

Re-integratie in gemeente Rheden: kansen op werk benutten

Update meerjarenbeleidsplan re-integratie 2016-2018
gemeente Rheden

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Uitvoering meerjarenbeleidskader	3
1.2	Leeswijzer	3
2	Opgave re-integratie gemeente Rheden 2016 – 2018.....	4
2.1	Wettelijk kader Participatiewet.....	4
2.1.1	Hoofdpijnen Participatiewet	4
2.2	De opgave voor gemeente Rheden	5
2.2.1	Meer uitkeringsgerechtigden, meer diversiteit.....	6
2.2.2	Minder middelen, dreigende tekorten.....	7
2.3	Sociaaleconomische context	8
2.4	Conclusie	9
3	Wat willen we bereiken?.....	10
3.1	Sociale visie als uitgangspunt	10
3.2	Re-integratie in Rheden: kansen op werk benutten.....	12
3.3	Nauwe samenhang met hervorming sociale werkvoorziening	14
3.4	Verbindingen in het sociale domein	15
4	Wat gaan we doen om onze doelen te realiseren?	16
4.1	Rhedens dienstverleningsconcept voor re-integratie	16
4.2	Ondersteuningsbehoefte in beeld	16
4.2.1	Voorwaarden voor succes.....	17
4.3	Ondersteuning bij werk en tegenprestatie naar vermogen	18
4.3.1	Inzet van instrumentarium	19
4.3.2	Groepsgewijze aanpak en aanpak jongeren	23
4.4	Werkgeversdienstverlening en social return	24
4.5	Preventie en handhaving	25
4.6	Informatie, evaluatie en verantwoording	25
5	Welke financiële middelen zetten we in?	26
5.1	Re-integratie	26
5.2	Inzet beschikbare financiële middelen re-integratie	27
5.3	Risicoparagraaf	27

1 Inleiding

Het meerjarenbeleidsplan re-integratie geeft inzicht in de doelen, aanpak en financiering van re-integratieactiviteiten in de gemeente Rheden. De gemeente Rheden voert ook voor de gemeente Rozendaal het re-integratiebeleid uit. In het najaar van 2013 is het meerjarenbeleidsplan voor 2014-2017 opgesteld. De hoofdlijnen van de Participatiewet waren toen bekend. De exacte invulling hiervan en de beschikbare middelen voor de gemeente Rheden waren echter nog een grote onbekende. Inmiddels is bekend dat er minder middelen zijn waarmee een grotere groep inwoners moet worden bereikt. Dit vraagt om nieuwe uitgangspunten die betrekking hebben op de aanpak van de doelgroep en de inzet van instrumenten.

Voor een groot deel sluit het huidige meerjarenbeleidsplan (opgesteld in oktober 2013) nog goed aan bij de nieuwe uitgangspunten. Deze uitgangspunten vragen echter wel om enkele wijzigingen in het meerjarenbeleidsplan. Er is er dan ook voor gekozen om het huidige meerjarenbeleidsplan 2014-2017 te behouden en deze van een update te voorzien. Er is er voor gekozen om de update een jaar verder te trekken dan het huidige meerjarenbeleidsplan: tot en met 2018. Een update voor anderhalf jaar zou te kort zijn. De verwachting is dat er eind 2018 een goed beeld bestaat over de uitvoering van de Participatiewet en de tijd dan rijp is om een nieuw meerjarenbeleidsplan re-integratie op te stellen. Voor u ligt deze update van het meerjarenbeleidsplan re-integratie.

Het beleidsplan bouwt voort op het meerjarenbeleidsplan re-integratie en handhaving Wet werk en bijstand 2008 t/m 2011, Meewerken in Rheden. Daarnaast sluit het aan bij de aanbevelingen van de Rhedense Rekenkamercommissie uit het onderzoek naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van het re-integratiebeleid (Re-integratie in Rheden, april 2012) en bij de verbeteracties uit het verbeterplan dat in het kader van de aanvraag van de Meerjarige Aanvullende Uitkering (MAU) is opgesteld.

Het meerjarenbeleidsplan re-integratie is tot stand gekomen in afstemming met de Wwb-cliëntenraad van gemeente Rheden en gemeente Rozendaal; de vertegenwoordigers van huidige en toekomstige bijstandsklanten. De komende jaren zetten we het constructieve overleg met Wwb-cliëntenraad voort, zodat we de ideeën en gevoelens van onze inwoners zoveel mogelijk in de beleidsvorming en uitvoering kunnen blijven betrekken. Ook bijdragen van deelnemers aan de stakeholdersbijeenkomst op 10 oktober 2013 zijn verwerkt. De update van het meerjarenbeleidsplan is voorbereid middels diverse projectgroep-overleggen. Vanuit de Adviesraad Sociaal Domein zijn twee leden aangewezen (zonder mandaat) om deel te nemen in de diverse projectgroep-overleggen. Zij zijn bij deze overleggen aanwezig geweest. Daarnaast is de Adviesraad Sociaal Domein gevraagd formeel advies uit te brengen. Voor deze update is tevens input opgehaald bij werkgevers en zijn de uitgangspunten getoetst bij enkele bijstandsklanten.

1.1 Uitvoering meerjarenbeleidskader

Het meerjarenbeleidsplan re-integratie stelt de kaders waarbinnen onze gemeente de komende jaren uitvoering geeft aan haar re-integratietraject. Om de uitvoering vorm te geven, te monitoren en waar nodig bij te sturen, worden de beleidsdoelen uit dit plan jaarlijks vertaald naar een uitvoeringsplan. Dit uitvoeringsplan wordt voor het begin van ieder jaar opgesteld. In dit plan worden concrete doelen opgenomen waarmee het meerjarenbeleidsplan 'handen en voeten' krijgt. Het meerjarenbeleidsplan biedt de uitgangspunten en kaders voor dit uitvoeringsplan.

1.2 Leeswijzer

Het meerjarenbeleidsplan re-integratie begint met een schets van de wettelijke kaders voor de gemeentelijke re-integratietraject. Ook maken we inzichtelijk hoe de wetgeving zich vertaalt in de opgave (in klantaantallen en budgetten) voor de gemeente Rheden in de periode 2016 en 2017. In hoofdstuk 3 benoemen we de gemeentelijke re-integratiedoelen voor de komende jaren. Deze bouwen voort op de sociale visie van onze gemeente en het Rhedens model. In het vierde hoofdstuk schetsen we volgens welk dienstverleningsconcept de gemeente Rheden haar re-integratiedoelen wil bereiken. We staan stil bij de activiteiten die we ondernemen, voor wie we dat doen en welke instrumenten we daarvoor inzetten (of ontwikkelen). Ten slotte gaat dit beleidsplan in op de vraag hoe we de financiële middelen de komende jaren willen inzetten om onze plannen op het gebied van re-integratie te realiseren. Elk hoofdstuk begint met de uitgangspunten op basis waarvan het beleid wordt vormgegeven. De concrete doelstellingen die jaarlijks in het uitvoeringsplan worden opgesteld vallen binnen de hier geschetste kaders.

2 Opgave re-integratie gemeente Rheden 2016 – 2018

Dit hoofdstuk gaat in op de wettelijke kaders voor de gemeentelijke re-integratietaak. Vervolgens maken we inzichtelijk hoe de wettelijke kaders zich vertalen in de opgave voor de gemeente Rheden in de komende jaren. Hoeveel en welke burgers met een ondersteuningsvraag verwachten we? En welke middelen stelt het rijk beschikbaar om invulling te geven aan de re-integratietaak? Tot slot staan we kort stil bij de arbeidsmarktsituatie en overige relevante ontwikkelingen in onze regio. We hanteren hierbij allereerst het uitgangspunt dat de Participatiewet ons meegeeft: doel is zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. De gemeente bedient daarbij de personen zoals benoemd in artikel 7, onder lid 1, van de Participatiewet. De gemeente krijgt te maken met meer mensen en minder middelen. De re-integratiemiddelen en begeleidingsmiddelen van de Wwb, Wsw en een gedeelte van de Wajong zijn samengevoegd tot één budget. De gemeente stelt tot doel een kostenneutraal re-integratiebeleid te voeren. Om de kans op werk voor de inwoners te vergroten wordt door de gemeente zo goed mogelijk aangesloten bij de sociaal economische ontwikkelingen.

2.1 Wettelijk kader Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 is het wettelijk kader waarbinnen de gemeente Rheden haar re-integratietaak moet uitvoeren veranderd. Op 1 januari 2015 is de nieuwe wet ingegaan: de Participatiewet. De Participatiewet wordt uitgevoerd door gemeenten. Doelstelling van de wet is zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. Met de Participatiewet is er één regeling gekomen voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. Eerder was dat nog verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en mensen met arbeidsvermogen in de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten). De Wajong is sinds 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jongeren die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn. Jongeren die niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Wsw blijft bestaan maar is sinds 1 januari 2015 gesloten voor nieuwe instroom. De gemeenteraad heeft gevolg gegeven aan artikel 8 van de Participatiewet door op 28 oktober 2014 de re-integratieverordening Participatiewet vast te stellen. Op basis van artikel 2, lid 2, van deze verordening biedt het college de gemeenteraad een meerjarenbeleidsplan aan ter besluitvorming. Hierin worden de beleidsprioriteiten alsmede de financiering weergegeven. Hierin worden de beleidsprioriteiten alsmede de financiering weergegeven.

2.1.1 Hoofdpijnen Participatiewet

Het doel van de Participatiewet is dat iedereen naar zijn of haar eigen mogelijkheden werkt, bij voorkeur en zoveel als mogelijk betaald en bij reguliere werkgevers. Hulp en ondersteuning blijven beschikbaar voor mensen die dat écht nodig hebben. De Participatiewet maakt deel uit van de brede transformatie (fundamentele verandering) van het sociale domein. Nieuwe taken en verantwoordelijkheden zijn naar de gemeente toegekomen; niet alleen op het gebied van werk en sociale zekerheid, maar ook op het gebied van de Wmo en jeugdhulp. De doelstellingen van deze sociale decentralisaties vertonen een sterke overeenkomst: het bevorderen van de sociale participatie en de ondersteuning van de kwetsbare mensen die het op eigen kracht niet redden. De gemeente heeft hiermee de kans gekregen om met nieuwe arrangementen en samenwerkingsrelaties een ontkokerd stelsel van ondersteuning in te richten, dicht bij de Rhedense burger.

De hoofdpijnen van de Participatiewet zijn als volgt samen te vatten:

De gemeente heeft te maken met een grotere en deels nieuwe groep uitkeringsgerechtigden...

- De Wajong is vanaf 1 januari 2015 enkel nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben. De uitvoering van de Wajong blijft de taak van het UWV. De arbeidsmogelijkheden van jonggehandicapten die al een Wajong-uitkering ontvangen, worden opnieuw beoordeeld in de periode van 2015 tot 2017. Als blijkt dat mensen arbeidsvermogen hebben en tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, kunnen zij een beroep doen op een bijstandsuitkering. Volgens het sociaal akkoord van april 2013 moet de ondersteuning van deze groep mensen worden vormgegeven in een zogenaamd regionaal Werkbedrijf. In het Werkbedrijf werken gemeenten per arbeidsmarktregio samen met werkgevers, het SW-bedrijf en het UWV. De gemeente Rheden maakt onderdeel uit van het Regionaal Werkbedrijf Midden Gelderland.

- De Wsw is per 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Deze mensen vallen sindsdien onder de Participatiewet. De bestaande SW-medewerkers, die voor de gemeente Rheden bij Presikhaaf Bedrijven werken, behouden zolang zij een wsw-indicatie hebben, hun rechten. Gemeenten hebben op grond van artikel 10b de beleidsruimte om een nieuwe vorm van beschut werk te organiseren. Het is aan het college om vast te stellen of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De gemeente Rheden heeft ervoor gekozen om deze groep te bedienen middels activerend werk (zie hoofdstuk 4.3). In een later stadium wordt dit formeel besloten. Wel is er een brief gestuurd naar de staatssecretaris over het feit dat de Arbeidsmarktregio kiest voor een alternatieve invulling van het beschut werken.
- De IOAW-uitkering blijft gehandhaafd voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1965 (artikel 2 onderdeel a onder 1 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers), maar wordt voor andere werknemers afgeschaft. De IOAW is er voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die op de eerste werkloosheidsdag c.q. eerste arbeidsongeschiktheidsdag 50 jaar of ouder waren en een aanvullende uitkering wordt verstrekt op basis van (70% van) het minimumloon zonder vermogenstoets maar met partnertoets.
- De re-integratiemiddelen en begeleidingsmiddelen van de Wwb, Wsw en een gedeelte van de Wajong zijn samengevoegd tot één gebundeld re-integratiebudget. Op het totale gebundelde budget wordt een flinke korting doorgevoerd, bestaand uit een korting op het voormalig Participatiebudget en een efficiencykorting op de rijkssubsidie Wsw. De rijkssubsidie Wsw daalt van € 26.000 naar € 22.700 in 2019. Doordat de Wsw-medewerkers een loongarantie hebben, loopt het negatieve subsidieresultaat voor de gemeenten nog veel verder op. Het lastige is dat het om twee elementen gaat die niet beïnvloedbaar zijn: de Wsw-subsidie is een rijksbudget en de WSW-medewerkers hebben recht op hun loon.
- De gemeente ontvangt de financiële middelen voor de uitkeringen en loonkostensubsidies via het BUIG budget (Bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten).

