



# UITVOERINGSPROGRAMMA

**2018**

## Re-integratie en Participatie Gemeente Hellendoorn

Januari 2018,  
Cluster Samenleving

## 1. Inleiding.

Eind 2014 heeft de gemeenteraad ingestemd met de kadernota Participatiewet 2015 – 2018. Ter uitvoering daarvan wordt hierbij het uitvoeringsprogramma re-integratie en participatie 2018 aangeboden. Doel hiervan is een richting te bepalen voor het uit te voeren re-integratiebeleid, en een effectieve besteding van de hiervoor beschikbare middelen.

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. Het macrobudget van het rijk wordt nu verdeeld via een objectief verdeelmodel.

Aanvankelijk leek dit nieuwe model voor onze gemeente gunstig uit te pakken. Het model is echter verder verfijnd. Eén van de effecten daarvan is dat het BUIG-budget voor 2018 voor onze gemeente fors lager uitkomt. Of we komend jaar (net als in 2016) weer een beroep op de vangnetregeling moeten doen, valt nu nog niet te overzien.

Naast het BUIG-budget 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 blijft het budget vooralsnog ongeveer gelijk, omdat gelijktijdig bezuinigd wordt op het budget voor de oude doelgroep. Waar mogelijk wordt een beroep gedaan op aanvullende middelen, zoals het ESF en de provincie.

Los van de financiële aspecten is het, na 3 jaar werken met de Participatiewet, een goed moment om te bezien wat er goed gaat, en wat niet. In de evaluatienotitie Sociaal Domein is hiervoor al een terugblik opgenomen. Ook landelijk zijn recent meerdere evaluatieonderzoeken gepresenteerd (zie brief ministerie SZW 8-12-2017 Stand van zaken Participatiewet).

Kijken naar de uitvoering binnen onze gemeente valt het groeiend aantal werkgevers op die zich wil inzetten als sociale werkgever, en kansen wil bieden aan onze doelgroepen. We zijn daar blij mee, en willen dit – binnen onze wettelijke mogelijkheden en budgetten – waar mogelijk faciliteren en ondersteunen.

Dit biedt kansen voor onze doelgroep, maar vergt ook dat we als gemeente beter inzicht hebben in hun competenties en beroepsmogelijkheden, om daadwerkelijk kandidaten te kunnen leveren. Onze huidige systemen en registraties schieten daarvoor tekort. Daarom onderzoeken we de invoering van een nieuw, al werkend systeem, wat niet alleen onze interne bedrijfsvoering verbetert, maar ook de koppeling met het Werkplein Twente tot stand brengt.

Verder blijkt uit de uitvoering dat consultants vragen om meer diversiteit bij de inzet van re-integratietrajecten, en dat zij daarvoor ook diverse nieuwe suggesties en plannen hebben aangedragen. Deze voorstellen zijn betrokken bij de samenstelling van het nu voorliggende uitvoeringsprogramma.

De specifieke, hieruit voortvloeiende (nieuwe) voorstellen zijn in dit programma in een kader aangegeven.

## 2. Resultaten re-integratie 2017.

De re-integratie activiteiten zijn er op gericht om mensen zo regulier mogelijk te laten participeren in de samenleving. De doelstellingen en resultaten over 2017 staan hieronder vermeld:

TABEL 1: Doelstelling en resultaten 2017

Nr	Doelstelling (omschrijving)	Taakstelling 2017	Realisatie 2017
1	Uitstroom naar betaald werk (incl. zelfstandig beroep)	50	49
2	Waarvan plaatsingen met loonkostensubsidie (LKS)	15	28
3	Werven en invullen van werkervaringsplaatsen bij bedrijven	30	5
4	Invullen arbeidsplaatsen nieuw beschut	4	1

### Toelichting:

1. De totale uitstroom naar werk over 2017 bedraagt 49 personen, dat is vrijwel conform de doelstelling, maar wel iets lager dan de voorafgaande jaren. Ter vergelijking zijn in onderstaande tabellen de totale uitstroom-resultaten van de afgelopen 4 jaar weergegeven, en daarnaast de specifieke resultaten van het Talentenportaal:

TABEL 2: Totaal uitstroom uit Participatiewet of IOAW over 2014 t/m 2017:

Totale uitstroom	2014	2015	2016	2017
Uitstroom naar betaald werk	56	47	55	49
Verkrijging ander inkomen	19	13	17	9
Verhuizing naar elders	23	14	25	17
Beeindiging uitkering ivm studie	6	8	5	6
Beeindiging uitkering ivm relatie	13	12	10	12
Beeindiging ivm pensionering	8	9	7	10
Overlijden	2	5	5	3
Overige redenen	42	34	30	17
Totale uitstroom:	169	142	154	123

TABEL 3: resultaten Talentenportaal 2014-2017

Resultaten Talentenportaal	2014*	2015	2016	2017
Begeleiding	76	53	66	42
Werk	21	28**	24**	19**
- Werkervaringsplaats	0	2	6	2
- Proefplaatsing	5	9	6	7
Scholing	2	7	4	4
Teruggegeven dossiers	12	11	2	9
Verhuizing	1	3	1	4
Totaal	112	102	97	78

\* Het Talentenportaal is gestart in maart 2014. De cijfers 2014 betreffen de periode maart-december.

\*\* Dit is de uitstroom onder de kandidaten die via de website van het Talentenportaal in beeld zijn gebracht. Daar bovenop zijn, in samenwerking met de jongeren-coaches, via het netwerk van het Talentenportaal ook personen met een arbeids-beperking (doelgroep banenafspraken) uitgestroomd naar betaald werk (met inzet van loonkostensubsidie). De profielen van deze personen staan niet op de website, maar zij worden wel in de bemiddeling meegenomen. Dit zijn **3** personen over 2015, **6** over 2016 en **20** personen over 2017.

Met inbegrip van de plaatsingen uit de doelgroep banenafspraken komt de totale uitstroom onder de vlag van het Talentenportaal uit op **31** in 2015, **30** in 2016 en **39** in 2017. Dit betekent dat

ongeveer **60 %** van de totale uitstroom uit de bijstand in de afgelopen jaren (tabel 2) wordt gerealiseerd via het netwerk van het Talentenportaal.

2. Een deel van de uitstroom is gerealiseerd door de inzet van loonkostensubsidies (LKS). Dit betreft de doelgroep die vanwege beperkingen niet in staat is zelf het volledige minimum-loon te verdienen. Het aantal plaatsingen met LKS is sinds 2016 goed op gang gekomen. Vanaf de start (najaar 2015) t/m december 2017 zijn 28 plaatsingen met LKS gerealiseerd, waarvan 20 in 2017. Daarnaast zijn in 2017 nog 2 plaatsingen gerealiseerd met inzet van de incidentele gemeentelijke indienstnemingssubsidie. Het gebruik van deze subsidie loopt terug omdat sinds de invoering van de zgn “praktijkroute” in méér gevallen gebruik gemaakt kan worden van de wettelijke LKS (zowel structureel als ook via een incidentele, forfaitaire bijdrage).
3. Het aantal werkervaringsplaatsen bij bedrijven is achtergebleven bij de verwachtingen. Daarbij moet worden opgemerkt dat de acquisitie hiervan ook is achtergebleven, mede door langdurige ziekte van de accountmanager. Verder blijkt de registratie hiervan tekort te schieten, dit vraagt intern om verbetermaatregelen.
4. Op dit moment hebben wij nog maar 1 indicatie ontvangen, waarvan de kandidaat inmiddels is geplaatst. Overigens geldt voor heel Twente dat het aantal indicaties nieuw beschut op dit moment nog beperkt is (t/m december 2017 ongeveer 60 positieve adviezen). Dit heeft onder meer te maken met de criteria van de rijksoverheid m.b.t. nieuw beschut (die veel scherper zijn dan onder de oude Wsw). Het aantal ingevulde plaatsen nieuw beschut in Twente is t/m december ongeveer 30 plaatsen.

