

GEMEENTE RENKUM

# Uitvoeringsplan Participatiewet

---

Onderdeel arbeidsmarktondersteuning  
2015 - 2018

31-07-2015

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	1
1. Inleiding .....	3
1.1. Aanleiding .....	3
1.2. Scheiding arbeidsmarkt- en inkomensondersteuning .....	3
1.3. Van visie naar uitvoering .....	3
1.4. Leeswijzer .....	4
2. Toegang arbeidsmarktondersteuning .....	6
2.1. Integrale dienstverlening .....	6
2.2. Tredebepaling .....	6
2.3. Groepen en behoefte arbeidsmarktondersteuning .....	7
3. Prioriteiten en doelstellingen .....	8
3.1. Prioriteiten 2015-2018 .....	8
3.2. Groeipotentie en kansen .....	9
3.3. Doelstellingen .....	9
4. Regionale samenwerking en uitvoering Wsw .....	12
4.1. De werkgever op kop! .....	12
4.2. Doorontwikkeling regionale samenwerking .....	12
4.3. Uitvoering Wsw .....	13
5. De praktijk .....	14
5.1. Brede vraagverheldering bij toegang (prio 1) .....	14
5.2. (Arbeidsmarkt)ondersteuning vanuit het Sociaal Team (prio 1) .....	15
5.3. Werkgeversdienstverlening (prio 2) .....	15
5.4. Dienstverlening aan inwoners uit de middengroep (prio 2) .....	16
5.4.1. Arbeidsactivering .....	16
5.4.2. Jobcoach .....	17
5.4.3. Werkstage .....	17
5.4.4. Ondersteuning bij leer-werktraject .....	17
5.4.5. Scholing .....	17
5.4.6. Vergoeding van verwervingskosten .....	17
5.4.7. Loonkostensubsidie .....	18
5.4.8. No-riskpolis .....	18
5.4.9. Banenafpraak .....	18
5.4.10. ESF 'Actieve inclusie' voor kwetsbare jongeren tot 27 jaar (2015 en 2016) .....	18
5.4.11. ESF 'Actieve inclusie' voor 55+ (2015 en 2016) .....	19
5.4.12. ESF-vergoeding 50% van de loonkostensubsidie (2015 en 2016) .....	19
5.5. Dienstverlening aan kansrijken (prio 3) .....	19
5.5.1. Arbeidsactivering .....	19
5.5.2. Proefplaatsing .....	19

5.5.3. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening .....	19
5.5.4. Vergoeding van verwervingskosten .....	20
5.6. Dienstverlening inwoners met grote afstand tot arbeidsmarkt (prio 4) .....	20
5.6.1. Beschermd werken .....	20
5.7. Stappenplan .....	22
6. Specifieke ondersteuning: aanleren basisvaardigheden .....	24
6.1. Inleiding.....	24
6.2. Jongeren .....	24
6.3. Taaleis Participatiewet.....	25
6.4. Nieuwkomers .....	25
6.5. Volwassenen.....	26
7. Financiën .....	28
7.1. Participatiebudget .....	28
7.2. Overige dekkingsmiddelen .....	28
7.3. Raming uitgaven .....	29
7.4. Begroting arbeidsmarktondersteuning 2016 e.v. ....	30
Bijlage 1. Lijst met gebruikte afkortingen .....	32
Bijlage 2. Visie en missie .....	33
Bijlage 3. Regionaal Werkbedrijf FoodValley .....	34

# 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding

Sinds 1 januari 2015 heeft de gemeente veel nieuwe taken gekregen in het sociale domein. Het gaat om taken op het gebied van zorg, wonen, welzijn. Rondom werk en inkomen is er met de invoering van de Participatiewet veel veranderd.

Er is één regeling gekomen voor mensen met arbeidsvermogen: de Participatiewet. Met de invoering van de Participatiewet hebben gemeenten een bredere opdracht gekregen. De Participatiewet is er om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen en houden en (waar nodig) inkomensondersteuning te bieden. Om mogelijkheden op de arbeidsmarkt in beeld te brengen en te organiseren moeten gemeenten regionaal de werkgeversdienstverlening vormgeven. Daarnaast is de gemeente – naast de al bekende groep bijstandsgerechtigden – verantwoordelijk voor de ondersteuning van een nieuwe groep. Namelijk de nieuwe instroom van mensen met een beperking mét arbeidsvermogen, die voorheen onder de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) of Wsw (Wet sociale werkvoorziening) zouden vallen.

## 1.2. Scheiding arbeidsmarkt- en inkomensondersteuning

In het kader van de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor inkomensondersteunende maatregelen, zoals het verstrekken van uitkeringen, bijzondere bijstand en schuldhelpverlening. De andere tak is arbeidsmarktondersteuning. Over dat onderdeel van de Participatiewet gaat dit uitvoeringsplan.

De gemeentelijke taken gericht op werk zijn breder geworden. Waar voorheen de gemeente vooral ondersteunde in het vinden van werk, is er nu ook de verantwoordelijkheid voor het behouden van werk. Bijvoorbeeld in de vorm van coaching op de werkvloer of arbeidsmatige dagbesteding van mensen met een beperkt arbeidsvermogen. In figuur 1 is dit uitgebeeld: kolom 3 bevat een groot deel van de nieuwe taken.



Figuur 1 – Doorlopende lijn arbeidsmarktondersteuning

## 1.3. Van visie naar uitvoering

De gemeenteraad van Renkum heeft voor de decentralisaties in het sociaal domein in januari 2014 een integrale kadernota vastgesteld: "De kunst van samen leven in de gemeente Renkum". Integrale uitvoering staat, naast een forse bezuiniging, voorop. In dit uitvoeringsplan werkt het college verder uit op welke manier zij de huidige en nieuwe doelgroep gaat ondersteunen in (de groei naar) werk. Omdat een aantal zaken nog volop in ontwikkeling is, behoudt het college de mogelijkheid om de inhoud van deze notitie in de komende periode op onderdelen te herzien. Hierbij gaat het met name om de rol van Permar die verandert doordat er geen SW-mensen meer instromen.

De uitgangspunten van dit Uitvoeringsplan Participatiewet staan niet op zichzelf, maar komen voort uit de visie die college en raad reeds hebben vastgesteld. We bouwen verder vanuit meerdere documenten:

- Kadernota "De kunst van samen leven in de gemeente Renkum" (30 januari 2014)
- Uitvoeringsplan Sociaal Domein (8 juli 2014)
- Uitvoeringsnotitie Participatie en re-integratie (april 2013)
- Implementatieplan regionale werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio FoodValley (november 2014)

Wanneer we de uitgangspunten van de Kadernota (zie bijlage 1) vertalen naar werk en participatie, blijven de uitgangspunten uit 2013 actueel. Met op een aantal punten een aanvulling vanuit de hedendaagse werkelijkheid.

### **Uitgangspunten participatie en werk**

De uitgangspunten van de arbeidsmarktondersteuning zijn tweeledig. Enerzijds hebben de uitgangspunten betrekking op participatie: Renkum wil zoveel mogelijk inwoners laten participeren naar vermogen. Het andere punt is werk, waarbij de behoefte van de werkgever centraal staat. Hiermee sluiten wij aan op de regionale visie en missie: de werkgever op kop!

#### *Participatie*

Mensen met arbeidsvermogen willen we ondersteunen om (duurzaam) betaald werk te verkrijgen en te houden. Arbeidsparticipatie is van groot belang voor individuele mensen en de samenleving als geheel. Het biedt mensen bestaanszekerheid, het draagt bij aan eigenwaarde en vermindert afhankelijkheid. Werk houdt mensen betrokken bij de samenleving en houdt het sociale zekerheidsstelsel betaalbaar.

- Inwoners zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun werk en inkomen;
- Iedereen werkt naar zijn of haar mogelijkheden;
- Als betaald werk vanwege het (nog) ontbreken van bepaalde competenties (nog) geen optie is, is onbetaald (vrijwilligers)werk een (tijdelijk) alternatief;
- Mensen die een uitkering ontvangen, leveren hiervoor een tegenprestatie naar vermogen;
- Mensen met groeimogelijkheden kunnen op steun van de gemeente rekenen;
- Kwetsbare groepen krijgen vanuit het Sociaal Team extra aandacht en zo nodig ondersteuning om aan het werk te gaan en te blijven;
- Tot deze kwetsbare groepen behoren in ieder geval mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking, jongeren, laaggeletterden en nieuwkomers;
- Voor mensen die niet willen geldt strenge handhaving.

#### *Werk*

Een goede verbinding tussen ons aanbod en de vraag van werkgevers biedt kansen. Daarom stellen wij de (personeels)behoefte van de werkgever voorop. Samen met werkgevers kunnen we mensen met arbeidsvermogen voorbereiden op en begeleiden tijdens werk. Het regionaal werkbedrijf schakelt tussen deze mensen en potentiële werkgevers.

- Samen met werkgevers bieden we de mensen perspectief op werk, waarbij de (personeels)behoefte van de werkgever voorop staat;
- Ondersteuning is afgestemd op de (verwachte) loonwaarde en behoefte van zowel werknemer als werkgever;
- De arbeidsmarkt gaat over gemeente- en regiogrenzen heen. Renkum heeft gekozen voor samenwerking in de regio FoodValley, maar houdt ook contact met Gelderland-Midden.

### **1.4. Leeswijzer**

Dit uitvoeringsplan is als volgt opgebouwd. Om te beginnen wordt in het volgende hoofdstuk de toegang tot arbeidsmarktondersteuning uitgewerkt. Ook wordt in hoofdstuk 2 beschreven welke groepen inwoners we onderscheiden aan de hand van de persoonlijke behoefte aan arbeidsmarktondersteuning.

In hoofdstuk 3 volgen de doelstellingen, prioriteiten en factoren die van invloed zijn op de prioriteiten en doelstellingen. Hoofdstuk 4 gaat daarna in op de regionale samenwerking en de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Onder andere de rol van Permar in de arbeidsmarktondersteuning komt hierin aan bod. Hoofdstuk 5 beschrijft de instrumenten die het college lokaal beschikbaar stelt om inwoners te ondersteunen op de arbeidsmarkt, bij het vinden of behouden van een baan.

In hoofdstuk 6 wordt aandacht geschonken aan een aantal specifieke doelgroepen die ondersteuning nodig hebben in het aanleren van basisvaardigheden (taal, rekenen, digitale vaardigheden): jongeren, nieuwkomers en laaggeletterden. Tenslotte geeft hoofdstuk 7 inzicht in de financiën.

## 2. Toegang arbeidsmarktondersteuning

### 2.1. Integrale dienstverlening

Inwoners met een ondersteuningsvraag melden zich bij het Sociaal Team (voorheen 'Sociaal Loket'). Tijdens het eerste contact worden de vragen van de inwoner breed geïnventariseerd. Op die manier ontstaat een totaalbeeld van de situatie van de persoon en zijn (on)mogelijkheden om zelf oplossingen te bedenken voor de vragen waar hij of zij tegenaan loopt. Dit noemen we de vraagverheldering.

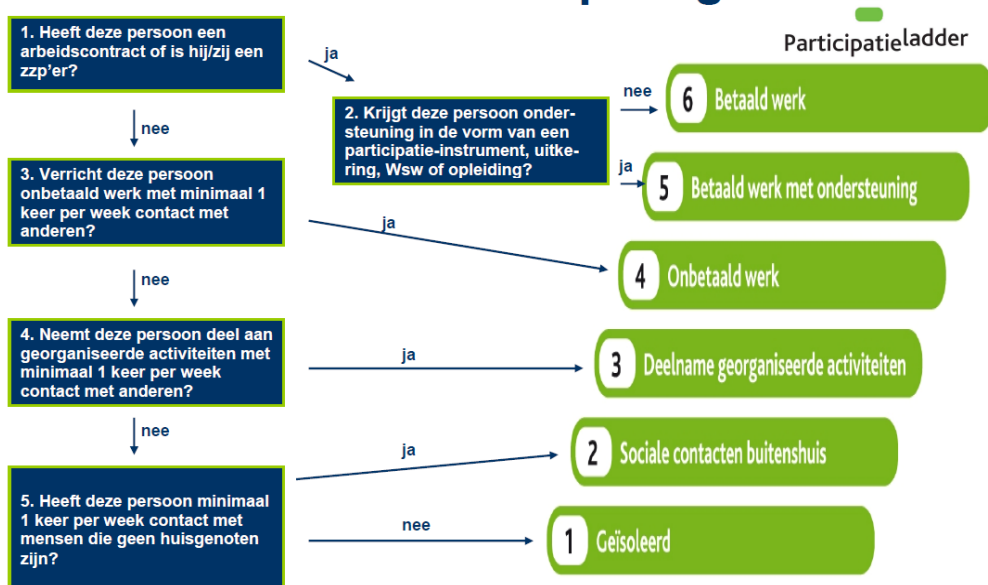
Wanneer duidelijk is dat er vragen zijn over het vinden of behouden van werk, dan wordt nagegaan of er belemmeringen zijn die een rol spelen in het aangaan van een werkrelatie. Denk bijvoorbeeld aan intensieve mantelzorg voor een thuiswonend kind. Samen met de inwoner wordt een integraal plan van aanpak opgesteld waarin een lijn wordt uitgestippeld waarlangs de vragen worden opgepakt. Het traject naar (betaald) werk is een onderdeel van het plan van aanpak. Daarmee past het binnen de zogenaamde 'integrale dienstverlening'.