Werkgevers spelen een cruciale rol.

- Het Rijk verwacht dat gemeenten en UWV hun samenwerking rond de werkgeversdienstverlening voort zetten. Gemeenten en sociale partners dienen deze samenwerking vorm te geven op het niveau van de arbeidsmarktregio, waarbij sprake is van één aanspreekpunt waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en expertise.
- Werkgevers en overheid zetten zich landelijk in om 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidshandicap te scheppen. Als zij onvoldoende banen realiseren, treedt na overleg met sociale partners en gemeenten, een wettelijke quotumregeling in werking. De quotumregeling treedt in werking als werkgevers en/of de overheid minder banen realiseren dan is afgesproken in het sociaal akkoord.
- Het instrument loonkostensubsidie vervangt het instrument loondispensatie. Uitgangspunt is dat mensen met een verminderde productiviteit zoveel mogelijk werken bij reguliere werkgevers tegen het wettelijk minimumloon of het Cao-loon. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie van de gemeente om het verschil tussen loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon te compenseren.
- Daarnaast introduceert de Participatiewet nieuwe instrumenten waaronder jobcoaching, proefplaatsing, no-risk polis, participatieplaatsen en mobiliteitsbonus.

Strenger handhaven om draagvlak voor voorzieningen te behouden

- Om draagvlak voor het sociale zekerheidsstelsel te behouden, wordt strenger toegezien op de naleving van verplichtingen. Hiertoe wordt het sanctiebeleid op het gebied van re-integratie de komende jaren wettelijk aangescherpt.
- Bevoegdheden en uitrusting van lokale toezichthouders en handhavers zijn en worden de komende jaren verder uitgebreid.

2.2 De opgave voor gemeente Rheden

De paradoxale ontwikkeling van meer uitkeringsgerechtigden en minder budget vraagt om een inschatting van de consequenties voor de gemeente Rheden. Hoe vertalen de wettelijke kaders zich naar de opgave voor onze gemeente in de komende jaren? In deze paragraaf geven we inzicht in de verwachte groep uitkeringsgerechtigden waarmee de gemeente Rheden te maken krijgt. De opgave die voortkomt uit deze verkenning vormt het uitgangspunt voor de te maken beleidskeuzes op het gebied van re-integratie in de gemeente Rheden.

2.2.1 Meer uitkeringsgerechtigden, meer diversiteit

Onderstaande tabel geeft inzicht in het verwachte aantal uitkeringsgerechtigden voor de gemeente Rheden in de jaren 2016 t/m 2018. Wanneer we spreken over de invulling van de re-integratietask van de gemeente is het aantal inwoners met een uitkering relevant. Immers, als twee volwassenen met arbeidsmogelijkheden samenleven, kunnen zij een gezamenlijke uitkering ontvangen (we tellen dan één uitkering), terwijl beide in aanmerking kunnen komen voor ondersteuning bij (het vinden van) werk (we tellen dan twee uitkeringsgerechtigden)¹.

Tabel 1: Verwachte aantallen Participatiewet gemeente Rheden 2016-2018

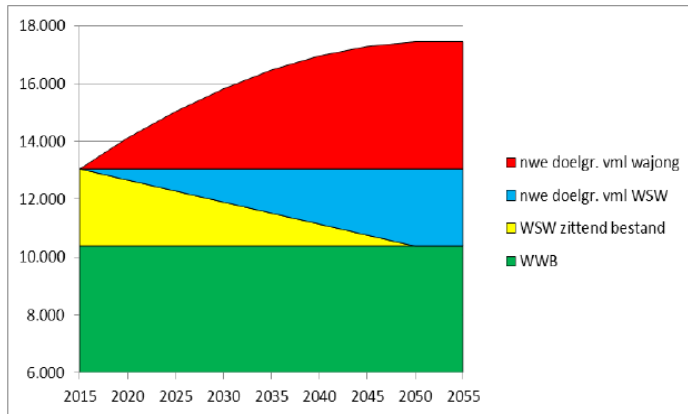
Aantal uitkeringsgerechtigden Participatiewet	2016	2017	2018
1. Huidige aantal, waarvan	1.040	1.100	1.160
<i>Algemene Bijstand</i>	950	1.010	1.070
<i>IOAW</i>	77	77	77
<i>IOAZ</i>	4	4	4
<i>Startende ondernemer (BBZ)</i>	9	9	9
<i>Absolute en relatieve groei (t.o.v. voorgaande jaar)</i>	80 7,69%	60 5,77%	60 5,77%
2. Bestaande Wsw	305	295	285
Totaal aantal uitkeringsgerechtigden Participatiewet	1.345	1.395	1.445

Het aantal uitkeringsgerechtigden dat in de afgelopen jaren een uitkering heeft aangevraagd is lager dan in het vorige meerjarenbeleidsplan verondersteld. Het gemiddeld aantal in 2015 was 960 ten opzichte van een verwachte 1.148. Het aantal uitkeringsgerechtigden is daarom voor de jaren 2016 t/m 2018 iets bijgesteld. De prognose is gebaseerd op de instroom in de eerste maanden van 2016. Deze instroom is geëxtrapoleerd naar de overige maanden en vervolgens iets afgezwakt op basis van ervaringen uit het verleden (seizoenswerk in de zomermaanden etc.).

Vanaf de invoering van de Participatiewet vallen de voormalig Wajong-ers en de nieuwe doelgroep wsw nu onder de Participatiewet. Zij worden dan ook als zodanig geregistreerd en niet meer apart in de tabel vermeld. Het aantal uitkeringsgerechtigden is niet alleen afhankelijk van de uitstroom, maar ook van de nieuwe instroom. De gemeente krijgt te maken met statushouders en een toename aan jongeren vanuit het praktijkonderwijs (zie ook grafiek 1). Daarnaast zijn er de laatste tijd veel nieuwe uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (psychische klachten etc.). Dit bemoeilijkt de uitstroom. Effectiviteit van de instrumenten, maar vooral ook de economische omstandigheden spelen hierbij een belangrijke rol. Het maken van een prognose blijft daardoor lastig.

¹ Bij het berekenen van de uitkeringslasten van de gemeente is het aantal uitkeringen de indicator (hoofdstuk 5).

Grafiek 1. Ontwikkeling van de doelgroep Participatiewet arbeidsregio Midden-Gelderland



Kenmerken uitkeringsbestand gemeente Rheden

In aanvulling op de omvang van het toekomstige bestand van uitkeringsgerechtigden in gemeente Rheden zetten we een aantal opvallende kenmerken van het huidige uitkeringsbestand op een rij²:

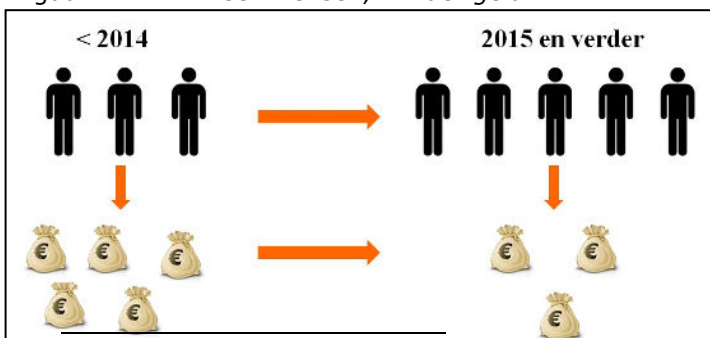
- De jongeren zijn licht ondervertegenwoordigd in ons uitkeringsbestand; de groep onder de 27 jaar beslaat minder dan 8% van het gehele uitkeringsbestand. Meer dan 60% van het uitkeringsbestand is boven de 40 jaar.
- Het grootste deel van de uitkeringen zijn alleenstaande uitkeringen (63%). De alleenstaande ouders (22%) en echtparen (15%) vormen de rest van het bestand.
- Een aanzienlijk deel van de Rhedense uitkeringsgerechtigden woont in de wijk Velp (41,3%), gevolgd door Dieren (30,5%) en Rheden (16,8%).
- De gemeente Rheden kent een groot aantal personen tussen 15 en 65 jaar met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (voormalig Wajong-uitkering, 4% t.o.v. 2,3% landelijk)³. Datzelfde geldt voor het aantal personen in een institutioneel huishouden (zoals AWBZ-instellingen voor mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking).

2.2.2 Minder middelen, dreigende tekorten

Ondanks de forse toename van de omvang en diversiteit van het toekomstige uitkeringsbestand in gemeente Rheden, krimpt het re-integratiebudget de komende jaren aanzienlijk.

De re-integratiemiddelen en begeleidingsmiddelen van de Wwb, Wsw en een gedeelte van de Wajong zijn bij de invoering van de Participatiewet samengevoegd tot één gebundeld re-integratiebudget. Op het totale budget wordt een flinke korting doorgevoerd (zie hoofdstuk 5). Deze bestaat uit een korting op het voormalig Participatiebudget en een efficiencykorting op de subsidie per SW-plaats. De gemeente heeft door de komst van de Participatiewet een grotere doelgroep die zij moeten bedienen (Wajong met arbeidsvermogen en doelgroep activerend werk). Zij krijgen hiervoor echter minder middelen vanuit het Rijk (zie figuur 1). Om binnen de financiële kaders zo goed mogelijk aan de maatschappelijk doelstellingen te voldoen moeten er (beleids-) keuzes worden gemaakt.

Figuur 1: Meer mensen, minder geld



² Marap Sociaal Domein 2015

³ UWV Regio in beeld 2015, midden-Gelderland, p. 17

2.3 Sociaaleconomische context

De effectiviteit van de uitvoering van ons re-integratiebeleid is medeaafhankelijk van de sociaaleconomische omstandigheden in onze gemeente en de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. De economische crisis en landelijke bezuinigingen van de afgelopen jaren hebben een negatieve invloed gehad op de arbeidsmarktkansen voor onze inwoners. Dit heeft geleid tot een verslechtering van de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland: het aantal vacatures is kleiner dan het aantal werkzoekenden. In 2015 is ook in Midden-Gelderland sprake van een breed economisch herstel. Maar niet alle sectoren profiteren even snel en sterk van dit herstel⁴.

De gemeente Rheden maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. De dienstensector biedt in de regio momenteel de meeste werkgelegenheid. In de landbouw, financiële diensten en zorg en welzijn is er sprake van krimp⁵. Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt:

- Bestaande functies verdwijnen of veranderen (o.a. door robotisering, automatisering)
- Nieuwe functies ontstaan als gevolg van innovatie
- Arbeid wordt flexibeler georganiseerd
- Meer ouderen en vrouwen participeren in het arbeidsaanbod⁶.

Veel ouderen, laagopgeleiden, arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen hebben moeite een plek te vinden en zich staande te houden in deze veranderende arbeidsmarkt. Het aandeel vacatures voor laag beroepsniveau is gelijk gebleven aan eerdere jaren. Het aantal vacatures voor hoogopgeleid personeel is toegenomen ten kosten van vacatures voor middelbaar beroepsniveau. In veel sectoren bestaan daardoor tekorten en overschotten van personeel naast elkaar. De onderlinge kwalificatieverschillen zijn veelal te groot.

Om de kans op werk voor de inwoners te vergroten is het van belang dat vanuit de gemeente wordt aangesloten bij de sociaal economische ontwikkelingen. De gemeente kan ondersteunen en klanten stimuleren om zich op specifieke, kansrijke beroepsgroepen te richten. Ook de lokale en regionale werkgeversdienstverlening (o.a. in het Werkgeversservicepunt) sluit aan bij de kansen die de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie biedt. Zo wordt geprobeerd door inzet van de Participatiewet-instrumenten de genoemde kwalificatieverschillen te verminderen (denk aan jobcoaching). Ook is er aandacht voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Er wordt gekeken naar talenten in plaats van naar beperkingen. Het lokale bedrijfsleven wordt betrokken bij het re-integratiebeleid van de gemeente. Zo zijn er vanuit de lokale ondernemerscontacten gesprekken geweest met werkgevers. Hierin zijn er behoeften en overige aandachtspunten benoemd in relatie tot het plaatsen van mensen met (grote) afstand tot de arbeidsmarkt binnen het reguliere bedrijfsleven. Deze punten zullen dit jaar verder uitgewerkt worden in een ondernemersaanpak (i.s.m Economische Zaken). De werkgevers geven aan positief te staan tegenover het plaatsen van deze mensen bij reguliere werkgevers. Wel geven zij aan dat de gemeente met de bedrijven met meedenken vanuit het bedrijfsbelang dat de werkgever heeft. De overheid moet 'de taal van de ondernemer' spreken zodat overheid en markt als partners kunnen optreden. De ondernemers benoemen hierin enkele belangrijke aandachtspunten:

- Betrouwbaarheid: Inzet van re-integratieinstrumenten vanuit de Participatiewet en samenwerking met de gemeente/overheid heeft de interesse van werkgevers. Een randvoorwaarde hiervoor is wederzijds vertrouwen wat betreft de inzet van deze instrumenten. De gemeente moet een betrouwbare samenwerkingspartner zijn van ondernemers. De ondernemer moet geen last hebben van veranderende wetgeving;
- (Middel) lange termijn afspraken: bovenstaande vraagt om afspraken tussen gemeente en bedrijfsleven voor de (middel)lange termijn zodat werkgevers op basis van deze afspraken een sluitende businesscase kunnen bouwen. Een bedrijf heeft zekerheid en continuïteit nodig;
- Ontzorgen: Wat is vangnet voor ondernemers? Waar kunnen ondernemers op terugvallen als hun werknemers uitvallen uit het productieproces van hun bedrijf? De gemeente zou de ondernemers hierin (in overleg) kunnen ontzorgen en de begeleiding van werknemers (gedeeltelijk) kunnen verzorgen;
- Zet in op scholing: een opleiding voor (potentiële) werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt schept motivatie, perspectief en respect van de werknemer binnen een bedrijf;
- Maak een goede voorselectie aan de voorkant, de juiste persoon op de juiste werkplek.