### 3. Huidige werkloosheidscijfers en doelstellingen 2018.

In 2016 was het werkloosheidspercentage in Hellendoorn afgerond 5,5 % (ten opzichte van 6 % landelijk, en 6,7 % voor de regio Twente). In 2017 trad een verdere daling van de werkloosheid op. Volgens de regionale arbeidsmarktmonitor van januari 2018 komt de raming voor Twente over 2017 uit op 5,6 %. Voor Hellendoorn is dit naar schatting ongeveer 5 %.

De daling van de werkloosheid wordt vooral zichtbaar bij de WW-uitkeringen, en niet bij de gemeentelijke uitkeringen (Participatiewet en IOAW/Z). Eind december 2017 telde Hellendoorn totaal 652 personen met een WW-uitkering (= daling van 29 % t.o.v. 2016), en 401 personen met een uitkering Participatiewet (= vrijwel gelijk aan december 2016) (excl. personen in inrichting). De huidige uitkeringen en loonkostensubsidies worden hieronder gespecificeerd.

TABEL 4: aantal uitkeringen, loonkostensubsidies en WSW-aanstellingen (peildatum eind december 2017)

Aantal uitkeringen, loonkostensubsidies en WSW-aanstellingen in Hellendoorn.	totaal	specificatie
<b>1 Uitkeringen Participatiewet.</b>	<b>434</b>	
a. jonger dan 27 jaar		59
b.27-44 jaar		149
c.45 – 66		194
d.uitkeringen zak- en kleedgeld (o.a. personen in inrichting)		31
<b>2 IOAW/Z/BBZ - uitkeringen</b>	<b>65</b>	
a.IOAW		61
b.IOAZ		3
c.BBZ		1
<b>3 In loondienst bij werkgevers met loonkostensubsidie</b>	<b>39</b>	
a.Wettelijke loonkostensubsidie (LKS)		28
b.Lokale indienstnemingssubsidie		2
c.Begeleid werken (o.g.v. oude Wsw)		8
d.Nieuw beschut (miv december 2017)		1
<b>4 In loondienst als Wsw-werknemers</b>	<b>161</b>	
a.Beschut werken Soweco (Multipack + deel groenploeg)		90
b.Werken op locatie Soweco (vnl. groenonderhoud Nijverdal)		25
c.Individuele detacheringen Soweco		18
d.Groepsdetacheringen Soweco		22
e.detachering vanuit Soweco naar Larcom		6

Dat het aantal uitkeringen Participatiewet in 2017 vrijwel stabiel blijft, blijkt ook uit onderstaande tabel met instroomgegevens, waarvan het totaal ongeveer gelijk is aan het totaal van uitstroom (zie hiervoor tabel 2). Daarbij geldt dat de nieuwe instroom voornamelijk bestaat uit de nieuwe, moeilijk plaatsbare doelgroepen, zoals statushouders en jongeren met een arbeidsbeperking.

TABEL 5: instroom in de uitkering Participatiewet of IOAW/Z over 2017 (t/m 30-11).

Redenen instroom	Aantal
Wegvallen inkomsten uit uitkering werkloosheid	14
Wegvallen inkomsten uit werk/ziektewet/zelfstandig beroep	15
Wegvallen ander inkomen (o.a. partner)	9
Beeindiging huwelijk/relatie	17
Beeindiging studie	17
Overige/andere oorzaak (o.a. statushouder)	46
<b>Totale instroom:</b>	<b>118</b>

Om meer inzicht in het bestand te krijgen, zijn hieronder meer gespecificeerde gegevens opgenomen van de personen met een uitkering Participatiewet en IOAW, betreffende de leeftijd, duur van de uitkering en trede op de Participatieladder.

TABEL 6: leeftijd uitkeringsgerechtigden Participatiewet en IOAW/Z (peildatum eind december 2017)

leeftijd	Participatiewet	IOAW/Z	Totaal	Totaal %
18-<20	23	0	23	4,6 %
21-<30	53	0	53	10,6 %
31-<40	90	0	90	17,9 %
41-<50	104	0	104	20,7 %
51-<60	108	18	126	25,1 %
60 en ouder	61	45	106	21,1 %
<b>Totaal</b>	<b>439</b>	<b>63</b>	<b>502</b>	<b>100 %</b>

TABEL 7: duur van de uitkeringen Participatiewet en IOAW/Z (peildatum eind december 2017)

leeftijd	Participatiewet	IOAW/Z	Totaal	Totaal %
< 1 jaar (start in 2017)	96	10	106	21,1 %
< 2 jaar (start in 2016)	54	20	74	14,7 %
3-7 jaar (start tussen 2010 en 2016)	214	33	247	49,2 %
> 7 jaar (start tussen 2000 en 2010)	68	--	68	13,6 %
> 17 jaar (aanvraag vóór 2000)	7	--	7	1,4 %
<b>Totaal</b>	<b>439</b>	<b>63</b>	<b>502</b>	<b>100 %</b>

TABEL 8: indeling cliënten Participatiewet en IOAW/Z op Participatieladder (huidige<sup>1</sup> trede, december 2017)

Trede	Toelichting	Aantal	%
6	Betaald werk (volledig uit de uitkering)	5	1,1 %
5	Betaald werk met ondersteuning (b.v. uitkering of LKS) <sup>2</sup>	57	12,3 %
4	Onbetaald werk (werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk)	147	31,7 %
3	Deelname georganiseerde activiteiten (cursus, training, sport)	95	20,5 %
2	Sociale contacten buitenshuis	99	21,3 %
1	Geïsoleerd (waaronder personen in inrichting)	61	13,1 %
<b>Totaal</b>		<b>464</b> <sup>3</sup>	<b>100 %</b>

Uit deze tabellen blijkt dat van de personen met een gemeentelijke uitkering:

- 46 % ouder is dan 50 jaar;
- 64 % langer dan 2 jaar in de uitkering zit;
- 55 % een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft (trede 1 t/m 3).

De combinatie van deze factoren maakt dat slechts een deel van onze cliënten in staat is of wordt geacht om (op korte termijn) betaald werk te verrichten (eventueel in deeltijd). Dit geldt niet alleen voor onze gemeente, maar komt overeen met landelijke en regionale gegevens. Landelijk geven de gemeenten aan dat ongeveer 50 % van de bijstandsgerechtigden geen perspectief op werk heeft

<sup>1</sup> Huidige trede, dus groeipotentieel nog niet meegenomen.

<sup>2</sup> Hieronder vallen ook de personen die deeltijdarbeid verrichten, aangevuld met een uitkering.

<sup>3</sup> Totaal 502 uitkeringen min 38 cliënten die (nog) niet op de Participatieladder zijn ingedeeld.

vanwege een te grote afstand tot de arbeidsmarkt<sup>4</sup>. Regionaal wordt dit ingeschat op ruim 55 %<sup>5</sup>, en wordt ingeschat dat ongeveer 15 % op afzienbare termijn in staat is tot werk (al dan niet met ondersteuning). Dit komt vrijwel overeen met ons aantal cliënten op de tredes 5 + 6 (totaal 13,4 %).

Gezien de aantrekkende economie wil de gemeente Hellendoorn zich niet alleen richten op de bovenste doelgroep (tredes 5 + 6). Met name in de tredes 4 en 3 zitten ook mensen die nu weliswaar een grote afstand hebben, maar (op kortere of langere termijn) wel potentieel hebben richting betaald werk. Terwijl op trede 5 ook diverse personen staan die met hun deeltijdwerk maximaal belast zijn, en daardoor slechts voor een deel uitstromen uit de bijstand<sup>6</sup>.

De personen met een arbeidsbeperking worden zoals bekend opgenomen in het landelijke doelgroepen-register, wat door het UWV wordt beheerd. Hierin zitten met name personen vanuit de oude Wajong-regeling (verantwoordelijkheid UWV) en de Participatiewet (gemeente).

