

## **Participatiewet 2019**

### **Re-integratie en activering**

#### **1. Inleiding**

Op 1 januari 2015 trad de Invoeringswet Participatiewet in werking. Deze wet wijzigde onder andere de Wet werk en bijstand (WWB) in de Participatiewet. Een belangrijk doel van deze wetswijziging was om meer personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. Met de invoeringswet Participatiewet is ook de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) beëindigd, waardoor er vanaf 1 januari 2015 geen instroom in de Wsw meer mogelijk is. Voor personen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband hadden, geldt dat hun Wsw-rechten in stand blijven.

Evenals in de WWB heeft de gemeente in de Participatiewet op een aantal onderdelen de ruimte om, binnen de kaders van de wet, haar eigen beleid te voeren. Ten aanzien van een aantal onderdelen is in de wet bepaald dat de gemeenteraad in een verordening regels dient vast te stellen. In de raadsvergadering van 17 december 2014 heeft de gemeenteraad hiertoe een achttal verordeningen vastgesteld. Vanwege wetswijzigingen en ontwikkelingen zijn enkele van deze verordeningen in de loop van de tijd op onderdelen gewijzigd.

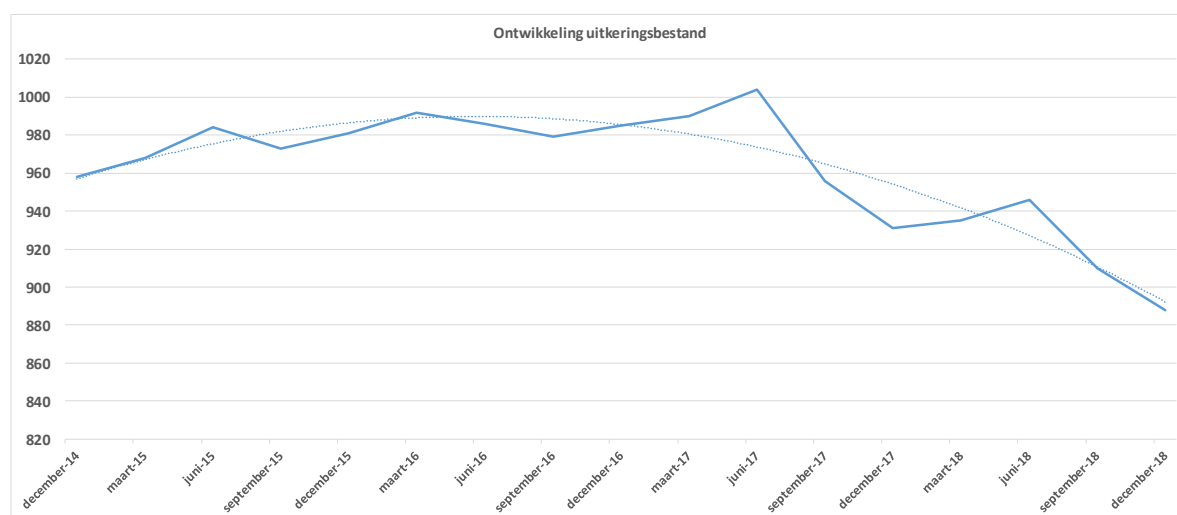
Inmiddels hebben we vier jaar ervaring met de uitvoering van de Participatiewet. Daarnaast geldt dat de economische situatie sinds de komst van de Participatiewet sterk is gewijzigd. In 2015 hadden we nog te maken met een economische crisis met een hoge werkloosheid. Inmiddels groeit de economie weer, zien we een daling van de werkloosheid en een stijging van het aantal vacatures.

De periode waarin inmiddels uitvoering gegeven is aan de Participatiewet en de wijziging van de economische omstandigheden maken het wenselijk om op een aantal onderdelen de beleidskeuzes die bij de invoering van de wet zijn gemaakt opnieuw te bezien en hier eventueel aanpassingen in aan te brengen.

Deze nota kan worden beschouwd als een korte evaluatie van de uitvoering van de Participatiewet van de afgelopen vier jaar en een herijking van een aantal onderdelen van deze uitvoering. De nota richt zich primair op het activeren en re-integreren van personen die een uitkering op grond van de Participatiewet of de IOAW ontvangen. De nota richt zich dus niet op het brede arbeidsmarktbeleid. Dit bredere arbeidsmarktbeleid krijgt zijn uitwerking in het programma Economie en Arbeidsmarkt. Deze nota kan wel gezien worden als een nadere uitwerking van een onderdeel van dit programma.

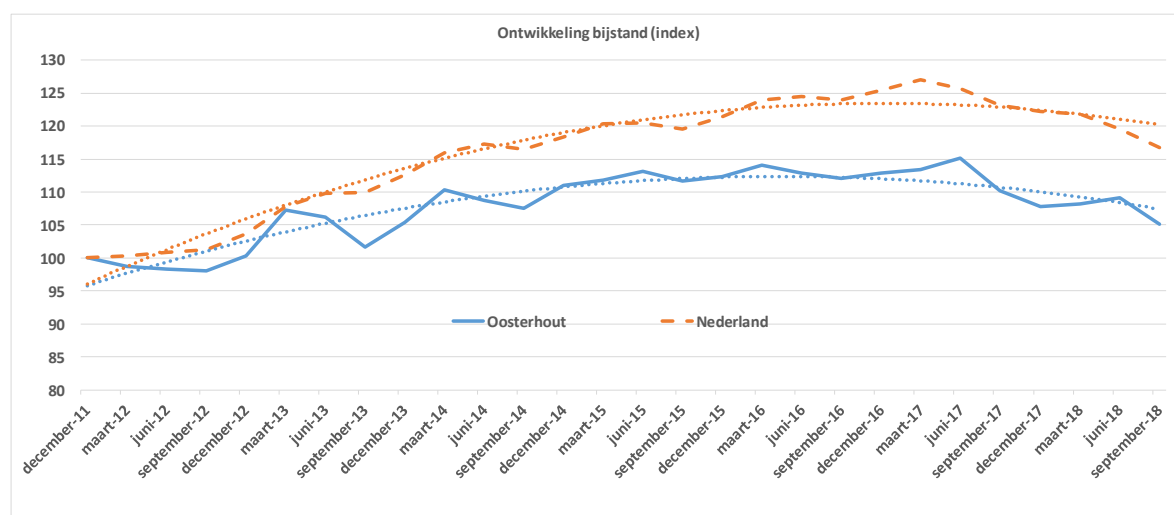
## 2. Ontwikkelingen in de uitvoering van de Participatiewet

Zoals in de inleiding is aangegeven was er bij de start van de Participatiewet sprake van een economische crisis met een oplopende werkloosheid. Dit was ook zichtbaar in de ontwikkeling van het aantal uitkeringen. Inmiddels is het tij gekeerd en zien we als gevolg van de economische groei een daling van de werkloosheid. Hoewel de ontwikkeling van het aantal bijstandsuitkeringen altijd wat achterloopt bij de ontwikkeling van de werkloosheid zien we inmiddels ook dat het aantal bijstandsuitkeringen daalt. De onderstaande grafiek laat de ontwikkeling sinds de invoering van de Participatiewet zien.



Ontwikkeling uitkeringsbestand (bijstand, IOAW, IOAZ) Oosterhout per ultimo kwartaal; bron: uitkeringsadministratie

Deze ontwikkeling van het bijstandsbestand in de afgelopen jaren geldt niet alleen voor Oosterhout. In heel Nederland is het beeld te zien dat het aantal bijstandsuitkeringen tot medio 2017 toenam en dat er vanaf medio 2017 sprake is van een daling. De ontwikkeling in Oosterhout is de afgelopen jaren wat gunstiger geweest dan de landelijke ontwikkeling.

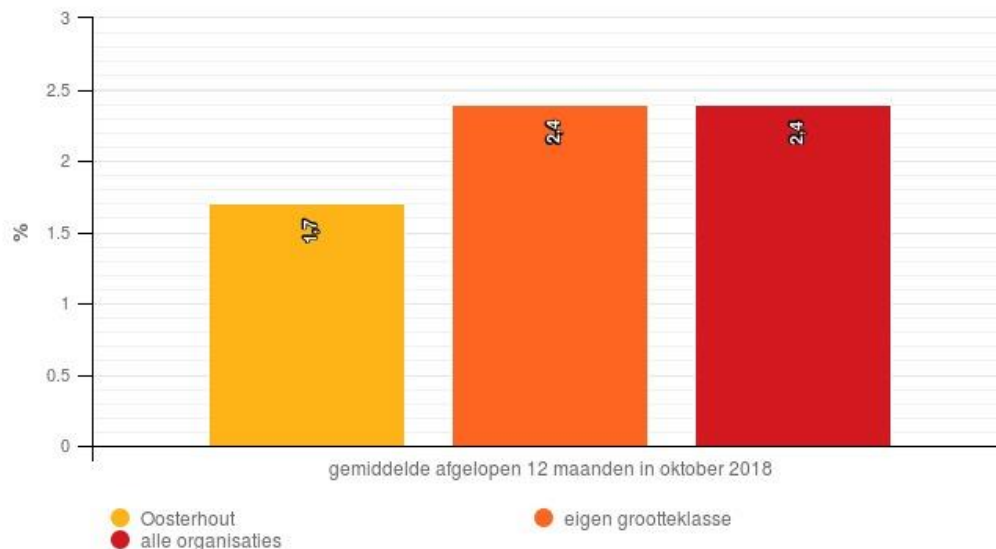


Ontwikkeling bijstandsbestand Oosterhout en Nederland; bron CBS-statline

Het uitkeringsbestand is niet statisch. Er is jaarlijks sprake van beëindiging van uitkeringen en toekenning van nieuwe uitkeringen. Bij een gelijkblijvend uitkeringsbestand vernieuwt jaarlijks ongeveer 20% tot 30% van het bestand. Gelet op dit dynamische karakter van het uitkeringsbestand is het dus zinvol om niet alleen op de uitstroomkant te focussen maar ook op de instroom. Om deze reden zijn we eind 2011 gestart met groepsbijeenkomsten voor personen die zich melden voor een uitkering. Bij deze bijeenkomsten wordt aandacht geschonken aan

de rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan een uitkering. Daarnaast wordt bij personen die in staat zijn om te werken tijdens verschillende workshops gewerkt aan re-integratie. Deze aanpak heeft er toe geleid dat het instroompercentage in Oosterhout lager is dan gemiddeld. Onderstaande grafiek uit de Benchmark Werk & Inkomen<sup>1</sup> van Divosa laat dit zien.