⁴ Regio in Beeld 2015 Midden-Gelderland, UWV 2015, p.25

⁵ Regio in Beeld 2015 Midden-Gelderland, UWV 2015, p.3

⁶ Regio in Beeld 2015 Midden-Gelderland, UWV 2015, p.5

De ondernemers geven aan het belangrijk te vinden om samen met de overheid te bekijken hoe deze mensen naar de arbeidsmarkt geleid worden. Een lokale aanpak wordt daarbij op prijs gesteld. De ondernemersaanpak is een gedeelde verantwoordelijkheid van gemeente en het lokale bedrijfsleven. Hierdoor heeft de gemeente het resultaat niet geheel zelf in de hand. De gemeente Rheden voert deze lokale aanpak vanuit de contactfunctionaris voor lokale ondernemers. In de bestaande aanpak wordt de re-integratie en participatie meegenomen. De regionale werkgeversaanpak wordt verder vormgegeven in een regionaal Werkgeversservicepunt (zie paragraaf 4.4).

Bovendien werkt de gemeente Rheden sinds 2006 gestructureerd aan verbetering van het economische klimaat. De plannen zijn recentelijk uitgewerkt in de economische beleidsnota "Een actuele economische beleidsnota van en voor de gemeente Rheden 2016-2020".

2.4 Conclusie

De opgave voor gemeente Rheden is en blijft helder: het groeiende aantal klanten en het krimpende re-integratiebudget benadrukken nogmaals het belang van een doeltreffende en doelmatige invulling van onze gemeentelijke re-integratietaken. In het vervolg van dit meerjarenbeleidsplan geven we richting aan het antwoord van gemeente Rheden op de uitdaging die ons de komende jaren te wachten staat. Daarbij spelen we in op de kenmerken van het uitkeringsbestand en maken we gebruik van de kansen die onze omgeving ons biedt.

3 Wat willen we bereiken?

In dit hoofdstuk benoemen we de doelen van het gemeentelijk re-integratiebeleid in Rheden voor de komende jaren. Als uitgangspunt wordt aangesloten bij het Rhedens model. Dit betekent:

- De gemeente als toegangspoort. Bij meervoudige problemen: één gezin, één plan;
- Talenten van mensen benutten, in plaats van te kijken naar beperkingen;
- Zoveel mogelijk werken bij reguliere werkgevers;
- Waar mogelijk een maatschappelijke bijdrage leveren;
- Samenwerken met partners;
- Lokale en regionale werkgevers ondersteunen;
- De gemeente Rheden als opdrachtgever en werkgever;
- Preventief handelen en waar nodig handhaven;
- Kostenbewust instrumenten inzetten.

Daarnaast wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de ontwikkelingen van de GR Presikhaaf Bedrijven en worden verdere verbindingen binnen het Sociaal Domein in het meerjarenbeleidskader Sociaal Domein verder vormgegeven.

3.1 Sociale visie als uitgangspunt

Uitgangspunt voor het Rhedense re-integratiebeleid is de sociale visie, zoals deze in juni 2012 door de gemeenteraad is vastgesteld en in november 2013 is herijkt (zie *Sociale visie: van zelfredzaamheid naar samenredzaamheid*).

De Rhedense visie is gebaseerd op het volgende mensbeeld:

"In een samenleving waar echt samengeleefd wordt, staat niemand buiten spel. In zo'n samenleving bekommeren mensen zich om hun medeburgers en zijn zij betrokken bij wat er gebeurt in hun eigen buurt. Iedereen doet er toe en iedereen draagt zijn steentje bij. Dit betekent, dat mensen op basis van hun eigen kracht hun eigen problemen oplossen en dat mensen met elkaar, elkaars problemen oplossen. Deze betrokkenheid ontstaat in een samenleving waar mensen sociale verbanden met elkaar aangaan".

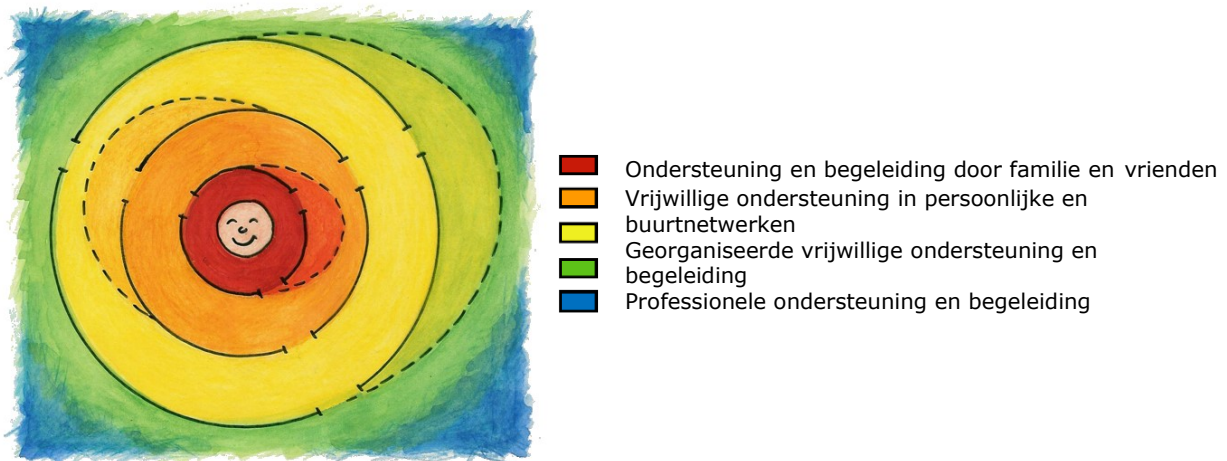
In de sociale visie staan de volgende begrippen centraal:

- Eigen verantwoordelijkheid en zelfregie
- Benutten van sociale netwerken
- Focus op kwetsbare groepen
- Preventief voor curatief
- Collectief voor individueel
- Maatwerk
- Integraal werken vanuit de directe leefwereld van de burger; 1 huishouden, 1 plan, 1 regisseur
- Sturen op resultaat
- Samenredzaamheid; de gemeente verbindt en faciliteert

Het Rhedens model

Ook wordt in de sociale visie het Rhedens model (zie figuur 2) gepresenteerd. Het Rhedens model is van toepassing op alle beleidsterreinen van waaruit ondersteuning wordt geboden aan burgers in een kwetsbare positie. Net als in het gemeentelijk Wmo-beleid wordt dit model in het meerjarenbeleidsplan re-integratie als vertrekpunt gehanteerd.

Figuur 2: Rhedens model



Het Rhedens model bestaat uit vier cirkels:

1. De eerste cirkel (rood) vormt het hart van het model. Hierin staan onze inwoners centraal. De eigen potentie en kracht van onze inwoners en de mogelijkheden en kracht van hun netwerk van familie en vrienden vormen het uitgangspunt. Mensen zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun eigen leven. Als zij daarbij hulp nodig hebben, doen zij een beroep op hun meest nabije netwerk: familie en vrienden.
2. Als mensen een ondersteunings- of begeleidingsbehoefte hebben waarin zichzelf en hun nabije netwerk niet kunnen voorzien, komt de volgende ring in beeld (oranje): de vrijwillige ondersteuning of begeleiding vanuit kennissen of vanuit de buurt. Hierbij komt bijvoorbeeld een ondernemer uit de eigen kennissenkring in actie.
3. Als ook dit netwerk niet kan voorzien in de behoefte van mensen aan ondersteuning of begeleiding, dan kunnen mensen een beroep doen op de georganiseerde vrijwillige ondersteuning (gele cirkel). Hier komen de vrijwilligers in beeld die een specifieke dienst leveren; ze hoeven de betreffende persoon niet persoonlijk te kennen. Denk bijvoorbeeld aan de vrijwilligers die helpen bij budgetbeheer of bij het vinden van vacatures.
4. Tot slot: alsook die vrijwilligers niet kunnen voorzien in de noodzakelijke ondersteuning, dan pas kunnen mensen een beroep doen op professionele ondersteuning of begeleiding. Dan komen de consultants van de gemeente, de beroepskrachten van uitzendbureaus en re-integratiebedrijven of begeleiders van de sociale werkvoorziening in beeld.

De ene cirkel is voor de ene persoon groter dan voor de andere persoon. Niet iedereen heeft immers een even groot netwerk. En niet voor elke ondersteuningsbehoefte is passende informele ondersteuning voorhanden. Elk mens is uniek en elke situatie is uniek. Het verlenen van ondersteuning en begeleiding is dus **maatwerk**. Dit betekent ook dat mensen met dezelfde ondersteuningsbehoefte elk wat anders krijgen, omdat zij een ander persoonlijk netwerk hebben! Niemand heeft recht op bepaalde ondersteuning.

Ook het moment waarop mensen van de ene cirkel in de andere terecht komen, is verschillend. De ambitie van de gemeente Rheden is dat mensen soepel van de ene in de andere cirkel terechtkomen: van binnen naar buiten, maar zeker ook van buiten naar binnen. Wij streven naar een warme doorgeleiding van binnen naar buiten, en ook naar (verantwoorde) afbouw van ondersteuning en begeleiding, zodat mensen van de buitenste cirkels weer zoveel als mogelijk naar de binnenste bewegen.

Kadernota voor het sociale domein

De huidige kadernota "Naar samenredzaamheid in Rheden" vormt een extra schakel tussen de Rhedense sociale visie en de specifieke beleidskaders per afzonderlijke wet, waaronder dit meerjarenbeleidsplan re-integratie. De kadernota benoemt vier uitgangspunten die op het brede sociale domein van toepassing zijn, namelijk:

- Ontzorgen en normaliseren van kwetsbaarheid en probleemgedrag
- Luisteren, kijken en handelen vanuit de inwoner
- Voortbouwen op wat Rheden al heeft en lokaal doen wat lokaal kan

- Oplossingen samenbrengen in een maatwerkarrangement

Met de vier uitgangspunten in de kadernota wil de gemeente Rheden een uniforme aanpak realiseren voor de taken in het sociale domein waarvoor onze gemeente verantwoordelijk is en wordt. Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuw Meerjarenbeleidskader Sociaal Domein. Hierin worden integrale thema's op het gebied van WMO, Jeugd en Participatie benoemd. De thema's die in dit Meerjarenbeleidskader nader worden uitgewerkt worden op het moment dat deze update geschreven wordt geïnventariseerd.

3.2 Re-integratie in Rheden: kansen op werk benutten

Wat wil gemeente Rheden de komende jaren bereiken op het gebied van re-integratie? Wanneer we de sociale visie en kadernota voor het sociale domein vertalen naar het gemeentelijk re-integratiebeleid komen we tot de volgende, kaderstellende re-integratiedoelen:

- **Toegangspoort**

Hulpvragen van inwoners kunnen op verschillende manieren bij de gemeente Rheden terecht komen. Via het fysieke loket van de gemeente, telefonisch of per e-mail, maar vooral ook via mensen en organisaties die actief zijn in de wijken en buurten, dicht bij de burgers. Voor de enkelvoudige hulpvragen op het gebied van werk en inkomen blijft de gemeente zelf de toegangspoort. Zo houden we goed zicht op (de hulpvragen van) onze klanten en behouden we de korte lijnen die zorgen voor een goede afstemming tussen inkomensondersteuning en ondersteuning bij (het vinden van) werk. Wanneer er sprake is van een meervoudige hulpvraag op meerdere leefgebieden, kiezen we voor een integrale benadering volgens het principe van **één gezin, één plan**, bijvoorbeeld in een sociaal wijkteam.