Het kan zijn dat de situatie van de inwoner dusdanig is dat er geen prioriteit wordt gegeven aan het vinden van betaald werk. Als de situatie van een inwoner stabiliseert en/of belemmeringen om aan het werk te gaan zijn afgenomen, dan wordt op dat moment de ondersteuningsbehoefte opnieuw bepaald.

### 2.2. Tredebepaling

Wanneer naar aanleiding van het vraagverhelderingsgesprek een traject gericht op werk in beeld komt, wordt een afspraak gemaakt met een participatieconsulent. De participatieconsulent bepaalt samen met de inwoner de behoefte aan arbeidsmarktondersteuning, de groeipotentie en of de inwoner tot de doelgroep van de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord behoort. Hierbij gebruikt de participatieconsulent de participatieladder (figuur 2). De participatieladder werkt met 6 treden. Het plaatsen op een trede maakt de mate van participatie van de inwoner zichtbaar. Daarnaast worden de potentie van de inwoner om te stijgen op de ladder (de groeipotentie), de potentiële loonwaarde en de begeleidingsbehoefte in beeld gebracht.

## Stroomschema Tredebepaling



Figuur 2 – De participatieladder

Wanneer sprake lijkt te zijn van een beperkte loonwaarde, wordt de inwoner aangemeld bij het doelgroepregister bij het UWV. Hierbij gaat het om mensen met structurele, functionele beperkingen die objectief/medisch vast te stellen zijn. Deze mensen zijn door de beperkingen niet in staat om zelf met fulltime werk het minimumloon te verdienen.

### **2.3. Groepen en behoefte arbeidsmarktondersteuning**

Op deze manier werkt Renkum met drie groepen inwoners en hun behoefte aan arbeidsmarktondersteuning:

1. Inwoners met weinig tot geen behoefte aan arbeidsmarktondersteuning (kansrijken); zij hebben een loonwaarde van 80-100% en kunnen binnen 6 maanden voltijds of in deeltijd regulier aan het werk zijn;
2. Inwoners met behoefte aan arbeidsmarktondersteuning, op te splitsen in:
  - a. Inwoners met 80-100% loonwaarde die met ondersteuning in staat zijn om binnen 1 jaar volledig regulier aan het werk te gaan;
  - b. Inwoners met 40-80% loonwaarde die met ondersteuning volledig aan het werk zijn;
  - c. Inwoners met 40-80% loonwaarde die in staat zijn om binnen 1 jaar aan het werk te gaan mét ondersteuning in aanloop naar en/of tijdens werk;
3. Inwoners met een behoefte aan zorg en participatieondersteuning: zij hebben een loonwaarde van 0-40%.

Iedere groep vraagt een andere 'arbeidsmarkt', heeft een eigen aanpak en in een aantal gevallen specifieke instrumenten. In hoofdstuk 5 wordt dit verder uitgewerkt.

Mensen met een zak- en kleedgelduitkering (woonachtig in een inrichting of instelling) hebben geen traject en krijgen geen actieve begeleiding vanuit de Participatiewet. Zij volgen binnen de instelling waar zij verblijven een eigen traject.



### 3. Prioriteiten en doelstellingen

We hebben te maken met schaarse middelen (personeel en geld). Het participatiebudget is onderdeel van de middelen voor het sociaal domein. Feitelijk stijgt het beschikbare budget voor arbeidsmarktondersteuning, door de instroom van de nieuwe doelgroep. Maar het beschikbare geld per persoon neemt af. Dat betekent dat het beschikbare budget door de veranderingen in taken niet voldoende is om iedereen te ondersteunen. Er moeten dus keuzes gemaakt worden. In dit hoofdstuk stelt het college de prioriteiten voor.

De taken op het gebied van werk en participatie bevatten de volgende werkzaamheden:

- Individuele, integrale dienstverlening aan de inwoner;
- Dienstverlening aan de werkgever met behulp van het werkgeversservicepunt;
- Het opzetten, uitvoeren, leiden en/of bewaken van interne en externe projecten.

#### 3.1. Prioriteiten 2015-2018

In hoofdstuk 1 beschreven we al dat het zwaartepunt van de dienstverlening op het gebied van werk en participatie verschuift door de invoering van de Participatiewet. Voorheen werd met name ingezet op het zo snel mogelijk begeleiden van kansrijken naar werk. Nu de gemeentelijke verantwoordelijkheden voor inwoners met een middellange afstand tot de arbeidsmarkt én inwoners die ondersteuning tijdens werk nodig hebben groter zijn geworden, verandert het zwaartepunt van de dienstverlening en dus de prioriteit. Deze groep heeft zowel in het vinden van werk als *tijdens* het uitvoeren van werk ondersteuning nodig.

In de onderstaande figuur zijn de prioriteiten ten aanzien van werk en participatie samengevat. In hoofdstuk 5 volgt per doelgroep een overzicht van welke instrumenten we daarbij inzetten.



Figuur 3 – Prioriteiten arbeidsmarktondersteuning 2015-2018

Hierboven zien we dat onze hoogste prioriteit ligt bij de brede vraagverheldering en de eerste ondersteuning die vanuit het Sociaal Team geboden kan worden. Dit is in feite een proces dat voorafgaat aan de dienstverlening onder prioriteit 2, 3 en 4. De investering in vraagverheldering en ondersteuning vanuit het Sociaal Team is een voorwaarde om de dienstverlening in het vervolgtraject optimaal in te kunnen zetten. Daarom kost dat relatief veel tijd.

Vervolgens betekent het stellen van deze prioriteiten in de praktijk dat de werkzaamheden vanuit de Participatiewet zich nadrukkelijk richten op de groepen inwoners met een hoge prioriteit. In verhouding investeren wij daarin meer tijd en arbeidsmarktondersteuning, dan in de werkzaamheden met een lagere prioriteit. Het betekent niet dat er geen werk wordt verricht: ook wanneer een inwoner behoort tot een doelgroep met een lage prioriteit ontvangt hij dienstverlening. Maar die dienstverlening zal veel vaker vanuit een andere invalshoek worden verleend. Denk bijvoorbeeld aan de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

Wat de dienstverlening vanuit de Participatiewet inhoudt, is in hoofdstuk 5 uitgewerkt.

### 3.2. Groeipotentie en kansen

Is de indeling in groepen en de prioritering een ijskoud en vaststaand geheel? Nee, uiteindelijk heeft de inwoner het laatste woord. De kansen en groeipotentieel van de inwoner zijn doorslaggevend. Het potentieel hangt bijvoorbeeld af van motivatie, werkervaring, opleiding en leeftijd. Dit speelt een rol bij het bepalen van de ondersteuningsbehoefte. Potentie vergroot de kans op een succesvol traject. En inwoners die kunnen werken, verdienen steun. Op deze manier krijgt iedereen die kansen heeft op de arbeidsmarkt een eerlijke kans. De mogelijkheden die de inwoner heeft om te groeien naar een hogere participatietrede (de groeipotentie) kan er voor zorgen dat iemand een hogere prioriteit krijgt of dat de prioriteit na verloop van tijd verandert. De feitelijke omstandigheden zijn dus niet altijd doorslaggevend.

In de onderstaande figuur is te zien welke factoren juist leiden tot een hogere prioriteit.



Figuur 4 – Groeipotentie en prioriteiten in arbeidsmarktondersteuning

### 3.3. Doelstellingen

In de Kadernota Sociaal Domein (januari 2014) en het bijbehorende Uitvoeringsplan (juli 2014) staat wat de gemeente Renkum wil bereiken met werk en participatie:

*Wij krijgen een centrale rol in de uitvoering van de Participatiewet om een brede groep mensen zo regulier mogelijk aan het werk te krijgen. Wij willen een goede verbinding maken met de vraag van werkgevers, mensen hier gezamenlijk op voorbereiden en begeleiden. Dit betekent dat wij maatwerk moeten leveren. De inzet van de Participatiewet is waar nodig onderdeel van een integraal plan waarbij het doel zoveel mogelijk financiële zelfstandigheid is.*

De middelen die vanuit de Participatiewet beschikbaar zijn, gebruiken wij om inwoners te ondersteunen en zo (onder andere) de uitkeringskosten terug te dringen. Net als de afgelopen jaren maken we onze prestaties inzichtelijk door herkenbare en meetbare doelstellingen te formuleren.

Naast onze eigen inspanningen zijn externe omstandigheden van invloed op onze prestaties. Neem bijvoorbeeld de economische ontwikkelingen in Nederland en rijksbeleid.

We stellen ons voor de komende periode de volgende doelen:

Doelstelling	2015	2016	2017	2018
<b>Inwoners behouden zelfredzaamheid na zoekperiode</b>	27-: 67% 27+: 33%	27-: 67% 27+: 33%	27-: 67% 27+: 33%	27-: 67% 27+: 33%
<b>Voorkomen van uitval bij overgang van school naar arbeidsmarkt / sluitende aanpak</b>	Doelstellingen krijgen in 2015 vorm in overleg met scholen			
<b>Het uitkeringsbestand zo ver terugdringen dat we budgetneutraal werken</b>	-25	-25	-25	-25
<b>Stimuleren van uitstroom naar parttime werk van minimaal 25% van het aantal uitkeringsdossiers</b>	25%	25%	25%	25%
<b>Minimaal 175 positieve trede-ontwikkelingen op de participatieladder</b>	175	175	175	175
<b>Aantal inwoners dat werk behoudt zonder ondersteuning:</b>				
- na 1 jaar nog baan:	20	35	45	60
- na 2 jaar nog baan:		15	40	50
<b>Uitbreiden van werkgeverscontacten</b>	Wij zijn aangesloten bij de doelstellingen van het werkgeversservicepunt FoodValley. Renkum draagt minimaal het evenredige aandeel bij.			
<b>Verkrijgen en invullen van vacatures</b>	Wij zijn aangesloten bij de doelstellingen van het werkgeversservicepunt FoodValley. Renkum draagt minimaal het evenredige aandeel bij.			
<b>Renkum realiseert tenminste het evenredige aandeel in de landelijke banenafpraak uit het Sociaal Akkoord</b>	Markt: 12 Overheid: 6	Markt: 20 Overheid: 9	Markt: 28 Overheid: 12	Markt: 38 Overheid: 15

### **Toelichting op de doelstellingen**

Bij een aantal doelstellingen is de ambitie om een lijn vast te houden. Dit is geen gemakkelijke opgave. De gekozen doelen hebben ook een ambitie in zich. Het vasthouden aan die ambities vraagt om een investering.

#### *Behouden zelfredzaamheid*

Wanneer inwoners bij de gemeente komen met een vraag om inkomensondersteuning krijgen zij eerst een verplichte zoekperiode van 4 weken opgelegd. Dat wil zeggen dat de inwoner er in die periode alles aan moet doen om alsnog zelf in het inkomen te kunnen (blijven) voorzien. Dat verstaan wij onder het behouden van zelfredzaamheid. Onze doelstelling is dat van de jongeren tot 27 jaar 67% na de zoekperiode geen beroep hoeft te doen op een uitkering. Van de inwoners die ouder zijn dan 27 jaar zou 33% dit moeten lukken.