**Trendgrafiek: Gemiddelde maandelijkse instroompercentage algemene bijstand (trend)**



Bron: Divosa Benchmark Werk & Inkomen

Tegenover dit gunstige instroompercentage staat echter dat het uitstroompercentage in Oosterhout onder het landelijk gemiddelde ligt. Dit zal overigens voor een belangrijk deel samenhangen met het beperkte instroompercentage. Door de aandacht die re-integratie krijgt in onze workshops zal het aantal personen dat na een korte uitkeringsduur uitstroomt waarschijnlijk lager zijn dan het landelijk gemiddelde. Hier zijn echter geen benchmarkcijfers van, zodat dit niet met zekerheid is te zeggen.

**Trendgrafiek: Gemiddeld maandelijkse uitstroom percentage algemene bijstand (trend)**



Bron: Divosa Benchmark Werk & Inkomen

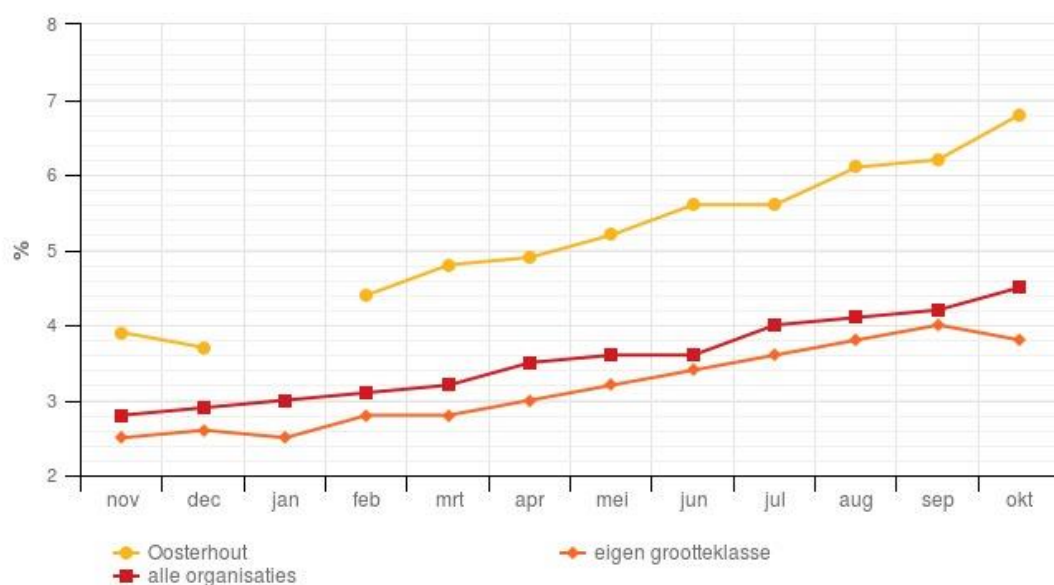
<sup>1</sup> Aan de Benchmark Werk & Inkomen nemen 123 organisaties deel, hiermee zijn in totaal 183 gemeenten vertegenwoordigd.

Om te bevorderen dat meer personen met een arbeidsbeperking een dienstverband krijgen bij reguliere werkgevers kent de Participatiewet de structurele loonkostensubsidie. Een werkgever die een persoon in dienst neemt, die vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is om zelfstandig het minimumloon te verdienen, kan een beroep doen op een structurele loonkostensubsidie. De hoogte van deze loonkostensubsidie is het verschil tussen het minimumloon en de loonwaarde van de werknemer.

Binnen Oosterhout is het aantal plaatsingen van personen met een arbeidsbeperkingen goed op gang gekomen. Inmiddels is er voor ongeveer 70 personen met een arbeidsbeperking een structurele loonkostensubsidie verleend aan de werkgever.

Uit de Benchmark Werk & Inkomen van Divosa komt naar voren dat wij met het percentage personen, dat met een structurele loonkostensubsidie is geplaatst bij een werkgever, hoger liggen dan het landelijk gemiddelde. Het gaat hierbij zowel om personen die in het kader van de banenafpraak geplaatst zijn als personen die tot de doelgroep van de participatievoorziening beschut werk behoren.

**Grafiek: Volume loonkostensubsidies Participatiewet ten opzichte van het volume BUIG**



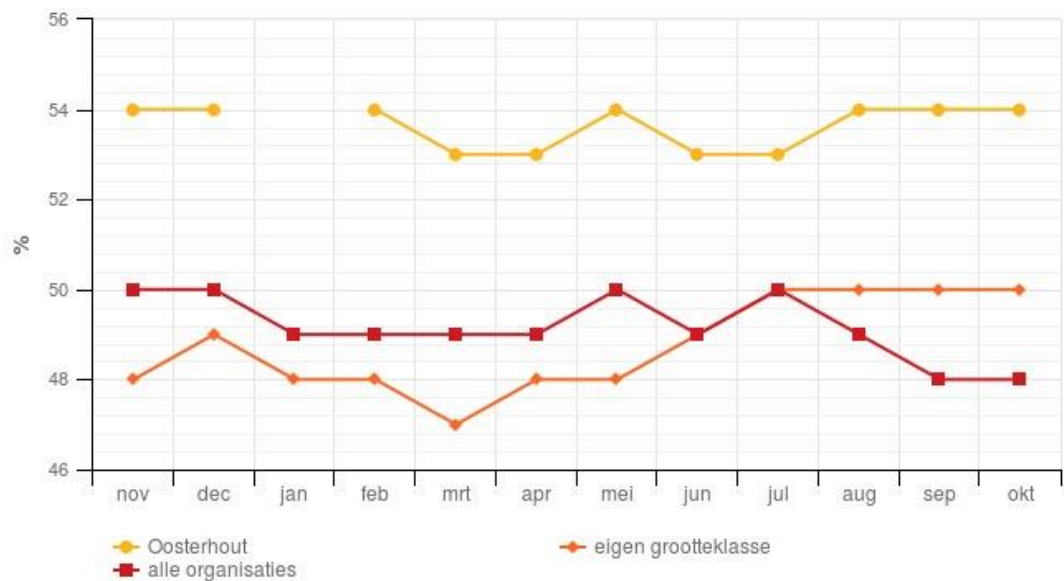
Bron: Divosa Benchmark Werk & Inkomen

Als een werkgever een persoon met een arbeidsbeperking in dienst neemt, wordt de loonkostensubsidie die aan de werkgever wordt toegekend vastgesteld aan de hand van de loonwaarde van de betrokken werknemer. De loonkostensubsidie is dan het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de vastgestelde loonwaarde. Stel dat wordt vastgesteld dat de werknemer een loonwaarde heeft van 70%, dan ontvangt de werkgever voor deze werknemer een loonkostensubsidie van 30% van het minimumloon.

De loonwaarde is afhankelijk van het werk dat iemand verricht. De loonwaarde wordt dan ook op de werkplek gemeten en is dan alleen van toepassing op de betreffende functie. Het is dus van belang om een persoon met een arbeidsbeperking te plaatsen op een functie die het best aansluit bij zijn mogelijkheden en beperkingen, zodat hiermee een hoge loonwaarde gerealiseerd kan worden.

De gemiddelde loonwaarde van personen waarvoor een loonkostensubsidie wordt verstrekt ligt bij ons iets hoger dan het landelijk gemiddelde.

Grafiek: Gemiddelde loonwaarde als % van het Wettelijk Minimum Loon



Bron: Divosa Benchmark Werk & Inkomen

Er is niet direct een verklaring te geven voor het feit dat de gemiddelde loonwaarde in Oosterhout hoger is dan het landelijk gemiddelde.

Met de inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet is er geen instroom in de Wsw meer mogelijk. Om de zwakste groepen toch de kans te geven op werk met een arbeidsovereenkomst kent de Participatiewet de participatievoorziening beschut werk. Deze voorziening is bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking, die zoveel begeleiding nodig hebben, dat van een reguliere werkgever niet verwacht mag worden dit te bieden.

