

Van cliënt naar kandidaat

“samen sterk voor een samenleving die werkt”



Visie en Ontwikkeling Participatiewet 2019-2022

Datum: november 2018



Inhoud

	Voorwoord	4
1.	Aanleiding: een nieuwe visie op de participatiewet	5
1.1	Ontwikkeling	5
1.2	Visie	5
1.2.1.	De mens en zijn omgeving	6
1.2.2	De ondernemer als sociale werkgever	6
1.2.3	De gemeente als sociale werkgever	7
1.3	Leeswijzer	7
2.	De mens en zijn omgeving	8
2.1	Onze kandidaten	8
2.1.1	Profielen	8
2.1.2	Loonwaarde	9
2.1.3	Instrumenten	10
2.2	Integrale ketenaanpak	13
2.2.1	Doorontwikkeling sociaal domein	13
2.2.2	De samenwerkende organisatie(s)	14
3	De ondernemer als sociale werkgever	19
3.1	Werkgeversbenadering	19
3.2	Banenafpraak	19
3.3	Instrumenten	20
3.4	Werkgelegenheidsprojecten	23
4.	De gemeente als sociale werkgever	24
5.	Grip op participatie	25
5.1	Monitor als sturingsinstrument	25
5.2	Financiële kaders	25
5.2.1	Buig	25
5.2.2	Participatiebudget	26
5.2.3	Kader	26
5.3	Financiële onderbouwing	26
6.	Het vervolg	27
6.1	Doelenlijst met behoeften	27

Voorwoord

De inzet op participatie heeft te lang stilgestaan. Het is tijd om de basis op orde te brengen, onze kandidaten te leren kennen en een inhaalslag te maken die naadloos aansluit bij de huidige beweging in het totale sociaal domein. Dat kan wanneer wij realistisch zijn over wat er nodig is en hier een passend budget tegenover stellen. Ook vraagt onze opdracht om een projectmatige aanpak zodat wij optimaal kunnen sturen op doelen, tijd, mensen en middelen. Deze aanpak wordt ondersteund door een goede samenwerking tussen beleid en uitvoering en een stevige regie. Verantwoordelijkheid nemen voor wat we zeggen, wat we doen en wie we daarin betrekken. Lef tonen door aan te geven wat er niet goed ging en wat er nodig is om dat te herstellen. Hierbij benadrukken we het woord nodig. Dit visie- en ontwikkelingsdocument gaat over een opdracht, een taakstelling, maar bovenal gaat het om mensen. Inwoners van Overbetuwe die we geen recht hebben gedaan met onze voormalige inzet op participatie. We gaan niet meer doen, we gaan het beter doen. We gaan het samen doen. Samen sterk voor een samenleving die werkt!

1. Aanleiding: Een nieuwe visie op de participatiewet

1.1 Ontwikkeling

Voor u ligt de nota 'van cliënt naar kandidaat'. Dit visiedocument gaat in op de opdracht ten aanzien van de participatiewet die per 1 januari 2015 een verantwoordelijkheid van de gemeente is. De Participatiewet is een samenvoeging van de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Het doel van de wet is om mensen die nu nog aan de kant staan, meer kansen te geven om mee te doen in de samenleving en waar mogelijk zelf in hun levensonderhoud te voorzien. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wajong en de Wet sociale werkvoorziening afgesloten voor de nieuwe instroom van mensen met arbeidsmogelijkheden. Dat betekent dat gemeenten ook voor deze groep de taak hebben hen zoveel mogelijk te ondersteunen naar regulier werk.

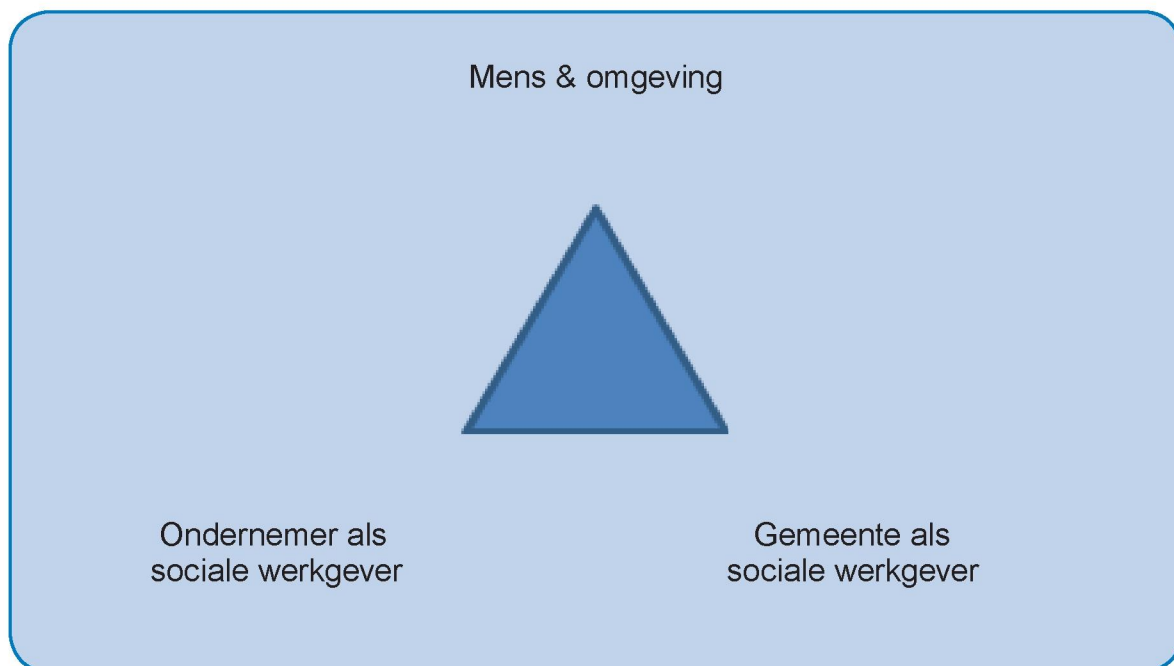
Dit visiedocument verschijnt bijna drie jaar na de inwerkingtreding van de Participatiewet. Het is tijd om onze verantwoordelijkheid op dit onderwerp te nemen. Dit betekent het inrichten van een goede en gezonde basis. Dat doen wij op het moment dat de gemeente Overbetuwe een beweging maakt in haar inrichting van het sociaal domein. We sluiten beter bij de burger aan, letterlijk meer in nabijheid en met aandacht voor de mens. Deze ontwikkeling ziet u terug in de visie op participatie. Zij heeft invloed op hoe wij om willen gaan met ons klantenbestand, de inzet van instrumenten en de inrichting van de organisatie. Ook de manier waarop wij kijken naar werkgeverschap en de bijdrage van de samenleving zijn hierin van belang. Hiermee sluiten wij aan bij de strategische koers van Overbetuwe en de stappen binnen het sociaal domein die al zijn gemaakt. Namelijk het leveren van zorg of ondersteuning die dichtbij, betaalbaar, bereikbaar en kwalitatief goed is. Het motto en tevens ondertitel van dit document is daarom ook:

“Samen sterk voor een samenleving die werkt”

1.2 Visie

Gemeente Overbetuwe geeft met haar koers een duidelijk signaal: de inwoner vindt in de gemeente een toegankelijke en betrouwbare partner. Dat geldt voor alle domeinen en is terug te zien in de doorontwikkeling van alle drie decentralisaties. Door uit te gaan van de behoefte van de burger, één loket, wordt een goede basis gecreëerd voor integrale dienstverlening. Daarom gaat dit visiedocument niet alleen over participatie, maar ook over haar verbinding met zorg, welzijn, armoede en gezondheid. De visie op participatie is uitgewerkt in drie pijlers, die onderling samenhangen en met de andere thema's binnen het sociaal domein. Waar van belang wordt hiernaar verwezen.

Een visie op participatie begint bij de mens en diens mogelijkheden. Mensen zien voor wat ze waard zijn en daar als gemeente op inspelen. Inwoners faciliteren in hun zelfstandigheid. Mensen aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid waar ze deze kunnen oppakken en ondersteunen waar dit niet kan. Dit is een verhaal van ons allemaal. Daarom ook dat de drie pijlers binnen deze visie gezamenlijk alle stakeholders omvatten: de mens en zijn omgeving, de ondernemer als werkgever en de gemeente als werkgever.



