. Het kan wel zijn dat er bredere participatiedoelen zijn te formuleren.

5.1.3 Handhaving

Bij de uitvoering van de Participatiewet, IOAW en IOAZ staan het vergroten van uitstroom en het voorkomen van instroom centraal. Een kwalitatief goede handhaving levert hieraan een belangrijke bijdrage. Niet alleen aan de poort, maar door het hele klantproces heen, dient er aandacht te zijn voor signalering en voorkomen van fraude.

Doelstellingen van handhaving op het gebied van de Participatiewet, IOAW en IOAZ zijn de volgende:

1. Sterke poortwachtersfunctie;

Door integraal te kijken de poort naar doelmatigheid en rechtmatigheid voorkomen we dat burgers onterecht of onnodig lang een beroep doen op het vangnet van een uitkering of re-integratie. Bij rechtmatigheid zijn een juiste beoordeling van het recht op uitkering en het voorkómen van misbruik van belang. Doelmatigheid vereist dat de poortwachter zijn dienstverlening richt op de bemiddeling naar werk of het wegnemen van belemmeringen, als directe arbeidsinschakeling niet mogelijk is.

2. Structurele inzet op preventie door voorlichting en dienstverlening;

De gemeente zet in op een preventieve signaalfunctie van de handhaving. Daarom blijven we investeren in een duidelijke informatievoorziening aan onze inwoners. In onze gesprekken met de klant wordt nadrukkelijk stilgestaan bij de consequenties van het niet nakomen van gemaakte afspraken en/of verplichtingen.

3. Blijvende inzet op controle en sanctionering.

Naast de focus op preventie is blijvende inzet op controle en sanctionering noodzakelijk. Handhaving wordt ingezet op alle groepen uitkeringsgerechtigden, ongeacht de afstand tot de arbeidsmarkt.
Deze beleidsdoelstellingen gaan van preventief (vroegtijdig informeren) naar repressief (sanctioneren op maat), maar kunnen niet los van elkaar worden gezien.

5.2 FOCUSGROEPEN

Het klantenbestand is een dynamisch bestand waar we afhankelijk zijn van verschillende factoren. We onderscheiden drie focusgroepen die allen een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben en daarmee ook specifiek beleid rechtvaardigen. Door de wisselingen en nieuwe ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau kunnen de focusgroepen wijzigingen. Jaarlijks worden de focusgroepen vastgesteld in een jaarplan.

5.2.1 Beschut werk

Gemeenten zijn verplicht de voorziening beschut werk aan te bieden aan mensen die hierop zijn aangewezen. Per gemeente wordt vastgesteld hoeveel beschutte werkplekken zij dient te realiseren. De gemeente krijgt vijf jaar om deze plekken te realiseren. In de praktijk blijkt dat het voor veel gemeenten lastig is om aan de taakstelling te voldoen. Het voldoen aan de taakstelling wordt met name bemoeilijkt doordat mensen, met een indicatie beschut werk om persoonlijke redenen toch afhaken. Ook kan het UWV weigeren een indicatie af te geven. Het merendeel van de indicaties zijn personen met een Wajong uitkering of personen zonder een uitkering.

Gemeente Meierijstad Taakstelling	2017	2018 (cumulatief)	Gerealiseerd per 1 oktober 2018
	417 uur	1023 uur	301 uur

5.2.2 Jongeren

Voor jongeren tot 27 jaar geldt een wettelijke zoektijd van vier weken. In het algemeen geldt dat op het moment dat een jongere onder de 27 jaar een bijstand aanvraagt hij of zij zelf eerst 4 weken actief op zoek naar passend werk of een geschikte opleiding moet. Jongeren die na vier weken nog geen baan hebben gevonden en niet in aanmerking komen voor scholing kunnen een aanvraag voor een uitkering indienen. In de zoektermijn van 4 weken wordt ondersteuning geboden en maatwerk geleverd.

Doordat de Wajong sinds 2015 niet meer geldt voor jongeren die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, is de gemeente ook verantwoordelijk voor een kwetsbare doelgroep die eerder onder de Wajong viel. Deze jongeren hebben een beperking, maar zijn niet volledig of niet duurzaam arbeidsongeschikt. Voor veel jongeren in de bijstand geldt dat zij een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, onder andere door (een combinatie van) het ontbreken van een startkwalificatie en werkervaring, het hebben van een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking of door persoonlijke omstandigheden. Binnen gemeente Meierijstad zijn er klantmanagers specifiek gericht op de jongeren.