In januari 2018 is een éénmalig overzicht ontvangen van de in onze gemeente woonachtige personen die staan ingeschreven in het doelgroepregister. Dit betreft totaal 540 personen, die overigens niet allemaal werkloos zijn: ook als zij met subsidie aan het werk zijn blijven zij ingeschreven in het doelgroepregister. Hiervan hebben 45 personen op 1-2-2018 een uitkering Participatiewet. Dit overzicht wordt nog nader geanalyseerd, als controle of alle geregistreerde doelgroepen met een gemeentelijke uitkering (of nuggers) bij ons in beeld zijn.

### **Doelstellingen 2018.**

Ook al hebben we te maken met een moeilijk plaatsbare doelgroep, toch willen we als gemeente Hellendoorn gaan voor de kansen die de aantrekkende economie biedt. Daarom mikken we op een stijging van de uitstroom uit de uitkering met 10 %. Dat brengt ons op de volgende doelstellingen voor 2018 :

1. Uitstroom uit de uitkering van **55** personen uit de Participatiewet of IOAW naar betaald werk, waarvan **20** nieuwe plaatsingen met inzet van loonkostensubsidie (LKS).
2. Het werven en invullen van **30** stage- c.q. werkervaringsplaatsen bij bedrijven.
3. Het invullen van minimaal **4** en maximaal 6 arbeidsplaatsen nieuw beschut.
4. Het invullen van **2** extra arbeidsplaatsen voor personen met een beperking bij de gemeente (naast de stageplaatsen bij het leerwerkbedrijf).

---

<sup>4</sup> Bron: brief ministerie SZW 8-12-2017 Stand van zaken Participatiewet.

<sup>5</sup> Bron: Meerjarenplan 2018 van het Werkplein Twente d.d. december 2017.

<sup>6</sup> In 2017 hadden 135 personen in de bijstand inkomsten uit deeltijdarbeid. Het totaal aan inkomsten dat met hun uitkering is verrekend bedroeg afgerond ongeveer € 390.000,--. Daarbij is uiteraard rekening gehouden met de wettelijke vrijlating van inkomsten (in 2017 voor 31 personen). Voor personen die daar géén recht (meer) op hebben, wordt door de gemeente de premie voor deeltijdarbeid toegekend (in 2017 voor 49 personen, waaraan totaal ongeveer € 17.000,-- aan premies is uitbetaald uit het Participatiebudget).

## **4. Ontwikkelingen.**

### **4.1. Rijksbeleid**

#### Invoering loondispensatie.

In het regeerakkoord Rutte III is opgenomen dat de Loonkostensubsidie Participatiewet (LKS) wordt vervangen door loondispensatie. Het kabinet kiest hiermee voor het systeem dat al jarenlang door het UWV wordt uitgevoerd voor de (oude) Wajong. Werkgevers kunnen met de loondispensatie onder het wettelijk minimumloon betalen, al naar gelang de verdien capaciteit van de persoon in kwestie. De gemeente vult afhankelijk van de gemeentelijke inkomensvoorziening waar de betrokkene gebruik van maakt, het inkomen (met een uitkering) aan.

Volgens het regeerakkoord krijgen gemeenten hierdoor een hoger budget voor de activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie, waarmee onder meer extra werkplekken voor beschermt werk zouden ontstaan. Door de gemeenten wordt dit gezien als een sigaar uit eigen doos, omdat hiervoor géén aanvullende middelen aan het macrobudget worden toegevoegd. Verder wijzen gemeenten en instanties er op dat dit voornemen haaks staat op het principe van het kabinet dat werk lonend moet zijn. Via loondispensatie blijft het inkomen van de medewerker steken op maximaal het niveau van de uitkering in plaats van het wettelijk minimum-loon.

Inmiddels heeft het kabinet in een brief van 14-12-2017 de contouren van de nieuwe regeling beschreven. Daarin wordt geschetst dat de regeling zodanig wordt dat de deelnemers er financieel wel op vooruit gaan, met als perspectief een niveau conform het minimumloon, naar rato van het aantal uren dat zij werken. Hiervoor wordt een afzonderlijke loonaanvullingsregeling binnen de Participatiewet ontworpen. Verder wil het kabinet de besparing op de BUIG-gelden toevoegen aan het Participatiebudget, zodat de gemeenten daarmee meer mensen aan betaald werk kunnen helpen. Gemeenten kunnen daarmee, aldus de brief “meer beschermt werkplekken organiseren, of maatwerk bieden richting werk of werkgevers ‘ontzorgen’”. Het lijkt er op dat gemeenten hierdoor niet verplicht worden extra beschutte werkplekken te creëren, maar ruimere bestedingsmogelijkheden krijgen. Echter, de verdere uitwerking hiervan moet afgewacht worden. In ieder geval noemt het kabinet de datum van 1-7-2019 als ingangsdatum, en kunnen de gemeenten in 2018 nog met de bestaande regelingen werken.

#### Werkgeversdienstverlening.

Verder heeft het kabinet in een brief van 8-12-2017 de Kamer geïnformeerd over de stand van zaken Participatiewet. In deze brief wordt o.a. ingegaan op de werkzoekenden-dienstverlening door de gemeenten, op de ervaringen met de nieuwe doelgroepen en op de werkgevers-dienstverlening. Bij dit laatste geeft het kabinet aan dat de werkgeversdienstverlening regionaal moet worden georganiseerd (binnen de arbeidsmarktregio), wat vraagt om:

- Een regionaal werkgeversservicepunt van UWV en alle gemeenten gezamenlijk voor de matching van alle doelgroepen;
- Eén gezamenlijke manager om het werkgeversservicepunt aan te sturen;
- Eén gezamenlijk budget voor het werkgeversservicepunt;
- Eén gezamenlijk target voor het werkgeversservicepunt;
- Een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen;
- Een inzichtelijk bestand van alle werkzoekenden.

Het kabinet vindt het belangrijk “dat deze stip aan de horizon houvast geeft aan regio’s bij het versterken van de werkgeversdienstverlening, maar niet als blauwdruk gezien moet worden”. Verder



erkent het kabinet dat partijen bij de uitvoering hiervan tegen knelpunten aanlopen. Daarvoor wil het kabinet de regio's op maat ondersteunen via het programma "Matchen op werk", en de stelsel-vraagstukken nader verkennen.

De ontwikkelingen op dit terrein worden meegenomen in de samenwerking binnen het Werkplein Twente. Voor de gemeente Hellendoorn geldt dat wij actief deelnemen in de regionale samenwerking, maar lokaal prioriteit geven aan de samenwerking met de lokale werkgevers in onze gemeente. Ons uitgangspunt is dat de inrichting van de lokale werkgeversbenadering zoveel mogelijk moet aansluiten bij de wensen van de lokale werkgevers.

#### **4.2. regionale ontwikkelingen (Werkplein Twente)**

De regio Twente is wettelijk als één arbeidsmarktregio aangemerkt. Het Werkplein Twente, het samenwerkingsverband van de 14 gemeenten en het UWV, is de uitvoeringsorganisatie die belast is met de bemiddeling van werkzoekenden naar regulier werk. Het Werkplein beschikt over drie locaties in Twente (Enschede als hoofdlocatie, Almelo en Hengelo als werkgevers-servicepunten). Anderzijds vinden de meeste werkzaamheden plaats door de gemeenten zelf, dus is elk gemeentehuis feitelijk een locatie (filiaal) van het Werkplein.

De samenwerkingsafspraken (governance) m.b.t. het Werkplein zijn begin 2017 aangepast. Het bestuur van het Werkplein (dat is het regionaal portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarkt (PHA)) heeft een gezamenlijk management-team (MT) voor het Werkplein benoemd, en een kwartiermaker als trekker. Het MT-Werkplein heeft voor 2018 een nieuw meerjarenplan vastgesteld, uitgaande van de visie: 'de kracht van nabijheid, regionaal verbonden'. Een belangrijk punt daarbij is het zorgen voor een betere match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Vaak is er sprake van een mismatch tussen de gevraagde kennis/ervaring, en de beschikbare kennis/ervaring bij de gemeentelijke doelgroep.

