UITVOERINGSPROGRAMMA

2017

Re-integratie en Participatie Gemeente Hellendoorn

Januari 2017

Cluster Samenleving

1. Inleiding.

Eind 2014 heeft de gemeenteraad ingestemd met de kadernota Participatiewet 2015 – 2018. Ter uitvoering daarvan wordt jaarlijks het uitvoeringsprogramma re-integratie en participatie opgesteld. Hierbij bieden wij het uitvoeringsprogramma voor het jaar 2017 aan. Doel hiervan is ook voor dit jaar richting te bepalen voor het uit te voeren beleid. Op basis van middelen en capaciteit kan dit betekenen dat er keuzes gemaakt moeten worden over wat wel en niet opgepakt wordt. In deze notitie worden hiervoor voorstellen gedaan.

De invoering van de Participatiewet heeft tot forse wijzigingen geleid in de bekostiging. Het is voor gemeenten een uitdaging om financieel uit te komen met de zogenaamde BUIG-uitkering, waaruit de uitkeringen en de loonkostensubsidies worden betaald. Dat dit niet meevalt, blijkt ook uit de aanvraag van onze gemeente voor een rijksbijdrage o.g.v. de Vangnet-regeling, vanwege het tekort op de BUIG-uitkering over 2016.

Positief zijn de ontwikkelingen van een aantrekkende economie, een toename van het aantal vacatures en een daling van de werkloosheid. In het afgelopen jaar is het werkloosheidspercentage in Twente gedaald van 7,2 % (najaar 2015) naar 5,7 % (eind 2016). Dit vertaalt zich ook in een daling van het aantal WW-uitkeringen.

Ondanks de dalende werkloosheid is bij de gemeentelijke uitkeringen is nog steeds sprake van een groeiend aantal uitkeringen. Dit komt vooral door de instroom van nieuwe doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals jongeren met een beperking en statushouders. Tegelijkertijd heeft de gemeente te maken met een korting op het Participatiebudget Dit maakt dat de uitvoering van het re-integratiebeleid onder druk staat.

In november 2016 werd een landelijke conferentie gehouden over hoe gemeenten kunnen uitkomen met hun BUIG-budget. Daarnaast hebben in het afgelopen jaar diverse bijeenkomsten van de Programmaraad “Samen voor de klant” plaatsgevonden, waarin gemeenten en instanties zijn meegenomen bij de verschillende wijzigingen in de Participatiewet. De kennis die op deze wijze – en via de regionale werkgroepen voor de Participatiewet – is opgedaan, is betrokken bij de opstelling van het uitvoeringsprogramma 2017.

In dit programma wordt bijzondere aandacht besteed aan de nieuwe doelgroepen van jongeren met beperking (VSO/PRO), statushouders, en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Anderzijds wordt – in tegenstelling tot 2 voorgaande jaren - de financiering van de oude WSW hierin niet meer meegenomen. Daarvoor geldt een afzonderlijke financiering. Alleen de inzet van SOWECO (en andere partijen) voor de nieuwe doelgroepen wordt in dit uitvoeringsprogramma meegenomen.

Het re-integratie- en participatiebeleid kan niet worden gerealiseerd zonder samenwerking met het bedrijfsleven, onderwijs en maatschappelijke instellingen. Dit krijgt in Hellendoorn op verschillende manieren vorm, zoals de ontbijtsessies, gesprekken met de werkgeversorganisaties, bedrijfsbezoeken van het college en een intensieve werkgeversbenadering door onze accountmanagers. Deze initiatieven worden in 2017 met volle kracht voortgezet, om een hogere uitstroom uit de uitkering te bereiken en de participatie van mensen met een uitkering te bevorderen.

2. Ontwikkelingen.

Twee jaar na invoering van de Participatiewet, worden de effecten van deze wet steeds meer zichtbaar. Deels positief, maar ook deels zorgelijk:

- Goede ervaringen met steeds meer werkgevers die werk of werkervaringsplaatsen willen bieden aan langdurig werklozen, al dan niet met een arbeidsbeperking. Dit blijkt uit onze contacten met lokale werkgevers, en ook uit de regionale en landelijke cijfers over het aantal ingevulde garantiebanen (waardoor de quotumwet nog niet wordt ingevoerd). Gezien de oplopende taakstelling van de banenafspraak blijft dit gelijktijdig wel een punt van zorg, temeer omdat de realisatie binnen bepaalde sectoren (zoals overheid en onderwijs) achterblijft.

- Goede ervaringen met nieuwe instrumenten, zoals de wettelijke Loonkostensubsidie (LKS), gebaseerd op loonwaarde (zonodig voorafgegaan door een proefperiode met behoud van uitkering). Het rijk heeft recent een wijziging doorgevoerd zodat gedurende de eerste 6 maanden nu ook – zónder loonwaardemeting - een forfaitaire vergoeding van 50 % kan worden toegekend). Dit geeft meer toepassingsmogelijkheden voor de consulent.

- Vereenvoudigde toegang van schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal- en Praktijkonderwijs (VSO / PRO) tot het landelijk doelgroepenregister (aanmelding bij UWV is voldoende, kan ook via de school of de gemeente). Als deze jongeren kunnen werken (en dus geen Wajong-uitkering krijgen), moet de gemeente ze proberen te plaatsen bij een werkgever of op een voortraject. Door opname in het doelgroepenregister kan – naast de wettelijke LKS - nu ook de No Risk polis van het UWV worden ingezet.

- Het binnen de regio Almelo gevormde VSO-portaal (ondergebracht bij het RMC) blijkt een nuttige intermediair tussen de VSO/PRO-scholen en de gemeenten om zicht te krijgen op de doelgroep, en te werken aan een sluitende aanpak. De structurele inbedding (en financiering) van dit portaal is nog wel een punt van zorg. Geprobeerd wordt dit mee te nemen bij de invulling van “de Twentse Belofte”, een gezamenlijk programma van de Twentse gemeenten en het onderwijs voor voortijdig schoolverlaters.

- De financiering van de sociale werkbedrijven, zoals in onze regio SOWECO, is landelijk een punt van grote zorg, door de voortgaande kortingen van het rijk. Een positieve ontwikkeling is de omvorming van SOWECO naar een meer lokaal gerichte, bredere uitvoeringsorganisatie. Dit past bij het landelijke beeld dat SW-bedrijven vrijwel overal worden ingeschakeld bij de opvang en re-integratie van nieuwe doelgroepen.

Inmiddels heeft het kabinet per 1-1-2017 zijn de (vooralsnog) laatste wijzigingen doorgevoerd. Hierbij gaat het onder andere om de hieronder vermelde maatregelen:

1. Praktijkroute

Om de toegang tot het doelgroepenregister van de banenafspraak te versnellen, wordt in 2017 de Praktijkroute ingevoerd. Dit betekent dat bij mensen met een arbeidsbeperking op de werkplek via een gecertificeerde loonwaardemethodiek wordt vastgesteld welke loonwaarde zij hebben. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt, kunnen deze mensen zónder beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepenregister voor de banenafspraak. Verwacht wordt dat dit een verruiming van het doelgroepenregister geeft.

2. Uniforme No-riskpolis

Om onzekerheid bij werkgevers weg te nemen is besloten de no-riskpolis van het UWV structureel beschikbaar te stellen voor de gemeentelijke doelgroep banenafspraak en nieuw beschut werk. In combinatie met het voorstel voor de praktijkroute betekent dit dat méér mensen met een gemeentelijke uitkering bij plaatsing bij een werkgever ook een no-risk voorziening kunnen krijgen.

3. Wettelijke verplichting invulling “nieuw beschut”.

Omdat de realisatie van “nieuw beschut” landelijk erg achterloopt bij de ramingen, heeft het kabinet besloten de gemeenten in 2017 wettelijk te verplichten hier invulling aan te geven door aanstelling van deze personen in een betaald dienstverband. Burgers die hiervoor in aanmerking denken te komen, kunnen zich in het vervolg rechtstreeks melden bij het UWV om een indicatie “nieuw beschut” te krijgen. De gemeenten zijn vervolgens verplicht deze personen een dienstverband aan te bieden, zolang zij binnen hun (jaarlijks oplopende) taakstelling nog plaatsen over hebben. Als plaatsing nog niet mogelijk is, worden gemeenten verplicht een wachtlijst bij te houden en andere voorzieningen aan te bieden. Deze verplichting geldt ook voor personen met bijvoorbeeld een uitkering van het UWV (waarbij alleen voor de mensen met een Wajong-uitkering afspraken met het UWV gemaakt kunnen worden over medefinanciering).

4. Loonkostensubsidie

Om het aannemen van mensen uit de doelgroep banenafspraak, met name van jongeren, te vergemakkelijken, wordt de berekening van de hoogte van de loonkostensubsidie Participatiewet aangepast. De kern van de aanpassing is, dat niet langer het functieloon als maat wordt genomen voor de berekening van de loonwaarde in de Participatiewet, maar het wettelijk minimum(jeugd)loon. Dit werd in onze gemeente al op deze wijze uitgevoerd, maar is nu wettelijk verankerd.

5. Vangnet-regeling voor re-integratie van personen uit Participatiewet met Ziektewet-uitkering.

Voor personen uit de gemeentelijke doelgroep die met een loonkostensubsidie zijn geplaatst bij een werkgever, van wie het contract i.v.m. ziekte is beëindigd, is de gemeente vanaf 2017 verantwoordelijk voor re-integratie naar ander werk. Weliswaar ontvangen zij in die situatie een uitkering van het UWV (Ziektewet, en mogelijk op termijn WIA), maar de re-integratie moet door de gemeente worden opgepakt, inclusief alle vereisten volgens de Wet Poortwachter.

Om deze taak goed te kunnen uitvoeren, moet de gemeentelijke werkcoach ook na plaatsing van een cliënt bij een werkgever contact met de deelnemer blijven houden (nazorg), om in geval van ziekte en ontslag snel een plan van aanpak volgens de Wet Poortwachter te kunnen opmaken. Dit is voor de gemeenten een nieuwe taak, waarmee in de personeelsplanning rekening moet worden gehouden.

Deze nieuwe regeling vergt, net als bij de no-risk-polis, een frequente, goede digitale gegevensuitwisseling met het UWV. Hierover zijn landelijke procedures vastgesteld, die door een regionale werkgroep momenteel worden vertaald naar werkafspraken voor de Twentse gemeenten.

Bovenstaande wijzigingen worden (na regionale afstemming) momenteel verwerkt in de gemeentelijke Re-integratieverordening Participatiewet en de daarop gebaseerde Uitvoeringsbesluiten. Deze worden binnenkort afzonderlijk ter vaststelling aan het college en de raad voorgelegd.

