

Uitgangspunten Participatiebeleid afdeling Werk en Inkomen

1. Inleiding

Twee keer per jaar informeren wij u over de voortgang van de Participatiewet door middel van een Raadsinformatiebrief. Er zijn een aantal ontwikkelingen bij de uitvoering van de Participatiewet die wij met u willen delen in de Podiumbijeenkomst van donderdag 23 november 2017. Deze notitie is achtergrondinformatie bij de presentatie van Ester Biezen, hoofd van de afdeling Werk en Inkomen. Begin 2018 willen wij met de gemeenteraad discussiëren over de wijze waarop wij ons Participatiebeleid in de toekomst vorm willen geven.

In de notitie beschrijven we allereerst het huidige Participatiebeleid zoals we dat uitvoeren vanuit de afdeling Werk en Inkomen. Dit doen we vanuit 4 gezichtspunten:

- wat doen we?
- wat zien we?
- wat proberen we?
- en wat willen we?

Onder "wat doen we" beschrijven we wat we allemaal doen, onder "wat zien we" de trends en hoe het bestand van bijstandsgerechtigden eruit ziet, onder "wat proberen we" met welke experimenten en pilots we bezig zijn en onder "wat willen we" een aanpassing van beleid die we begin 2018 met de commissie Sociaal Bestuurlijk willen bespreken.

2. Wat doen we?

2.1 We voorkomen dat mensen afhankelijk worden van een bijstandsuitkering (preventie), maar willen juist dat mensen zoveel mogelijk zelfvoorzienend zijn. De afdeling Werk en Inkomen werkt steeds meer samen met het netwerk:

a) We bemiddelen jongeren zonder uitkering al sinds 2015 naar werk of scholing. Inmiddels richt het (regionale) beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden zich niet alleen op kwetsbare jongeren tussen 16 en 27 jaar maar ook op personen (ouder dan 27) met een indicatie doelgroepregister. Voor deze groepen komen werkgevers dus in aanmerking voor loonkostensubsidie (afhankelijk van de loonwaarde) en vergoeding van begeleidingskosten.

b) Dit jaar zijn we gestart met een *pilot WW*. Na de zomer zijn we begonnen met gesprekken met mensen waarvan de WW binnen 6 maanden afloopt. Het UWV schrijft deze mensen aan met het aanbod dat ze gebruik kunnen maken van onze dienstverlening. Mensen melden zich vervolgens bij ons. Inzet is gericht op het voorkomen van bijstand.

c) Bij individuele casussen vragen we het college om loonkostensubsidie te verstrekken voor mensen met een WW-uitkering. Dit betreft de groep die voorheen tijdens de WW-uitkeringsperiode

een SW-indicatie aanvraag omdat er iets in hun situatie wijzigde. Het verstrekken van loonkostensubsidie voor mensen met een WW-uitkering is in principe buitenwettelijk.

d) We zijn na de zomer gestart een *pilot ANW*. Samen met de Sociale Verzekeringsbank hebben we mensen met een nabestaandenuitkering (ANW) gesproken. Als het jongste kind 18 jaar wordt, vervalt de ANW. Door nu al (op vrijwillige basis) te bemiddelen naar werk, voorkomen we doorval naar bijstand op langere termijn. De pilot is inmiddels afgerond en wordt binnenkort omgezet in reguliere dienstverlening.

e) We adviseren over voorliggende voorzieningen (bijv. recht op een WW-uitkering) op het moment dat mensen zich bij de gemeente melden voor een bijstandsuitkering.

f) We informeren werkgevers over de sectorplannen en de financiële mogelijkheden die deze sectorplannen bieden om mensen van werk naar werk te begeleiden.

g) We sluiten aan bij uitstroomgesprekken van Vso, Praktijkonderwijs en entreeonderwijs om in overleg met de scholen en de jongeren te bepalen met welke dienstverlening we kwetsbare jongeren het beste kunnen ondersteunen bij de verdere stappen richting werk of onderwijs.