Samenwerking onderwijs

Alle jongeren vanuit het VSO, PRO, VMBO, entreeopleiding en uitvallers niveau 2 worden als kwetsbare jongeren gedefinieerd. Het gaat hier om een groep jongeren die een verhoogd risico loopt om voortijdig de school te verlaten en daarmee geen startkwalificatie behaalt of een duurzame plek op de arbeidsmarkt vindt. Met name de sluitende aanpak onderwijs-arbeidsmarkt vraagt om de nodige inzet van de gemeente om de kansen voor deze jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten.

Vooral bij jongeren van VSO-scholen en praktijkonderwijs is het belang van goed contact tussen scholen en (potentiële) werkgevers gebleken. Het merendeel van de jongeren dat stage loopt bij een bedrijf, gaat daar ook aan de slag. Samenwerking van scholen met kenniscentra beroepsonderwijs helpt om de aansluiting van onderwijs op arbeidsmarkt te verbeteren. Binnen gemeente Meierijstad is er een intensieve samenwerking tussen klantmanagers jongeren en het onderwijs. Kwetsbare jongeren zijn vroegtijdig in beeld. Om dit te bereiken is er structureel overleg met het onderwijs en wordt de voortgang van de leerlingen bewaakt. Ook zijn er korte lijnen met het regionaal Bureau Leerplicht Brabant-Noordoost.

De bedoeling is om vanuit de Programmalijn Kwetsbare jongeren Agrifood Capital de verbinding te maken tussen onderwijs, de afdeling Werk & Inkomen (Participatiewet) en het Regionale Meld- en Coördinatiepunt (RMC).

5.2.3 Statushouders

In Meierijstad is er aandacht voor de re-integratie van statushouders doordat deze groep een relatief groot percentage van de toename in het aantal bijstandsuitkeringen vertegenwoordigt. Het realiseren van uitstroom van deze klanten is een grote uitdaging. Enerzijds doordat het vanwege de taalbarrière lastig is te communiceren met deze doelgroep en dit het starten op de werkvloer belemmert. Anderzijds doordat statushouders vaak onrealistische beelden hebben van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Om grotere uitstroom van deze klanten uit de uitkering te halen is een specifieke aanpak nodig. In deze aanpak moet rekening gehouden worden met de culturele verschillen, mogelijkheden en beperkingen van de doelgroep. De gemeente Meierijstad wil een duurzame uitstroom bereiken.

De inburgering komt terug naar de gemeente

De gemeente krijgt in 2020 de regie op de inburgering terug, zodat nieuwkomers niet meer zelf hun inburgering hoeven regelen. Inburgeraars die zich onvoldoende inspannen kunnen sneller dan voorheen een sanctie opgelegd krijgen.

In 2018 is er door een Trainee onderzoek gedaan naar de uitdagingen en behoeften die spelen rondom de re-integratie van statushouders in gemeente Meierijstad. De resultaten/aanbevelingen van dit onderzoek worden benut in het opstellen van het nieuwe beleid voor inburgering 2020. In 2019 zal een beleidsnota opgesteld worden hoe gemeente Meierijstad de inburgering in 2020 gaat vormgeven.

5.2.4 Basisvaardigheden

Voor ons totale klantenbestand geldt dat we aandacht hebben voor de beheersing van lees-, reken-, en digitale vaardigheden. Aandacht voor basisvaardigheden kan een bijdrage leveren aan preventie van maatschappelijke problemen zoals voortijdig schoolverlaten, slechte gezondheid of werkloosheid. Het beheersen van basisvaardigheden is het fundament om mee te kunnen doen in de samenleving. Het verbeteren van deze vaardigheden nemen we mee in het trajectaanbod voor deze klant.

De aanpak basisvaardigheden is gekoppeld aan het uitvoeringsplan laaggeletterdheid 2018 - 2022.