3. Ontwikkelingen werkloosheid en gemeentelijke uitkeringen.

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 december 2016.[1]

Regeling	Aantal personen april 2016	Aantal personen dec 2016	Toelichting / ontwikkeling tov april 2016 [2]
1. NWW (totaal aantal werkzoekenden bij UWV)	**1.680**	**1.512**	**- 10 %**
1a. jeugdwerkloosheid < 27 jr	167	132	- 20 %
1-b. werkloosheid ouderen > 50 jaar	823	789	- 4 %
2. WW-uitkerings-gerechtigden (UWV)	**1.096**	**891**	- **18,7 %**
2-a. WW-ers jonger dan 27 jaar	85	55	- 35 %
3. **Participatiewet-uitkeringen gemeente**	**412**	**405**	- **1,7 %**
3-a. PW jonger dan 27 jaar	47	47	0 %
3-b. PW 27-44 jaar	168	163	- 2,9 %
3-c. PW 45 – 65	197	195	- 1 % [3]
4. IOAW/Z/BBZ gemeente	**68**	**73**	**Cijfers gemeente**
4-a.IOAW	60	63	idem
4-b.IOAZ	4	4	idem
4-c.BBZ-periodieke uitkeringen	2	2	idem
4-d.BBZ-kredieten	2	4	idem
5. UWV- doelgroepregister	**35**	**49**	**Alleen gemeentelijke doelgroep [4]**
5-a. nieuwe doelgroep	16	30	Hiervan 17 met uitkering P-wet [5]
5-b. oude Wsw-wachtlijst	19	19	Wijziging in 2015 [6]
6. Wsw-werknemers	**174**	**174**	
6-a. SOWECO (incl. gedetacheerden bij Larcom)	167	166	SER-rapportage SOWECO [7]
6-a. begeleid werken (BW)	10	9	Via gemeente
6-c. andere SW-bedrijven	3	3	Sallcon, Larcom en gemeente Raalte.
7. Wajong-uitkeringen	**525**	**nnb**	**Cijfers UWV okt. 2015**
8. **WAO/WIA-uitkeringen**	**1.061**	**nnb**	**idem**

De Twente Index 2016 laat zien dat de Twentse werkgelegenheid zich – na jaren van daling – positief ontwikkelt. Zo is de werkgelegenheid in Twente het afgelopen jaar gestegen met 0,8%, dat zijn 2.300 extra banen. Ook het aantal vacatures is sterk gegroeid, van 2.100 (eind 2015) naar 3.370 (eind 2016). Deze toename heeft, mits ingevuld, een positief effect op de werkgelegenheid.

1 *Bron: Kennispunt Twente + arbeidsmarktmonitor regio Twente januari 2017 + gemeentelijke registraties.*

2 *Vergelijking met cijfers april 2016, afwijkend van Twentse arbeidsmarktmonitor die vergelijkt met december 2015.*

3 *Excl. personen in inrichting (met uitkering zak- en kleedgeld) (afgerond 30 personen)*

4 *Naast de gemeentelijke doelgroep vallen ook de oude Wajong'ers (na herkeuring) onder het doelgroepregister. De gemeente heeft tot nu toe géén inzicht in totale omvang doelgroepregister.*

5 *Schoolverlaters VSO- en PRO-onderwijs en personen van wie een Wajong-aanvraag is afgewezen.*

6 *Oude wachtlijst WSW is beëindigd. UWV en gemeenten beheren elk hun eigen bestand. Hier alleen doelgroep gemeente.*

7 *Exklusief toerekening van 3,5 AJ van SW'ers uit andere gemeenten (buiten de GR)*

De groei van werkgelegenheid vertaalt zich ook in een dalende werkloosheid in Twente. In 2015 was het gemiddelde werkloosheidspercentage in Twente 7,2%. In lijn met de landelijke ontwikkeling is dit eind 2016 gedaald naar gemiddeld 5,7 %. Twente telt daarmee zo'n 19.000 personen in de werkloze beroepsbevolking. Een afname van ongeveer 4.000 personen ten opzichte van medio vorig jaar.

Conform deze trends is de werkloosheid in Hellendoorn in de afgelopen maanden gedaald, met name bij het aantal personen met een WW-uitkering (t.o.v. april 2016 ruim 200 minder WW-uitkeringen). Echter, deze daling zien we niet bij de gemeentelijke uitkeringen (Participatiewet en IOAW). Weliswaar is het aantal gemeentelijke uitkeringen ten opzichte van april 2016 heel licht gedaald, over de afgelopen jaren zien we toch een gestage groei zien, zie onderstaande tabel:

Tabel 2: ontwikkeling aantallen uitkeringen Participatiewet en IOAQ/Z vanaf 2012

	Dec. 2012	**Aug. 2013**	**Aug. 2014**	**Juli 2015**	**Jan. 2016**	**Juli 2016**	**Okt. 2016**	**Dec. 2016**
P-wet	350	392	383	375	393	419	418	405
IOAW/ Z	27	27	42	50	59	66	64	67
totaal	377	419	425	425	452	485	482	472

Over 2016 zijn 159 personen ingestroomd in een gemeentelijke uitkering, dit is gemiddeld **13** personen per maand. De redenen van instroom zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 3: overzicht instroom in uitkeringen Participatiewet of IOAW over 2016:

Redenen instroom	**Aantal**
Wegvallen inkomsten uit uitkering werkloosheid	33
Wegvallen inkomsten uit werk/ziektewet/zelfstandig beroep	16
Wegvallen ander inkomen (o.a. partner)	15
Beeindiging huwelijk/relatie	17
Beeindiging studie	11
Overige/andere oorzaak	67
Totale instroom:	**159**

Daarentegen zijn in 2016 totaal 135 personen uitgestroomd uit de uitkering, dit is gemiddeld **11** personen per maand. De redenen van uitstroom zijn hieronder samengevat:

Tabel 4: overzicht uitstroom uit uitkeringen Participatiewet of IOAW over 2016:

Redenen uitstroom	**Aantal**
Uitstroom naar betaald werk (incl. detacheringsbaan)	44
Verkrijging ander inkomen	15
Verhuizing naar elders	24
Beeindiging uitkering ivm studie	5
Beeindiging uitkering ivm aangaan relatie	9
Beeindiging ivm pensionering	6
Overlijden	5
Overige redenen	27
Totale uitstroom:	**135**

Per saldo betekent dit dat ondanks een intensieve aanpak van begeleiding naar werk er toch maandelijks iets meer personen instromen in de uitkering, dan er daadwerkelijk uitstromen. Hiervoor zijn meerdere oorzaken aan te wijzen:

- Instroom van de nieuwe doelgroep Participatiewet, door afsluiten WSW en Wajong: dit betreft vooral jongeren met een beperking (met name VSO/PRO) die zich nu bij de gemeente melden voor een uitkering en/of hulp naar betaald werk. De omvang van deze nieuwe doelgroep zal de komende jaren verder stijgen.
- Eerdere instroom vanuit de WW: door de Wet werk en zekerheid stromen werkzoekenden eerder dan voorheen (nu al binnen maximaal 2 jaar) vanuit de WW in de bijstand of (bij oudere werklozen) de IOAW. Sinds 2013 is het aantal uitkeringen ingevolge de IOAW in Hellendoorn verdubbeld.

- Verhoogde taakstelling statushouders: dit zorgt voor een grote groei van mensen die een beroep doen op een Participatiewet uitkering. Inclusief de eerdere instroom over de afgelopen jaren bestaat uit uitkeringenbestand van de gemeente inmiddels voor meer dan 20 % uit statushouders.

Verder krijgt de gemeente steeds meer te maken met niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers), die op grond van de Participatiewet wel een beroep doen op de gemeente voor begeleiding naar werk. Deze doelgroep is niet direct terug te vinden in de cijfers, maar de gemeente heeft daar wel een verantwoordelijkheid voor. Dit is bij uitstek ook een doelgroep waarbij de samenhang tussen de decentralisaties gezocht moet worden, de aanpak hiervan raakt namelijk alle terreinen (re-integratiebeleid, onderwijsbeleid, jeugdbeleid en WMO).
In het vorige Uitvoeringsprogramma werd ingegaan op de resultaten van de bestandsanalyse van het gemeentelijk uitkeringenbestand, toegespitst op de Participatieladder. Deze analyse wordt 1 x per jaar geactualiseerd. Omdat deze rapportage nog niet gereed is, wordt hier in deze nota géén aandacht aan besteed, maar wordt in het voorjaar 2017 afzonderlijk verspreid.

4. Doelen en uitgangspunten Re-integratie en participatiebeleid 2017.

Met de uitvoering van de Participatiewet worden verschillende doelstellingen nagestreefd. Deze kunnen kort samengevat als volgt worden omschreven:

- Voorkoming van armoede en sociale uitsluiting van mensen die geen betaald werk hebben, en bevorderen van participatie in de samenleving.
- Stimuleren van uitstroom uit de uitkering, zoveel mogelijk via betaald werk, met tijdelijke (of zonodig langdurige) ondersteuning van de gemeente.
- Werkgevers stimuleren om meer banen te scheppen voor werklozen en mensen met een arbeidsbeperking (inclusieve arbeidsmarkt).
- Goede poortwachtersfunctie om instroom in de bijstand waar mogelijk te beperken, maar tegelijkertijd voor kwetsbare jongeren te zorgen voor zo sluitend mogelijke aanpak.
- Door goed handhavingsbeleid voorkomen van misbruik van de uitkering, om de sociale zekerheid betaalbaar te houden (streng maar sociaal).

In de gemeentebegroting zijn de volgende doelstellingen opgenomen met betrekking tot het re-integratie- en participatiebeleid:

Doel	**Actie**
Minder werkloosheid door het stimuleren van de (jeugd)werkgelegenheid.	3.01 Wij organiseren, ondersteunen en faciliteren initiatieven gericht op werkgelegenheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
	3.02 Nauw samenwerken en structureel overleg voeren met werkgevers en onderwijsinstellingen.
	3.03 Samen met het bedrijfsleven ondernemen we actie ter stimulering van de werkgelegenheid.
Ondersteunen van burgers als maatschappelijke uitsluiting dreigt (door een aanbod van efficiënte en effectieve minimaregelingen en begeleiding door vrijwilligersorganisaties en professionele organisaties).	3.05 We verstevigen de samenwerking met vrijwilligersorganisaties.

