

UITVOERINGSPROGRAMMA 2015

Re-integratie en Participatie

gemeente Hellendoorn

“Wie kan werken, werkt (naar vermogen)”



December 2014

Cluster Samenleving,
gemeente Hellendoorn

1. Inleiding.

Per 1-1-2015 treedt de Participatiewet in werking. Met de komst van deze wet zal de gemeentelijke zorgplicht groter worden. Naast mensen die nu nog een uitkering in het kader van de WWB ontvangen of een WSW dienstbetrekking hebben, wordt de doelgroep uitgebreid met personen met arbeidsvermogen, die vanaf 2015 géén beroep meer kunnen doen op een Wajong-uitkering of plaatsing in de WSW.

Tegelijkertijd wordt de regelgeving in de Participatiewet aangescherpt door de invoering van de Wet Maatregelen WWB. Naast gewijzigde inkomensnormen worden ook de arbeidsverplichtingen aangescherpt, wordt de tegenprestatie ingevoerd en wordt van gemeenten een strakkere handhaving hiervan verwacht.

De kadernota Participatiewet 2015 - 2018 gemeente Hellendoorn geeft een duidelijk beeld over de hoofdlijnen van de Participatiewet. In deze uitvoeringsnotitie wordt nader ingegaan op de praktische uitvoering binnen de gemeente Hellendoorn in 2015. Dit programma betreft zowel de aanpak van re-integratie naar werk als het beleid ten aanzien van participatie in de samenleving.

2. Doelstellingen.

Het gemeentelijk beleid inzake re-integratie en participatie moet worden gezien in het kader van de bredere doelstellingen van de gemeente Hellendoorn, zoals:

- Het bieden van een goed leef- en werkklimaat voor alle inwoners van de gemeente.
- Het zijn van een aantrekkelijke gemeente voor ondernemers om zich hier te vestigen.
- Het zorgen voor een goed functionerende arbeidsmarkt waarbij vraag en aanbod op elkaar worden afgestemd.

In het College-programma zijn in dit kader de volgende doelen geformuleerd:

1. Inwoners stimuleren tot participatie, zoveel mogelijk via regulier werk, en als dat (nog) niet kan, via andere vormen van tegenprestatie zoals vrijwilligerswerk.
2. Nauw samenwerken en structureel overleg voeren met werkgevers en onderwijsinstellingen.
3. Nieuwe bedrijven aantrekken, en bestaande werkgelegenheid uitbreiden.
4. Specifieke aandacht geven aan jongeren, inwoners met een beperking en ouderen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het college wil daartoe komen tot een gezamenlijk plan van aanpak, samen met maatschappelijke partners, onderwijs en het bedrijfsleven, om de werkgelegenheid te stimuleren, burgers te activeren en zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden. Het nu volgende uitvoeringsprogramma kan hiervoor als aanzet dienen.

Ten aanzien van de specifieke doelstellingen voor het gemeentelijk re-integratiebeleid wordt verderop in dit programma ook ingegaan op de aanbevelingen van de Rekenkamer West Twente in haar rapport van 10 april 2014, om te komen tot betere monitoring en rapportage.

3. Doelgroepen.

Door middel van onderstaande tabel geven wij kort inzicht in de omvang van de verschillende doelgroepen voor re-integratie en participatie binnen de gemeente Hellendoorn.

Tabel 1: overzicht doelgroepen en aantallen, peildatum oktober 2014.¹

Regeling	Aantal personen	Toelichting
1. NWW (totaal aantal werkzoekenden bij UWV)	1.465	8,8 % van de beroepsbevolking (Twente 12,1 %)
1-a. jeugdwerkloosheid < 27 jaar	156	
2. WW-uitkerings-gerechtigden (uitkering UWV)	992	Daling 4,6 % tov vorig jaar
2-a. WW-ers jonger dan 27 jaar	56	Daling van 29 % tov vorig jaar
3. WWB-uitkeringen gemeente	377	aantal huishoudens, cijfers gemeente
3-a. WWB jonger dan 27 jaar	35	
3-b. WWB 27-44 jaar	163	
3-c. WWB 45 – 65	179	Excl. Personen in inrichting
3-d. nieuwe doelgroep met beperkingen	p.m. ²	Vanaf 1-1-2015
4. IOAW / IOAZ / BBZ	43	Cijfers gemeente
5. Wsw-werknemers	178	Soweco/Sallcon/Wezo
5-a. begeleid werken WSW	7	Cijfers gemeente
5-b. Wsw-wachtlIJst	46	Cijfers gemeente
6. Wajong-uitkeringen (UWV)	480	Cijfers UWV 2013
7. WAO/WIA/WAZ-uitkeringen (UWV)	1.140	Cijfers UWV 2013

Op grond van de Participatiewet is de gemeente formeel uitsluitend verantwoordelijk voor de doelgroepen 3 (WWB), 4 (IOAW/Z/BBZ) en 5 (WSW). Daarnaast is de gemeente verantwoordelijk voor de zogenaamde Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden).

Het UWV blijft verantwoordelijk voor de regelingen zoals de WW, de Wajong en de WAO/WIA. Toch zijn ook deze doelgroepen in dit overzicht meegenomen, omdat de gemeente hier direct of indirect ook mee te maken krijgt, en dit uiteindelijk ook inwoners van de gemeente Hellendoorn zijn. Verderop in dit programma komen wij hierop terug.

¹ Bron: arbeidsmarktmonitor regio Twente december 2014 en gemeentelijke registraties.

² De omvang van de nieuwe doelgroep van mensen met een beperking (die vanaf 1-1-2015 niet meer kan instromen in de Wajong of de WSW) is nu nog niet bekend. Hun instroom in de Participatiewet zal geleidelijk verlopen.

4. Indeling WWB-bestand o.g.v. Participatieladder.

Voor het gemeentelijk beleid ten behoeve van de mensen met een WWB-uitkering worden de cliënten ingedeeld op basis van de Participatieladder. Het criterium daarvoor is de afstand tot de arbeidsmarkt, met trede 1 voor personen met de grootste afstand, en trede 6 voor personen die aan het werk zijn. Onderstaande tabel geeft – uitsluitend ten aanzien van het huidige cliëntenbestand, nog zónder de nieuwe instroom - de huidige indeling in tredes op de Participatieladder aan. In het schema daarnaast is aangegeven welk soort activiteiten hoort bij de verschillende tredes.

Tabel 2: indeling cliëntenbestand gemeente Hellendoorn, peildatum september 2014 ³

Trede	Toelichting	Aantallen	Procentueel
6	Betaald werk	1	0 %
5	Betaald werk met ondersteuning	48	9 %
4	Onbetaald werk	193	35 %
3	Deelname georganiseerde activiteiten	92	17 %
2	Sociale contacten buitenshuis	82	15 %
1	Geïsoleerd	76	14 %
	Niet actueel of (nog) niet ingedeeld	53	10 %
Totaal		545	

Trede 6:

koude acquisitie, bedrijfsbezoeken, inzicht in personeels-planning bedrijven, ontbijtsessies, benutten SROI, etc.

Trede 5:

Talentedportaal, sollicitatietrainingen, testen, diploma's en certificaten updaten, loonkostensubsidies, etc.