Bij de invoering van de Participatiewet hebben gemeenten zich in eerste instantie vooral gericht op de omzetting van de bestaande processen van WWB naar Participatiewet, de gecoördineerde werkgeversbenadering en de plaatsing van kandidaten bij werkgevers. In deze opstartfase was er in het grootste deel van de gemeenten nog weinig aandacht voor de vormgeving van de participatievoorziening beschut werk. Ook in Oosterhout was de focus in eerste instantie nog niet op beschut werk, dit werd ook mede ingegeven door een motie die hierover door de raad in februari 2016 werd aangenomen.

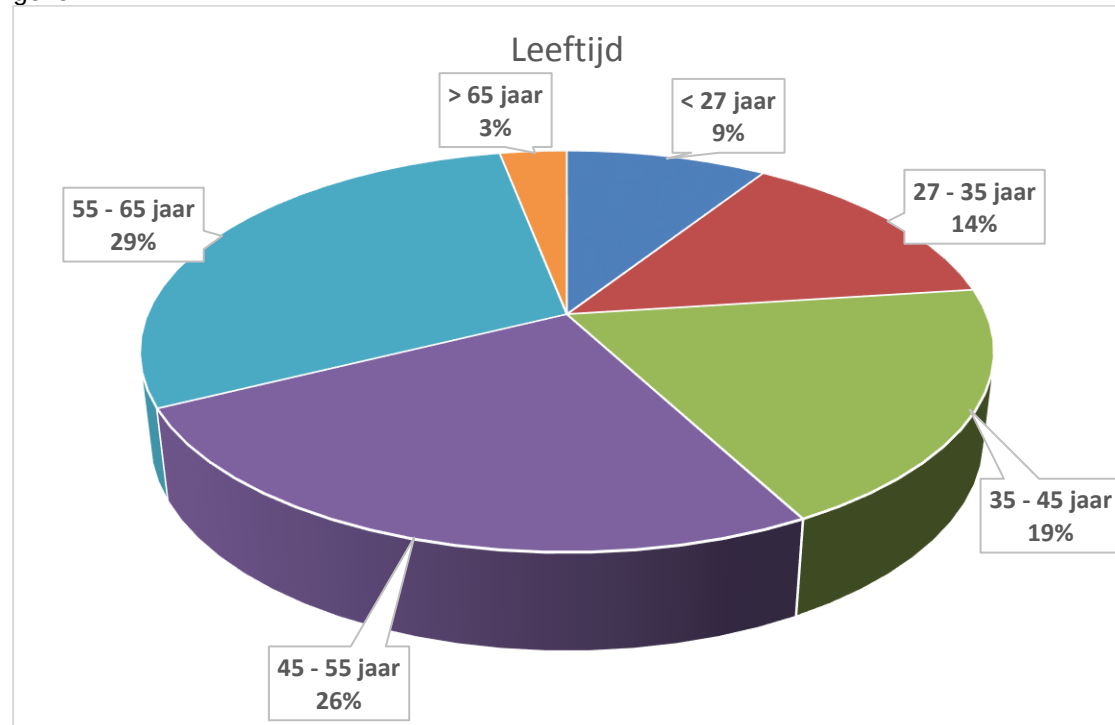
Omdat het aantal beschut werkplekken in de beginfase van de Participatiewet niet goed van de grond kwam, heeft de wetgever op dit punt de wet aangepast. Met ingang van 1 januari 2017 geldt er een verplichting voor de inzet van de participatievoorziening beschut werk. Deze verplichting geldt tot het aantal plaatsen dat jaarlijks in een ministeriële regeling wordt vastgesteld, voor zover er personen zijn die een advies beschut werk hebben gekregen van het UWV en tot de doelgroep zijn toegelaten.

In de ministeriële regeling is dus ook het aantal beschut werk plaatsen voor Oosterhout vastgesteld. Voor het jaar 2017 was dit aantal 9 en voor 2018 was dit 19. Het aantal plaatsen voor 2019 is vastgesteld op 25. Zoals hiervoor al aangegeven hoeft dit aantal alleen gerealiseerd te worden voor zover er personen zijn die tot de doelgroep van de participatievoorziening beschut werk zijn toegelaten. Op dit moment is het nog mogelijk om iedereen die tot de doelgroep beschut werk behoort te plaatsen. Het aantal personen met een dienstbetrekking beschut werk bedraagt op dit moment<sup>2</sup> 14. Hierbij wordt ten behoeve van 12 personen een loonkostensubsidie verstrekt en twee personen hebben een dienstbetrekking met toepassing van loondispensatie in het kader van de Wajong.

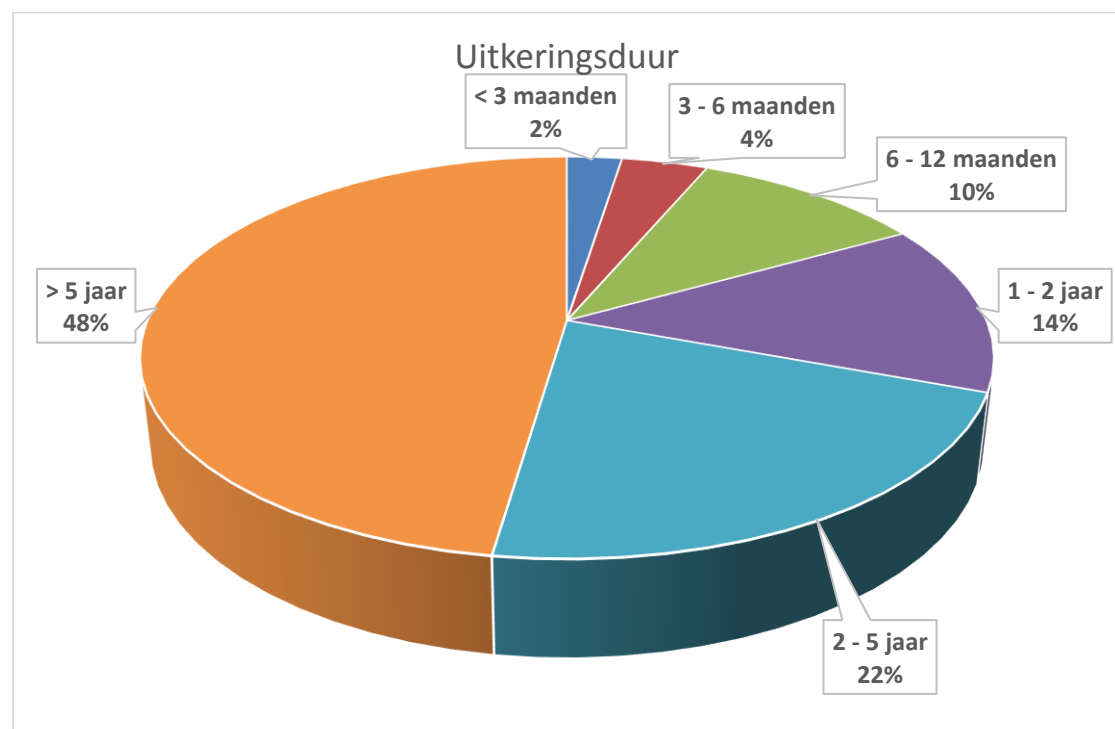
<sup>2</sup> Stand ultimo december 2018

Het aan het werk helpen van personen met een arbeidsbeperking is maar een klein onderdeel van de Participatiewet. Het belangrijkste onderdeel blijft de verstrekking van bijstand aan personen die niet zelfstandig in de kosten van het bestaan kunnen voorzien en vervolgens zorgen dat deze personen wel weer zelfstandig in het bestaan kunnen voorzien.

In onderstaande grafieken zijn enkele kenmerken van het huidige uitkeringsbestand weergegeven.



Bron: uitkeringsadministratie

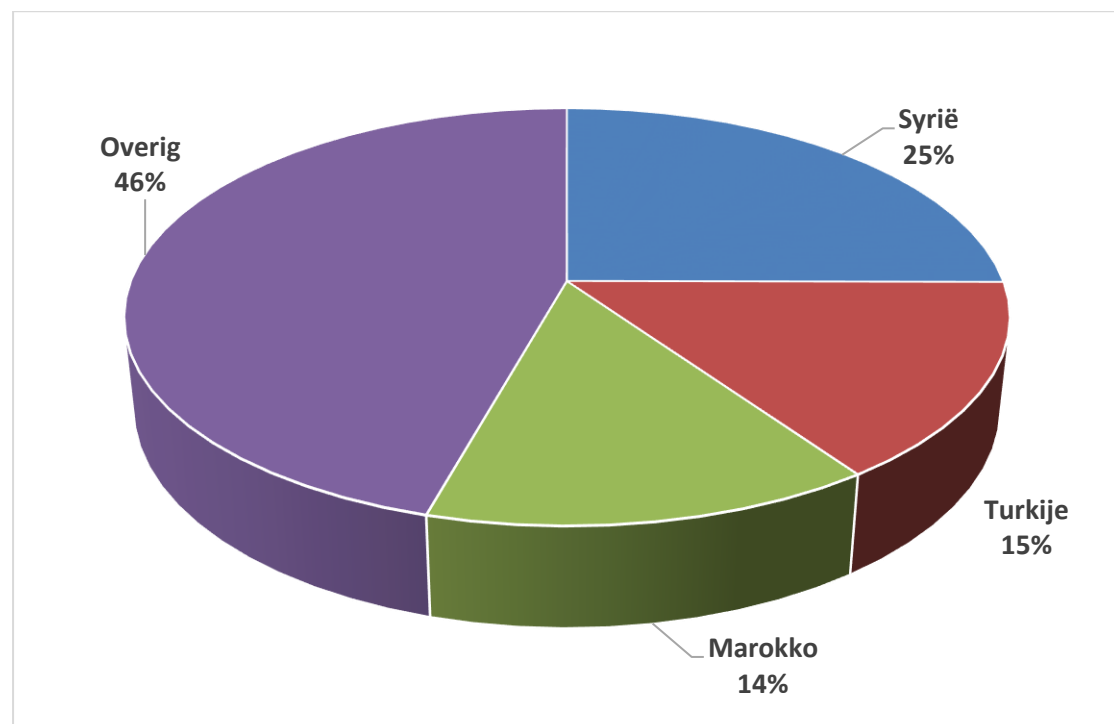


Bron: uitkeringsadministratie

De grafiek waarin de uitkeringsduur is weergegeven laat zien dat bijna de helft van het uitkeringsbestand al langer dan 5 jaar een uitkering ontvangt. Voor het grootste deel van deze groep geldt dat er sprake zal zijn van een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