- **We benutten de eigen mogelijkheden van mensen om zelf inkomen te verdienen**

We benutten zoveel mogelijk de talenten en eigen mogelijkheden van mensen en hun naaste omgeving (familie, vrienden, buurt, wijk) om zoveel mogelijk en zo snel mogelijk eigen inkomen te verdienen. De gemeente neemt de verantwoordelijkheid van haar inwoners hierbij niet over en heeft een ondersteunende, faciliterende rol (**samenredzaamheid**). We kijken samen met onze inwoners dus eerst naar de ondersteuningsmogelijkheden die dicht bij hen liggen (de rode, oranje en gele cirkels in het Rhedens model), voordat we eventueel professionele ondersteuning en begeleiding inschakelen (groen en blauw in het Rhedens model). De persoonlijke ondersteuningsbehoefte vraagt om **maatwerk**. Waar dat écht nodig is, blijven we ondersteuning bieden aan onze kwetsbare inwoners (**vangnet**). Dat kan in de vorm van een uitkering en door ondersteuning bij (het vinden van) werk.

- **Zoveel mogelijk betaald werk bij reguliere werkgevers**

Om eigen inkomen te verdienen, streven we zoveel mogelijk naar betaald werk bij reguliere werkgevers. Enerzijds draagt betaald werk bij aan de economische zelfstandigheid van onze inwoners, anderzijds helpt het de gemeente om de uitkeringslasten te beperken en de inkomensvoorziening voor onze kwetsbare inwoners betaalbaar te houden. Onze inwoners doen zoveel mogelijk mee in de "gewone" maatschappij (geen uitzonderingspositie). Ook tijdelijk werk, deeltijdwerk en het werken naar loonwaarde zien we als goede manieren om (gedeeltelijk) het eigen inkomen te verdienen. De gemeentelijke werkprocessen ondersteunen dit principe (bijvoorbeeld: administratieve processen rond de uitkeringsverstrekking mogen geen drempel vormen om betaald werk te verrichten). Mensen binnen de huidige sociale werkvoorziening Presikhaaf Bedrijven proberen we zoveel mogelijk via detachering en begeleid werken aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. Ook de activiteiten die vallen onder activerend werk organiseren we zoveel als mogelijk bij reguliere werkgevers.

- **Tegenprestatie naar vermogen**

Op grond van artikel 7, lid 1, onder c, van de Participatiewet ontwikkelt het college beleid t.a.v. de tegenprestatie zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c. Op 28 oktober 2014 heeft de gemeenteraad de verordening rondom tegenprestatie vastgesteld, waarin invulling wordt gegeven aan artikel 8a, onder b, van de Participatiewet. Als iemand (nog) niet voldoende eigen inkomen kan verdienen, benutten we de eigen mogelijkheden van mensen en hun naaste omgeving om naar vermogen een tegenprestatie voor de uitkering te leveren. We sluiten hiermee aan bij het principe van **wederkerigheid**. In het algemeen

geldt dat mensen het prettig vinden om actief mee te doen in de samenleving en dat hun inzet gewaardeerd wordt. Deze **intrinsieke motivatie** levert de beste en meest duurzame inzet op, waar we als samenleving op kunnen bouwen. De tegenprestatie komt uit de mensen zelf en hoeft in de regel dan ook niet opgelegd te worden. Tegelijkertijd zijn er mensen die niet vanuit zichzelf gemotiveerd zijn om een tegenprestatie voor de uitkering te leveren. Ook van deze mensen verwachten we dat **iedereen die dat kan een bijdrage levert**. Niet mee *willen* doen, mag consequenties hebben voor de uitkering. De tegenprestatie is maatschappelijk zinvol en draagt waar mogelijk bij aan de ontwikkelkansen van de mensen. We zoeken naar vormen van tegenprestaties die zoveel mogelijk aansluiten bij doelstellingen en opdrachten op andere gemeentelijke beleidsterreinen, zoals vervoer en ondersteuning bij uitvoering van de Wmo of het beheer van de openbare ruimte. Het mes snijdt dan aan twee kanten.

- **Samenwerking met partners**

We willen de ondersteuning aan onze burgers zoveel mogelijk samen met onze partners vormgeven. Tegelijkertijd is samenwerking nooit een doel op zich. We werken samen vanuit de gedachte dat het meerwaarde heeft voor onze inwoners en gemeente. Bij voorkeur werken we samen met meerdere partners en aanbieders om onze re-integratiedoelen te bereiken; dit biedt flexibiliteit en ruimte voor maatwerk. We zoeken naar samenwerking op het gebied van werk (met bijvoorbeeld werkgevers, uitzendbureaus, sociale werkvoorziening, vrijwilligersorganisaties, UWV), onderwijs (ROC's, bedrijfsopleidingen), zorg (lokale zorgaanbieders) en jeugdhulp (Bureau Jeugdzorg). Daarnaast zetten we de gemeentelijke samenwerking op het gebied van Werk en Re-integratie in regio Midden-Gelderland⁷ voort. Zo maakt de gemeente Rheden onderdeel uit van het Regionaal Werkbedrijf Midden-Gelderland en is zij vertegenwoordigd in een regionale ambtelijke werkgroep die verantwoordelijk is voor de regionale afstemming rondom de inzet van instrumenten. Dit zijn verplichtingen vanuit de Participatiewet, om er voor te zorgen dat de instrumenten regionaal worden afgestemd en werkgevers in de regio niet gaan shoppen bij gemeenten die verschillende voorwaarden hanteren.

- **Ondersteunen van lokale en regionale werkgevers**

We ondersteunen lokale en regionale werkgevers waar nodig. Dit doen we zowel via de lokale werkgeversdienstverlening, alsook via de werkgeversdienstverlening die regionaal op het niveau van de arbeidsmarktregio wordt vormgegeven. Dit gebeurt in het Werkgeversservicepunt (WSP). De werkgeversdienstverlening is gericht op het wegnemen van belemmeringen voor werkgevers om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. We denken mee met werkgevers over manieren waarop talenten van klanten kunnen worden ingezet.

- **Gemeente Rheden als werkgever en opdrachtgever**

Op het gebied van re-integratie vervult de gemeente Rheden zelf een belangrijke rol als werkgever én als opdrachtgever voor samenwerkingspartners. In het kader van goed opdrachtgeverschap maken we vooraf heldere resultaatafspraken met onze samenwerkingspartners. We hanteren bovendien het principe van **social return** om onze inwoners te ondersteunen bij het vinden van werk (bijvoorbeeld bij bouwprojecten, infrastructurele werken en levering van diensten).

- **Preventie en handhaving**

We voorkomen dat burgers onterecht of onnodig lang een beroep doen op het vangnet van een uitkering en re-integratie. Zo waarborgen we (de betaalbaarheid van) onze sociale voorzieningen voor de toekomst en houden we het maatschappelijk draagvlak voor onze dienstverlening en ondersteuning in stand. Er is aandacht voor groepen die in de toekomst mogelijk aanspraak kunnen gaan maken op het vangnet van uitkering en re-integratie. Er wordt bekeken hoe deze groepen vroegtijdig ondersteund kunnen worden zodat daadwerkelijke aanspraak op voorzieningen wellicht kan worden voorkomen. Fraude ondermijnt de solidariteit en mag niet lonen. Het belang van fraudebestrijding en handhaving wordt onderstreept door de aanscherping van wet- en regelgeving vanuit het rijk, maar ook door de aandacht voor dit onderwerp bij de aanvragen van (meerjarige en incidentele) aanvullende uitkeringen voor het inkomensdeel. Handhaving is dan ook een onlosmakelijk onderdeel van ons re-integratiebeleid.

⁷ De regio wordt gevormd door de gemeenten Arnhem, Renkum, Lingewaard, Overbetuwe, Westervoort, Duiven, Zevenaar, Rijnwaarden, Doesburg, Rozendaal, Wageningen en Rheden.

Handhaving heeft een preventieve signaalfunctie; het moet op voorhand duidelijk zijn dat het niet naleven van de regels niet acceptabel en niet rendabel is. Als een inwoner een beroep doet op ondersteuning en bewust de regels overtreedt, zal hij de consequenties zelf moeten aanvaarden. Als gemeente hebben we de verantwoordelijkheid om onze inwoners op tijd en duidelijk te informeren over de regels en over de gevolgen van het overtreden van die regels.

- **Kostenbewuste en effectieve inzet van middelen**

De komende jaren zijn minder financiële middelen voor re-integratie beschikbaar. Dit vraagt om duidelijke keuzes: wat doen we als gemeente wel én wat doen we niet (meer)? De ondersteuning die de gemeente biedt, is aanvullend op bestaande ondersteuningsmogelijkheden en voorliggende voorzieningen, zoals initiatieven in de buurt, begeleiding door vrijwilligersorganisaties, uitzendbureaus en zorgaanbieders. We zetten de beschikbare middelen in, daar waar ze het hardst nodig zijn om onze re-integratiedoelen te bereiken. Ondersteuning bij sociale activering waarbij op korte termijn geen uitzicht is op werk of een tegenprestatie naar vermogen, wordt vanaf 2016 niet langer uit re-integratiemiddelen betaald. Dit betekent niet dat voor deze mensen geen ondersteuning meer beschikbaar is, integendeel. Aanbod voor deze groep wordt vanuit de WMO gefinancierd. We benutten schaalvoordelen door ondersteuning bij (het vinden van) werk zoveel mogelijk in groepsverband te organiseren. Collectieve voorzieningen gaan voor individuele voorzieningen.

Bij de inkoop van ondersteuning bij re-integratie door private of publieke partners beoordelen we het aanbod op prijs en kwaliteit. De aanbieder met de beste prijs-kwaliteit verhouding krijgt de opdracht gegund. Vooraf maken we heldere resultaatafspraken die we tussentijds en achteraf evalueren. Het niet behalen van de resultaten kan leiden tot beëindiging van de activiteiten en het contract. Projecten en pilots die we de komende jaren uitvoeren, worden op dezelfde manier gemonitord.

In het volgende hoofdstuk vertalen we de kaderstellende re-integratiedoelen naar meer concrete doelstellingen.

3.3 Nauwe samenhang met hervorming sociale werkvoorziening

Een bijzondere vorm van re-integratie is de sociale werkvoorziening. Presikhaaf Bedrijven is de uitvoeringsorganisatie voor de Wet sociale werkvoorziening, die voor gemeente Rheden en tien andere gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland werkt binnen een gemeenschappelijke regeling. Via de gemeente Rheden werken ruim 300 mensen met de Wsw-indicatie bij Presikhaaf Bedrijven of via Presikhaaf Bedrijven bij reguliere werkgevers. Van deze ruim 300 mensen werken er 121 beschut, 34 op een werklocatie en zijn er 148 gedetacheerd.

De gemeente Rheden wil de arbeidsmogelijkheden van mensen met een Wsw-indicatie optimaal benutten. Op 26 mei 2015 heeft de gemeenteraad ingestemd met het zogenaamde BRESDO-advies, Participatiewet en Presikhaaf Bedrijven, waarin onder meer over de modulaire afbouw van Presikhaaf Bedrijven en een opbouw van een nieuw WSP is voorgesteld.

Hieronder schetsen wij nog kort de uitgangspunten waarover de gemeenteraad heeft besloten. Uitgangspunt van 'modulair opbouwen/ afbouwen' is dat de bestaande infrastructuur voor Wsw-oud zoveel mogelijk gebundeld wordt met de nieuwe taken in het kader van de Participatiewet. Op deze wijze wordt een optimale inzet van de beschikbare middelen gerealiseerd en frictiekosten geminimaliseerd. Doel is dat alle Wsw-medewerkers geplaatst worden op die plekken waar hun talenten en behoeften het best tot hun recht komen.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen mensen en een loonwaarde van meer dan 40% en mensen met een loonwaarde van minder dan 40%. De reden daarvoor is dat mensen met een loonwaarde lager dan 40% een grotere zorgbehoefte hebben en zij optimaal kunnen participeren in de samenleving door (arbeidsmatige)dagbesteding of vrijwilligerswerk. Daarnaast stelt de Participatiewet dat van werkgevers niet verwacht mag worden dat zij voor deze groep mensen, vanwege hun fysieke en/of psychische beperkingen, reguliere banen beschikbaar stellen. Dit betekent dat er regionaal voor gekozen is om deze mensen via Zorg en Welzijn te laten participeren. De mensen met een loonwaarde boven de 40% worden via de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers bemiddeld. De gemeenten in Midden Gelderland plaatsen de groep met een loonwaarde van meer dan 40% onder de doelgroep van de Participatiewet. De groep met een loonwaarde van minder dan 40% behoort tot de doelgroep zorg en welzijn (Wmo).