#### *Voorkomen uitval bij overgang van school naar werk*

De gemeente, het onderwijs en werkgevers willen samen voorkomen dat jongeren uitvallen op het moment dat zij de overstap maken van het (speciaal) onderwijs naar de arbeidsmarkt. De samenwerking krijgt steeds meer vorm. In 2015 worden concrete doelen gesteld en resultaatafspraken gemaakt.

#### *Terugdringen uitkeringsbestand*

Wij zetten in op een daling van het uitkeringsbestand. De hier geformuleerde ambitie van een afname van het uitkeringsbestand met 25 per jaar is, naast onze eigen inzet, afhankelijk van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in onze regio. Zolang de instroom uit de WW hoog blijft en

er niet meer passende vacatures zijn voor onze doelgroepen, zal er ondanks goede resultaten richting werk, geen sprake zijn van een afnemend uitkeringsbestand. Een daling van 100 mensen in de bijstand in 2018 ten opzichte van de stand op 1-1-2015 zorgt voor budgetneutraliteit (4x25).

#### *Uitstroom naar parttime werk*

Wij zien in de praktijk dat een groot gedeelte van de mensen die uitstromen naar werk starten met parttime werk. Wij zetten in op behoud van het uitstroompercentage naar parttime werk van de afgelopen jaren: 25%.

#### *Positieve trede-ontwikkelingen*

De participatieconsulent plaatst een inwoner op een trede van de participatieladder (zie paragraaf 2.2). Vervolgens maken de inwoner en de participatieconsulent afspraken over het traject naar werk in een trajectplan, dat onderdeel is van het integrale plan van aanpak. Gedurende het traject maakt de inwoner stappen op de participatieladder. De consulent beoordeelt de trede-ontwikkelingen. Wij willen op die manier onder de inwoners in onze bestanden jaarlijks in totaal 175 positieve veranderingen op de participatieladder realiseren.

#### *Werken zonder ondersteuning*

Het bieden van ondersteuning om werk te behouden is nieuw voor ons. Wij hebben nog geen ervaring met de activiteiten en de groep inwoners die met ondersteuning werkt of kan werken. Ons doel is dat inwoners 2 jaar na uitstroom (nog) een betaalde baan hebben waar zij op eigen kracht minimaal het minimumloon verdienen. Hiermee sluiten we aan op de termijn dat de gemeente verantwoordelijk blijft voor deze inwoners. Volgens de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk tot het moment dat een inwoner 2 aaneengesloten jaren minimaal het minimumloon verdient en er in die periode geen loonkostensubsidie is verstrekt.

#### *Werkgeverscontacten*

Lokaal en regionaal wordt de komende jaren geïnvesteerd in de contacten met werkgevers. De gemeente Renkum heeft zich aangesloten bij de afspraken die in de regio FoodValley gemaakt zijn over de inrichting van het Werkgeversservicepunt. In dat verband wordt de komende periode vormgegeven aan de resultaatafspraken.

#### *Verkrijgen en invullen vacatures*

In het regionale Werkgeversservicepunt worden afspraken gemaakt over het verkrijgen en invullen van vacatures. Denk hierbij aan concrete afspraken over het delen van alle vacatures en profielen van werkzoekenden om zo de beste match te kunnen maken. In de regio worden de komende maanden concrete resultaatafspraken gemaakt.

#### *Banenafpraak Sociaal Akkoord*

De Renkumse bijdrage aan de landelijke banenafpraak volgt uit een berekening van het evenredige aandeel van Renkum in het landelijke Sociaal Akkoord van 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 25.000 bij de overheid en overheidsbedrijven. Na vier jaar leidt dat in de gemeente Renkum tot 53 extra banen in 2018 voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 15 bij de overheid en overheidsbedrijven.

## 4. Regionale samenwerking en uitvoering Wsw

Gemeenten moeten de werkgeversdienstverlening regionaal, in de arbeidsmarktregio's, vormgeven omdat deze omvang beter aansluit bij het oplossen van arbeidsmarktproblemen. Dit is geen vrijblijvende samenwerking. Regio's bepalen zelf hoe zij uitvoering geven aan de samenwerking. In arbeidsmarktregio FoodValley hebben de gemeenten ervoor gekozen om samen te werken op regionaal niveau met uitvoerende lokale teams. Partijen vinden elkaar in een gezamenlijke arbeidsmarktagenda en marktwerkingsplan. Wij stemmen af zodat er voor werkgevers sprake is van één gezamenlijk aanspreekpunt op regionaal niveau.

### 4.1. De werkgever op kop!

De gemeente Renkum staat achter de visie en missie van de regionale werkgeversdienstverlening. Er is een gemeenschappelijke "stip op de horizon" geformuleerd. De kern van de samenwerking is verwoord in het Implementatieplan Regionale Werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio FoodValley van november 2014. Centraal staat daarin de (personeels)behoefte van de werkgever: de werkgever op kop! Wij hebben dit overgenomen in onze eigen uitgangspunten, die zijn opgenomen in de inleiding van dit uitvoeringsplan. Dit betekent concreet:

- Partnerschap met ondernemers;
- Van daaruit breed ophalen van de vraag met betrekking tot werk, vacatures, ontslag, scholing, etc.;
- Uniforme dienstverlening (geen ongewenste concurrentie tussen gemeenten of doelgroepen);
- Uniform financieel instrumentarium;
- Direct delen van alle vacatures en profielen van werkzoekenden (beste match);
- Snelle, goede dienstverlening (geen gedoe: werkgevers moeten geen last hebben van afstemming tussen organisaties in de backoffice);
- Verantwoordelijkheid delen met 3 O's op thema's zoals jeugdwerkloosheid, behoud vakmanschap, leven lang leren, garantiebanen, participatie bijzondere doelgroepen in de maatschappij;
- Knelpunten arbeidsmarkt inzichtelijk maken (vertalen van arbeidsmarktinformatie);
- Samen ontwikkelen en realiseren van regionale arrangementen om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen;
- Een contactpersoon per werkgever (vaststellen en afstemming preferente werkgevers en sectoren, afstemming werkgeverscontacten).

De dienstverlening vanuit de Participatiewet is onderdeel van de regionale werkgeversdienstverlening en ook niet los te zien van de bredere (be)werking van de arbeidsmarkt. Wij streven naar een flexibele inrichting van de dienstverlening met werkgevers, private partners en onderwijs. Voorwaarde is dat de dienstverlening efficiënt en effectief uitgevoerd wordt, zonder maatwerk voor inwoners uit het oog te verliezen.

Het is nu te vroeg om aan te geven om welke dienstverlening het precies gaat en wie een rol speelt bij de uitvoering. Mogelijkheden zijn bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van bedrijfsscans om geschikte banen te creëren, het inrichten van een "flex-pool", het gezamenlijk opleiden van kandidaat-werknemers voor bepaalde branches, werkplekken arbeidsmatige dagbesteding of bemiddeling naar tijdelijk werk. Met de omvang van gemeente Renkum zal het waarschijnlijk gaan om beperkte aantallen, tussen de 2 en 15 mensen per project.

### 4.2. Doorontwikkeling regionale samenwerking

De regionale werkgeversdienstverlening is ingevuld vanuit de bestuurlijke keuze om te werken vanuit 'regionale samenwerking met ruimte voor couleur locale' (variant 2 van de programmaraad). Er is een gezamenlijke arbeidsmarktagenda, die is uitgewerkt in een marktwerkingsplan en een afgestemd dienstenpakket. Lokaal en subregionaal werken uitvoerende teams, die regelmatig met elkaar afstemmen. In het WSP FoodValley werken alle

accountmanagers / relatiemanagers Werk vanuit de verschillende organisaties: de gemeenten, UWV en de SW-bedrijven IW4 en Permar. Op die manier maakt het voor werkgevers niet uit met welk team zij contact hebben. De rol van de gemeenten binnen het WSP Foodvalley is onder andere het creëren van: een helder aanspreekpunt voor werkgevers en werkzoekenden, vraaggerichte werkgeversdienstverlening, een regionaal onderling afgestemd aanbod van faciliteiten, inbreng van kennis en snelle voordracht van geschikte ('jobfitte') kandidaten.

De vraag van de werkgever staat centraal. Wanneer een vraag binnenkomt, vraagt de accountmanager (los van de organisatie waartoe hij behoort) door op de behoefte, om zo de best passende match te kunnen realiseren.

WSP FoodValley voert ook taken uit die het bestuurlijke Regionaal Werkbedrijf heeft geformuleerd. Deze taken hebben betrekking op het realiseren van de banenafspraken. Het gaat onder andere om het informeren van werkgevers over de banenafspraken, waar nodig ondersteunen bij het creëren van geschikte werkplekken en het voordragen van geschikte kandidaten. In bijlage 2 staat meer informatie over het Regionaal Werkbedrijf FoodValley.

Wij streven op termijn naar een verdere (sub)regionale samenwerking waarbij zowel op bestuurlijk als op tactisch en operationeel niveau wordt samengewerkt. Ook de samenwerking met onderwijs en ondernemers wordt dan verder verbeterd. Voor de werkgever is er dan daadwerkelijk één regionaal werkgeversservicepunt. Kortom: een inclusieve aanpak voor alle werkzoekenden en alle partners.

Hoe de werkgeversdienstverlening lokaal is uitgewerkt is beschreven in paragraaf 5.3.

#### **4.3. Uitvoering Wsw**

De arbeidsvoorziening van mensen met een Wsw-indicatie organiseert Renkum al vele jaren samen met de gemeenten Wageningen, Ede, Barneveld en Scherpenzeel in de Gemeenschappelijke Regeling Permar WS. Het toekomstperspectief van Permar is veranderd door de invoering van de Participatiewet, omdat er vanaf 2015 geen nieuwe werknemers meer van de Wsw gebruik kunnen maken. Renkum is qua schaal niet in staat om de steeds verder afnemende Wsw effectief en efficiënt zelfstandig uit te voeren. Wij blijven regionale samenwerking zoeken om deze werkgelegenheid ook in de toekomst vorm te geven.

Op korte termijn zijn de Renkumse uitgangspunten voor Permar WS:

- blijven inzetten als mensontwikkelbedrijf zodat Wsw-werknemers zo regulier mogelijk aan de slag zijn;
- de uitvoering van de Wsw betaalbaar houden;
- Permar waar mogelijk werk gunnen binnen de normale prijs/kwaliteits-verhoudingen.

Voor de middellange termijn ligt de focus op het verkennen van mogelijkheden in de brede zin. Daarna onderzoeken wij wat dit voor Permar WS betekent (uitvoeringsvarianten) en welke vorm daarbij het beste past. De gemeenteraden zijn en blijven intensief bij dit traject betrokken. Wij oriënteren ons op de mogelijkheden om te komen tot een uitvoering die:

- zoveel mogelijk onderdeel is van de inclusieve arbeidsmarkt;
- onderdeel is van de regionale werkgeversdienstverlening;
- de Wsw-werknemers blijvend werkgelegenheid biedt;
- financieel uitvoerbaar is voor een langere periode;
- waar mogelijk ook kansen biedt aan mensen uit de Participatiewet.

## 5. De praktijk

In het vorige hoofdstuk hebben we aangegeven waar de komende periode de prioriteiten liggen en welke doelen we voor ogen hebben. In dit hoofdstuk volgt het 'hoe'. Hoe gaan we de doelstellingen halen? Hoe zien de activiteiten eruit in de dagelijkse praktijk? Wat gaat er gebeuren in de uitvoering? Wat houden de genoemde werkzaamheden in? Welke instrumenten zetten we in en voor welke doelgroep?

In onderstaande tabel is schematisch weergegeven welke instrumenten ingezet worden per prioriteit en met welk doel. Deze instrumenten zijn vastgelegd in de Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2015. In de volgende paragrafen werken we puntsgewijs uit hoe de instrumenten eruit zien en wat er nog geregeld moet worden om ze in te kunnen zetten. Hierbij hoort ook een tijdsplan, dat staat in paragraaf 5.7.