Dit heeft gevolgen voor de werkgeversbenadering, de werkzoekenden-dienstverlening en de samenwerking binnen het Werkplein Twente:

1. Voor de werkgeversbenadering betekent dit een andere wijze van acquisitie van banen bij werkgevers: meer zoeken naar banen die passen bij onze doelgroep, en bedrijven stimuleren en (laten) ondersteunen bij job-carving en job-creatie om waar mogelijk aangepaste functies voor deze doelgroep te scheppen.
2. Voor de werkzoekenden-dienstverlening vraagt dit om een betere voorbereiding van de cliënten, om méér werkzoekenden arbeidsfit en voldoende opgeleid te maken, en daardoor daadwerkelijk bemiddelbaar naar werk.
3. Voor de regionale samenwerking vergt dit een koppeling van de systemen van UWV en gemeenten, om te kunnen beschikken over een goed toegankelijk en bemiddelbaar bestand van uitkeringsgerechtigden van het UWV en de gemeenten.

De contouren hiervan zijn in oktober 2017 besproken tijdens een regionale bestuurlijk/ambtelijke werkconferentie over de samenwerking binnen het Werkplein Twente. Het effect hiervan is onder meer dat de basis-infrastructuur van het Werkplein wordt meegenomen in de nieuwe Agenda voor Twente. Daarnaast is een regionaal werkbudget nodig voor de werkgeversdienstverlening, waarvoor ook een bijdrage van de gemeenten nodig is. Hiermee is rekening gehouden in de financiële paragraaf van dit uitvoeringsprogramma.

Ad. 1: In de subregio Almelo is de samenwerking in 2017 geïntensiveerd door een wekelijkse "kick-off" van werkgevers-adviseurs op het Werkplein in Almelo, waaraan ook de accountmanager van de gemeente Hellendoorn deelneemt. Hierin worden nieuwe ontwikkelingen en grote projecten met elkaar besproken, zoals bijvoorbeeld de vestiging van nieuwe logistieke bedrijven via de groep Heylen op het businesspark XL in Almelo. Deze plannen leiden tot veel nieuwe werkgelegenheid op het terrein van logistiek. Het is belangrijk daarin actief deel te

nemen om ook werkzoekenden uit onze gemeente hiervoor in positie te brengen en daarvoor bijvoorbeeld al opleidingen aan te bieden. Verder wordt geïnvesteerd in het informeren en ondersteunen van werkgevers bij het realiseren van concrete plaatsingen, o.a. door inzet van de instrumenten van de Participatiewet (één regionale “instrumentenkoffer”). Tenslotte worden ook functies die via SROI (Social Return on Investment) ontstaan, met elkaar gedeeld. Zoals bekend zijn hiervoor sinds 2017 in Twente 3 coördinatoren werkzaam (één per subregio), die afspraken maken met de betreffende werkgevers, en de invulling volgen via één regionaal monitoringssysteem.

Ad. 2: Het Werkplein Twente is in november 2017 gestart met 12 extra arbeidsmarkt-coaches, om een extra impuls te geven aan de begeleiding en matching van werkzoekenden naar werk. Deze medewerkers worden volledig betaald uit extra gelden van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Zij worden verdeeld over de gemeenten (ongeveer 0,4 fte direct inzetbaar voor caseload uit Hellendoorn), en regionaal ingezet voor meer regionale samenwerking.

Ad. 3: Hierbij doet zich een knelpunt voor, namelijk het ontbreken van één voor alle partijen goed werkende ICT-infrastructuur. Landelijk wordt gewerkt met de UWV-systemen van Sonar (werkzoekenden bestand) en WBS (vacature bestand). Bovendien beheert UWV het landelijke doelgroepenregister (voor de doelgroep banenafspraken), en de landelijke kandidatenverkenner (een landelijke website waarop werkgevers kandidaten kunnen zoeken). Deze systemen zijn niet gekoppeld met de gemeentelijke systemen (GWS). Het nieuwe kabinet erkent dat hier een knelpunt ligt, en wil hier nader onderzoek naar doen. In de tussentijd is gewerkt aan een (gedeeltelijke) koppeling, specifiek voor de doelgroep banenafspraken, via een Excel-tool (voor de gemeenten die werken met GWS/Suite). Daarnaast is een specifieke module ontwikkeld door het bureau Competensys (waarvan in Twente ook de loonwaarde-metingen worden gebruikt).

De gemeente Hellendoorn staat voor een zo lokaal mogelijke uitvoering van de Participatiewet. Anderzijds kunnen we als gemeente lang niet alle vacatures bij onze werkgevers invullen vanuit onze doelgroep, vanwege de eerder genoemde mismatch. Daarom zijn lokale uitvoering en regionale samenwerking aan elkaar verbonden. We zullen dus alles moeten doen om ons (op termijn bemiddelbare) bestand geschikt(er) te maken voor werk, maar ook moeten zorgen voor koppelingen met het Werkplein Twente. Om dubbel werk te voorkomen, is het daarbij gewenst gebruik te maken van de meest praktische koppeling. Wij onderzoeken hiervoor momenteel welke maatregelen we hiervoor in 2018 kunnen treffen.

## **5. Lokaal beleid 2018.**

### **5.1. Lokale bemiddeling naar regulier werk.**

De samenwerking met het bedrijfsleven heeft de afgelopen jaren gestalte gekregen via het Talentenportaal, regelmatige bedrijfsbezoeken, periodieke ontbijtsessies en de acquisitie van banen en werkervaringsplaatsen. Dit heeft geleid tot goede contacten met ruim 200 bedrijven binnen onze gemeente, waarvan bijna 70 bedrijven in actieve dienstverlening (bemiddeling, begeleiding, loonkostensubsidie, nazorg, etc) en relatiebeheer vanuit het Talentenportaal.

De mismatch op de arbeidsmarkt heeft tot gevolg dat de doelgroep van het Talentenportaal nu vooral bestaat uit personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze personen krijgen na de intake eerst persoonlijke training, o.a. om zichzelf beter te kunnen presenteren. Deze sollicitatietrainingen worden in 2018 nog meer “op maat” gemaakt, om beter in te kunnen spelen op de verschillende behoeften van de werkzoekenden. Verder worden de deelnemers ondersteund bij het zoeken naar plaatsen bij reguliere bedrijven. Daarbij wordt vaak gestart met een werkervaringsplaats of een proefplaatsing. Voor mensen met een beperking vaak met een loonkostensubsidie (LKS), zonodig aangevuld met een vergoeding voor jobcoaching. Het aantal plaatsingen met LKS is de afgelopen jaren flink toegenomen.

Voor 2018 blijven wij investeren in de samenwerking met lokale en regionale werkgevers, voor het creëren van banen en een betere aansluiting op de gemeentelijke doelgroep. Dat vergt een andere wijze van acquisitie van banen en werkervaringsplaatsen: meer zoeken naar banen en plekken die passen bij onze doelgroep. De competenties en beroepsmogelijkheden van onze doelgroep moeten daarvoor beter geregistreerd worden, zodat sneller selecties uit ons bestand gemaakt kunnen worden, om aan de vraag van de werkgever te kunnen voldoen. Daarnaast is een actief relatiebeheer nodig, om de korte lijn met lokale werkgevers te behouden. In het jaarplan voor de bedrijfsbezoeken wordt dit door de accountmanager arbeid verder ingevuld.

Bij het laatste ondernemersontbijt is het project stapelbanen gepresenteerd, waarbij de deelnemer meerdere deeltijd-banen heeft maar slechts één juridisch werkgever. De gemeente Hellendoorn is betrokken bij de ontwikkeling van dit initiatief via het Talentenportaal en vanuit het Parkmanagement 't Lochter. De concrete invulling hiervan (o.a. het maken van afspraken over het formele werkgeverschap) wordt voorbereid in overleg met enkele hierbij betrokken lokale werkgevers.

Wij signaleren dat er sprake is van een toenemende vraag vanuit de werkgevers naar kandidaten uit de doelgroep banenafpraak. Ook zijn er meer werkgevers die zich willen ontwikkelen als sociale onderneming en onze doelgroepen een kans willen geven. Het initiatief hiervoor ligt bij het bedrijfsleven. Met een aantal lokale ondernemers zijn gesprekken gaande over de invulling en eventuele ondersteuning hiervan. Hier doen zich kansen voor, die we in 2018 concreet willen invullen. In de begroting van dit uitvoeringsprogramma zijn hiervoor middelen gereserveerd.