De uitwerking hiervan vindt sinds de invoering van de Participatiewet (2015) plaats via het Uitvoeringsprogramma re-integratie en participatie. Mede onder invloed van de nieuwe wetgeving en de daaraan gekoppelde landelijke bezuinigingen, heeft in de afgelopen jaren een beleidsomslag plaatsgevonden, die kort samengevat neerkomt op minder externe inkoop en meer lokale sturing.

Deze lokale sturing vertaalt zich in verschillende beleidsuitgangspunten, die wij hier kort willen benoemen:

a) Sturen op beleidseffecten (zoals beperking van de instroom, bevordering van de uitstroom, en handhaving van verplichtingen incl. fraudebestrijding) en concrete resultaten (vaststelling van meetbare doelstellingen voor het komende jaar);

b) Het belang van de klant staat voorop (niet alleen de uitkeringsgerechtigde, maar ook de werkgever als klant), waarbij de zelfredzaamheid van de klant

wordt gestimuleerd en gefaciliteerd (b.v. via het Talentenportaal) en indien nodig begeleiding, (financiële) ondersteuning en nazorg wordt ingezet;

c) Zorgen voor een duurzame samenwerking met werkgevers (bedrijfsleven) en instellingen (zoals onderwijs) om de werkgelegenheid te stimuleren en werkzoekenden via opleiding en werkervaring extra kansen te bieden op persoonlijke ontwikkeling en uitstroom naar werk;

d) Zoveel mogelijk plaatsing van werkzoekenden op regulier of additioneel werk binnen reguliere bedrijven, en daarbij durven investeren in ondersteuning (zoals loonkostensubsidies), ook voor Nuggers (omdat het BUIG-budget op macro-niveau meegroeit met toegekende loonkostensubsidies);

e) Het stimuleren van extra banen voor werkzoekenden via inkoop- en aanbestedings-beleid (SROI) en het ondersteunen/faciliteren van sociaal ondernemerschap door werkgevers, en daarbij als werkgever ook zelf het goede voorbeeld te geven;

f) Zonder ons te isoleren van de regionale arbeidsmarkt, kiezen wij bij de uitvoering van het re-integratiebeleid voor een zo lokaal mogelijke uitvoering van de werkzaamheden, waarbij samenwerking met de lokale vestigingen van SOWECO, lokale re-integratiebedrijven (zoals REACT), het ROC van Twente en overige lokale organisaties wordt gestimuleerd en gefaciliteerd;

g) Zorgen voor een goede afstemming tussen de lokale uitvoering en de (sub)regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Twente (zoals het Werkplein Twente), waarbij lokale en regionale aktiviteiten een goede aanvulling op elkaar zijn om meer vacatures of stageplaatsen binnen te halen ten behoeve van (langdurig) werklozen;

h) Ondersteuning en facilitering van nieuwe initiatieven voor nieuwe doelgroepen, zoals VSO/PRO-schoolverlaters, statushouders en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers), waarbij ruimte wordt gemaakt voor experimenten en pilotprojecten;

i) Voor personen met een (tijdelijk) te grote afstand naar betaald werk wordt ingezet op het stimuleren en faciliteren van participatie (evt bij wijze van tegenprestatie) in de samenleving door middel van vrijwilligerswerk, sociale aktiviteiten, dagbesteding en dergelijke, in samenwerking met lokale instellingen en vrijwilligersorganisaties.

j) Zorgen voor goede werkprocessen (lokaal via GWS4ALL en in regionaal verband via SONAR/WBS), rapportages en beschikkingen (voor vlotte en duidelijke besluitvorming) en management-informatie (voor monitoring van de resultaten).

Opgemerkt wordt dat voor de samenwerking met de werkgevers (punt c) sinds kort ook gebruik gemaakt kan worden van het lokale werkgeversberaad van de gemeente Hellendoorn. Deze overleggroep is in 2016 ingesteld op basis van het Position Paper vanuit economische zaken, maar kan ook voor het bredere thema van lokaal arbeidsmarktbeleid worden ingezet.

Verder wordt met betrekking tot de werkprocessen (punt j) opgemerkt dat hier door de krappe personeelsformatie in de afgelopen periode te weinig aandacht aan kon worden besteed. Hierop wordt in 2017 extra inzet gepleegd door samenwerking tussen beleid, administratie en uitvoering.

Tenslotte wordt voor de volledigheid opgemerkt dat dit programma zich uitsluitend richt op het re-integratie- en participatiebeleid. Daardoor komen thema’s zoals handhavingsbeleid, minimabeleid en schuldhulpverlening hierin niet aan de orde, hoewel deze uiteraard raakvlakken hebben met het re-integratiebeleid.

5. Uitwerking beleidsvoorstellen voor 2017.

5.1. Invulling personeelsformatie.

De re-integratiewerkzaamheden worden in eerste instantie opgepakt door de gemeentelijke consulenten. Alle consulenten hebben een eigen cliëntenbestand en zijn daarin verantwoordelijk voor zowel alle uitkeringsvraagstukken, als voor de toeleiding naar scholing of werk. Alle cliënten worden bij intake of hercontrole beoordeeld op basis van de Participatieladder. Rekening houdend daarmee wordt met de cliënt een plan van aanpak afgesproken.

Voor de meer specifieke re-integratiewerkzaamheden zoals sollicitatietrainingen, plaatsing van personen in het Talentenportaal, zoeken van werkervarings- of betaalde arbeidsplaatsen, het inzetten van de benodigde ondersteuning (zoals loonkostensubsidies of job-coaching) en de nazorg worden specifieke werkcoaches ingezet. De kosten hiervan komen ten laste van het Participatiebudget.

In de gemeentebegroting 2017 is besloten tot structurele voortzetting van het Talentenportaal. De hiervoor benodigde extra formatieplaats wordt ingaande 2017 niet meer ten laste van het BUIG-budget gebracht, maar ten laste van het Participatiebudget.

Verder wordt de bedrijfscontactfunctionaris / accountmanager ingezet voor acquisitie van werkervarings- en arbeidsplaatsen bij bedrijven, en ondersteuning van bedrijven die zich willen inzetten voor langdurig werklozen. Deze functie is in het voorjaar van 2016 opnieuw ingevuld.

Daarnaast wordt een specifieke jongeren-consulent ingehuurd als lokale voortzetting van het 1000 jongerenplan. Begin 2016 is besloten om deze inhuur om te zetten in een structurele formatie van 0,5 fte consulent werktoeleiding jeugd, voor 50 % te betalen uit de middelen voor jeugdzorg en voor 50 % uit het Participatiebudget. Deze invulling is ingaande 2017 gerealiseerd.

Tenslotte is bij de personeelsvoorstellen van de cluster Samenleving in juni 2016 besloten 1 fte extra aan te stellen (vooralsnog tijdelijk) vanwege de autonome groei van het aantal uitkeringen. Daarnaast is besloten 2 fte tijdelijk in te vullen voor de inburgering en begeleiding van statushouders. De kosten hiervan worden gedekt uit de specifieke rijksbijdrage voor statushouders.

5.2. Samenwerking met het bedrijfsleven.

De ontbijtsessies met het bedrijfsleven geven een positieve impuls aan de samenwerking tussen de gemeente en het bedrijfsleven. Vanuit de laatste ontbijtsessie (eind mei 2016) zijn enkele nieuwe aanbevelingen geformuleerd, zoals:

- Verdere verbetering van het vestigingsklimaat in Hellendoorn, door uitvoering van de maatregelen zoals genoemd in het Position Paper Economische Zaken, waaronder beter onderhoud van het industrieterrein (incl. nog niet verkochte kavels).

- Als gemeente actief de boer op (in samenwerking tussen EZ en arbeidsmarkt), met een jaarplan voor de bedrijfsbezoeken en een taakstelling voor de binnen te halen vacatures en werkervaringsplaatsen. De uitvoering hiervan gebeurt door de accountmanager. Hiervoor wordt een specifiek lokaal marktbewerkingsplan opgesteld.

- Zorgen voor een volledig, up-to-date en toegankelijk adressenbestand van alle bedrijven in Hellendoorn, en dit bestand ook gebruiken om werkgevers goed te informeren over mogelijke (financiële) ondersteuning bij het plaatsen van werkzoekenden. Deze aanbeveling wordt in het reguliere werkproces opgepakt.

- Nuggers in beeld brengen, zorgen dat zij (weer) bemiddelbaar worden, en het Talentenportaal gebruiken om hen in beeld van de werkgevers te brengen. Hiervoor is een plan in ontwikkeling.

- Beter benutten van de bestaande netwerken door structureel (vanuit EZ en arbeidsmarkt) aan te schuiven bij de verschillende werkgeversbijeenkomsten (businessclubs, Parkmanagement, werkgeversoverleg React) en het nieuwe werkgeversberaad.

- Actief aanbieden van bedrijfsadviezen (voor job-creatie) of trainingen voor mentoren bij bedrijven (in company of via open inschrijvingen). Dit wordt bij de uitvoering in 2017 meegenomen.

Een belangrijk onderwerp voor het bedrijfsleven is de toepassing van het inkoop- en aanbestedingsbeleid. De gemeente streeft er naar bij aanbestedingen ook sociale doelstellingen te realiseren (SROI = Social Return on Investment). In 2016 is gewerkt aan een regionale beleidsnotitie SROI om in heel Twente tot gezamenlijke uitgangspunten te komen. Deze notitie is in oktober 2016 door het regionaal portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarkt vastgesteld. Onderdeel daarvan is de invoering van een monitoringssysteem om de resultaten van SROI beter te kunnen volgen. De beleidsnotitie is op 3-1-2017 door het college vastgesteld. Voor de lokale uitvoering hiervan worden nadere voorstellen ontwikkeld, die besproken zullen worden met het bestuur van de businessclub BCHN.

5.3. **Werkgeversbenadering.**

De Participatiewet verplicht de gemeenten en het UWV tot regionale samenwerking en afstemming binnen de arbeidsmarktregio Twente, onder meer ten aanzien van de werkgeversbenadering en het instrumentarium. Hiervoor is het Werkplein Twente in het leven geroepen, het samenwerkingsverband van de 14 Twentse gemeenten en het UWV. Dit Werkplein is ook de uitvoeringsorganisatie voor het Regionaal Werkbedrijf, die belast is met de invulling van de garantiebanen.