Prioriteit	Doel	Instrument
1. Brede vraagverheldering bij toegang	Participeren naar vermogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traject naar werk als onderdeel van integraal ondersteuningsplan (met behulp van participatieladder)</li> <li>- Analyse van het klantenbestand</li> </ul>
(Arbeidsmarkt) ondersteuning vanuit het Sociaal Team	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorstroming van werk naar werk</li> <li>- Behoud van zelfredzaamheid</li> <li>- Budgetneutraal werken</li> <li>- Sluitende aanpak onderwijs – arbeidsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoekperiode</li> <li>- Preventie</li> <li>- Samenwerking met (speciaal) onderwijs</li> <li>- Arbeidsactivering</li> <li>- Ondersteuning vanuit andere beleidsterreinen (Jeugd, Wmo)</li> <li>- Handhaving verplichtingen</li> </ul>
2. Werkgeversdienstverlening	Evenredige bijdrage aan de regionale afspraken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meedoen in regionaal werkgeversservicepunt</li> <li>- Lokale acquisitie van werk</li> </ul>
Dienstverlening aan inwoners uit de middengroep	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitstroom naar betaald werk</li> <li>- Behoud van werk</li> <li>- Realiseren van het Renkumse aandeel in de landelijke banenafpraak</li> <li>- Sluitende aanpak onderwijs – arbeidsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jobcoach</li> <li>- Werkstage</li> <li>- Ondersteuning bij leerwerktraject</li> <li>- Scholing</li> <li>- Banenafpraak</li> <li>- Loonkostensubsidie</li> <li>- No-riskpolis</li> <li>- Samenwerking met (speciaal) onderwijs</li> </ul>
3. Dienstverlening aan kansrijken	Uitstroom naar betaald werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsactivering</li> <li>- Proefplaatsing</li> <li>- Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening</li> </ul>
4. Dienstverlening aan inwoners met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt	Participeren naar vermogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participatieplaats</li> <li>- Beschermd werken</li> </ul>

### 5.1. Brede vraagverheldering bij toegang (prio 1)

De ingang voor inwoners met vragen over werk, inkomen, wonen, zorg en welzijn is het Sociaal Team. Een inwoner meldt zich daar met een ondersteuningsvraag. Tijdens een uitgebreid vraagverhelderingsgesprek worden de vragen van de inwoner doorgelopen. Wanneer duidelijk wordt dat de vraag betrekking heeft op werk of inkomen, bijvoorbeeld omdat de inwoner een aanvraag voor een bijstandsuitkering gaat indienen, meten wij de behoefte aan arbeidsmarkt-ondersteuning.



De manier waarop de inwoner en de gemeente samen komen tot een afweging van alle belangen en prioriteiten in het ondersteuningsplan, wordt uitgewerkt in de doorontwikkeling van het Sociaal Team. Wij gaan in het ondersteuningsplan altijd uit van de netwerkstrategie waarbij één huishouden, één plan, één regie, ook op school, het uitgangspunt is. De netwerkstrategie is een methode om een netwerk om iemand heen te bouwen op basis van wat zijn behoefte is. De aanpak is gericht op het gebruiken en versterken van de eigen kracht, zo dicht bij huis als mogelijk.

In dit kader doen wij minimaal het volgende:

- Het resultaat van de brede vraagverheldering is een integraal plan van aanpak. Een van de onderwerpen is een beoordeling van de haalbaarheid van een traject gericht op het vinden of behouden van betaald werk.
- De kansen voor de voormalige WWB-doelgroep op een baan op grond van de banenafpraak worden vanaf september 2015 geanalyseerd.

### 5.2. (Arbeidsmarkt)ondersteuning vanuit het Sociaal Team (prio 1)

Op het moment dat een inwoner zich meldt met een vraag over werk of inkomen, start in principe de zoekperiode. Tijdens een periode van vier weken probeert de inwoner zelf werk te vinden. Dat de inwoner nog geen beroep kan doen op inkomensondersteuning, wil niet zeggen dat hij helemaal geen ondersteuning kan krijgen. Wanneer uit de vraagverheldering blijkt dat er andere vragen zijn waar ondersteuning bij nodig is, dan krijgt hij die ondersteuning. Die kan betrekking hebben op werk (bijvoorbeeld sollicitatietraining of coaching), maar kan ook komen vanuit de Wmo of de Jeugdwet. Er is altijd sprake van maatwerk.

Onze prioriteit is dat mensen zelfredzaam zijn en blijven. Wanneer dit niet lukt, bijvoorbeeld vanwege een beperking, dan bekijken wij in een vroegtijdig stadium samen met de inwoner welke vraag er is en welke ondersteuning daarbij nodig is. Het doel is de inwoner in de actiemodus te zetten, zodat hij zelf de kansen ziet en pakt om zelfredzaam te blijven, waar mogelijk zonder dat hij een bijstandsuitkering nodig heeft.

In dit kader doen wij minimaal het volgende:

- Samen met middelbare scholen werken wij aan de verbetering van de aansluiting van (speciaal) onderwijs op de arbeidsmarkt, zodat kwetsbare jongeren zelfredzaam blijven;
- Het hanteren van een zoekperiode en andere strenge voorwaarden voordat een inwoner een bijstandsuitkering aanvraagt;
- Ondersteunen van burgerinitiatieven gericht op arbeidsactivering, zoals 'Samen werkt Oosterbeek';
- Uitvoeren van preventieve en activerende activiteiten voor jongeren, onder andere het project '2GetThere'. Jaarlijks worden hierin 25-40 jongeren begeleid.

**2GetThere:** jongerencoaches leggen outreachend contact met kwetsbare jongeren, waarna samen met de jongere een persoonlijk actieplan wordt opgesteld gericht op opleiding, werk of een combinatie van beide en de mogelijke drempels. Jaarlijks worden minimaal 25 jongeren begeleid, met als resultaat dat de jongere vertrouwt in de eigen kracht en concreet bijvoorbeeld: schooluitval wordt voorkomen, zich aanmeldt bij een vervolgopleiding, uitstroomt naar werk, wordt verwezen naar (schuld)hulpverlening. 2GetThere is een netwerkorganisatie die samenwerkt met allerlei lokale en regionale organisaties en initiatieven. Dit project wordt verlengd tot 1 juli 2017.

### 5.3. Werkgeversdienstverlening (prio 2)

In de Participatiewet staat werk, en daarmee de werkgever, voorop. Ook voor de gemeente in haar rol als werkgever geldt de taak om werkgelegenheid voor de doelgroep aan te bieden, geschikte taken te onderscheiden en mensen welkom te laten zijn.



Om vanuit Renkum de aansluiting op het Werkgeversservicepunt FoodValley te realiseren doen wij het volgende:

- In 2015 alle Renkumse werkgevers met meer dan 25 werknemers informeren over de banenafpraak en de dienstverlening van het WSP FoodValley;
- Mogelijkheden op werk in de gemeente delen binnen het WSP;
- Versterken van de interne samenwerking tussen het Sociaal Team (accountmanager Werk) en Economische zaken;
- Werken aan integraal economisch beleid op de verschillende niveaus
- Aansluiting regelen op het UWV-systeem om regionaal vacatures te delen en op te halen;
- Op een uniforme manier de potentiële kandidaten in beeld brengen en deze informatie delen.

#### **5.4. Dienstverlening aan inwoners uit de middengroep (prio 2)**

De groep inwoners die de meeste arbeidsmarktondersteuning nodig heeft, zit in de middengroep. De betrokkenheid van de gemeente bij deze groep is met de invoering van de Participatiewet groter geworden. Deze inwoners hebben een middellange tot lange afstand tot de arbeidsmarkt of zijn aan het werk mét ondersteuning, bijvoorbeeld vanwege een langdurige arbeidsbeperking. Binnen deze groep is sprake van potentie, maar mensen missen soms vaardigheden of er zijn belemmeringen. Daarbij kan gedacht worden aan: gezondheidsproblemen, een lichamelijke of psychische beperking, mantelzorgtaken of laaggeletterdheid. Deze inwoners hebben de mogelijkheden om op middellange of lange termijn door te stromen naar (betaald) werk.

Inwoners met een langdurige arbeidsbeperking, zoals een licht verstandelijke beperking, hebben een prioriteit. Deze mensen lukt het vaak niet om zelf, zonder ondersteuning, aan het werk te gaan of te blijven. Ook al is de potentie er wel. Om de kansen en belemmeringen van deze groep inwoners goed in beeld te kunnen brengen, is specifieke kennis nodig. De kennis en expertise over met name autisme en licht verstandelijke beperking in het Sociaal Team wordt verder ontwikkeld, in overleg met onder andere het Radboud UMC en het dr. Leo Kannerhuis. De samenwerking met deze partijen gaat vooral over de expertise over werken met autisme. De opgedane kennis en ervaring zetten we daarna in als voorbeeld voor andere groepen inwoners.

Daarnaast werken we samen met middelbare scholen aan de verbetering van de aansluiting tussen (speciaal) onderwijs en de arbeidsmarkt. In Renkum gaan relatief veel jongeren met autisme naar school. Als 'Autismevriendelijke gemeente' geven wij extra aandacht aan een soepele overgang voor kinderen vanuit het speciaal onderwijs naar de arbeidsmarkt, om te voorkomen dat zij in deze fase uitvallen. In de kennis over deze groep inwoners en hun doorstroming naar werk wordt de komende periode geïnvesteerd.

Voor de inwoners uit de middengroep is er dienstverlening op maat. De dienstverlening bestaat in elk geval uit de instrumenten die we in de subparagrafen 5.3.1 t/m 5.3.9 beschrijven. De loonkostensubsidie (5.3.7), no-riskpolis (5.3.8) en banenafpraak (5.3.9) zijn specifiek bedoeld voor inwoners met een langdurige arbeidsbeperking.

Daarnaast zijn er projecten die van jaar tot jaar kunnen verschillen. In 2015/2016 zijn dat in elk geval de ESF-projecten (Europees Sociaal Fonds):

- 'Actieve inclusie' voor kwetsbare jongeren tot 27 jaar (5.4.10);
- 'Actieve inclusie' voor 55Plus (5.4.11); en
- De korting van 50% op de Loonkostensubsidie (5.4.12).

##### **5.4.1. Arbeidsactivering**

We bieden arbeidsactiverende activiteiten aan die erop gericht zijn om mensen (terug) naar werk te begeleiden. Het daadwerkelijke aanbod kan van jaar tot jaar variëren. In 2015 is dat in elk geval het project 'Kans'.

**Kans:** werkzoekenden waarbij belemmeringen worden geconstateerd die een snelle doorstroming naar werk in de weg staan, nemen deel aan het project Kans. Het gaat om inwoners die bij aanvang van de training de potentie hebben om te groeien naar betaald werk. Zij werken binnen een vaste groep 12 weken aan het ontwikkelen van vaardigheden en het wegnemen van belemmeringen. Het doel is dat zij daarna binnen 1 jaar de arbeidsmarkt op kunnen. Jaarlijks voeren we drie series met gemiddeld 15 deelnemers uit.

#### **5.4.2. Jobcoach**

Een jobcoach coacht de werknemer en/of de werkgever. De jobcoach coacht de werknemer zodat hij zijn taken en werkzaamheden kan uitvoeren. De coaching van de werkgever heeft als doel dat de werkgever uiteindelijk zelf in staat is de begeleiding over te nemen. Werkgevers die zelf jobcoaching verzorgen voor personen uit de doelgroep kunnen met vragen terecht bij de participatieconsulent.

#### **5.4.3. Werkstage**

Een werkstage kan, na vrijwilligerswerk, de stap zijn naar de arbeidsmarkt. Het gaat om stage in een reguliere werkomgeving. Lokale werkgevers geven ons de mogelijkheid om inwoners met arbeidsbeperkingen of een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen. De persoon leert tijdens de werkstage te functioneren in een arbeidsrelatie. Omdat er geen sprake mag zijn van onbetaalde, reguliere arbeid worden er tussen alle betrokken partijen bij een werkstage afspraken vastgelegd over:

- de duur van de werkstage;
- het aantal uren per week;
- de werkzaamheden;
- de begeleiding tijdens de werkzaamheden;
- de vooruitzichten/het doel van de werkstage.

#### **5.4.4. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Inwoners die jonger zijn dan 27 jaar kunnen ondersteuning krijgen bij het volgen van een leer-werktraject, met als doel het behalen van een startkwalificatie en voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen. Een startkwalificatie verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt. Het Sociaal Team (in afstemming met leerplichtambtenaar) kan deze ondersteuning ook inzetten voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Wanneer een jongere nog regulier onderwijs kan volgen, dan is deze vorm van ondersteuning niet mogelijk.

