

# **Slim (samen)werken**

Beleidsplan Participatie en Re-integratie 2018 - 2021

## Inleiding

Slim (samen)werken

Het is alweer bijna 3 jaar geleden dat de Participatiewet in werking trad. De wet die meer nog dan zijn voorganger (de WWB) de gedachte ademt dat iedereen meedoet (naar vermogen). Het liefst in betaalde arbeid. Ook degenen met een arbeidsbeperking.

Eind 2015 verenigden ondernemers en gemeente zich in een ambitieus economisch investeringsprogramma voor onze gemeente: de Sociaal-Economische Visie. Het verhogen van de arbeidsparticipatie, ook van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vormt een van de pijlers van dit programma. Het afgelopen jaar zijn tal van maatschappelijke initiatieven op ons afgekomen, die onze cliënten willen helpen, hetzij om meer mee te doen of om het gat met de arbeidsmarkt te dichten. Het laat zien dat we een sociale en ondernemende gemeente zijn.

Onder invloed van de economische crisis van de afgelopen jaren en de instroom van nieuwe Nederlanders is het bijstandsvolume de afgelopen jaren sterk toegenomen. Vaak gaat het om kwetsbare groepen zoals ouderen, laagopgeleiden, jongeren zonder startkwalificatie, mensen met vaak lichamelijke klachten en psychische problemen, inwoners met een migratie-achtergrond en statushouders. Ook hebben we als gemeente de verantwoordelijkheid gekregen voor een nieuwe doelgroep: mensen met een arbeidsbeperking. Mensen die, net als ieder ander, graag willen meedoen en van waarde willen zijn. Mensen die graag de eigen regie willen pakken, maar daar specifieke ondersteuning, op maat, bij nodig kunnen hebben.

Na jaren van recessie trekt de economie weer aan en doet zich in steeds meer beroepsgroepen krapte voor. Dat biedt kansen die we slim moeten pakken. Want tegelijkertijd is de arbeidsmarkt ook aan structurele verandering onderhevig waardoor andere, en vaak hogere eisen aan mensen worden gesteld. Dat stelt ons voor de vraag hoe we onze middelen, die onder druk blijven staan, goed en effectief in kunnen zetten. Om het maximale uit mensen en hun mogelijkheden te halen moeten we nog slimmer gaan samenwerken, met de cliënt, met ambtenaren, met maatschappelijke partners, en met ondernemers.

In dit beleidsplan Re-integratie/participatie schetsen we de kaders op welke wijze we als gemeente Hof van Twente ons wettelijke en maatschappelijke taken op dit terrein invulling willen geven en op welke manier we nog slimmer kunnen samenwerken.

Pieter van Zwanenburg, wethouder Werk en inkomen

## 1. Wie zijn onze cliënten?

Om welke mensen gaat het nu precies waar we als gemeente verantwoordelijk voor zijn? Wat zijn hun kwaliteiten, belemmeringen en kansen en mogelijkheden? Om te kunnen bepalen waar de komende jaren onze aandacht naar toe zou moeten gaan, is het zinvol eerst inzicht te hebben in de samenstelling van ons bestand cliënten.

Eind 2016 is het totale klantenbestand van Hof van Twente doorgelicht en is van elke klant werkervaring, opleiding, belemmeringen enzovoort in beeld gebracht en zijn huidige afstand tot de arbeidsmarkt en groeipotentie van elke cliënt in beeld gebracht.

Vervolgens hebben we op bestandsniveau een analyse uitgevoerd. Hieronder volgt een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen en wordt op een aantal doelgroepen nader ingezoomd. Als bijlage bij dit beleidsplan is een infographic opgenomen, waarin op overzichtelijke wijze de kenmerken van ons klantenbestand en de afstand tot de arbeidsmarkt is weergegeven.

Per 1 juli 2017 hebben we 539 cliënten in ons bestand<sup>1</sup>. Hiervan is iets meer dan de helft vrouw. De helft van de cliënten is alleenstaand en 11% is alleenstaande ouder. In 2016 stroomden 152 cliënten in en 134 cliënten uit. Ongeveer 44% van de uitstroom was uitstroom naar werk en 3% startte een eigen onderneming.

Hoe langer een persoon in de bijstand zit, hoe moeilijker het is om aan het werk te gaan. Meer dan de helft van onze cliënten heeft langer dan 2 jaar een uitkering (56%), en 148 personen al langer dan 5 jaar (27%). In vergelijking met landelijke cijfers, hebben wij minder mensen langdurig in de bijstand. Een andere indicator is het opleidingsniveau. Dit is over het algemeen laag bij onze cliënten ruim 2/3 beschikt niet over een startkwalificatie (tot en met MBO 1).

Daarnaast hebben veel cliënten te maken met belemmeringen wat hun inzetbaarheid kan beperken:

- 42% van de cliënten heeft belemmeringen van medische aard
- 22% van de cliënten moet verplicht scholing volgen(statushouders)
- 14% van de cliënten heeft de verzorging over een kind
- 14% van de cliënten heeft problemen van psychische aard
- 8% van de cliënten verleent mantelzorg
- 5% van de cliënten heeft problematische schulden

Voor dit beleidsplan is het met name van belang wat de kansen en mogelijkheden van onze cliënten zijn richting arbeidsmarkt. Van alle cliënten is in beeld gebracht wat hun afstand tot de arbeidsmarkt is en wat hun groeipotentie is. Daarbij is de landelijke methodiek van de participatieladder gehanteerd, waarbij trede 1 (geïsoleerd) staat voor de grootste afstand en trede 6 (betaald werk) voor de kortste afstand.

### Participatieladder

Trede	Toelichting	Voorbeelden	Huidig aantal		Toekomstig aantal	
1	Geïsoleerd	Geen contacten Dakloos	46	9%	15	3%
2	Sociale contacten buiten de deur	Mensen ontmoeten Activiteiten ontplooiën Sporten	156	29%	68	13%

<sup>1</sup> In onze administratie gaan we uit van het aantal uitkeringen, waarbij een echtpaar bijvoorbeeld een uitkering krijgt. In de bestandsanalyse is echter uitgegaan van individuele personen.

Trede	Toelichting	Voorbeelden	Huidig aantal		Toekomstig aantal	
3	Deelname aan georganiseerde activiteiten	Inburgeringscursus Scholing zonder werkcomponent Vrijwilligerswerk	150	28%	127	24%
4	Onbetaald werk/werk tegen een vergoeding	Werkervaringsplaatsen Duaal inburgeringstraject	112	20%	129	24%
5	Betaald werk met ondersteuning	ZZP-ers Deeltijdwerk	68	13%	110	21%
6	Betaald werk		3	1%	85	15%

**Vrouw, 52 jaar. Trede 5 -> trede 6**

Client is alleenstaande ouder van 3 kinderen waarvan nog een thuis woont. Er is extra zorg en ondersteuning voor jongste zoon die gediagnosticeerd is met autisme. Client moet elke dag om 14:00 thuis zijn wanneer zoon uit school komt, omdat hij niet zelfstandig alleen thuis kan zijn. Ook kampt cliënt met psychische klachten. Sinds enkele jaren heeft ze parttime werk als huishoudelijk hulp maar ze zou graag meer uren, tot maximaal 28 uur per week, willen werken.