2.2 We voeren diagnoses uit om te zorgen dat mensen de juiste dienstverlening krijgen en zo kort mogelijk in de uitkering zitten. We zetten in de gemeente Oss drie vormen van diagnose in voor mensen met een uitkering:

a) We voeren een diagnosegesprek om een klantprofiel vast te stellen. Hierbij worden we ondersteund door het instrument SZeebra van Matchcare, dat naar diverse leefgebieden kijkt. Op basis hiervan komt iemand in één van de klantprofielen terecht. Het klantprofiel van iemand is uitgangspunt van onze dienstverlening.

b) We maken gebruik van praktijkdiagnose. Als we mensen in de praktijk bezig zien, kunnen we hun werknemersvaardigheden en arbeidsmarktrijpheid toetsen. De duur van zo'n praktijkdiagnose is maximaal 4 weken. Hiervoor maken we met name gebruik van het arbeids- en trainingscentrum de Rotonde.

c) Daar waar nodig doen we nader medisch, arbeidskundig of psychologisch onderzoek naar de mogelijkheden van mensen om te participeren.

2.3 De gemeente Oss zet een breed palet aan trajecten en instrumenten in met als doel om trajecten aan te bieden die zo goed mogelijk bij de mensen passen om duurzame uitstroom te realiseren (maatwerk), zoals

- arbeidstraining (het opdoen van werknemersvaardigheden en mensen fit maken & houden voor de arbeidsmarkt) op diverse plekken met andere werksoorten ,
- trainingen in eigen taal en participatieverklaringstrajecten voor vergunninghouders,
- sollicitatietrainingen,

- leerwerktrajecten in allerlei groeisectoren (combinatie van scholing en werkstage met baangarantie) zoals Logistiek, Gevelreiniging, Horeca, Metaal, Taxi en Zorg,
- activeringstrajecten om mensen door vitaliteitsbevordering of sportactiviteiten in beweging te krijgen,
- activeringstraject om mensen door sportactiviteiten te laten werken aan hun vitaliteit,
- op maat gesneden individuele trajecten,
- educatietrajecten (taal, digitale vaardigheden en omgaan met geld),
- jobhunting, jobcarving, jobcoaching en bemiddeling,
- werkzoekenden zich aan werkgevers laten presenteren op de website www.talentuitnoordoostbrabant.nl,
- proefplaatsingen en werkervaringsplaatsen (voor 50-plussers kan dit zijn in de vorm van een Meesterbeurs).

Ook stimuleren we parttime werk, omdat we dit als een goede springplank zien naar fulltime werk.

2.4 We zetten financiële instrumenten in, zoals loonkostensubsidie, uitzendfee, en indienstnemeningssubsidie, om werkgevers te verleiden mensen met een bijstandsuitkering in dienst te nemen. De “concurrentiepositie” van de mensen met een uitkering ten opzichte van andere doelgroepen wordt zo sterker.

2.4.1 De gemeente Oss probeert mensen zo regulier mogelijk te laten werken en vindt *loonkostensubsidie* hierbij een belangrijk instrument. Voor werkgevers is het door dit instrument aantrekkelijker om mensen in dienst te nemen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (een verminderde loonwaarde hebben). We verstrekten op 1 november 2017 voor 273 mensen loonkostensubsidie¹ aan werkgevers. Voor ongeveer de helft van de mensen is IBN werkgever, voor de andere helft zijn dat overige werkgevers. Daarnaast wordt jobcoaching ingezet indien nodig. Deze loonkostensubsidie betalen we net als de bijstandsuitkeringen uit het BUIG-budget en jobcoaching wordt betaald uit het re-integratiebudget. Door de inzet van loonkostensubsidies bereikt de gemeente Oss dat meer mensen met voorheen een bijstandsuitkering werken. Het fors inzetten op het instrument loonkostensubsidie is daarom een financieel risico. Zolang een werknemer in dienst is van de werkgever, is de gemeente verplicht loonkostensubsidie aan de werkgever te verstrekken als de werknemer niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen (ook al gaat hij bijvoorbeeld samenwonen met een partner met een baan). Het risico wordt groter als het aantal uitkeringsgerechtigden plus het aantal mensen waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt stijgt. Ondanks dat het Rijk stimuleert om mensen met behulp van dit instrument te laten werken, is het door de hoogte van het macrobudget en de verdeelsystematiek niet zeker dat Oss hier financieel voldoende voor gecompenseerd wordt.