Trede 4:

Pilot instrumenten (inkoop educatie, arbeidsactivering, inzet subsidiepartners), pilot wijkteams, pilot trede 3/4

Trede 3:

Sport 't werkt, vrijwilligerswerk / tegenprestatie, training ROC + woningstichting, pilot trede 3/4

Trede 2:

Sport 't werkt, vrijwilligerswerk / tegenprestatie, maatschappelijk werk, hulpverlening

Trede 1:

sport 't werkt, vrijwilligerswerk, maatschappelijk werk, hulpverlening.

Beleidsmatig betekent dit dat in beginsel voor ongeveer 240 personen (het totaal van de tredes 4, 5 en 6) wordt ingezet op re-integratie naar - zoveel mogelijk betaald - werk. Dit is ongeveer de helft van het totale WWB-bestand.

Voor de personen op de tredes 5 en 6 wordt daarbij ingezet op ondersteuning bij sollicitaties en bemiddelingen naar werk, met name via het Talentedportaal. Voor de grote groep op trede 4 (193 personen) is een nadere analyse nodig om te komen tot een gerichtere aanpak van hun re-integratie-trajecten. Daaruit zal moeten blijken hoeveel mensen daadwerkelijk kunnen doorstromen naar reguliere arbeid, en welke instrumenten daarvoor nodig zijn. Voor diegenen

³ Betreft hoger aantal cliënten dan het aantal uitkeringen, omdat bij indeling op de participatieladder bij echtgenoten/partners naar beide personen wordt gekeken.

waarvoor dit niet haalbaar blijkt, worden middelen ingezet om te participeren in de samenleving, waaronder het verrichten van onbetaald werk (vrijwilligerswerk) als tegenprestatie.

Voor de re-integratie richting werk werken wij nauw samen met onze ketenpartners zoals het UWV, het onderwijs (ROC), het bedrijfsleven, Soweco, re-integratiebedrijven (waaronder React) en uitzendbureau's.

Voor de andere helft van de doelgroep (tredes 1, 2 en 3) wordt het beleid meer gericht op sociale activering (inclusief de uitvoering van een tegenprestatie) en ondersteuning / hulpverlening. Ook hier wordt nauw samengewerkt met maatschappelijke partners, zoals het Hulpfonds, stichting BOOM, Stadsbank Oost-Nederland, maatschappelijk werk, stichting De Welle, de woningstichting, etc.

5. Regionale afstemming uitvoering Participatiewet.

De Participatiewet verplicht de gemeenten tot regionale samenwerking en afstemming binnen de arbeidsmarktregio Twente. Daartoe is het regionale Werkbedrijf Twente gevormd, die zorgt voor de regionale invulling van de garantiebanen en voor vaststelling van de regionale werkgeversbenadering, het marktbeperkingsplan en het regionale instrumentarium voor bevordering van plaatsingen bij werkgevers.

Deze regionale kaders zijn in het bijzonder gericht op de doelgroep van werklozen met een arbeidsbeperking. Met name voor deze groep is één regionaal afgestemde aanpak noodzakelijk, zodat werkgevers niet steeds met verschillende subsidies, regelingen en voorwaarden te maken krijgen. Voor de implementatie hiervan worden (sub)regionale uitvoeringsafspraken gemaakt, waaronder de registratie en informatie-uitwisseling via het UWV-systeem van SONAR/WBS ⁴.

Een belangrijk aspect hierbij is dat onze gemeente zich inzet voor een zo lokaal mogelijke uitvoering van de Participatiewet. Het bedrijfsleven in onze gemeente vraagt om een lokale aanpak via de gemeente, gebruikmakend van de goede contacten via het lokale netwerk van de gemeente, ondernemers en maatschappelijke instellingen. Voor onze gemeente komt daar nog bij dat wij door onze ligging aan de rand van Twente ook belang hebben bij goede relaties met werkgevers in Salland.

Om – binnen de regionaal afgesproken kaders – uitvoering te kunnen geven aan deze lokale uitvoering, is nadere afstemming met het UWV noodzakelijk. Hierover worden afspraken gemaakt met het UWV.

⁴ SONAR is een landelijk systeem om werkzoekenden te registeren. Ook klanten van gemeenten zijn verplicht zich in te schrijven alvorens een bijstandsuitkering kan worden aangevraagd. WBS is een systeem voor vacature registratie en matching.

6. Financiële en personele beleidskaders 2015 conform Kadernota Participatiewet.

Op grond van de kadernota Participatiewet en de gemeentebegroting 2015 gelden voor de uitvoering van het re-integratie- en participatiebeleid in 2015 de volgende financiële kaders (exclusief uitvoeringskosten):

Tabel 3: beschikbare budgetten 2015 voor re-integratie en participatie:

<i>BUIG (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten)-budget prijspeil 2015</i>	€ 5.520.900,--
<i>Participatiebudget 2015 (klassieke + nieuwe doelgroep)</i>	€ 560.900,-- ⁵
<i>Rijksbijdrage Wsw 2015 (uitgaande van maximale taakstelling 2014) Op basis realisatie 2014 nog corrigeren tot nieuwe raming</i>	€ 4.670.400,--
<i>Rijksbijdrage studietoelage nieuwe doelgroep 2015</i>	€ 7.000,--
<i>Gemeentelijke middelen: bijdrage in tekort Wsw (structurele raming)</i>	€ 430.000,--
<i>Totaal:</i>	€ 11.189.200,--

Verder heeft het college, conform het DT-voorstel van 23 oktober 2014, ingestemd met uitbreiding van de formatie werk- en inkomensconsulent met 1 fte structureel, in verband met het zelf uitvoeren van begeleid werken, de taken voor de nieuwe Wajong-doelgroep, de tegemoetkoming chronisch zieken en de studieregeling voor mensen met een beperking. De kosten hiervan worden opgevangen uit de verschillende rijksbudgetten, waaronder de rijksbijdrage in de uitvoeringskosten Participatiewet en de toegekende middelen voor uitvoering van de regeling chronisch zieken.

Daarnaast is bij de vaststelling van de Kadernota Participatiewet besloten tot voortzetting van de bestaande inzet van individuele trajectbegeleiding (ITB) voor begeleiding van multi-probleem jongeren. Deze inzet werd tot dusver bekostigd uit middelen van de provincie (1000 jongerenplan). Vanaf 2015 wordt deze functie bekostigd uit de gereserveerde middelen voor pilot-projecten in het kader van de jeugdhulp.

Vastgesteld wordt dat de door het rijk toegekende voorlopige budgetten voor 2015 per saldo lager zijn dan in 2014, terwijl de doelgroep toeneemt. Deze discrepantie geeft aanleiding om het Participatiebudget zo efficiënt mogelijk in te zetten, en waar mogelijk ook gebruik te maken van extra financieringsbronnen zoals het ESF.

Gelet op het vorenstaande zijn in de Kadernota Participatiewet voor 2015 een aantal voorstellen gedaan. Deze worden in dit uitvoeringsprogramma verder uitgewerkt, en waar nodig geactualiseerd op basis van de meest recente landelijke ontwikkelingen. Daarnaast zijn een aantal nieuwe voorstellen toegevoegd, dit mede naar aanleiding van contacten met werkgevers, onder meer tijdens de eerste ontbijt-sessie begin november 2014.