De werkgeversbenadering wordt jaarlijks vastgelegd in een marktbewerkingsplan, met o.a. de taakstelling voor het aantal garantiebanen in Twente [8]. Om de doelgroep voor garantiebanen gemakkelijker “vindbaar” te maken voor werkgevers, is een landelijke website gestart (de “Kandidatenverkenner”) waarop de (anoniem gemaakte) profielen van deze doelgroep te vinden zijn. Landelijk, en dus ook in Twente, moeten gemeenten nog een inhaalslag maken om de profielen van de eigen kandidaten uit het doelgroepregister in te voeren in dit systeem. Dit komt bovenop de al eerder gemaakte afspraken omtrent SONAR/WBS [9].

De aansturing van deze werkgeversbenadering verloopt via het Tijdelijk Management Team van het Werkplein Twente. Binnen de subregio Almelo wordt dit nader uitgewerkt via het subregionaal managers-overleg. Daarbij gaat het om de samenwerking tussen de

[8] *Eind 2016 moesten in de regio Twente 790 banen zijn gerealiseerd, waarvan 515 bij het bedrijfsleven en 275 bij de sector overheid incl. onderwijs. Deze taakstelling loopt in 2017 op naar 1.268 banen, waarvan 846 in de marktsector en 422 bij overheid/onderwijs.*

[9] *SONAR is een landelijk systeem van het UWV om werkzoekenden te registeren. Ook klanten van gemeenten zijn verplicht zich in te schrijven alvorens een bijstandsuitkering kan worden aangevraagd. WBS is het daaraan gekoppelde systeem voor vacature registratie en matching.*

accountmanagers van de gemeenten en het UWV, en over de registratie en informatie-uitwisseling via de genoemde UWV-systemen. Helaas verloopt de implementatie hiervan in diverse gemeenten (ook bij ons) moeizaam, omdat het voor gemeenten een extra systeem is (zonder koppelingen met de gemeentelijke administratie GWS), en deze werkzaamheden door de hoge werkdruk te lang blijven liggen. Op Twents niveau wordt momenteel besproken wanneer SONAR/WBS volledig operationeel moeten zijn binnen elke gemeente. Wij kunnen ons hierin vinden, maar zullen onze ondersteuning hierbij vooral richten op de bemiddelbare doelgroep in SONAR, omdat dit voor de niet-bemiddelbare personen geen meerwaarde heeft.

De regionale samenwerking neemt niet weg dat bij vrijwel alle gemeenten de lokale uitvoering van de werkgeversbenadering voorop staat, gebruikmakend van de korte lijnen via het lokale netwerk met onze werkgevers. Dit is ook belangrijk, omdat het bereik van het Werkplein onder werkgevers landelijk minder dan 20 % is. Het lokale bedrijfsleven geeft voorkeur aan het direct zaken doen met de eigen gemeente. Voor de gemeente Hellendoorn komt daar nog bij dat wij door onze geografische ligging ook belang hebben bij goede relaties met werkgevers in Salland.
Ook in 2017 zetten wij daarom in op een actieve aanpak van de bedrijfsbezoeken, waarbij wij uitgaan van minimaal 2 bedrijfsbezoeken per week. Daarnaast worden gelegenheden en evenementen (zoals de Strongmanrun) benut voor relatiebeheer en netwerken met het bedrijfsleven.

Voor de invulling van vacatures van werkgevers wordt eerst gezocht naar kandidaten met een gemeentelijke uitkering (met name uit het Talentenportaal, die we direct in beeld hebben). Als daaruit geen passende kandidaten naar voren komen, wordt de vacature (via WBS en/of de mail) gedeeld met collega’s in de subregio, en kan (via SONAR) ook gezocht worden naar andere werkzoekenden uit Hellendoorn (b.v. WW of Wajong). Het proces is er op gericht om de werkgever binnen 1 week te kunnen informeren over beschikbare kandidaten
Ons belang daarbij is dat zowel voor het vinden van vacatures als voor het zoeken naar plaatsbare kandidaten kan worden geput uit een veel groter bestand dan alleen de lokale vacatures en de lokale doelgroep. Door samenwerking met omliggende gemeenten en het UWV kan sneller opgeschaald worden naar werving van kandidaten met een UWV-uitkering of uit omliggende gemeenten. Doelstelling is om een “nee” richting werkgevers zoveel mogelijk te voorkomen.

Voor de aansturing van deze samenwerking in de subregio Almelo is in 2016 voor 1 dag per week een coördinator ingezet, waarvoor alle 6 gemeenten een bijdrage uit het Participatiebudget hebben toegezegd. Deze functionaris is tot halverwege 2017 beschikbaar. Om de samenwerking op Twents niveau beter te organiseren en aan te sturen, wordt in 2017 een “verbindingsofficier” ingezet (betaald door de centrum-gemeente Enschede).

5.4. Talentenportaal.

Het Talentenportaal is een initiatief van de gemeente Hellendoorn om samen met lokale werkgevers een economisch sterk klimaat te creëren waarin genoeg werk is voor alle inwoners. Onze insteek is om mensen met een (korte) afstand tot de arbeidsmarkt die kúnnen werken, zo snel mogelijk aan werk te helpen. Het Talentenportaal dient daarbij als concrete brug tussen werkgevers en werkzoekenden, en als extra “etalage” voor werkzoekenden.

Bij de opname in het Talentenportaal hoort het deelnemen aan sollicitatietrainingen en het werken aan je CV. De opzet van deze trainingen is vernieuwd, en beslaat 5 bijeenkomsten van 3 uur. Deze training wordt intern verzorgd door een consulent van de gemeente. In 2016 hebben hieraan totaal 32 personen, verdeeld over 4 groepen, deelgenomen.

De belangrijkste meerwaarde van het Talentenportaal is de snelle digitale toegankelijkheid via de gemeentelijke website. Werkgevers krijgen daardoor heel snel zicht op de bemiddelbare werkzoekenden uit het gemeentelijke uitkeringenbestand, en kunnen direct een afspraak maken voor een gesprek. Om de zoekfunctie hierin te verbeteren, is het programma in 2016 aangepast. Bovendien is de mogelijkheid gecreëerd voor bedrijven om een account aan te maken als “partner van het Talentenportaal”, waardoor zij de mogelijkheid krijgen om meer informatie over de werkzoekenden te verkrijgen. Het nieuwe portaal is gepresenteerd tijdens het werkgeversontbijt in juni 2016. Inmiddels zijn 18 bedrijven toegetreden als “partner”. In 2017 wordt er op ingezet om meer bedrijven als partner en ambassadeur aan het Talentenportaal te verbinden.

Een belangrijke verandering ten opzichte van de voorgaande jaren is dat het nu nog zittende bestand in het Talentenportaal moeilijker blijkt te bemiddelen. De werkcoaches ervaren dat – mede door de aantrekkende economie - nog maar een klein percentage van de kandidaten in het Talentenportaal een ‘korte afstand tot de arbeidsmarkt’ heeft. Dit zijn met name kandidaten die nieuw worden aangemeld bij het Talentenportaal. Kijkend naar het bestaande bestand staan er nu meer personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in het portaal, waardoor het bemiddelingsproces meer aandacht vraagt. Daarbij blijkt het gebrek aan actuele werkervaring vaak een grote belemmering voor het verkrijgen van betaald werk. Daarom wordt bij de acquisitie onder werkgevers ook gezocht naar mogelijkheden voor stage- en werkervaringsplaatsen, waarop werkzoekenden een tijdlang met behoud van uitkering kunnen deelnemen.

Wij overwegen om het Talentenportaal ook in te zetten voor nieuwe doelgroepen, zodat een breder aanbod gedaan kan worden aan de lokale werkgevers. In het bijzonder denken wij hierbij aan:

- de doelgroep van (in principe goed opgeleide) jongere niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (nuggers), er van uitgaande dat voor deze doelgroep met een beperkte begeleiding kan worden volstaan.

- De doelgroep van personen met een arbeidsbeperking. Deze doelgroep komt ook in beeld via het Werkplein c.q. de landelijke Kandidatenverkenner voor het doelgroepregister. Maar ten behoeve van zoveel mogelijk lokale plaatsingen vinden wij het gewenst deze kandidaten via het Talentenportaal onder de aandacht van de lokale werkgevers te brengen, en daarbij ook specifieke ondersteuning als job-coaching en job-carving in te zetten.

- De doelgroep van bemiddelbare statushouders (na afronding van hun inburgeringsprogramma). Hoewel deze groep ook na afronding van hun inburgering moeilijk bemiddelbaar is (onder meer door taalachterstand), is het belangrijk deze groep goed te introduceren bij lokale werkgevers. We zien een groeiende bereidheid bij bedrijven om ook deze groep kansen te geven een plek te veroveren op de arbeidsmarkt.

Het spreekt voor zich dat het hierbij moet gaan om bemiddelbare kandidaten (al dan niet met behulp van subsidie en/of begeleiding). Een punt van overweging bij het bovenstaande is de vraag hoe om te gaan met de openbaarheid van gegevens van de doelgroep met beperkingen. Daarbij komt dat juist voor die personen vaak individueel maatwerk nodig is, waarbij specifiek per persoon een bij hem/haar passende baan wordt gezocht of (via job-carving) wordt gecreëerd.

De mogelijkheden van deze uitbreidingen worden momenteel nader onderzocht, en hierover wordt afzonderlijk gerapporteerd, gekoppeld aan een verslag van de resultaten over 2016.

5.5. **Instrumentarium.**

Er is een regionale “instrumentenkoffer” vastgesteld waarin het instrumentarium voor de Participatiewet is geregeld. Op een enkel onderdeel na is deze regionaal éénsluidend.

Regionaal vindt momenteel een korte evaluatie van het instrumentarium plaats. Daarnaast is er sprake van wijzigingen door o.a. de landelijke invoering van de praktijkroute. Deze wijzigingen worden momenteel verwerkt in de gemeentelijke re-integratieverordening en het uitvoeringsbesluit Participatiewet.

Loonkostensubsidie.

Afgezien van de WSW (begeleid werken) hebben wij vanaf 1-7-2015 (invoeringsdatum nieuwe re-integratiebeleid) t/m 31-12-2016 aan loonkostensubsidies verstrekt:

- 8 loonkostensubsidies volgens de oude verordening (verplichtingen van vóór 1-7-2015).
- 3 indienstnemingssubsidies volgens onze eigen, lokale verordening vanaf 1-7-2015.
- 9 loonkostensubsidies (LKS) volgens de wettelijke regeling, vanaf 1-7-2015.

Verder zijn in 2016 via het Talentenportaal 6 werkervaringsplaatsen en 6 proefplaatsingen ingezet, beide met behoud van uitkering.