De Wet taaleis

De Participatiewet schrijft voor dat alle klanten die een uitkering ontvangen vanaf 1 juli 2016 verplicht zijn de Nederlandse taal voldoende te beheersen. Voldoende betekent op het niveau van groep 8 van de basisschool (A2 of 1F niveau). Dit omdat het belangrijk is dat klanten zich kunnen redden in het dagelijks leven en kunnen werken. Er zijn verschillende manieren waarop klanten kunnen aantonen dat ze de Nederlandse taal op het A2 niveau beheersen:

- Een diploma of inschrijvingsbewijs van een Nederlandstalige middelbare school in Nederland, de Nederlandse Antillen, Suriname of Vlaanderen;
- Rapporten tot en met groep 8 van de basisschool in Nederland.
- Een diploma van een MBO, HBO of universitaire opleiding in Nederland of Vlaanderen.
- Een diploma van een opleiding Nederlands in het buitenland;.
- Een diploma inburgering op A2 niveau of hoger.

Als klanten dit bewijs kunnen laten zien voldoen ze aan de Wet taaleis voor de bijstandsuitkering. Als de bijstandsgerechtigde deze gegevens niet kan tonen, wordt er een taaltoets afgenomen. Alle bijstandsgerechtigden die de taal onvoldoende beheersen worden zo snel mogelijk op een taaltraject geplaatst.

5.3 WERKGEVERSBENADERING

Met de Participatiewet krijgen gemeenten een breed instrumentarium tot hun beschikking om de participatie van hun burgers te bevorderen. De gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Met deze beleidsvrijheid kunnen gemeenten werkgevers maatwerk bieden. De werkgever realiseert banen voor de doelgroep. Het is belangrijk dat werkgevers weten waar zij op kunnen rekenen in Noordoost-Brabant, ongeacht de gemeente waar de werkgever gevestigd is. Belangrijk is daarom naar werkgevers eenduidigheid in communicatie, werkwijzen en voorzieningen te bieden. Dit is regionaal vastgesteld in het functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening.

5.3.1 Werkgeversservicepunt (WSP)

Om eenduidig te communiceren naar de werkgevers zijn Werkgeversservicepunten (WSP) opgericht. Een WSP is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Per 1 januari 2017 is het WSP Frisselstein samengesteld uit de primaire partners UWV, Meierijstad, WSD en IBN. De werkgeversservicepunten vormen de ruggengraat van onze dienstverlening aan werkgevers. Aanspreekpunt en vraagbaak voor ondernemers op het gebied van arbeidsmarkt gerelateerde vraagstukken en wet- en regelgeving over de Participatiewet

5.3.2 Werkmakelaar Meierijstad

Meierijstad heeft Werkmakelaars in dienst. De Werkmakelaars van Meierijstad zijn actief op de verschillende bedrijfsterrein die Meierijstad kent. Zij zijn hét aanspreekpunt voor bedrijven in de regio Veghel, Schijndel en Sint Oedenrode als het gaat om het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en vraagbaak voor alle wet- en regelgeving op het gebied van het sociale domein.

Zo helpen zij werkgevers die ondersteuning nodig hebben bij het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar creëren zij ook nieuwe functies binnen bedrijven (functiecreatie). Door bepaalde taken uit functies te halen en onder te brengen in een nieuwe functie, kunnen mensen met een beperking weer mee doen aan het arbeidsproces.

Zij bekijken samen met de ondernemer de kansen die sociaal ondernemen met zich meebrengt. Daarnaast geven zij advies over bestaande subsidiemogelijkheden die van toepassing zijn en helpen zij ondernemers verder bij het invullen van hun Social Return verplichting.

Daarnaast werken zij intensief samen met onderwijsinstellingen en verschillende scholings initiatieven in deze regio. Zij kijken naar wat het bedrijfsleven in de regio nodig heeft en naar werk met een meer dan goed werkgelegenheidsperspectief. Zo proberen zij, uitkeringsgerechtigden te koppelen aan een juiste opleiding of cursus, zodat er een zo duurzaam mogelijke plaatsing gerealiseerd kan worden.

5.3.3 Plaatsingsvormen bij werkgevers

Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar voor werkgevers om het voor hen aantrekkelijk te maken om mensen met een afstand tot arbeidsmarkt in dienst te nemen. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek. Een goede begeleiding 'ontzorgt' namelijk werkgevers en is zeer belangrijk voor werknemers om te wennen aan hun nieuwe werkomstandigheden. In het algemeen sorteert begeleiding pas een goed effect op plaatsing als we deze voor minimaal één jaar kunnen garanderen. Voor een deel van de doelgroep is het noodzakelijk permanent te begeleiden, zodat de plaatsing duurzaam is. Belangrijk is dat de werkmakelaar in het gesprek met de werkgever de ruimte heeft om tot maatwerk passend bij het werk en de werkzoekende te komen.

Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats kan deel uitmaken van een re-integratietraject. Bij het inzetten van een werkervaringsplaats vindt altijd onderzoek plaats of dat past bij het re-integratietraject van de klant. Het trajectplan is hiervoor de basis. Een werkervaringsplaats moet de klant uiteindelijk dichterbij de arbeidsmarkt brengen. Het belang van de werkgever is hierin ondergeschikt aan het belang van de werkzoekende. De werkervaringsplaats beslaat een periode van maximaal zes maanden. De rol van werkgevers is voor een effectieve re-integratie van groot belang.

Proefplaatsing

Tijdens een proefplaatsing werkt een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering op proef bij een werkgever. De proefplaatsing gebeurt gedurende een periode van maximaal drie maanden. Doel van een proefplaatsing is dat de uitkeringsgerechtigde na afloop een arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar kennis maken en kijken of een arbeidsovereenkomst voor beide partijen wenselijk is. En de potentiële werknemer krijgt een goed beeld van wat de beoogde functie inhoudt. Daarnaast ontstaat er een representatief beeld van de werkzaamheden, noodzakelijk voor een valide loonwaardemeting ter bepaling van een eventuele loonkostensubsidie na afloop van de proefplaatsing.

Dienstverband

Met loonkostensubsidie kan een gemeente het voor werkgevers aantrekkelijk maken iemand met een verminderde loonwaarde in dienst te nemen. De subsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde en bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De werkgever betaalt aan de werknemer het cao-loon of, als er geen cao-loon is, minimaal het wettelijk minimumloon. Het verschil tussen 100% wettelijk minimumloon en de loonwaarde is de loonkostensubsidie en komt voor rekening van de gemeente. Het verschil tussen het cao-loon en 100% WML is voor rekening van de werkgever. De hoogte van de subsidie hangt daarmee af van de loonwaarde van de werknemer. Vaststelling van de loonwaarde gebeurt op de werkplek op basis van een transparante en betrouwbare methode.

Detachering

Bij individuele detachering werkt de medewerker op locatie, maar is in dienst van het SW-bedrijf. De opdrachtgever begeleidt de medewerker maar er is ook ondersteuning vanuit het SW-bedrijf. De opdrachtgever heeft geen administratieve rompslomp. Meestal gaat het om ondersteunende werkzaamheden in het arbeidsproces. Groepsdetachering is ideaal wanneer een opdrachtgever structureel productiewerk wil uitbesteden, zoals monteren & assembleren, in-, om- en verpakken, afval verzorgen, order picken. Door deze werkzaamheden uit te besteden, kan de opdrachtgever zich volledig concentreren op zijn kernactiviteiten. Gedetacheerden werken op locatie bij de opdrachtgever, maar blijven in dienst van het SW-bedrijf. De opdrachtgever loopt geen risico en profiteert van de voordelen. Als een opdrachtgever een groep arbeidskrachten inleent, kan het SW-bedrijf desgewenst volledig de begeleiding op de werkplek verzorgen. De opdrachtgever kan natuurlijk ook gedetacheerde werknemers zelf aansturen.



5.3.4 Lokale partners

'Samen maken we Meierijstad''. Daarom werkt Meierijstad samen met inwoners, organisaties, ondernemers en verenigingen.
De lokale partners hebben de lokale kleur, waardoor zij verbindingen kunnen leggen met de gemeenschap in Meierijstad, ondernemers en initiatieven. Elke lokale partner krijgt de specifieke aandacht om te zien waar ze de meerwaarde bieden aan de dienstverlening van de gemeente. Dit om allen het passende traject aan te bieden aan onze klant.

5.4 VERBINDING SOCIAAL DOMEIN

Voor de gemeente vormen de Participatiewet, de WMO, de Jeugdwet en de Wet gemeentelijke schulphulpverlening als de basis voor besluitvorming. Een integrale benadering vanuit het perspectief van de burger gaat over een allesomvattende benadering waarin aandacht is voor alle leefgebieden. De gemeente ervaart zijn ondersteuningsvraag niet als versnipperd, maar als een samenhangend geheel.

