



Verfijning beleidsnota Re-integratie en Participatie gemeenten Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015-2018

11 mei 2015

Hoofdstuk 1. Inleiding

Vorig jaar in december is de beleidsnota Re-integratie en Participatie Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015-2018 door de raden vastgesteld. In die beleidsnota is een voorbehoud gemaakt omdat de nota is geschreven op een moment dat de wetgever een aantal belangrijke speerpunten nog niet nader heeft uitgewerkt.

Zo was nog onbekend onder welke voorwaarden, en met welke financiële consequenties, de nieuwe instrumenten als Garantiebannen (nu Baanafpraak banen, afgekort BAB genoemd) en Beschut werken, uitgevoerd zouden moeten worden. Het wachten was op de afronding van de werkzaamheden van de landelijke Werkkamer. De aanbevelingen uit de Werkkamer zouden via aanvullende wetgeving vertaald worden naar de Arbeidsmarktregio Fryslân.

In de beleidsnota Re-integratie en Participatie is aangegeven dat expliciete beleidskeuzes op een later moment aan u worden voorgelegd. Tegelijk met de uitwerking van beide genoemde onderwerpen, zou ook de verplichte Verordening Re-integratie en Participatie, aan de raad worden aangeboden.

In de beleidsnota Re-integratie en Participatie zijn vijf kernactiviteiten beschreven. Bij de nadere verfijning die nu voorligt werken wij uit:

1. De ondersteuning bij re-integratie en werk door samenwerking met private partners.
2. De ondersteuning bij participatie en tegenprestatie.

Inmiddels is ook de nieuwe verordening re-integratie en participatie met de bijbehorende toelichting gereed. Deze is wordt ook aan de raad aangeboden en is bij de nota gevoegd.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 vindt u een korte samenvatting van het beleidsplan re-integratie en participatie. In hoofdstuk 3 krijgt u een update van de stand van zaken binnen de arbeidsmarktregio Fryslân Werkt! en dan met name over het Werkbedrijf. In hoofdstuk 4 is de opdracht aan het college en de gemeenteraad m.b.t. re-integratie opgenomen. Hoofdstuk 5 gaat over de oude en nieuwe doelgroepen. In hoofdstuk 6 wordt de werkwijze van de werkwijze beschreven. In hoofdstuk 7 worden de vijf sporen bij de ondersteuning bij arbeidsinschakeling nader uitgewerkt. De verfijning wordt afgerond in hoofdstuk 8 dat gaat over de ondersteuning bij participatie en tegenprestatie.

Hoofdstuk 2. Samenvatting van de beleidsnota Re-integratie en Participatie Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015-2018

2.1. Inleiding

De overheid en bedrijfsleven hebben in het voorjaarsakkoord in 2013 afgesproken een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren waarin mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk zijn en talenten effectief worden benut. Daarbij moeten de middelen en regelgeving ter stimulering en sturing van arbeidsparticipatie meer effectief en efficiënt ingezet worden.

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet inwerking getreden. De Participatiewet vervangt de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet werk en bijstand (WWB) en een deel van de Wajong. Met de Participatiewet wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen.

Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Daaronder valt ook de re-integratie van mensen die kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben.

2.2. Visie en missie op re-integratie en participatie

Meedoen aan de samenleving is voor iedereen van grote waarde. Het draagt bij aan sociale integratie. Het creëert een dagritme en zorgt er voor dat mensen zelfstandig en waar mogelijke onafhankelijk zijn. Wel of geen arbeidsbeperking, wel of geen afstand tot de arbeidsmarkt: Iedereen heeft iets te geven en iedereen heeft een talent dat ingezet kan worden. Dat betekent dat iedereen zoveel mogelijk naar vermogen gaat bijdragen aan de (reguliere) arbeidsmarkt en daarvoor gelijke kansen krijgt. Inwoners voor wie werken (nog) een brug te ver is, doen een zinvolle besteding gericht op activering en maatschappelijke participatie.

Onze missie is: **“Samenwerken aan werk”**. Samenwerken in een publiek-private setting van de vijf O's (onze burgers, organisaties, overheid, ondernemers en onderwijs) en werk in de vorm van betaald of onbetaald werk in de vorm van vrijwilligerswerk of een tegenprestatie.

2.3. Kaderstellende re-integratie en participatiedoelen

In de beleidsnota is een tiental kaderstellende doelen geformuleerd. We hanteren de drie huidige doelgroepen hanteren, namelijk:

1. Kansrijken, met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (< 3 maanden).
2. Doorstromers die binnen twee jaar toe te leiden zijn naar betaald werk met of zonder ondersteuning.
3. Aandachtsgroepen die een grote of onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Via vroegsignalering bij de toegang wordt beoordeeld tot welke doelgroep de uitkeringsgerechtigde hoort. De kansrijken en doorstromers worden onmiddellijk doorgeleid zodat zij zo snel mogelijk richting werk gaan of worden gebracht. De focus ligt op het versnellen van de uitstroom.

We kiezen voor maatwerkondersteuning op basis van afstand tot de arbeidsmarkt en verdien capaciteit. Hoe kleiner iemands afstand tot de arbeidsmarkt is, hoe groter de kans is op succesvolle re-integratie en hoe korter de tijd is die daarvoor nodig is.

Daarom delen we onze uitkeringsgerechtigden in op basis van hun afstand tot de arbeidsmarkt en de verdien capaciteit en niet op basis van hun leeftijd of herkomst (Wajong, WSW, WWB of eenoudergezin).

2.4. Kernactiviteiten

In de beleidsnota zijn vijf kernactiviteiten onderscheiden:

1. Ondersteuning bij re-integratie en werk door samenwerking met private partners.
2. Ondersteuning bij participatie en tegenprestatie.
3. Werkgeversdienstverlening en Social Return on Investment (SROI).
4. Preventie en handhaving.
5. Informatie, evaluatie en verantwoording.

Hoofdstuk 3. Stand van zaken arbeidsmarktregio Fryslân.

Op 8 april 2015 is de samenwerkingsovereenkomst Regionaal Werkbedrijf Fryslân werkt! ondertekend. De overeenkomst is gesloten tussen alle Friese gemeenten, het UWV, VNO-NCW Noord, het FNV en het CNV.

In de overeenkomst is opgenomen dat het Regionaal Werkbedrijf “Fryslân Werkt!” een netwerkorganisatie is. Het nemen van besluiten en het vaststellen van beleid is en blijft een verantwoordelijkheid van afzonderlijke colleges en gemeenteraden. Gemeenten houden de mogelijkheid om een eigen lokale karakteristieke invulling te geven. Ieder college blijft verantwoordelijk voor de taken in de Participatiewet, de regionale samenwerking doet daar niet aan af, maar voegt alleen wat toe.

Het Werkbedrijf heeft de volgende taken:

1. Realiseren van de landelijk gemaakte baanafspraken waarbij de eerste jaren Wajongers en mensen op de wachtlijst WSW prioriteit krijgen.
2. Ontwikkelen van een gecoördineerde aanpak waarbij werkgevers centraal staan met één gezamenlijk aanspreekpunt en één gezamenlijke propositie.
3. Het ondersteunen en stimuleren dat alle doelgroepen van UWV en gemeenten participeren op de arbeidsmarkt en het daarmee bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt in Friesland.
4. Ontwikkelen van regionaal beleid met betrekking tot instrumenten zoals benoemd in de Participatiewet. Hierbij gaat het om loonwaardemeting, loonkostensubsidie, no-risk polis, beschut werken, jobcoaching en proefplaatsingen.
5. Stimuleren en initiëren van collegiale samenwerking: inzichten in elkaars best practices worden gedeeld, vacatures worden regionaal opgeschaald, vraagstukken besproken.
6. Deskundigheidsbevordering door het organiseren van voorlichtingen, opleiding, cursussen.
7. Afstemming, samenwerking en coördinatie bij Social Return on Investment (SROI), ESF-financiering, Pact van het Noorden (of Banenplan Noord Nederland), aansluiting Arbeidsmarkt en Speciaal Onderwijs, MBO en HBO.
8. Monitoring van de samenwerking door het stellen van een gezamenlijk doel en het evalueren van de gezamenlijke resultaten.
9. Het zorg dragen voor één regiobreed toegepast systeem van registratie van vacatures en (competenties van) werkzoekenden, zoals wettelijk is verankerd in artikel 10 van de wet SUWI. Hierbij wordt zo veel als mogelijk gebruik gemaakt van de systemen WBS en Sonar.
10. Het jaarlijks opstellen van een marktwerkingsplan.