Overigens is het nieuwe kabinet voornemens het instrument loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie. De exacte plannen en implicaties hiervan zijn nog niet bekend. Vanuit het Regionaal Werkbedrijf Noordoost-Brabant is mede namens de gemeente Oss een brief naar de

¹ Inclusief loonkostensubsidie voor mensen in beschut werk.

staatssecretaris mevrouw van Ark gestuurd. In deze brief worden grote zorgen geuit over het voornemen loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie.

2.4.2 Andere instrumenten zijn de *indienstnemingssubsidie* (een subsidie voor werkgevers die met een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst afsluiten van minimaal 1 jaar) en de *uitzendfee*. De uitzendfee is een financiële prikkel voor uitzendbureaus om mensen met een bijstandsuitkering werk aan te bieden, zowel voor langere als voor kortere tijd. Hierdoor doet de medewerker (recente) werkervaring op. Ook stimuleren we dat werkgevers optimaal gebruik maken van zaken als de no-riskpolis, de mobiliteitsbonus en het lage inkomensvoordeel.

2.5 We zetten actief in op de voorziening beschut werk. Het college moet mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, beschut werk aanbieden. Het UWV adviseert of mensen voor beschut werk in aanmerking komen. De gemeente Oss is vanaf het begin actief geweest met het invullen van beschut werk, ook toen dit landelijk nog niet verplicht was. Wij hebben veel tijd geïnvesteerd in overleg met het UWV om veel indicaties voor beschut werk voor mensen uit de gemeente Oss te krijgen. Volgens informatie van Divosa behoort de gemeente Oss tot de top 10 van de gemeenten die de meeste mensen in beschut werk hebben geplaatst.

2.6 We zetten actief in op vrijwilligerswerk.

In Oss geven we de tegenprestatie vorm door mensen te stimuleren vrijwilligerswerk te doen en, indien nodig, hen te ondersteunen bij het vinden van vrijwilligerswerk.

2.7 We zetten met ons armoedebeleid in op voorkomen van sociale uitsluiting ook als er nauwelijks uitzicht is op werk.

Armoede is een vorm van sociale uitsluiting, waarin meerdere risico's als een laag inkomen, een slechte arbeidsmarktpositie, problematische schulden, een laag opleidingsniveau, dakloosheid en gezondheidsproblemen vaak samenkomen. Dit vooral in situaties waarin nauwelijks uitzicht is op werk of verandering in leefsituatie. Inwoners kunnen hierdoor niet volwaardig meedoen in de maatschappij. De gemeente Oss wil mensen blijvend uit de armoede helpen en de zelfredzaamheid van deze mensen vergroten. Onze regelingen zijn gericht op meedoen aan de samenleving.

2.8 We *werken intensief samen met het netwerk en de regio*. Met het netwerk bedoelen we partijen als Basisteam Jeugd en Gezin (BJG), de sociale wijkteams en diverse maatschappelijke instellingen als GGZ, Novadic en Ons Welzijn. Ook werken we mee aan de proeftuin Ruwaard en werken we samen met andere interne afdelingen.

In de arbeidsmarktregio nemen we actief deel aan het Regionaal Werkbedrijf en zijn de trekker van één van de werkgeversservicepunten in de regio. En samen met de gemeenten in het Land van Cuijk, regio Uden/Meierijstad en Maasland hebben we een partnership met IBN voor de uitvoering van een deel van de Participatiewet.

3. Wat zien we?

3.1 Trends

Het gaat beter met de economie en de arbeidsmarkt wordt krapper. Voor mensen met een uitkering wordt de kans om aan werk te komen dus groter. Het aantal uitkeringsgerechtigden is sinds 1 juli van dit jaar voorzichtig aan het dalen.