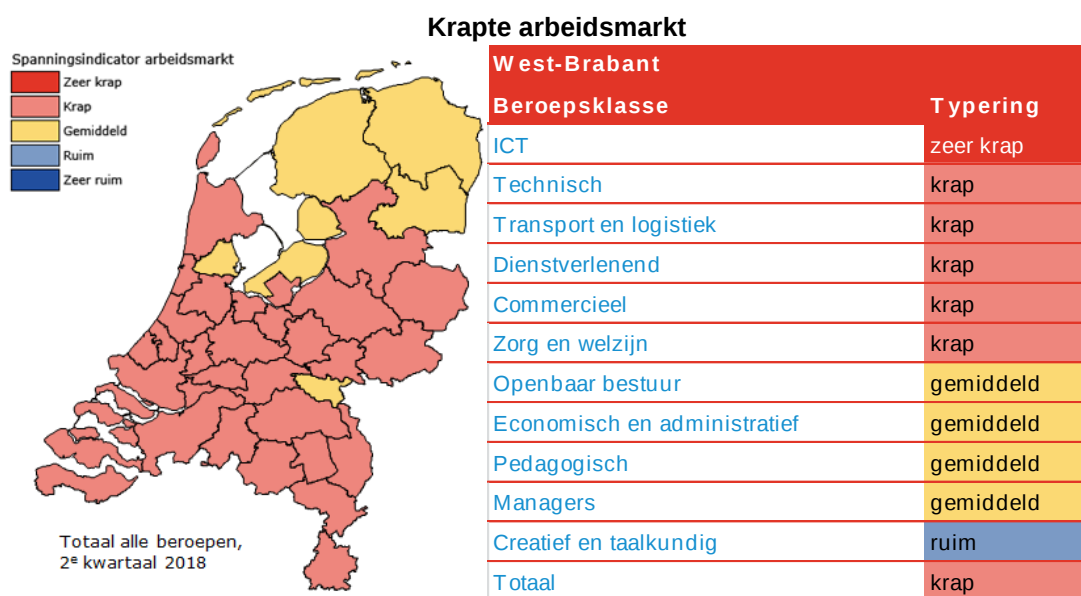
Verder laat de grafiek met de leeftijdsopbouw zien dat ongeveer een derde van het uitkeringsbestand ouder is dan 55 jaar. In de huidige arbeidsmarktsituatie lijkt leeftijd echter een minder groot probleem te zijn. Dit blijkt onder andere ook uit het feit dat de Stichting Netwerk 55 plus in de regio Oosterhout besloten heeft om te stoppen, omdat steeds meer 55-plussers een baan vinden.

Als naar de achtergrond van het uitkeringsbestand gekeken wordt dan laat dit zien dat iets meer dan een derde van de uitkeringsgerechtigden een niet westerse achtergrond heeft. Van deze groep personen met een niet westerse achtergrond vormen Syriërs het grootste aandeel.



### 3. Gewijzigde economische situatie

Ten opzichte van de periode van de start van de Participatiewet is de economische situatie gewijzigd. Van een lange periode met een stijgende werkloosheid en weinig vacatures zijn we gegaan naar een situatie waarin de werkloosheid daalt en het aantal beschikbare vacatures toeneemt. In sommige sectoren is zelfs sprake van een toenemende krapte waarbij werkgevers moeite hebben om vacatures in te vullen. De onderstaande kaart van Nederland laat zien dat dat krapte op de arbeidsmarkt zich inmiddels in veel regio's voordoet. De tabel laat per sector zien hoe de situatie in West-Brabant is.

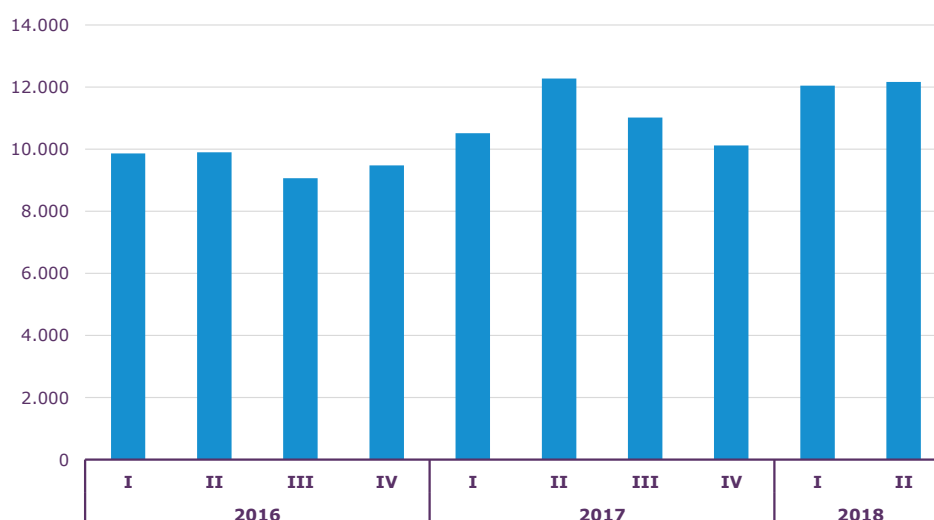


Bron: UWV: Regio in Beeld 2018 West-Brabant

Het aantal vacatures in West-Brabant over de afgelopen jaren laat ook een stijgende lijn zien. De top 5 van vacatures in West-Brabant is als volgt:

- 1 Vrachtwagenchauffeur
- 2 Productiemedewerker
- 3 Onderhoudsmonteur machines / installaties
- 4 Winkel assistent
- 5 Commercieel medewerker binnendienst

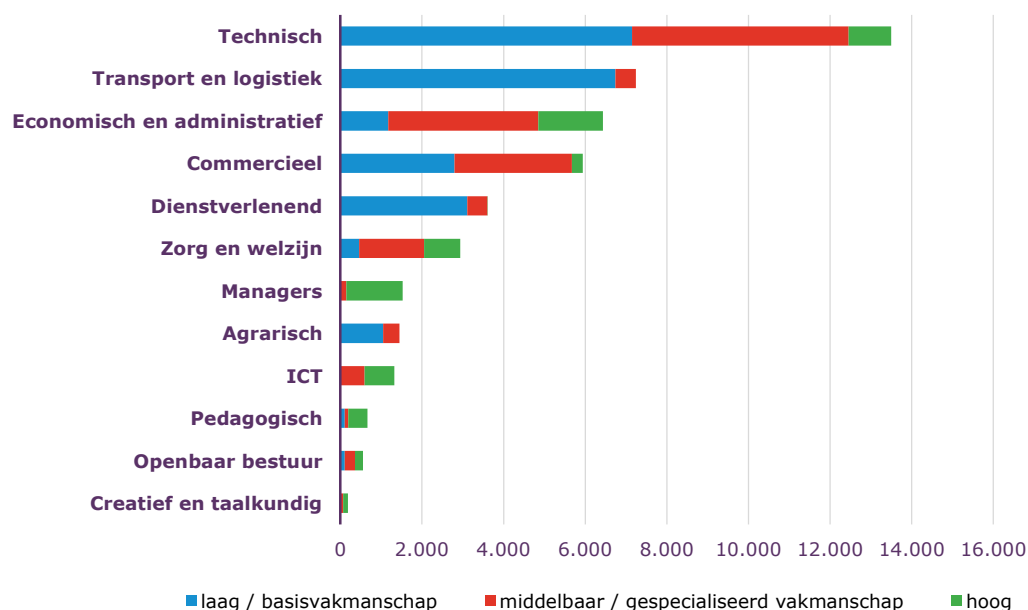
**Ontwikkeling aantal nieuwe vacatures in West-Brabant**



Bron: UWV: Regio in Beeld 2018 West-Brabant

Het gaat bij de ontwikkeling van vacatures zowel om vacatures die ontstaan door uitbreiding als door vervanging. Zeker de vervangingsvraag zal als gevolg van uitstroom door pensionering de komende jaren groot blijven.

#### Ontstane vacatures naar beroepsklasse en beroepsniveau



Bron: UWV: Regio in Beeld 2018 West-Brabant

Van het aantal ontstane vacatures in West-Brabant is er verhoudingsgewijs meer sprake van vacatures op laag niveau. In West-Brabant is namelijk 50% van de vacatures op laag niveau, terwijl dit percentage landelijk 43 is. Het aantal vacatures op hoog niveau is in West-Brabant 15% terwijl dit landelijk 22% is.

De huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met toenemende krapte en veel vacatures in verschillende sectoren en vraag naar medewerkers op verschillende niveaus biedt kansen om uitkeringsgerechtigden aan een betaalde baan te helpen.

Het feit dat er nu kansen zijn op de arbeidsmarkt betekent echter niet dat het voor de huidige groep uitkeringsgerechtigden makkelijk is om weer aan het werk te komen. Een grote groep staat al langer aan de kant en hierdoor zijn ook werkgevers huiverig om deze groep een kans te bieden. De afstand tot de arbeidsmarkt die een groot deel van de uitkeringsgerechtigden heeft, wordt dus enerzijds veroorzaakt door het feit dat deze werkzoekenden al lange tijd buiten het arbeidsproces staan, maar anderzijds ook door het feit dat een groot deel van de werkgevers deze groep onvoldoende kansen biedt.

#### De werkzoekende

Een groot deel van ons uitkeringsbestand staat al lange tijd aan de kant. Ongeveer de helft zit langer dan 5 jaar in de bijstand en ongeveer een derde tussen 1 en 5 jaar. De meeste uitkeringsgerechtigden hebben gedurende deze periode al vele pogingen gedaan om werk te vinden, maar zijn hierin steeds teleurgesteld. Hierdoor is de motivatie langzaam verdwenen. Op het oog lijken dit misschien 'niet-willers' maar feitelijk zijn het 'niet-kunners' omdat ze het geloof in eigen kunnen zijn kwijtgeraakt.

De eerste stap die bij deze groep gezet moet worden is om ze weer zelfvertrouwen te geven. Dit kan door ze te activeren waardoor ze weer mee kunnen doen in de maatschappij en hierdoor weer meer eigen waarde krijgen.

#### De werkgever

Ondanks het feit dat veel werkgevers problemen hebben om personeel te vinden, durft men het vaak niet goed aan om bepaalde groepen in dienst te nemen. Er zijn hiervoor verschillende redenen. Enkele voorbeelden hiervan:

- werkgevers zijn soms huiverig om ouderen in dienst te nemen, omdat men denkt dat ouderen minder flexibel zijn en meer ziekteverzuim hebben;
- werkzoekenden met migratieachtergrond worden niet in dienst genomen omdat werkgevers een taalprobleem zien en denken dat deze personen andere waarden en normen op de werkvloer hebben.

Voor werkgevers geldt dus eigenlijk het zelfde als voor werkzoekenden, er moet vertrouwen gekweekt worden, zodat ze meer gemotiveerd zijn om andere groepen in de dienst te nemen.

In de volgende hoofdstukken wordt verder ingegaan op stappen die gezet kunnen worden om vraag op de arbeidsmarkt en het aanbod van uitkeringsgerechtigden dichterbij elkaar te brengen.

## **4. Beperken instroom in de uitkering**

### **4.1 Wat doen we al aan de poort**

Hoe langer een persoon niet deelneemt aan de arbeidsmarkt hoe moeilijker het wordt om weer aan werk te komen. Om deze reden zetten we al jaren in op aandacht voor re-integratie vanaf het eerste moment dat iemand zich meldt voor een uitkering. Deze aanpak zullen we blijven voortzetten. Dit betekent dat iedereen die zich meldt voor een uitkering en in staat geacht moet worden om te werken, moet deelnemen aan workshops. Tijdens deze workshops wordt aandacht geschonken aan de rechten en plichten die verbonden zijn aan de uitkering. Bij deze workshops wordt veel aandacht geschonken aan het zoeken en vinden van werk en wordt bijvoorbeeld ondersteuning gegeven bij het opstellen van een CV en wordt gewerkt aan sollicitatievaardigheden. Ook heeft ons werkgeversservicepunt in deze fase contact met de kandidaten, zodat snelle plaatsing op vacatures gerealiseerd kan worden.

### **4.2 Acties aan de poort**

We willen nog meer werk maken van re-integratie aan het begin van het uitkeringsproces. Hiertoe zal de samenwerking met uitzendbureaus worden geïntensiveerd. Dit betekent dat iedereen die een uitkeringsaanvraag indient en in staat is om te werken een matchingoverleg met een uitzendbureau krijgt.

In 2019 zal de samenwerking met het UWV verder worden geïntensiveerd. Bij deze intensivering zullen we ons richten op personen met een WW-uitkering die richting de maximale uitkeringsduur gaan. Bij deze groep willen we in samenwerking met het UWV in de laatste maanden van de WW-periode extra aandacht gegeven worden aan re-integratie. Het doel hiervan is dat betrokkene voor de einddatum van de WW-periode weer betaald werk krijgt en hierdoor geen beroep hoeft te doen op een gemeentelijke uitkering. Over een dergelijke aanpak willen we afspraken maken met het UWV.

## **5. Acties om meer uitkeringsgerechtigden naar arbeidsmarkt toe te leiden**

### **5.1 Wat doen wel al voor arbeidsinschakeling**

De Participatiewet en ook zijn voorganger de Wet werk en bijstand geeft de gemeente naast de opdracht om bijstand te verstrekken aan personen die niet over middelen beschikken om zelf in de bestaanskosten te voorzien ook de opdracht tot ondersteunen van personen bij de arbeidsinschakeling. Ten aanzien van de re-integratie van uitkeringsgerechtigden worden er dan ook al veel activiteiten uitgevoerd.

Activeren en re-integreren van uitkeringsgerechtigden is maatwerk. Om dit maatwerk te kunnen leveren is er een grote diversiteit aan activerings- en re-integratietrajecten. Het is ondoenlijk om alle projecten te noemen, maar om een beeld te schetsen van de activiteiten wordt hier een aantal genoemd.

#### Banenbeurs

Twee keer per jaar wordt in samenwerking met het Werkgeversservicepunt een banenbeurs georganiseerd. Op een banenbeurs is een aantal werkgevers aanwezig dat concrete vacatures heeft. Een groot aantal uitkeringsgerechtigden met arbeidsmogelijkheden wordt uitgenodigd voor de banenbeurs, zodat ze daar in contact kunnen komen met werkgevers.

#### Samenwerking met uitzendbureaus

Veel werkgevers maken gebruik van de diensten van uitzendbureaus. Uitzendbureaus zijn dan ook een belangrijke mogelijkheid om werkzoekenden aan betaald werk te helpen. Om deze reden hebben we contacten met verschillende uitzendbureaus.

#### Samenwerking met werkgevers

Om uitkeringsgerechtigden aan betaald werk te helpen hebben we werkgevers nodig. Werkgevers zijn namelijk de partij die de banen moeten leveren. Om deze reden zoeken we steeds meer de samenwerking met werkgevers en aan de andere kant zoeken werkgevers steeds meer de samenwerking met ons, omdat zij soms moeite hebben om personeel te vinden. Een voorbeeld hiervan is het Logistiek Platform Amerstreek. In september 2017 is een convenant gesloten tussen LPA, gemeente en het onderwijsveld.

Een van de uitvloeisels van de samenwerking met het LPA is dat we met enkele groepen uitkeringsgerechtigden bedrijfsbezoeken afgelegd hebben bij verschillende logistieke bedrijven.

#### Doelgroepgerichte activiteiten

Verschiedende doelgroepen hebben verschillende belemmeringen om aan het werk te komen. Om deze reden kennen we een aantal projecten dat specifiek gericht is op een bepaalde doelgroep. Voorbeelden hiervan zijn:

- Training succesvol naar werk gericht op de groep van 45 jaar en ouder
- Divers City gericht op statushouders
- Project gericht op re-integratie van alleenstaande ouders

#### Activering via vrijwilligerswerk

Een deel van de groep uitkeringsgerechtigden heeft nog niet direct kans op betaald werk. Het is voor deze groep wel van belang om actief te blijven en te participeren in de samenleving. We ondersteunen hierbij door deze groep te activeren door middel van vrijwilligerswerk. Hiervoor worden contacten onderhouden met een groot aantal organisaties waar vrijwilligerswerk verricht kan worden, zoals Floraliapark, Catharinadal, zorginstellingen. In sommige gevallen gaat het ook om kortdurend vrijwilligerswerk zoals bijvoorbeeld bij de IJsmarkt. In het tweede halfjaar 2018 zijn er hiermee ruim 40 plaatsingen gerealiseerd en inmiddels is dit aantal verder opgelopen.

## 5.2 Acties om participatie en re-integratie te intensiveren

Zoals in de vorige hoofdstukken al naar voren is gekomen, biedt de huidige arbeidsmarkt kansen om werkzoekenden naar werk toe te leiden. In veel sectoren is er vraag naar personeel en soms hebben werkgevers moeite om dit personeel te vinden. Deze vraag naar personeel beperkt zich niet tot één sector of één niveau.

Door de huidige economische situatie geldt voor personen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt dat er enkel sprake is van enige frictiewerkloosheid. Er is dan hooguit een korte periode van werkloosheid en men is al snel in staat om weer werk te vinden. Dit betekent dat er bij een groot deel van de huidige uitkeringsgerechtigden sprake is van belemmeringen die een snelle stap naar de arbeidsmarkt moeilijk maken.