Afbeelding 1: Visie op participatie

1.2.1 De mens en zijn omgeving

De opdracht rondom participatie gaat enerzijds over wetten en verplichtingen en anderzijds over mogelijkheden van mensen. Gemeente Overbetuwe wil de mens benaderen, faciliteren, begeleiden en ondersteunen in zijn eigen leefomgeving. Logisch dat te doen met aandacht voor de verschillende kernen, ieder met een eigen karakter. Binnen het kerngericht werken nu, en ‘Samen Overbetuwe’¹ (na besluitvorming mogelijk) in de toekomst hebben zorg, welzijn en participatie aandacht voor de behoeften van de inwoner. Want het gaat niet alleen om zorg en ondersteuning, maar vooral ook om meedoen. Alle mensen hebben de behoefte ergens onderdeel van te zijn. Dat is niet voor iedereen even vanzelfsprekend of gemakkelijk. Het kan uitdagend zijn om (weer) onderdeel te worden van de samenleving. Daarom loopt de gemeente Overbetuwe, samen met de partners, een eindje met bewoners mee. Door het systeem van een bewoner te betrekken in zijn vraag om deelname aan de samenleving, wordt de mens als uitgangspunt genomen. Dan kan het gaan om net dat laatste zetje richting de arbeidsmarkt, iets langere begeleiding of blijvende ondersteuning. In alle gevallen dichterbij de mens en zijn omgeving. Kortom, samen sterk voor een persoonlijke aanpak die werkt.

1.2.2 De ondernemer als sociale werkgever

Overbetuwe is een ondernemersgemeente. Dat is iets om trots op te zijn. Ondernemers vestigen zich hier graag en vinden in de gemeente een betrouwbare partner. Dit blijkt uit de enquête van de MKB-vriendelijkste gemeente². Er zitten kansen in Overbetuwe en die mogen benut worden. Die kansen bevinden zich onder andere op het vlak van participatie. Een werkervaringsplaats bij een

¹ ‘Samen Overbetuwe’ is een toekomstige netwerkorganisatie waar de WMO en Jeugdzorg vanuit georganiseerd gaat worden. In dit stuk wordt ‘samen Overbetuwe’ als zijnde bestaand gepresenteerd, terwijl besluitvorming over vorm en functie nog niet volledig is afgerond. Om de leesbaarheid te verhogen, wordt niet bij elke keer dat de term gebruikt wordt deze slag om de arm gehouden.

² In 2019 wordt het meest recente onderzoek gepresenteerd. Deze is begin van Q4 2018 afgenomen.

lokale werkgever kan een inwoner net dat vertrouwen geven dat hij nodig had om de volgende stap te zetten. Voor ondernemers wordt dan ook een overzicht aan instrumenten samengesteld die het aantrekkelijk kan maken om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. De ondernemer benaderen als zijnde sociale werkgever, gebeurt regionaal met de inzet van het WSP, maar waar het kan zeker ook lokaal. Samen sterk voor een lokale aanpak die werkt.

1.2.3 De gemeente als sociale werkgever

Overbetuwe vraagt van haar ondernemers niets meer dan zij zelf doet. Al ruim vijf jaar is er bij de gemeente Overbetuwe aandacht voor diversiteit in het werving en selectie beleid. Voorzichtig is zij begonnen met het aannemen van mensen uit het eigen bijstandbestand. Inmiddels zijn er ruim vijftien mensen met een uitkeringsachtergrond werkzaam. Het is normaal geworden, dat blijkt wel uit het feit dat P&O deze achtergrond niet meer registreert. Ook de Wet Banenafpraak is intern omarmd. In de organisatie zijn op dit moment acht medewerkers werkzaam die voldoen aan de criteria van de Wet Banenafpraak. Daarnaast gaat P&O op korte termijn met nog twee medewerkers in gesprek. Als dit succesvol verloopt worden het tien medewerkers. Met deze verzamelde uren voldoet de gemeente Overbetuwe ruimschoots aan de wettelijke verplichting, maar de organisatie wil meer. In de begroting 2019 is een ambitie aangegeven om verder door te ontwikkelen. Hiermee toont de gemeente Overbetuwe een sterke voorbeeldfunctie voor een samenleving die werkt.

1.3 Leeswijzer

In deze notitie gaan we uit van zes doelen die de visie op participatie ondersteunen. In hoofdstuk twee de mens en zijn omgeving beschrijven we de opdrachten die we voor de komende jaren zien én de werkwijze die we willen hanteren bij de aanpak daarvan. Deze werkwijze zal gericht zijn op samenwerking binnen de keten: de expertise benutten die al aanwezig is en in goede afstemming met de uitvoering maatregelen nemen waar dat nodig is. Hoofdstuk drie gaat in op de ondernemer als sociale werkgever. Hierin wordt beschreven hoe de werkgever benaderd wordt, welke instrumenten er tot zijn beschikking staan en hoe lokale projecten kandidaten kunnen helpen. In hoofdstuk vier wordt beschreven hoe de gemeente haar rol als sociaal werkgever en haar voorbeeldfunctie omarmt. De monitoring en de financiële kaders worden in hoofdstuk vijf behandeld. Afgesloten wordt met een doorkijk naar het vervolg in een uitvoeringsplan. De doelen die in deze notitie beschreven worden, vloeien voort uit de visie op participatie en zijn terug te zien in genoemde plan.

De mens en zijn omgeving

1. Overbetuwe kent alle kandidaten en kan ze verbinden aan een participatietraject dat aansluit bij de individuele mogelijkheden.
2. De instrumenten sluiten aan bij de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.
3. De (participatie)vraag van de inwoner wordt integraal opgepakt.
4. Er is een effectieve en inclusieve ondersteuningsstructuur voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De ondernemer als werkgever

5. De afstand tussen werkgever- en werknemerschap is verkleind.
6. Er zijn lokale werkgelegenheidsprojecten waar de doelgroep participatiewet zich kan ontwikkelen in hun traject naar werk.

2. De mens en zijn omgeving

Wat zijn de doelen:

1. Overbetuwe kent alle kandidaten en kan ze verbinden aan een participatietraject dat aansluit bij de individuele mogelijkheden.
2. De instrumenten sluiten aan bij de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.
3. De (participatie)vraag van de inwoner wordt integraal opgepakt.
4. Er is een effectieve en inclusieve ondersteuningsstructuur voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.1 Onze kandidaten

Vanuit het brede sociaal domein wordt vaak gesproken over casus, of cliënt. Net als bij de WMO en Jeugdzorg gaat de Participatiewet minder uit van zorgen voor, maar van zorgen dat. Vanuit die gedachte is het voor de hand liggend dat er niet gesproken wordt over cliënten, maar over kandidaten die kansen en mogelijkheden hebben en soms hulp kunnen gebruiken. De gemeente Overbetuwe wil aansluiten bij de mogelijkheden van de kandidaat. Dat is tamelijk ingewikkeld, want de doelgroep van de Participatiewet is niet alleen complex, maar in potentie ook groeiend. Met de stop op instroom in de WSW en de beperkte instroom Wajong door striktere regels verdwijnen de mensen niet. Deze doelgroep valt onder de Participatiewet en onder de verantwoordelijkheid van de gemeente in de vorm van doelgroepenregister of indicatie banenafpraak. Deze doelgroep wordt alleen maar groter en de kosten verbonden aan deze doelgroep ook. Kandidaten behouden deze indicatie zo lang ze verminderde loonwaarde hebben en kunnen tot de pensioengerechtigde leeftijd onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. Als de kandidaat bij een werkgever is geplaatst met de indicatie banenafpraak en loonkostensubsidie is er ook vaak jobcoaching nodig. Doordat de kandidaten na plaatsing bij de werkgever nog onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen en de nieuwe instroom ook door blijft gaan, nemen de kosten van jobcoaching en natuurlijk loonkostensubsidie uit het BUIG-budget alleen maar toe.

Een andere belangrijke groep is de doelgroep 'achttien min – achttien plus' en de jongeren van achttien tot drieëntwintig jaar. Deze groep valt mogelijk tussen verschillende wetten in (Jeugdwet, WMO en Participatiewet) en ook tussen verschillende instanties die zich met de jongeren bezighouden (RMC, onderwijs, gemeente). Het is potentieel een kwetsbare groep als deze instanties onderling geen afstemming hebben.

De Uitvoering Sociaal Domein, cluster werk en inkomen hanteert een inclusieve aanpak. Toch heeft één groep in 2017 en 2018 extra aandacht gekregen. Dit is de groep nieuwkomers. Gemeenten zijn vanaf 2020 opnieuw verantwoordelijk voor de inburgering van deze groep. De aanpak die het cluster werk en inkomen nu bij statushouders hanteert, werkt. Daarom willen we deze continueren en inzetten bij de overige groepen die vallen onder de Participatiewet. Het opstellen van een plan van aanpak, aandacht voor taalvaardigheid en een integrale kijk zijn immers bij elke kandidaat nodig. Hiermee stappen we af van een aparte aanpak per doelgroep en bieden we een integrale participatieaanpak voor alle kandidaten.