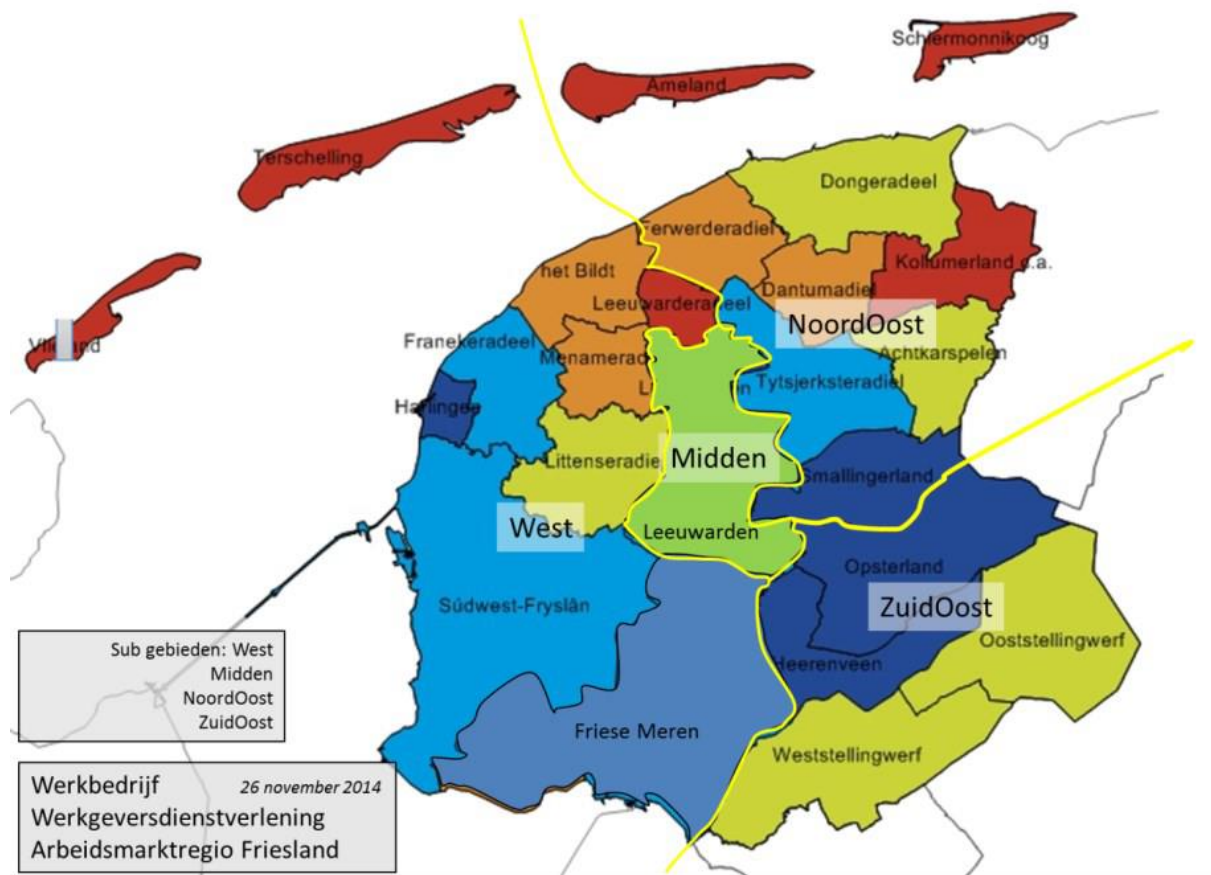
Voor de uitvoering van de onder het Werkbedrijf gebrachte werkgeversdienstverlening is het marktwerkingsplan 2015 opgesteld. Het doel van het marktwerkingsplan is vierledig:

1. Vanuit de geprioriteerde doelgroepen, zoals afgesproken in het sociaal akkoord, voldoen aan de regionale taakstelling vanuit het rijk voor de BAB. Dit is een gezamenlijke opdracht voor de gemeenten, het UWV en de werkgevers.
2. Het vergroten van de kans op succesvolle matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Fryslân, de werkgeversbenadering. Het gaat daarbij om bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van werkzoekenden in arbeidsmarktregio Fryslân voor de brede doelgroep werkzoekenden: een inclusieve arbeidsmarkt.
3. Inzichtelijk maken van de regionale arbeidsmarktontwikkelingen en plannen.
4. Eenduidige ondersteuning bieden bij arbeidsmarkt- en personeelsvraagstukken richting werkgevers.

Het marktbeleidsplan 2015, in mei 2015 vastgesteld, richt zich op de bestaande situatie in de arbeidsmarkt regio Fryslân en sluit aan bij initiatieven op het gebied van de arbeidsmarkt, zoals het Pact van het Noorden, Programma Arbeidsmarkt en Onderwijs, het ESF-project Brug naar werk, SROI en het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Het jaar 2015 is een jaar waarin de regionale aanpak wordt (door)ontwikkeld en praktische invulling krijgt. De uitwerking van de aanpak, instrumenten en acties wordt in concrete uitvoeringsplannen vastgelegd.

Er wordt in vier logische deelgebieden samengewerkt. Daarbij is gezocht naar een logische geografische indeling, met een omvang die voldoende synergie biedt, en tegelijk behapbaar is. Het gaat hierbij niet om een 'harde' structuur. Ooststellingwerf en Weststellingwerf vormen samen met de gemeenten Opsterland en Heerenveen deelgebied Zuidoost (zie onderstaande kaartje).

Deelgebieden binnen de arbeidsmarktregio "Fryslân Werkt!"



Hoofdstuk 4. Opdracht van het college en de gemeenteraad m.b.t. re-integratie

4.1. Opdracht college

In de Participatiewet is de opdracht van het college vastgelegd in paragraaf 1.2. Zo heeft het college als opdracht om personen die tot de doelgroep behoren te ondersteunen bij arbeidsinschakeling. Ondersteuning is het geheel van algemene persoonlijke ondersteuning en daarbij voorkomende voorzieningen op het gebied van participatie aan de inwoners van de gemeente, werkgevers en andere relevante organisaties.

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.

Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op het leren van vaardigheden of kennis (bv. training of scholing) of het opdoen van gerichte werkervaring (bijvoorbeeld via leerwerkplek of detachingsbaan). Ook bestaat de mogelijkheid om in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking wordt gesteld.

Personen die geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben kunnen voor een groot deel op eigen kracht richting de arbeidsmarkt. Zij worden gestimuleerd worden dit te doen, bijvoorbeeld via een goede CV, een korte training en inschrijving bij uitzendbureaus. Zij krijgen geen langdurige ondersteuning aangeboden.

De ondersteuning op het gebied van re-integratie aan personen die een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben is vanuit de re-integratiemiddelen niet mogelijk.