De activiteiten in het Groen en de Schoonmaak van Presikhaaf Bedrijven (dienstverlening) worden geprivatiseerd. Deze activiteiten worden dan ook voor de nieuwe doelgroepen opengesteld. Het regionaal WSP wordt verantwoordelijk voor deze groep en voor de regie op de geprivatiseerde dienstverleningsonderdelen van Presikhaaf Bedrijven. Daarnaast krijgt het WSP de opdracht om 200 extra mensen met een Wsw-indicatie die nu werkzaam zijn bij de interne Presikhaaf Bedrijvenorganisatie, te plaatsen bij reguliere werkgevers. Het is noodzakelijk dat er een degelijke juridische structuur met een bijpassende governance-structuur onder het WSP nieuwe stijl wordt gelegd. Dit is een harde voorwaarde om de taken ten aanzien van de nieuwe doelgroep en het zittend bestand uit te kunnen voeren.

Presikhaaf bedrijven wordt afgebouwd voor de groepen met een loonwaarde van minder dan 40%. De organisatie PHB-oud of PHB-Compact richt zich op zo eenvoudig mogelijke werkzaamheden. Er worden op korte termijn 310 mensen met een loonwaarde van minder dan 25% teruggeplaatst bij de gemeenten. Feitelijk fungeren deze mensen onder de ondergrens van de Wsw. De gemeenten zoeken zelf een passende plek voor deze doelgroep en onderzoeken hierbij of en zo ja, hoe de bestaande infrastructuur van Presikhaaf nuttig kan worden ingezet voor de doelgroep met een beperkte loonwaarde.

Voor nadere informatie en een uitwerking van deze inhoudelijke uitgangspunten verwijzen we naar het besluitvormingstraject rond Presikhaaf Bedrijven en bijbehorende documenten. De uitgangspunten zoals in het meerjarenbeleidsplan re-integratie benoemd vormen de uitgangspunten voor de uitvoering van de re-integratie. Of dit binnen BRESDO is of op een andere wijze wordt vormgegeven is daarbij niet doorslaggevend.

3.4 Verbindingen in het sociale domein

Niet alleen op het gebied van werk en sociale zekerheid zijn er nieuwe taken en verantwoordelijkheden naar de gemeente Rheden toegekomen. De invoering van de Participatiewet maakt deel uit van een fundamentele verandering (transformatie) van het sociale domein die vrijwel de gehele ondersteuning van burgers in onze gemeente betreft. De uitvoering van een aantal taken uit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) is overgeheveld naar de Wmo en de jeugdhulp is hervormd in een nieuwe Jeugdwet, waarvan de uitvoering onder verantwoordelijkheid van de gemeente plaatsvindt. De doelstellingen van deze sociale decentralisaties vertonen een sterke overeenkomst: het bevorderen van de eigen kracht, sociale participatie en de ondersteuning van de kwetsbare mensen die het op eigen kracht niet redden. De gemeente heeft hiermee de kans gekregen om met nieuwe arrangementen en samenwerkingsrelaties een *ontkokerd* stelsel van ondersteuning in te richten, dicht bij de Rhedense burger. Om die kans te benutten is het nodig dat we de komende jaren buiten de bestaande kaders denken en verbindingen leggen tussen de verschillende taakvelden. Deze verbindingen worden in het Meerjarenbeleidskader Sociaal Domein 2017-2021 verder vormgegeven.

De gemeente Rheden is hiertoe in 2012 gestart met het programma Sociale decentralisaties (zie *Programmaplan sociale decentralisaties*). Centrale doelstelling van het programma is om verbindingen te realiseren tussen de verschillende decentralisaties, waaronder de invoering van de Participatiewet, en met aanpalende werkvelden binnen het sociale domein. Voorbeelden van verbindingen die worden uitgewerkt in het programma zijn het werken volgens het principe één gezin, één plan, één regisseur en het ontwikkelen van nieuwe vormen van arbeidsmatige dagbesteding op het snijvlak van werk en zorg. Dit houdt in dat we ook bij de invulling en uitvoering van de gemeentelijke re-integratietaak zoveel mogelijk samenwerking blijven zoeken met de decentralisaties op het gebied van de nieuwe Wmo-taken en de jeugdhulp. Aanvullend blijven we verbindingen leggen met overige gemeentelijke taken binnen en buiten het sociale domein. Te denken valt aan de uitvoering van het minimabeleid en schulddienstverlening (o.a. voorkomen van schulden), overige prestatievelden uit de Wmo (o.a. ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers), veiligheid (o.a. voorkomen van overlast), economische zaken (o.a. werkgeverscontacten, ontwikkelingen op de lokale en regionale arbeidsmarkt) en ruimtelijke ontwikkeling (o.a. wijkvernieuwing Velp Zuid).

4 Wat gaan we doen om onze doelen te realiseren?

Het vorige hoofdstuk schetste de doelen die gemeente Rheden op het gebied van re-integratie nastreeft. Vervolgens beantwoorden we in dit hoofdstuk de vraag wat we gaan doen om die doelen in de komende jaren te realiseren. Oftewel, hoe ziet het Rhedense dienstverleningsconcept er de komende jaren uit?. Het uitgangspunt hierbij is dat de Rhedense re-integratie wordt vormgegeven volgens het Rhedens model. Deze uitgangspunten zijn voorgelegd en besproken met enkele uitkeringsgerechtigden van de gemeente. Dit betekent:

- De groep met loonwaarde onder de 40% wordt via de WMO bediend en begeleid naar vrijwilligerswerk of (arbeidsmatige)dagbesteding. Ook voor de nieuwe doelgroep beschut werk wordt aangesloten bij dit in de regio genoemde 'Activerend werk';
- Voor de groep met loonwaarde boven de 40% worden re-integratiemiddelen ingezet. Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kunnen alleen aanspraak maken op 'light instrumenten', de duurdere instrumenten blijven zo voorbehouden voor mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt;
- In de eerste helft van 2016 gaat de gemeente werken met Szeebra, een nieuw diagnose en matchingsinstrument;
- Als uitgangspunt worden de kern-instrumenten uit de Participatiewet ingezet. Indien deze niet toepasbaar zijn wordt maatwerk geleverd.
- Re-integratie mag niet duurder zijn dan de uitkering;
- Bij de inzet van instrumenten wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de Rhedense visie en de G4, dit wordt regionaal nader afgestemd;
- Uitkeringsgerechtigden wordt gevraagd een maatschappelijke bijdrage te leveren. Hierbij wordt gekeken naar wat mogelijk is (maatwerk) en wordt gelet op verdringing;
- De gemeente Rheden creëert intern, in het kader van de banenafspraken, voor eind 2018 10 banen van minimaal 24 uur per week;
- Eind 2016/begin 2017 wordt een uitvoeringsplan Social return aan het college aangeboden waarin ook de eerdere evaluaties zijn meegenomen;
- Er is vanuit preventie aandacht voor de groep die in de toekomst mogelijk aanspraak kan maken op het sociale vangnet;
- Er wordt gehandhaafd waar nodig;
- Jaarlijks worden de concrete doelstellingen in een uitvoeringsplan opgesteld.

4.1 Rhedens dienstverleningsconcept voor re-integratie

Het Rhedense dienstverleningsconcept beschrijft welke activiteiten we ondernemen, voor wie we dat doen en welk instrumentarium we daarvoor inzetten (en ontwikkelen). Het dienstverleningsconcept omvat de volgende kernactiviteiten:

- Ondersteuningsbehoefte in beeld
- Ondersteuning bij werk en tegenprestatie naar vermogen
- Werkgeversdienstverlening en social return
- Preventie en handhaving
- Informatie, evaluatie en verantwoording

We formuleren concrete prestaties en streefwaarden voor de komende jaren.

4.2 Ondersteuningsbehoefte in beeld

Uitgangspunt in onze dienstverlening is dat alle nieuwe uitkeringsgerechtigden starten met een persoonlijk gesprek. De klant en de consulent maken allereerst samen een inschatting van de mogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte van de burger. Om een goed beeld te krijgen beantwoordt de consulent voor zichzelf onderstaande vragen:

- I. Op welke trede van de participatieladder bevindt de klant zich momenteel?
- II. Valt de klant in de categorie Activerend werken (loonwaarde onder de 40%) of daarboven?
- III. Wat heeft de klant nodig om zijn of haar perspectief op arbeid te vergroten, wat zijn de talenten van de klant ?
 - a. Wat kan hij/zij zelf doen?
 - b. Wat kan zijn/haar naaste omgeving (familie, vrienden, buurt, wijk) doen?
 - c. Welke aanvullende ondersteuning door de gemeente is nodig?

Samen met de uitvoering worden criteria opgesteld om in te schatten of iemand een loonwaarde onder of boven de 40% heeft (zonder dat dit op een arbeidsplaats bepaald hoeft te worden). Indien een inwoner zelf of met hulp uit de naaste omgeving in staat is (of wordt geacht) om zijn of haar perspectief op werk te vergroten, is geen ondersteuning door de gemeente nodig. De consulent heeft een informerende en doorverwijzende rol; de klant komt zelf in actie. De gemeentelijke dienstverlening richt zich in deze situaties voornamelijk op het voorkomen van onterecht en onnodig gebruik van een uitkering en re-integratie.

Als de eigen mogelijkheden en de ondersteuning van de naaste omgeving onvoldoende zijn om op eigen kracht aan het werk te komen, kan de gemeente aanvullende ondersteuning bieden. Welke ondersteuning wordt geboden, is afhankelijk van de persoonlijke situatie en ondersteuningsbehoefte van de klant; we bieden maatwerk.

Bovenstaande werkwijze sluit aan bij de "gekantelde" gespreksvoering die ook bij de uitvoering van de Wmo wordt toegepast. Een professionele en zorgvuldige inschatting door de consulent is hierbij van groot belang; willekeur moet te allen tijde worden voorkomen. Scholing van en intervisie tussen consulenten (zie paragraaf 4.2.1 hierna) zijn cruciaal om tot eenduidige en transparante afwegingen te komen. Ook de aanwezigheid van een (externe) deskundige of een bekende (hulpverlener) van de klant bij het gesprek kan helpen om een zo goed mogelijk beeld van de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de klant te krijgen. Dit kan zowel op verzoek van de klant als van de consulent. Denk bijvoorbeeld aan inhoudelijke expertise over een specifieke beperking of aan een taalmaatje bij onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal.

4.2.1 Voorwaarden voor succes

Zicht op het uitkeringsbestand

Voorwaarde voor een effectieve ondersteuning is een juist en compleet beeld van de kansen en ondersteuningsbehoefte van een burger. Voor de meerderheid van de uitkeringsgerechtigden in gemeente Rheden hebben onze consulenten dit inzicht, maar voor een deel geldt dat nog niet.

In de eerste helft van 2016 gaat de gemeente werken met een nieuw Diagnose en Matchinginstrument, Szeebra. Dit instrument maakt het mogelijk om een beter beeld van de mensen te krijgen en betere matches te maken met vacatures op de arbeidsmarkt. In dit instrument worden alle bijstandsgerechtigden opgenomen. Dit is direct een goede mogelijkheid om ons huidige bestand te actualiseren. Daarbij nemen we de participatieladder (zie figuur 3) als uitgangspunt. Het is een hulpmiddel om inzichtelijk te maken wat de mogelijkheden van een klant zijn om werk te verrichten of een tegenprestatie te leveren.

Een alternatieve manier om de arbeidsmogelijkheden van een klant inzichtelijk te maken, is de methode van loonwaardebepaling. Hierbij wordt het arbeidspotentieel van een inwoner uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon. De consulent werk maakt een inschatting van de loonwaarde om te bepalen of een klant onder activerend werk valt. De daadwerkelijke loonwaarde wordt niet bepaald. Op het moment dat de klant wordt bemiddeld naar werk wordt deze op de werkplek vastgesteld.

Figuur 3: *Participatieladder*



Rol van de professional

Het bieden van ondersteuning bij het benutten van de eigen kracht van mensen en hun naaste omgeving vraagt om specifieke vaardigheden van de consulenten die het contact onderhouden met onze klanten. De gekantelde gespreksvoering brengt met zich mee dat de rol van de consulent in toenemende mate is verschoven van "zorgen voor" naar "zorgen dat". De consulent neemt de verantwoordelijkheid van de burger niet over, maar helpt iemand bij het vinden van een oplossing voor zijn of haar ondersteuningsvraag. Dit vraagt om een meer gedragsgerichte klantbenadering. Doordat bij de aanscherping van de Wwb in 2012 de eigen verantwoordelijkheid van mensen met een bijstandsuitkering meer centraal is komen te staan, werken de huidige consulenten al voor een groot deel volgens deze principes. Tegelijkertijd voegt de inzet van het informele netwerk een nieuwe dimensie toe aan de begeleidingstaak van de consulent. Om onze consulenten handvatten te blijven bieden wordt continue gekeken naar (bij)scholingsmogelijkheden. Consulenten hebben een training gevolgd die gericht is op de gekantelde gespreksvoering en het stimuleren van de inzet van het informele netwerk rond een klant.