### **5.2. De gemeente als werkgever (Garantiebanen/Quotumwet)**

Voor de doelgroep met een arbeidsbeperking gelden zoals bekend de landelijke afspraken uit het sociaal akkoord om in 10 jaar tijd 125.000 extra banen te creëren. Het regionale Werkbedrijf (een samenwerkingsverband van gemeenten, het UWV en de sociale partners) is de bestuurlijke trekker voor het realiseren van deze garantiebanen. De stand van zaken tot dusverre is dat het bedrijfsleven voldoende banen heeft ingevuld, maar dat de sector overheid (waaronder gemeenten en onderwijs) achterblijft. Het (vorige) kabinet heeft daarom besloten de Quotumwet te activeren voor de overheidssector, maar de daadwerkelijke invoering nog één jaar uit te stellen, om overheidswerkgevers meer tijd te geven voor invulling.

Volgens deze wet moeten grotere werkgevers aan het eind van 2018 een bepaald percentage van hun verloonde uren besteden aan mensen met een beperking, waarbij een arbeidsplaats van 25,5 uur p.w. telt als één fte. De taakstelling is voor 2018 vastgesteld op 1,93 %, maar zal voor de toekomst oplopen. Voor de gemeente Hellendoorn komt dit voor 2018 neer op ongeveer 5,5 fte. Voor de quotumregeling tellen ook de in dienst zijnde medewerkers van vóór 1 januari 2013 mee. In totaal zitten we daarmee nu op 8 medewerkers<sup>7</sup>.

In verband met de in de komende jaren oplopende taakstelling is in de gemeentebegroting 2018 een stelpost opgenomen voor het invullen van 2 extra arbeidsplaatsen vanuit de doelgroep. Momenteel wordt onderzocht binnen welke afdeling(en) hiervoor (aangepaste) werkplekken kunnen worden gerealiseerd. Zo wordt gedacht aan een huismeestersfunctie bij de Holtink.

Daarnaast biedt de gemeentelijke buitendienst mogelijkheden voor werkervaringsplaatsen voor werkzoekenden (leerwerkbedrijf). In maart 2018 zullen 3 á 4 nieuwe kandidaten vanuit de Participatiewet beginnen met een praktijkplaats bij het leerwerkbedrijf. Dergelijke plaatsingen tellen niet mee voor de Quotumwet, maar wel voor de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO).

In 2017 heeft het bureau Extend een nul-meting uitgevoerd om vast te stellen hoe de gemeentelijke organisatie scoort op de PSO-ladder. Daarvoor worden totaal 11 personen meegeteld, waarvan de eerder genoemde 8 met een SW-indicatie (vrijwel allemaal gedetacheerd vanuit Soweco), 1 met loonkostensubsidie in dienst via de Participatiewet en 2 stagiaires met BBL/BOL niveau 1. Volgens de PSO-ladder bedraagt de sociale bijdrage van de gemeente Hellendoorn op grond daarvan 2,3 %, waarmee de gemeente op trede 2 van de PSO-ladder zou komen te staan.

Afgesproken is om in 2018 te bekijken of er een nieuwe nulmeting PSO volgt om te bepalen of wordt overgegaan tot PSO-certificering.

### **5.3. Inzet Soweco.**

Met betrekking tot Soweco zijn regionaal bestuurlijke afspraken gemaakt over een verdere ontvlechting van de bestaande gemeenschappelijke regeling (GR) en het bedrijf SOWECO NV. Gedurende een transitieperiode van 3 jaar wordt toegewerkt naar afbouw van de GR-regeling, en gelijktijdige doorontwikkeling van de NV tot nieuwe Maatschappelijke Onderneming (MO). Deze nieuwe MO zal zich – naast de uitvoering van de oude Wsw-taken - richten op het aanbieden van nieuwe dienstverlening aan gemeenten, werkgevers en overige instanties.

Binnen de gemeente Hellendoorn is Soweco met name zichtbaar via de lokale vestiging van Multipack en de groenploeg. Omdat er geen nieuwe instroom in de Wsw plaatsvindt, wordt nieuwe instroom vanuit de Participatiewet gestimuleerd (via werkervaringsplaatsen en plaatsingen met loonkostensubsidie). Voor Multipack verzorgt Soweco zelf de acquisitie van werkopdrachten. Voor de groenploeg bestaat de opdracht grotendeels uit de gemeentelijke opdracht voor groenonderhoud. In dat kader is jaarlijks afstemming nodig over de omvang van de gemeentelijke groenopdracht, in relatie tot de omvang van de SW-groep en de mogelijkheden van nieuwe instroom uit de Participatiewet.

Verder worden t.b.v. de uitvoering van de Participatiewet afzonderlijke diensten ingekocht bij Soweco. Het gaat hierbij onder meer om het uitvoeren van loonwaardemetingen (conform regionale afspraken), praktijkdiagnoses, plaatsingen nieuw beschut, jobcoaching en ondersteuning van werkgevers. De eerstgenoemde diensten worden ingekocht vanuit het gemeentelijke Participatiebudget. Hiervoor vindt regelmatig overleg plaats tussen de consultants van de gemeente en Soweco. De dienstverlening aan werkgevers wordt door onze accountmanagers wel onder de aandacht van het bedrijfsleven gebracht, maar verloopt verder op basis van rechtstreekse afspraken tussen Soweco en de bedrijven.

---

<sup>7</sup> Bron: gegevens team P&O, d.d. 11-12-2017.

Voor de dienstverlening aan bedrijven is Soweco ook betrokken bij de (sub)regionale werkgeversdienstverlening, zodat zij snel kan optreden als zich mogelijkheden voordoen voor bedrijfsadviezen over functiecreatie, training van werkbegeleiders en dergelijke. Voor de uitvoering hiervan heeft Soweco goede expertise opgebouwd, onder meer via het bureau Extend. Lokale werkgevers die behoefte hebben aan dergelijke bedrijfsadviezen, kunnen daarvoor een bijdrage aanvragen bij de gemeente.

Voor personen die door hun beperking zoveel begeleiding en aanpassingen in de werkorganisatie nodig hebben, dat dit niet van een reguliere werkgever gevraagd kan worden, bestaat sinds 2017 de voorziening "nieuw beschut werken". De taakstelling voor Hellendoorn is in 2018 totaal 6 plaatsen, tenzij het aantal indicaties van het UWV lager is. De (nog beperkte) ervaring in de regio is dat – ondanks bovenstaande defenitie – sommige kandidaten toch bij reguliere bedrijven kunnen worden geplaatst, uiteraard met de benodigde ondersteuning. Dit heeft onze voorkeur. Als dat echter niet lukt, kan een beschutte werkplek worden gezocht bij SOWECO, of bij lokale (zorg)instellingen.

Eén van de speerpunten voor de gemeente is om komend (voor)jaar meer personen met een gemeentelijke uitkering voor te dragen voor een beschutte werkplek, om de beschikbare plekken te benutten. Daarbij wordt breed gezocht binnen de bijstandspopulatie, maar ook naar de nieuwe doelgroep van VSO/PRO-schoolverlaters en personen die kunnen doorgroeien vanuit arbeidsmatige dagbesteding (WMO) naar betaald beschut werk.

#### **5.4. Aanpak arbeidsmarkt-toeleiding, activering en scholing.**

Voor de personen die niet direct plaatsbaar zijn bij werkgevers, worden verschillende initiatieven ondernomen om (via tussenstappen) meer perspectief op uitstroom naar werk te krijgen. Denk hierbij aan opleidingen voor een startkwalificatie of taalvaardigheden, arbeidstraining en/of sollicitatietraining, sociale en/of fysieke activering of vrijwilligerswerk.