Voor hen wordt gekeken naar deelname aan algemene voorzieningen zoals deelname aan sportverenigingen, welzijnswerk en naar verbindingen met de participatievoorzieningen die worden gefinancierd vanuit de WMO.

Bij al deze vormen van ondersteuning geldt dat de financiële beperkingen ons dwingen om heldere keuzes te maken voor wie ondersteuning wordt ingezet. In de dienstverlening vanuit de gemeente aan de personen staat het benutten van de eigen kracht voorop.

In de opdracht ligt de prioriteit dus op uitstroom naar regulier werk, zonder of met ondersteuning.

4.2. Opdracht gemeenteraad

De gemeenteraad stelt bij verordening regels ten aanzien van:

1. Het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het opdragen van een tegenprestatie.
3. De scholing of opleiding in het kader van een participatieplaats.
4. De premie die hoort bij een participatieplaats.
5. Het verrichten van werkzaamheden in de beschutte omgeving.

In de eerder genoemde verordening zijn de hierboven genoemde regels nader uitgewerkt met uitzondering van de tegenprestatie. Hiervoor is een aparte verordening opgesteld. Deze is inmiddels door de raad vastgesteld.

Noot:

De regels voor een premie die behoort bij een participatieplaats vloeide ook al voort uit de WWB. In de huidige Participatieverordening is het verstrekken van premies opgedragen aan het college, vastgesteld in een richtlijn. In die richtlijn is onder andere ook de premie voor de participatieplaats nader uitgewerkt.

Hoofdstuk 5. Nieuwe en oude doelgroepen

5.1. Nieuwe doelgroepen

Huidige personen in de WSW

De huidige werknemers van de WSW vallen onder het regime van de Participatiewet. Zij hebben of een vast of een tijdelijk dienstverband. Op dit moment worden er plannen uitgewerkt die moeten leiden tot een verantwoorde versnelling van de afbouw van de Sociale werkvoorziening.

1. Personen van de voormalige wachtlijst WSW

De wachtlijst WSW is per 1 januari 2015 komen te vervallen. Vanwege hun WSW indicatie worden zij in het doelgroepen register voor de BAB opgenomen. Het betreft 6 personen voor Ooststellingwerf en 10 personen voor Weststellingwerf.

In de tweede helft van 2015 maakt het college een compact plan voor toeleiding naar de arbeidsmarkt van deze personen.

2. Personen die voorheen geïndiceerd zouden worden voor de WSW

Afhankelijk van de zwaarte van de indicatie zouden zij via begeleid werken of detachering, waar nodig met loonkostensubsidie geplaatst kunnen worden op een reguliere baan. In het geval van de indicatie beschut werk zouden zij binnen een beschutte omgeving met weinig prikkels, met begeleiding hun werk kunnen doen. Van de laatste categorie verwachten wij een instroom van 2 personen per jaar. In het volgende hoofdstuk komen wij op deze doelgroep terug.

3. VSO/Pro-leerlingen

Tot 1 januari 2015 konden jongeren na het verlaten van het voortgezet speciaal of het praktijkonderwijs (VSO/Pro) een Wajong uitkering aanvragen. Sinds 1 januari 2015 is toegang tot de Wajong alleen nog mogelijk voor jonggehandicapten die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn. Omdat de meeste VSO/Pro-leerlingen wel arbeidscapaciteit hebben komen zij niet meer voor een Wajong uitkering in aanmerking. Zij vallen daarom sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet en daarmee onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

4.a. Praktijkonderwijs leerlingen

Het praktijkonderwijs is voor moeilijk lerende kinderen met een IQ van 55 tot en met 80 en een leerachterstand op taal of rekenen. Leerlingen uit het praktijkonderwijs hebben naast hun leerachterstanden vaak ook sociaal-emotionele problemen. Praktijkonderwijs leerlingen worden vaak overschat, omdat zij er normaal uitzien en zich verbaal vaak goed kunnen uiten. Ook zijn ze geneigd zichzelf te overschatten.

4.b. Speciaal voortgezet onderwijs leerlingen

Scholen uit het voortgezet speciaal onderwijs bieden onderwijs aan jongeren met een beperking die niet binnen het reguliere of praktijkonderwijs terecht kunnen. De diversiteit aan beperkingen is zeer groot. Zo kunnen leerlingen een verstandelijke beperking hebben en daardoor zeer moeilijk lerend, de zogenaamde cluster 3 leerlingen. Leerlingen kunnen ook ernstige gedragsmatige of psychiatrische problemen hebben en zijn daardoor zeer moeilijk opvoedbaar. Dit zijn de cluster 4 leerlingen.

4.c. De rode draden¹

Ondanks de grote verscheidenheid in de beperkingen en wijze waarop dit tot uiting komt in de dagelijkse praktijk, is er een aantal aspecten dat bij al de jongeren terugkomt. Juist deze rode draden in de beperkingen van de jongeren kan van groot belang zijn bij het stimuleren van arbeidsmarktparticipatie van de jongeren.

¹ (Bron: Rapport Arbeidstoeleiding vanuit het Pro en VSO in 2012 van Panteia).

Als gevolg van de beperkingen hebben veel jongeren belang bij een vertrouwde omgeving. Indien mensen op de hoogte zijn van de beperking en de gevolgen daarvan, ontstaat er een veilig gevoel. Het gedrag is verklaarbaar en de omgeving heeft daar begrip voor. Net zo goed als de jongere vertrouwd moet raken met de omgeving, heeft de omgeving ook tijd nodig om aan de jongere en zijn beperking te wennen.

In vergelijking met jongeren zonder beperking is deze groep veel energie kwijt aan het omgaan met de beperking. Doordat de aandacht vrijwel altijd verdeeld is over meerdere zaken, is het voor hen lastiger meer dingen te combineren. Bij deze groep is het daarom van belang niet teveel tegelijk te doen. In de aansturing van de jongeren moet hiermee rekening gehouden worden.

Het komt veel voor dat er meerdere kinderen uit één gezin naar het speciaal onderwijs gaan. Veelal is dit terug te voeren op problemen van de ouders. Een deel van de beperkingen die jongeren hebben, zijn erfelijk bepaald. Dat betekent dat er bij de ouders ook vaak al een bepaalde, vaak lichte, variant van de aandoening terug te vinden is.

Daarnaast zijn er ook veel jongeren die afkomstig zijn uit een gebroken gezin of anderszins onstabiele thuissituatie. De jongeren krijgen hierdoor thuis vaak niet de structuur en aandacht die nodig is om hen goed te begeleiden. Gedrag dat mogelijk goed te beheersen zou zijn, krijgt dan soms de kans uit de hand te lopen.

Aan motivatie is bij deze jongeren vaak geen gebrek. Wanneer blijkt dat hun beperking niet automatisch een levenslange uitkering hoeft te betekenen, willen veel jongeren graag werken. Werk biedt een uitbreiding van de sociale omgeving en vormt een belangrijke aanvulling op het leven van de jongere. Werken geeft een nuttige dagbesteding en betreft de jongere bij de maatschappij. Voor veel jongeren is er op dit moment nog geen sprake van een sociaal isolement, omdat ouders en familie nog in de buurt zijn. Door de jaren heen zal dit ondersteunende systeem verdwijnen doordat ze bijvoorbeeld uit het ouderlijk huis vertrekken of ouders komen te overlijden.

5.2. Oude doelgroepen

1. Personen uit het huidige klantenbestand.

Naast de nieuwe doelgroepen blijven de gemeenten verantwoordelijk voor personen die tot 1 januari 2015 een WWB-uitkering hadden en nu eveneens onder de Participatiewet vallen. Een deel zal ook arbeidsbeperkingen hebben. Op termijn komen zij in aanmerking voor de garantiebanen. De eerste twee jaar behoren zij niet tot de prioritaire doelgroepen.