Zoals eerder benoemd in de Herijking Beleid Armoedebestrijding Meierijstad 2018-2021 investeren we in opleiden van eigen medewerkers rond motiverende gespreksvoering en integraal werken, met als doel bevorderen van de zelfredzaamheid van hulpvragers/klanten. Methoden die hiervoor worden onderzocht zijn o.a.. De omgekeerde toets van Stimulansz en Mobility mentoring.

Gebiedsgericht werken

Binnen de Toegang van de gemeente ondersteunen we onze burgers vanuit drie kernactiviteiten:

- **WMO** (alle dienstverlening en voorzieningen in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning: o.a. begeleiding (individueel en groep), beschermd wonen en kortdurend verblijf, woningaanpassingen, huishoudelijke verzorging, hulpmiddelen en vervoersvoorzieningen).
- **Werk en inkomen** alle dienstverlening en voorzieningen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ, BBZ, Wet schuldhulpverlening en gemeentelijke minima regelingen: dit betreft alle dienstverlening voor burgers die (tijdelijk) niet in staat zijn om te voorzien in een eigen inkomen of in financiële problemen (dreigen te) raken. Hierbij is van belang dat onze burgers mee kunnen doen naar eigen vermogen. Werk of een andere zinvolle dagbesteding is hierbij essentieel.
- **Jeugd** (alle dienstverlening en voorzieningen in het kader van de Jeugdwet preventie, ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en ouders bij opgroeien en opvoedingsproblemen, psychische problemen en stoornissen)

We werken vanuit wijkgerichte lokaal verankerde teams, die als geen ander dit specifieke werkgebied kennen en nauw samenwerken met lokale (netwerk)partners, ondernemers, belangenorganisaties en burger(groepen). Wij kennen het werkgebied wat betreft specifieke vraagstukken, cultuur, samenstelling en ontwikkelmogelijkheden.



5.5 ONTWIKKELINGEN

5.5.1 Offensief voor mensen met een beperking

In het afgelopen jaar heeft het kabinet het voornemen uit het regeerakkoord om over te gaan op loondispensatie in de Participatiewet nader uitgewerkt. Tijdens deze uitwerking is gebleken dat het niet mogelijk is om loondispensatie in de Participatiewet zo in te richten dat het voor iedereen simpeler en beter wordt. Het kabinet ziet daarom af van invoering van loondispensatie in de Participatiewet. Het doel van het kabinet blijft ongewijzigd; meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. Daartoe zet het kabinet in op een breed offensief voor vereenvoudiging en meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

Het Loonkostenvoordeel (LKV) voor Banenafspraak en scholingsbelemmerden is niet langer beperkt tot drie jaar maar geeft per 2020 structureel recht op LKV. De uitbreiding is bedoeld om het arbeidsmarktperspectief van mensen met een arbeidsbeperking duurzaam te vergroten. De LKV's zijn tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers met als doel om specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan een baan te helpen. Dit besluit kan gemeenten faciliteren bij het plaatsen van werkzoekenden uit de doelgroepen Banenafspraak en scholingsbelemmerden. Werkgevers krijgen een structurele financiële tegemoetkoming als zij iemand uit de doelgroep in dienst nemen.

5.5.2 SW- bedrijven

De gemeente Meierijstad neemt deel in twee SW-bedrijven; IBN en WSD. Naar aanleiding van een raadsmotie is afgesproken dat wij de gemeenteraad voor 1-1-2020 informeren over mogelijke scenario's ten aanzien van deelname in WSD, IBN of een andere bestuurlijke samenwerkingsvorm. Wij stimuleren maximale samenwerking tussen beide SW-bedrijven en gaan de dienstverlening aan onze inwoners zoveel mogelijk uniformeren.

IBN

Eind 2016 hebben de gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Cuijk, Grave, Landerd, Veghel, Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis en Uden en IBN besloten een partnership aan te gaan voor de uitvoering van de voorziening Beschut Werk en voor het plaatsen van een deel van de doelgroep met een beperkte loonwaarde bij IBN voor de periode 2017 tot en met 2020. De raden van de deelnemende gemeenten worden periodiek geïnformeerd over de voortgang van het partnership.