⁵ Het ministerie heeft hiervan alsnog een specificatie bekend gemaakt, daaruit blijkt voor Hellendoorn dat € 18.682,-- bestemd is voor overheveling nieuwe doelgroep, en € 18.442,-- voor begeleiding (job-coaching). Het klassieke W-deel is daarmee € 523.777,--, dat is ruim € 50.000,-- lager dan het budget 2014.

7. Uitwerking voorstellen voor re-integratie en participatie 2015.

7.1. Inzet van loonkostensubsidies en overige instrumenten.

In de kadernota Participatiewet is uitgegaan van de inzet van de nieuwe, wettelijke loonkostensubsidies conform de nieuwe wettelijke regeling uit het BUIG-budget (en dus niet meer uit het Participatiebudget). Omdat dit instrumentarium nog niet uitvoeringsgereed is (zo is de inkoop van loonwaarde-metingen nog niet afgerond), is besloten de bestaande gemeentelijke re-integratieverordening nog te handhaven tot uiterlijk 1-7-2015.⁶

Inmiddels blijkt uit landelijke informatie dat de nieuwe wettelijke loonkostensubsidie alleen mag worden toegepast voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig 100 % van het wettelijke minimum loon (WML) kunnen verdienen. Het gemeentelijke cliëntenbestand kent echter ook diverse werklozen zónder aantoonbare (medische) beperkingen, die vooral door hun langdurige werkloosheid moeilijk plaatsbaar zijn. Regionaal is afgesproken ook voor deze personen zoveel mogelijk gebruik te maken van de wettelijke loonkostensubsidie. Mocht echter blijken dat dit voor diverse langdurig werklozen géén oplossing biedt, dan kan het bestaande instrument van een incidentele loonkostensubsidie (of plaatsings-subsidieregeling) alsnog regionaal worden ingevoerd.⁷

Voor de gemeente Hellendoorn geldt dat de bestaande re-integratieverordening en het daarop gebaseerde uitvoeringsbesluit in ieder geval tot 1-7-2015 nog toegepast kan worden. Als ook daarna een incidentele loonkostensubsidie bestaat, zal de financiering hiervan niet uit het BUIG-budget betaald mogen worden, daarom zal hiervoor ruimte gereserveerd moeten worden binnen het Participatiebudget.

De nieuwe wettelijke loonkostensubsidie brengt verplichtingen met zich mee, te weten:

- a) Onafhankelijke, objectieve loonwaarde-meting volgens één regionaal uniform systeem.
- b) Doelgroepverklaring van het UWV (verplicht voor garantiebanen en “nieuw beschut”).
- c) Het maken van afspraken over job-coaching.
- d) Overige instrumenten, zoals No Risk polis, evt werkplekaanpassingen etc.

Hoewel de wettelijke loonkostensubsidie zelf uit het BUIG-budget wordt betaald, moeten de bijkomende kosten uit het Participatiebudget worden betaald. Hierdoor staan zowel het BUIG-budget als het Participatiebudget wel onder grote druk, gezien de te lage compensatie die voor de nieuwe doelgroep wordt ontvangen. Bij de burap zal worden bezien of hiervoor middelen moeten worden bijgeraamd.

Ten aanzien van werkplekaanpassingen vindt nog afstemming met de WMO-adviseurs plaats. Wij gaan er van uit dat de gemeentelijke adviseurs van het team Werk & Zorg bij de advisering over werkplekaanpassingen kunnen worden ingezet.

⁶ Het ministerie van SZW heeft bevestigd dat gemeenten tot 1-7-2015 de tijd hebben om het nieuwe instrumentarium gereed te hebben. Tot die tijd kunnen bestaande regelingen worden gehandhaafd.

⁷ Vanuit de 6 gemeenten in de subregio Almelo wordt begin 2015 de nieuwe re-integratieverordening voorbereid (inhoudelijk afgestemd op de afspraken binnen Twente). Daarop aansluitend wordt een voorstel ontwikkeld voor een eventuele nieuwe plaatsings-stimuleringsregeling voor langdurig werklozen, in de vorm van een door de colleges vast te stellen uitvoeringsregeling. Hierover wordt afstemming gezocht met de overige gemeenten in Twente, gelet op het belang van een éénduidige regionale werkgeversbenadering.

7.2. Voortzetting van het Talentenportaal.

Mede gezien de goede resultaten over 2014 is inmiddels besloten tot voortzetting van het Talentenportaal in 2015. Dit wordt evenals in 2014 gefinancierd uit het BUIG-budget (taakstelling besparing uitkeringen € 65.000,-, is reeds in de begroting verwerkt). Over 2014 is de besparing ongeveer het dubbele van dit bedrag geweest (zie evaluatie 2014), daarom mag worden aangenomen dat de ingeboekte taakstelling voor 2015 minimaal gehaald kan worden.

Bij de voortzetting van het Talentenportaal wordt uitgegaan van uitvoering van de volgende activiteiten:

- Vacatures: beter zicht op lokale arbeidsmarktvragestukken en personeelsplanning lokale werkgevers, registratie relatiebeheer, bedrijfsbezoeken op maat (afgestemd op doelgroep Talentenportaal), acquisitie van vacatures via bedrijfsbezoeken en/of telefonische verzoeken. Uitvoering via de accountmanager arbeidsmarkt en de werkcoaches.
- Aanbod: training van de werkzoekenden, o.a. upgradering van CV's, competenties / potentie van de klant beter in beeld brengen, intensieve sollicitatietrainingen etc. Hiervoor wordt evenals in 2014 extra personeel ingezet door middel van tijdelijke inhuur of tijdelijke aanstelling.⁸
- Ondersteuning werkzoekenden: werkcoaches inzetten bij het actief zoeken naar werk bij bedrijven. Evenals dit jaar kunnen hiervoor ook uitzendbureau's worden ingeschakeld. Lokaal hebben we hiervoor afspraken met 4 bureau's, op basis van no cure no pay. Daarnaast kan ook worden ingespeeld op regionale afspraken met uitzendbureau's, vanuit het Twents Arbeidsmarktperspectief.
- Bemiddeling: duidelijke afspraken voor invulling van vacatures van werkgevers:
 - binnen 5 dagen kandidaat uit Talentenportaal/ WWB voordragen;
 - indien dat niet lukt, dan vacature inbrengen in WBS en in regionaal accountmanagersoverleg waarbij andere uitkeringsgerechtigden uit Hellendoorn (b.v. WW of Wajong) maar ook kandidaten uit andere gemeenten kunnen reageren.
- Promotie Talentenportaal: werkgevers meer bekend maken met het Talentenportaal, en de resultaten hiervan ook zichtbaar te maken op de website.