4.3 Ondersteuning bij werk en tegenprestatie naar vermogen

Indien de eigen mogelijkheden en de ondersteuning van de naaste omgeving onvoldoende zijn om op eigen kracht aan het werk te komen, kan de gemeente aanvullende ondersteuning bieden. Gezien de beperkte beschikbare middelen is het noodzakelijk om prioriteiten te stellen in onze dienstverlening. Bij de vertaling van onze beleidsdoelen (zie hoofdstuk 3) naar de uitvoeringspraktijk, nemen we het Rhedens model zoals omschreven in paragraaf 3.1 als leidraad (zie figuur 4).

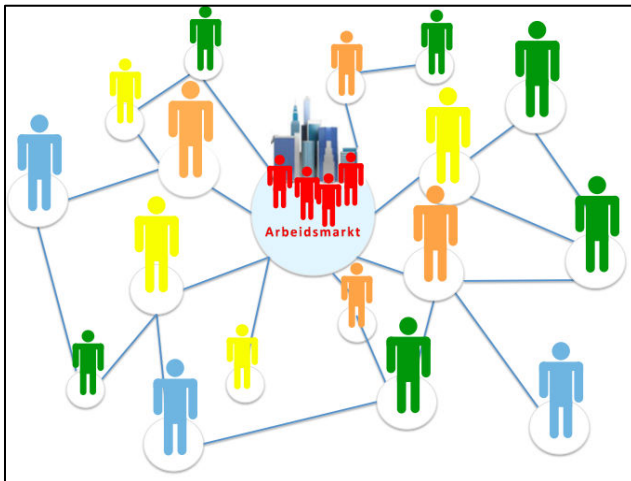
Dit betekent voor de groep met loonwaarde boven de 40% dat inwoners met een zeer korte afstand tot de arbeidsmarkt vooral op eigen kracht op zoek gaan naar passend werk (rood). Er wordt aangesloten bij het Rhedens model dat voor deze groep uitgaat van zelfredzaamheid, eigen verantwoordelijk en inzet van een eigen netwerk. De re-integratie instrumenten blijven zo voorbehouden aan de groep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die niet zelf in staat is zijn of haar perspectief te verbeteren.

Bij de keuze voor een re-integratie-instrument wordt niet de trede of de loonwaarde als uitgangspunt genomen, maar wordt aangesloten bij het Rhedens model en uitgegaan van wat mensen zelf kunnen. Dit betekent dat voor de mensen die een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt hebben (oranje) goedkopere instrumenten worden ingezet (sollicitatietraining, CV ondersteuning etc.) dan voor de mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de mensen die moeizaam zelf aan het werk kunnen komen (geel en groen) is een breder scala/grotere cirkel aan instrumenten beschikbaar. Voor deze groep worden de duurdere re-integratie instrumenten zoals jobcoaching, loonkostensubsidie en participatieplaatsen ingezet.

Activerend werk

Bovenstaande uitgangspunten zijn van toepassing op de groep met een loonwaarde van meer dan 40%. Mensen met een loonwaarde onder de 40% hebben op korte termijn geen zicht op economische zelfstandigheid. Inzet van re-integratiemiddelen voor deze doelgroep zou dan ook kostenineffectief zijn. Voor deze groep wordt conform het BRESO-besluit Activerend werk ingezet. Dit betekent dat deze mensen via de WMO naar (arbeidsmatige) dagbesteding of vrijwilligerswerk worden begeleid. Dit zorgt ervoor dat deze mensen op deze manier in staat zijn te participeren in de maatschappij, passend bij de mogelijkheden van deze persoon. De Participatiewet vraagt van gemeenten om mensen met een nieuwe wsw indicatie in dienst te nemen. Omdat er niet genoeg middelen meekomen vanuit het rijk betekent dit een structureel tekort van 6.000 tot 12.000 euro per wsw-er per jaar. De staatssecretaris is geïnformeerd over het feit dat de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland kiest voor een alternatieve invulling van het beschermt werken. De gemeente Rheden vraagt bij het UWV geen nieuwe indicatievaststellingen aan maar sluit voor deze doelgroep aan bij het activerend werk. Zij ontvangen daarnaast een uitkering op grond van de Participatiewet.

Figuur 4 Rhedens model toegepast op re-integratie



Om binnen de beperkt beschikbare financiële ruimte een zo effectief mogelijk re-integratiebeleid, te voeren waarbij we zoveel mogelijk mensen kunnen helpen, zijn bovenstaande uitgangspunten en prioriteringen aangegeven. Daarnaast geldt dat de kosten van re-integratie niet meer mogen zijn dan de kosten van de klant (oftewel: het instrument dat wordt ingezet mag niet duurder zijn dan de uitkering). Er wordt gekeken naar de kosten en besparing op jaarbasis.

Indien de instrumenten breder worden ingezet, kan er geen sprake zijn van een budgetneutraal re-integratiebeleid. Dit betekent niet dat er geen uitzonderingen denkbaar zijn. Bijvoorbeeld wanneer een ondernemer een inwoner in dienst wil nemen. Bij de inzet van ondersteuning is altijd sprake van individueel maatwerk en een afweging tussen de kosten (investering!) en baten van specifieke ondersteuning.

4.3.1 Inzet van instrumentarium

De gemeente krijgt de komende jaren te maken met toenemende aandacht voor eigen kracht van klanten en hun omgeving, de toestroom van nieuwe klanten en grote aantallen klanten naar de gemeente. Dit maakt het noodzakelijk om goed te kijken naar de inzet van instrumenten. We hebben ons daarbij gericht op de volgende vragen:

Hoe kunnen we de eigen kracht van inwoners stimuleren en benutten en wat hebben de inwoners nodig van de gemeente?

In het kader van de update van het meerjarenbeleidsplan zijn in april gesprekken gevoerd met enkele uitkeringsgerechtigden. De portefeuillehouder is bij enkele van deze gesprekken aanwezig geweest. De inwoners is gevraagd wat zij zelf kunnen, waar zij behoefte aan hebben en waar de gemeente volgens hen de beschikbare middelen aan moet besteden. Er zijn uitkeringsgerechtigden gesproken die dichtbij de arbeidsmarkt staan, maar ook uitkeringsgerechtigden die meer afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De in dit meerjarenbeleidsplan besproken uitgangspunten zijn aan deze uitkeringsgerechtigden voorgelegd.

De uitkeringsgerechtigden geven aan dat mensen datgene wat zij zelf kunnen doen ook moeten doen. Hierbij moeten zij gebruik maken van hun netwerk. Een van de uitkeringsgerechtigden is bijvoorbeeld al zijn oud werkgevers afgegaan. Een ander is met zijn CV diverse winkels binnengelopen en weer twee anderen zijn zelf de uitzendbureaus langsgedaan. Een klant geeft aan: 'als je een stap zet doordat je zelf actie hebt ondernomen kun je daar trots op zijn'. Een andere (begeleider) geeft aan: 'je moet ze niet alles uit handen nemen. Uiteindelijk moeten ze het zelf doen'. Wel hebben meerdere uitkeringsgerechtigden het gevoel dat ze bij het uitzendbureau niet goed worden geholpen. De uitzendbureaus lijken meer voor de hoger opgeleiden en mensen met minimaal MBO/Havo diploma.

Daarnaast geven de uitkeringsgerechtigden aan dat het belangrijk is dat mensen zodra ze in de uitkering komen meteen wat gaan doen. Een van de uitkeringsgerechtigden heeft op eigen initiatief vrijwilligerswerk gevonden: 'ik dacht ik ben nu aan het zaaien. Er komt vanzelf een tijd dat ik kan oogsten'. Uiteindelijk heeft zijn vrijwilligerswerk tot een baan geleid. Een andere klant geeft aan

'door activiteiten met andere mensen krijg je weer een doel. Je ziet mensen opbloeien. Van thuiszitten wordt niemand beter'.

Ook wordt door meerdere uitkeringsgerechtigden aangegeven dat het frustrerend is dat er mensen zijn die een uitkering ontvangen en daar niks voor terug doen. Het demotiveert de uitkeringsgerechtigden die wel actief bezig zijn. Wel geven zij aan dat de gemeente niet te veel geld aan deze doelgroep moet besteden. De gemeente zou voor deze mensen netwerkbijeenkomsten kunnen organiseren, om ze zo kennis te laten maken met werkgevers en vrijwilligersorganisaties. Hierbij kunnen uitkeringsgerechtigden die een mooie plek gevonden hebben als ambassadeurs worden ingezet. Ook een buddysysteem waarbij deze uitkeringsgerechtigden aan een positief ingestelde klant gekoppeld worden zou een idee zijn. In elk geval is het van belang dat de gemeente aansluit bij de passie van mensen. Van daaruit worden ze gemotiveerd en kunnen ze stappen zetten.

Waar de gemeente de beschikbare middelen op moet inzetten? In elk geval niet op de doelgroep die dichtbij de arbeidsmarkt staat en het zelf kan. Een van de uitkeringsgerechtigden geeft aan 'die mensen kunnen het zelf. Het enige dat ze nodig hebben is wat tijd. Misschien dat ze een sollicitatietraining nodig hebben, of ondersteuning van een jobhunter, maar niet veel meer dan dat'. Een andere klant geeft aan: 'je mag van een bepaalde groep een stukje eigen investering en verantwoordelijkheid verwachten. Als ik de cursus niet van de gemeente had gekregen, dan had ik hem misschien zelf wel betaald'. De mensen die een duwtje nodig hebben en de mensen die er (de komende tijd) niet meer uit komen. Daar moet de gemeente middelen voor inzetten.

Waar is dan behoefte aan? Het is van belang dat de gemeente ondersteunt waar dat nodig is. Meerdere uitkeringsgerechtigden geven aan behoefte te hebben aan iemand die ze helpt bij het contact met werkgevers. Door onzekerheid of gebrek aan vaardigheden lukt het niet zelf het contact met de werkgever te leggen. Een van de uitkeringsgerechtigden geeft aan in het doelgroepenregister te staan, maar kan zelf niet vertellen wat dat betekent en welk voordeel dit heeft voor de werkgever. Hij heeft iemand nodig die dat contact met de werkgever kan leggen en hem ondersteunt. Een andere klant geeft aan 'op de praktijkschool doe je verschillende stages. Eigenlijk moet je daar meteen een baan aan overhouden'. Als je niet ergens kunt blijven, dan ga je zwemmen en kom je er moeilijker tussen. Volgens de moeder en begeleider van de klant is het aan de gemeente om samen met de praktijkschool op het moment dat de jongere zijn of haar stage afrond met de werkgever om de tafel te gaan. 'Er moet dan vanuit de evaluatie meteen een deal worden gesloten, waarbij de gemeente kan aangeven welke voordelen er zijn voor de werkgever als hij de jongere aanneemt'. Daarnaast geven enkele uitkeringsgerechtigden aan dat een praatgroepje of lange training geen meerwaarde hebben, maar ondersteuning bij CV of een gerichte sollicitatietraining wel. Meerdere uitkeringsgerechtigden noemen ook het organiseren van een netwerkbijeenkomst met werkgevers en vrijwilligersorganisaties als iets dat de gemeente zou kunnen doen.

Uit de gesprekken komen ook nog enkele tips en/of opmerkingen voor de gemeente. Zo geeft een van de uitkeringsgerechtigden aan dat de gemeente zich moet beseffen dat het voor bepaalde mensen met een arbeidshandicap niet reëel is om ooit fulltime te werken. Een andere klant geeft aan zich zorgen te maken over mensen met een taalachterstand. Goede communicatie tussen begeleiders van de praktijkschool en de diverse consultants werk wordt ook als aandachtspunt benoemd. Als laatste wordt aangegeven mensen meer eigen verantwoordelijkheid te geven. Zorg er bijvoorbeeld voor dat het aanbod van vrijwilligerswerk en de mogelijkheden vanuit het WSP bij de uitkeringsgerechtigden bekend zijn. Dan kunnen ze zelf initiatief nemen en de consultant werk vragen om hen aan te melden.

De door de uitkeringsgerechtigden benoemde ideeën sluiten goed aan bij de voorgestelde aanpak. Er wordt vooral ingezet op de groep die een duwtje nodig hebt. De groep die langere tijd in de uitkering zit wordt vanuit de WMO bediend. De ideeën omtrent netwerkbijeenkomsten, bij aanvang direct actief worden en eigen aanmelding worden in de uitvoeringsplannen meegenomen. Extra aandacht wordt besteed aan uitkeringsgerechtigden met een taalachterstand, onderlinge communicatie en preventieve acties gericht op jongeren op de praktijkschool. Daarnaast gaan we het gesprek aan met de uitzendbureaus in de gemeente.

Hoe zetten we de instrumenten uit de Participatiewet in?

De Participatiewet heeft enkele nieuwe instrumenten met zich meegebracht (zie tabel 2). Er wordt onderscheid gemaakt tussen instrumenten voor de werknemer en instrumenten voor de werkgever. Bij deze laatste categorie is er sprake van een (financiële) tegemoetkoming voor de

werkgever. In alle gevallen geldt dat het instrument dat het beste past bij de situatie van de klant/werknemer wordt ingezet (alle instrumenten zijn dus 'werknemersinstrumenten').