Er zijn verschillende belemmeringen die een rol kunnen spelen en waardoor een werkzoekende niet in staat is om werk te vinden. Er kan hierbij ook sprake zijn van meerdere factoren die cumuleren tot een grote belemmering. Om een werkzoekende duurzaam aan werk te helpen is het van belang om belemmeringen weg te nemen of deze in ieder geval beter hanteerbaar te maken. Verder is het van belang om te kijken naar de mogelijkheden die het individu heeft. Ieder mens heeft zijn kwaliteiten en zijn mogelijkheden en kan dus iets betekenen voor de maatschappij en zich hiermee zelf ontwikkelen.

Het grootste deel van de uitkeringsgerechtigden wil graag (weer) aan het werk om op deze manier weer in het eigen inkomen te voorzien en onafhankelijk te worden van een uitkering. In veel gevallen heeft men al vele pogingen gedaan om werk te vinden. Door vele teleurstellingen is men geloof in eigen kunnen kwijtgeraakt en is de motivatie verminderd. Het lijkt hierdoor soms alsof men niet meer aan het werk wil, terwijl er eigenlijk sprake is van een situatie waarin men denkt het niet meer te kunnen. Het is voor deze groep dan ook van belang om weer geloof in eigen kunnen krijgen.

Helaas is er ook een (kleine) groep die niet aan het werk wil. Binnen deze groep zijn globaal twee categorieën.

Er is een categorie die het leven van een uitkering wel goed vindt, het eigen leven hierop heeft ingericht en geen behoefte heeft om het anders te gaan doen. Voor deze categorie geldt dat enige drang en dwang toegepast zal moeten worden om ze toch te bewegen tot activering te komen.

Een tweede categorie betreft de groep die ten onrechte een beroep doet op een uitkering en naast de uitkering andere inkomsten verwerft. In sommige gevallen is de uitkering bedoeld als dekmantel voor andere activiteiten. Voor deze groep geldt dat de instrumenten opsporing en handhaving ingezet moeten worden. Doel hierbij is om misbruik van uitkeringsregelingen te bestrijden.

### Motiveren en activeren

In hoofdstuk 2 zijn enkele kenmerken van het uitkeringsbestand naar voren gebracht. Hierbij is ook de uitkeringsduur aangegeven. De gegevens hiervan laten zien dat ongeveer 70% van het uitkeringsbestand al langer dan twee jaar een bijstandsuitkering ontvangt. In sommige gevallen was er voorafgaand aan deze bijstandsuitkering ook nog sprake van een WW-uitkering, zodat men zelfs nog langer uit het arbeidsproces is.

In de meeste gevallen heeft betrokkene in deze periode al vele pogingen gedaan om aan het werk te komen, maar is men tegen teleurstellingen aangelopen.

De vraag die we ons moeten stellen is welke instrumenten moeten worden ingezet om de kansen op werk voor de huidige groep uitkeringsgerechtigden te vergroten. Welke instrumenten vergroten de kans op werk het meest.

Uit een analyse van de effecten van re-integratie-activiteiten blijkt dat trainingen die zich alleen richten op vaardigheden niet effectief zijn. Het is cruciaal dat ook aandacht gegeven wordt aan motivationele aspecten. Als nog dieper gekeken wordt naar factoren die een direct

effect hebben op het vinden van een baan dan gaat het om zoekgedrag, presentatie en vertrouwen in eigen kunnen<sup>3</sup>.

Voor een groot deel van het huidige uitkeringsbestand is het vinden van een baan geen eenvoudige opgave. Het zoeken en vinden van een baan is een complexe activiteit die om een palet aan vaardigheden vraagt. Om een paar van die vaardigheden te noemen. Het vraagt om zoekvaardigheden, je moet vakvaardigheden hebben om het werk uit te kunnen voeren, je moet werknemersvaardigheden hebben zoals kunnen samenwerken. Je moet kunnen reflecteren op jezelf en de vacature. Voor de meeste mensen is het zoeken van een baan dan ook geen prettige activiteit en zijn ze gespannen als ze (al) op gesprek komen. Het is een activiteit met een groot afbreukrisico en hierdoor is het moeilijk om het vol te houden<sup>4</sup>.

Het is dus van belang te werken aan “geloof in eigen kunnen” en hiermee aan motivatie van de uitkeringsgerechtigde. Dit kan door uitkeringsgerechtigden activiteiten te laten verrichten waardoor ze zich weer gezien en gehoord voelen en waarbij ze weer iets kunnen betekenen voor zichzelf en voor anderen. De meeste kans op succes is er als activiteiten aansluiten bij de kennis, kunde, vaardigheden en interesses van een persoon. Met dergelijke activiteiten kan weer zelfvertrouwen opgebouwd worden. Dit zelfvertrouwen is onmisbaar om in een later stadium de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Iemand verplichten om activiteiten te verrichten die niet bij hem passen kan daarentegen weer een negatief effect hebben.

De beste manier om te zorgen dat activiteiten aansluiten bij de uitkeringsgerechtigde is om er voor te zorgen dat de uitkeringsgerechtigde zelf de keuze kan maken. In eerste instantie zal de uitkeringsgerechtigde dus zelf met ideeën moeten komen over de te verrichten activiteiten. Verder is het van belang om de omvang van de activiteiten af te stemmen op de persoonlijke situatie van betrokkene. Dit betekent dus bijvoorbeeld dat rekening gehouden dient te worden met zorgtaken en medische beperkingen. Verder is het van belang om met betrokkene na te gaan welke belemmeringen er zich mogelijk voordoen en hoe deze opgelost kunnen worden.

Hoewel we de keuze voor de wijze van activering in hoofdzaak neer willen leggen bij de uitkeringsgerechtigde betekent dit niet dat het vrijblijvend is. Behalve in situaties waarin er (objectiebaar) sprake is van (medische) beperkingen waardoor het niet mogelijk is om te activeren, mag van iedere uitkeringsgerechtigde verwacht worden dat hij actief is en werkt aan zijn eigen ontwikkeling. Overigens moet op basis van medische redenen niet te snel gedacht worden dat activering niet mogelijk is. Er blijkt namelijk een verband te zijn tussen werkloosheid en gezondheid. Hoe langere mensen werkloos zijn hoe verder hun gezondheid achteruit gaat. Vanwege gezondheidsaspecten kan het dus juist gewenst zijn als mensen weer actiever worden. Het weer actief zijn en het participeren in de samenleving kan de gezondheidssituatie verbeteren. Dit kan vervolgens ook leiden tot nieuwe kansen op de arbeidsmarkt en een verminderd beroep op zorg.

Zoals aangegeven is activering voor een uitkeringsgerechtigde niet vrijblijvend. Indien herhaalde pogingen om iemand te stimuleren in beweging te komen niet succesvol zijn, kan dit gevolgen hebben voor de uitkeringsverstrekking. Daarnaast zal aan deze groep een verplichte tegenprestatie worden opgelegd.

#### Mogelijkheden voor activering

Zoals hiervoor al is aangegeven willen we de verantwoordelijkheid voor activering in eerste instantie bij de uitkeringsgerechtigde zelf leggen. Het is echter niet voor iedereen mogelijk om vervolgens zelf een activeringsplaats te vinden. Hierbij kan zich namelijk hetzelfde probleem voordoen als bij het zoeken en vinden van werk. Het is dan ook onze rol om de cliënt te ondersteunen bij het vinden van een geschikte activeringsplaats.

Mede door de individualisering van de maatschappij hebben steeds meer organisaties moeite om voldoende vrijwilligers te vinden. Hier liggen kansen voor werkzoekenden om te activeren

---

<sup>3</sup> Bron: prof. dr. Roland W.B. Blonk (2018): “We zijn nog maar net begonnen”, pagina 9; Tilburg University

<sup>4</sup> Bron: prof. dr. Roland W.B. Blonk (2018): “We zijn nog maar net begonnen”, pagina 13; Tilburg University

en nuttig te zijn voor deze organisaties. Het is dan wel van belang dat een organisatie de bereidheid heeft om voldoende ondersteuning te bieden aan de werkzoekende. Bij mensen die al langer aan de kant staan zal dit zeker in de beginfase noodzakelijk zijn.

Om meer resultaten te boeken bij de realisatie van activering van uitkeringsgerechtigden en hierbij de verbinding te maken met organisaties die vrijwilligers zoeken, is hierop inmiddels extra ingezet. Een klantmanager houdt zich specifiek bezig met het leggen van de verbinding tussen de werkzoekende en de (vrijwilligers)organisatie. Inmiddels heeft dit, zoals al aangegeven in paragraaf 5.1, tot verschillende matches geleid.

### Tegenprestatie

In de Participatiewet en ook in de IOAW en IOAZ is een bepaling opgenomen waarin de belanghebbende verplicht kan worden om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten. Dit betreft de zogenaamde tegenprestatie. Uit de wetsgeschiedenis van deze bepaling blijkt dat het bij de tegenprestatie gaat om werkzaamheden die in duur en omvang beperkt zijn.

In hoofdzaak is de insteek dat een uitkeringsgerechtigde geactiveerd wordt en op deze manier weer stappen naar betaald werk kan zetten. Volgens de letter van de wet is er dan geen sprake van een tegenprestatie omdat een tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. In de praktijk zal het echter zo zijn dat niet iedereen (op korte termijn) betaald werk zal vinden. In deze gevallen staan de activeringsactiviteiten dus verder weg van re-integratie en komen ze dus dichterbij de buurt van de tegenprestatie. De grens tussen re-integratie-activiteiten en het opleggen van een tegenprestatie is dan ook niet scherp. In eerste instantie zal de focus gelegd worden op re-integratie.