#### **5.4.5. Scholing**

Aan inwoners uit de middengroep (zie paragraaf 2.3, punt 2) kan het college scholing aanbieden, die gericht is op arbeidsinschakeling.

#### **5.4.6. Vergoeding van verwervingskosten**

Op het moment dat een inwoner actief zoekt naar een baan of kan uitstromen naar een baan, moet hij vaak kosten maken. Het is niet voor iedereen mogelijk om die kosten te voldoen. Op dat moment vormen deze kosten een belemmering om actief te worden op de arbeidsmarkt. In die gevallen kan een bijdrage gedaan worden in de feitelijke kosten. Er wordt altijd uitgegaan van de goedkoopst adequate oplossing. De daadwerkelijke bijdrage is maatwerk.

Bij verwervingskosten kan gedacht worden aan het aanschaffen van een computer, een vervoersmiddel om naar het werk te gaan, kosten voor kinderopvang of het aanschaffen van representatieve kleding of werkkleding.

#### **5.4.7. Loonkostensubsidie**

Voor inwoners uit de doelgroep is vanuit de Participatiewet een nieuwe vorm van loonkostensubsidie mogelijk. Dit is nadrukkelijk een andersoortige loonkostensubsidie dan de "loonkostensubsidie als re-integratievoorziening" (5.5.3). Deze loonkostensubsidie is bedoeld voor mensen met structurele, functionele beperkingen die niet in staat zijn om zelf met fulltime arbeid het minimumloon te verdienen. Dat noemen we een langdurige arbeidsbeperking. De loonkostensubsidie wordt bepaald aan de hand van de loonwaarde. Regionaal is afgesproken dat het UWV de loonwaarde bepaalt, op aanvraag van de gemeente. Loonwaardebepaling vindt plaats op de werkplek en is maatwerk. Op basis van de loonwaardebepaling wordt de loonkostensubsidie berekend.

Met een loonkostensubsidie kan iedereen die dat kan werken, ook al heeft hij niet de arbeidscapaciteit om het minimumloon te verdienen. De gemeente ondersteunt werkgevers door de loonwaarde die een werknemer gezien zijn beperkingen niet levert te compenseren. De loonkostensubsidie is niet altijd tijdelijk. Indien nodig kan de loonkostensubsidie voor een langere periode worden ingezet.

In de Re-integratieverordening is de loonkostensubsidie geregeld. Ook is in de verordening beschreven hoe de loonwaarde wordt bepaald, op grond waarvan de loonkostensubsidie berekend wordt. In 2018 verwachten wij hiermee 53 inwoners te ondersteunen, waarvan er 15 werkzaam zijn bij een overheid(sbedrijf).

#### **5.4.8. No-riskpolis**

Werkgevers dragen een eigen risico als hun werknemer (langdurig) ziek wordt. Met de no-riskpolis wordt dit risico afgedekt, waardoor met name het midden- en kleinbedrijf de stap kan nemen om iemand in dienst te nemen met gezondheidsrisico's of een (lichte) arbeidsbeperking.

Door landelijke ontwikkelingen is het voor gemeenten (nog) niet mogelijk om een dergelijke verzekering af te sluiten. In 2015 voert het UWV de No-riskpolis uit voor alle werknemers binnen de banenafpraak. Declaratie vindt achteraf per persoon plaats. Het is nog onduidelijk of deze regeling in 2016 op deze wijze gehandhaafd blijft.

#### **5.4.9. Banenafpraak**

In het Sociaal Akkoord (2013) hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat zij extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 banen die er in 2026 moeten zijn. Er is afgesproken welke mensen tot de doelgroep van de banenafpraak horen:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die op eigen kracht geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of een ID-baan.

Mensen met een Wsw-indicatie die op 1 januari 2015 op de wachtlijst stonden en Wajongers hebben de eerste jaren prioriteit voor de plaatsing op de banen. Dat is landelijk afgesproken tussen gemeenten, vakbonden en werkgevers.

Het UWV zorgt voor een doelgroepregister waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep behoren. De gemeente en het UWV informeren de inwoner als hij in het register komt te staan. De gemeente kan inwoners aandragen voor opname in het doelgroepregister.

#### **5.4.10. ESF 'Actieve inclusie' voor kwetsbare jongeren tot 27 jaar (2015 en 2016)**

Onder kwetsbare jongeren verstaan wij jongeren tot 27 jaar die moeite hebben met het behalen van een startkwalificatie (HAVO/MBO niveau 2), een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en/of er niet in slagen een duurzame plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Het zijn vaak jongeren die op verschillende leefgebieden tegenslag of belemmeringen ervaren. In de praktijk zien wij

jongeren met een uitkering, jongeren die afkomstig zijn uit het Praktijkonderwijs, het speciaal onderwijs en voortijdig schoolverlaters die vanuit het RMC worden doorgestuurd. Daarnaast zijn er jongeren met meervoudige problematiek, waardoor ook de Wmo en Jeugdzorg betrokken zijn bij de dienstverlening.

Met de ESF-subsidie is een consulent aangesteld (0,5 fte) die tenminste 20 jongeren ondersteunt in hun ontwikkeling richting werk, school of zorg/dagbesteding.

#### **5.4.11. ESF 'Actieve inclusie' voor 55+ (2015 en 2016)**

Oudere werkzoekenden hebben vaak een schat aan werk- en levenservaring en we zien bij deze groep vaak onderscheidende, positieve eigenschappen. Ook is er veel motivatie om weer aan het werk te gaan. Desondanks vinden zij maar moeilijk werk en zien we het aantal 55-plussers met een uitkering toenemen. De uitstroom naar werk is laag. De kans dat ouderen weer aan het werk komen is veel kleiner dan bij jongeren. Met de ESF-subsidie is een consulent aangesteld (0,5 fte) die tenminste 20 55-plussers extra ondersteunt bij het vinden van betaald werk.

#### **5.4.12. ESF-vergoeding 50% van de loonkostensubsidie (2015 en 2016)**

Voor alle inwoners die met een loonkostensubsidie aan het werk gaan, krijgen wij 50% van de verstrekte subsidie vergoed. Het gaat hier om alle vormen van loonkostensubsidie, die in onze verordening zijn opgenomen in artikel 5 en artikel 16 en 17. De voorwaarde is dat wij alles vastleggen volgens de geldende administratieve processen.

### **5.5. Dienstverlening aan kansrijken (prio 3)**

Kansrijken hebben een korte afstand tot de arbeidsmarkt of werken, soms parttime. Kenmerken van deze groep zijn (recente) werkervaring en goede werknemersvaardigheden. Een klein gedeelte van deze groep heeft tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden (tijdelijk) ondersteuning nodig. Voor kansrijken kan de ondersteuning die burgerinitiatieven bieden zoals 'Samenwerkt Oosterbeek' al voldoende zijn. Ook bieden we tijdelijk ondersteuning voor inwoners die als zelfstandige aan de als willen, bijvoorbeeld met dienstverlening vanuit Stichting Samen ZP. De specifieke dienstverlening aan deze groep kan van jaar tot jaar variëren, maar omvat in elk geval:

#### **5.5.1. Arbeidsactivering**

We bieden aan kansrijken specifieke arbeidsactiverende activiteiten aan die erop gericht zijn om hen snel (terug) naar werk te begeleiden. Het daadwerkelijke aanbod kan van jaar tot jaar variëren. In 2015 bestaat het aanbod uit Werk@Renkum.

**Werk@Renkum:** een gemeentelijk inlooppunt (in de bibliotheek in Oosterbeek) dat één dagdeel per week is geopend. Hier kunnen werkzoekenden (met of zonder uitkering van de gemeente) terecht voor het vergroten van hun netwerk en sollicitatietraining. De doelgroep bestaat uit inwoners die bij aanvang van de training de potentie hebben om te groeien naar trede 5 (betaald werk met ondersteuning) van de participatieladder of hoger. Doel is een doorstroming of terugkeer naar de arbeidsmarkt binnen 3 tot 6 maanden. Dit zijn trajecten van maximaal 10 weken. Jaarlijks voeren we 5 series met gemiddeld 15 deelnemers uit.

#### **5.5.2. Proefplaatsing**

Op een proefplaatsing kunnen de gemeente en de werkgever een kansrijke inwoner beoordelen op vaardigheden en kennis voor een concrete werkplek. Een proefplaatsing duurt zo kort mogelijk, maar maximaal 3 maanden. Voorwaarde voor de plaatsing op een proefplek is dat de werkgever voldoende vertrouwen heeft in de persoon om deze na de proefplaatsing in dienst te nemen. Dat is dan ook altijd het doel van de proefplaatsing.

#### **5.5.3. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening**

Net als eerdere jaren blijft het mogelijk om loonkostensubsidie in te zetten tijdens het re-integratieproces. Hier gaat het om een compensatie van het wettelijk minimumloon terwijl de werkgever de persoon (nog) niet volledig kan inzetten. Zo wordt tijdelijk het verschil in

arbeidsproductiviteit gecompenseerd. De hoogte van deze loonkostensubsidie is maximaal 50% van het wettelijk minimumloon en wordt maximaal 1 jaar verstrekt.

Deze vorm van loonkostensubsidie is een andere dan de loonkostensubsidie die in paragraaf 5.4.7 is beschreven, die is bedoeld voor inwoners met een langdurige arbeidsbeperking.

#### **5.5.4. Vergoeding van verwervingskosten**

Voor een toelichting: zie paragraaf 5.4.6.

### **5.6. Dienstverlening inwoners met grote afstand tot arbeidsmarkt (prio 4)**

Een grote groep inwoners heeft veel belemmeringen en een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Doel is: participeren naar vermogen. Deelname aan betaalde arbeid is op dit moment niet haalbaar. Voor het merendeel van deze inwoners is die potentie er in de toekomst ook niet. Voor een kleine groep is de situatie tijdelijk.

Dat deze groep een lage prioriteit heeft, betekent niet dat deze inwoners geen ondersteuning krijgen. Maar de ondersteuning is dan niet gericht op werk, maar komt vanuit een andere hoek. Bijvoorbeeld vanuit de Jeugdwet of Wmo. Een inwoner kan bijvoorbeeld vanuit de Wmo deelnemen aan arbeidsmatige dagbesteding.

De groep is zeer divers. Veel inwoners in deze groep hebben ernstige problemen, denk aan:

- Volledige arbeidsongeschiktheid (soms met een aanvulling op hun arbeidsongeschiktheidsuitkering);
- Chronische ziekte;
- Psychiatrische stoornissen en/of ernstige psychische klachten;
- Verslaving;
- Draaideurcriminaliteit;
- Zij maken onderdeel uit van zwaksociale milieus en vaak multi-probleemgezinnen die voor een werkgever onvoldoende aantrekkelijk zijn.

De dienstverlening aan deze groep is tweeledig:

1. Signalering van mogelijke verslechtering (zo nodig wordt vrijwillig of outreachend hulpverlening ingeschakeld, onder andere via het Sociaal Team);
2. Signalering van mogelijke verbetering met uitzicht op activering. Ondersteuning bestaat dan bijvoorbeeld uit:
  - a. Beschermd werken
  - b. Jaarlijkse check van de situatie.

#### **5.6.1. Beschermd werken**

Wanneer er (nog) geen mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn, kunnen mensen ook een zinvolle maatschappelijke bijdrage leveren. De bijdrage kan onbetaald zijn in de vorm van participatieplaatsen, arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk of betaald in een beschutte werkplek. Op deze plekken voelen mensen zich van waarde en kunnen zij zich ontwikkelen. Dit betekent dat dagbesteding voor deze groep gericht is op werk. Hierdoor ontstaat een koppeling tussen de instrumenten van de Participatiewet en de Wmo. In het Uitvoeringsplan Sociaal Domein is afgesproken in dit kader een verscheidenheid aan plekken 'Beschermd Werk' te organiseren. Hierbij hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Werk is de beste zorg. Werk biedt meer aan mensen dan alleen een baan. Het biedt zelfstandigheid, structuur, ontwikkelmogelijkheden, sociale contacten, zelfrespect en het gevoel mee te doen in de maatschappij.
- Aan mensen die niet in staat zijn om betaald werk te verrichten (al dan niet met loonkostensubsidie) wordt beschermd werk aangeboden. Beschermd werk is onbetaald werk en geen doel op zich; het is een middel om mensen te activeren en te laten participeren.