Daar waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van het reguliere aanbod van basiseducatie en alfabetisering van het ROC van Twente. Hieraan hebben in 2017 ongeveer 35 personen uit de gemeente Hellendoorn deelgenomen (dat is relatief veel ten opzichte van omliggende gemeenten van vergelijkbare grootte)<sup>8</sup>. Deze scholing valt buiten dit uitvoeringsprogramma, want dit wordt bekostigd uit het regionale budget in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).

Daarnaast zijn in de afgelopen jaren goede resultaten geboekt met het project Talent Herkend (éénjarige entree-opleiding op MBO-1 niveau voor personen zonder diploma), uitgevoerd i.s.m. het ROC. Hieraan hebben totaal 3 groepen van gemiddeld 15 personen deelgenomen, waarvan de meesten geslaagd zijn, en sommigen hierdoor aan het werk zijn gekomen. Gezien het aantal personen dat deze opleiding inmiddels gevolgd heeft, is vorig jaar géén nieuwe gemeentelijke groep meer gestart. Wel start in februari 2018 eenzelfde opleiding bij REACT Twente, i.s.m. het ROC en AOC, voor de cliënten bij React (personen met UWV- of gemeentelijke uitkering).

Verder hebben in 2017 ongeveer 30 personen deelgenomen aan arbeidsactivering en/of begeleiding via REACT. De arbeidsactivering betreft met name werkzaamheden in het groenonderhoud en de catering bij Krönnenzommer in Hellendoorn of de Borstelcentrale in Almelo. Ruim de helft van de deelnemers behoort tot de doelgroep statushouders, in het kader van praktijkervaring naast of na afloop van hun inburgering.

Aanvullend daarop is in september 2016 het project BUITEN (arbeidstraining op de Sallandse Heuvelrug) van start gegaan, een samenwerking tussen React, IVN, Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten en de gemeente. Hieraan hebben totaal ruim 15 personen deelgenomen, waaronder een groot aantal statushouders. Een deel daarvan is doorgestroomd naar andere projecten of (tijdelijk) werk, waardoor eind 2017 nog 6 deelnemers resteerden.

---

<sup>8</sup> Bron: 3<sup>e</sup> kwartaalrapportage 2017 van het ROC van Twente.

In de uitvoering is gebleken dat het huidige aanbod van arbeidstraining te eenzijdig is. Met het reguliere aanbod van React, Soweco (groenploeg) en het leerwerkbedrijf (gemeente) zijn er ruim voldoende plaatsen in het groenonderhoud, en te weinig in andere branches. Daarom is besloten het project BUITEN als afzonderlijk project af te bouwen, en de resterende deelnemers over te plaatsen naar het gemeentelijk leerwerkbedrijf en het groenonderhoud van React. Vanuit React wordt de samenwerking met Staatsbosbeheer gecontinueerd, zodat (op afroep) ook klussen op de Sallandse Heuvelrug uitgevoerd blijven worden.

Omdat re-integratie vooral individueel maatwerk is, geldt als uitgangspunt dat consultants zelf - in overleg met de cliënt – een keuze kunnen maken over het in te zetten traject, en daarbij ook de regie houden op de voortgang hiervan. Daarbij is een goede diagnose van de kwaliteiten (competenties en beperkingen) en beroepsmogelijkheden van de cliënt essentieel. Het belang hiervan neemt toe, enerzijds gezien het toenemende aantal vacatures, anderzijds bij bemiddeling de soft skills zoals motivatie en inzet vaak belangrijker zijn dan opleiding en ervaring. Bovendien kan een onvolledige diagnose leiden tot een verkeerde inschatting van de capaciteiten en de fysieke of mentale draagkracht van cliënten. Dit wordt slechts ten dele ondervangen door het inwinnen van arbeidsmedische adviezen bij externe instanties (AREA of UWV).

Wij komen tot de conclusie dat voor alle klanten met een gemeentelijke uitkering behoefte is aan een tool om de (potentiële) competenties en beroepsmogelijkheden van de doelgroep beter in beeld te brengen, en sneller selecties uit het bestand te kunnen maken voor banen of projecten. Omdat de huidige software binnen onze gemeente hiervoor géén goed analyse-instrument biedt, wordt onderzoek gedaan naar een al werkend, snel in te voeren alternatief. Zo mogelijk wordt dit gecombineerd met het realiseren van een koppeling met het Werkplein Twente (zoals vermeld in paragraaf 4.2.),

Met betrekking tot de jaarlijkse kosten hiervan is het uitgangspunt dat deze binnen de bestaande middelen voor automatisering worden opgevangen (o.a. door beëindiging van het bestaande contract voor PKO-re-integratie). Voor zover hieraan meerkosten verbonden zijn, wordt hiervoor ruimte gereserveerd binnen het Participatiebudget. Voor de éénmalige kosten kan een (beperkte) vergoeding worden verwacht voor het realiseren van de koppeling met de systemen van het Werkplein . De resterende éénmalige kosten kunnen ten laste van de reserve sociaal domein worden gebracht.

Verder is sprake van 2 nieuwe initiatieven in het kader van arbeidsactivering, die hieronder worden toegelicht.

Als eerste het project Fit aan 't Werk!. Dit project is een uitbreiding van het bestaande project Sport(en) 't Werkt (sinds 2016 regulier gefinancierd uit de middelen voor beleidsintensivering WMO). De nieuwe pilot is gericht op het activeren van cliënten die zich bevinden op de treden 3, 4 en 5 van de participatieladder. Het sport-traject (van 2 x 1,5 uur per week, vanuit Het Ravijn) wordt mede gebruikt om de capaciteiten en de presentatie van de cliënten beter te analyseren en te ontwikkelen. Daarnaast vindt een leefstijl-training door een leefstijl-coach van Lijfstijl Nijverdal, en vindt een fitheidscheck plaats.

Deze aanpak is voor meerdere doelgroepen geschikt. Specifiek wordt gedacht aan cliënten uit het Talentenportaal (om ze arbeidsfit te maken en te houden), statushouders (voor dagbesteding in combinatie met taalontwikkeling), deelnemers uit het eerdere Sport(en) 't Werkt (als vervolgstap), en Nuggers en UWV-uitkeringsgerechtigden (voor ondersteuning bij re-integratie). Het doel hiervan is om de zelfredzaamheid en participatie van uitkeringsgerechtigden te vergroten en een duurzame bijdrage te leveren aan de toeleiding naar werk, regulier sportaanbod en een gezonde leefstijl.

Vanwege deze 3-ledige doelstelling wordt voorgesteld de kosten van dit project (afgerond € 33.000,-- ) voor 1/3 deel ten laste te brengen van Sportzaken (éénmalig budget beschikbaar), 1/3 deel ten laste van het uitvoeringsprogramma volksgezondheid (Gids-gelden) en 1/3 deel ten laste van het Participatiebudget (via dit uitvoeringsprogramma). In de 2<sup>e</sup> helft van 2018 vindt een evaluatie van deze pilot plaats, om te kunnen beslissen over de voortzetting hiervan.

Het tweede initiatief betreft het stimuleren van part-time ondernemerschap door personen met een uitkering. Het gaat dan niet om de reguliere BBZ (om volledig uit de uitkering te komen), maar om personen in de bijstand die werk willen maken van activiteiten waarvoor zij gemotiveerd zijn, om daarmee extra vaardigheden te kunnen opdoen en gedeeltelijk een eigen inkomen te verwerven. Naast het faciliteren van deeltijdarbeid is het stimuleren van part-time ondernemen ook mogelijkheid om personen met een uitkering kansen te geven op werk. Dit kan door het faciliteren van individueel part-time ondernemen, of door het organiseren/faciliteren van een coöperatief ondernemerschap. Er zijn inmiddels diverse voorbeelden van gemeenten die hiervoor projecten hebben ontwikkeld, met ondersteuning van de landelijke organisatie Cordaid.

In dit uitvoeringsprogramma is een beperkt budget opgenomen voor aanloopkosten. Het is de bedoeling om belangstellenden in het voorjaar 2018 uit te nodigen voor een informerende bijeenkomst om de mogelijkheden te verkennen. Als daar voldoende geschikte kandidaten voor zijn, wordt een uitvoeringsplan opgesteld (waarbij o.a. gedacht wordt aan begeleiding van de deelnemers door oud-ondernemers). Uitgangspunt hierbij is dat de kosten zoveel mogelijk gedragen worden door de deelnemers, en dat hun netto inkomsten verder volgens de reguliere werkwijze verrekend worden met hun gemeentelijke uitkering.