In gevallen waarin er nog niet direct sprake kan zijn van activering gericht op re-integratie zal, indien de uitkeringsgerechtigde hiertoe in staat is, wel een tegenprestatie gevraagd worden. Ook hierbij is het uitgangspunt dat deze zoveel mogelijk aansluit bij de kwaliteiten en interesses van de persoon. Evenals bij activering zal dan ook in eerste instantie de vraag aan de uitkeringsgerechtigde gesteld worden op welke wijze een tegenprestatie geleverd zal worden. Als de uitkeringsgerechtigde zelf niet met een voorstel komt, kan uiteindelijk een tegenprestatie worden opgelegd. In ieder individuele situatie zal dan beoordeeld worden wat deze tegenprestatie zal zijn en wat de omvang hiervan is.

### Verdringing

Het streven is om zoveel mogelijk uitkeringsgerechtigden te activeren, zodat ze beter kunnen participeren in de samenleving en op kortere of op langere termijn weer betere kansen krijgen op betaald werk. Uitgangspunt bij werkzaamheden in het kader van activering en een eventuele tegenprestatie is dat het om additionele werkzaamheden gaat. Het moet dus werkzaamheden betreffen die anders niet door betaalde krachten uitgevoerd worden. De ontwikkeling van de kandidaat moet centraal staan bij deze werkzaamheden en niet de productiviteit die geleverd wordt. Voorkomen moet worden dat er sprake is van verdringingen. Het is niet de bedoeling dat er een betaalde baan verdwijnt en vervangen wordt door een activeringsplaats waar een persoon met behoud van uitkering dezelfde werkzaamheden verricht. Er dient dus bij iedere plaatsing alertheid te zijn op verdringingseffecten.

Het is soms lastig om te bepalen of er sprake is van verdringing. De klantmanager zal een belangrijke rol moeten spelen bij de beoordeling hiervan.

### Maatwerk

Bij activering en re-integratie van werkzoekenden is het leveren van maatwerk van groot belang voor succes. De klantmanager zal per individu bezien welke stappen gezet moeten worden. Dit gebeurt uiteraard in overleg met de betrokkene, alleen in goed overleg met betrokkene kan immers bepaald worden welke belemmeringen er zijn om te activeren en te re-integreren en op welke wijze deze belemmeringen weggenomen kunnen worden.

De belemmeringen die een werkzoekende ondervindt, hebben overigens niet alleen betrekking op opleidingsniveau, werkervaring, werknemersvaardigheden of gezondheidssituatie. Er zijn ook andere aspecten die een rol spelen. Hierbij is bijvoorbeeld te denken aan schuldenproblematiek of zorgtaken. Het wegnemen van belemmeringen moet dan ook breed gezien worden en is dus niet beperkt tot werk gerelateerde beperkingen.

Van belang voor het leveren van maatwerk is dat er regelmatig contact is met iedere individuele uitkeringsgerechtigde. In de afgelopen jaren is de focus in hoofdzaak gelegd op personen die dicht bij de arbeidsmarkt staan. Als gevolg hiervan is er minder contact geweest met personen die verder af staan van de arbeidsmarkt. Een deel van deze groep heeft hierdoor al langere tijd geen persoonlijk gesprek gehad met een klantmanager. In deze situatie willen we vanaf 2019 verandering brengen. Streven is dat iedere uitkeringsgerechtigde minimaal twee keer per jaar een contactmoment heeft met de klantmanager. In de eerste contacten die plaats zullen vinden zal hierbij het onderwerp activering een belangrijke plaats innemen.

### Scholing

Bij het leveren van maatwerk hoort ook dat gekeken wordt naar de kennis en vaardigheden van de cliënt en de vraag of deze nog voldoende aansluiten bij wat de arbeidsmarkt vraagt. De arbeidsmarkt blijft zich ontwikkelen en dit vraagt ook dat een werkzoekende hierin mee ontwikkelt. Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten is het soms noodzakelijk dat om- of bijscholing van een werkzoekende plaatsvindt. Het is hierbij van belang dat deze scholing aansluit bij wat de arbeidsmarkt vraagt, zodat er na deze scholing ook daadwerkelijk perspectief is op betaald werk. Om deze reden wordt de samenwerking met het bedrijfsleven gezocht, zodat met scholingstrajecten goed aangesloten kan worden bij de vraag die werkgevers nu en in de nabije toekomst hebben. Vanwege het belang van scholing wordt ook het onderwijs hierbij betrokken. De samenwerking tussen de drie O's (ondernemers, onderwijs en overheid) achten wij van groot belang om de arbeidsmarkt ook naar de toekomst toe gezond te houden.

### Taaleis

Voor een goede participatie in de samenleving en kansen op de arbeidsmarkt is het van belang om voldoende kennis te hebben van de Nederlandse taal. Om deze reden is in de Participatiewet ook een artikel opgenomen met betrekking tot de beheersing van de Nederlandse taal. Indien een persoon niet aan de criteria van de taaleis voldoet, waaruit blijkt dat betrokkenen de Nederlandse taal voldoende beheerst, zal betrokkene een taaltoets af moeten leggen. Als uit deze taaltoets blijkt dat betrokkene de Nederlandse taal onvoldoende beheerst wordt de verplichting opgelegd alsnog voldoende kennis van de Nederlandse taal te verwerven. Indien betrokkene deze bereidheid niet heeft dient de uitkering verlaagd te worden. Overigens betreft de taaleis een inspanningsverplichting. Dit betekent dat het niet voldoende beheersen van de Nederlandse taal op zich geen grond is voor verlaging van de uitkering. Alleen als betrokkene zich niet wil inspannen om de Nederlandse taal te beheersen is aanleiding om de uitkering te verlagen.

### Specifieke aandacht statushouders

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven heeft ruim een derde van de uitkeringsgerechtigden een niet westerse achtergrond. Een groot deel van deze groep wordt gevormd door personen die als asielzoeker naar Nederland zijn gekomen en vervolgens een verblijfsstatus hebben gekregen. Zoals hiervoor al is aangegeven is voldoende kennis van de Nederlandse taal van groot belang. Dit is dus de eerste stap op weg naar maatschappelijke participatie en betaald werk en hiermee integratie in de samenleving.

Voor wat betreft de weg naar betaald werk speelt een rol dat veel statushouders in eigen land opleiding hebben gevolgd en werkervaring hebben. Aan de ene kant biedt dit kansen, maar aan de andere kant werkt dit soms belemmerend omdat men hierdoor niet altijd een reëel beeld heeft van de kansen op de arbeidsmarkt. Voor succesvolle re-integratie is dus ook van belang dat dit beeld afgestemd wordt op de mogelijkheden.

### Betaald werk

Het uiteindelijke doel van activering en re-integratie is dat de werkzoekende betaald werk vindt. Er zijn verschillende instrumenten om dit te bevorderen, zoals al aangegeven is hiervoor maatwerk vereist en zal in iedere individuele situatie bezien moeten worden wat nodig is om een werkzoekenden naar betaald werk te krijgen. Hierbij is ook de benadering van werkgevers, die in het volgende hoofdstuk aan de orde komt, belangrijk. Het is immers van belang om de werkzoekende en de werkgever op een goede en succesvolle manier bij elkaar te brengen.

Het verleden heeft laten zien dat het niet voor iedere werkzoekende haalbaar is om op een reguliere arbeidsplaats terecht te komen. Om deze reden zijn er verschillende regelingen geweest om voor deze groep (additionele) arbeidsplaatsen te creëren. Voorbeelden hiervan zijn de banenpoolregeling, de Wet inschakeling werkzoekenden en de In- en doorstroombanen. Ook de Wet sociale werkvoorziening kan tot deze categorie gerekend worden. Deze regelingen zijn echter om verschillende redenen weer verdwenen, waardoor er voor een deel van de werkzoekenden geen alternatief is om op hun eigen niveau aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Inmiddels beginnen er weer geluiden te komen om weer met een arbeidsvorm te komen die ligt tussen de reguliere arbeid en een uitkering, een soort parallelle arbeidsmarkt<sup>5</sup>. Op dit moment zijn er echter nog geen concrete landelijke plannen om een dergelijke arbeidsvorm te creëren. We blijven op dit punt de ontwikkeling volgen en indien zich mogelijkheden voordoen om hiermee te experimenteren zullen we onderzoeken in hoeverre er een lokale pilot uitgevoerd kan worden met een dergelijke arbeidsvorm.

### Handhaving

De focus ligt op het activeren en re-integreren van uitkeringsgerechtigden. We gaan hierbij in eerste instantie uit van de uitkeringsgerechtigde zelf. Dit betekent dat het vooral aan de uitkeringsgerechtigde is om de richting te bepalen en aan te geven op welke wijze hij wil activeren en wil werken aan zijn ontwikkeling. Het feit dat de wet de verantwoordelijkheid bij de uitkeringsgerechtigde legt, betekent echter niet dat het vrijblijvend is. Een uitkeringsgerechtigde die zonder goede redenen niet bereid is om te activeren kan hiervan de consequenties onderkennen in de vorm van een afstemming van de uitkering. In de afstemmingsverordening is geregeld in welke situaties een afstemming plaats vindt en wat de hoogte van de afstemming is. Overigens zal aan iedere afstemming een individuele beoordeling plaatsvinden waarbij gekeken wordt naar de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden waarin betrokkene verkeert. Daarnaast kan bij deze groep een verplichte tegenprestatie opgelegd worden.