- Wij gaan uit van volwaardig burgerschap van mensen met een beperking. Dit zien wij bijvoorbeeld in het initiatief Renkum als Autismevriendelijke gemeente. Dagbesteding of beschut werk gebeurt juist in het dorp of in de buurt, niet in grote hallen.
- Wij streven naar diversiteit aan plekken. Het is belangrijk dat iemand zich op zijn plaats voelt in het werk.
- Een sterke directe relatie met ondernemers en werkgevers en samenwerking en samenhang met maatschappelijke organisaties en relevante partijen, die in de lokale en regionale omgeving aanwezig zijn. Wij gaan in gesprek met het Speciaal Onderwijs, SW-bedrijf Permar, de aanbieders van dagbesteding (voor de meer kwetsbare inwoners) en maatschappelijke partners in wijken en dorpskernen.
- De Kanteling wordt "in de praktijk" gerealiseerd, waarbij verantwoordelijkheden meer in de samenleving worden gelegd en partijen de ruimte krijgen om mee te denken en te doen om tot nieuwe oplossingen te komen.
- Samenwerking en de samenhang binnen het Sociaal Domein om zo een efficiëntere en integralere werkwijze te realiseren. We onderzoeken of we de arbeidsmatige dagactiviteiten (voormalig AWBZ, per 2015 Wmo) en beschut werk (nieuwe instroom Participatiewet) slim kunnen combineren. Dat gaat in beide situaties om mensen met enige loonwaarde, die een hoge mate van (structurele) ondersteuning nodig hebben.
- Met partijen uit Renkum kunnen we "out of the box" tot nieuwe oplossingen en werkwijzen komen.

### **Lokale keuze: beschermd werk in plaats van beschut werk**

Gemeenten hebben de wettelijke opdracht gekregen om beschutte werkplekken te organiseren. Vanwege een aantal redenen kiezen wij lokaal voorlopig voor het organiseren van beschermd werk in plaats van beschut werk.

Beschut werk volgens de Participatiewet is een betaalde baan met langdurige loonkostensubsidie voor een inwoner met een loonwaarde lager dan 30%. Deze inwoners hebben zoveel behoefte aan begeleiding of werkplekaanpassingen dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat deze aan die persoon een baan aanbiedt.

#### *Beperkte middelen*

De inschatting is dat gemeente Renkum met relatief veel zorginstellingen, jeugdinstanties en kinderen op het speciaal onderwijs een veel grotere potentiële doelgroep voor beschut werk heeft dan het aantal werkplekken dat gefinancierd kan worden met de beschikbare middelen.

#### *Rechtsongelijkheid*

Met beschutte werkplekken wordt een groot deel van het Participatiebudget en het Inkomensdeel (loonkostensubsidie) gebruikt door een klein deel van de mensen. Daarnaast moet zoveel mogelijk voorkomen worden dat dezelfde werkzaamheden en arbeidsproductie, bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding zonder loonbetaling, verschillend beloond worden.

#### *Ervaringen uit het verleden*

De ervaring met de Wsw heeft ons geleerd dat uitstroom uit de sociale werkvoorziening nauwelijks voorkwam. Het was voor de werknemer absoluut niet financieel aantrekkelijk om uit te stromen naar begeleid werken. Met het organiseren van beschut werk creëren gemeenten een vergelijkbare voorziening, met weinig prikkels tot uitstroom.

### **Doelgroep beschermd werk in Renkum**

In paragraaf 2.3 hebben we drie groepen inwoners onderscheiden, op basis van hun behoefte aan arbeidsmarktondersteuning. De doelgroep voor beschermd werken heeft behoefte aan zorg en participatieondersteuning en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om mensen uit de beroepsbevolking met een loonwaarde tot 40%. De grens van 40% wijkt bewust af van de landelijk genoemde 30% loonwaarde. De reden is dat uit de landelijke pilot loondispensatie blijkt dat een werknemer met een loonwaarde lager dan 40% meer begeleiding kost dan productiviteit oplevert. Dit maakt het voor een werkgever niet aantrekkelijk om deze werknemers in dienst te

nemen. De loonwaarde is geen "harde grens" want alles hangt af van de persoonlijke situatie van de inwoner en diens (ontwikkelings-)mogelijkheden.

De doelgroep is met name afkomstig uit:

- Voortgezet Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs;
- Mensen met een arbeidsbeperking die voorheen naar de sociale werkvoorziening zouden gaan;
- Mensen die (vanuit de voormalige AWBZ) arbeidsmatige dagbesteding krijgen.

### Stappen

Rondom beschermd werk gaan wij in elk geval het volgende doen:

- In 2015 en 2016 is het doel om een verscheidenheid aan plekken te organiseren in de directe omgeving van de inwoners. Hiervoor stellen wij een integraal beleidskader op voor arbeidsmatige dagbesteding en een plan van aanpak waarin ruimte is voor geïnteresseerde organisaties om mee te kunnen denken en doen.
- In 2017 evalueren wij de mogelijkheden en de ervaringen van mensen en besluiten of het inzetten van de nieuwe voorziening beschut werken op basis van een dienstverband noodzakelijk is. Met deze aanpak willen wij zoveel mogelijk mensen die een ondersteuningsbehoefte hebben dienstverlening bieden en voorkomen dat er wachtlijsten ontstaan door de financiële beperkingen.

## 5.7. Stappenplan

Doel	Actie	Verantwoordelijke	Planning
<b>Brede vraagverheldering bij toegang</b> (prio 1)	Beoordeling van de haalbaarheid van een traject naar/tijdens werk opnemen in integraal plan van aanpak	Sociaal Team	Vanaf 2015
	Analyse van mogelijkheden voor voormalige doelgroep WWB op banen op grond van de banenafpraak	Sociaal Team	Vanaf september 2015
<b>(Arbeids)markt-ondersteuning vanuit het Sociaal Team</b> (prio 1)	Verbeteren aansluiting (speciaal) onderwijs - arbeidsmarkt	Gemeente (Sociaal Team en team Samenleving), onderwijs, werkgevers	Deelname overleg sinds voorjaar 2015
	Hanteren van de zoekperiode	Sociaal Team	Continu
	Ondersteunen van burgerinitiatieven gericht op arbeidsactivering	Team Samenleving, Sociaal Team, team ROM	Continu
	Preventieve en activerende trajecten voor jongeren realiseren	Team Samenleving, Sociaal Team	Juli 2015: besluit continueren 2GetThere Continu tot medio 2017
<b>Werkgeversdienstverlening</b> (prio 2)	Versterken interne samenwerking gemeentebreed	Sociaal Team en team ROM	Voorjaar 2015: aanstelling kwartiermaker werkgeversdienstverlening 2015: plan van aanpak



Doel	Actie	Verantwoordelijke	Planning
	Aansluiten op het UWV-systeem en ophalen en delen regionale vacatures	Sociaal Team	Zomer 2015: aansluiting gereed
	Potentiële kandidaten op een uniforme manier in beeld brengen en informatie delen	Sociaal Team	Vanaf medio 2015 continu
<b>Dienstverlening middengroep</b> (prio 2)	Vaststellen beleidsregels en/of nadere regels en inzetten van de instrumenten	Team Samenleving, Sociaal Team	1 juli 2015: verordening gereed, instrumenten inzetbaar Najaar 2015: beleidsregels en nadere regels gereed
	Ontwikkelen van expertise over de groep mensen met een langdurige arbeidsbeperking	Sociaal Team	Najaar en winter 2015: scholing Vanaf 2016: bijscholing
	Ontwikkelen van expertise over autisme	Sociaal Team	Voorjaar 2015: voorbereidend overleg gestart Najaar en winter 2015: scholing Vanaf 2016: bijscholing
	Inkopen jobcoaching	Team Samenleving	Zomer 2015: inkoop gereed, afspraken met potentiële aanbieders afgerond
	Landelijke doorontwikkeling no-riskpolis en daarop aansluiten	Team Samenleving	2015: uitvoering via UWV Monitoren landelijke ontwikkelingen en waar nodig actie ondernemen
	Inkoop regionale loonwaardemetingsmethode	Team Samenleving	Start medio 2015 In werking vanaf 2016
	Uitvoeren Banenafpraak uit sociaal akkoord	Sociaal Team en Werkgeversservicepunt FoodValley	2015 e.v.: aandragen inwoners voor doelgroepenregister 2015 e.v.: vanuit WSP uitvoeren banenafpraak
<b>Dienstverlening kansrijken</b> (prio 3)	Vaststellen beleidsregels en/of nadere regels en inzetten van de instrumenten	Team Samenleving, Sociaal Team	1 juli 2015: verordening gereed, instrumenten inzetbaar Najaar 2015: beleidsregels en nadere regels gereed
<b>Dienstverlening bij grote afstand arbeidsmarkt</b> (prio 4)	Organiseren van beschermd werken	Team Samenleving, Sociaal Team, team ROM	Juli 2015 besluit inrichten beschermd werken September 2015 plan van aanpak gereed Januari 2016 beleidskader beschermd werken gereed 2017 evaluatie beschermd werken



## 6. Specifieke ondersteuning: aanleren basisvaardigheden

### 6.1. Inleiding

Voor ieder kind in Nederland geldt de leerplicht. Het doel is dat zoveel mogelijk kinderen en jeugdigen een scholing volgen die aansluit op de arbeidsmarkt, waardoor zij zelfstandig in staat zijn om een plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Dat laatste is niet altijd vanzelfsprekend. Er zijn groepen jeugdigen en volwassenen die extra ondersteuning nodig hebben. Daarnaast is er ook de groep nieuwkomers in Nederland waarvoor ook specifieke aandacht nodig is in de toeleiding naar werk en participatie aan de samenleving. Hierin spelen verschillende aspecten een rol, waaronder onderwijs, jeugdzorg en de Wmo. Kortom aandacht voor het hele systeem rondom de jeugdige of de volwassene.

### 6.2. Jongeren

Jongeren van 18 tot 27 jaar vormen binnen de Participatiewet een groep waarvoor extra voorwaarden gelden. Uitgangspunt is dat jongeren van 18 tot 27 jaar leren en/of werken. Hierbij heeft het behalen van een startkwalificatie (minimaal Havo- of MBO2-diploma) prioriteit. Een startkwalificatie is onontbeerlijk voor een toekomst met arbeidsperspectief. Zo wordt voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van bijstand.

#### *Leerplicht*

Voor leerlingen geldt volledige leerplicht vanaf vijfjarige leeftijd tot en met het schooljaar waarin ze 16 jaar oud worden. Maar daarna geldt nog de kwalificatieplicht tot 18 jaar. Jongeren zonder startkwalificatie worden tot hun 27e gestimuleerd om alsnog een diploma te halen.

Binnen de leerplichtige leeftijd speelt het onderwijs een belangrijke rol, samen met de leerplicht ambtenaar en de ouders, om ervoor te zorgen dat een kind/jongere onderwijs volgt.

#### *Kwalificatieplicht*

Jongeren kunnen niet gelijk na hun 18<sup>e</sup> verjaardag of het behalen van een startkwalificatie een bijstandsuitkering aanvragen. Zij hebben een verplichte zoektijd naar werk of opleiding van vier weken. Hiervoor zijn zij zelf verantwoordelijk. Het regionaal melding en coördinatie punt (RMC) helpt hierbij. Het RMC is ondergebracht bij het regionaal bureau voor leerplicht in Arnhem en wordt door de gemeente Arnhem als centrum gemeente uitgevoerd<sup>1</sup>.

Nadat aan de hand van de bij het RMC bekende gegevens is vastgesteld dat de jongere scholingsmogelijkheden heeft, gaat de trajectbegeleider RMC met de jongere in gesprek.

Succesvolle herintreding in het onderwijs is alleen mogelijk als er sprake is van leerbaarheid en een bepaalde vorm van motivatie bij de jongere. De trajectbegeleider RMC zal de motivatie zo nodig stimuleren. Wanneer duidelijk is dat de jongere capaciteiten heeft om verder te leren, maar weigert om deel te nemen aan het onderwijs, is er de mogelijkheid om de jongere uit te sluiten van het recht op uitkering.