2. Nuggers

Ook de niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) blijven behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. De achtergrond van nuggers kan divers zijn. Het kan gaan om personen met een werkende partner of een uitkering in het kader van WW, WAO of WIA. Het kan ook gaan om jongeren die het Voortgezet Speciaal Onderwijs of Praktijkonderwijs(VSO/Pro) hebben gevolgd en thuis wonen.

Hoofdstuk 6. Werkwijze

6.1. Afstand tot de arbeidsmarkt

Hoe kleiner iemands afstand tot de arbeidsmarkt is, hoe groter de kans op succesvolle re-integratie en hoe korter de tijd is die daarvoor nodig is. Een adequate ondersteuning bij re-integratie begint dan ook bij een goede analyse van de startpositie van de uitkeringsgerechtigde. Van belang is om te kijken of iemand een afstand heeft tot de arbeidsmarkt en hoe groot die afstand is. Daarbij moet worden beoordeeld of de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen is.

Met de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bedoeld de afstand naar reguliere, reële en algemeen geaccepteerde arbeid. Volledig gesubsidieerde banen vallen niet onder deze definitie. Twee antwoorden zijn mogelijk, namelijk ja of nee.

a. Geen afstand

Wanneer mensen geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben zijn er drie mogelijkheden waarom mensen niet aan het werk zijn:

1. Er is onvoldoende reguliere, reële en algemeen geaccepteerde werkgelegenheid.
2. De werkzoekende is onvoldoende gemotiveerd.
3. Vragers en aanbieders weten elkaar niet te vinden, er is dus sprake van een matching of allocatieprobleem.

b. Wel afstand

Is er wel een afstand tot de arbeidsmarkt dan is de vervolgvraag relevant of deze afstand te overbruggen is. Bij het niet of niet geheel te overbruggen naar reële, reguliere algemeen geaccepteerde banen, resten hooguit vormen van werken in een beschutte omgeving of een uitkering.

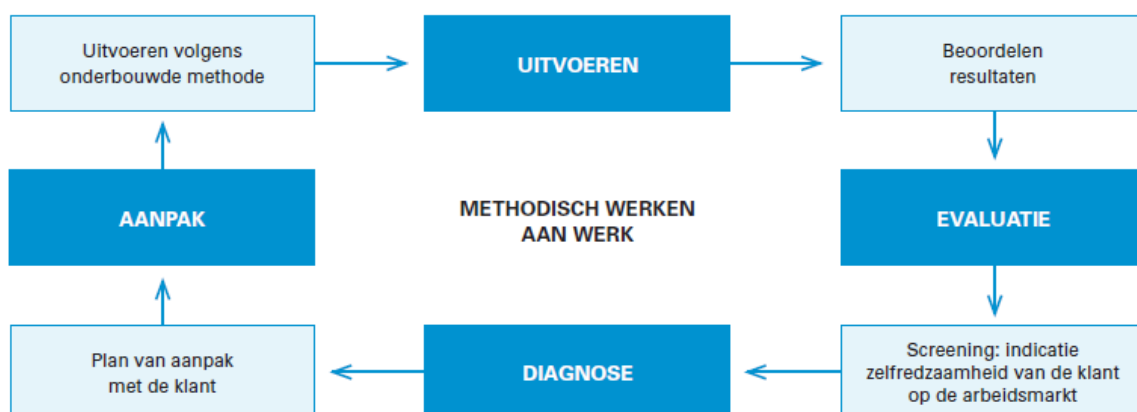
Is de afstand wel te overbruggen is dan zijn twee posities mogelijk:

1. Gebrek aan vaardigheden of sociaal psychologische problemen die moeten worden weggenomen.
2. Er is sprake van onvoldoende productiviteit → loonkostensubsidie.

c. Hoe te bepalen?

Bij de bepaling van de afstand tot de arbeidsmarkt is het van belang dat er een objectieve meting plaatsvindt. Tijdens de diagnose onderzoeken de casemanagers / activeringscoaches wat een klant nodig heeft. Het diagnose instrument legt stap voor stap vast hoe je dat bepaalt en op grond waarvan. Het instrument draagt bij aan een methodisch en efficiënt werkproces en daarmee aan een effectieve re-integratie. Hieronder de cyclus van methodisch werken.

Figuur 1. Cyclus methodisch werken



In het komende jaar bekijken Oost- en Weststellingwerf samen welk diagnose instrument passend is. Dit wordt aangeschaft en geïmplementeerd.

Hoofdstuk 7. Ondersteuning bij arbeidsinschakeling: Vijf sporen

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk werken we de vijf sporen van de ondersteuning bij arbeidsinschakeling uit. Daarbij ligt de focus op (partiële) uitstroom naar regulier werk voor kansrijken en doorstromers. De basisondersteuning komt niet opnieuw aan de orde. Hieronder verstaan wij onder andere de intake- en diagnosegesprekken, coachingsgesprekken, workshops, speeddates, korte (inhouse) trainingen en het op orde brengen van de CV. Deze zijn beschreven in de beleidsnota die in december 2014 door de raad is vastgesteld. Bij de ondersteuning bij arbeidsinschakeling werken we vanuit vijf sporen.

Dit zijn:

1. Regulier aan het werk zonder tijdelijke ondersteuning.
2. Regulier aan het werk met tijdelijke ondersteuning.
3. Regulier aan het werk met langdurige/structurele ondersteuning.
4. Werken in een beschutte werkomgeving.
5. Het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering.

7.2. Prioritering

De ondersteuning bij arbeidsinschakeling is beschikbaar voor oude en nieuwe doelgroepen. Daarbij kiezen wij voor een maatwerkapproach. De focus ligt, mede uit financiële overwegingen, op versnelling van (partiële) uitstroom naar regulier werk voor Kansrijken en Doorstromers. Wij gaan er daarbij vanuit dat Kansrijken binnen drie maanden toegeleid kunnen worden naar een reguliere baan. Voor Doorstromers hanteren we een termijn van twee jaar.

Voor niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) geldt dat een eigen bijdrage ingesteld wordt bij een inkomen hoger dan 115% van de relevante bijstandsnorm. Ook worden nadere voorwaarden vastgesteld, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd. nuggers met een werkende partner kunnen in principe alleen gebruik maken van de basisondersteuning. Aan jonge nuggers, die uitstromen uit het VSO/Pro wordt ondersteuning geboden volgens één van de hierboven genoemde sporen.

7.3. Vijf sporen

1. Regulier aan het werk zonder tijdelijke ondersteuning met instrumenten

Personen bij wie geen sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen 100% van het wettelijk minimumloon of meer verdienen. Zij kunnen zelf verschillende stappen ondernemen om zelf werk te vinden. Dat kan ook door te verhuizen naar een regio waar wel passende banen zijn of door werk te aanvaarden dat niet volledig aansluit bij hun opleiding-(sniveau) Deze personen:

1. worden direct doorverwezen naar de reguliere uitzendbureaus.
2. krijgen eventueel extra ondersteuning via Baanbrekend Fryslân.
3. kunnen in Weststellingwerf gebruik maken van het in 2015 verder te ontwikkelen Netwerk café. Binnen dit café worden mensen, onder andere met behulp van multimedia, in de gelegenheid gesteld om te werken aan hun sollicitatievaardigheden en werknemersvaardigheden. Daarnaast worden vacatures verzameld en onder de aandacht gebracht van uitkeringsgerechtigden en CV's op orde gebracht en op Werk.nl geplaatst.