### **5.5. Begeleiding statushouders.**

Een specifieke doelgroep bij re-integratie bestaat uit statushouders. Door de grote instroom van asielzoekers sinds 2015 is het aantal statushouders in de uitkering fors gestegen, en dit zal nog verder oplopen gezien de huisvestings-taakstelling voor 2018 (en de nog resterende, beperkte achterstand in de taakstelling over 2017).

Momenteel ontvangen ruim 120 statushouders (c.q. gezinnen) een uitkering Participatiewet (= ongeveer 25 % van het aantal uitkeringen Participatiewet). Deze groeiende doelgroep (waarbij ook gedacht moet worden aan de opgroeiende kinderen in de gezinnen) vergt extra aandacht. Daarom zijn (tijdelijk) 2 extra consulenten voor statushouders aangesteld.

Voor de integratie in de samenleving worden de statushouders begeleid door vrijwilligers van vluchtelingenwerk / De Welle. Zij ondersteunen hen bij de aanmelding voor de inburgering (meestal via het ROC van Twente), en het aanvragen van een lening van DUO. In 2017 had het ROC totaal 86 deelnemers uit Hellendoorn aan de inburgering (gemiddeld 3 dagdelen p.w., totale duur meestal 3 jaar). Hiervan zijn in 2017 totaal 10 personen gestopt, waarvan 6 geslaagd en 4 niet<sup>9</sup>. Verhoudingsgewijs is dit een positieve score, regionaal blijkt dat een veel groter deel van de deelnemers niet slaagt voor het inburgeringsexamen. Het ROC geeft aan dat het voor 2/3 van het totaal aantal deelnemers aan de inburgering twijfelachtig is of zij het examen gaan halen, gezien hun lage opleidingsniveau.

Verder heeft de gemeente Hellendoorn ook 10 minderjarige asielzoekers opgevangen in de locatie StayOke. Deze jongeren vallen nu nog onder de verantwoordelijkheid van Nidos (als wettelijk voogd) en Vitree (die de begeleiding uitvoert). Na de voorgenomen sluiting van deze locatie (per 1-4-2018) vallen zij (inmiddels vrijwel allemaal 18+) onder de verantwoordelijkheid van de gemeente voor de huisvesting en de begeleiding. Hierover zijn afspraken gemaakt met Vitree. De begeleidingskosten hiervan komen ten laste van de middelen voor jeugdhulp.

Voor statushouders die vanaf 1-10-2017 in de gemeente zijn gehuisvest, moet binnen 1 jaar na plaatsing een Participatieverklaring worden afgenomen. In het voorjaar van 2017 is hiervoor door vluchtelingenwerk en de gemeente een pilotproject uitgevoerd, bestaande uit een workshop van 2 dagdelen, gevolgd door een afsluitende bijeenkomst. In 2018 zal een nieuwe workshop met een bijeenkomst plaatsvinden.

<sup>9</sup> Bron: 3<sup>e</sup> kwartaalrapportage 2017 van het ROC van Twente.

Verder blijkt dat de meeste statushouders ook na hun inburgering moeilijk bemiddelbaar zijn naar regulier werk, met name door onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Anderzijds zijn er wel enkele goede voorbeelden van 5 tijdelijke plaatsingen bij een lokale werkgever, waarvan begin 2018 wordt bezien in hoeverre zij in aanmerking komen voor een nieuw contract. In zijn algemeenheid ligt er voor 2018 een grote uitdaging om meer statushouders aan werk te helpen.

Gezien bovenstaande praktijkervaringen zoeken we naar mogelijkheden om te komen tot:

- Verrijking van de inburgering, door naast de scholing mogelijkheden voor maatschappelijke participatie aan te bieden, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk. Hierbij kan ingespeeld worden op de recent aan vluchtelingenwerk toegezegde subsidie van het Oranjefonds voor bemiddeling naar vrijwilligerswerk;
- Versnelling van de inburgering, door naast de reguliere scholing extra taallessen, ondersteuning via een taalcoach en/of stage- of een werkervaringsplaats aan te bieden;
- Verduurzaming van de inburgering door na het behalen van het diploma vervolgscholing aan te bieden (b.v. entree-opleiding, BBL, of meer vakgerichte cursussen), in combinatie met stages of werk bij lokale werkgevers. Hiervoor is samenwerking met het Talentenportaal noodzakelijk, om gebruik te maken van hun werkgeverscontacten.

Gelet hierop is het noodzakelijk de samenwerking tussen de verschillende partijen (Vluchtelingenwerk, ROC, consultants inburgering en Talentenportaal) te intensiveren, om de verschillende stappen in het traject van inburgering naar betaald werk of maatschappelijke participatie beter op elkaar af te stemmen. Voor de nieuwe instroom is bovendien samenwerking met het COA nodig voor een goede overdracht, en voor de screening om beter zicht te krijgen op de specifieke achtergronden, opleiding en werkervaring van de statushouders. In het voorjaar 2018 worden hierover nadere werkafspraken gemaakt.

## **5.6. Sluitende aanpak jongeren.**

De afsluiting van de Wajong heeft geleid tot een jaarlijkse instroom van ongeveer 20 – 30 personen in de gemeentelijke dienstverlening. De dienstverlening aan deze doelgroep vraagt extra aandacht, zoals een goede overdracht vanuit de toeleverende scholen (VSO/PRO. Naast de contacten via het Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC)-portaal zijn meer rechtstreekse contacten met de betreffende scholen nodig. Vervolgens is een goede arbeidskundige diagnose noodzakelijk om per persoon de juiste vervolgroute te bepalen. Hierbij zijn er verschillende mogelijkheden:

- Doorstroming naar een vervolgscholing, waarbij – als aan de voorwaarden wordt voldaan – ook de studietoelage voor jongeren met een beperking<sup>10</sup> kan worden ingezet.
- Doorstroming naar regulier werk, soms als direct vervolg op eerdere stages (waarbij de gemeente zonodig op verzoek van de werkgever een loonkostensubsidie inzet).
- Instroom bij de gemeente, waar een traject in gang gezet moet worden richting regulier werk, beschut werk of dagbesteding.

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. Hierbij is sprake van een grijs gebied tussen WMO, jeugdbeleid en Participatiewet, wat vraagt om

---

<sup>10</sup> Deze regeling is in 2017 in Twente geharmoniseerd, en hieraan wordt via een regionale campagne meer bekendheid gegeven, onder meer via de toeleidende VSO/Pro-scholen en het RMC-portaal.



samenwerking tussen consulenten uit de verschillende disciplines, om per persoon de juiste (start)plek te vinden, en te werken aan doorstroming naar (regulier of beschut) werk of vervolgonderwijs. Omdat dit voor deze doelgroep niet vanzelfsprekend is, moet de voortgang bewaakt worden, om te voorkomen dat deze jongeren uiteindelijk toch buiten beeld raken.

Het bovenstaande geldt ook voor jongeren die begeleiding ontvangen vanuit de jeugdhulp, die wettelijk in principe moet worden beëindigd zodra de jongere 18 jaar wordt. Deze 18-/18+ problematiek vraagt om een integrale benadering van de ondersteuning aan de jeugdige. Daarbij worden jongeren met problemen op meerdere leefgebieden opgepakt via onze lokale voortzetting van het 1000 jongerenplan.

Verder zijn er verschillende werkloze jongeren, die géén scholing meer volgen of werk hebben, en ook (nog) geen uitkering ontvangen (Nuggers). Soms betreft dit jongeren die wegens persoonlijke problemen voortijdig gestopt zijn met hun opleiding (voortijdig schoolverlaters), en nog géén startkwalificatie hebben behaald. In die gevallen heeft het RMC een wettelijke taak in beeld te houden, en waar nodig te begeleiden. Maar het kan ook gaan om jongeren die niet meer in beeld zijn bij het RMC omdat zij wel een startkwalificatie hebben gehaald, maar desondanks geen werk hebben (hooguit een bijbaantje), en ook geen recht op een uitkering (b.v. inwonend bij ouders of een verdienende partner). Mede daardoor staan zij vaak niet ingeschreven als werkzoekende. Als deze jongeren te lang werkloos thuis blijven zitten, wordt het steeds moeilijker werk te vinden, wat op langere termijn problemen kan geven.