Nieuwe plannen hierbij:

1. Inzet van werkervaringsplaatsen voor klanten in Talentenportaal die nog niet zijn uitgestroomd naar betaald werk. Uit het evaluatieverslag 2014 van het Talentenportaal blijkt dat na een traject van 6 maanden ongeveer 50 % van de deelnemers nog geen werk heeft gevonden. Het is belangrijk om te voorkomen dat deze mensen terugvallen door het uitblijven van perspectief op uitstroom. Hiervoor kan méér dan tot dusver gebruik worden gemaakt van het instrument van werkervaringsplaatsen met behoud van uitkering. Deze kunnen worden ingezet bij bedrijven, bijvoorbeeld door snuffelstages (suggestie uit werkgeversontbijt) en/of werkervaringsplaatsen van 3 tot maximaal 6 maanden. Anders dan bij de proefplaatsingen hoeft hier dus geen direct perspectief op aanstelling bij deze werkgever te zijn, maar gaat het om het opdoen van werkervaring, waarbij na afloop van deze periode overgestapt wordt naar een andere werkplek om weer nieuwe ervaring op te doen. Dit plan wordt nader uitgewerkt in samenwerking met de werkcoaches en de accountmanager (regelen werving, organisatie en begeleiding).
2. Maken van selecties uit Sonar/WBS van bijvoorbeeld goed bemiddelbare WW'ers uit de gemeente Hellendoorn, of selectie uit doelgroep voor wie WW binnen zes maanden

⁸ De sollicitatietrainingen kunnen eventueel ook worden ingekocht bij een externe instantie (waarbij conform de inkoopvoorwaarden meerdere offertes worden ingewonnen). Gezien de ervaringen in de pilot wordt vooralsnog uitgegaan van uitvoering binnen de eigen organisatie (kortere lijnen).

afloopt (max-WW). De werkwijze hiervoor moet vooraf worden afgestemd met UWV, waarbij ook aan de orde komt welke menskracht en middelen het UWV hiervoor kan inzetten bij samenwerking/overname van een deel van de WW doelgroep. Vervolgens moeten hierover werkafspraken worden gemaakt, ook met betrekking tot het gebruik van Sonar/WBS.

3. Openstelling Talentenportaal voor bijvoorbeeld jonge schoolverlaters zonder uitkering (actiepunt uit werkgeversontbijt). Actieplan opstellen voor benaderen van deze doelgroep, en hiervoor capaciteit vrijmaken.

7.3. Versterken contacten en samenwerking met lokale werkgevers.

Om de inbreng van lokale werkgevers te versterken wordt ingezet op regelmatige ontbijtsessies met werkgevers (minimaal 2 x per jaar). Daarin vragen meenemen, zoals:

- Hoeveel ruimte is er voor langdurig werklozen c.q. mensen met een beperking, bijvoorbeeld via stages of werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen en aanstellingen?
- Welke instrumenten / faciliteiten zijn hiervoor nodig? (subsidies, jobcoaching, pay-roll, etc?)

Daarnaast zijn voor het jaarwerkplan van de accountmanager bedrijfscontacten de volgende afspraken gemaakt:

- Uitgangspunt van minimaal 2 bedrijfsbezoeken per week.
- Uitgaan van lokale prioriteiten (bijvoorbeeld plaatselijke "top 40?");
- Uitgaan van bezoeken "op maat", dat wil zeggen naar die bedrijven die passend werk hebben voor onze doelgroep van werkzoekenden;
- Bezoek van de (ongeveer 80) grotere werkgevers in onze gemeente (> 25 man personeel) in verband met de garantiebannen en de quotumwet, bespreken faciliteiten inclusief aanbod bedrijfsscans via Extend (Soweco), etc.
- Vertaling (sub)regionale marktbeveiligingsplan naar wat dit betekent voor gemeente Hellendoorn (hoeveel tijd / formatie nodig lokaal de "actieve" contacten te hebben?).

In het verlengde hiervan moeten nog afspraken worden gemaakt ten aanzien van registratie in WBS/Sonar. Uitgaande van de bestaande taken van de accountmanager (die vacatures binnenhaalt en doorgeeft) en de werkcoaches (die vacatures oppakken en werken aan invulling) ligt het voor de hand de registratie in WBS/Sonar te laten verzorgen door de werkcoaches.

Verder worden de suggesties uit het ondernemersontbijt meegenomen, zoals:

- a) Voorbereiden van een pilot met een lokale supermarkt ten behoeve van plaatsing jongeren met beperking, en dit daarna bij andere supermarkten realiseren. Landelijk zijn er goede voorbeelden van het realiseren van arbeidsplaatsen voor deze doelgroep bij supermarkten. Een lokale ondernemer heeft zich aangeboden voor een pilot in Hellendoorn. Dit wordt op korte termijn opgepakt.
- b) Het opzetten van een training / scholing van mentoren bij bedrijven, zodat zij begeleiding op de werkvloer zoveel mogelijk zelf kunnen oppakken. Om dit te realiseren is het gewenst gebruik te maken van de ervaringen van de bedrijven die al werken met onze doelgroepen, en op basis van die ervaringen een training op te (laten) stellen voor bijvoorbeeld het ROC of REACT.
- c) Aandacht voor inkoop- en aanbestedingsbeleid (bijvoorbeeld evaluatie huidige aanpak SROI, en onderzoek mogelijkheden PSO-ladder). Ook ingaan op reacties vanuit bestuur BCHN om plaatselijke ondernemers meer kansen te geven.
- d) Suggestie inzake collegiaal in- en uitlenen, eventueel detacheringsspool opzetten? (bedrijfsleven schijnt hier zelf plannen voor te hebben, in samenwerking met REACT). Dit nader onderzoeken, mede in relatie tot de mogelijkheden van de bestaande

uitzendbureau's, die voor een aantal grote bedrijven de "flexibele schil" beheren. Actie: bespreken met bedrijfsleven.

Tenslotte is het nodig te komen tot een nieuwe overlegstructuur met het bedrijfsleven, om te komen tot een gezamenlijk plan van aanpak met het bedrijfsleven. Afgesproken is dat hiervoor begin 2015 een voorstel wordt opgesteld. (afronding eerste kwartaal 2015)

7.4. Uitvoering WSW, begeleid werken en "nieuw beschut".

Met betrekking tot SOWECO vindt regionaal nader onderzoek plaats naar het toekomstige takenpakket (met de huidige taken als basis en eventuele nieuwe taken als aanvulling), waarbij wordt toegewerkt naar lokale maatwerkafspraken.

Voor 2015 blijft het bestaande takenpakket van SOWECO het uitgangspunt. Wel is toegezegd dat de gemeente Hellendoorn zich wil inspannen om daar waar mogelijk extra opdrachten aan SOWECO te gunnen, mits deze passen c.q. aansluiten bij de bestaande taken (met andere woorden geen nieuwe taken of nieuwe doelgroepen). Hierbij denken wij aan:

- opdrachtondersteuning door Extend (dochteronderneming van SOWECO) voor onderzoek naar de mogelijkheid van integratie uitvoering groenwerkzaamheden met het gemeentelijke groenonderhoud middels groepsdetachering. Dit onderzoek wordt 2e kwartaal 2015 afgerond.
- uitvoering loonwaardemetingen bij plaatsingen Participatiewet (onder voorbehoud van besluitvorming in Twente over systeemkeuze). Omdat onze gemeente voorlopig de bestaande re-integratieverordening nog heeft gehandhaafd, zal voorlopig nog maar beperkt sprake zijn van loonwaardemetingen. Voorlopig (tot 1 juli 2015) kunnen hierbij – op incidentele basis – zowel SOWECO als REACT worden ingeschakeld, daarna afhankelijk van de besluitvorming binnen Arbeidsmarkt Twente.
- stimuleren van uitvoering van meerdere bedrijfsscans ter ondersteuning van bedrijven bij invulling van SROI/realiseren arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking (uit te voeren door Extend). Het aanbod van Extend kan in de verschillende bedrijfsbezoeken en besprekingen met werkgevers(organisaties) worden meegenomen.
- assistentie van de gemeente bij het verkrijgen van opdrachten (van werkgevers uit de gemeente Hellendoorn) aan Multipack Nijverdal. Een mogelijkheid is om de bedrijfsleider van Multipack uit te nodigen voor presentatie van de mogelijkheden van dit bedrijf in een bijeenkomst met werkgevers en/of het volgende ondernemersontbijt.