Tot halverwege dit jaar is het aantal bijstandsgerechtigden in Nederland blijven groeien en dat heeft de volgende oorzaken:

- meer vluchtelingen;
- nieuwe groepen in de bijstand;
- het na-ijlen van de crisis (doorstroom van werklozen vanuit WW naar de bijstand);
- verkorting van de WW-duur als gevolg van Wet werk en zekerheid;
- flexibilisering van de arbeidsmarkt. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt bestaat de werkgelegenheid steeds vaker uit parttime werk en tijdelijk werk. Een groeiende groep heeft bijstand als aanvulling op onregelmatige en lage inkomsten;
- het aantal 45-plussers in de bijstand neemt toe en werkloze ouderen vinden minder snel werk dan jongeren en
- verhoging pensioenleeftijd. De uitstroom van ouderen vertraagt door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd.

3.2 Aantal bijstandsgerechtigden in Oss en verdeling in klantprofielen

Het bijstandsvolume is van 1 januari 2017 tot 1 november 2017 gestegen met 1% van 1666 naar 1680. Inclusief loonkostensubsidie is het aantal gestegen van 1852 tot 1913². Dit is een stijging van 3%.

Er is een analyse gemaakt van de klantprofielen³ van de mensen in de bijstand op 1 november 2017. Wij hanteren hierbij 7 klantprofielen die wij gebruiken om onze dienstverlening zo goed mogelijk op de mensen af te stemmen.

Zelfredzaam

De werkzoekende is arbeidsmarktrijp en heeft een ingeschatte arbeidsproductiviteit van meer dan 80%. Hij kan op eigen kracht naar werk zoeken.

Arbeidstoeileiding

De werkzoekende is arbeidsmarktrijp maar heeft ondersteuning nodig om betaald werk te vinden.

Arbeidsactivering

De werkzoekende is nog niet arbeidsmarktrijp. Er is scholing dan wel training op gebied van werknemersvaardigheden nodig alvorens tot arbeidstoeileiding overgegaan kan worden.

² Er zijn mensen waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt, maar die ook nog een aanvullende bijstandsuitkering hebben. Deze mensen zijn bij dit aantal niet 2 keer meegenomen.

³ Dit is een analyse van de hoofdccliënten en alleen van de mensen met een bijstandsuitkering.

Sociale activering

Er zijn binnen het jaar geen mogelijkheden voor betaald werk. De uitkeringsgerechtigde wordt begeleid richting vrijwilligerswerk.

Zorg of hulpverlening

Er zijn binnen het jaar geen mogelijkheden voor betaald werk dan wel vrijwilligerswerk. De uitkeringsgerechtigde ontvangt hulpverlening vanuit het netwerk zoals GGZ, Ons Welzijn, Verduhuis, Novadic en Beschermd Wonen.

Rust

Er zijn structureel of voor langere tijd geen mogelijkheden meer voor betaald werk of vrijwilligerswerk. De uitkeringsgerechtigde is vrijgesteld van de arbeidsverplichtingen. Denk bijvoorbeeld aan ernstige medische belemmeringen waarvan iemand niet kan herstellen.

Maximaal haalbare bereikt

Mensen die naar parttime (onbetaald of betaald) werk zijn bemiddeld. De omvang van dit werk is het maximaal haalbare.

Uit de analyse blijkt dat 31% het profiel zelfredzaam, arbeidstoeleiding of arbeidsactivering heeft. 66 % heeft het profiel sociale activering, zorg/hulpverlening, rust of maximaal haalbare bereikt⁴.

Klantprofielen (%)	Totaal
Zelfredzaam	1,1%
Arbeidstoeleiding	15,4%
Arbeidsactivering	14,1%
Sociale activering	16,0%
Zorg / hulpverlening	40,3%
Rust	8,4%
Maximaal haalbare bereikt	1,4%
Diagnosefase	3,3%
	100%

Op 1 juli 2017 had 36% nog het profiel zelfredzaam, arbeidstoeleiding of arbeidsactivering en 62% één van de andere profielen (sociale activering, zorg/hulpverlening e.a.). Het aantal mensen met de profielen zelfredzaam, arbeidstoeleiding en arbeidsactivering neemt dus af opzichte van de mensen met de andere profielen dat juist toeneemt. Het aantal mensen dat verder van de arbeidsmarkt komt af te staan neemt toe. We verwachten dat deze trend zich doorzet in 2018.