De wettelijke loonkostensubsidie (LKS) is ingevoerd voor personen met een arbeidsbeperking die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de garantiebanen. VSO/PRO-schoolverlaters kunnen hierin automatisch (zonder beoordeling) worden opgenomen. Voor deze groep kan de voorziening loonkostensubsidie ook preventief worden ingezet (nog voordat sprake is van een uitkering), om uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen.

Nu de praktijkroute is ingevoerd kunnen ook andere werklozen zonder een indicatie van het UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Voldoende is dan dat in de praktijk, blijkend uit een geldige loonwaardemeting, is gebleken dat iemand een verminderde loonwaarde heeft. Wij verwachten hiervan een ruimere toegang tot het doelgroepregister, wat als voordeel heeft dat ook andere uitkeringsgerechtigden uit het gemeentelijke cliëntenbestand in aanmerking komen voor toepassing van de wettelijke LKS en de No Risk regeling van het UWV. Om hier als gemeenten goed mee te kunnen werken, is wel een verbeterde toegang tot het doelgroepenregister noodzakelijk. Mondeling is ons meegedeeld dat deze toegang in het eerste kwartaal van 2017 wordt gerealiseerd.

Voor werklozen zónder aantoonbare (medische) beperkingen, die vooral door hun langdurige werkloosheid moeilijk plaatsbaar zijn, hebben een aantal gemeenten in Twente (waaronder Hellendoorn) het aanvullende instrument van een tijdelijke indienstnemingssubsidie in het leven geroepen. Deze subsidie mag niet uit het BUIG-budget worden betaald, en komt daarom ten laste van het Participatiebudget. Deze regeling wordt begin 2017 geëvalueerd.

Door de invoering van de praktijkroute, de gestage groei van de doelgroep en de verplichte invoering van “nieuw beschut” zal de wettelijke loonkostensubsidie (LKS) in de komende jaren steeds vaker worden ingezet.

Job-coaching.

Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die tot de doelgroep Participatiewet behoort en waarbij vaststaat dat de betreffende

ondersteuning noodzakelijk is. Ook dit instrument is primair gericht op de doelgroep van personen met een arbeidsbeperking.

In het uitvoeringsbesluit re-integratie zijn hierover bepalingen opgenomen, overeenkomstig het regionaal ontwikkelde protocol. Om de noodzaak van jobcoaching vast te stellen, wordt het advies ingewonnen van een arbeidsdeskundige. Deze noodzaak wordt periodiek herbeoordeeld en de jobcoaching kan (vooralsnog) maximaal 3 jaar doorlopen.

Bij de uitvoering in Hellendoorn gaat de voorkeur uit naar uitvoering van de jobcoaching door de werkgever zelf, waarvoor trainingen worden aangeboden. Als de werkgever hiervoor geen mogelijkheden heeft, kan hij hiervoor (met een gemeentelijke subsidie) externe capaciteit inkopen. Hiervoor kunnen diensten worden ingekocht bij bijvoorbeeld SOWECO of REACT.

Vooralsnog gaan wij niet uit van uitvoering door de gemeente zelf (daarvoor is geen formatie beschikbaar) en ook niet van collectieve inkoop van jobcoaching door de gemeente (tenzij hierom wordt gevraagd door het bedrijfsleven).

Tot nu toe is in Hellendoorn in 2016 nog maar 1 x specifieke jobcoaching ingekocht voor iemand met een arbeidsbeperking, gekoppeld aan een plaatsing met wettelijke LKS. Daarnaast is voor ongeveer 12 personen jobcoaching ingezet voor deelnemers aan activeringstrajecten bij REACT.

5.6. **Inzet gemeente Hellendoorn als werkgever.**

De gemeente Hellendoorn is zich bewust van haar voorbeeldfunctie als het gaat om de eigen bedrijfsvoering als werkgever. Allereerst gaat de aandacht uit naar het invullen van de gemeentelijke taakstelling m.b.t. garantiebanen / quotum-wet, om op termijn 5 % van het personeelsbestand te laten bestaan uit personen met een arbeidsbeperking. Deze taakstelling wordt gefaseerd ingevoerd gedurende de komende 10 jaar. Voor het wettelijk quotum kunnen ook gedetacheerden vanuit de WSW worden meegeteld (momenteel 8 personen), alleen worden daarmee géén extra garantiebanen gerealiseerd.

Daarnaast heeft de gemeentelijke buitendienst zich ontwikkeld tot erkend leerwerkbedrijf, door het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor werklozen. Om deze mensen een goede begeleiding te kunnen geven, heeft in 2016 een training van opzichters en medewerkers van de buitendienst plaatsgevonden (ongeveer 10 deelnemers). De werkervaringsplaatsen bij het leerwerkbedrijf worden ingevuld in samenwerking met het team Werk en Zorg (o.a. 2 statushouders als stage, in combinatie met de entree-opleiding).

Tenslotte is in 2016 door bureau Extend een nulmeting uitgevoerd om te beoordelen hoe de gemeente Hellendoorn als werkgever zou scoren voor het PSO-certificaat (Prestatieladder Sociaal Ondernemen). Deze prestatieladder kijkt – net als SROI - naar een bredere doelgroep dan alleen de garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Aan de hand van de nulmeting wordt in beeld gebracht in hoeverre de gemeente Hellendoorn nu al invulling geeft aan plaatsing van doelgroepen, en of eventueel aanvullende maatregelen nodig zijn. De rapportage hierover wordt begin 2017 verwacht. Hierover wordt afzonderlijk gerapporteerd, in samenwerking met het team P&O.

5.7. Invulling bestaande WSW en nieuw beschut.

Met betrekking tot SOWECO heeft regionale besluitvorming plaatsgevonden over het toekomstige takenpakket, waarbij zowel voor de WSW als voor aanvullende opdrachten nadrukkelijker dan voorheen wordt toegewerkt naar specifiek lokale maatwerkafspraken.

Voor de inzet van SOWECO in de gemeente Hellendoorn is hun beweging naar een meer lokaal gestuurde organisatie essentieel.

De reguliere WSW-uitvoering in Hellendoorn betreft de afdeling Multipack in Nijverdal (onderdeel van SOWECO, voor beschut werken), de groenploeg van SOWECO in Nijverdal en diverse individuele- en groepsdetacheringen van SW-medewerkers. Daarnaast verzorgt de gemeente zelf de plaatsing van personen via “begeleid werken”.

Voor de nieuwe doelgroep Participatiewet hanteert de gemeente Hellendoorn als uitgangspunt het realiseren van een zo kort mogelijke weg naar werk, dus waar mogelijk rechtstreekse plaatsingen bij bedrijven. Daarnaast kunnen - zeker voor de doelgroep met beperkingen - ondersteunende en specialistische diensten worden ingekocht bij SOWECO. De hiervoor genoemde opdrachten zijn de volgende:

1. Invulling specifieke werkplekken in het kader van “nieuw beschut”. De gemeentelijke taakstelling hiervoor bedraagt 4 plaatsen voor 2017, oplopend tot 6 plaatsen in 2018.[10] Het gaat hierbij om hetzelfde als het oude beschut werken volgens de WSW, maar dan in een nieuw bestuurlijk en financieel kader. SOWECO heeft voor het werkgeverschap voor nieuw beschut inmiddels een afzonderlijke BV opgericht, zodat de nieuwe medewerkers niet in dienst van de bestaande GR komen. In het kader van het businessplan voor de nieuwe Maatschappelijke Onderneming heeft het college ingestemd met uitvoering van deze taak door SOWECO.

2. Uitvoering loonwaardemetingen tbv LKS (conform regionale afspraken n.a.v. aanbesteding in Twente).

3. Plaatsing van ongeveer 5 personen uit de Participatiewet bij de groenploeg van SOWECO met behoud van uitkering (max. 3-6 maanden). In geval van vacatures binnen de reguliere WSW kunnen zij daarna wellicht doorstromen naar een betaald dienstverband bij SOWECO (NV). Zo niet, dan wordt geprobeerd hen te laten doorstromen naar andere werkgevers.

4. Inschakeling Multipack Nijverdal voor werkervaringsplekken, startend op basis werken met behoud van uitkering, gedurende maximaal 6 maanden. Dit kan een voorportaal zijn voor doorstroming naar reguliere plekken bij b.v. Farm Food, of invulling van plekken in het kader van “nieuw beschut” (zie hiervoor punt 1).

5. training interne mentoren/jobcoaches bij bedrijven, via open inschrijving of in company bij grote werkgevers. In 2016 heeft het Regionaal Werkbedrijf besloten dergelijke trainingen financieel te ondersteunen. Omdat de voorwaarden hiervoor nog niet zijn vastgesteld, en er nog geen concrete aanvragen van bedrijven waren, hebben we als gemeente nog geen trainingen georganiseerd. Dit wordt begin 2017 opgepakt.

6. Facilitering bedrijven voor adviezen t.a.v. job-creatie, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en/of PSO-certificering. De gemeente kan hiervoor vouchers voor een gemeentelijke bijdrage van 50 % van de kosten tot maximaal € 1.000, - per adviestraject beschikbaar stellen. In 2016 heeft één lokale werkgever hiervan gebruik gemaakt.

Verder wordt dit jaar nader onderzocht welke samenwerkingsmogelijkheden er zijn met lokale instellingen voor (arbeidsmatige) dagbesteding in het kader van de WMO. De uitdaging is om per cliënt te zorgen voor de meest passende voorziening, waarbij niemand “tussen wal en schip” valt, en de cliënt gestimuleerd wordt in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

Met SOWECO zijn nadere afspraken gemaakt over het versterken van de lokale zichtbaarheid. Wij vinden het essentieel dat dit goed wordt ingevuld, om de acquisitie van

[10] *Volgens ministeriële regeling d.d. 24-1-2017.*

vacatures, detacherings-plekken of opdrachten voor Multipack beter gestalte te geven. SOWECO heeft inmiddels een afzonderlijke accountmanager benoemd als aanspreekpunt voor de gemeente Hellendoorn. Met deze accountmanager zullen nadere werkafspraken gemaakt worden over de afstemming met de gemeentelijke accountmanagers en de samenwerking met overige lokale instellingen (zoals b.v. React en het ROC).

Als gemeente stellen we het individuele belang van de klant voorop: alle dienstverlening die wordt ingekocht moet de cliënt helpen om zijn kans op werk te vergroten. Daarnaast houden we rekening met het belang van de werkgever: als klant / opdrachtgever moet de werkgever kunnen bepalen welke uitvoerende instantie wordt ingeschakeld voor bijvoorbeeld jobcoaching, detacheringen en dergelijke. De gemeente beperkt zich in principe tot het faciliteren / subsidiëren van job-coaching conform de vastgestelde beleidsregels.