2.1.1 Profielen

Om afstemming te bereiken en goed bij een kandidaat te kunnen aansluiten, is het nodig deze kandidaat in beeld te hebben. Op dit moment hebben we onvoldoende zicht op de (on)mogelijkheden van de kandidaten in ons bestand. Doordat de mensen lange tijd onvoldoende in beeld zijn gebracht staan zij verder weg van de arbeidsmarkt. Zonder de kandidaten goed te kennen, is het

onmogelijk om een match te maken met de (veelheid aan) vacatures. Met andere woorden, het is moeilijk kandidaten duurzaam te doen uitstromen. Dat moet anders. Van andere gemeenten weten we dat het werken met profielen goed resultaat oplevert.

Door te werken met klantprofielen zorgen we voor zicht op de verschillende mogelijkheden van kandidaten en grip op de aanpak en de inzet van instrumenten. Het is daarom belangrijk variabelen te kiezen die iets zeggen over de stand van zaken omtrent een kandidaat én zijn potentie. Immers, iemand kan momenteel in een lastige situatie zitten, maar met de juiste ondersteuning hier zelf uitkomen. Het is niet relevant wat voor een stempel iemand in het verleden heeft gekregen, het gaat erom wat hij nu kan. Variabelen om de status quo te bepalen zijn de duur van de uitkering en de trede op de participatieladder. De informatie over een kandidaat komt voort uit de screening die klantmanagers uitvoeren bij de aanvraag van een uitkering. Op basis van de huidige beschikbare informatie, landelijke trends en kennis over de inwoners van Overbetuwe, verwachten wij de volgende drie klantprofielen te kunnen onderscheiden:

Profiel	Omschrijving
Profiel 1	Groeipotentieel en (op korte termijn) betaalde arbeid. Kandidaat kan binnen 3 tot 6 maanden naar werk bemiddeld worden.
Profiel 2	Middel lange afstand tot de arbeidsmarkt. Kandidaat kan binnen 12 maanden naar werk bemiddeld worden.
Profiel 3	Lange afstand tot de arbeidsmarkt. Kandidaat wordt op basis van één gezin, één plan geholpen de basis op orde te krijgen.

Tabel 1 - Profielen

De screening van nieuwe kandidaten vindt bij de aanvraag van de uitkering plaats. Het huidige bestand wordt de eerste helft van 2019 in beeld gebracht³. Nadat de kandidaten goed in beeld zijn, worden de inzet van personeel, middelen en instrumenten hierop afgestemd.

Om het klantenbestand in beeld te brengen, is een passend computersysteem nodig. Komend jaar onderzoeken we of het huidige systeem nog aansluit bij de behoeften van het team werk en inkomen en de integrale verbinding met andere leefgebieden van een kandidaat. Hierbij wordt gedacht aan de verbinding met onder andere armoedebeleid, jeugd en WMO.

2.1.2 Loonwaarde

Bij aanvang van de uitkering is nog niet altijd duidelijk welke loonwaarde bij een kandidaat van toepassing is. Dit kan later aan het profiel worden toegevoegd. We kiezen voor de loonwaarde indeling die aansluit bij de aanpak van het WSP. Hierdoor wordt uniformiteit gecreëerd. Indien het arbeidsvermogen niet door de klantmanager is in te schatten kan een meting, na plaatsing, op de werkplek plaatsvinden. Deze meting van het arbeidsvermogen kan worden uitgevoerd door een getrainde klantmanager of door een externe organisatie. Het voordeel van een getrainde klantmanager is dat we de expertise zelf in huis hebben. Op termijn is dit veel voordeliger. De investering wordt in hetzelfde jaar al terugverdiend.

³ In motie M-3 (aangenomen d.d. 6-11-2018) wordt gevraagd om inzicht in het kandidaten bestand in Q1 van 2019. Echter is het realistischer om te komen tot een eerste overzicht van het kandidaten bestand na Q2 van 2019.

De eerder genoemde drie profielen kunnen, waar relevant, worden aangevuld met de volgende drie loonwaarde categorieën zodat de aanwezige instrumenten hier op afgestemd kunnen worden.

Loonwaarde	Omschrijving
>80%	Kandidaat klaar voor uitstroom richting regulier betaalde arbeid.
40%-80%	Bemiddelbare kandidaten (indicatie doelgroep loonkostensubsidie, bemiddelbaar naar arbeidsmarkt). Potentieel bemiddelbare klanten (tijdelijk niet bemiddelbaar i.v.m. belemmeringen die de arbeidsinschakeling niet mogelijk maken).
<40%	Indicatieklanten (indicatie beschut werken/ dagbesteding) Zorg- en activeringsklanten.

Tabel 2 - Loonwaarde

2.1.3 Instrumenten

Instrumenten worden ingezet ter ondersteuning van de participatievraag van een kandidaat. De inzet is daarom maatwerk en gebaseerd op de (on)mogelijkheden van de kandidaat én zijn omgeving. Het maatwerk uit zich merendeel in de afstemming met de context van een kandidaat en minder in de specialistische aanpak. De ambitie is om een overzicht te creëren van zorg- en ondersteuningsroutes die gekoppeld worden aan profielen. Met een dergelijk overzicht zal een groot deel van de ondersteuningsvraagstukken beantwoord kunnen worden. Natuurlijk zijn er kandidaten die ondersteuning nodig hebben wat buiten de reguliere infrastructuur past. De klantmanager zal de kandidaat hier op een adequate manier in begeleiden. Deze gerichte inzet vergroot de kans op een succesvol traject en versterkt de zelfredzaamheid van de kandidaat om hem meer regie te geven over zijn eigen participatievraag. Naast het gebruik van de landelijke regelingen staat het een gemeente vrij haar eigen instrumenten te kiezen dan wel te ontwikkelen. De gemeente Overbetuwe kiest voor trainingen en instrumenten die bijdragen aan de uitstroom van mensen met een arbeidsbeperking. De opsomming is niet uitputtend en kan, naargelang de behoefte van de kandidaat verandert, mee veranderen. Belangrijk is dat alles in het teken staat van het doel, namelijk mensen passende ondersteuning bieden.



Afbeelding 2: Groeipotentieel, bron: Pixabay

Trainingen

Eind 2017 is door de raad het uitvoeringsplan participatie goedgekeurd. Hierin werd uitdrukkelijk de wens geuit om gelijk vanaf het begin van de aanvraag van een uitkering aan de slag te gaan met de toeleiding naar werk (doelmatigheid). Dit gebeurt door middel van het organiseren van groepsbijeenkomsten voor uitkeringsgerechtigden. Per 1 februari 2018 zijn twee trainers gestart die deze groepsbijeenkomsten in de vorm van trainingen organiseren. De training “Aan het werk” is bedoeld voor kandidaten die nog een klein zetje nodig hebben om weer aan het werk te gaan. Tijdens de training “Actieplan naar werk” schrijven kandidaten hun eigen plan van aanpak om binnen één jaar weer aan het werk te gaan. Tot aan de zomerperiode 2018 zijn er vijf trainingsgroepen geweest (drie groepen aan het werk, twee groepen actieplan werk). In totaal zijn hiervoor achtenzeventig mensen aangemeld. Drie personen hebben beide trainingen doorlopen. Dit heeft tot bemoedigende resultaten geleid. Zo hebben dertien personen een volledige baan gevonden en zeven personen een parttime baan. Eén persoon vond al een baan voordat er sprake was van een uitkeringsaanvraag. Er is iemand gestart met een opleiding. Vijf mensen hebben een proefplaatsing bij een werkgever en twee personen werken met een werkervaringsplek. De resultaten geven aanleiding deze trainingen voort te zetten. Groepstrainingen zijn bovendien kostenefficiënt en dragen bij aan de zelfregie en het sociale netwerk van kandidaten.

Sociale activering

Maatschappelijk zinvolle activiteiten kunnen een opstap zijn naar betaald werk of gericht zijn op zelfstandige maatschappelijke participatie voor diegene die nog niet plaatsbaar zijn. In beide gevallen spreken we van sociale activering. In de meeste gevallen zal sprake zijn van vrijwilligerswerk. Zowel de kandidaat als de klantmanager kan het initiatief nemen voor het verwerven van deze activiteit. Van belang is dat het vrijwilligerswerk re-integratie niet in de weg staat. Ook moeten het aantal uren beperkt blijven, het gaat immers om onbetaald werk. Sociale activering wordt ingezet om de participatiekansen te vergroten.