WSD

De gemeenschappelijke regeling WSD voert de Wsw uit voor 10 gemeenten. De WSD heeft in de periode 2015-2016 samen met haar gemeenten nagedacht over de gevolgen van de Participatiewet voor de gemeenschappelijke regeling. Het resultaat hiervan is beschreven in de rapportage ''Van transitie naar transformatie". In dit rapport zijn 5 mogelijke rollen van de WSD ofwel 5 prototypes beschreven.

Participeren in Meierijstad (PIM)

Het Participatiebedrijf biedt voor mensen met een loonwaarde tot 80% een garantie op werk of (arbeidsmatig) dagbesteding. Hier leggen we dus verbinding tussen de Participatiewet en de Wmo. Van de mensen met een loonwaarde van 80% of meer gaan we uit dat die hun weg weten te vinden via het Werkgeversservicepunt (WSP). Indien dit niet op afzienbare tijd lukt zullen ook hun mogelijkheden binnen het Participatiebedrijf worden bezien. Het WSP werkt intensief samen met het UWV om mensen in een uitkeringssituatie en soms ook niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers) aan het werk te helpen.
Het Participatiebedrijf als werktitel Participeren in Meierijstad (PIM). Een programma waarin we een drietal projecten onderscheiden; PIM Werkt!, PIM Vitaal! en PIM Actief!

5.5.3 (Parttime) ondernemen; re-integratie en ondernemerschap

Van parttime ondernemen in de bijstand wordt gesproken wanneer iemand naast zijn uitkering inkomsten genereert die niet vallen onder 'inkomsten uit loondienst' of 'winst uit onderneming'. Bij parttime ondernemen als re-integratie instrument wordt de klant begeleid bij zijn ondernemerschap, maar ook begeleid richting een baan in loondienst. Juist die combinatie maakt parttime ondernemen tot een (potentieel) sterk instrument. We onderzoeken of parttime ondernemen aan sluit bij het klantenbestand van gemeente Meierijstad.



6.FINANCIËLE KADERS

6.1 ONTWIKKELINGEN BUDGETTEN

De afgelopen jaren is het Participatiebudget sterk gedaald. De decentralisatie van taken in het sociaal domein is gepaard gegaan met forse bezuinigingen op het budget. De (voormalige) middelen voor Wsw, Wajong en re-integratie zijn samengevoegd tot één Participatiebudget. Het budget is opgebouwd uit drie componenten. Een deel ten behoeve van de ondersteuning van met name de nieuwe doelgroep, zijnde degenen die voorheen nog recht hadden op een Wajong-uitkering maar nu aangewezen zijn op een bijstandsuitkering. Een ander deel is bestemd voor begeleidingskosten en het derde deel is bestemd voor de ondersteuning van andere klanten die een bijstandsuitkering ontvangen. Met name het budgetdeel voor deze laatste groep neemt sterk af.

6.2OVERHEVELING SOCIAAL DOMEIN NAAR ALGEMENE UITKERING

Bij invoering van de integratie-uitkering in 2015 was het nog niet mogelijk om de middelen voor het sociaal domein op te nemen in de algemene uitkering. De verdeling in de algemene uitkering en de aanpassing voor loon- en prijsstijgingen waren niet passend voor het sociaal domein. Het is de bedoeling dat de integratie-uitkering in 2021 in de algemene uitkering terecht komt. De uitkomsten van het onderzoek naar de nieuwe verdeelsystematiek worden in 2020 verwacht.

De budgetten binnen het sociaal domein vormen in de basis een gesloten financieel systeem. We werken daarbij zoveel als mogelijk ontschot, waarbij niet het aanbod maar de vraagstukken centraal staan voor onze dienstverlening.

Binnen dit gesloten financiële systeem zetten we beschikbare middelen zoveel mogelijk in voor preventie en algemene basisvoorzieningen. De maatschappelijke ontwikkelingen waar we als gemeente niet altijd invloed op hebben zijn bepalend voor de mogelijkheden en ruimte om budgetten in het sociaal domein in te zetten. Een voorbeeld daarvan is de economische groei en de daaraan gekoppelde werkloosheidsontwikkeling. De reserve sociaal domein wordt ook ingezet om dit soort fluctuaties op te kunnen vangen.

Meierijstad zijn we samen!

MEIERIJSTAD