2. Regulier aan het werk met tijdelijke ondersteuning van instrumenten

Het gaat hier om personen van wie is vastgesteld dat zij wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben maar die met voltijdse arbeid tijdelijk niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Voor hen zijn verschillende instrumenten beschikbaar.

A. Accountmanager/jobhunter

Ooststellingwerf en Weststellingwerf zetten allebei een accountmanager werk/jobhunter in. Deze medewerker richt zich op de doelgroep doorstromers die met behulp van de instrumenten als een werker-varingsplaats/leerwerkplek of een loonkostensubsidie in een reguliere setting kunnen werken. Door het afleggen van werkbezoeken en het organiseren van speeddates met werkgevers en werkzoekenden worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht.

B. Wijkleerteam Ooststellingwerf

Het Wijkleerteam in Ooststellingwerf biedt aanvullende hulp of ondersteuning (niet-geïndiceerde zorg). Deze diensten dragen niet alleen bij aan het verhogen van de kwaliteit van leven, maar ook aan de versterking van de zelfredzaamheid van mensen, de leefbaarheid en sociale cohesie in de wijk. Tegelijkertijd is het Wijkleerteam een plek waar leerlingen opgeleid worden van de opleiding Zorg en dienstverlening. De laatste jaren is het steeds moeilijker voldoende betekenisvolle stageplaatsen te vinden voor deze leerlingen. Naast het bieden van stageplaatsen voor dagschoolleerlingen krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om zich in te zetten voor de eigen samenleving, stage-ervaring op te doen en een opleiding te volgen. Jongeren, herintreders en zij-instromers, die vaak geen startkwalificatie hebben en moeilijk werk vinden, krijgen zo een serieuze kans.

C. Leerwerkplekken (plus ondersteuning)

De leerwerkplek is een werkplek, waarbij met behoud van uitkering opdoen van beroepsgerichte werkervaring centraal staat en hiermee een bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling van de persoon. Hoewel er geen wettelijk maximum is aan de duur van een leerwerkplek met behoud van uitkering, achten wij een periode van maximaal 6 maanden redelijkerwijs voldoende om de specifieke beroepsgerichte werkervaring op te doen. Voor de doelgroep jongeren is ook ondersteuning op de leerwerkplek mogelijk. De bedoeling hiervan is dat deze jongeren, in de leeftijd van 16–27 jaar, worden gestimuleerd om alsnog een startkwalificatie of een vakdiploma te halen.

D. Scholing

Scholing, veelal in de vorm van korte vakgerichte trainingen, wordt, veelal in combinatie met een leerwerkplek als instrument ingezet om personen net dat zetje te geven dat zij nodig hebben om aan het werk te komen. Voorbeelden hiervan zijn het MCSE diploma (microsoft), VCA en het faciliteren van het halen van het heftruckdiploma.

E. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden, waaronder ook een dienstverband op detacheringbasis om werkervaring op te doen.

F. Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, biedt de Participatiewet de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken². Het gaat om personen die als ze voltijds zouden werken, niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit betekent dat ze per uur minder productief zijn dan anderen. Zij hebben een loonwaarde van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon.

De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de vastgestelde loonwaarde. Dit bedrag wordt vervolgens vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Loonkostensubsidie is dus een vorm van compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten.

² Naast mensen die per uur verminderd productief zijn, zijn er mensen die een medische urenbeperking hebben. Zij zijn door die beperking niet in staat om een volledige werkweek te werken. Daar is de loonkostensubsidie niet voor bedoeld. Mensen met een medische urenbeperking kunnen als ze minder dan het sociaal minimum verdienen een aanvulling vanuit de bijstand krijgen op het loon dat ze zelf verdienen.

Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon. Dit werkt ook door in zijn of haar rechtspositie zoals bij de pensioenopbouw. Werkgevers worden met loonkostensubsidie door de gemeente gecompenseerd voor de verminderde productiviteit.

Een persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie³ indien die persoon:

1. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
2. over basale werknemersvaardigheden beschikt;
3. aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van een uur; en
4. ten minste vier uur per dag belastbaar is of ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

Er moet objectief beoordeeld worden of iemand tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort. Dit gebeurt via een loonwaardemeting.

De centrale overheid vindt het van belang dat een aantal uitgangspunten rondom loonwaardebepaling landelijk gelden. Eén van die uitgangspunten is dat de loonwaarde op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek wordt vastgesteld. Een ander uitgangspunt is dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige met een zekere scholing, vakbekwaamheid en kennis van de arbeidsmarkt.

In de landelijke Werkkamer is afgesproken dat binnen een arbeidsmarktregio dezelfde loonwaardemethodiek wordt gebruikt. Binnen de Arbeidsmarktregio “FryslânWerkt!” is inmiddels gekozen voor het loonwaarde instrument Dariuz. Externe partijen zoals het UWV of re-integratiebedrijven kunnen daarin een rol spelen.

In OWO-verband leiden wij casemanagers op in het werken met Dariuz zodat gecertificeerde casemanagers van onze eigen organisaties de loonwaarde kunnen vaststellen. Deze casemanagers zijn onderling uitwisselbaar. Daarnaast kan ook nog bij derden, zoals Caparis, UWV of re-integratiebureaus een loonwaardenmeting worden ingekocht.

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt berekend op basis van een *loonwaardebepaling*. Dit is een vastgesteld percentage van het loon van de persoon die behoort tot de doelgroep Loonkostensubsidie, in vergelijking met een gemiddelde arbeidsprestatie van iemand zonder beperking die hetzelfde werk doet.

De *loonkostensubsidie* wordt vanuit het I-deel betaald. Dit heeft als voordeel dat het een rechtstreeks inverdieneffect heeft op een uitkering die we anders zouden verstrekken. Het heeft geen nadelig effect op het volume van het BUIG-budget. De *loonwaardebepaling* wordt vanuit het participatiebudget betaald.

Door Stimulanz is een rekentool ontwikkeld die aantoont wat men ten opzichte van een uitkering kan besparen bij het inzetten van Loonkostensubsidie. Het blijkt dat hogere loonwaarden (tussen de 60% en 80%) vaak een positiever inverdieneffect hebben dan lagere loonwaarden (40%-60%). Ook blijkt dat een parttime dienstverband een groter inverdieneffect heeft dan een fulltime dienstverband. Mensen met een arbeidsbeperking werken vaak parttime.

Soms heeft iemand geen of een kleine uitkering bij ons, maar komt wel in aanmerking voor loonkostensubsidie, zoals een jongere van 18 jaar die het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs heeft afgesloten. Voor hen is het ‘goedkoper’ een uitkering te verstrekken, maar op de lange termijn kan dit betekenen dat ze geen perspectief hebben op werk, en in de uitkering blijven. Dat beschouwen wij niet als wenselijk. Daarom willen wij voor deze doelgroep wel inzetten op loonkostensubsidie.

³ Besluit van 6 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels ten aanzien van de verstrekking van loonkosten-subsidie (Besluit loonkostensubsidie Participatiewet).

Met name voor de VSO/Pro-doelgroep is de samenwerking met het onderwijs, Regionaal Meld- en coördinatiepunt en de bedrijven in onze gemeente van groot belang, ieder vanuit een eigen rol.

Zo dient de VSO/Pro-school te onderzoeken of de jongeren met een profiel vervolgonderwijs of arbeidsmarkt, via een doorlopende leerroute, kunnen doorstromen naar een van de ROC's.

De ROC's zullen de komende jaren hun opleidingen aanpassen. Zij bieden entreeopleidingen en niveau 2 opleidingen aan die passend kunnen zijn voor deze jongeren. Voor jongeren die niet een regulier diploma kunnen halen i.v.m. de toegenomen eisen op het gebied van taal en rekenen kunnen wel goede vakmensen zijn of worden. Zij kunnen dan een vakdiploma niveau 1 of niveau 2 halen van bijvoorbeeld timmerman of monteur.