Tegenprestatie

De verplichte tegenprestatie houdt in dat mensen die bijstand ontvangen een maatschappelijk nuttige activiteit moeten verrichten in ruil voor hun uitkering. De gemeente bepaalt de voorwaarden hiervan. Zoals genoemd kan een klantmanager, in het kader van participatie, een kandidaat een van die activiteiten aanbieden. Het niet of onvoldoende voldoen aan dit aanbod heeft gevolgen voor de uitkering⁴. Het doel en de begeleiding van het sociale activeringstraject wordt vastgelegd in een plan van aanpak. Dit biedt de klantmanager ruimte om aan te sluiten bij de mogelijkheden van de kandidaat. Een tegenprestatie moet namelijk rekening houden met de individuele omstandigheden van een uitkeringsgerechtigde. Ook hier wordt door participatie verbinding gezocht met andere beleidsterreinen, zoals armoede en schuldhulpverlening. Onderzoek wijst uit dat uitkeringsgerechtigden die te maken hebben met armoede en/of schulden een grotere kans lopen op een boete of maatregel⁵. Hun wangedrag is te wijten aan de effecten die de stress van hun situatie heeft op hun denken en doen. Eerder dan een maatregel opleggen, kan een klantmanager de situatie integraal benaderen door te onderzoeken wat de kandidaat nodig heeft om aan zijn verplichtingen te voldoen. Op deze manier wordt aangesloten bij de mogelijkheden van de kandidaat, is zijn hulpvraag integraal benaderd en zijn kansen op succesvolle participatie vergroot. Om willekeur te voorkomen zal de klantmanager in het plan van aanpak de keuzes verantwoorden.

⁴ *Afstemmingsverordening Participatiewet, loaw en loaz 2017, art. 7.4.b*

⁵ *Platform 31 (2015). De Eindjes aan elkaar knopen. Cruciale vragen bij financiële problematiek in de wijk. Den Haag 2015.*

Werkervaringsplaatsen

Een andere stap richting betaald werk is een werkervaringsplaats (WEP). De kandidaat verricht bij een reguliere werkgever werkzaamheden met als doel het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. De werkgever heeft hierbij geen intentie tot het aannemen van de kandidaat en ontvangt geen subsidies of compensaties. De kandidaat bespreekt samen met zijn klantmanager het doel van de werkervaringsplaats. Zo kan er gewerkt worden aan specifieke competenties of geoefend worden met het opdoen van arbeidsritme. Dit doel wordt vastgelegd in een contract, samen met de duur van de WEP, het aantal uren, de vorm van begeleiding en het vervolg. Werkervaring wordt gericht ingezet als onderdeel van een re-integratietraject en zal niet gebruikt worden om de kandidaat ' bezig te houden'. De kandidaat wordt uitsluitend geplaatst op een werkplek als hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.



Afbeelding 3: Werkervaringsplaats, bron: Pixabay

Arbeidsmatige dagbesteding

Op het snijvlak van de WMO en de Participatiewet bevindt zich de arbeidsmatige dagbesteding. Dit is een vorm van werken met veel begeleiding. Bijvoorbeeld werk op een tuinderij, in een kantine, timmerwerkplaats of keramiek-werkplaats. Arbeidsmatige dagbesteding biedt structuur en invulling van de dag. Het kan ook een manier zijn om de kans op een reguliere baan te vergroten. Eerder is benoemd dat de doelgroep Participatiewet in sommige gevallen schuurt tegen de groep waarbij de voorziening arbeidsmatige dagbesteding ingezet wordt.

Nieuw beschut werk

Zoals in de inleiding genoemd is instroom in de SW gestopt. Dat betekent dat de doelgroep die kenmerken vertoont van de SW niet meer een SW-indicatie krijgt en bij (voor Overbetuwe) Sca-labor BV kan aankloppen voor werkzaamheden, maar dat de gemeente Overbetuwe verantwoordelijk is. Voor deze groep is het concept 'nieuw beschut' ontwikkeld. Veel gemeenten, en zo ook de gemeente Overbetuwe, hebben nog geen duidelijke keus gemaakt in de richting en kaders van beschut werk. Beschut werk is een kostbare voorziening.

Het UWV brengt na een aanvraag een positief of negatief advies 'nieuw beschut' uit over een persoon. Met dit advies meldt een persoon zich bij de gemeente die wel of niet mee gaat in het advies. Er zijn door de Rijksoverheid landelijke richtlijnen vastgesteld over het aantal beschutte plaatsen die een gemeente moet bieden. In lijn met de uitgangspunten in dit visiedocument geldt ook voor deze doelgroep dat er gestreefd wordt naar een zo hoog mogelijke vorm van participatie. Dit past ook in de beweging die staatssecretaris van Ark maakt⁶. Namelijk het mogelijk maken dat mensen schuiven tussen verschillende vormen van (arbeids)participatie. Daarbij benoemt zij de ook door ons benoemde relatie tussen arbeidsmatige dagbesteding en betaald werk, waaronder beschut werk. Zij vindt het belangrijk dat mensen de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen als dat kan evenals de weg andersom, waarbij mensen terug kunnen vallen op beschut werk als regulier werk niet lukt. Beschut werk moet er zijn voor iedereen die het structureel of tijdelijk nodig heeft.

Een klantmanager mag dus, met goede argumentatie, van het UWV advies afwijken. Bijvoorbeeld omdat nieuw beschut een te beperkte optie is voor de persoon en zijn of haar ontwikkeling. Tegelijk is het vaak onverstandig dit advies te negeren. Het uitgangspunt van beschut werk is het beantwoorden van een grote begeleidingsbehoefte van een kandidaat. Als die begeleidingsbehoefte er is, kan de invulling van werk vaak niet op een andere manier worden opgelost.

Op dit moment verzamelen beleid en uitvoering voorbeelden van deze en andere gemeenten om te komen tot een goede invulling van de taakstelling beschut werk. Een van de mogelijke richtingen is het inrichten van beschut werkplekken waar meerdere kandidaten met die indicatie tegelijk terecht kunnen. Op deze manier kan de begeleiding geborgd worden en is de kans op plaatsing groter dan bij individuele plekken. In 2019 kijken we naar de verschillende opties en consequenties. Deze analyse is nodig om de richting te bepalen. Daarna worden de daadwerkelijke werkplekken ingericht.

2.2 Integrale ketenaanpak

2.2.1 Doorontwikkeling sociaal domein

In de gehele doorontwikkeling van het sociaal domein staat de mens (of kandidaat voor de Participatiewet) centraal. De strategische opgave van het bestuur is dat vragen rondgaan, niet de mensen. Anno november 2018 wordt gewerkt aan een organisatorische invulling van dit vraagstuk voor specifiek de domeinen WMO en de Jeugd. De inwoner krijgt vanuit haar perspectief in de toekomst te maken met één toegangspunt. Het proces om dit te realiseren, samen met de welzijns- en zorgpartijen heet 'Samen Overbetuwe'. Hier werken alle relevante professionals uit de verschillende disciplines samen. Dat zijn consulenten WMO en Jeugd en zorgprofessionals. Deze zorgprofessionals zijn werkzaam in disciplines zoals het Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW), jeugdzorg en preventie. Ook oude WMO-taken vallen hieronder. De Participatiewet zal in eerste instantie niet meegenomen worden in deze organisatorische doorontwikkeling, maar wel in het gedachtegoed 'één gezin, één plan'. Het is namelijk heel goed denkbaar dat gezinnen met een zorgvraag ook een participatiebehoefte hebben. Met name inwoners die nog niet toe zijn aan werk kunnen in hun eigen omgeving ondersteund worden. Vrijwilligerswerk of dagbesteding richten we dicht bij de burger in. Hierdoor sluiten we bij de doorontwikkeling aan. Voor inwoners met een vraag op het gebied van werk en inkomen blijft het loket op het Ambtshuis de in- en toegang. De klantmanagers daar bezitten de benodigde juridische en vakkennis. Uiteraard wordt een goede aansluiting met de collega's in de kernen georganiseerd. Participatie kan een vliegwiel zijn voor het aanpakken van

⁶ Brief van 7 september 'Breed offensief om meer mensen met een beperking aan werk te helpen'.

andere problemen. Een goede verbinding rondom statushouders, mensen in armoede of schulden en vrijwilligers draagt bij aan een sluitende aanpak. Door mee te kijken en samen te werken in de omgeving van de inwoner, brengen we ook participatie dichterbij. De Participatiewet heeft ook een integrale opdracht in zichzelf. Immers, de wet kent een scheiding in inkomensvoorziening (rechtmatigheid) en het recht op ondersteuning richting arbeid (doelmatigheid). Het scheiden van de twee rollen past goed bij de splitsing in de twee routes die de klant doorloopt. De route van rechtmatigheid wordt altijd doorlopen. De route van doelmatigheid sluit bij de eerder genoemde profielen aan. Op dit moment opereren klantmanagers generalistisch. Dat betekent dat zij zowel voor het inkomen als voor de re-integratie van kandidaten verantwoordelijk zijn. Het blijkt effectiever om deze twee specialismen te scheiden. De kwaliteit is hoger wanneer een klantmanager zich op één van de twee taken richt.