5.8. **Sluitende aanpak jongeren.**

Als gevolg van de Participatiewet krijgt de gemeente te maken met een toenemende groep jongeren, vooral afkomstig van het VSO/PRO-onderwijs of ROC-entree onderwijs, die geen beroep meer kunnen doen op de Wajong-uitkering. Vanaf 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor hun begeleiding naar (vervolg) scholing of werk, en – voor zover nodig – een uitkering. Om goed zicht te krijgen op deze doelgroep is in de subregio Almelo samen met de betreffende onderwijsorganisaties het “Portaal RMC” opgericht. Voor Hellendoorn gaat het jaarlijks om ongeveer 20 schoolverlaters afkomstig uit verschillende VSO/PRO-scholen in de regio. Daarvan stroomt ongeveer 50 % door naar een vervolg-opleiding, waarbij zij – als aan de voorwaarden wordt voldaan – ook gebruik kunnen maken van de speciale studietoeslag voor jongeren met een arbeidsbeperking.[11] De overige 50 % doet een beroep op begeleiding naar regulier of beschut werk (wat wij kunnen ondersteunen met o.a. de loonkostensubsidie) of zorg (met name dagbesteding in het kader van de WMO).

Vorig jaar is in het uitvoeringsprogramma specifiek ingegaan op verschillende groepen werkloze jongeren in Hellendoorn, die géén scholing meer volgen of werk hebben, en ook (nog) geen uitkering ontvangen. Daarbij gaat het om jongeren die wegens persoonlijke problemen voortijdig gestopt zijn met hun opleiding (voortijdig schoolverlaters, zonder startkwalificatie). Het RMC heeft een wettelijke taak in het begeleiden van deze jongeren, maar als deze jongeren de contacten hiermee afhouden, kunnen zij gemakkelijk terechtkomen in het ongewenste circuit van hangjongeren.

Daarnaast is vanuit de ontbijtsessies met werkgevers gevraagd om aandacht voor niet-uitkeringsgerechtigde jongeren (nuggers). Het gaat hierbij om jongeren die ondanks een goede afgeronde opleiding geen betaalde baan kunnen vinden, vaak door het gebrek aan werkervaring. Zij zijn niet meer in beeld bij het RMC omdat zij wel een startkwalificatie hebben gehaald. In veel gevallen hebben zij geen werk (hooguit een bijbaantje), en ook geen recht op een uitkering (b.v. inwonend bij ouders of een verdienende partner). Mede daardoor staan zij vaak ook niet ingeschreven als werkzoekende, en worden zij letterlijk onvindbaar. Als deze jongeren te lang werkloos thuis blijven zitten, wordt het steeds moeilijker werk te vinden, wat op langere termijn problemen kan geven.

De gemeente is wettelijk verantwoordelijk voor deze doelgroep, maar heeft hierbij geen direct financieel belang omdat zij geen uitkering ontvangen. Anderzijds is het wel belangrijk om te voorkomen dat deze jongeren tussen wal en schip vallen. Het kabinet wil dat gemeenten actief beleid gaan voeren om deze onzichtbare jongeren in beeld te brengen, b.v. door gegevens van het RMC over schoolverlaters te vergelijken met de gemeentelijke gegevens van werk en inkomen. Dit kan nu al voor jongeren tot 23 jaar, en

[11] *Van deze regeling wordt tot dusver nog maar weinig gebruik gemaakt. Wij zijn van plan meer bekendheid aan deze regeling te geven, in samenwerking met de toeleidende VSO/Pro-scholen en het RMC-portaal.*

het kabinet wil dit uitbreiden tot jongeren tot 27 jaar (zonder daarvoor overigens extra middelen beschikbaar te stellen).

Om deze jongeren op te sporen starten we in 2017 met enkele specifieke acties. We zijn inmiddels begonnen met individuele gesprekken met een aantal ons bekende jongeren, om te achterhalen waar zij tegenaan lopen, en wat de gemeente voor hen zou kunnen betekenen. Daarnaast wordt een pilot-project voorbereid, in samenwerking met lokale bedrijven, om jongeren te trekken en actief in te zetten.
De gedachte is dat lokale werkgevers komen met een concreet aanbod van werkervaringsplaatsen, met perspectief op doorstroming. Directies en medewerkers van deze bedrijven gaan, samen met medewerkers vanuit de gemeente en het lokale jongerenwerk, in de gemeente Hellendoorn langs de deur om werkloze jongeren uit te nodigen voor een “speed-date-bijeenkomst” om werk te vinden. Vanuit het Jongerenoffensief Twente is aangeboden deze pilot te ondersteunen door jongerenconsulenten in te zetten bij groepstrainingen (leren solliciteren, gebruik sociale media, netwerken) en individuele gesprekken. Aanvullend daarop zouden deze jongeren (als zij niet direct geplaatst kunnen worden) opgenomen kunnen worden in het Talentenportaal, om ze beter in beeld te brengen bij andere lokale werkgevers. Ook kan gedacht worden aan samenwerking met lokale uitzendbureau’s.

De plannen voor deze doelgroep worden ontwikkeld door een multi-disciplinaire projectgroep “Scoren in Hellendoorn”. Vooruitlopend op de concrete invulling is in dit uitvoeringsprogramma een stelpost opgenomen. Daarnaast wordt ingezet op het verkrijgen van extra subsidies vanuit het ESF, het rijk, de provincie of de regio vanwege het experimentele karakter van deze pilot.

5.9. ***Scholing, training en re-integratietrajecten.***

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 vooral Nederlandse taal en rekenen voor volwassenen (laaggeletterden en vrijwillige inburgeraars). Deze trainingen kunnen ook worden ingezet voor bijstandsgerechtigden die zich (o.g.v. de Wet Taaleis) moeten inspannen om de Nederlandse taal beter onder de knie te krijgen. Ook de taaltoets kan uit dit budget worden betaald. De financiële middelen hiervoor lopen sinds 2015 via de centrumgemeente Enschede.

Verder is in september 2016 een 3e groep gestart met de Entree-opleiding van het ROC van Twente, een éénjarige BBL-opleiding op MBO-1 niveau, bestaande uit 6 uur theoretische scholing en 16 uur stage (met behoud van uitkering). 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 eerste 2 groepen (met 16 en 18 deelnemers) zijn in februari en september 2016 met goede resultaten afgesloten. De 3^{e} groep kent 12 deelnemers, voornamelijk statushouders. In het voorjaar 2017 wordt bezien of in september weer een nieuwe groep kan starten.

Een nieuw initiatief in dit kader is het project BUITEN, waarbij werklozen en vrijwilligers worden ingezet in landschapsonderhoud op de Sallandse Heuvelrug. Dit project is in oktober 2016 gestart met 15 deelnemers, waarvan ongeveer de helft statushouders. De werkzaamheden worden aangeleverd door o.a. Staatsbosbeheer en Natuurmonumenten, en de werkbegeleiding vindt plaats door REACT. Mede vanwege deze doelgroep, die ook bezig is met inburgeringsaktiviteiten, wordt in dit project gedurende 2,5 dag per week gewerkt. Vanaf 15 maart worden andere werkzaamheden georganiseerd omdat gedurende het broedseizoen niet op de Sallandse Heuvelrug gewerkt mag worden. Gezien de positieve ervaringen gedurende de eerste maanden wordt financieel de ruimte gezocht voor voortzetting van dit project in 2017. Wij zijn nog in overleg met de

initiatiefnemers over de hiervoor benodigde middelen en de eigen bijdragen van de verschillende partijen.

Daarnaast wordt nauw samengewerkt met REACT Twente voor activeringstrajecten (o.a. bij Kronnenzommer in Hellendoorn), jobcoaching en jobfinding. In 2016 hebben ruim 30 personen deelgenomen aan arbeidsactivering of begeleiding via REACT. Ruim de helft daarvan behoort tot de doelgroep statushouders, om na afloop (of soms al tijdens) hun inburgeringsprogramma ook in de praktijk actief te zijn, hun arbeidsvaardigheden te vergroten en hun kans op werk te vergroten.

Tenslotte wordt net als voorgaande jaren een budget gereserveerd voor inkoop van overige scholing of trainingen. Omdat re-integratie vooral individueel maatwerk is, wordt als uitgangspunt gehanteerd dat consulenten zelf - in overleg met de cliënt – een keuze kunnen maken over het in te zetten traject. Verder is de consulent verantwoordelijk voor de voortgangsbewaking van de trajecten en het tijdig inzetten van vervolg-stappen richting (zo mogelijk) betaald werk.

5.10. ***Opvang en integratie statushouders.***

Onze gemeente had in 2016 een huisvestings-taakstelling voor ongeveer 95 personen. Tot en met november zijn ongeveer 80 personen geplaatst. Daaronder vallen ook 14 jongere AMV'ers [12] die zijn opgevangen in de voormalige jeugdherberg en worden begeleid door de Stichting Future Force. Zodra deze jongeren 18 jaar worden, en zij zelfstandig kunnen gaan wonen, moet de gemeente de zorg voor huisvesting en begeleiding van deze jongeren overnemen. Voor het 1e halfjaar van 2017 bedraagt de nieuwe taakstelling 45 personen.

Deze extra instroom (t/m november ruim 30 extra bijstandsuitkeringen) komt bovenop de al in onze gemeente verblijvende statushouders. Op dit moment bestaat ruim 20 % van ons uitkeringenbestand (117 personen) uit (voormalig) statushouders. Ook na hun inburgering blijven statushouders moeilijk bemiddelbaar naar regulier werk, met name door onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Daardoor zijn veel statushouders langdurig aangewezen op een uitkering.

Om deze doelgroep goed te begeleiden, heeft het college in juni 2016 besloten hiervoor (tijdelijk) 2 extra formatieplaatsen open te stellen. Daarvan kon 1 functie direct worden ingevuld, en de 2e per 1-1-2017. De gemeente beschikt daardoor nu over een expert-team, bestaande uit 3 consulenten. De gedachte is dat de statushouders (en evt gezinsleden) in het begin intensief worden begeleid, zodat de basisvoorzieningen zoals huisvesting, woninginrichting, uitkering en inkomen snel en effectief worden geregeld. De praktische introductie en maatschappelijke begeleiding wordt in belangrijke mate opgepakt door de vrijwilligers van de werkgroep vluchtelingenwerk van de Welle, in samenwerking met de Woningstichting en het maatschappelijk werk. De verdere ondersteuning (inburgering, taalonderwijs, opdoen van werkervaring, begeleiding naar werk) kan vervolgens door de reguliere organisaties worden opgepakt, zoals het ROC en de gemeente. Dit traject begint met de in 2016 ingevoerde Participatieverklaring.