Jongeren van het VSO/Pro lopen vaak al stage bij een werkgever tijdens hun laatste schoolperiode. Door een gezamenlijke aanpak met de scholen en de werkgevers kan worden onderzocht of een arbeidsovereenkomst mogelijk is, eventueel met loonkostensubsidie.

We willen loonkostensubsidie primair inzetten voor de personen vanaf 18 jaar met een loonwaarde van circa 50 tot circa 80%. Daarbij richten wij ons alleen op personen in een uitkerings situatie en primair op parttime banen waarbij rekening wordt gehouden met de verdienmodellen. Het uitgangspunt is dat de kosten voor de loonkostensubsidie niet hoger zijn dan het verstrekken van een uitkering.

Een voorwaarde om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen is dat de werkgever, na een eventuele proefplaatsing van drie maanden, een arbeidscontract aangaat van minimaal 6 maanden. Van de werkgever verwachten wij eigen motivatie en kansen voor de persoon op groei en ontwikkeling.

In de tweede helft van 2015 wordt in OWO-verband een plan uitgewerkt voor de VSO/Pro groep. Waar mogelijk wordt de samenwerking verbreed met de gemeenten Smallingerland en Heerenveen. In het plan worden de rollen van het VSO/Pro onderwijs, de ROC's, de gemeenten en de werkgevers nader uitgewerkt. Gezien de ligging van onze gemeenten kijken we over de grenzen van de arbeidsmarktregio Fryslân en betrekken we ook VSO/Pro scholen en werkgevers van aanpalende provincies bij de nadere uitwerking.

G. Jobcoaching

In het kader van de Participatiewet maken personen met een arbeidsbeperking, die op basis van loonkostensubsidie werkzaam zijn bij een werkgever, aanspraak op begeleiding op de werkplek. Jobcoaching heeft ten doel dat een persoon wordt begeleid naar de situatie waarbij hij uiteindelijk zonder jobcoaching bij dezelfde of een andere werkgever werkzaam kan zijn.

Dit instrument wordt landelijk nog doorontwikkeld door het UWV en de VNG, waarbij de eerste contouren zichtbaar worden. De inzet van jobcoaching is mogelijk vanaf de start van de proefplaatsing. Het voorstel zal zijn aan te sluiten bij het protocol van het UWV, en hun 'lichte' en 'midden' begeleidingsregimes:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2
Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--

- *Bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.*
- *Het betreft hier maximale bedragen per jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.*

Gemeenten kunnen maximaal twee jaar jobcoaching toekennen, met de mogelijkheid (in specifieke gevallen) de inzet met één jaar te verlengen.

3. Regulier aan het werk met langdurige (structurele) ondersteuning

Mensen die wel bij een reguliere werkgever kunnen werken maar die langdurig en veelal structureel niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, worden gerekend tot de doelgroep van de Baanafsprakenbanen. Dit zijn:

1. Mensen met een WSW-indicatie (voormalig wachtlijsters).
2. Wajongers met arbeidsvermogen.
3. Mensen met een WIW-baan of ID-baan.
4. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.

De sociale partners en de gemeenten hebben in 2014 binnen de Landelijke Werkkamer afgesproken dat mensen op de WSW-wachtlijst en Wajongers de eerste twee jaar (2015 en 2016) voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Er moeten in de provincie Fryslân eind 2016 in totaal 720 banen (BAB) gecreëerd worden voor deze doelgroep, door het bedrijfsleven en de overheid.

Als een werkgever iemand uit de doelgroep van de Participatiewet wil aannemen, dan kan hij niet zelf om een beoordeling bij het UWV vragen. Hij kan wel de gemeente vragen om een beoordeling bij het UWV aan te vragen.

Mocht het UWV hebben bepaald dat iemand tot de doelgroep van de baanafsprakenbanen behoort dan wordt bekeken of aanvullende instrumenten nodig zijn. Daarbij kan gekozen worden voor:

1. Proefplaatsingen. Met proefplaatsingen kunnen werkgever en werknemer kijken of iemand geschikt is voor de functie.
2. Loonkostensubsidie. Gemeenten komen met dit instrument werkgevers tegemoet in de loonkosten (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
3. De no-riskpolis. De no-riskpolis komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep ziek uitvalt. In 2015 is deze polis alleen beschikbaar voor BAB. Met ingang van 2016 komt er een centraal systeem.
4. Begeleiding/jobcoach voor de begeleiding op de werkplek.
5. Werkplekvoorzieningen voor het geval een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.

De mensen uit de doelgroep komen in een doelgroepregister te staan. Het UWV beheert dit register. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een WSW-indicatie en de mensen met een WIW en ID-baan in één keer opgenomen in het doelgroepenregister.

Het UWV neemt de personen uit de Participatiewet op in het doelgroepenregister als het UWV heeft beoordeeld dat zij tot de doelgroep horen. Werkgevers kunnen bij het UWV navragen of een (potentiele) werknemer is opgenomen in dit doelgroepregister.

Gemeenten zijn terughoudend in het aanmelden van personen met een Participatiewet-uitkering voor een keuring bij het UWV. Dit heeft meerdere redenen. Zo zijn de kosten van een keuring aanzienlijk (circa € 900,-) en zijn de eerste twee jaren andere prioritaire doelgroepen benoemd. Tot slot zijn de keuringseisen zodanig streng dat weinig mensen tot het doelgroepenregister worden toegelaten.

4. Werken in een beschutte omgeving

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is geen nieuwe instroom in de WSW meer mogelijk. Daarmee is de mogelijkheid vervallen om op basis van de WSW een werkplek te creëren voor mensen die zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving. Daarom is in de Participatiewet de nieuwe voorziening beschut werk opgenomen.

Beschut werk onder de Participatiewet is bedoeld voor mensen die voldoen aan ten minste één van de volgende criteria⁴:

1. De persoon die het betreft is aangewezen op permanent toezicht of heeft intensieve begeleiding nodig die niet binnen de redelijke grenzen van een reguliere werkgever kan worden geboden (ook niet behulp van extra voorzieningen van gemeente of UWV); of
2. De persoon die het betreft is aangewezen op een of meer technische en/of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd (ook niet met behulp van gemeente of UWV).

Met begeleiding en aanpassingen op een werkplek in beschutte werkomgeving kunnen zij wel productief zijn. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. In de praktijk zal het veelal gaan om mensen met een loonwaarde tussen de 20 en 50 procent.

Gemeenten kunnen voor hen het instrument beschut werken inzetten. De verantwoordelijkheid voor de invulling van beschut werken ligt bij de gemeenten, zij hebben van de overheid de ruimte gekregen om eigen afwegingen te maken.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat er rekening gehouden wordt met de inzet op structureel 30.000 beschut werk plekken. Bij de Invoeringwet Participatiewet is uitgegaan van circa 800 plekken beschut werk in 2015 en vervolgens jaarlijks circa 1.700 extra plekken beschut werk.

Er is **geen** verplichting ten aanzien van het inzetten van het instrument per gemeente. Zo hebben gemeenten beleidsvrijheid om beschut werk in te richten op basis van de lokale behoefte. De gemeenten hebben beleidsvrijheid in de keuze voor het inzetten van het instrument beschut werk. Het staat gemeenten vrij om meer of minder dan macro 30.000 plekken voor beschut werk te organiseren. Zij zijn wel verplicht om beleid te maken voor beschut werk.