De indeling op de participatieladder bepaalt vervolgens in grove lijn welke aanpak vervolgens wordt gehanteerd.

Afstand	Doel	Hoe	Ketenpartners
Direct bemiddelbaar (trede 5,6)	Duurzame uitstroom	SKILLS-training Lichte persoonlijke begeleiding/coaching	Werkplein
Nog niet bemiddelbaar (trede 3,4)	Ontwikkelen richting werk	SKILLS-training Re-integratietrajecten Scholing	SWB, ROC, ROZ
Niet bemiddelbaar (trede 1,2)	Meedoen/participeren	Sociale activering Vrijwilligerswerk Zorgtraject	Maatschappelijke organisaties, zorgpartijen

Uit de bestandsanalyse komt naar voren dat 68 personen al gedeeltelijk aan het werk (trede 5) zijn en slechts 3 personen op korte termijn direct bemiddelbaar zijn naar werk. Dat betekent dat het overgrote deel van onze cliënten (86%) van onze cliënten een middellange tot grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Van een substantieel gedeelte van de klanten is echter wel de verwachting dat zij op termijn een stap kunnen zetten.

**Man, 61 jaar, ongehuwd. Trede 1 -> trede 2**

Client heeft schizofrenie. De man, die zeer geïsoleerd leeft, weigert de medicatie vanwege de bijwerkingen. Consulent ziet kansen wanneer hij, aansluitend bij zijn wensen, talenten en gedrag, in een klein groepje zonder werkdruk een aantal uren actief kan zijn. Het is op dit moment wachten op een nieuw medisch advies om te beoordelen wat kan en of het zinvol is om belanghebbende hiertoe te bewegen. Eventueel kan ook dagbesteding (op hoger niveau)

het isolement verbreken. Gelet op leeftijd (61) en lange duur van werkloosheid (7 jaar), lijkt een traject naar werk in ieder geval geen optie.

Een aantal groepen zijn oververtegenwoordigd in ons bestand of vragen speciale aandacht:

#### *Ouderen*

In vergelijking met landelijke cijfers hebben wij relatief gezien veel ouderen (>45 jaar) in ons bestand. Het aantal cliënten dat ouder is dan 45 jaar bedraagt in totaal 319 personen, dat is 59% van het totale bestand.

*Vrouw, 60 jaar, in bijstand sinds 2012. Trede 2 -> doeltrede 3*

Client heeft vooral gewerkt in de kinderopvang, reiswereld en als chemisch analiste. Ze heeft al jaren last van rugklachten waar het langzaam beter mee gaan. Gelet op leeftijd en chronische rugproblemen lijkt betaald werken niet in beeld. Met het oog op haar zorgende instelling zou vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld bij een zorgorganisatie, een volgende stap kunnen zijn.

De laatste jaren is de arbeidsparticipatie onder ouderen flink toegenomen. Tegelijkertijd komen werkloze ouderen moeilijker aan het werk. Werkgevers zijn terughoudender bij het in dienst nemen van ouderen. Zo is de verplichte loondoorbetaling bij ziekte voor veel werkgevers een reden om geen oudere in dienst te nemen<sup>2</sup>. Daarnaast zijn de CAO-lonen voor ouderen vaak hoger en hebben werkgevers vaak het beeld dat ouderen minder flexibel zijn.

Kijken we naar de ouderen in ons bestand, dan zien we dat een groot gedeelte van hen kampt met medische problematiek en met een verouderd kennisniveau en (digitale) vaardigheden. Ook kunnen ouderen moeite hebben met de veranderende, flexibele arbeidsmarkt.

#### *Statushouders*

De groei van het bijstandsbestand in de laatste jaren is voor een groot gedeelte te wijten aan de instroom van statushouders, met name uit landen als Syrië en Irak. Uit de bestandsanalyse komt naar voren dat ruim 40% van onze cliënten van niet-Nederlandse afkomst is, waarbij het zowel 'oud'- als 'nieuwkomers' betreft.

*Man, 48 jaar, uit Irak, gehuwd. Trede 3 -> trede 4*

Client is in 2012 naar Nederland gekomen. In Irak opgeleid tot automonteur op MBO-niveau en ruim twintig jaar gewerkt in dat beroep. Op advies van ROC is ontheffing taaleis verleend omdat hij onvoldoende leerbaar is op gebied van Nederlandse taal. Een mogelijkheid zou zijn om hem een ervaringscertificaat (EVC) te laten halen om zo bij potentiële werkgevers als automonteur een kans te maken. Mogelijk leert hij dan ook in ieder geval mondeling wat meer Nederlands.

Tot nu toe werd in Nederland een lineaire aanpak bij de integratie gehanteerd: eerst een verblijfsvergunning, daarna inburgeren (evt in combinatie met vrijwilligerswerk) en dan werken. De laatste jaren gaan steeds meer stemmen op voor een parallelle of integrale benadering waarbij inburgering en (vrijwilligers)werk hand in hand gaan.

Een groot struikelblok bij de re-integratie van statushouders is tot op heden de Wet Inburgering waarbij de inburgering bij de statushouders zelf is neergelegd. Ondertussen is in het nieuwe regeerakkoord vastgelegd dat men toe wil naar een simpeler en activerend systeem van voorzieningen voor statushouders. De regie over de inburgering wordt weer bij de gemeente neergelegd en men denkt aan een verplicht leer- en (vrijwilligers)werktraject voor statushouders.

---

<sup>2</sup> In het nieuwe regeerakkoord is opgenomen dat dit voor kleine ondernemers teruggebracht wordt tot een jaar.

### *De nieuwe doelgroep: mensen met een arbeidsbeperking*

Sinds de komst van de Participatiewet hebben we als gemeente de verantwoordelijkheid gekregen over een nieuwe 'doelgroep'. De Participatiewet heeft de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) vervangen. Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt sinds dat moment onder de Participatiewet. De wsw ging op slot en 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen sinds 1 januari 2015 onder verantwoordelijkheid van gemeenten.

We blijven verantwoordelijk voor de wsw-doelgroep. Voor onze gemeente betreft het 111 fte, in dienst bij SWB. Vanuit het Rijk krijgen we een rijksbijdrage voor deze groep, die geleidelijk aan wordt afgebouwd.

Doel van de Participatiewet is ervoor te zorgen dat meer mensen werk vinden. Ook mensen met een arbeidsbeperking; op naar een inclusieve arbeidsmarkt. Zij moeten zoveel mogelijk werk vinden bij een gewone werkgever. Hiervoor biedt de wet een aantal instrumenten: de loonkostensubsidie voor mensen met een beperking en beschut werk.