Er wordt onderzocht of op den duur (een deel van) de uitvoering bij 'Samen Overbetuwe' kan worden ondergebracht. Dit zal dan een meer ambulante inzet vergen van klantmanagers en medewerkers van 'Samen Overbetuwe'.

2.2.2 De samenwerkende organisatie(s)

De persoon die zich bij het loket voor een inkomensvoorziening en ondersteuning meldt, moet een re-integratieproces doorlopen met zo min mogelijk overdracht momenten. Hiervoor is een goede ketenaanpak van belang. Om de kandidaat optimaal te begeleiden, is samenwerking nodig op lokaal en regionaal niveau. De uitgangspunten dichtbij, betaalbaar, bereikbaar en kwalitatief betekenen dat we waar mogelijk lokaal organiseren en waar gewenst of nodig samenwerken in de regio. Wie zijn nu die ketenpartners?

Cluster werk en inkomen

Het cluster werk en inkomen bestaat uit een team klantmanagers die gezamenlijk de kandidaat met een participatievraag van begin tot eind ondersteunen. De klantmanagers van cluster werk en inkomen zijn de regisseurs van het participatietraject van kandidaten en daarmee een belangrijke partner in de ketenaanpak. Er is eerder gekozen voor het werken met integraal klantmanagement waar een klantmanager zich richt op zowel recht- als doelmatigheid. Op die keuze komen we nu terug. Voor de huidige situatie werkt het beter om de twee specialismen te scheiden en ons voornamelijk te richten op doelmatigheid; de uitstroom van kandidaten. Het vraagt tijd, energie en een heldere aanpak om mensen naar werk te begeleiden. Begin 2018 is begonnen met het door ontwikkelen van de doelmatige aanpak. Door middel van groepstrainingen wordt voor empowerment gezorgd en ook aandacht gegeven aan zaken als de CV, de presentatie, etc. Dit draagt bij aan het uit laten stromen van mensen uit de bijstand. Er moet altijd aandacht zijn voor de constructieve balans tussen rechtmatigheid en doelmatigheid. Beide thema's zoeken een balans tussen rechtsgelijkheid en maatwerk. Momenteel worden de voorbereidingen getroffen om deze balans te realiseren.

Beleid Participatie

De klantmanagers zijn de regisseurs van de participatietrajecten. Om goed regie te kunnen voeren, dienen zij te worden ondersteund door het beleidsterrein participatie. Dit gaat verder dan de opdracht voor participatie. Die opdracht wordt pas uitvoerbaar wanneer zij samengaat met actuele verordeningen, continuïteit en realistische afspraken. Doordat het uitvoeringsprogramma samen met de uitvoering wordt voorbereid, weet zij zich verzekerd van beleidsmatige ondersteuning bij de uitvoering van haar opdracht. Verder zal worden ingestoken op deskundigheidsbevordering en het actualiseren van de huidige verordeningen.

Beleid WMO en jeugd

De doelgroep van de Participatiewet schuurt in vele opzichten aan tegen die van de WMO en Jeugd. Vandaar dat de Participatiewet niet op zichzelf gezien kan worden. Wanneer de behoefte van een inwoner ligt op het vlak van sociale activering, of wanneer arbeid nog te ver weg is, passen de voorzieningen van de WMO wellicht beter dan de instrumenten die de Participatiewet biedt. Dit geldt ook voor kwetsbare jeugdigen in de groep 'achttien min – achttien plus' en voor de jongeren van achttien tot drieëntwintig jaar die kwetsbaar zijn en ondersteuning nodig hebben om tot (reguliere) arbeid te komen.

De ondersteuning vanuit sociaal domein (en dus ook de WMO en jeugd) moet op basis van één gezin één plan. Daarom is een goede afstemming van belang. Dat gaat verder dat alleen afspraken maken, ook de processen moeten helder worden ingericht. Verder raakt dit gebied ook het armoedebeleid van de gemeente Overbetuwe. Daarom zal er intern integraal worden afgestemd met het proces van visieontwikkeling op armoede.

Samen-Overbetuwe

Op het moment van schrijven is de ontwikkeling van 'Samen Overbetuwe' in een vroeg stadium. Er zijn nog geen keuzes gemaakt wat betreft de vorm en de definitieve dienstverlening. De ambitie is wel duidelijk, namelijk dat de uitvoering van WMO en Jeugd taken op afstand van de gemeente worden georganiseerd en overgaan naar dit samenwerkingsverband. De verantwoordelijkheid ten aanzien van deze wetten is en blijft bij het college en de gemeenteraad. Dat betekent dat dit samenwerkingsverband een belangrijke partner wordt voor de gemeente. De klantmanagers van het cluster werk en inkomen lijken vooralsnog binnen de huidige structuur te blijven. Voor participatie betekent het dat er afspraken gemaakt moeten worden over de integrale dienstverlening. Om de vraag van de inwoner nog altijd integraal te beantwoorden, worden processen ontwikkeld om deze gezamenlijke dienstverlening mogelijk te maken.

Onderwijs

Een andere partner is het onderwijs. Van jongeren die school verlaten wordt verwacht dat zij een startkwalificatie hebben. Dit helpt hen bij het vinden van een baan. Een startkwalificatie is een diploma Havo, VWO, MBO niveau 2 of hoger. Daarom vallen leerlingen van zestien tot achttien jaar onder de kwalificatieplicht. Leerlingen van achttien tot drieëntwintig jaar krijgen hulp van Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC-regio's) om toch een startkwalificatie te halen. Hier ligt de zojuist genoemde verbinding met het jeugd-domein. Regionaal is het schakelpunt opgezet vanuit de module onderwijszaken/RBL (onderdeel van de MGR). Dit punt verzamelt gegevens van vroegtijdig schoolverlaters zodat zij actief gevolgd kunnen worden. De verbinding tussen onderwijs en Participatiewet ligt misschien nog wel nadrukkelijker in het Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs (Pro/VSO). Deze jongeren worden, na het behalen van een diploma, direct in het doelgroepenregister opgenomen. Dit register valt onder de Participatiewet en maakt het daarom mogelijk ook voor deze groep instrumenten in te zetten die werkgevers in dienstneming ontlasten.

UWV

UWV is een directe samenwerkingspartner in de uitvoering van de Participatiewet. Dit uit zich onder andere in de WW+ doelgroep. Deze groep bestaat uit lang zittende WW'ers, met nog drie maanden recht op WW die ná hun rechtmatige WW-periode doorvallen richting bijstand (landelijk gemiddelde is 5,5% doorstroom). Verder is UWV als arbeidsdeskundig specialist een partner. Zij zorgen voor een advies omtrent een aanvraag Wajong en 'nieuw beschut werk'. Ook bij kandidaten uit het doelgroepenregister en bij zaken als loonwaardebepaling kan deze partner worden ingezet. UWV heeft veel kennis over de wetgeving en wilt dit ook graag delen. Door hen in het traject te betrekken ontstaat een doorlopende keten.

Werkgeversservicepunt

Het Werkgeversservicepunt (WSP) is onderdeel van de Modulair Gemeenschappelijke Regeling (MGR). Dat betekent dat de deelnemende gemeenten zowel eigenaar als opdrachtgever van deze organisatie is. Het WSP⁷ zorgt voor:

- a. Het plaatsen bij werkgevers van werkzoekenden die behoren tot de volgende doelgroepen:
 - Kwetsbare werkzoekenden (Participatiewet, Wet banenafspraken)
 - WW-intensieve dienstverlening (50+ers, jongeren (actieplan jeugdwerkloosheid)
 - De WW-ers die vallen onder de wet Passend Werkaanbod (PAWA).
- b. Opbouwen en onderhouden van kennis over onder A genoemde werkzoekenden en de eisen die door werkgevers aan deze werkzoekenden worden gesteld.
- c. Onderzoeken van de vraag van de werkgever en, waar mogelijk, ombuigen van die vraag ten behoeve van de doelgroepen.
- d. Het WSP richt zich op alle kandidaten van de deelnemende partners. De bij A genoemde groepen krijgen binnen die opdracht bijzondere aandacht.
- e. Advisering aan ondernemers op gebied van personeelsvoorziening is een doelstelling op zichzelf.
- f. Werkgevers die, in het kader van de baanafspraken, kandidaten willen plaatsen die behoren tot het doelgroepenregister (met een verdienvermogen tussen 40 en 80% van de loonwaarde) worden ondersteund door het analyseren van bedrijfsprocessen en het geven van advies.