Gemeenten ontvangen in de integratie-uitkering sociaal domein middelen voor de begeleiding en de inzet van andere voorzieningen. Daarnaast zijn aan het BUIG-budget middelen toegevoegd zodat gemeenten het instrument loonkostensubsidie tot een maximum van 70 % WML kunnen inzetten.

In de verordening stelt de gemeenteraad in elk geval vast:

1. Op welke wijze wordt bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling en of iemand uitsluiten in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om de bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken.
3. De wijze waarop de omvang van het aanbod van de voorziening wordt vastgesteld.

Gemeenten bepalen welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij het UWV voordragen. Het UWV beoordeelt, in opdracht van de gemeente, op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert de gemeente daarover.

De gemeente stelt vervolgens op basis van dit advies vast of iemand tot de doelgroep behoort en zorgt er voor dat de personen die tot de doelgroep behoren in een beschutte omgeving met een dienstbetrekking aan de slag gaan.

⁴ Artikel 3. Besluit advisering beschut werk

Geschatte kosten per Beschut Werkplek 2015:

Kostprijs beschut werk nieuw	€ 27.500
Dekking via loonkostensubsidie (uit BUIG)	14.200
Dekking begeleidingskosten (uit re-integratie budget)	8.500
Restant (uit re-integratie budget)	4.800

Ondanks dat er geen taakstelling per gemeente is krijgen onze gemeenten vanaf 2015 ieder jaar een gestaag oplopend bedrag voor beschut werk. Daarmee stimuleert de overheid gemeenten om beschut werken als voorziening in te zetten.

In de komende jaren gaat het om een beperkt aantal plaatsen. Voor een middelgrote stad van 100.000 mensen wordt in 2015 gerekend met ongeveer vijf plekken, jaarlijks oplopend met ongeveer 10 plekken. Vertaald naar onze gemeenten dan zou het in 2015 om één plek en vanaf 2016 om 2,5 plek per jaar erbij gaan.

Binnen de arbeidsmarktregio Fryslân is een ander overzicht met aantallen gemaakt. Dat ziet er voor de OWO gemeenten als volgt uit.

Concept verdeling beschut werken binnen arbeidsmarktregio Fryslân

Beschut werk per gemeente	2015	2016	2017	2018	structureel
Ooststellingwerf	2	5	9	12	63
Weststellingwerf	2	6	11	15	77
Opsterland	1	4	7	10	52

De conclusie is gerechtvaardigd dat er medio 2015 weliswaar meer maar nog steeds beperkte informatie beschikbaar is over beschut werk. De gemeenten krijgen weliswaar een budget voor beschut werk, het is echter maar zeer de vraag of dit budget toereikend is.

Wij stellen voor dat in OWO-verband een plan wordt opgesteld waarin wordt uitgewerkt op welke wijze, voor wie, in welke vorm, waar en in samenwerking met wie beschut werken of een andere vorm van beschutte activiteiten zoals arbeidsmatige dagbesteding worden ingevuld. Daarbij is de intentie om tot en met 2018 per gemeente maximaal 10 plekken in te vullen. Medio 2017 wordt de invulling van deze plekken geëvalueerd. Het plan zal naar verwachting in het eerste kwartaal 2016 klaar zijn.

5. Het opdoen van werkervaring met behoud van uitkering

Voor circa 50% van de personen met een uitkering is de brug naar regulier werk binnen twee jaar niet haalbaar. Voor hen zijn in de Participatiewet enkele instrumenten opgenomen.

A. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet) Het college kan enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden. Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Er zijn verschillende momenten ingebouwd waarop een herbeoordeling plaats vindt. De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de

arbeidsmarkt.

B. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie naar regulier werk, maar participatie, meedoen aan de samenleving voorop.

Hoofdstuk 8. Ondersteuning bij participatie en tegenprestatie

In het beleidsplan Re-integratie en Participatie Ooststellingwerf en Weststellingwerf 2015-2018 is benadrukt dat meedoen aan de samenleving voor iedereen van grote waarde is. Het draagt bij aan sociale integratie. Het creëert een dagritme en zorgt er voor dat mensen zelfstandig en waar mogelijk financieel onafhankelijk zijn. We kijken naar wat iemand wel kan en iedereen telt mee. Werken heeft een individueel en collectief belang.

Wel of geen arbeidsbeperking, wel of geen afstand tot de arbeidsmarkt: iedereen heeft iets te geven en iedereen heeft een talent dat ingezet kan worden. Dat betekent dat iedereen zoveel mogelijk naar eigen vermogen gaat bijdragen aan de (reguliere) arbeidsmarkt en daarvoor gelijke kansen krijgt. Inwoners voor wie werken (nog) een brug te ver is, doen een zinvolle besteding gericht op activering en maatschappelijke participatie.

Op het terrein van participatie en tegenprestatie kunnen de volgende instrumenten worden ingezet. Zij zijn deels opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet 2015. De instrumenten die niet zijn opgenomen in de verordening worden niet gefinancierd uit de re-integratiemiddelen.

A. Wijkleerteam Ooststellingwerf

Het Wijkleerteam in Ooststellingwerf biedt aanvullende hulp of ondersteuning (niet-geïndiceerde zorg). Deze diensten dragen niet alleen bij aan het verhogen van de kwaliteit van leven, maar ook aan de versterking van de zelfredzaamheid van mensen, de leefbaarheid en sociale cohesie in de wijk. Tegelijkertijd is het Wijkleerteam een plek waar leerlingen opgeleid worden van de opleiding Zorg en dienstverlening. De laatste jaren is het steeds moeilijker voldoende betekenisvolle stageplaatsen te vinden voor deze leerlingen. Naast het bieden van stageplaatsen voor dagschoolleerlingen krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om zich in te zetten voor de eigen samenleving, stage-ervaring op te doen en een opleiding te volgen. Jongeren, herintreders en zij-instromers, die vaak geen startkwalificatie hebben en moeilijk werk vinden, krijgen zo een serieuze kans.

B. Dienst in bedrijf Weststellingwerf

Dienst in Bedrijf in Weststellingwerf kan werk uitvoeren dat door de gemeente gerealiseerd moet worden, of werkzaamheden die ontstaan door initiatieven van andere partijen. Dat is in de eerste helft van 2015 op het gebied van groen (Groen in bedrijf). Na de zomer vindt een doorontwikkeling plaats op andere deelterreinen. Dienst en bedrijf zoekt daarbij de samenwerking met het netwerk van organisaties en bedrijven in Weststellingwerf. Zo valt te denken aan activiteiten voor mensen die een eigen bedrijf willen starten, lokale initiatieven zoals een groentetuin, klussendienst, administratieve klussen, vervoer, sportactiviteiten enz.

C. Vrijwilligerswerk

In de gemeenten Ooststellingwerf en Weststellingwerf wordt momenteel gewerkt aan het creëren van meer dynamiek in de lokale samenleving. Daarin kiezen de gemeenten voor een faciliterende rol. Belangrijkste randvoorwaarde om participatie van inwoners te bevorderen, al dan niet via een tegenprestatie naar vermogen, is een goed functionerende, actieve vrijwilligerscentrale.

De ondersteuning van mensen met een loonwaarde minder dan 40% van het WML die (momenteel) geen arbeidsvermogen hebben richt zich op deelname aan onbetaalde activiteiten. Een inwoner doet in dat geval bijvoorbeeld mee aan vrijwilligerswerk, activiteiten in de wijk of buurt.

D. Tegenprestatie

Dit onderwerp is verder uitgewerkt in de Visienota Vrijwilligerswerk en Tegenprestatie van juli 2014 en in de bijbehorende verordening. In de nota staat dat iedereen die een bijstandsuitkering aanvraagt verplicht is zijn talenten en kwaliteiten in te zetten. Vanuit de kantelingsgedachte wordt aan de uitkeringsgerechtigde eerst de mogelijkheid geboden om zelf invulling te geven aan de tegenprestatie.