---

### *Banenafspraken*

Kabinet en werkgevers hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers moeten tot 2026 in totaal 100.000 banen realiseren voor mensen met een ziekte of handicap. De overheid doet dit voor 25.000 mensen met een ziekte of handicap. Dit heet de **banenafpraak**.

Volgens de nieuwe wet moeten werkgevers met meer dan 25 werknemers een aantal mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen: het quotum arbeidsbeperkten. *Wie vallen onder de banenafpraak?*

Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak. UWV beheert dit register. Via een aanvraag Arbeidsvermogen bij UWV worden mensen met een arbeidshandicap opgenomen in het Landelijk Doelgroepregister.

De volgende mensen staan in het doelgroepregister en vallen onder de banenafpraak:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, die niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen waarvan het UWV vaststelt dat zij alleen met de voorziening jobcoaching het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister instromen.

Het bedrijfsleven ligt goed op koers met het realiseren van de Banenafpraak maar de overheid blijft tot nu toe achter. Het kabinet heeft daarom besloten een quotumregeling in te stellen voor werkgevers bij de overheid. Zij worden verplicht het voor hun geldende aantal banen voor de doelgroep in te vullen voor 2019.

---

Bij mensen met een arbeidsbeperking gaat het erom dat zij, vanwege hun beperking, minder productiviteit hebben en als gevolg daarvan niet het wettelijke minimumloon kunnen verdienen. De

aard van de beperking en de arbeidsmatige context zijn dus belangrijk. Iemand met rugklachten kan bijvoorbeeld in een gepaste werksetting de gevraagde productiviteit leveren. In ons bestand hebben wij 14 personen met een arbeidsbeperking. Afgelopen jaar hebben wij voor 12 personen loonkostensubsidie ingezet.

## Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Na jaren van recessie zit de economie weer flink in de lift. Ook in Twente. In 2016 bedroeg de Twentse werkloosheid 6,9 %, tegenover een landelijk werkloosheidspercentage van 6,0 procent. Hof van Twente weet ook te profiteren van de economische groei: in 2016 hadden wij een werkloosheidspercentage van 4,6%.

Met name mensen in de WW weten van de economische groei te profiteren. In de afgelopen twaalf maanden is het aantal WW-uitkeringen in Twente met 19,9 procent afgenomen (landelijke daling 15,2%). Ook in Hof van Twente nam het aantal WW-ers af: een daling van 17,6 naar 771 personen. Kijken we naar het aantal bijstandsuitkeringen, dan tekent zich daar juist een lichte stijging af. (Twentse Arbeidsmarktmonitor). De laatste cijfers op lokaal niveau laten zien dat er nu ook in het aantal bijstandsuitkeringen een lichte daling lijkt te worden ingezet.

De toetrede van de nieuwe doelgroep (voorheen Wajong) en de instroom van statushouders in 2015 en 2016 heeft een belangrijk aandeel in het feit dat het aantal bijstandsuitkeringen nog niet afneemt; het gaat hier om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Ook bij de instroom van mensen vanuit de WW naar de bijstand, betreft het vaak kwetsbare groepen: 50-plussers en laagopgeleiden.

Tegelijkertijd met de oplevende conjunctuur van de economie doen zich ook een aantal (langdurige) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor die van invloed zijn op de positie van onze cliënten op de arbeidsmarkt. Want dat de arbeidsmarkt in beweging is, is onmiskenbaar. Door technologisering en robotisering ontstaan nieuwe beroepen en banen, verdwijnt er werk en worden er andere (en hogere) eisen gesteld aan medewerkers. ICT-kennis wordt steeds belangrijker, in combinatie met sociale en digitale vaardigheden. De snelheid en omvang van deze ontwikkeling verschilt per beroep en sector, maar de ontwikkelingen zijn onmiskenbaar. Door de veranderende en vaak hogere eisen die aan personeel worden gesteld, wordt het des te belangrijker om kennis en vaardigheden op peil te houden.<sup>3</sup> Met name voor ouderen, die in ons bestand oververtegenwoordigd zijn, is dit een belangrijk aspect.

Daarbij begint zich in een aantal beroepen krapte af te tekenen. In sommige branches is zelfs duidelijk sprake van een mismatch, waarbij de vraag naar medewerkers groter is dan het aanbod. Ook als het gaat om laaggeschoolde beroepen. Zo zijn er in de sectoren schoonmaak/facilitair, logistiek/transport, groen, bouw en zorg volop banen voor laaggeschoolden. Wel betreft het vaak beroepen die vragen om een gezonde, fysiek sterke medewerkers, terwijl veel van onze cliënten kampen met gezondheids-/medische problematiek.

Een andere ontwikkeling op de arbeidsmarkt is de toenemende flexibilisering. Jongeren, laagopgeleiden, vrouwen of mensen met een migratieachtergrond hebben vaker een flexibel contract. (wrr rapport), hetgeen duurzame uitstroom bemoeilijkt. Met de economische opleving en aangepaste wetgeving is het de verwachting dat de flexibilisering van de economie zal verminderen waardoor ook de kansen op duurzame uitstroom kunnen toenemen.

## 2. Missie Werk en inkomen Hof van Twente

---

<sup>3</sup> UWV, Regio in Beeld Twente, oktober 2017

Bij het vormgeven van onze beleidskeuzes voor de komende jaren beginnen we met een visie op dit domein. Een visie voorziet immers in een richtinggevend kader en blijkt een van de succesfactoren voor een effectief re-integratiebeleid, zo blijkt uit onderzoek.<sup>4</sup>

We hebben de volgende missie op het domein werk en inkomen geformuleerd.

### **Missie werk en inkomen gemeente Hof van Twente**

*We gaan er van uit dat iedereen in Hof van Twente wil meedoen. Dat ieder mens de drive heeft erbij te horen, zichzelf te ontplooien en een bijdrage te leveren aan de samenleving. We geloven dat meedoen waarde heeft: niet alleen voor de persoon zelf (meer autonomie, zelfvertrouwen, gezonder, minder eenzaam) maar ook voor de samenleving (minder zorgkosten, beter voor de economie enz).*

*We zijn een welvarende gemeente waar het goed wonen, werken en recreëren is. De meeste inwoners van Hof van Twente redden zichzelf en beschikken over voldoende zelf organiserend vermogen om tegenslagen op te vangen. Bovendien is in Hof van Twente de gemeenschapszin groot. Veel informele en maatschappelijke organisaties en ondernemers helpen mee of willen meehelpen om de (zelf)redzaamheid van inwoners te vergroten.*

*Soms lukt het niet om op eigen kracht te varen. Doordat zich stressvolle situaties, als echtscheiding of werkloosheid, in iemands leven voordoen. Of door ziekte of arbeidsbeperkingen. Dan bieden we als gemeente (tijdelijke) ondersteuning.*

Kort samengevat: wij ondersteunen daar waar nodig de (financiële) zelfredzaamheid van onze inwoners. Oftewel sociaal waar het kan, streng waar het moet.