Het uitgangspunt is dat WSP, zodra zij kennis heeft van passende vacatures, deze zo spoedig mogelijk kenbaar maakt aan de sociale diensten van de aangesloten gemeenten en UWV. De verantwoordelijkheid van de gemeenten is het aanleveren van geschikte kandidaten voor deze vacatures aan het WSP. Het WSP heeft de regie in het matchen van vraag en aanbod, waarbij het WSP vooral de belangen van de werkgevers tracht te behartigen. Omdat we ervoor kiezen lokaal te organiseren waar het kan en regionaal waar gewenst en nodig, zal in het eerste kwartaal van 2019 de regionale samenwerking worden geëvalueerd. Dit gebeurt door middel van een APK (arbeidsmarkt periodieke keuring). Deze evaluatie moet zicht geven op de verbetermogelijkheden binnen de keten wat betreft het vinden van vacatures, het aanleveren van kandidaten en het plaatsen van kandidaten op een werkplek.

Scalabor BV

Na besluitvorming over de ontmanteling van Presikhaaf heeft de gemeente Arnhem, na verschillende opties onderzocht te hebben, alle gemeenten het aanbod gedaan de uitvoering van de SW onder eigen verantwoordelijkheid door een gemeentelijke BV uit te voeren. Dit heeft er toe geleid dat het materiaal werkgeverschap van de SW voor de periode 2018 tot 2022 voor alle in Presikhaaf Bedrijven deelnemende gemeenten is neergelegd bij Scalabor BV middels een aanwijzingsbesluit. Bij dit aanwijzingsbesluit zijn de voorwaarden, waaronder de dienstverlening door Scalabor BV wordt verricht en de prestatie-indicatoren waarover Scalabor BV aan de gemeente rapporteert, vastgelegd. Daarbij is afgesproken dat na drie en een half jaar wordt gezien of, en zo ja op welke voorwaarden, verlenging van de opdracht aan de orde zal zijn. Voor de doelgroep van de Participatiewet wordt op basis van individueel maatwerk gezien of Scalabor BV het meest passende aanbod voor de desbetreffende persoon is.

⁷ Corsa-nr. voor de volledige DVO 17bijl7928

Het formele werkgeverschap is een publiekrechtelijke aangelegenheid en kan derhalve niet bij Scalabor BV worden belegd. Ten tijde van het schrijven van deze nota is in het Algemeen Bestuur van de Modulair Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR) ten aanzien van het onderbrengen van het formele werkgeverschap een voorlopig positief besluit genomen⁸. Ook de gemeenteraad Overbetuwe heeft ingestemd met het wijzigen van de regeling wat het mogelijk maakt deel te nemen aan de module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW)⁹.

Wat is er nodig:

- De huidige bezetting van het cluster werk en inkomen gedurende 2019 aan te vullen om het klantenbestand goed in beeld te krijgen.
- Evalueren van bestaande instrumenten en deze eventueel aanpassen of aanvullen.
- Inventarisatie van systeem dat in de behoefte van klantmanagement voorziet.
- Actualiseren van verordeningen.
- Vervolg geven aan de trainingen zoals deze anno 2018 zijn gestart.
- Sociaal domein breed werken aan een gezamenlijke visie, cultuur, processen en werkafspraken.
- Processen die bijdragen aan de (toekomstige) verbinding tussen Ambtshuis en 'Samen Overbetuwe' worden ingericht en op effectiviteit gemeten.
- Goede afspraken met interne en externe stakeholders;
- Goed accountmanager op de gemaakte afspraken;
- Evalueren en zo nodig bijsturen binnen de samenwerking.

⁸ In het resterende deel van 2018 wordt besluitvorming richting de lokale college's en raden.

⁹ Raadsvergadering van 13 november 2018

3. De ondernemer als sociale werkgever

Wat zijn de doelen:

5. De afstand tussen werkgever- en werknemerschap is verkleind.
6. Er zijn lokale werkgelegenheidsprojecten waar de doelgroep participatiewet zich kan ontwikkelen in zijn traject naar werk.

3.1 Werkgeversbenadering

De ultieme vorm van uitstroom is werk. Dit is ook de meest effectieve route op weg naar (financiële) zelfredzaamheid. Het grootste deel van de Participatiewet doelgroep heeft in meer of mindere mate een afstand tot de arbeidsmarkt. Met die afstand heeft zij vanuit de gemeente Overbetuwe recht op ondersteuning in haar re-integratie. Hiervoor heeft de gemeente de inzet van (lokale) werkgevers nodig. Echter, niet alleen heeft de kandidaat een afstand tot de arbeidsmarkt, de werkgever heeft een afstand tot de kandidaat. Om de deze afstand te verkleinen, is de aansluiting tussen vraag en aanbod van belang. Het aanbod van werk en activiteiten lijkt vaak onbeperkt, maar de aansluiting met de behoefte vanuit cluster werk en inkomen en de mogelijkheden van de doelgroep zijn dat niet. De in hoofdstuk twee genoemde partners WSP, Scalabor BV en cluster werk en inkomen moeten in gezamenlijkheid optreden om de werkgevers te enthousiasmeren deze doelgroep werk aan te bieden. Dit gebeurt op verschillende wijzen. De wens is om op lokaal niveau ondernemers te verbinden aan de gezamenlijke participatieopdracht. Het opzetten van een platform zoals 'Overbetuwe Scoort' zit momenteel (november 2018) in een oriënterende fase. Binnen dit platform treden werkgevers die (willen) werken met de doelgroep, als ambassadeur op naar collega werkgevers om zo ook bij hen de deuren te openen voor kandidaten uit de doelgroep Participatiewet. Voor een ondernemer is het van belang een vast aanspreekpunt te hebben bij de gemeente. In overleg met het cluster economie kijken we naar de mogelijkheden hiervoor. Verder heeft de ondernemer behoefte aan duidelijk overzicht van de ondersteuning die de gemeente hem kan bieden. Deze mogelijkheden worden in de paragraaf 3.3 verder uitgewerkt.

3.2 Banenafpraak

Alle werkgevers met meer dan vijftientwintig werknemers op de loonlijst hebben de wettelijke taak mensen met een beperking een plek te geven in hun organisatie. Concreet betekent dit voor 2018 dat 1.93 % van het totaal aantal verloonde uren besteed moet worden aan arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep van de banenafpraak. Dit percentage stijgt elk jaar tot 2023 en werkgevers die hier niet aan voldoen, worden beboet. De handhaving ligt niet in handen van de gemeente, die is immers ook een van de werkgevers. Toch speelt de gemeente Overbetuwe een belangrijke rol bij de ondersteuning van ondernemers in het oppakken van deze wettelijke taak. De doelgroep banenafpraak zit deels in ons klantenbestand. Voor het matchen van een kandidaat met een toekomstige werkgever brengen wij ons kandidatenbestand in beeld. De werkgever heeft behoefte aan een vast contactpersoon bij wie hij met zijn vragen terecht kan. Daarnaast zijn instrumenten nodig om een werkgever goed te faciliteren in het aannemen van iemand met een beperking. Deze instrumenten worden in de volgende paragraaf toegelicht.

3.3 Instrumenten

Ondernemers zijn best bereid mensen aan te nemen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Daarom is het goed aan te sluiten bij wat de werkgever nodig heeft.



Afbeelding 4: Instrumenten, bron: Pixabay

Werving, selectie en bemiddeling

Dit instrument wordt nu grotendeels opgepakt door het WSP (zie paragraaf 2.2.2). Op regionaal niveau worden bedrijven geworven die een plek willen bieden aan een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op lokaal niveau is ook veel mogelijk. Daarom wil de gemeente Overbetuwe inzetten op de betrokkenheid van lokale ondernemers. De balans tussen regionaal en lokaal is van belang. Niet alle branches zijn in de gemeente Overbetuwe actief en soms is op grotere schaal werven (voor bijvoorbeeld een groepsdetachering) zinvol. Tegelijk kan het voor sommige kandidaten positief zijn om in de buurt te werken. Denk bijvoorbeeld aan mensen met (jonge) kinderen, mensen met een zorgtaak of wanneer reizen een belemmering is om te werken. Een goede match vindt plaats door de kandidaten te kennen en hier het WSP in mee te nemen. Lokaal is er een rol weggelegd voor de bedrijfsconsulent en de klantmanagers zelf. Werving, selectie en bemiddeling wordt voor alle kandidaten met arbeidsvermogen ingezet.

Indienstnemingsubsidie

Voor reguliere kandidaten en kandidaten uit de Participatiewet kan de indienstnemingsubsidie worden ingezet bij een arbeidscontract voor bepaalde tijd. Deze subsidie kan worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen wanneer dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend is. Anders dan de loonkostensubsidie is deze subsidie niet gericht op kandidaten met een arbeidsbeperking. Met de indienstnemingsubsidie wordt een compensatie geboden voor het feit dat voor de kandidaat tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de kandidaat (nog) niet volledig kan inzetten.