### Bestrijding misbruik

Een ander aspect waaraan blijvend aandacht gegeven wordt, is de bestrijding van misbruik met uitkeringen. Uitgangspunt is dat uitkeringen alleen worden verstrekt aan personen waarvoor deze zijn bedoeld en dat voorkomen wordt dat personen ten onrechte uitkering ontvangen.

Indien wordt vastgesteld dat ten onrechte uitkering is verstrekt, zal de ten onrechte verstrekte uitkering teruggevorderd worden en zal bij schending van de informatieplicht conform de wettelijke bepalingen een bestuurlijke boete worden opgelegd.

---

<sup>5</sup> Bron: Artikel prof. Ton Wilthagen, Tijdschrift Sprank, 15 december 2016

## **6. Acties gericht op werkgevers**

### **6.1 Wat doen we al richting werkgevers**

Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant hebben we een gezamenlijk Werkgeversservicepunt (WSP). Dit is een samenwerking van de gemeenten in de arbeidsmarktregio, het UWV en de drie sociale werkbedrijven. Het WSP West-Brabant kent vier subregionale units. Voor de Dongemondgemeenten is dit WSP MidZuid (voorheen WerkLink). Het WSP ondersteunt werkgevers bij hun personeelsvraag.

Met het WSP geven we vorm aan een meer algemene benadering van werkgevers. Daarnaast zijn er ook meer specifieke contacten met werkgevers of groepen werkgevers. Een voorbeeld hiervan is het contact met het Logistiek Platform Amerstreek (LPA) waarmee een convenant is gesloten. Verder is er binnen de gemeentelijke organisatie een goede samenwerking tussen de unit Economische Zaken en de unit Werk en Inkomen.

We hebben verschillende instrumenten tot onze beschikking om werkgevers te bewegen werkzoekenden een kans te geven.

Voor personen met een arbeidsbeperking staat het instrument van de structurele loonkosten-subsidie ter beschikking. Dit betekent dat de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Deze loonkostensubsidie wordt bepaald aan de hand van de loonwaarde van de werknemer en is het verschil tussen 100% minimumloon en de vastgestelde loonwaarde. Daarnaast kunnen nog andere instrumenten worden ingezet zoals bijvoorbeeld jobcoaching.

Voor personen zonder arbeidsbeperking die al langer een uitkering ontvangen bestaat de mogelijkheid om een incidentele loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever. Hierbij moet er sprake zijn van de arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden.

Daarnaast zijn er nog verschillende instrumenten die gericht zijn op de werkgever. Het gaat hierbij dan overigens niet alleen om gemeentelijke instrumenten maar er zijn bijvoorbeeld ook fiscale instrumenten waar de werkgever gebruik van kan maken.

### **6.2 Acties gericht op de vraagkant**

Als gesproken wordt over een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt dan moet hierbij in ogenschouw genomen worden dat deze afstand niet alleen wordt bepaald door de werkzoekende maar ook door de arbeidsmarkt (lees: de werkgever). Vanuit dit oogpunt kan de afstand dus ook vanuit twee kanten overbrugd worden. Niet alleen moet de werkzoekende richting de werkgever bewegen, maar de werkgever moet soms richting te werkzoekende bewegen.

Een groot aantal werkgevers is bereid om langdurig werklozen en personen met een arbeidsbeperking kansen te geven. Er is echter ook een groep werkgevers die minder geneigd is bepaalde groepen een dienstverband te geven. Deze werkgevers moeten overtuigd worden dat ook de categorie werkzoekenden, die ze nu nog geen kans willen bieden, ook een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het bedrijf en goede werknemers zijn.

Het is in belangrijke mate een rol van ons werkgeversservicepunt om in de contacten met werkgevers dit aspect naar voren te brengen.

Evenals bij de activering van werkzoekenden is het bij de benadering van werkgevers van belang om maatwerk te leveren. De in te zetten werkgeversinstrumenten zullen afgestemd moeten worden op de betreffende werkgever, de werkzoekende die geplaatst kan worden en de aard van de werkzaamheden die verricht moeten worden.

Om ook op langere termijn kansen te benutten om werkzoekenden bij werkgevers te plaatsen, is het van belang om voldoende inzicht te krijgen in de toekomstige personeelsvragen

die werkgevers hebben. Als er inzicht in deze toekomstige personeelsvraag is kan hierop geanticipeerd worden door werkzoekenden opleidingen te laten volgen en eventueel via werkstages ervaring op te laten doen.

Zoals al eerder aangegeven is er inmiddels samenwerking met het LPA. Deze samenwerking zal voortgezet worden en op onderdelen worden geïntensiveerd. Er zullen in gezamenlijkheid meer maatregelen genomen worden om vraag en aanbod bij elkaar brengen.

De verantwoordelijkheid voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod ligt niet alleen bij de werkzoekende en de gemeente. Ook werkgevers hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid. Wij willen individuele werkgevers dan ook een rol geven bij het aan het werk helpen van uitkeringsgerechtigden. Hiertoe willen we kijken naar de opzet van een buddy-systeem, waarbij een uitkeringsgerechtigde wordt gekoppeld aan een ondernemer. Als gemeente willen we hierbij het goede voorbeeld geven doordat de wethouders Arbeidsmarkt en Economische Zaken ook als buddy zullen optreden.

## 7. Samenvatting en conclusies

De afgelopen jaren hebben we groei van de werkgelegenheid gezien. De werkloosheid is hierdoor gedaald en ook het beroep op bijstands- en IOAW-uitkeringen is gedaald. Op dit moment ontstaat er een krapte op de arbeidsmarkt waardoor werkgevers in een aantal sectoren moeite hebben om vacatures in te vullen. Deze situatie biedt kansen voor uitkeringsgerechtigden die al langere tijd aan de kant staan. Om deze mogelijkheden te benutten is er aan twee kanten beweging nodig. Aan de ene kant zullen werkzoekenden zich moeten ontwikkelen en aan de andere kant zullen werkgevers nog meer open moeten staan om deze groep een kans te bieden.

We willen uiteindelijk bereiken dat het uitkeringsvolume daalt, personen die nog wel aangewezen zijn op een uitkering geactiveerd zijn en op deze manier deelnemen aan de samenleving. Verder moet bereikt worden dat meer openstaande vacatures ingevuld worden door uitkeringsgerechtigden.

Om dit doel te bereiken zullen onder andere de volgende stappen gezet worden:

### Acties aan de poort

- Iemand die zich meldt voor een uitkering en in staat is om te werken zal direct deelnemen aan workshops waarbij er belangrijke nadruk ligt op het zoeken en vinden van werk; onder andere door het werkgeversservicepunt en uitzendbureaus te betrekken bij de workshops.
- De samenwerking met het UWV wordt geïntensiveerd waarbij extra aandacht gegeven wordt aan personen met een WW-uitkering die de maximum WW-termijn bijna bereiken.

### Acties gericht op uitkeringsgerechtigden

- Iedere uitkeringsgerechtigde die kan, zal actief moeten blijven of worden. Uitgangspunt is dat de uitkeringsgerechtigde zelf de verantwoordelijkheid neemt voor de wijze waarop hij dit doet, hierbij wordt ondersteuning verleend door de klantmanager.
- Voor iedere uitkeringsgerechtigde geldt dat er minimaal twee keer per jaar direct contact is met de klantmanager.
- Bij de activering en re-integratie van uitkeringsgerechtigden is maatwerk het uitgangspunt. De inzet van instrumenten wordt afgestemd op de individuele situatie.
- Maatwerk betekent ook dat specifieke groepen speciale aandacht krijgen. Dit betekent dat extra aandacht is voor kennis van de Nederlandse taal en de re-integratie van statushouders.
- Voor personen die tot de doelgroep beschut werk behoren zullen wij, conform het bepaalde in de re-integratieverordening, de participatievoorziening beschut werk inzetten, waarbij ook aandacht zal zijn voor de verdere ontwikkelmogelijkheden van de cliënt.
- Hoewel de verantwoordelijkheid voor activering, re-integratie en de tegenprestatie in hoofdzaak bij de uitkeringsgerechtigde ligt, is er geen sprake van vrijblijvendheid. Bij onvoldoende medewerking zal dit consequenties hebben voor de uitkering.
- Er is blijvende aandacht voor opsporing en bestrijding van misbruik met uitkeringen. Uitkeringen moeten alleen verstrekt worden aan personen waarvoor deze bedoeld zijn.

### Acties gericht op werkgevers

- De afstand tot de arbeidsmarkt, die sommige werkzoekenden hebben, moet van twee kanten overbrugd worden. Dit betekent dat werkgevers ook gewezen worden op hun verantwoordelijkheid om personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (personen met een arbeidsbeperking, langdurig werklozen e.d.) een kans te geven.
- In het kader van de verantwoordelijkheid van werkgevers willen we bezien of een buddy-systeem kan worden opgezet waarbij een ondernemer wordt gekoppeld aan een uitkeringsgerechtigde.
- Ook in de benadering van werkgevers is maatwerk het uitgangspunt. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor het werkgeversservicepunt.
- We anticiperen ook op de toekomstige personeelsvraag van werkgevers zodat hiermee rekening gehouden kan worden bij het inzetten van scholing voor werkzoekenden.