Hoe geven we daar invulling aan?

- *Wij werken mensgericht en laagdrempelig: de 'menselijke maat'*

De cliënt en zijn/haar mogelijkheden en situatie zijn het uitgangspunt. We streven naar maximale participatie; het liefst in betaalde arbeid. Voor ons zijn regels en wetten geen doel op zich maar bieden de benodigde vangrails. Omdat het pad naar (zelf)redzaamheid per mens en per situatie verschilt, staat eigen regie en maatwerk voorop.

- *Wij werken op basis van vertrouwen en wederkerigheid*

Vertrouwen vormt de basis van onze dienstverlening. We maken concrete en duidelijke afspraken over wat de klant van de gemeente kan verwachten en de rechten en plichten van de cliënt zijn. Wordt het vertrouwen beschaamd, dan zullen we consequent handhaven.

- *Wij ondersteunen als regisseur onze klanten op professionele wijze;*

Onze medewerkers zijn de belangrijkste schakel in de ondersteuning van de cliënten. We adviseren, motiveren of coachen op actieve en persoonlijke wijze klanten om stappen te zetten richting verdere zelfredzaamheid. We laten niemand aan zijn lot over en niemand raakt uit beeld. We werken doelmatig, methodisch en professioneel.

- *Wij werken samen*

We werken samen: met de klant, met andere teams, met (maatschappelijke) partners en met ondernemers. Want alleen samen met anderen kunnen we onze doelen bereiken!

- *Wij zijn resultaatgericht en vernieuwend*

---

<sup>4</sup> ('De kracht van congruente keuzes en kaders', Movisie/Divosa, 2017).



Vanuit onze organisatiewaarden (Leiderschap, Eigenaarschap en Vertrouwen) zoeken we constant naar de beste oplossingen om onze klanten te ondersteunen. We zijn open, kijken over grenzen heen en blijven reflecteren op onze resultaten. Dat betekent ook dat we toetsen of het re-integratie/participatiebeleid doelmatig is en (een duurzaam) effect bereikt.

## **4. Doelstelling en speerpunten re-integratie- en participatiebeleid**

Zoals uit de bestandsanalyse blijkt, hebben we te maken met een grote groep cliënten die nog niet meteen aan het werk kunnen, maar wel een potentie in ontwikkeling heeft. Daarnaast hebben we een grote groep cliënten, waar vooralsnog sociale activering en maatschappelijke participatie het doel is.

Uit de bestandsanalyse komt naar voren dat 330 van onze cliënten een ontwikkeling kunnen doormaken; naar maatschappelijke participatie en/of regulier werk. We verbinden hier de concrete doelstelling aan dat jaarlijks 60% van deze cliënten een stap heeft gemaakt in ontwikkeling.

### **Speerpunten beleid**

Hoe gaan we deze doelstelling bereiken? Hoewel er veel onderzoek is gedaan naar de effectiviteit van re-integratie weten we tot op heden nog eigenlijk weinig over wat in de praktijk echt werkt. Dit terwijl de behoefte om vast te stellen welke interventies op welk moment de gewenste resultaten opleveren, in een tijd van teruglopende budgetten, groot is.

Uit een analyse van wetenschappelijke onderzoek blijken maatwerk, intensief contact met de bijstandsccliënt en geen druk, succesfactoren te zijn bij het activeren van mensen in de bijstand. Een aantal factoren draagt in ieder geval bij aan een geslaagde re-integratie:

- Verschillende onderdelen zijn één geheel (diagnose, training enz). Het is van belang om te voorkomen dat er een periode niets gebeurt met de client
- Hou de cliënt voortdurend in beeld; zorg voor een actief betrokken contactpersoon
- Zorg voor een goede nazorg
- Methodisch handelen van de professional.

Om deze doelstelling te kunnen bereiken de komende jaren deze doelstelling hebben we het volgende 10-punten plan opgesteld:

1. Registratie en monitoring
2. Maatwerk en zelfsturing cliënt
3. Streven naar optimale participatie
4. Client in beeld
5. Vakmanschap in ondersteuning
6. Inzetten op lokale re-integratie
7. Aandacht voor specifieke doelgroepen
8. Uitbreiden instrumentarium
9. Versterken (lokale) werkgeversdienstverlening
10. Slim samenwerken

### **4.1 Registratie en monitoring**

Om deze doelstelling goed te kunnen monitoren, en ook om al werkende weg te kunnen leren, gaan we een periodieke monitor werk en inkomen opstellen. In de monitor nemen we gegevens op over in- en uitstroom, het soort trajecten en instrumenten dat is ingezet, de resultaten daarvan en de ontwikkeling die cliënten hebben doorgemaakt.

## **4.2 Maatwerk en zelfsturing cliënt**

Het effect van re-integratie is groter naarmate er sprake is van maatwerk en de cliënt meer invloed heeft op doel en traject. Daarom zetten we meer in op zelfsturing van de cliënt en diens kansen en mogelijkheden. We willen de Skills-training een vast onderdeel laten worden van de begeleiding van iedere cliënt met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt heeft (trede 4, 5 en 6).

### **SKILLS**

In 2016 zijn we gestart met de SKILLS-trainingen. In eerste instantie voor cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, later is dit uitgebreid met mensen met een grotere afstand. De ervaringen zijn goed. De deelnemers zijn tevreden en nemen meer het heft in eigen handen.

SKILLS is een, door TNO geteste en ontwikkelde, kortdurende, intensieve groepstraining van 5 dagdelen onder begeleiding van 2 trainers. De deelnemers wisselen ervaringen uit en bedenken met elkaar oplossingen voor belemmeringen. Deelnemers (her)ontdekken hun sterke eigenschappen en vaardigheden, krijgen inzicht wat zij willen bereiken en hoe zij dit moeten aanpakken, hoe ze hun netwerk kunnen benutten, welke baan/opleiding het beste bij ze past, stellen doelen en werken een plan uit. Deelnemers nemen zelf het heft (weer) in handen en gaan aan de slag.

De Participatiewet verplicht gemeenten tot het opstellen van een plan van aanpak voor cliënten tot en met 27 jaar. Wij willen uiteindelijk voor alle cliënten gaan werken met een plan van aanpak, dat gezamenlijk opgesteld en ondertekend wordt. Hiermee committeren beide partijen, cliënt en gemeente, zich aan doelen en afspraken als het gaat om de participatie/re-integratie van de cliënt. Verzaakt de cliënt, dan handhaven we op consistente wijze. Zo hebben we alle cliënten in beeld.

In WMO en Jeugdzorg staan keuzevrijheid van de cliënt voorop; denk aan de inzet van een persoonsgebonden budget. In dezelfde geest willen we in 2018 gaan starten met een pilot voor een re-integratie-PGB voor cliënten met een middellange afstand tot de arbeidsmarkt.