Werkervaringsplaats met intentie

Een werkgever kan een werkervaringsplaats met intentie aanbieden aan reguliere kandidaten en kandidaten uit de Participatiewet. Tijdens maximaal drie maanden werkt de kandidaat op een reguliere werkplek aan zijn arbeidsritme en eventueel specifieke leerdoelen. De werkgever heeft de intentie om de kandidaat, bij goed gevolg, in dienst te nemen. Deze afspraak wordt, samen met de leerdoelen, in een contract opgenomen.

Proefplaatsing

Ook de proefplaatsing kan worden ingezet voorafgaand aan een dienstverband. Tijdens de proefperiode kan worden beoordeeld of de kandidaat voldoende competenties bezit om de beoogde functie betaald uit te oefenen. De proefplaatsing wordt ook gebruikt in de periode dat loonwaarde moet worden bepaald in het geval dat loonkostensubsidie wordt aangevraagd.

Loonwaarde meting

Een loonwaarde meting is een onderzoek dat op de werkplek plaatsvindt om de loonwaarde te meten en vast te stellen van werknemers met een arbeidsbeperking ten opzichte van werknemers zonder arbeidsbeperking. UWV kan worden ingeschakeld om de loonwaardebepaling af te nemen. We onderzoeken of we deze expertise in eigen hand willen nemen.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is een instrument dat kan worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen van kandidaten met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om kandidaten die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en hierdoor niet volledig productief zijn. Deze subsidie kan niet worden ingezet bij kandidaten die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken, maar daarbij per uur wel volledig productief zijn. Loonkostensubsidie kan indien nodig voor een langere termijn worden ingezet.

Scholing

Kandidaten komen in aanmerking voor scholing op het moment dat dit leidt tot een baan met een duur van minimaal zes maanden. Door te investeren in onder andere een heftruckdiploma, een Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers (VCA) certificaat of een basiskwalificatie beroepschauffeur op een vrachtauto en/of bus (code 95) wordt met een relatief kleine investering voor een snelle uitstroom gezorgd.

Lage inkomensvoordeel (LIV)

Het lage inkomensvoordeel is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers vanaf 22 jaar in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever. De kans op werk voor deze werknemers neemt dan toe¹⁰.

Loonkostenvoordeel

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een nieuwe regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Het is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) en vervangt de Mobiliteitsbonus. Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die een of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:

¹⁰ UWV.nl/werkgevers.

- oudere werknemers met een uitkering;
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking.

Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.

Jobcoaching

Interne jobcoaching is de begeleiding die op de werkvloer plaatsvindt en wordt uitgevoerd door de werkgever zelf. De aangewezen coach ontvangt hiervoor een training (Harrie training). Deze training wordt door de gemeente vergoed. De doelgroep indicatie banenafpraak wordt naar verwachting de komende jaren groter. Dit komt door het ontbreken van een alternatief zoals de sociale werkvoorziening. Hier stromen geen mensen meer in. Wel behouden kandidaten hun indicatie zo lang ze verminderde loonwaarde hebben. Dit betekent dat ze tot de pensioengerechtigde leeftijd onder de verantwoordelijkheid van de gemeente kunnen vallen. Als de kandidaat met de indicatie banenafpraak bij een werkgever is geplaatst, is er, naast loonkostensubsidie, vaak ook jobcoaching nodig. De kandidaten blijven na plaatsing bij de werkgever de verantwoordelijkheid van de gemeente. Daarnaast is er sprake van nieuwe instroom. Hierdoor nemen de kosten van jobcoaching en loonkostensubsidie toe. Wat betreft de structurele jobcoaching (en forfaitaire loonkostensubsidie) worden deze nu betaald uit het BUIG-budget. De tijdelijke jobcoaching wordt vergoed uit het participatiebudget. Het cluster werk en inkomen neemt de begeleidingsregimes die het UWV hanteert over. Er worden vaste afspraken gemaakt met de werkgevers over de intensiteit van de begeleiding en het bijbehorende bedrag. Op deze manier worden de kosten van interne jobcoaching beheersbaar gemaakt en is er sprake van uniformiteit in aanpak.

Externe jobcoaching wordt ingezet als interne jobcoaching niet mogelijk is. Dan wordt een externe jobcoach ingehuurd. Dat kan een kostbare investering zijn. Momenteel brengt het cluster werk en inkomen deze kosten in beeld. Er wordt gekeken of de huidige partijen waar jobcoaching wordt ingekocht nog steeds de juiste zijn. Ook onderzoekt zij de mogelijkheid tot het aannemen van een eigen jobcoach. Deze wordt dan aan cluster werk en inkomen toegevoegd. Het voordeel van een jobcoach in het team is dat de kosten beheersbaar blijven. Ook kan er beter worden afgestemd en sneller worden geschakeld. Van een jobcoach in dienst kan worden verwacht dat hij de omgeving goed kent en bijdraagt aan een effectieve ketensamenwerking.

Instrumentenboek en storytelling

Ondernemers geven aan dat ze moeilijk een beeld krijgen van de doelgroepen die zij hen vragen aan te nemen. Een goede manier om dit beeld helder te maken, is door middel van storytelling. Wij bieden de ondernemer een boek met verhalen van de verschillende kandidaten, die corresponderen met de drie profielen (zie 2.1.1). Zo ziet de ondernemer wat de kandidaten nodig hebben aan begeleiding en wat er mogelijk is. Dit helpt hen de stap te zetten een baan beschikbaar te stellen voor een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer zij die stap willen zetten bieden we door middel van een instrumentenboek inzicht in de mogelijkheden die wij als gemeente hebben om de ondernemer te ontzorgen.

Instrumenten voor kandidaten uit het doelgroepenregister

Tot slot zijn nog diverse instrumenten beschikbaar die ingezet kunnen worden bij het aannemen van een kandidaat uit het doelgroepenregister:

- Structurele loonkostensubsidie
- No-risk polis
- Loonkostenvoordeel
- Proefplaatsing

3.4 Werkgelegenheidsprojecten

In de gemeente Overbetuwe zijn veel projecten, uitgevoerd door lokale partijen, waar kandidaten uit de Participatiewet zouden kunnen participeren. Dit zit in het spectrum van vrijwilligerswerk tot aan daadwerkelijk betaalde arbeid.

Er wordt momenteel gewerkt aan planvorming voor lokale werkgelegenheidsprojecten voor de doelgroep van de Participatiewet waarin toeleiding naar regulier werk en langdurige ondersteunde arbeid centraal staan. Binnen de doelgroep van de Participatiewet betreft dit vooral de mensen met meer dan zes maanden bijstand en de doelgroep van de banenafpraak. Als nevensdoelstelling geldt dat het opdoen van voldoende ervaring met een lokale uitvoering de mogelijkheid biedt om een betere afweging te kunnen maken bij de vraagstelling inzake de verlenging van de opdracht aan Scalabor BV na 2020.

Wat is nodig:

- Voor de loonwaarde meting een keuze maken tussen extern inhuren of intern trainen.
- Aanspreekpunt voor werkgevers.
- Storytelling boek voor werkgevers.
- Instrumentenboek van beschikbare instrumenten.
- Inzet op betrokkenheid lokale ondernemers.
- Voldoende projecten die matchen tussen vraag en aanbod.

4. De gemeente als sociale werkgever

De gemeente Overbetuwe heeft niet veel nieuwe doelen op het gebied van haar rol als sociale werkgever. Zij neemt deze rol namelijk uiterst serieus. Ook de overheid heeft (nog) de wettelijke taak om mensen met een beperking aan te nemen. Nog voor deze wet in werking ging, was de gemeente Overbetuwe zich bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op dit vlak. Sinds 2013 heeft de gemeente deze verantwoordelijkheid opgenomen in haar werving en selectie beleid. Verschillende werknemers met een uitkeringsachtergrond, die statushouder zijn en werknemers vanuit de doelgroep banenafpraak zijn werkzaam binnen de gemeente Overbetuwe. Wat wel nieuw is, is de missie een voorbeeld te zijn. De gemeente Overbetuwe vraagt niets van haar ondernemers dan wat zij zelf ook niet doet. Bovendien zijn wij het bewijs dat het kan. Dat maakt ons de aangewezen partner om ondernemers te adviseren en te faciliteren. Als ondernemers willen leren van onze successen, dan zijn ze welkom. Diverse collega's met een kwetsbare achtergrond hebben zich aangeboden als ambassadeur. Tijdens de doorontwikkeling van de lokale werkgeversaanpak zal de gemeente Overbetuwe haar voorbeeldfunctie en ambassadeurschap actief uitdragen.