Tabel 2. Instrumenten van de Participatiewet

Instrumenten werknemer		Instrumenten werkgevers:	
Re-integratietraject	●	No-riskpolis	●
Scholing	●	Loonkostensubsidie	●
Nazorg	●	Mobiliteitsbonus	●
Participatieplaatsen >27 jaar	●	Werkplekaanpassingen	●
Proefplaatsing	●	Jobcoaching	●
Activerend werk (Beschut werk)	●		
Ondersteuning bij leerwerkplek	●		

- Instrument voor gehele doelgroep
- Instrument voor mensen met arbeidsbeperking
- Instrument voor jongeren onder 27 jaar

Voor de inzet van de instrumenten heeft de gemeente Rheden enkele uitgangspunten geformuleerd:

- Bij de inzet van instrumenten wordt allereerst gekeken naar de kern-instrumenten uit de Participatiewet (werkvoorziening, participatieplaats, garantiebaan, activerend werk, no-riskpolis, loonkostensubsidie, proefplaatsing en mobiliteitsbonus). Alleen indien deze instrumenten niet toepasbaar zijn, worden andere maatwerk instrumenten ingezet (specifiek ingekochte scholing, re-integratietraject);
- Voor de groep met beperkte afstand tot de arbeidsmarkt worden alleen 'light-instrumenten' ingezet (sollicitatietraining, hulp bij CV etc.);
- Indien de inzet van een van de instrumenten heeft geleid tot uitstroom wordt nazorg geboden aan de uitkeringsgerechtigden. Ook hiervoor wordt aangesloten bij de Rhedense visie en geldt dat er bij uitkeringsgerechtigden die kwetsbaarder zijn en waarbij de kans groter is dat zij terugvallen extra aandacht is voor nazorg;
- Een klant kan in aanmerking komen voor scholing. Scholing wordt alleen aangeboden indien deze leidt tot een arbeidsovereenkomst of aantoonbaar bijdraagt aan de arbeidsmarktpositie van de betreffende klant;
- Voor inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kan een participatieplaats worden ingezet. Het gaat dan om additionele werkzaamheden waarbij niet de werkzaamheden maar het 'leren werken' centraal staat. Een participatieplaats kan maximaal 2 jaar duren. Uitkeringsgerechtigden die zich goed inzetten op de participatieplaats hebben recht op een premie. Om een activiteit te laten vallen onder participatieplaats moet de activiteit minimaal 24 uur per week bedragen. Daarnaast mag er geen sprake van verdringing zijn. Er moet gekeken worden of dit type werk normaal of elders niet door betaalde krachten wordt gedaan. Indien het werk normaal niet of door vrijwilligers gedaan wordt, is er sprake van additionele werkzaamheden.
- Indien een werkgever twijfelt over het in dienst nemen van een werknemer en/of de loonwaarde van deze werknemer, kan er een proefplaatsing worden ingezet. Deze plaats is gericht op het verkrijgen van een reguliere detachings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de bijstandsgerechtigde een detachings- of arbeidsovereenkomst aan te bieden;
- Voor inwoners met een loonwaarde onder de 40% kan activerend werk worden ingezet. Bewoners die onder deze doelgroep vallen ontvangen een uitkering op grond van de Participatiewet. De gemeente Rheden richt conform BRESDO geen nieuw beschut werken in, maar sluit ook voor deze groep aan bij Activerend werk. Dit betekent dat deze mensen via de WMO naar (arbeidsmatige) dagbesteding of vrijwilligerswerk worden begeleid. Dit zorgt ervoor dat deze mensen in staat zijn te participeren in de maatschappij door

(arbeidsmatige) dagbesteding of vrijwilligerswerk die passend is bij de mogelijkheden van deze persoon.

- Voor jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie kan in bepaalde situaties ondersteuning worden geboden voor het volgen van een leerwerkplek. Doel van de leerwerkplek is het behalen van een startkwalificatie om zo de kans op toetreding tot de arbeidsmarkt te vergroten. Vanuit de Participatiewet kan ondersteuning geboden worden in bijvoorbeeld de kosten van begeleiding op of naar een leerwerkplek. In het meerjarenbeleidskader Sociaal Domein 2017-2021 wordt de jongerenaanpak verder uitgewerkt.
- Ontzorgen van de werkgever is van belang bij het plaatsen van mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het beperken van risico's voor de werkgever is daarbij essentieel. De No-Risk polis neemt het risico bij ziekte van de geplaatste werknemer weg bij de werkgever. Vanaf 1 januari 2016 is door een harmonisering van de wetgeving ook voor uitkeringsgerechtigden van de gemeente de no-risk polis van het UWV van toepassing.
- Voor werknemers die zelfstandig niet het volledige minimumloon kunnen verdienen, kunnen werkgevers een loonkostensubsidie krijgen via de gemeente. De subsidie is een compensatie voor het feit dat de werknemer een verminderd arbeidsvermogen heeft en bedraagt het verschil tussen de loonwaarde van de medewerker en het wettelijk minimumloon. Door de loonkostensubsidie kan een klant ondanks beperkte loonwaarde toch aan het werk. Dit zorgt voor een besparing op de uitkeringslasten (zie tabel 3). Het college maakt gebruik van de loonwaardemethodiek die met de samenwerkende gemeenten in regio Arnhem is afgesproken en wordt uitgevoerd door het UWV.
- De mobiliteitsbonus is een instrument om werkgevers over de streep te trekken om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. De mobiliteitsbonus heeft de vorm van een premiekorting op de premies werknemersverzekeringen die door de werkgever zelf kan worden geclaimd via de aangifte loonheffing. De gemeente Rheden wijst werkgevers proactief op de mogelijkheid deze bonus toe te passen, zodat de kans op het aannemen van werknemers met een beperking wordt vergroot.
- Jobcoaching gaat over het ondersteunen van mensen met een (arbeids)beperking bij het vinden en/of behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt. De jobcoach begeleidt de werknemer op een baan. Hij helpt op de werkvloer met inwerken, maakt een persoonlijk begeleidings-/trainingsplan en is bereikbaar als er problemen of knelpunten ontstaan. Een jobcoach kan echter ook de werkgever of een andere werknemer(mentor) helpen de coachingstaken over te nemen, zodat (uiteindelijk) de coaching intern wordt uitgevoerd. Bij jobcoaching moet altijd een offerte worden opgesteld waarin wordt aangegeven welke begeleiding voor welke prijs wordt geboden.
- Daarnaast gaat werkplekaanpassing ook over zaken als orthopedische schoenen en een doventolk. Ook hiervoor geldt dat er altijd een offerte aan ten grondslag moet liggen waarin wordt aangegeven welke begeleiding voor welke prijs wordt geboden. Bij de inzet van werkplekaanpassing en jobcoaching wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de G4 uitvoering. Dit wordt regionaal afgestemd.

De komende tijd wordt samen met de uitvoering gekeken naar de inzet van deze instrumenten (voor wie, onder welke voorwaarden en op welke manier). Regionale afstemming is geborgd in de regionale ambtelijke werkgroep die zich bezighoudt met de diagnose en instrumenten. Na instemming met het meerjarenbeleidsplan worden de verordeningen en/of beleidsregels indien nodig geüpdate.

Tabel 3. Voorbeeld loonkostensubsidie, 2015

	Alleenstaan de >21 jaar	(Echt)paar (beide > 21 jaar)	Kostendeler tweepersoons huis-houden
LW	80%	80%	80%
Dienstverband	100%	100%	100%
Bruto uitkering	€15.708	€20.321	€10.160
Bruto WML incl. WG-lasten	€23.940	€23.940	€23.940
LKS (20% van WML)	€4.788	€4.788	€4.788

Bruto besparing (op uitkering) bij inzet LKS	€10.920	€15.533	€5.372
Stijging netto inkomen client p/j.	€5.256	€512	€8.556
LW	60%	60%	60%
Dienstverband	100%	100%	100%
Bruto uitkering	€15.708	€20.321	€10.160
Bruto WML incl. WG-lasten	€23.940	€23.940	€23.940
LKS (40% van WML)	€9.576	€9.576	€9.576
Bruto besparing (op uitkering) bij inzet LKS	€ 6.132	€10.745	€584
Stijging netto inkomen client p/j.	€5.256	€512	€8.556

Noot:LW: loonwaarde
LKS: loonkostensubsidie

- **Hoe geven we het nieuwe beschut werk vorm?**

Artikel 10b van de Participatiewet geeft de gemeente beleidsruimte om een nieuwe vorm van beschut werk vorm en inhoud te geven. Het beschut werk is bedoeld voor mensen die in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten, maar door arbeidsbeperkingen een zodanige mate van ondersteuning nodig hebben dat van reguliere werkgevers niet (zonder meer) kan worden verwacht dat zij deze mensen in dienst nemen. Zoals eerder aangegeven wordt voor deze groep door de arbeidsmarktregio aangesloten bij Activerend werk. De gemeente Rheden vraagt bij het UWV geen nieuwe indicatievaststellingen aan, maar sluit voor deze doelgroep aan bij activerend werk en sluit een trajectovereenkomst. Inwoners die onder deze doelgroep vallen worden geactiveerd middels dagbesteding, arbeidsmatige dagbesteding en/of vrijwilligerswerk. Zij ontvangen daarnaast een uitkering op grond van de Participatiewet.

- **Hoe geven we invulling aan de wettelijke plicht tot tegenprestatie?**

Zoals gezegd, benutten we de eigen mogelijkheden van mensen en hun naaste omgeving om naar vermogen een tegenprestatie voor de uitkering te leveren, als iemand (nog) niet voldoende eigen inkomen verdient. De landelijke trend is dat er bij tegenprestatie goed bekeken moet worden of er geen sprake is van verdringing. In Rheden wordt deze lijn gevolgd. Bij tegenprestatie mag er geen sprake zijn van betaling van werkzaamheden, werkzaamheden waar elders een vacature voor open staat of werkzaamheden die minder dan een jaar geleden nog als dagbesteding door belanghebbende werden uitgevoerd⁸. Bij de tegenprestatie wordt maatwerk geleverd. Er wordt gekeken naar de situatie van de klant (kinderen, mantelzorg etc.) en de activiteiten die de klant zelf bijvoorbeeld al doet (vrijwilligerswerk etc.). Tot op heden is gebleken dat uitkeringsgerechtigden zelfstandig een tegenprestatie leveren. We blijven dan ook uitgaan van de bereidwilligheid van onze uitkeringsgerechtigden om iets terug te doen voor de uitkering..

4.3.2 Groepsgewijze aanpak en aanpak jongeren

De in paragraaf 4.2 en 4.3 gepresenteerde aanpak is toepasbaar voor vrijwel alle uitkeringsgerechtigden en klantgroepen die te maken krijgen met re-integratie. Gemeente Rheden kiest ervoor om haar inwoners te helpen op basis van de kansen die iemand heeft om aan het werk te gaan. Niet het geslacht, de leeftijd of woonplaats, maar de eigen kracht en persoonlijke ondersteuningsbehoefte staan centraal. Zo biedt deze werkwijze de gewenste ruimte voor individueel maatwerk.

⁸ Beleidsregels tegenprestatie

Dit neemt niet weg dat sommige groepen uitkeringsgerechtigden eenzelfde ondersteuningsbehoefte kunnen hebben. Een groepsgewijze aanpak of een collectieve inkoop van re-integratie-instrumenten kan in deze situaties het meest effectief en voordelig zijn. Er moeten in dat geval duidelijk doelen vastgesteld zijn en het verwachte resultaat moet worden gedefinieerd.

Ondersteuning van jongeren

Hoewel de analyse van het huidige klantenbestand een lichte ondervertegenwoordiging van jongeren tot 27 jaar laat zien, onderstrepen we het belang van vroegtijdige en preventieve aandacht voor deze klantgroep. Zij zijn immers de beroepsbevolking van de toekomst. Bij de ondersteuning van jongeren tot 27 jaar bij het vinden van werk hanteert gemeente Rheden het uitgangspunt: school voor werk en werk voor een uitkering. We stimuleren jongeren die een aanvraag voor levensonderhoud doen om verder te studeren. Leidraad is dat jongeren minimaal in het bezit zijn van een startkwalificatie⁹. Indien het behaalde diploma weinig kansen op werk biedt, worden jongeren gestimuleerd om opnieuw een (meer kansrijke) opleiding te volgen. Voordat ondersteuning bij (het vinden van) werk wordt ingezet, geldt voor jongeren bovendien de wettelijke zoekperiode van vier werken. Met de invoering van de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor jonggehandicapten met een tijdelijke en/of gedeeltelijke arbeidsbeperking. In het regionale deelproject *Nieuwe doelgroep Participatiewet vanuit Wajong* is de ondersteuningsbehoefte van deze groep inwoners onderzocht. De resultaten lieten zien dat het instrumentarium voor de ondersteuning van de huidige bijstandsgerechtigden bij re-integratie in het algemeen voldoende aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de jonggehandicapten. Toch is er een groep jonggehandicapten die meer specialistische (intensieve, langdurige en vaak duurdere) ondersteuning nodig heeft om actief te worden of kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt is dat, alleen wanneer de bestaande ondersteuningsmogelijkheden niet passend of toereikend zijn, specialistische hulp wordt ingezet. De jongerenaanpak wordt verder vormgegeven in het Meerjaren beleidskader Sociaal Domein 2017-2021.