Indien de jongere leerbaar is maar niet verwijtbaar gedemotiveerd is, is de conclusie dat hij geen onderwijs kan volgen en wordt de re-integratie- arbeidsverplichting en de verplichting tegenprestatie in volle omvang opgelegd.

Voor kwetsbare jongeren uit deze doelgroep zetten wij het traject '2GetThere' in en het ESF-project 'Actieve inclusie' voor kwetsbare jongeren tot 27 jaar. Dit geeft ze tijdens de zoektijd een steuntje in de rug. Jongeren hebben alleen recht op een uitkering als zij zich voldoende hebben ingezet om werk of een opleiding te vinden.

---

<sup>1</sup> Renkum maakt geen onderdeel uit van het regionaal bureau voor leerplicht, maar werkt wel nauw samen met de regio gemeenten.

### *Scholingsplicht*

Jongeren die nog een opleiding met studiefinanciering kunnen volgen komen in principe niet in aanmerking voor een uitkering. Zij kunnen namelijk terug naar school. Dit geldt ook voor jongeren die al een startkwalificatie hebben. Met een (vervolg)studie verbeteren zij immers hun kansen op de arbeidsmarkt. Jongeren komen pas in aanmerking voor een uitkering wanneer er geen opleiding meer mogelijk is.

### *Drie groepen jongeren*

Rekening houdend met het bovenstaande zijn er globaal drie groepen jongeren, waar ook een verschillende benadering voor geldt.

<i>Subgroep</i>	<i>Doel en ondersteuningsmogelijkheden</i>
1. Jongeren zonder startkwalificatie	Terug naar school, werkend leren is een alternatief. Is dat niet mogelijk, dan aan het werk.
2. Jongeren met een startkwalificatie met rechten op studiefinanciering die beroepskansen nog kunnen verbeteren	Stimuleren door te studeren. In specifieke gevallen uitkering weigeren of beëindigen op grond van de scholingsplicht.
3. Jongeren met een startkwalificatie die voldoende of goed kwalificeert zijn maar zonder recht op studiefinanciering	Direct aan de slag, al dan niet betaald.

Veel jongeren komen na de zoektijd niet terug voor een uitkering. Wij houden de gegevens van deze jongeren beschikbaar, om na te gaan of zij daadwerkelijk naar school of aan het werk zijn gegaan. Jaarlijks wordt de groep in deze leeftijdscategorie gecheckt. Er wordt dan zoveel mogelijk telefonisch contact gelegd om de situatie in beeld te brengen. Wanneer het nodig is volgt een kort huisbezoek. Wij zoeken hierbij nadrukkelijk de aansluiting met alle geledingen van het sociaal domein.

### **6.3. Taaleis Participatiewet**

De Participatiewet stelt per 1 januari 2016 een taaltoets verplicht voor mensen die een uitkering aanvragen en die de Nederlandse taal niet machtig zijn op een minimumniveau 1F. Dit geldt voor bijstandsgerechtigden en nieuwkomers. Dat betekent dat zij moeten kunnen aantonen dat zij minimaal acht jaar Nederlands onderwijs hebben gevolgd óf een inburgeringsdiploma of een ander document hebben waaruit blijkt dat zij de Nederlandse taal tot dat niveau beheersen. Als dit dus niet zo is, dan moet de inwoner vanaf 2016 een taaltoets doen. Ook inwoners die al een uitkering krijgen, moeten hieraan meewerken. Wie niet slaagt voor deze toets, moet verplicht scholing volgen om het minimum taalniveau te halen. Wanneer iemand dit niet doet, krijgt hij te maken met het maatregelregime. Dat wil zeggen dat hij gekort kan worden op de bijstand of, in het uiterste geval, dat de bijstand wordt gestopt.

### **6.4. Nieuwkomers**

Nieuwkomers vormen een bijzondere groep met ondersteuningsvragen bij hun integratie en participatie. De meeste nieuwkomers krijgen te maken met de inburgeringsplicht volgens de Wet inburgering (Wi). Inburgering is de eerste fase van integratie in de Nederlandse samenleving. Binnen drie jaar moeten nieuwkomers het inburgeringsexamen hebben afgelegd. Het participatietraject van een nieuwkomer vraagt daarom speciale aandacht.

### *Inburgering*

Alle inburgeraars met een inburgeringsplicht zijn zelf verantwoordelijk om aan de eisen van de Wet inburgering te voldoen. Nieuwkomers kunnen gebruik maken van een leenstelsel via de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) wanneer zij de kosten van het traject niet zelf kunnen betalen. Inburgeren is een voorwaarde voor het krijgen van een vergunning voor permanent verblijf en naturalisatie.

Nieuwkomers die in de gemeente komen wonen met een vergunning asiel voor bepaalde tijd, krijgen begeleiding bij het regelen van huisvesting, inkomen, onderwijs en toegang tot zorg. Deze begeleiding is ook bedoeld voor ondersteuning bij het nakomen van de verplichting om in te burgeren. De gemeente ontvangt een rijksbijdrage per volwassen statushouder om deze begeleiding in te kopen.

Gemeenten zijn op het gebied van inburgering verantwoordelijk voor:

- Handhaving van het nakomen van de inburgeringsplicht van de oude groep inburgeraars (inburgeringsplichtig voor 1-1-2013);
- Het bieden van maatschappelijke begeleiding aan vergunninghouders asiel (statushouders);
- Het stimuleren van participatie en integratie van nieuwkomers (Wmo).

Wanneer een inburgeraar een bijstandsuitkering ontvangt, is het uitgangspunt om inburgering en werk(ervaring) zo snel mogelijk te combineren.

#### *Scholing van nieuwkomers*

Voor toeleiding naar de arbeidsmarkt zijn taalbeheersing en arbeidsvaardigheden een eerste vereiste. Met nieuwkomers worden hierover afspraken gemaakt in het trajectplan. Waar nodig wordt specifieke scholing of training ingezet om belemmeringen weg te nemen. Waar mogelijk kan de persoon aansluitend op het inburgeringsexamen een beroepsopleiding (werkend leren) volgen.

Het komt voor dat nieuwkomers een subsidie krijgen van het UAF (Stichting voor Vluchteling-Studenten) om een meerjarige opleiding te volgen. Om een gesubsidieerde opleiding met behoud van uitkering te kunnen volgen, moet de opleiding de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten.

### **6.5. Volwassenen**

Taalbeheersing, rekenvaardigheden en digitale vaardigheden zijn essentieel voor duurzame participatie op de arbeidsmarkt. In de voorbije jaren is vast komen te staan dat Nederland een groot aantal functionele analfabeten telt. Mensen die onvoldoende taalbeheersing hebben om zich in het dagelijks leven staande te houden. Om een halt toe te roepen aan de toename van functioneel analfabetisme en om een oplossing te kunnen bieden is op 1 januari 2015 een nieuwe Wet educatie en beroepsonderwijs van kracht geworden. Hiermee wordt de inzet van volwasseneneducatie verbreed. Naast het formele onderwijs, bv bij een ROC is taalontwikkeling ook via andere wegen te bevorderen. De Wet stelt openbare bibliotheekvoorzieningen onderschrijft de rol van de bibliotheek als kernpartner in deze trajecten. Voorbeelden zijn het volgen van een taalcursus via de werkgever of vrijwilligers die werken als taalmaatje. Deze mogelijkheden zijn laagdrempeliger dan het reguliere onderwijs.

#### *Versterken van vaardigheden*

De gemeente Renkum wil de basisvaardigheden (taal, rekenen en digitaal) bij inwoners met een laag scholingsniveau verhogen

De gemeente is verantwoordelijk voor de werving en maakt een voorlichtingsplan. Wij vragen bibliotheek Veluwezoom en het ROC, samen met lokale en regionale netwerkpartners, in het Bondgenootschap Aanpak Laaggeletterdheid in de regio Arnhem nieuwe mogelijkheden te ontwikkelen om meer inwoners te ondersteunen bij hun taalontwikkeling. Daarbij sluiten we aan bij de uitgangspunten van de rijksregeling Tel mee met Taal.

Iedere inwoner wordt gestimuleerd zijn (digi)taalvaardigheden (verder) te ontwikkelen. Bij de ontwikkeling van nieuwe mogelijkheden kiezen wij voor de volgende prioritaire doelgroepen (bovenaan de hoogste prioriteit):

1. Mensen die op grond van de Participatiewet verplicht zijn om een taalcursus te volgen (taaleis vanaf 1 januari 2016);

2. Laaggeletterden zonder uitkering;
3. Inwoners met behoefte aan arbeidsmarktondersteuning die geen uitkering ontvangen, maar wel behoefte aan taalverbetering (oudkomers en vrijwillige inburgeraars);
4. Arbeidsmigranten.

## 7. Financiën

### 7.1. Participatiebudget

Het Participatiebudget is vanaf 2015 bedoeld voor:

- arbeidsmarktondersteuning van gemeentelijke uitkeringsgerechtigden (tabel 1);
- instroom- en begeleidingskosten van werknemers met een loonwaarde van 40%-80% (tabel 1);
- begeleidingskosten van werknemers die beschut werken (tabel 1);
- financiering van de oude Wsw-werknemers (tabel 2).

In de onderstaande tabel staat de hoogte van het Participatiebudget dat de gemeente Renkum in 2015 tot en met 2019 van het rijk ontvangt (stand Meicirculaire gemeentefonds 2015). De hoogte van het budget kan bijgesteld worden door het Rijk. Het Participatiebudget is onderdeel van het budget Sociaal Domein.

Re-integratie	2015	2016	2017	2018	2019
WWB bestaand	€ 705.000	€ 736.000	€ 745.000	€ 784.000	€ 788.000
Nieuw Wajong	€ 28.000	€ 56.000	€ 88.000	€ 122.000	€ 154.000
Nieuw begeleiding	€ 12.000	€ 62.000	€ 115.000	€ 159.000	€ 180.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 745.000</b>	<b>€ 854.000</b>	<b>€ 948.000</b>	<b>€ 1.065.000</b>	<b>€ 1.122.000</b>

Tabel 1

De afgelopen vijf jaar is het re-integratiebudget (WWB bestaand) vanwege bezuinigingen gehalveerd. In de komende jaren wordt het budget voor arbeidsmarktondersteuning hoger, vanwege de toename van de instroom van mensen in de Participatiewet. De verwachting is dat de instroom van mensen naar verhouding groter is dan de toename van het budget. Dit betekent dat er in de toekomst minder budget per instromer beschikbaar is.

#### Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De Wsw is afgeschaft. Vanaf 1 januari 2015 kunnen geen nieuwe werknemers meer van de Wsw gebruik maken. Mensen die op 1 januari 2015 nog met een Wsw-indicatie werkten, kunnen dat blijven doen. Doordat er geen nieuwe instroom meer is, neemt het aantal Wsw-ers de komende jaren steeds verder af. De gemeente is sinds 1 januari verantwoordelijk voor de financiering van de Wsw-plaatsen. Het Rijk berekent het benodigde budget voor de financiering van de Wsw op basis van de blijfkans (de kans dat werknemers hun dienstverband opzeggen/uitstromen, berekend op basis van historische gegevens). Ondertussen daalt het budget per Wsw-werknemer. In onderstaande tabel is de prognose van de afbouw van de Wsw tot en met 2019 weergegeven.

WSW	2015	2016	2017	2018	2019
Beschikbaar budget	€ 3.042.000	€ 2.809.000	€ 2.582.000	€ 2.372.000	€ 2.217.000
Aantal Wsw-ers**	115,92	110,53	105,00	99,36	94,76
Bedrag per arbeidsj.	€ 26.242	€ 25.414	€ 24.590	€ 23.873	€ 23.396

Tabel 2

Aantal Wsw-ers\*\* gemiddeld per jaar in arbeidsjaren (Fte gewogen met arbeidshandicap)

### 7.2. Overige dekkingsmiddelen

#### Wajong

In het kader van de Participatiewet is vanaf 2015 de toegang tot de Wajong beperkt. Hierdoor neemt de gemeentelijke doelgroep toe, omdat mensen met arbeidsvermogen - die eerder onder de (financiële) verantwoordelijkheid van UWV zouden vallen - vanaf 2015 onder de Participatiewet vallen. Om deze nieuwe doelgroep te kunnen ondersteunen zijn onderstaande middelen toegevoegd aan de algemene uitkering.