Verder zijn er goede mogelijkheden om jongeren uit de nieuwe doelgroep van arbeidsgehandicapten (b.v. afkomstig uit VSO- of PRO-onderwijs) bij aanvraag van een uitkering en/of werk eerst een tijdlang werkervaring te laten opdoen met behoud van uitkering bij Multipack in Nijverdal. Dit kan wellicht ook voor mensen op de WSW-wachtlIJst, voor wie doorstroming naar een reguliere- of garantiebaan nog te hoog gegrepen is. De hiervoor te maken afspraken zullen nader moeten worden uitgewerkt

Ten aanzien van begeleid werken (BW) is in 2014 – naar aanleiding van de verhoogde taakstelling - ingezet op het realiseren van nieuwe plaatsingen van mensen vanaf de wachtlIJst. Dit heeft geleid tot 5 nieuwe plaatsingen, waarmee het totaal aantal BW'ers uitkomt op 10 personen. Met ingang van 1 januari 2015 is géén nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk door de afsluiting van de wet, daardoor kunnen dan ook geen nieuwe BW'ers worden geplaatst. Uitbreiding van het aantal begeleid werkers kan alleen door middel van doorstroming van huidige Wsw'ers vanuit SOWECO naar een particuliere werkgever. Het initiatief hiervoor ligt primair bij SOWECO.

Door afsluiting van de Wsw vervalt de wettelijke basis voor het wachtlijstbeheer. Desondanks blijft gemeentelijke aandacht nodig voor de Wsw-wachtlijst, in verband met:

- Begeleiding, zo mogelijk verlenging en eventuele herplaatsing van de huidige "begeleid werkers".
- Overname wachtlijstbeheer van SOWECO (wordt naar verwachting overgedragen aan resp. gemeenten en UWV, ieder voor zijn eigen doelgroep).
- Mogelijke plaatsing van kandidaten van de wachtlijst op garantiebanen (zie hierna).
- Mogelijke invulling van plaatsen in het kader van "nieuw beschut" (afhankelijk van definitieve besluitvorming hierover).

Met SOWECO zullen nog nadere werkafspraken gemaakt moeten worden over de uitvoering van het wachtlijstbeheer. Dit gebeurt via het regionaal Ambtelijk overleg SOWECO Personen op de wachtlijst worden begin 2015 middels brief geïnformeerd over de wijzigingen (afspraak Rambo).

Met het UWV zullen afspraken gemaakt moeten worden over de wettelijk verplichte doelgroepverklaringen voor garantiebanen en "nieuw beschut". Waarschijnlijk kan voor mensen op de Wsw-wachtlijst worden volstaan met het maken van een praktische werkafpraak, omdat het hierbij gaat om een al eerder geïndiceerde en bij het UWV bekende doelgroep.

Ten aanzien van "nieuw beschut" is de besluitvorming overigens nog niet afgerond in verband met regionaal onderzoek naar de afstemming met arbeidsmatige dagbesteding, en nadere adviezen van de VNG over de invulling van het werkgeverschap. Afhankelijk van één en ander moet nog een besluit worden genomen over de uitvoering van "nieuw beschut" binnen onze gemeente.

De benodigde uren voor begeleid werken en wachtlijstbeheer zijn meegenomen in de geraamde personele uitbreiding.

7.5. Stimulering invulling garantiebanen in relatie tot quotum-wet.

Het aantal garantiebanen voor de arbeidsmarktregio Twente is voor de periode 2015/2016 bepaald op 790 banen, waarvan 515 bij het bedrijfsleven en 275 bij de sector overheid. Landelijk is afgesproken de eerste twee jaar prioriteit te geven aan Wajongers met arbeidsvermogen (doelgroep UWV), mensen op de Wsw-wachtlijst (doelgroep gemeenten en UWV) en nieuwe instroom VSO/PRO-schoolverlaters (doelgroep gemeenten).

Mogelijke acties voor de gemeente Hellendoorn:

- a) Advies over de bestaande Wsw-wachtlijst: hoeveel personen geschikt voor garantiebaan, hoeveel aangewezen op "nieuw beschut"? (zie hiervoor).
- b) Contact met UWV over bevordering kansen op garantiebanen voor Wajongers uit onze gemeente. Net als bij de WW kan ook hiervoor gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om SONAR/WBS te raadplegen.
- c) Onderzoek hoeveel klanten uit ons WWB-bestand verder nog binnen doelgroep garantiebanen zouden kunnen vallen. Dit onderzoek zou kunnen worden meegenomen bij de in 2015 uit te voeren heronderzoeken, gekoppeld aan het actualiseren van de individuele trajectplannen c.q. de gesprekken inzake tegenprestatie.

Daarnaast is onderzoek gestart naar de gevolgen van de quotumwetgeving voor de gemeente Hellendoorn als bedrijf / werkgever. De taakstelling voor het quotum is uiteindelijk (over 10 jaar) het realiseren van 5 % arbeidsgehandicapten binnen de gemeente. Uitgaande van onze huidige

personeelsformatie (afgerond 265 FTE) zou dit een taakstelling van ruim 13 FTE betreffen. Of gedetacheerde Wsw-medewerkers hierbij mogen meetellen hangt af van de voorwaarden van de quotum-wet, die nog niet is vastgesteld.⁹

Voor de garantiebanen geldt geen formele taakstelling per gemeente, maar via het regionale werkbedrijf Twente i.o. wordt een verdeling voor de eerste twee jaar voorbereid. Het aandeel van de gemeente Hellendoorn daarin zou volgens de eerste, voorlopige gegevens ongeveer 1,8 FTE bedragen. Daarbij kan de gemeente uiteraard ook zelf gebruik maken van de beschikbare loonkostensubsidies.

Hierover zal in samenwerking met het team P&O nader worden gerapporteerd na vaststelling van de verdeelsleutel binnen het regionaal werkbedrijf, en na afronding van het genoemde intern onderzoek naar de voorwaarden en gevolgen van de quotumwet en de garantiebanen.

7.6. Benutten extra inkomsten en realiseren besparingen in Participatiebudget.

Ten eerste wordt in dit kader ingezet op het benutten van de mogelijkheden van ESF-subsidie voor co-financiering van de personele inzet van accountmanagers en consultants. Hiervoor is in Twents verband een aanvraag ingediend. De (ten opzichte van vroeger vereenvoudigde) administratie wordt hierop ingericht. Het mogelijke netto-voordeel voor de gemeente is nog onzeker, voorlopige inschatting ongeveer € 30.000,--.

Ten tweede vindt nader onderzoek plaats met betrekking tot arbeidsmedische advisering. Bezien wordt in hoeverre kan worden ingespeeld op het aanbod van het UWV, waarin hun verplichte dienstverlening kan worden gecombineerd met aanvullende dienstverlening. Afhankelijk van de uitkomsten hiervan moet een beslissing worden genomen over de bestaande dienstverlening van bureau A&K (hun contract eindigt per 1 april 2014).