## **4.3 We streven naar maximale participatie van de cliënt**

Het doel van onze inspanningen is dat iedere cliënt meedoet naar vermogen. We gaan daarbij uit van regulier werk, is dat niet mogelijk, dan wordt maatschappelijke participatie het doel. Is uitstroom naar regulier werk haalbaar, dan is duurzame uitstroom ons uitgangspunt. Dat betekent dat in deze tijd van een leven lang leren, we met de cliënt nadrukkelijker kijken naar (toekomstige) kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en vaker (om)scholing gaan inzetten in ons re-integratie-instrumentarium en/of in samenwerking met ROC en werkgevers gaan oppakken.

Om dit concreet gestalte te geven willen we in 2018 starten met de ontwikkeling van een lokaal scholingsfonds.

## **4.4 Client in beeld**

Eind 2016 is de afstand tot de arbeidsmarkt van ons klantenbestand in beeld gebracht. We hebben hiermee onze klanten goed in beeld gekregen. We kennen hun specifieke situatie en weten wat de volgende stap is. Dit klantbeeld blijven we goed vastleggen en volgen in ons klantvolgsysteem GWS. En dit klantbeeld delen we met ketenpartners als Werkplein en SWB, via de systemen Sonar en WBS zodat ook de dienstverlening richting cliënt en werkgevers geoptimaliseerd kan worden.

WBS is hét systeem voor de werkgeversservicepunten. Het biedt functionaliteiten voor accountmanagement en relatiebeheer en ondersteunt daarbij de samenwerking tussen professionals. Verder biedt het systeem de mogelijkheid om vacatures te registreren en die op verschillende wijzen te ontsluiten en te gebruiken. Ook matching is mogelijk: het zoeken van geschikte vacatures bij werkzoekenden én het zoeken van geschikte kandidaten (in Sonar en Werk.nl) bij vacatures.

#### Sonar

Sonar is het klantvolgsysteem dat UWV gebruikt. Sonar is ook gekoppeld aan de Kandidatenverkenner waarmee werkgevers kandidaten van de banenafpraak kunnen zoeken. Een belemmering voor het gebruik van Sonar was dat gemeenten over het algemeen een eigen klantvolgsysteem hebben en daarmee gegevens van kandidaten dubbel zouden moeten invoeren.

## 4.5 Vakmanschap in ondersteuning

Bij re-integratie en sociale activering is een belangrijke rol weggelegd voor (onze) professionals. Een ons inziens onmisbare factor bij re-integratie/participatie is een goede en deskundige begeleiding; zowel naar de cliënt toe als naar betrokken partijen (werkgevers/maatschappelijke organisaties); gedurende de re-integratie maar ook als het gaat om nazorg wanneer een cliënt uitstroomt en aan het werk gaat bij een werkgever. Dat houdt in dat betrokken professionals beschikken over de benodigde competenties (motiverende gespreksvoering/oplossingsgerichte coaching) om onze cliënten deskundig en doelmatig te kunnen begeleiden naar participatie, re-integratie of uitstroom. Zij hebben kennis van de doelgroep, haar kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, werken op methodische en doelmatige wijze en kennen en toetsen de effectiviteit van instrumenten en trajecten.

Afgelopen jaar is het team Werk en inkomen gestart met een ontwikkelplan om de aandacht en verankering van het doelmatigheidsaspect (reintegratie/participatie) binnen de organisatie te versterken. Onderdelen van het ontwikkelplan waren onder meer het digitaliseren van werkprocessen, het vereenvoudigen en verhelderen van het proces van de werkgeversbenadering en begeleiding van cliënten en het opstellen van een **participatiekaart**, waarin alle (lokale) re-integratie- en participatiemogelijkheden in beeld worden gebracht. Hierbij komt ook een verdere versterking van het methodisch werken van onze consultants en werkcoaches aan bod. Dit laatste deelproject is ook een van de acties die in het project Arbeidsparticipatie zijn opgenomen.

In 2018 willen we de deskundigheidsbevordering van onze professionals verder versterken zodat zij de cliënt nog beter op maat kunnen ondersteunen en stimuleren.

## 4.6 Inzetten op lokale re-integratie en participatie

Hof van Twente is een gemeente met betrokken maatschappelijke organisaties en werkgevers. In de Sociaal Economische Visie hebben werkgevers zich verbonden met de opgaaf om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en het afgelopen jaar zijn tal van maatschappelijke initiatieven op ons afgekomen die onze cliënten willen helpen. We geloven dat juist lokaal voor onze cliënten volop kansen en mogelijkheden liggen om, of weer aan de slag te komen, of een maatschappelijke bijdrage te leveren. Maar we moeten, gezien de budgetten en bestaande infrastructuur, goed kijken welke initiatieven van meerwaarde zijn en op welke manier. Om dit zorgvuldig te doen, ontwikkelen we op dit moment een beleidskader voor de maatschappelijke initiatieven dat zo spoedig mogelijk aan uw raad zal worden voorgelegd..

Een groot deel van onze cliënten is maatschappelijk actief en verrichten vrijwilligerswerk. Nog meer dan voorheen willen we participatie en re-integratie lokaal inbedden, verbinden met de lokale initiatieven en partijen en maatschappelijke doelen en leefgebieden (transformatie). Daarbij houden we wel scherp in beeld of er geen sprake is van verdringing of concurrentievervalsing. Er is daarbij grofweg een onderscheid te maken tussen re-integratie en sociale activering.

### *re-integratie*

Lokale re-integratie is voor cliënten die binnen afzienbare termijn de stap zouden kunnen zetten richting regulier werk. De SWB is daarbij onze 'preferred supplier' als het gaat om arbeidsontwik-

keling. Zij beschikt over een uitgebreide infrastructuur zoals oa Gildebor een schoonmaak- en schildersbedrijf waar onze cliënten kunnen re-integreren. Elke cliënt wordt begeleid door een ervaren werkcoach. Ook heeft de SWB ervaring met het bieden van begeleiding aan de werkgever bij de inzet van werkervaringsplaatsen.

Het afgelopen jaar is een start gemaakt met het werven van lokale werkervaringsplaatsen. Voorbeeld zijn de werkervaringsplaatsen bij de lokale boodschappenservice/TG Koeriers uit Goor. Vaak gaat het er vooral om om de mensen te leren kennen. De komende jaren willen we in samenwerking met SWB en lokale ondernemers het aantal lokale werkervaringsplaatsen vergroten. De cliënt doet gerichte werkervaring op en de ondernemer kan als referentie dienen.

#### *sociale activering*

Is de afstand van de cliënten tot de arbeidsmarkt groter, dan is voornamelijk sociale activering of maatschappelijke participatie het doel. Wij beschouwen maatschappelijke participatie als Tegenprestatie. En dat doen onze cliënten nu ook al volop, en bij uitstek lokaal. De cliënt doet mee, vergroot zijn netwerk en levert een zinvolle, maatschappelijke bijdrage.