Sinds de Inburgeringswet van 2013 is de vergunninghouder zelf verantwoordelijk voor de inburgering, en kan voor de financiering hiervan een lening bij DUO worden afgesloten. De praktijk leert dat de statushouders bij het regelen hiervan wel begeleid moeten worden, om te voorkomen dat men te laat begint met de inburgering, of niet de juiste instantie hiervoor weet te vinden, of met wachtlijsten wordt geconfronteerd. Vervolgens heeft de statushouder maximaal 3 jaar de tijd om het inburgeringsdiploma te behalen.

Door deze systematiek worden reintegratieaktiviteiten vaak na afloop van de inburgering gestart. Daar waar mogelijk is in samenwerking met REACT Twente wel ingezet op gelijktijdige deelname aan arbeidsactivering. Het landelijke beeld is echter dat er veel tijd

[12] *AMV = alleenstaande minderjarige vreemdelingen*

voorbij gaat voordat actieve ondersteuning richting de arbeidsmarkt in beeld komt. Daarom is landelijk geadviseerd meer tempo te maken door een parallelle (duale) aanpak.

In Twente is vastgesteld dat intensivering van de duale aanpak al gestalte moet krijgen binnen het AZC, en dat gezorgd moet worden voor een betere aansluiting met de verdere begeleiding en re-integratie na plaatsing bij een gemeente. Om dit gestalte te geven is binnen de regio Twente, in samenwerking met de landelijke organisatie DIVOSA, een regio-coördinator aangesteld. Samen met het COA wordt momenteel gewerkt aan een Twentse aanpak, met extra aktiviteiten gedurende het verblijf in het AZC, en een warme overdracht naar de gemeente, die verder vorm kan geven aan begeleiding naar onderwijs of werk (in combinatie met het inburgeringstraject).

Gezien de nieuwe en de nog te verwachten instroom wordt voorgesteld de re-integratie van deze burgers meer projectmatig op te pakken vanuit het expert-team in samenwerking met andere consulenten. Hierbij kan worden gedacht aan:

- Diagnose en screening van de doelgroep door gevolgde opleidingen en werkervaring inzichtelijk te maken, en daardoor vervolg-aktiviteiten gericht te kunnen inzetten. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de de screening die binnen het AZC zal plaatsvinden, of de E-portfolio's die inmiddels ontwikkeld worden i.s.m. het Leerwerkloket Twente (10 deelnemers uit Hellendoorn hebben deelgenomen aan de pilot, evaluatie volgt).

- Voor de groep die nog niet werkfit is, worden voortrajecten ingezet, zoals arbeidsactivering, leer/werk-trajecten of vrijwilligerswerk. Hiervoor wordt samengewerkt met partijen zoals het ROC van Twente (Talent Herkend), REACT (arbeidsactivering, o.a. via het project BUITEN), de gemeentelijke buitendienst (leerwerkbedrijf), SOWECO (groenonderhoud) en de Welle (o.a. vrijwilligerscentrale). Voor zover nodig kan ook extra taalonderwijs en/of sollicitatietraining als instrument worden ingezet. Bij al deze voortrajecten is het van belang de voortgang per cliënt goed te volgen, waar nodig tijdig bij te sturen, en de focus te blijven richten op doorstroming naar regulier werk.

- Het inzetten van statushouders op werkervaringsplaatsen bij bedrijven. Er bestaat dringend behoefte aan meer stage- en betaalde werkplekken bij werkgevers. Daarbij zijn ook specifieke arrangementen mogelijk, bijvoorbeeld met inzet van subsidie of jobcoaching. Zo is in 2016 bij 1 werkgever in Hellendoorn een pilot gestart met aanstelling van 1 persoon op een betaalde werkplek gedurende 6 maanden. Begin 2017 wordt hier een 2^{e} persoon geplaatst. Verder heeft een zelfstandig ondernemer in Hellendoorn (die ook betrokken is bij vluchtelingenwerk) aangeboden om de acquisitie van stages- en werkplekken bij andere werkgevers te ondersteunen. Voor de doelgroep blijkt het prettig te zijn om waar mogelijk in koppels te werken, zodat men elkaar ook kan ondersteunen.

- In sommige gevallen kunnen statushouders als zelfstandig ondernemer aan het werk, zonodig met ondersteuning via de BBZ. Zo zijn 2 statushouders in 2016 – zelfs zónder gemeentelijke ondersteuning - gestart met een eigen bedrijf (schuttingbouw-bedrijf).

Gezien de voortgaande nieuwe instroom is het van belang dat de begeleiding door het expert-team na een bepaalde periode kan worden overgedragen aan reguliere consulenten binnen de organisatie, zodat zij hun expertise kunnen richten op de nieuwe doelgroep. Grofweg is het idee om de personen die (gemiddeld na 3 jaar) hun inburgering hebben afgerond, over te dragen aan de werkcoaches van het Talentenportaal (voor de personen die naar werk begeleid kunnen worden) of aan de overige consulenten (voor de personen voor wie werk vooralsnog niet haalbaar is). Daarvoor moet dan wel formatie beschikbaar zijn. Dit betekent dat, uitgaande van de huidige prognoses qua instroom, voor 2018 rekening moet worden gehouden met extra formatie in deze reguliere functies.

Financiering hiervan kan via de extra middelen die via het Gemeentefonds worden ontvangen. Deze rijksbijdrage wordt toegekend in de vorm van een éénmalige bijdrage per geplaatste statushouder. Omdat de re-integratie van deze doelgroep (in combinatie met inburgering) vaak een langdurig traject vergt van meerdere jaren, kan slechts een gedeelte van deze middelen direct in het komende jaar worden ingezet.

Voor 2017 wordt hiervan 115.000,-- ingezet, waarmee de projecten en trajecten waaraan statushouders deelnemen (zoals het project Talent Herkend bij ROC, de activerings- en jobcoachingstrajecten bij REACT en het project BUITEN) kunnen worden bekostigd, en rekening wordt gehouden met eventuele aanvullende initiatieven voor deze doelgroep.

5.11. ***Bevordering participatie van langdurig werklozen.***

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.

De participatie in de samenleving wordt daarnaast bevorderd door het deelnemen aan vrijwilligerswerk. Bij de invoering van de tegenprestatie is als uitgangspunt genomen om vooral in te zetten op het stimuleren van vrijwilligerswerk, in plaats van het verplicht opleggen van een tegenprestatie. Uit de analyse van het cliëntenbestand (najaar van 2015) bleek al dat ongeveer 2/3 van de cliënten onbetaald werk / vrijwilligerswerk doet. Dit is een positieve score.

Afgelopen najaar heeft een inhoudelijke evaluatie plaatsgevonden, waarin een aantal aanbevelingen zijn opgenomen. Eén daarvan is om de afspraken over doorverwijzing van cliënten naar de vrijwilligerscentrale van De Welle, en de terugrapportages daarover, beter vast te leggen. Verder is afgesproken ook beter te registreren in welke mate (aantal dagdelen) cliënten vrijwilligerswerk doen. Via het vakgroep-overleg worden consulenten hierop geattendeerd, en in overleg met De Welle kunnen zonodig extra aktiviteiten ontwikkeld worden.

Verder wordt voor activering en participatie van de doelgroep onder meer het project Sport en ’t Werkt ingezet. Dit is in de afgelopen jaren een belangrijk project gebleken om langdurig werklozen weer actief te laten participeren in de samenleving. In de gemeentebegroting 2016 is structureel € 35.000,-- opgenomen voor beleidsintensivering WMO, waaruit onder meer het project Sport en ’t Werkt wordt bekostigd. Uitgangspunt is dat hiermee binnen de reguliere begroting voldoende middelen beschikbaar zijn voor de uitvoering van dit project. Om die reden is hiervoor in dit uitvoeringsprogramma geen budget meer geraamd.

Voor de participatie van de doelgroep wordt ook ingespeeld op het programma “Gezond in …”, een stimuleringsprogramma voor lokale aanpak van gezondheidsachterstanden. In dat kader wordt bezien of hiermee extra aandacht kan worden besteed aan de doelgroep die zeer langdurig in de bijstand zit, en mede daardoor meer met gezondheidsproblemen te maken heeft.

6. Doelstellingen.

Op basis van het rapport van de rekenkamer (begin 2014) heeft de gemeenteraad gevraagd naar uitwerking van het beleid in concrete doelstellingen en aantallen. In het verlengde van de uitgangspunten (hoofdstuk 4) en de uitwerking per onderdeel (hoofdstuk 5) geven wij hieronder de concrete targets voor 2017 aan.

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. Voor 2017 noemen wij de volgende doelen:

1. **Het realiseren van duurzame uitstroom van 50 personen uit de Participatiewet of IOAW naar betaald werk, waarvan 15 met inzet van loonkostensubsidie (LKS).**

Toelichting: over 2016 is een uitstroom gerealiseerd van 43 personen, waarvan 24 via het Talentenportaal (exclusief overige uitstroom, zie tabel 4 bladz. 6). Deze realisatie bleef achter bij de doelstelling, mede door de eerder genoemde verschuivingen in de doelgroep. Voor 2017 verwachten wij een lichte stijging van de uitstroom door de aantrekkende arbeidsmarkt, de bredere inzet van het Talentenportaal en door de overige in dit programma genoemde initiatieven. Daarnaast verwachten wij een lichte stijging van het aantal plaatsingen met de wettelijke loonkostensubsidie.

2. **Het werven en invullen van 30 stage- c.q. werkervaringsplaatsen bij bedrijven.**

Toelichting: bedrijven tonen belangstelling voor het bieden van kansen aan mensen met een uitkering, via garantiebanen voor mensen met een beperking, maar ook voor andere doelgroepen. Daarbij kan het instrument van werkervaringsplaatsen goed worden ingezet. In het marktbewerkingsplan voor 2017 is het werven van meer stage- en werkervaringsplaatsen een belangrijk speerpunt.

3. **Het invullen van 4 arbeidsplaatsen in het kader van nieuw beschut.**

Toelichting: dit aantal sluit aan op de planning en de bekostiging van het ministerie van SZW.