Afbeelding 5: De gemeente als sociale werkgever, bron: Pixabay.com

5. Grip op participatie

Een gemeente is altijd onderhevig aan veranderingen. Daarom is het zo belangrijk de keuzes te verantwoorden en te evalueren. Dat kan alleen wanneer er grip is op de cijfers, grip op wat we doen. In die grip zien we ruimte voor verbetering. In de onderstaande paragrafen wordt aangetoond hoe wij dat anders gaan doen.

5.1 Monitor als sturingsinstrument

De monitor sociaal domein geeft toelichting op de behaalde resultaten van onder andere het cluster werk en inkomen. Momenteel wordt het aantal uitkeringsdossiers geregistreerd waarbij statushouders een aparte registratie krijgen. Ook het aantal instroom en uitstroom, het aantal SW-ers, de plaatsingen die door het WSP zijn gerealiseerd en het aantal loonkostensubsidies.

Het cluster werk en inkomen zorgt zelf voor het registreren van informatie omtrent hun caseload. Deze wordt maandelijks samengevat aangeleverd in de vorm van een managementrapportage. Dit is de bron voor de monitoring. De omschreven profielen zullen voortaan een belangrijke rol spelen in de monitoring. Minder van belang is de demografische samenstelling van het bestand. Door te registreren op profielen ontstaat er sturing informatie voor de managers die invloed heeft op de inzet. De monitor moet bijdragen aan het kunnen beoordelen van het resultaat én het geven van sturingsinformatie omtrent financiën en inzet van instrumenten. Het is daarom belangrijk om op voorhand mensen goed te registreren (inclusief trajecten en groeiplannen) zodat achteraf resultaten en effectiviteit gemeten kan worden. Zo kunnen we komen tot best practices. Bij de volgende monitoring wordt daarom onder andere het volgende gepresenteerd:

- aantal bijstandsdossiers;
- onderverdeling in de profielen;
- aantal kandidaten op traject (gespecificeerd naar type);
- aantal in- en uitstroom (gespecificeerd naar reden);
- aantal kandidaten in doelgroep banenafpraak;
- aantal kandidaten op beschutte werkplekken.

5.2 Financiële kaders

Het budget voor de Participatiewet bestaat grofweg uit twee stromen: Buig en Participatiebudget.

5.2.1 Buig

Wij ontvangen van het Rijk een gebundelde uitkering (BUIG) voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 (levensonderhoud startende ondernemers) en voor de inzet van loonkostensubsidie.

De Rijksoverheid stelt jaarlijks een macrobudget vast dat volgens een vaste verdeelsystematiek onder de gemeenten wordt verdeeld. Onder andere het aantal inwoners is hierin van belang. In jaar T+1 kan geconcludeerd worden of er op het verdeelde budget is overschreden. Een gemeente mag een overschot vrij besteden, maar moet een tekort in beginsel ook zelf opvangen. In algemene zin is het beleid van Overbetuwe dat de kosten geraamd worden op basis van reëel verwachte (Rijks)budgetten. Budgetafwijkingen (zowel overschotten als tekorten) omdat de werkelijke aantallen anders zijn, komen respectievelijk ten gunste of ten laste van de algemene middelen. Dit geeft gemeenten een prikkel om zoveel mogelijk mensen uit een uitkering en aan het werk te helpen en

houden. Gemeenten met grote tekorten kunnen met in achtneming het 'eigen risico' een beroep doen op een vangnetuitkering.

5.2.2. Participatiebudget

Het Participatiebudget is een vanuit het Rijk verkregen budget die vrij besteedbaar is aan re-integratie en de WSW. Dit wordt naast het betalen van de SW-lonen ingezet voor de dekking van bijvoorbeeld de inzet van trainers, jobcoaching, etc..

5.2.3. Kader

De gemeenteraad heeft bij de decentralisaties aangegeven budgettair neutraal te willen besteden. Dat betekent dat (naast de separate BUIG-gelden) het budget sociaal domein, over de drie D's heen, per saldo neutraal moet zijn. Schuiven binnen de 3D's is wel mogelijk.. In dit visiedocument is op hoofdlijnen aangegeven welke investering verwacht wordt bij de verschillende interventies. Alleen vanuit de visie dat er geïnvesteerd moet worden wil je de kandidaten in beweging krijgen.

5.3 Financiële onderbouwing

Om de in dit document omschreven visie en ontwikkeling uit te voeren, is een aanvulling nodig op het re-integratiebudget. Deze aanvulling is een incidentele kostenpost en beslaat onder andere de tijdelijke verruiming van de formatie bij cluster werk en inkomen. Bij de Kadernota 2020 wordt een realistische planning en begroting gepresenteerd. Gedurende 2019 worden de in dit document verwoorde keuzes goed gemonitord. In het laatste kwartaal van komend jaar worden de activiteiten geëvalueerd. Er is dan zicht op het benodigde budget op de lange termijn.

Het uitvoeringsplan wordt een projectplan. Gedurende 2019 werken we gestructureerd aan het behalen van de nodige veranderingen. Daar is een projectbudget voor nodig. Zoals in paragraaf 2.2.2 aangegeven is Presikhaaf ontmanteld en worden de SW activiteiten bij Scalabor BV ondergebracht. Dit heeft in 2018 al geleid tot een besparing. Voor 2019 is er ruimte in het begrote budget voor de sociale werkvoorziening. Dit budget is bedoeld voor de participatie en re-integratie van kandidaten met een kwetsbare achtergrond.

De huidige inzet op participatie maakt geen onderscheid meer in doelgroepen; alle kandidaten hebben recht op begeleiding naar de arbeidsmarkt of een zo haalbaar mogelijk alternatief. We willen daarom een deel van deze ruimte, ter hoogte van €320.000,- inzetten als projectbudget voor het jaar 2019. Hiermee voorkomen we de vraag om aanvullende middelen én voorkomen we dat we keuzes moeten maken tussen activiteiten en inzet die nodig zijn om de basis van participatie op orde te brengen. Door inzet van de ruimte in de begroting van de sociale werkvoorziening wordt tevens re-integratie van ook de meer kwetsbare kandidaten mogelijk en voorkomen we dat zij (weer) langdurig in de uitkering verdwijnen.

6. Het vervolg

Het voorgaande heeft inzicht gegeven in de visie op de Participatiewet, de doelen en de behoeften een sterke basis neer te kunnen zetten. Deze zijn per hoofdstuk benoemd en in onderstaand schema samengevat. Dit overzicht is een voorloper op het te schrijven uitvoeringsplan Participatiewet. Met die uitwerking wordt concreter vorm gegeven aan de visie en het behalen van de doelen. Dat doen we projectmatig en samen met de uitvoering. Een integrale aanpak die zorgt voor een bestendig verhaal voor de toekomst. Structuur, monitoring en sturing zorgt voor een stevige grip op participatiewet.

6.1 Doelenlijst met behoeften

Doel	Nodig
1. Overbetuwe kent alle kandidaten en kan ze verbinden aan een participatietraject dat aansluit bij de individuele mogelijkheden.	• De huidige bezetting van het cluster werk en inkomen gedurende 2019 aan te vullen om het klantenbestand goed in beeld te krijgen. • Inventarisatie van systeem dat in de behoefte van klantmanagement voorziet. • Actualiseren van verordeningen.
2. De instrumenten sluiten aan bij de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.	• Evalueren van bestaande instrumenten en deze eventueel aanpassen of aanvullen.
3. De (participatie)vraag van de inwoner wordt integraal opgepakt.	• Sociaal domein breed werken aan een gezamenlijke visie, cultuur, processen en werkafspraken. • Processen die bijdragen aan de (toekomstige) verbinding tussen Ambtshuis en 'Samen Overbetuwe' worden ingericht en op effectiviteit gemeten.
4. Er is een effectieve en inclusieve ondersteuningsstructuur voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.	• Vervolg geven aan de trainingen zoals deze anno 2018 zijn gestart. • Voor de loonwaarde meting een keuze maken tussen extern inhuren of intern trainen. • Goede afspraken met interne en externe stakeholders; • Goed accountmanager op de gemaakte afspraken; • Evalueren en zo nodig bijsturen binnen de samenwerking.
5. De afstand tussen werkgever- en werknemerschap is verkleind.	• Aanspreekpunt voor werkgevers. • Storytelling boek voor werkgevers • Instrumentenboek van beschikbare instrumenten.
6. Er zijn lokale werkgelegenheidsprojecten waar de doelgroep Participatiewet zich kan ontwikkelen in hun traject naar werk.	• Inzet op betrokkenheid lokale ondernemers. • Voldoende projecten die matchen tussen vraag en aanbod.



Dorpsstraat 67
6661 EH Elst
Postbus 11
6660 AA Elst
telefoon 14 0481
fax (0481) 372 482

info@overbetuwe.nl
www.overbetuwe.nl