Bij sociale activering spelen dan ook vooral maatschappelijke initiatieven en organisaties een belangrijke rol. Om juist op maat de inzet van de cliënt te kunnen bepalen, is de ontwikkeling van de participatiekaart, waarin ook alle vrijwilligersplaatsen zullen worden opgenomen, ingezet. Ook juichen wij het toe wanneer de diversiteit in soort vrijwilligersplaatsen toeneemt zodat ook hier de cliënt goed *gematched* kan worden.

Daarnaast willen we gericht gaan kijken hoe we, bij cliënten waarbij ontwikkelingspotentieel aanwezig is, kunnen gaan werken met 'begeleide vrijwilligersplaatsen'. Hierbij worden met de betrokken organisatie en de cliënt nadere afspraken gemaakt over ontwikkelingsdoelen en (betaalde) begeleiding tijdens een bepaalde periode.

In dit licht willen we ook in 2018 gaan starten met een pilot bij Doesgoor in samenwerking met HRM-adviesbureau Guhru uit Goor. Met 5 cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt willen we gaan volgen hoe de overgang van maatschappelijke participatie naar arbeidsparticipatie gemaakt kan worden.

### **4.7 Aandacht voor specifieke doelgroepen**

Uit de bestandsanalyse kwam een aantal doelgroepen in ons bestand in het bijzonder naar voren. Dat betreft ouderen, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking. De komende jaren kunnen we hier, deels door extra gelden en subsidies, extra formatie op inzetten.

#### *Ouderen*

De Twentse gemeenten hebben onder de noemer van Werkplein Twente een ESF-subsidie verkregen voor het project Matchen op Werk. De komende anderhalf jaar gaan hiermee 12 arbeidsmarktcoaches aan de slag voor statushouders, ouderen en mensen met een beperking (Banenafpraak). Ook voor Hof van Twente zal een arbeidsmarktcoach voor ouderen worden ingezet, die specifieke expertise kan opdoen die na afloop van het project kan worden overgedragen aan de lijnorganisatie.

#### *Statushouders*

Eind dit jaar is met behulp van extra middelen vanuit het rijk de formatie tijdelijk uitgebreid met een werkcoach statushouders. Deze werkcoach zal zich met name richten op cliënten die, al dan niet na een traject, richting werk begeleid kunnen worden. Zoals eerder geschetst vragen inburgering en taalontwikkeling specifieke aandacht in de re-integratie van statushouders. Komende jaren zal ook nadrukkelijk gekeken worden of hiervoor gerichte activiteiten of arrangementen kunnen/moeten worden ontwikkeld, in samenwerking met (maatschappelijke)partners en ondernemers. Voor de groep statushouders voor wie betaald werk nog een stap te ver is, wordt in samenwerking met Vluchtelingenwerk gekeken op welke wijze zij maatschappelijk actief kunnen worden. We kijken daarbij ook in hoeverre ook in combinatie aan taalontwikkeling kan worden gedaan.

#### *Mensen met een arbeidsbeperking*

Met de komst van de Participatiewet zijn we als gemeente ook verantwoordelijk geworden voor een nieuwe groep mensen: mensen die voorheen een wvw-indicatie of Wajong-uitkering kregen. De komst van de nieuwe doelgroep is gepaard gegaan met de komst van een specifiek instrumentarium van loonkostensubsidie, no riskpolis, jobcoaching en beschut werk. De afgelopen jaren heeft een van onze werkcoaches zich gespecialiseerd in deze doelgroep, kennis opgedaan en een netwerk opgebouwd, met onder meer VSO/PRO-scholen. De opgedane ervaringen met deze doelgroep laten zien, dat ook hier, net als bij de andere cliënten uit ons bestand, maatwerk en een goede deskundige begeleiding, ook na plaatsing van belang zijn.

Gemeenten moeten verplicht beschut werk bieden voor mensen die vanwege hun arbeidsbeperking zoveel aanpassingen en begeleiding nodig hebben dat het niet van reguliere werkgevers verwacht kan worden. Gemeenten hebben taakstellingen opgelegd gekregen voor het aantal beschut werkplekken. Voor onze gemeente is dat dit jaar 3 plaatsen en volgend jaar 4 plaatsen. In samenwerking met de SWB het nog een zoektocht wie in aanmerking komt voor beschut werk.

Als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking willen we gaan onderzoeken op welke wijze er dwarsverbanden mogelijk zijn met arbeidsmatige dagbesteding (WMO). Met name het ontwikkelingsaspect is dan interessant: kan een cliënt zich vanuit dagbesteding verder ontwikkelen richting werk, met ondersteuning?

#### **4.8 Uitbreiden instrumentarium**

Op dit moment kunnen wij cliënten op het moment dat zij vrijwilligerswerk verrichten of deelnemen aan een re-integratietraject een werkpremie toekennen, die per kalenderjaar wordt vastgesteld en een maal per jaar wordt uitgekeerd. Wij stellen voor om deze werkpremie te handhaven en over te gaan op maandelijkse betaling.

Daarnaast zijn bij parttime werk 25% inkomsten tot een maximum van € 201,00 per maand vrijgesteld.

We willen in aanvulling hierop cliënten gaan belonen op het moment dat zij duurzaam uitstromen (langer dan 6 maanden) door middel van een *uitstroompremie* van 750 euro op het moment dat zij langer dan een jaar een uitkering hebben gehad (PW, IAOW en IOAZ). Dit bedrag willen wij in twee gedeelten uitkeren; na 3 maanden en na 6 maanden.

#### **4.9 Versterken (lokale) werkgeversdienstverlening**

Een servicegerichte, ontzorgende en heldere werkgeversdienstverlening is van belang om de bemiddeling van onze cliënten effectief te laten zijn. De afgelopen jaren hebben we een lokale werkgeversbenadering weten te koppelen aan een regionale benadering. Voor noch de werkzoekende noch de werkgever houdt immers de arbeidsmarkt op bij de gemeentegrenzen. Voor korte lijnen is echter een lokale benadering wel effectief. Vandaar dat we de komende jaren deze gecombineerde benadering structureel willen versterken.

##### *Regionale werkgeversbenadering*

Werkgevers geven de voorkeur aan een eenduidige werkgeversdienstverlening, zo bleek uit recente rapporten van de Inspectie Werk en Inkomen, 'Werk in Uitvoering' en de kabinetsbrief 'Matchen op werk in de arbeidsmarktregio'<sup>5</sup>. De Twentse gemeenten en het UWV geven hier invulling aan door de samenwerking in Werkplein Twente, het werkgeversservicepunt in Twente. Gemeente Hof van Twente maakt samen met Hengelo, Borne en Haaksbergen deel uit van de vestiging Werkplein Midden-Twente.

---

<sup>5</sup> oktober 2016

In de afgelopen jaren zijn in de gezamenlijke werkgeversdienstverlening grote stappen gemaakt en afgelopen jaar is bestuurlijk nog eens het belang van een regionale werkgeversdienstverlening onderschreven. Met de aanstelling van een managementteam, onder leiding van een kwartiermaker met verbinding met het regionale Portefeuilleoverleg Arbeidsmarkt, is bestuurlijke verbinding en een krachtiger aansturing geborgd.