4. Wat proberen we?

4.1 Experiment afdeling Werk en Inkomen

De afdeling Werk en Inkomen *experimenteert* in samenwerking met Apeldoorn en Epe met *nieuwe vormen van dienstverlening*. Wat gebeurt er als bijstandsgerechtigden minder regels opgelegd krijgen en meer invloed krijgen op hun eigen re-integratietraject? Worden ze intrinsiek

⁴ Van 3% moet de diagnose nog worden vastgesteld. Het stellen van een diagnose kost tijd namelijk.

gemotiveerd en worden er andere keuzen gemaakt? Op wetenschappelijk verantwoorde wijze onderzoekt de Universiteit van Tilburg of dit een positief effect heeft op onder andere de uitstroom naar werk, motivatie, sociale participatie en welbevinden. In Oss zullen 300 bijstandsgerechtigden meedoen aan het experiment.

4.2 Pilot dagbesteding (vanuit de visie Werk gaat voor zorg)

We gaan in 2018 starten met een pilot om een doorlopende lijn van dagbesteding naar loonvormende arbeid te ontwikkelen. In deze pilot willen we een aantal zaken anders gaan organiseren met het doel dat mensen met ontwikkelpotentieel zich eerder kunnen ontwikkelen naar vormen van arbeid met als hoogste doel loonvormende arbeid. Voor deze pilot organiseren we voor ongeveer 50 personen een gezamenlijke intake, gaan we trajecten nadrukkelijker volgen, regelen we ontschotting van budgetten en maken we andere afspraken met de aanbieders dan de huidige inkoop van dagbesteding (meer gericht op ontwikkeling).

4.3 Pilot JIM (Jouw Ingebrachte mentor)

De JIM-aanpak maakt gebruik van een informele mentor uit het netwerk van een jongere, de zogenaamde JIM (Jouw Ingebrachte Mentor). Deze aanpak is afkomstig uit de jeugdzorg. De JIM is iemand die de jongere, zijn netwerk en zijn situatie kent en zich wil inzetten voor de jongere. De JIM vormt een team met de consulent en hebben samen een gemeenschappelijk doel. De JIM wordt uitgenodigd om de consulent te adviseren over het plan van aanpak, en zo mogelijk inzicht te bieden aan de consulent over mogelijke problemen die spelen. Daarnaast wordt de JIM gevraagd om advies en ondersteuning te bieden aan de jongere en een luisterend oor te zijn. De JIM en de consulent krijgen ondersteuning van een team van professionals met verschillende achtergronden.

5. Wat willen we?

We willen met de gemeenteraad de discussie aangaan om meer te investeren in mensen met een profiel sociale activering of zorg/hulpverlening.

Tweederde (66%) van de mensen met een uitkering hebben een klantprofiel sociale activering, zorg/hulpverlening, maximaal haalbare bereikt of rust. Begin 2015 hebben we in het beleidskader voor de uitvoering van de Participatiewet besloten om de financiële middelen voor re-integratietrajecten bij voorkeur in te zetten voor de groep met een loonwaarde tussen de 30 en 80%. Het merendeel van deze groep heeft een profiel zelfredzaam, arbeidstoeleiding of arbeidsactivering. Voor de mensen met een profiel sociale activering en zorg/hulpverlening zetten we overige dienstverlening in, zoals het armoedebelief en het stimuleren van het verrichten van vrijwilligerswerk. Maar de inzet voor deze mensen is nu niet of nauwelijks gericht op (talent-) ontwikkeling en werk. Omdat het aantal mensen met deze profielen toeneemt en de arbeidsmarkt aantrekt, willen we onze inzet vergroten om mensen te stimuleren en faciliteren zich te ontwikkelen en stapjes of stappen te zetten richting (betaald) werk. Hieronder verstaan we ook het volgen van de voortgang van zorg- en hulpverleningstrajecten en hierover in gesprek gaan met de instellingen zoals de GGZ. Dit sluit aan bij het beleid van de gemeente Oss om iedereen

zoveel mogelijk mee te laten doen in de samenleving. Voor een deel van deze mensen zal de investering om stappen te zetten richting (betaald) werk ook eerder dan de afgelopen jaren tot uitstroom naar werk leiden. Dit betekent dat we in de uitvoering meer tijd moeten besteden om mensen te stimuleren en te faciliteren.