Ten derde wordt onderzocht of de bestaande deeltijdpremie kan worden afgeschaft. Primair kan immers worden uitgegaan van het maximaal benutten van de wettelijke vrijlatingsregelingen, inclusief de nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen met medische beperkingen. Zeer recent heeft het ministerie van SZW echter nadere richtlijnen aangekondigd voor de stimulering van deeltijdarbeid, enerzijds door (verdere) verruiming van de vrijlatingsregelingen en anderzijds door het handhaven van de mogelijkheid van het verstrekken van premies door de gemeenten. Gelet hierop wordt voorgesteld de besluitvorming hierover aan te houden tot het voorjaar 2015. De besluitvorming hierover wordt betrokken bij herziening van de re-integratieverordening en het uitvoeringsbesluit re-integratie.

Tenslotte is er sprake van enkele aflopende verplichtingen in het Participatiebudget, met name:

- de WIW/I/D-banen (in 2015 nog ongeveer € 10.000,--)
- de inburgeringstrajecten voor de oude groep inburgeraars (ongeveer € 30.000,--).

7.7. Budget voor inzet trainingen en re-integratietrajecten (met name trede 4).

Gelet op het grote aantal personen dat geplaatst is in trede 4 van de Participatieladder (193 personen) is in de Kadernota Participatiewet voorgesteld een pilot te starten voor een nadere analyse van deze doelgroep. Zo mogelijk wordt hier ook de groep op trede 3 van de Participatieladder bij betrokken (92 personen). Daaruit zal moeten blijken:

⁹ Voor zover op dit moment bekend wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen gedetacheerde WSW'ers en medewerkers die doorstromen naar rechtstreekse aanstelling bij een werkgever via "begeleid werken".

- Hoeveel mensen kunnen doorstromen naar reguliere arbeid, en welke instrumenten daarvoor kunnen worden ingezet.
- Voor hoeveel mensen het verrichten van onbetaald werk als het maximaal haalbare moet worden gezien, en welke middelen voor hen nodig zijn voor participatie in de samenleving.

De kosten van dit onderzoek moeten worden opgevangen binnen het Participatiebudget 2015.

De resultaten hiervan zijn mede bepalend voor het gericht inzetten van trainingen en re-integratietrajecten voor deze doelgroep.

Ten aanzien van scholing en training van werkzoekenden wordt allereerst gekeken naar het aanbod van het ROC van Twente in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Dit betreft met name Nederlandse taal en rekenen voor volwassenen (laaggeletterden en vrijwillige inburgeraars). Deze trainingen kunnen ook als start voor re-integratietrajecten worden ingezet. De financiële middelen hiervoor (voor Hellendoorn ruim € 56.000,-) lopen met ingang van 2015 via de centrumgemeente Enschede, en niet meer via het Participatiebudget.

Daarnaast willen wij net als voorgaande jaren een budget reserveren voor:

- inkoop van scholing of trainingen (bijvoorbeeld ROC, AOC of REACT);
- activeringstrajecten (bijvoorbeeld REACT, inclusief begeleiding of op basis no cure no pay);
- job-hunting / bemiddeling van werkzoekenden (bijvoorbeeld via uitzendbureau's of REACT).

In 2014 is op basis van contacten met diverse bureaus en instellingen een overzicht samengesteld van mogelijke re-integratietrajecten.. Omdat re-integratie vooral individueel maatwerk is, wordt als uitgangspunt gehanteerd dat consultants zelf - in overleg met de cliënt - een keuze kunnen maken over het in te zetten traject. Via het werkoverleg (vakgroep) kunnen afspraken gemaakt worden met enkele bureau's voor presentatie van hun aanbod, en het leggen/verstevigen van de contacten. De budgetbewaking vindt plaats conform de werkwijze van de afgelopen jaren (zie bijlage).

Aandachtspunt hierbij is in hoeverre er behoefte is aan groepsgewijze trainingen, wat niet alleen kostenvoordeel heeft, maar ook meer synergie doordat cursisten/cliënten gezamenlijk optrekken en elkaar kunnen ondersteunen. Dit vraagt goede afstemming tussen de consultants, wellicht extra aandacht voor coördinatie hiervan (via de werkcoaches). Uiteraard worden de geldende inkoopprocedures hierbij toegepast.

7.8. Bevordering participatie van langdurig werklozen (doelgroep tredes 1 t/m 3).

Voor de doelgroep op de onderste tredes gaat de aandacht meer uit naar bevordering van de participatie in de samenleving, door sociale activering en ondersteuning of hulpverlening. Het beleid hiervoor vindt plaats in samenwerking met maatschappelijke instanties, zoals de stichting BOOM, het Hulpfonds, de Voedselbank, de Stadsbank Oost-Nederland, de woningstichting, huisartsen, maatschappelijk werk, jeugdhulp en de stichting De Welle. Deze inzet komt niet ten laste van het Participatiebudget, maar door de doelgroep wordt wel gebruik gemaakt van deze voorzieningen.

Hierbij kan ook gebruik worden gemaakt van de samenhang met de decentralisaties WMO/Awbz, jeugdhulp en volksgezondheid. Hierbij wordt o.a. gedacht aan de inzet van de pilot jeugd (in de Kruidenwijk) en de pilot met huisartsen. Onderzocht wordt of hiervan gebruik gemaakt kan

worden bij het plan om jongeren zónder uitkering op te nemen in het Talentenportaal (zie hiervoor par. 7.2). Daarnaast kan worden ingespeeld op het programma "Gezond in", een stimuleringsprogramma lokale aanpak gezondheidsachterstanden, waaraan de gemeente Hellendoorn vanaf 2015 gaat deelnemen. In het eerste kwartaal 2015 zal de invulling hiervan in Hellendoorn besproken worden.

Voor activering van deze doelgroep wordt onder meer het project Sport en 't Werkt ingezet. Dit project wordt tot 1-7-2015 voortgezet op dezelfde basis als 2014 (deels subsidie provincie, deels Participatiebudget). Daarna komen de kosten volledig ten laste van de gemeente (Participatiebudget). Een evaluatie van dit project zal voorjaar 2015 worden opgesteld, met aanbevelingen omtrent mogelijke voortzetting hiervan.

Daarnaast hebben een aantal Nijverdalse sportverenigingen projectvoorstellen ingediend voor (nieuwe) activiteiten voor groepen zoals ouderen, gehandicapten en werklozen. Deze initiatieven vallen niet onder het Participatiebudget (worden bekostigd uit de middelen van de BLOS), maar komen net als andere hiervoor genoemde initiatieven wel ten goede aan de doelgroep van de Participatiewet.

Verder start het ROC van Twente in samenwerking met de Woningstichting Hellendoorn begin 2015 met de Entree-opleiding voor volwassenen, een BBL-opleiding op MBO-1 niveau voor de duur van 1 jaar. Deze opleiding is geschikt voor iedereen die nog geen diploma heeft om zich verder te kunnen ontwikkelen, te groeien in zelfstandige deelname aan de maatschappij en zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De opleiding omvat 6 uur algemene scholing en 16 uur stage (met behoud van uitkering) bij bedrijven of instellingen, gericht op het verbeteren van werknemersvaardigheden en vakvaardigheden. Deze pilot is expliciet gericht op de personen op de tredes 1 t/m 3 van de Participatieladder. De kosten hiervan worden betaald uit het Participatiebudget

7.9. Stimuleren uitvoering vrijwilligerswerk / tegenprestatie door langdurig werklozen:

Op grond van de beleidsnotitie invoering tegenprestatie wordt hiervoor een afzonderlijk uitvoeringsplan voorbereid door de gemeente, in samenwerking met de vrijwilligerscentrale van De Welle.