D. Sportactiviteiten

Mensen die zich ziek voelen, gaan minder snel aan het werk dan mensen die zich gezond voelen. Dat gaat ook op voor uitkeringsgerechtigden en mensen aan ‘de onderkant van de arbeidsmarkt’. Velen onder hen ervaren door hun gezondheidsbeleving belemmeringen ten aanzien van hun deelname aan het arbeidsproces.

Ooststellingwerf

Vanaf 2007 wordt het project “Iedereen in Beweging” uitgevoerd in de gemeente Ooststellingwerf met daarin activiteiten die de re-integratie- en participatie bevorderen. Centraal in dit project staan de conditieverbetering en toeleiding naar vrijwilligerswerk of arbeidsmarkt. Belangrijk is dat deelnemers weer bij het maatschappelijk leven betrokken raken. Het gaat om mensen die in een uitkeringspositie zitten, die zelf niet gemakkelijk weer werk vinden en waarvoor het moeilijk is om aan het maatschappelijk leven/proces deel te nemen. In dit project worden de deelnemers letterlijk en figuurlijk weer in beweging gebracht.

Bij “Iedereen in Beweging” worden deelnemers gemotiveerd en gestimuleerd om twee keer per week te sporten. De deelnemers worden begeleid in het vinden van passend vrijwilligerswerk en kunnen onder begeleiding van sportmedewerkers en trajectbegeleiders workshops en korte cursussen volgen. Van elke deelnemer wordt bijgehouden waar hij/zij op de participatieladder staat.

“Iedereen in Beweging” wordt bekostigd vanuit de WMO-middelen.

Weststellingwerf

Sinds begin 2015 is vanuit het Vlechtwerk gebiedsteam Noordwolde met succes het initiatief opgepakt voor wandelgroepen en andere sportactiviteiten zoals voetbal. Dit wordt verder doorontwikkeld.

E. (Arbeidsmatige) dagbesteding

Als alternatief voor beschut werk, kan gedacht worden aan (arbeids-)matige dagbesteding. Arbeidsmatige dagbesteding is het leveren van een geringe arbeidsprestatie onder begeleiding. De activiteiten zijn gericht op productie of dienstverlening. Er wordt een geringe arbeidsprestatie geleverd. De begeleiding is enerzijds gericht op ondersteuning, coaching en anderzijds op het creëren van veiligheid en structuur. Het grootste verschil met beschut werk is het feit dat men geen loon ontvangt. Qua intentie en werkzaamheden overlapt het grotendeels met beschut werk en de doelgroep heeft grotendeels dezelfde problematiek.

Binnen de trajecten wordt gewerkt aan zelfwerkzaamheid en participatie en worden algemene beroepsvaardigheden aangeleerd. Daarnaast wordt verkend welke mogelijkheden er zijn naar uitstroom naar een betaalde baan.

De trajecten van arbeidsmatige dagbesteding dienen bij te dragen aan de mogelijkheden uit te stromen naar begeleid of ondersteund werk, betaald werk of vrijwilligerswerk (in de buurt).

De personen die voor (arbeidsmatige) dagbesteding in aanmerking komen zijn o.a. vanwege de aard, omvang en duur van beperkingen niet in staat om tot vorm van dag structurering te komen en kunnen als gevolg van beperking niet (meer) werken of gebruik maken van regulier onderwijs. Zij zijn in staat om arbeidsmatige handelingen te verrichten, maar deze is niet of slechts zeer gering loonvormend. Tot slot is behoefte aan matig intensieve begeleiding “on the job”, maar niet continue.

Het resultaat van arbeidsmatige dagbesteding bestaat onder andere uit een werkplek waarin de capaciteiten worden ontwikkeld, het bieden van structuur, zelfredzaamheid, aanleveren vaardigheden, verkleining gezondheidsrisico's, bevorderen maatschappelijke participatie.

Het voordeel ten opzichte van beschut werk is dat een zekere rechtsongelijkheid wordt weggenomen: de persoon met indicatie beschut werk krijgt hiervoor het minimumloon, terwijl ze in de praktijk vaak letterlijk hetzelfde doen als iemand met een indicatie dagbesteding, die dit werk met behoud van uitkering doet. Het nadeel is dat men geen loon ontvangt.

Er kan, naast de huidige aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding, ook aansluiting worden gezocht bij plaatselijke initiatieven. Belangrijk hierbij is dat er sprake moet zijn van structurele werkzaamheden en deskundige begeleiding.

De arbeidsmatige dagbesteding wordt bekostigd uit de WMO-middelen.

Tot slot → Onze aanpak in schema

Basisvraag: Is er sprake van een afstand tot de arbeidsmarkt?					
1. Nee			2. Ja		
			Afstand overbrugbaar	Afstand overbrugbaar	Afstand onoverbrugbaar
1.1. Er hoeven alleen maar voldoende banen te zijn	1.2. Werklozen hoeven alleen maar afdoende gemotiveerd (geprikkeld) te worden	1.3. Banen en werklozen hoeven elkaar alleen maar te vinden	2.1. Werknemersvaardigheden aanleren	2.2. Tekort aan productiviteit compenseren	2.3. Ze kunnen onmogelijk in reguliere banen
Re-integratie is overbodig	Re-integratie voorsnog als middel tot afschrikking en dwang	Re-integratie is vraaggericht met vooral een verbindingfunctie	Re-integratie is primair aanbodgericht	Re-integratie is primair een financiële constructie	Re-integratie helpt niet
	Afschrikking	Matching	Gedragsverandering	Compensatie	
Groep 4: 100% WML of meer	Groep 4: 100% WML of meer	Groep 4: 100% WML of meer	Groep 3: 80-100% WML	Groep 2: 40% - 80% WML	Groep 1: 0-40% WML
Kansrijk	Kansrijk	Kansrijk	Doorstromer	Doorstromer	Aandachtsgroep
Participatieladder: Naar trede 6 (betaald werk)	Participatieladder: Naar trede 6 (betaald werk)	Participatieladder: Naar trede 6 (betaald werk)	Participatieladder: Binnen twee jaar naar trede 5 (betaald werk met ondersteuning) of trede 6 (betaald werk)	Participatieladder: Binnen twee jaar naar trede 5 (betaald werk met ondersteuning) of trede 6 (betaald werk)	Participatieladder: Naar trede 2 tot en met 4 (sociale contacten buitenshuis, deelname aan georganiseerde activiteiten of onbetaald werk)
- Vraagstimulering - Lagere arbeidskosten - Taaksplitsing	- Controle - Prikkels en sancties - "Work First"	- Informatie - Bemiddeling - Matching	- Sociale en psychologische training - Wegnemen problematische barrières	- Loonkostensubsidie - Aanpassen werkplek - Afdekken risico's	- Uitkering
Instrumenten	Instrumenten	Instrumenten	Instrumenten	Instrumenten	Instrumenten
Geen	Basisondersteuning Uitzendbureaus Baanbrekend Handhaving en sancties	Basis ondersteuning Uitzendbureaus Baanbrekend	Basisondersteuning Jobhunter Leerwerkplek (plus ondersteuning) (Beroepsgerichte) scholing Tegenprestatie	Proefplaatsing Loonwaardebepaling Loonkostensubsidie BAB No riskpolis Tegenprestatie Beschat werken (met begeleiding en aanpassing werkplek)	Uitkering Sportactiviteiten Tegenprestatie Vrijwilligerswerk (Arbeidsmatige) dagbesteding