De komende maanden stelt het MT van Werkplein Twente een marktbeperkingsplan gereed komen. Hierop willen wij wij lokaal aansluiten. Bijvoorbeeld door in samenwerking met Werkplein Twente lokaal bedrijven te benaderen waarin kansberoepen zijn voor onze cliënten.

Werkplein Twente ondersteunt werkgevers bij hun personeelsvraag, het invullen van sociaal ondernemerschap en informeert en over arbeidswetten en subsidiemogelijkheden. Als een werkgever iemand met een ziekte of handicap in dienst neemt, dan kan hij op verschillende manieren ondersteuning krijgen. Het aanbod van UWV en gemeenten is in Twente op elkaar afgestemd en geharmoniseerd in de zogenaamde *instrumentenkoffer*. In Twente zorgt het Werkplein Twente voor de matching van kandidaten voor de Banenafpraak op de door de werkgevers beschikbare gestelde extra banen. Via de *kandidatenverkenner banenafpraak* kan een werkgever zoeken naar kandidaten die onder de banenafpraak vallen en contact met ze opnemen via het werkgeversservicepunt; Werkplein Twente.

#### **De Twentse instrumentenkoffer**

- Een **proefplaatsing** houdt in dat een kandidaat een aantal maanden op proef werkt bij een bedrijf. In die periode behoudt de kandidaat de uitkering. Tijdens de proefperiode ervaart zowel de werkgever als de kandidaat of de samenwerking bevalt. Voorwaarde voor een proefplaatsing is dat bij goed functioneren minimaal een contract van zes maanden wordt aangeboden.
- Iemand met verminderde arbeidsproductiviteit kan niet altijd evenveel werk verzetten als iemand zonder die beperking. Als een werkgever iemand met een structurele of tijdelijke arbeidsbeperking in dienst neemt, betaalt hij alleen de loonwaarde; wat deze persoon kan doen op een bepaalde werkplek. Dit is de *zgn loonkostensubsidie*. De werkgever betaalt de werknemer voor de gewerkte uren het geldende cao-loon of minimaal het wettelijk minimumloon. De overheid compenseert de werkgever of de werknemer in het verschil.
- Voor jongeren, 56-plussers, arbeidsgehandicapten en personen die zijn opgenomen in het Landelijk Doelgroep Register kan een werkgever een **korting krijgen op de premies voor werknemersverzekeringen, of een vrijstelling krijgen van deze premies**. De hoogte van de premiekorting is per 1-1-2016 gewijzigd. De maximale kortingen liggen tussen €2.000 en €7.000 per jaar en kunnen één of drie jaar worden toegepast.
- Een deel van de mensen met een beperking heeft extra begeleiding nodig om het werk uit te kunnen voeren. Een (interne) **jobcoach** geeft die begeleiding. Als een werknemer een structurele beperking heeft en continue ondersteuning nodig heeft, is een jobcoach via Werkplein Twente beschikbaar. Met de no-risk polis loopt een werkgever minder financieel risico. De no-riskpolis is een regeling waarbij UWV een groot deel van de ziekte-uitkering betaalt voor werknemers met een ziekte of een handicap.
- Wanneer een werkgever iemand aanneemt met een ziekte of een handicap, kan het zijn dat er aanpassing nodig is van het werk of de **werkplek**. Bijvoorbeeld op het gebied van ICT of meubilair. Dit brengt extra kosten met zich mee. Gaat om niet-meeneembare aanpassingen, dan kan de werkgever een **vergoeding** aanvragen.

Ook is bij het Werkplein de coördinatie en uitvoering van het regionale SROI-beleid (Social Return On Investment) belegd. Nu worden in Overijssel nagenoeg dezelfde spelregels gehanteerd: een wens van de werkgevers. Wanneer een ondernemer een opdracht vanuit een gemeente krijgt, moet hij een percentage van de opdrachtwaarde inzetten voor social return. Hoe hoog dat percentage is, ligt aan de mate van arbeidsintensiteit van de opdracht. Op deze manier rolt er een bedrag uit dat de SROI-waarde wordt genoemd. Voor deze waarde moet de ondernemer werk- of stageplekken bieden aan mensen uit door de gemeenten bepaalde doelgroepen. Elke doelgroep vertegenwoordigt een waarde en zo kan de rekensom worden gemaakt. De ondernemer is vrij om te

kijken hoe hij de SROI-waarde invult, bijvoorbeeld met werkplekken voor mensen uit de bijstand. Wanneer er bij een bedrijf al mensen werken met een arbeidshandicap, telt dat ook mee voor de SROI-waarde. Ook initiatieven van de werkgever die de werkgelegenheid ten goede komen, zoals voorlichting op een school, kunnen een SROI-waarde hebben. De afspraken worden gemonitord in een digitaal systeem, waarin zowel werkgever als gemeente inzage hebben. Op deze manier kunnen we monitoren wat de opbrengsten van het SROI-beleid zijn.

#### *Lokale werkgeversbenadering*

In december 2015 heeft de gemeenteraad Hof van Twente de Sociaal-Economische Visie Hof van Twente 2015-2018 vastgesteld. Een van de pijlers is het project Arbeidsparticipatie, dat het doel heeft om meer mensen aan het werk te krijgen in Hof van Twente. Duurzame inzetbaarheid en streven naar een inclusieve economie, waarin ook plaats is voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zijn daarbij belangrijke thema's. In september 2016 is gestart met het lokale ondernemersnetwerk Hofwerkt dat de doelstelling van het project onderschrijft.

De adviseur Werk van Hof van Twente fungeert als lokaal gezicht van Werkplein Twente voor ondernemers in onze gemeente. Zij knoopt de regionale werkgeversbenadering van het Werkplein en een lokale werkgeversbenadering aan elkaar. Heeft een ondernemer een personeelsvraag, dan kan gematched worden met zowel lokale als regionale kandidaten. De lijnen met de werkcoaches en consulenten zijn kort zodat lokale kandidaten goed in beeld zijn. De adviseur Werk legt ook de verbinding met het netwerk Hofwerkt en nodigt lokale ondernemers uit hiervan lid te worden. En de adviseur Werk fungeert als counterpart voor de accountmanager Bedrijvenloket, heeft frequent contact met de programmamanager EZ en neemt deel aan de bedrijfsbezoeken van het college van B&W.

De functie van adviseur Werk of accountmanager Werk achten wij van groot belang als het gaat om het vormgeven van structureel relatiebeheer met onze ondernemers.

Het instrumentarium dat regionaal is vastgesteld is met name gericht op mensen met een arbeidshandicap waarbij een verminderde loonwaarde is vastgesteld. Werkgevers zijn ook voorzichtig en terughoudend met het bieden van (vaste) contracten aan mensen die wel een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt maar waarbij in principe geen arbeidshandicap is geconstateerd.