Om deze jongeren op te sporen zijn in 2017 voorbereidingen getroffen voor een specifiek “Nuggers-project”, in samenwerking met de projectgroep Scoren in Hellendoorn. De gedachte is dat lokale bedrijven werkervaringsplaatsen, met perspectief op doorstroming beschikbaar stellen voor deze doelgroep. Via diverse acties van bedrijven, gemeente (Talentenportaal) en het jongerenwerk (De Welle en het Jongerenoffensief Twente) worden jongeren hiervoor benaderd.

Vanuit de werkgevers is aangegeven dat zij dit aanbod alleen kunnen doen als er voldoende werk beschikbaar is, waarvoor zij onder meer van opdrachten van de gemeente afhankelijk zijn. De mogelijkheden hiervoor zijn in 2017 onderzocht. Omdat dit aanpassing vergde van het bestaande inkoop- en aanbestedingsbeleid, heeft dit meer tijd gekost dan aanvankelijk werd verwacht. Het college heeft op 5-12-2017 besloten het initiatief van “Scoren in Hellendoorn” gedurende 2 jaar te ondersteunen, door zo veel mogelijk opdrachten één op één te gunnen aan in Hellendoorn gevestigde ondernemers. Daarvoor worden de uitvoeringsregels met betrekking tot de grens voor meervoudig onderhandse aanbestedingen opgerekt tot de maximaal toegestane grens.

Op basis van dit collegebesluit worden de uitvoeringsplannen voor werving van de doelgroep momenteel verder uitgewerkt door de projectgroep “Scoren in Hellendoorn”. Vooruitlopend daarop zijn in 2017 al enkele gemeentelijke opdrachten één op één gegund aan lokale werkgevers, onder de voorwaarde dat zij extra werkplekken creëren voor Nuggers en andere personen met afstand tot de arbeidsmarkt. De realisatie van deze plekken wordt meegenomen in de monitoring van de SROI-afspraken, conform de regionaal afgesproken werkwijze.

Voor de concrete uitvoering van dit project is in dit uitvoeringsprogramma een stelpost opgenomen. Verder wordt bezien of hiervoor extra subsidies verkregen kunnen worden vanuit het ESF, het rijk, de provincie of de regio vanwege het experimentele karakter van deze pilot.

### **5.7. 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.

Een mooi nieuw initiatief dat vanuit de voedselbank is ontstaan, i.s.m. Movisie en De Welle, is een training persoonlijke ontwikkeling van klanten van de voedselbank. Deze training van 8 dagdelen heeft

de eerste groep van 7 deelnemers erg goed geholpen om uit hun isolement te komen, persoonlijke doelen te stellen en stappen te durven zetten qua participatie in de samenleving. Geprobeerd wordt in 2018 een nieuwe groep van ongeveer 10 deelnemers te laten beginnen. Hieraan zijn voor de doelgroep géén kosten verbonden. Van de gemeente wordt alleen gevraagd de promotie te ondersteunen.

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. Veel mensen met een uitkering verrichten al vrijwilligerswerk. Anderen worden hiervoor door hun consulent doorverwezen naar Hellendoorn Doet! (vrijwilligersvacaturebank) om daar samen op zoek te gaan naar vrijwilligerswerk. Het is wel nodig de registratie van het vrijwilligerswerk en de voortgangsbewaking te verbeteren. Dit wordt meegenomen bij de invoering van het nieuwe systeem, zoals hiervoor al benoemd.

Vanuit het gebiedsteam van consultants wordt gevraagd om nieuwe activeringstrajecten te starten voor een groep van ongeveer 30 personen die vanwege uiteenlopende problemen (gezondheid, verslaving, psychische problematiek, laag IQ) al erg lang in de bijstand zitten. Het bestaande aanbod van activiteiten sluit blijkens ervaring onvoldoende bij hen aan. Hierover heeft een gesprek plaatsgevonden met SOWECO, die in Almelo een nieuwe activerings-aanpak heeft opgezet in samenwerking met lokale instellingen. Wij willen graag gebruik maken van deze ervaring van SOWECO, onder de voorwaarde dat voor de samenwerking met lokale instellingen nauw samengewerkt wordt met onze lokale partners zoals De Welle en de stichting React. Vooruitlopend op de plan-ontwikkeling is hiervoor in het Uitvoeringsprogramma een stelpost opgenomen.

## 6. Financieel overzicht 2018.

Op grond van de kadernota Participatiewet en de gemeentebegroting 2018 gelden voor de uitvoering van het re-integratie- en participatiebeleid in 2018 de volgende financiële kaders (exclusief uitvoeringskosten):

*Tabel 5: Beschikbare budgetten 2018 voor re-integratie en participatie:*

BUIG- budget 2018 voor uitkeringen + loonkostensubsidies	€ 6.041.962, -
Participatiebudget 2018 (klassieke + nieuwe doelgroep)	€ 527.164, -
Rijksbijdrage studietoelage nieuwe doelgroep 2018	€ 57.504, -
Extra budget gemeentebegroting 2018 voor nieuw beleid (o.a. nuggers)	€ 50.000, -
Rijkssubsidie statushouders (uit specifieke middelen re-integratie 2018)	€ p.m.
ESF-bijdrage in personeelskosten:	€ 10.000, -
Totaal:	€ 6.676.630, -
	Excl. BUIG: € 644.668,-

De beschikbare middelen bestaan uit het Participatiebudget 2018 inclusief de middelen voor de studietoelage en het extra gemeentelijk budget voor nieuw beleid. Daarnaast is, gezien de gunstige ervaringen van de afgelopen 2 jaar, nu ook rekening gehouden met een beperkte ESF-bijdrage in de personeelskosten (via de regio Twente). Het beschikbare budget is daardoor afgerond € **645.000,-**.

Anders dan vorig jaar is voorlopig géén rekening gehouden met een extra bijdrage uit de middelen voor statushouders, gezien het beslag dat al op deze middelen is gedaan, en omdat voor nieuwe instroom in 2018 ook geen aanvullende middelen meer worden ontvangen.

Voor de besteding zijn de volgende uitgangspunt gehanteerd:

- De kosten van de werkcoaches, de accountmanager en de medewerkers van het Talentenportaal komen ten laste van het Participatiebudget. De specifieke jongerenconsulent komt voor 50 % ten laste van de middelen uit de Jeugdwet.
- Gezien de noodzaak van verbetering van de administratieve systemen is in de begroting rekening gehouden met meerkosten van invoering van een nieuw systeem.
- Zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de wettelijke loonkostensubsidies, ten laste van het BUIG-budget. De andere, incidentele indienstnemingsubsidie en de vergoeding voor intermediairs komt wel ten laste van het Participatiebudget.
- In de begroting zijn de middelen opgenomen voor plaatsing van de doelgroep met een arbeidsbeperking, zoals loonwaardemetingen, jobcoaching, nieuw beschut, arbeidsactivering, werkplekaanpassingen, de studietoelage en dergelijke.
- Er zijn middelen geraamd voor intensivering van de begeleiding en arbeidsactivering voor werklozen en statushouders in de bijstand. Daarnaast zijn middelen geraamd voor nieuwe initiatieven, zoals het Nuggersproject, het project Fit aan 't Werk!, stimulering van part-time ondernemerschap in de bijstand (via een coöperatie) en dergelijke.

Omdat de uitgaven in de praktijk kunnen afwijken van de begroting, is de werkbegroting niet in dit document opgenomen, maar is deze beschikbaar als intern werkdocument. De reserve sociaal domein geldt als buffer om eventuele overschrijdingen op te vangen.

Team MO / Ja./januari 2018.