Daarin wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- Organisatie speciale startbijeenkomst (soort welzijnsmarkt?).
- Regelen faciliteiten, zoals verzekeringen en beleid ten aanzien van onkostenvergoedingen.
- Mogelijk gebruik van provinciale subsidie-mogelijkheden in het kader van het project "Sterk door vrijwilligerswerk" (initiatief van de gezamenlijke vrijwilligerscentrales in Overijssel, waaronder De Welle).
- Regelen registratie en vastleggen indicatoren (bijvoorbeeld hoeveel WWB'ers doen nu vrijwilligerswerk, hoeveel over een jaar, hoe vaak is tegenprestatie opgelegd, etc?).

Ook wordt gezien in hoeverre projectmatige werkzaamheden kunnen worden verricht in samenwerking met Staatsbosbeheer. De eerste contacten hiervoor zijn gelegd.

7.10. Activering van de doelgroep WWB door consulenten.

De Participatiewet heeft onder meer als doel om de bijstand activerender te maken. Daarvoor is een belangrijke rol weggelegd voor de gemeentelijke consulenten.

Uitgangspunt daarbij is dat met alle cliënten met een gemeentelijke WWB-uitkering in 2015 minimaal één keer gesproken wordt, zowel over de uitkeringssituatie als over de arbeidsverplichtingen.

Wij noemen in dat kader de volgende activiteiten:

- Bij nieuwe aanvragen zorgen voor: indeling op Participatieladder, opstellen plan van aanpak voor re-integratie (bijvoorbeeld door scholing, training of opdoen werkervaring). Als dat niet aan de orde is, dan afspraken maken omtrent tegenprestatie, bijvoorbeeld door verwijzing naar vrijwilligerscentrale (met vervolg-afpraak dat cliënt terugrapporteert!).
- Bij bestaande klanten: opstellen / handhaven plan van aanpak inzake re-integratie of participatie voor elke cliënt. Is dit niet bij iedereen vastgelegd, dan inhaalslag maken, waarbij afspraken inzake tegenprestatie/vrijwilligerswerk en invulling/actualisering plaats op de Participatieladder worden meegenomen (conform vorige punt).
- Herbeoordeling uitkeringen van bestaande klanten in verband met kostendelersnorm (wettelijk voor 1 juli 2015), vervallen toeslag alleenstaande ouders en overige wijzigingen. In werkplanning meenemen.

Verder is voor een goed re-integratiebeleid een goed handhavingsbeleid onmisbaar. Bij de start van het Talentenportaal is dit ook als neven-doelstelling genoemd. Hiervoor wordt – conform de werkwijze van de afgelopen jaren - een afzonderlijk controleplan opgesteld.

8. Doelstellingen , indicatoren en resultaten.

De rekenkamer heeft in haar onderzoek van begin 2014 aanbevelingen gedaan tot verbetering van de grip op de effectiviteit van het gemeentelijke beleid, waaronder:

- a) De doelstellingen van ingezette trajecten specifiek aan te geven (uitstroom naar werk, voorbereidende re-integratietrajecten of maatschappelijke participatie).
- b) Deze doelstellingen te vertalen in prestatie-indicatoren en mede op basis daarvan keuzes maken ten aanzien van de inzet van de financiële middelen voor deze trajecten).
- c) Het genereren van management-informatie om de effectiviteit van de ingezette instrumenten te kunnen beoordelen.

De gemeenteraad heeft gevraagd naar concrete targets, concrete aantallen. Toegezegd is dit te concretiseren in het uitvoeringsprogramma voor 2015.

Vooraf moet worden opgemerkt dat de resultaten qua uitstroom naar betaald werk grotendeels afhankelijk zijn van de economische ontwikkelingen. De gemeente kan de vraag naar arbeid wel stimuleren, onder meer door SROI en een actieve werkgeversbenadering, maar het blijven de werkgevers die bepalen of vacatures kunnen worden opengesteld.

Met inachtneming van dit voorbehoud willen we wel concrete doelstellingen formuleren voor het re-integratiebeleid. Wij denken daarbij aan de volgende doelen:

1. Het realiseren van uitstroom van 50 personen uit de WWB naar betaald werk.

Toelichting: over 2013 zijn ongeveer 35 personen uitgestroomd naar betaald werk. Mede door het Talentenportaal is in 2014 al een hogere uitstroom gerealiseerd. Door verdere inzet van het talentenportaal en door de overige in dit programma genoemde initiatieven verwachten wij deze uitstroom verder te kunnen verhogen. ¹⁰

2. Doorstroming van 20 – 25 % van de personen op trede 3 en 4 naar een hogere trede op de Participatieladder. Dit betekent concreet:
 - a. 40 personen van trede 4 die doorstromen naar trede 5 en kunnen worden opgenomen in het Talentenportaal;
 - b. 20 personen van trede 3 die doorstromen naar trede 4, en actief worden ingezet op onbetaalde arbeid, bijvoorbeeld op activeringsplekken of werkervaringsplaatsen.
3. Inzet van meer vrijwilligers vanuit de bijstand, bij wijze van tegenprestatie. Hiervoor moet registratie plaatsvinden van het aantal mensen in de bijstand die vrijwilligerswerk doet:
 - a. Nulmeting: het aantal actieve vrijwilligers met een uitkering in 2014
 - b. Nieuwe meting eind 2015: het aantal actieve vrijwilligers met een uitkering in 2015.

Via de uitvoeringsnotitie worden hierover nog nadere afspraken gemaakt.

¹⁰ Voor het regionale marktbelevingsplan is de ambitie nog hoger gelegd, nl. 80 personen uit de bijstand. Deze ambitie is mede gebaseerd op de eerste successen van het Talentenportaal, maar lijkt nog niet reëel haalbaar.

9. Financieel overzicht 2015.

In onderstaande financiële paragraaf wordt specifiek ingegaan op besteding van het Participatiebudget 2015, waarvan het budget is vastgesteld op € 560.900,--.

Daarbij is als uitgangspunt gehanteerd dat:

- Zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de wettelijke loonkostensubsidies, ten laste van het BUIG-budget.
- De voortzetting van het Talentenportaal direct ten laste komt van het BUIG-budget (ingeboekte besparing op uitkeringen € 65.000,--).
- De afgesproken extra formatieplaats (1 fte) voor de Participatiewet wordt voorlopig op tijdelijke basis ingevuld, in de loop van het jaar wordt besloten over de structurele invulling hiervan.
- De voortzetting van de begeleiding jongeren (voorheen 1000 jongerenplan) wordt betaald uit het budget voor jeugdhulp.
- De inzet van subsidie-partners zoals De Welle en AMW voor participatie, ondersteuning en activering van de doelgroep niet ten laste van het Participatiebudget komt.
- Rekening wordt gehouden met een beperkt voordeel uit ESF (€ 30.000,--).