<b>Uitvoeringskosten</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Beschikbaar budget	€ 4.500	€ 15.000	€ 25.000	€ 36.000	€ 44.000

#### *Reserve participatie en re-integratie*

De gemeente Renkum heeft, toen er nog voldoende middelen voor de uitvoering van participatietrajecten waren, een reserve opgebouwd. Deze middelen zijn de afgelopen jaren gedeeltelijk ingezet voor de financiering van het Participatie en Re-integratiebeleid. Eind 2014 was het saldo van deze reserve € 681.000,-. De komende jaren wordt de reserve als volgt ingezet om de activiteiten, genoemd in dit uitvoeringsplan te dekken.

<b>Inzet Reserve</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Stand 01-01	€ 681.000	€ 600.500	€ 509.500	€ 479.500
Inzet	- € 80.500	- € 91.000	- € 30.000	- € 1.000
Toevoeging	0	0	0	0
<b>Stand 31-12</b>	<b>€ 600.500</b>	<b>€ 509.500</b>	<b>€ 479.500</b>	<b>€ 478.500</b>

Doordat de reserve niet volledig ingezet wordt, kunnen mogelijke tegenvallers door een lagere rijksbijdrage incidenteel opgevangen worden binnen de reserve.

#### *Handhaving Wet inburgering*

Voor de uitvoering van de handhavingstaak van Wet inburgering ontvangt de gemeente alleen nog in 2015 een afzonderlijk budget van € 22.000,-.

#### *Europees Sociaal Fonds (ESF)*

De gemeente Renkum heeft in regionaal verband drie subsidies aangevraagd en ontvangen vanuit de ESF subsidieregeling "Actieve inclusie". De subsidies zijn toegekend voor de jaren 2015 en 2016. Hiermee wordt onder andere formatie bekostigd om jongeren en 55-plussers extra te begeleiden. Daarnaast neemt Renkum deel aan een project waarin ingezette loonkostensubsidie gedeeltelijk wordt vergoed. In totaal bedraagt de subsidieaanvraag voor Renkum € 195.000,-. Dit is in de begroting verwerkt en de werkzaamheden leiden niet tot extra kosten.

#### *Rijksbijdrage arbeidsmarktregio*

Het rijk financiert een aantal kosten via de arbeidsmarktregio's. Het gaat om de onderstaande kosten:

- de start van de regionale werkbedrijven (€ 1.000.000 voor regio, periode 2014 – 2016);
- extra middelen herziening Wsw, sectorplan (€ 375.000 voor regio in 2015);
- middelen volwasseneneducatie (€ 69.000 gemeente Renkum in 2015);
- bestrijding jeugdwerkloosheid (€ 200.000 voor regio, periode 2015 – 2016).

#### *Regionale middelen*

Ook de Provincie Gelderland stelt middelen beschikbaar via de arbeidsmarktregio's voor arbeidsmarktbeleid. Voor 2015 is circa € 500.000,- beschikbaar waar onder andere de doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio, het werkgeversservicepunt en de jongerenvouchers uit betaald worden. Afstemming en besluitvorming over de regionale gelden loopt via het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf FoodValley. Waar nodig nemen de colleges hier besluiten over. De mogelijke inkomsten en uitgaven voor de gemeente Renkum zijn niet in deze paragraaf verwerkt.

### **7.3. Raming uitgaven**

De raming van de uitgaven voor 2016 en verder is gebaseerd op de prioriteiten en doelstellingen van hoofdstuk 3, de uitgaven van de afgelopen jaren en de budgetten die het Rijk beschikbaar stelt. De uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak is net begonnen en is nog voortdurend aan verandering onderhevig. Er zijn nog veel onzekerheden waarbij gemeenten bovendien afhankelijk zijn van externe factoren die grote invloed hebben op de mate van succes.

De uitvoering van de Participatiewet en de kostenraming hebben een overlap met de Jeugdwet en de Wmo. Voor Jeugd gaat het met name om de inzet van leer-werktrajecten voor 16- en 17-jarigen (onderdeel van arbeidsmarktondersteuning A of C). Bij de Wmo is deze overlap het duidelijkst bij de inzet van dagbesteding en beschermd werken.

In de raming van uitgaven zijn de kosten voor de loonkostensubsidie voor de werknemers met een structurele functionele beperking niet meegenomen (art. 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2015). Deze kosten betalen gemeenten uit het budget voor uitkeringen; het BUIG-budget.

Er is geen raming opgenomen van de werkelijke kosten van de uitvoering van de Wsw door Permar WS. Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat de rijksbijdrage voldoende is voor de uitvoering van de Wsw taken. Het is Permar WS in 2014 niet gelukt om met alleen de rijksbijdrage de exploitatie sluitend te krijgen. De deelnemende gemeenten moesten dan naar rato bijdragen. Ook voor 2015 wordt een extra bijdrage verwacht. Deze is al in de lopende begroting 2015 meegenomen.

#### **7.4. Begroting arbeidsmarktondersteuning 2016 e.v.**

Op de volgende pagina staat de volledige begroting voor arbeidsmarktondersteuning voor 2016 en verder.

	2015	2016	2017	2018
<b>Kansrijk</b>				
werk@renkum	15.000	15.000	15.000	15.000
2GetThere	50.000	50.000	25.000	
overige kosten	25.000	65.000	85.000	110.000
Baanbrekend (tot 1-7-2015)	150.000			
	<b>240.000</b>	<b>130.000</b>	<b>125.000</b>	<b>125.000</b>
<b>Arbeidsmarktondersteuning A</b>				
projecten Kans	15.000	15.000	15.000	15.000
taal	20.000	25.000	25.000	25.000
overige kosten	50.000	130.000	130.000	130.000
	<b>85.000</b>	<b>170.000</b>	<b>170.000</b>	<b>170.000</b>
<b>Arbeidsmarktondersteuning B</b>				
werk behouden		72.000	116.000	160.000
	<b>0</b>	<b>72.000</b>	<b>116.000</b>	<b>160.000</b>
<b>Arbeidsmarktondersteuning C</b>				
instroom	65.000	44.000	52.000	52.000
werkfit houden		30.000	40.000	40.000
diagnose	20.000	20.000	20.000	20.000
	<b>85.000</b>	<b>94.000</b>	<b>112.000</b>	<b>112.000</b>
<b>Zorg en participatieondersteuning</b>				
beschermde werken	5.000	40.000	40.000	60.000
	<b>5.000</b>	<b>40.000</b>	<b>40.000</b>	<b>60.000</b>
<b>Werkgeversdienstverlening</b>				
accountmanager	40.000	40.000	40.000	40.000
kosten deelname arbeidsmarktregio		50.000	50.000	50.000
voormalige ID	75.000	50.000	50.000	50.000
formatie	270.000	285.000	300.000	335.000
bestandsanalyse	30.000	30.000		
	<b>415.000</b>	<b>455.000</b>	<b>440.000</b>	<b>475.000</b>
<b>Totaal lasten</b>	<b>830.000</b>	<b>961.000</b>	<b>1.003.000</b>	<b>1.102.000</b>
Re-integratiebudget Sociaal domein	745.000	855.000	948.000	1.065.000
Budget uitvoeringskosten	4.500	15.000	25.000	36.000
<b>Totaal Dekking</b>	<b>749.500</b>	<b>870.000</b>	<b>973.000</b>	<b>1.101.000</b>
<b>Resultaat dekking -/- kosten</b>	<b>-80.500</b>	<b>-91.000</b>	<b>-30.000</b>	<b>-1.000</b>
Stand reserve 01-01	681.000	600.500	509.500	479.500
Resultaat begroting	-80.500	-91.000	-30.000	-1.000
Stand reserve 31-12	<b>600.500</b>	<b>509.500</b>	<b>479.500</b>	<b>478.500</b>



## Bijlage 1. Lijst met gebruikte afkortingen

AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ESF	Europees Sociaal Fonds
ID-baan	In- en doorstroombaan
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SW-bedrijven	Sociale werkbedrijven
Team ROM	Team Ruimtelijke ontwikkeling en Milieu
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
Wi	Wet inburgering
Wiw	Wet inschakeling werkzoekenden
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WSP	Werkgeversservicepunt
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WWB	Wet werk en bijstand

## Bijlage 2. Visie en missie

De uitgangspunten van de kadernota "De kunst van samen leven in de gemeente Renkum" zijn bepalend voor de manier waarop de gemeente Renkum invulling geeft aan ondersteuning op het gebied van (arbeids)participatie.

De visie en missie van het participatie en re-integratiebeleid – voortbordurend op het uitvoeringsbeleid dat sinds 2013 zijn waarde heeft bewezen en de integrale visie op het sociaal domein – is:

**Participeren binnen de samenleving betekent naar vermogen deelnemen aan die samenleving. Werken is het doel, participeren naar vermogen de norm. Vóór alles zijn de mogelijkheden tot participatie van de inwoner leidend, niet het wettelijk kader van waaruit een inwoner in gesprek is met de gemeente.**

### *Renkumse visie op het sociaal domein*

In de kadernota die de gemeenteraad in januari 2014 heeft vastgesteld heeft Renkum de volgende uitgangspunten benoemd voor de transformatie van het sociaal domein. Hierin is duidelijk beschreven welke rol de gemeente voor zichzelf en voor haar inwoners ziet in de Renkumse samenleving.

- Eén huishouden, één plan, één regie, ook op school, zo dichtbij de inwoner als mogelijk;
- Versterken van de eigen verantwoordelijkheid, eigen kracht en eigen regie van inwoners;
- Versterken van buurtkracht en een veerkrachtige samenleving, waarbij wederkerigheid als vanzelfsprekend wordt ervaren;
- Vroeg signaleren en preventie, voorkomen is beter dan genezen;
- Ondersteuning is gericht op weer zelfstandig, en zo zelfstandig mogelijk regie over het eigen leven hebben;
- Ruimte voor initiatieven en ondernemerschap van inwoners;
- Bieden van een vangnet voor inwoners in een kwetsbare positie;
- Kennis delen en over organisatiegrenzen heen denken en handelen;
- De gemeentelijke regierol wordt op drie niveaus ingericht: gebied, gemeentebreed en regionaal;
- Resultaatgericht werken, niet op input en output;
- Het versterken van netwerkmethoden;
- Lokaal wat kan, (boven)regionaal wat moet.

Deze richting dient als basis voor de verdere uitwerking van het Participatiebeleid. Hetzelfde gold voor het Wmo- en Jeugdbeleid en de voorbereiding van Passend onderwijs.

## Bijlage 3. Regionaal Werkbedrijf FoodValley

In de arbeidsmarktregio FoodValley is een Regionaal Werkbedrijf (RWB) opgericht. De basis daarvan ligt in het sociaal akkoord en de banenafpraak die daarin is gemaakt: landelijk moeten er 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het RWB is opgezet om de banenafpraak in de regio FoodValley te realiseren. Het tweede doel is het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen gelijkwaardig kan meedoen en zijn talenten kan inzetten.

Het RWB is primair een bestuurlijk samenwerkingsverband. De deelnemende partijen zijn: gemeenten, het UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Het RWB vormt de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen in het kader van de Banenafpraak.

In onderstaand schema staan de uitgangspunten voor de samenwerking en de verdeling van kernverantwoordelijkheden tussen de deelnemende partijen:

<b>Gezamenlijk: sociale partners en overheid</b>	
<b>Ambitie vaststellen, uitvoering bewaken</b>	
<b>Draagvlak creëren</b>	
<b>Elkaar aanspreken op inzet, taken en rollen</b>	
<b>Monitoring van resultaten, evaluatie en bijstelling van afspraken</b>	
<b>Werkgevers</b>	<b>Overheid</b>
Aanbieden van werkgelegenheid voor de doelgroep	Helder aanspreekpunt
Geschikt maken van functies	Eenduidige vraaggerichte werkgeversdienstverlening
Draagvlak in werkorganisaties versterken	Regionaal aanbod van faciliteiten
Mensen welkom laten zijn	Inbreng expertise
	Snelle transparante voordracht van kandidaten

De daadwerkelijke uitvoering van deze taken is belegd bij het Werkgeversservicepunt (WSP).