De basis van het (landelijke) beleid blijft dat bedrijven zo veel mogelijk personeel zelf in dienst nemen. Pas als dat niet lukt kunnen we kijken naar andere alternatieven. Voor werkgevers die het werkgeverschap niet zelf willen of kunnen vervullen, kan de gemeente (samen met de SWB) een oplossing hiervoor bieden. De SWB neemt een persoon uit het bestand van de gemeente in dienst nemen en detacheren bij de werkgever die daarom vraagt. De werkgever betaalt de loonsom van de kandidaat (altijd minimumloon) inclusief werkgeverslasten en € 250,- per maand aan uitvoeringskosten, waar begeleiding bij in zit. Normaal gesproken staat het bedrijf dan aan de lat voor doorbetaling bij ziekte oid. De bespaarde kosten (bij uitstroom via deze constructie heeft de gemeente minder bijstandsuitkering) kunnen reserveren in een potje voor doorbetaling bij ziekte. Werkgevers geven ook aan wel werk te hebben voor onze cliënten, maar niet altijd structureel en fulltime. Daarom gaan we in 2018, ook als onderdeel van het project Arbeidsparticipatie, samen met de SWB kijken in hoeverre we via een detachingsconstructie een soort van arbeidspool kunnen vormgeven waarbij cliënten bij 2 of 3 verschillende bedrijven volledig aan het werk zouden kunnen gaan.

Naast het ontwikkelen en het meer bekend maken van detachingsmogelijkheden willen we ook werken met plaatsingssubsidies/vouchers om werkgevers te stimuleren om 'reguliere' cliënten aan te nemen en daarbij begeleiding en nazorg goed te regelen. Zoals gezegd bevat de regionale instrumentenkoffer een loonkostensubsidie die ingezet kan worden wanneer cliënten een verminderde loonwaarde hebben. Wij willen in aanvulling daarop ook de mogelijkheid gaan bieden om plaatsingssubsidies/vouchers in te zetten; bijvoorbeeld wanneer een werkgever een statushouder of een cliënt in dienst neemt die niet beschikt over een startkwalificatie en het gaat om cliënten die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie van de Participatiewet. De subsidie of voucher kan dan ingezet worden voor begeleiding/nazorg of scholing.

#### 4.10 Slim samenwerken

Re-integreren doen we niet alleen. Bij de re-integratie/participatie van onze cliënten zijn veel partijen en personen betrokken. Dat betekent dat de cliënt ook gebaat is bij een goede samenwerking van alle partijen. Daarom hebben we dit als 10<sup>e</sup> speerpunt benoemd. Slim samenwerken begint met elkaar kennen, weten wie wat doet, wat de voortgang is en vooral: elkaar spreken.

We willen dat gaan doen door:

- Communicatie;
- Op regelmatige basis interactieve bijeenkomsten met betrokkenen organiseren.

### 5. Totstandkoming van dit beleidsplan

De inhoud van dit beleidsplan is op twee momenten met betrokkenen besproken:

- 1) Met ruim 100 cliënten in groepsgesprekken; het verslag daarvan is als bijlage bij dit beleidsplan gevoegd.
- 2) Tijdens een stakeholdersbijeenkomst op maandagavond 20 november is met een breed gezelschap over een aantal thema's gediscussieerd. Een eerste verslag daarvan is ook als bijlage bijgevoegd.

De conclusies en aanbevelingen die hieruit naar voren kwamen zijn zoveel mogelijk verwerkt in dit beleidsplan of zullen bij de uitvoering daarvan ter harte worden genomen.

### 6. Financiën

Voor het uitvoeren van onze re-integratietoek krijgt Hof van Twente vanuit het Rijk een 'gebundeld Participatiebudget'. Hieruit worden alle kosten voor re-integratie en begeleiding van doelgroepen betaald, dus ook middelen voor de nieuwe doelgroepen en voor de Wsw. De loonkostensubsidies worden in principe bekostigd vanuit de BUIG-gelden (waarmee de uitkeringen worden betaald). Vanaf 2015 maken de gelden voor volwasseneneducatie hiervan géén deel meer uit, deze worden ingaande 2015 via de centrumgemeente in de regio ontvangen en besteed.

	2017	2018	2019	2020
Wsw-budget 'oude stijl'	2.611.727	2.391.581	2.247.714	2.071.739
P-budget 'klassieke doelgroep'	278.375	303.667	305.237	305.234
Nieuwe doelgroepen	99.390	122.797	144.291	160.695
<b>Totaal</b>	<b>2.989.492</b>	<b>2.818.045</b>	<b>2.697.242</b>	<b>2.537.668</b>
verschil		-171.447	-120.803	-159.574
BUIG-gelden	5.970.342			



## Begroting re-integratie/participatie

Voor re-integratie/participatie zijn in de begroting de volgende bedragen opgenomen

2018	2019	2020	2021	2022
569.170	567.957	469.384	469.384	469.384

Kosten ten laste van fcl's re-integratie 66232000 en 66232010

Middel	Bedrag
Re-integratietrajecten	€ 220.000,00
Werkpremies, reiskosten ed	€ 110.000,00
<i>Uitstroompremie</i>	€ 30.000,00
<i>Plaatsingssubsidie</i>	€ 15.000,00
<i>Re-integratie nieuwe doelgroep(loonwaardemeting/jobcoaching)</i>	€ 75.000,00
Extra formatie medewerker re-integratie statushouders	€ 16.000
Extra formatie team W&I tbv arbeidsparticipatie*	€ 98.573
<b>Totaal</b>	<b>€ 564.573,00</b>

\* Dit is een incidentele uitgave: de afwijkingen in 2018 en 2019 komen door inzet van extra formatie van 1,5 FTE bij team Werk en inkomen (1<sup>e</sup> Berap 2017).

<i>Incidentele inzet middelen 2018</i>		
Formatie adviseur Werkplein	€ 50.000,00	SEV/Arb 66239000
Extra werkcoach ouderen	-	Bekostigd via regionale ESF-subsidie
Extra werkcoach statushouders**	€ 60.000,00	66211020
Extra formatie medewerker re-integratie	€ 32.000	66211020
Pilot Doesgoor	€ 5.000,00	SEV/Arb 66239000
Scholingsfonds	€ 40.000,00	SEV/Arb 66239000
Deskundigheidsbevordering	ntb	Uit reguliere gemeentelijke budgetten
Digitale participatiekaart	€ 5.000,00	SEV/Arb 66239000

\*\* extra middelen Rijk tbv statushouders

Voor de uitvoering van dit beleidsplan doen we dus een groot beroep op externe en incidentele budgetten. Op dit moment is de afdeling in beeld aan het brengen welke formatie in structurele zin benodigd is. Mogelijk dat we in het voorjaar van 2018 een voorstel voor extra formatie bij de Kadernota indienen.