Uitgaande van het bovenstaande zijn voor 2015 de volgende budgetten beschikbaar:

1. Participatiebudget:	€ 560.900,--
2. Rijksmiddelen studietoelage (toegevoegd aan P-budget)	€ 7.000,--
3. Extra inkomsten: mogelijk voordeel ESF:	€ 30.000,--

Totaal beschikbaar: € 597.900,--

Met deze middelen worden de volgende activiteiten en uitgaven bekostigd:

Nr.	UITVOERINGSPROGRAMMA 2015 Kosten re-integratie en participatie	aantal	tarief	kostenraming
1	personeelskosten			
1-a	Loonkosten werkcoaches + accountmanager ¹¹			135.000
1-b	Pilot onderzoek trede 4 (en 3) ¹²			30.000
1-c	Uitvoering sollicitatietrainingen + acquisitie banen voor doelgroep Talentenportaal ¹³			40.000

¹¹ Bestaande formatie, zit in de reguliere gemeentebegroting.

¹² Uitvoering in eigen beheer door vaste consulent, waarvoor tijdelijke vervanging nodig is.

¹³ Uitvoering in eigen beheer, conform 2014, met inhuur van tijdelijke extra capaciteit.

2	(nieuwe) doelgroep met beperkingen			
2-a	Wettelijke LKS			Uit BUIG
2-b	Inkoop doelgroepverklaringen UWV	10	800	8.000
2-c	Inkoop loonwaarde-metingen voor LKS	10	700	7.000
2-d	Begeleidingssubsidie bij plaatsing ¹⁴	4	4.000	16.000
2-e	Kosten begeleiding bij plaatsen nieuw beschermt ¹⁵	1	8.500	8.500
2-f	Stelpost werkplek aanpassingen			15.000
2-g	Inkoop No-risk polissen (onder voorbehoud)			4.000.
2-h	Studietoelage jongeren met beperking			7.000
3	Doelgroep tredes 5/6			
3-a	Incidentele loonkostensubsidies ¹⁶	5	6.000	30.000
3-b	Kosten Talentenportaal (kosten intakegesprekken, verbeteren CV, plaatsing op website, etc.) (excl. personeelskosten)			25.000
3-c	Promotie Talentenportaal / ontbijtsessies / werkgeversbenadering			10.000
3-d	Organisatie extra werkervaringsplekken			20.000
3-e	Inzet Talentenportaal voor jonge Nuggers en max-WW'ers			10.000
3-f	Training job-coaching voor mentoren bij bedrijven			8.000
3-g	Bemiddelingsbijdrage richting uitzendbureau's			5.000
4	Doelgroep trede 4			
4-a	Kosten reguliere educatie (WEB)			Via Enschede
4-b	Scholingskosten (niet zijnde WEB)			15.000
4-c	Inkoop reïntegratie trajecten bij bijvoorbeeld React			80.000
4-d	Inkoop sociaal-medische adviezen (A&K?, UWV?)			30.000
4-e	Premies onbetaald werk en deeltijdpremie (onder voorbehoud)			15.000
4-f	Adviezen scholingsloket Almelo	5	300	1.500
5	Doelgroep tredes 1,2,3			
5-a	Organisatiekosten Tegenprestatie			5.000
5-b	Aansprakelijkheids- en ongevallen verzekering			1.000
5-c	Bijdrage project Sport en 't Werkt			5.000
5-d	Bijdrage training ROC / Woningstichting			4.000

¹⁴ Uitgaande van normvergoeding zoals door ministerie van SZW wordt gehanteerd.

¹⁵ Eveneens uitgaande van normvergoeding van het ministerie van SZW.

¹⁶ Tot 1-7-2015 op basis van oude re-integratieverordening, eventuele nieuwe invulling nadien nog onder voorbehoud.

6	Doelgroep WSW			
6-a	Loonkostensubsidies voor (verlengde) plaatsingen in begeleid werken WSW (<u>niet</u> t.l.v. P-budget, maar uit WSW-middelen, inclusief bonus begeleid werken ¹⁷)			Uit WSW-middelen
6-b	Bijdrage in onderzoek Extend voor detachering groen bij gemeente (<u>niet</u> t.l.v. P-budget, maar t.l.v. WSW-uitgaven)			p.m.
7	Overige uitgaven Participatiebudget			
7-a	Kosten inburgering (aflopende verplichting)			30.000
7-b	Kosten WIW/ID banen (aflopend)			10.000
7-c	Reis- en overige kosten			20.000
7-d	Kosten onvoorzien			5.000
	Totaal			600.000

Door een goede budgetbewaking moet geprobeerd worden binnen de beschikbare middelen uit te komen. Met bovenstaande invulling wordt hieraan voldaan, maar zoals elk jaar is er ruimte nodig voor flexibiliteit bij de invulling hiervan, en blijft het risico van budgetoverschrijding aanwezig.

Ja/18-12-2014.

¹⁷ De bonus begeleid werken WSW (max. € 3.000,-- per gerealiseerde AJ) wordt nog toegepast over de jaren 2013 en 2014, en komt daarna te vervallen. Deze bonus wordt achteraf uitbetaald, en dus ontvangen in respectievelijk 2015 en 2016. Afsproken is om de bonus over deze 2 jaren te betrekken bij de financiering van de arbeidsplekken voor de nieuw geplaatste personen in begeleid werken.

Bijlage: afspraken inzake budgetbewaking.

Aansluitend aan werkwijze 2014 worden voor 2015 de volgende voorstellen gedaan:

1. Uitgangspunten:

- consulenten zijn verantwoordelijk voor inzetten trajecten (elke consulent verantwoordelijk voor zijn/haar eigen bestand)
- wel centraal budget houden, want verdeling van het budget onder alle consulenten is niet effectief (blijft per consulent een te klein budget over om echt iets te kunnen doen)
- waar mogelijk gebruik maken van / aansturen op groepsarrangementen.

2. Oprichtverstreking:

- a. Blijft verantwoordelijkheid van elke consulent
- b. Trajecten inzetten op basis van vastgesteld en vastgelegd Plan van aanpak (nu al verplicht voor jongeren, wordt verplicht voor hele doelgroep) > *aktie: consulenten*
- c. Korte / goedkope trajecten kunnen direct worden ingezet, duurdere / bijzondere trajecten in overleg met de beleidsmedewerker (Jan Jansen/Bert Protzman). Dit betreft:
 - i. Trajecten boven € 5.000,--
 - ii. Groepsgewijze arrangementen (daarvoor overleg hoe dit wordt ingekocht)
- d. Gezien het beperkte budget vooral inzetten op trajecten die reële kans op uitstroom bieden. Als het enkel gaat om mensen actief houden, kan dat ook via regulier vrijwilligerswerk of via het "no cure no pay" aanbod van React.
- e. Vinger a/d pols ten aanzien van lopende trajecten, tijdig herbeoordelen of traject goed loopt of bijgesteld moet worden, of evt goedkopere invulling mogelijk is etc.
> *aktie: consulenten*

3. Budgetbewaking:

- a. 2 maandelijks overzicht stand van zaken budget > *aktie: Marlies*
- b. In augustus 2015 tussenbalans opmaken van stand van zaken uitgaven Participatiebudget > *aktie: Marlies*
- c. in november 2015 bespreking van tussenbalans, evaluatie gevolgde werkwijze en vooruitblik naar volgend jaar > *aktie: Jan / Bert / Marlies / Babette*

Jan Jansen

17-12-2014