4. **Inzet van meer vrijwilligers vanuit de bijstand, bij wijze van tegenprestatie.**

Toelichting: de concretisering van deze doelstelling wordt meegenomen bij de nieuwe bestandsanalyse, waarvan de resultaten binnenkort worden gerapporteerd._

7. Financieel overzicht 2017.

Op grond van de kadernota Participatiewet en de gemeentebegroting 2017 gelden voor de uitvoering van het re-integratie- en participatiebeleid in 2017 de volgende financiële kaders (exclusief uitvoeringskosten):

Tabel 5: beschikbare budgetten 2017 voor re-integratie en participatie:

BUIG (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten) • budget 2017 voor uitkeringen + loonkostensubsidies	€ 6.232.569, -
Participatiebudget 2017 (klassieke + nieuwe doelgroep)	€ 504.482, -
Rijksbijdrage studietoeslag nieuwe doelgroep 2017	€ 47.175, -
Extra rijkssubsidie statushouders: • Uit specifieke middelen voor re-integratie 2017:	€ 115.000, -
Totaal:	€ 6.899.226, - **Excl. BUIG: € 666.657,-**

Het BUIG-budget wordt sinds 2015 grotendeels opgebouwd aan de hand van objectieve verdeelcriteria. Landelijk wordt hierin ook instroom van de nieuwe doelgroep (voorheen Wajong) meegenomen. Voor 2017 is het budget bijna 3 ton hoger dan over 2016. Dit sluit aan bij de ramingen in de gemeentebegroting. Op grond van deze ramingen gaan wij er voorlopig van uit dat de uitkeringen en loonkostensubsidies in 2017 binnen het het BUIG-budget kunnen worden opgevangen. Via de bestuursrapportages wordt u op de hoogte gehouden van de feitelijke ontwikkelingen.

Daarnaast wordt een Participatiebudget toegekend, waaruit alle andere kosten van re-integratie en begeleiding van doelgroepen betaald moeten worden. In dit budget worden ook middelen voor de nieuwe doelgroepen opgenomen, maar per saldo daalt het budget in 2017 met ongeveer € 60.000,-- door een landelijke herverdeling. De toename voor de nieuwe doelgroep valt dus meer dan volledig weg tegen de verdere bezuiniging op het “klassieke” W-deel. Daar staat een dotatie voor re-integratie van de statushouders tegenover, die gedeeltelijk in 2017 kan worden ingezet.

In onderstaande financiële paragraaf wordt specifiek ingegaan op besteding van het Participatiebudget 2017 inclusief de middelen voor de studietoeslag en de middelen voor statushouders. Er is vooralsnog géén rekening gehouden met ESF-middelen. Het beschikbare budget is daardoor afgerond **€ 666.000, -.**

Voor de besteding zijn de volgende uitgangspunt gehanteerd:

- Zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de wettelijke loonkostensubsidies, ten laste van het BUIG-budget (dus niet opgenomen in bijgaande begroting van het Participatiebudget).

- De voortzetting van het Talentenportaal (1 fte) en de bestaande personeelsformatie voor werkcoaches en accountmanager komt ten laste van het Participatiebudget.

Met deze middelen worden de volgende activiteiten en uitgaven bekostigd:

Nr.	UITVOERINGSPROGRAMMA 2017 Kosten re-integratie en participatie	aantal	tarief	kostenraming
1	**Personeelskosten**			
1-a	Loonkosten werkcoaches + accountmanager [13]			135.000
1-b	Uitvoering Talentenportaal (vacature)			65.000
1-c	Inhuur consulent tbv intake en acquisitie banen	32 uur	P&O	50.000
1-d	Inhuur medewerker tbv promotie talentenportaal	32 uur	P&O	40.000
1-e	0,5 fte consulent begeleiding jongeren, 50 % t.l.v. Participatiebudget [14]			30.000
2	**(nieuwe) doelgroep met beperkingen**			
2-a	Inkoop loonwaarde-metingen voor LKS	20	500	10.000
2-b	Kosten Job-coaching bij plaatsingen LKS	5	3.000	15.000
2-c	Kosten begeleiding bij plaatsen nieuw beschut [15]	4	4.770	19.080
2-d	Training job-coaching voor mentoren bij bedrijven			p.m.
2-e	Stelpost vouchers voor bedrijfsadviezen	10	1.000	10.000
2-f	Werkervaringsplaatsen bij Multipack [16]	5	1.350	6.750
2-g	Diagnose nieuw beschut	5	1.830	9.150
2-h	Stelpost werkplek aanpassingen			10.000
2-i	Bijdrage RMC-portaal (voorlopige raming)			5.000
2-j	Studietoeslag jongeren met beperking			15.000
3	**Talentenportaal + werkgeversbenadering**			
3-b	Promotie Talentenportaal / ontbijtsessies / kosten website (2 ontbijtsessies, onderhoud ICT, VIP-tent bij strongmanrun, uitbreiding nieuwe doelgroepen.			20.000
3-c	Indienstnemings-subsidies (lokale regeling)	5	2.400	12.000
3-d	Bemiddelingsbijdrage richting uitzendbureaus	5	700	3.500
3-e	Bijdrage trekker regionale werkgeversbenadering (tot 1-9-2017)			3.000
4	**Uitvoering activeringstrajecten**			
4-a	Plaatsing personen bij groenploeg SOWECO [17]	5	1.300	6.500

[13] *Bestaande formatie, zit in de reguliere gemeentebegroting.*

[14] *Overige 50 % ten laste van middelen decentralisatie jeugdbeleid. (5 % vrije ruimte).*

[15] *Uitgaande van businesscase nieuw beschut en offerte SOWECO, voor 4 plaatsingen in 2017.*

[16] *Op basis werkervaringsperiode met behoud van uitkering max. 6 maanden conform offerte SOWECO.*

[17] *Plaatsing gedurende max. 6 maanden met behoud van uitkering.*

4-b	Inkoop re-integratie trajecten bij b.v. React			70.000
4-c	Stelpost uitvoeringskosten speciale projecten t.b.v. sluitende aanpak jongeren. NUGGERS			25.000
4-d	Begeleidingskosten project BUITEN landschapsonderhoud ism IVN e.a. [18]			50.000
4-e	Organisatiekosten Tegenprestatie			2.000
4-f	Aansprakelijkheids- en ongevallen verzekering (Praktijkervaringspolis)			2.000
5	**Kosten scholing / educatie**			
5-a	Kosten reguliere educatie (WEB) (incl.Wet Taaleis)			Via Enschede
5-b	Scholingskosten (niet zijnde WEB)			10.000
5-c	Bijdrage training ROC Talent Herkend			8.000
5-d	Bijdrage Leerwerkloket			4.300
6	**Doelgroep statushouders**			
6-a	Stelpost voor aanvullende scholings- en werkervaringsprojecten (E-Portfolio, lokale werkgevers, extra inzet ROC/REACT/SOWECO)			p.m.
7	**Overige uitgaven Participatiebudget**			
7-b	Kosten WIW/ID banen [19]			p.m.
7-c	Inkoop sociaal-medische adviezen [20]			12.000
7-d	Reis- en overige kosten			10.000
7-e	Premies onbetaald werk en deeltijdpremie [21]			10.000
7-f	Kosten monitor SROI			3.000
7-g	Kosten onvoorzien			5.000
	Totaal			**676.280**

Op begrotingsbasis geeft dit een kleine overschrijding van het budget, maar dit kan opgevangen worden vanuit het overschot op het Participatiebudget van 2016.

Door een goede budgetbewaking wordt geprobeerd 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. De reserve sociaal domein geldt hiervoor als buffer om eventuele overschrijdingen op te vangen.

Team MO / Ja./januari 2017

[18] *Stelpost onder voorbehoud. Uitgewerkte kostenraming 2017 volgt.*

[19] *Nog 2 personen, waarvoor een (in principe kostendekkende) inleenvergoeding wordt ontvangen.*

[20] *Raming verlaagd op basis ervaringen 2016, i.v.m. nieuwe mogelijkheden bij UWV.*

[21] *premie deeltijdarbeid in 2016 teruggebracht tot maximaal € 350, - p.p.*

BIJLAGE: toelichting diverse begrippen en afkortingen.

Participatiewet	Bundeling van de oude Wet Werk en Bijstand, en delen van de Wajong en WSW
IOAW	Wet Inkomensvoorzieningen Oudere en (gedeeltelijk) Arbeidsongeschikte Werknemers.
IOAZ	Wet Inkomensvoorzieningen Oudere en (gedeeltelijk) Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen.
WW	Werkloosheidswet (uitgevoerd door UWV)
ZW	Ziektewet (uitgevoerd door UWV)
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (uitgevoerd door UWV).
Wajong	Wet arbeidsongeschikte jong gehandicapten (uitgevoerd door UWV).
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
Nuggers	Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (behoren o.g.v. de Participatiewet tot de gemeentelijke doelgroep).
BUIG-budget	Bundeling uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten (voor bekostiging uitkeringen en loonkostensubsidies)
Participatiebudget	budget o.g.v. de Participatiewet voor financiering van re-integratieaktiviteiten voor werkzoekenden van de gemeente, uitgezonderd de wettelijke loonkostensubsidie.
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
PRO	Praktijk Onderwijs
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg (combinatie van leren en werken).
LKS	Loonkostensubsidie o.g.v. Participatiewet (gebaseerd op loonwaarde)
LDR	Landelijk Doelgroepen Register (waarin personen met een arbeidsbeperking staan geregistreerd, die in aanmerking komen voor een garantiebaan)
Kandidatenverkenner	landelijke website waarmee werkzoekenden uit het doelgroepenregister via een goed opgebouwd profiel (CV) gepresenteerd worden t.b.v. werkgevers.
Garantiebaan	Een betaalde baan voor arbeidsgehandicapten, o.g.v. Wet Banenafspraak, waarin de afspraken met sociale partners zijn vastgelegd.
Quotumwet	Wet (nog niet ingevoerd) die de verplichting oplegt aan werkgevers met meer dan 25 personeelsleden om een bepaald % van hun personeelsbestand uit personen met beperkingen te laten bestaan.
GWS4ALL	Softwareprogramma dat door gemeenten wordt gebruikt voor uitkeringenadministratie.
SONAR	landelijk systeem van UWV waarin alle werkzoekenden worden geregistreerd.
WBS	systeem van UWV voor vacature-registratie en matching van werkzoekenden.
SROI	Social Return on Investment (voorwaarden die de overheid kan verbinden aan inkoop van diensten of aanbesteding van werken, om werkgevers te stimuleren meer arbeidsplaatsen voor langdurig werklozen te creëeren)
PSO	Prestatieladder Sociaal Ondernemen (landelijke methode van certificering van bedrijven, waarmee gemeten wordt hoeveel langdurig werklozen c.q. mensen met een beperking worden ingezet binnen het bedrijf).