4.4 Werkgeversdienstverlening en social return

Werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening is een cruciaal instrument voor de ondersteuning van onze inwoners bij re-integratie. De werkgeversdienstverlening is gericht op het wegnemen van belemmeringen voor werkgevers om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Met een vraaggerichte benadering investeren we in onze relaties met lokale en regionale werkgevers. De lokale ondernemers hebben contact met een gemeentelijke contactfunctionaris vanuit economische zaken. Hierin wordt re-integratie en participatie van de doelgroep steeds meer meegenomen. Daarnaast is door instemming met het Bresdo-advies ingestemd met de opbouw van een regionaal werkgeversservicepunt. In de loop van 2016 zal dit WSP verder vorm krijgen. Voor nadere informatie en een uitwerking van deze inhoudelijke uitgangspunten verwijzen we naar het besluitvormingstraject rond Werkgeversservicepunt en bijbehorende documenten.

Gemeente Rheden als werkgever

De gemeente Rheden is ook een werkgever en heeft ook te maken met de daarbij behorende verplichtingen. In het kader van de banenafspraken is toegezegd landelijk 125.000 banen te creëren voor mensen uit de doelgroep (tot 2026). De overheid neemt 25.000 daarvan voor haar rekening. Voor de regio Midden-Gelderland betekent dit dat er tot en met 2016 555 banen gecreëerd moeten worden: 315 door de marktsector en 240 door de overheid. De gemeente Rheden heeft een doelstelling van 55 banen: 31 banen gecreëerd door de marktsector en 24 door de overheid¹⁰. Een deel van de overheidsbanen moet worden gecreëerd door de gemeente Rheden. Ook de waterschappen, provincie en andere overheidsinstellingen hebben een verantwoordelijkheid. De gemeente Rheden streeft er naar intern om minimaal 10 banen te creëren t/m 2018 voor mensen uit de doelgroep. Dit zijn nieuwe banen (voor minimaal 24 uur per week).

Social return

Gemeente Rheden hanteert het principe van social return om onze klanten te ondersteunen bij het vinden van werk. Sinds 2012 worden afspraken over het creëren van werkgelegenheid voor mensen in de uitkering gemeentebreed opgenomen in contracten met onze

⁹ Gemeente Rheden sluit aan bij de landelijke definitie van een startkwalificatie, namelijk een diploma op havo, vwo of mbo 2 niveau.

¹⁰ Marktbewerkingsplan, regionaal werkbedrijf midden-Gelderland, p. 8

samenwerkingspartners. Intern zijn met de verschillende sectoren van de gemeentelijke organisatie afspraken gemaakt over de invulling van de gezamenlijke taak op het gebied van social return bij het inkoop- en aanbestedingsbeleid en het interne personeelsbeleid. Op dit moment wordt de social return verplichting altijd opgenomen in inkoop en aanbestedingstrajecten. Om de uitvoering verder vorm te geven wordt eind 2016/begin 2017 een uitvoeringsplan social return opgesteld. En ook in subsidierelaties is de maatschappelijke bijdrage in de vorm van social return onderwerp van gesprek. De bedrijven hebben vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen een maatschappelijke verplichting. De gemeente Rheden stelt zich op als gesprekspartner van deze bedrijven om mee te denken in de maatschappelijke bijdrage van bedrijven uit de regio. Ook in het gesprek met ondernemers komt naar voren dat ondernemers hun SROI verplichting graag invullen met lokale uitkeringsgerechtigden.

4.5 Preventie en handhaving

Vanuit preventie is er aandacht voor groepen die in de toekomst mogelijk aanspraak kunnen gaan maken op het vangnet van uitkering en re-integratie. Er wordt bekeken hoe deze groepen vroegtijdig ondersteund kunnen worden zodat daadwerkelijke aanspraak op voorzieningen wellicht kan worden voorkomen. Ook hierbij speelt de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de inwoners een belangrijke rol. Er wordt eerst gekeken wat iemand zelf of via zijn of haar netwerk kan doen om werk te behouden of te verkrijgen. Een voorbeeld van preventiemaatregelen vanuit de gemeente is nauwe samenwerking met praktijkscholen om de jongeren die hier uitstromen direct door te geleiden. Ook het Werkgeversservicepunt speelt hier een belangrijke rol in. Het is hun taak om goed contact te onderhouden met ondernemers en werkgevers in de buurt om zo vroegtijdig signalen op te vangen over mogelijke stagnatie binnen het bedrijf.

Door in te zetten op handhaving voorkomen we dat burgers onterecht of onnodig lang een beroep doen op het vangnet van een uitkering en re-integratie. Het beleid omtrent de handhaving is vastgelegd in het handhavingbeleidsplan.

4.6 Informatie, evaluatie en verantwoording

Het doorlopen van de volledige PDCA-cyclus¹¹ helpt om resultaten inzichtelijk te maken en stelt ons in staat om een lerend vermogen te ontwikkelen. Een goede evaluatie en verantwoording zijn noodzakelijk om tot een doeltreffende invulling van de gemeentelijke re-integratietask te komen. Het afgelopen jaar is nadrukkelijk geïnvesteerd in een verbetering van de evaluatie en verantwoording van onze re-integratieactiviteiten. De komende jaren zetten we deze lijn voort.

De informatievoorziening is in 2013 kwalitatief verbeterd, onder andere door de implementatie van een nieuw klantregistratiesysteem. Beleidsdoelstellingen worden jaarlijks in een uitvoeringsplan vertaald naar concrete, meetbare doelen op operationeel niveau, die worden gemonitord op basis van verschillende indicatoren. Het uitvoeringsplan bevat tevens een overzicht van de instrumenten die we zullen inkopen en de projecten die we uitvoeren. Daarnaast bevat het uitvoeringsplan een gedetailleerde begroting met daarin de verwachte inzet van beschikbare financiële middelen. Ook de benodigde personele inzet maakt onderdeel uit van het uitvoeringsplan. De resultaatafspraken met gecontracteerde aanbieders worden ieder kwartaal geëvalueerd. Hetzelfde geldt voor de interne activiteiten en projecten die we uitvoeren. Indien de resultaten achterblijven bij de beoogde doelen is dit onderwerp van gesprek. Waar mogelijk zetten we verbeteracties in of stoppen we met specifieke activiteiten. Op deze manier blijft de uitvoering "in control" en kunnen we tijdig bijsturen om de beoogde resultaten met elkaar te realiseren.

Het college rapporteert in ieder geval volgens de reguliere planning en control cyclus aan de gemeenteraad. Het uitvoeringsplan wordt door het college vastgesteld.

¹¹ Plannen maken (plan), uitvoeren (do), evalueren (check) en de plannen herzien op basis van de evaluatieresultaten (act).

5 Welke financiële middelen zetten we in?

In dit hoofdstuk geven we een indicatief beeld van de budgetten die gemeente Rheden voor de periode 2016-2018 inzet voor de uitvoering van haar re-integratietaak. Zij dienen ter ondersteuning van de beleidsbepaling. Het hoofdstuk sluit af met een risicoparagraaf. De bedragen zijn gebaseerd op de door de raad vastgestelde Meerjarenbegroting 2016-2019.

5.1 Re-integratie

Het Participatiebudget maakt deel uit van de 'integratie-uitkering Sociaal Domein' van het Gemeentefonds. Vanuit de Integratie-uitkering Sociaal Domein, wat een ontschot budget is, wordt behalve participatie ook de Wmo en Jeugd gefinancierd. In het Participatiebudget zit geld waarmee gemeenten mensen die een beroep doen op de Participatiewet naar werk begeleiden. Ook worden met het geld uit het Participatiebudget de mensen betaald die vallen onder de oude Wsw-regeling, de mensen bij Presikhaaf Bedrijven. De gemeente ontvangt daarnaast binnen dit kader geld voor de nieuwe doelgroepen. Dat zijn mensen met een arbeidsbeperking die wel mogelijkheid hebben om te werken. In het verleden ontvingen deze mensen een Wajong-uitkering

De Gemeente Rheden reserveert jaarlijks, uit voornoemde Integratie-uitkering Sociaal Domein, in de meerjarenbegroting 2016 t/m 2019, een deel voor re-integratie (zie tabel 4). Voor de begroting van 2017 worden deze reserveringen opnieuw bekeken en beoordeeld.

Tabel 4: *Indicatieve prognose uitgaven re-integratie gemeente Rheden 2016-2018*

Indicatieve prognose re-integratie <i>x €1.000</i>	2016	2017	2018
Totaal gereserveerd re-integratiebudget	8.978	8.449	8.202

De gemeente wordt in het re-integratiebudget niet voldoende gecompenseerd voor het aantal uitkeringsgerechtigden waarvoor de gemeente verantwoordelijk is. Vanuit het Integratie-uitkering Sociaal Domein worden ook de salarissen van de oud wsw-ers (Presikhaaf bedrijven) betaald. Doordat de oude groep WSW-ers hun rechten behoud heeft de gemeente geen invloed op de (loon)kosten van deze groep. De subsidie die de gemeente vanuit het Rijk voor deze groep ontvangt loopt de komende jaren af van 25.600 euro per wsw-er in 2015 naar 22.700 euro per wsw-er in 2020. De gemiddelde salariskosten bedragen echter rond 29.500 euro. Dit betekent dat een steeds minder geld vanuit het rijk binnen komt terwijl de verplichtingen minimaal gelijk blijven. Met andere woorden er zal de komende jaren minder geld beschikbaar zijn voor de inzet van re-integratie instrumenten. Dit brengt het risico met zich mee dat we de komende jaren slechts een zeer kleine groep uitkeringsgerechtigden kunnen ondersteunen bij (het vinden van) werk. Dit heeft een beperkte uitstroom naar werk tot gevolg waardoor er hogere uitkeringslasten zijn en een groter tekort op het inkomensdeel. Dit vraagt om keuzes in de in te zetten instrumenten. De uitgangspunten rondom deze keuzes zijn in het meerjarenbeleidsplan beschreven

De druk van Participatiewetcliënten op de uitkeringslast benadrukt het belang van het investeren in de ondersteuning aan onze uitkeringsgerechtigden bij (het vinden van) werk om te voorzien in het eigen inkomen. Zonder ondersteuning bij re-integratie wordt onvoldoende gedeeltelijke uitstroom naar werk gerealiseerd. En zonder uitstroom naar werk, stijgen de kosten van de inkomensvoorziening. Hierdoor zou het vangnet van inkomensondersteuning en re-integratie voor onze gemeente op termijn onbetaalbaar worden.

In het Meerjarenbeleidskader Sociaal Domein worden integrale thema's benoemd, met de daarbij behorende financiële middelen. Indien de in dit meerjarenbeleidsplan benoemde re-integratiemiddelen onvoldoende zijn kan een claim worden gedaan op de ontschot budgetten voor re-integratie, jeugdzorg en wmo-begeleiding als geheel.

Gemeente Rheden ontvangt via de algemene middelen een rijksbijdrage voor de uitvoeringskosten van de Bijstand en Participatiewet. Uit dit budget worden zowel de salarislasten als de overheadkosten gefinancierd. In meerjarig perspectief worden de formatieve consequenties jaarlijks geschetst in het uitvoeringsplan.

5.2 Inzet beschikbare financiële middelen re-integratie

Gezien de beperkt beschikbare middelen voor re-integratieactiviteiten, is het stellen van prioriteiten in de bestedingen noodzakelijk. Om de financiële middelen zo effectief mogelijk in te kunnen zetten, hebben we in voorgaande hoofdstukken een aantal beleidskeuzes gemaakt. De beleidskeuzes zouden zich op hoofdlijnen vertalen naar de begrote uitgaven voor re-integratie (exclusief uitgaven bestaande Wsw). We benadrukken wederom dat de tabel een voorlopige indicatie geeft van de uitgaven die we verwachten te doen. Een gespecificeerde begroting voor de re-integratieactiviteiten is onderdeel van het uitvoeringsplan dat jaarlijks wordt vastgesteld door de directie.

5.3 Risicoparagraaf

Er zijn enkele risico's die door landelijke onzekerheid worden veroorzaakt.

- Allereerst betreft het de onzekerheid waarmee de financiële gevolgen van de Participatiewet zijn omgeven (o.a. de onzekerheid door het verdeelmodel). Dit maakt een regelmatige herijking van de financiële consequenties voor gemeente Rheden noodzakelijk. Dit onderwerp komt jaarlijks terug in de gemeentelijke begroting en, daarvan afgeleid, in de uitvoeringsplannen die jaarlijks worden opgesteld.
- Daarnaast heeft de gemeente Rheden er voor gekozen om geen nieuw beschut in te richten maar te kiezen voor Activerend werk. Het risico bestaat dat de Staatssecretaris alsnog wettelijk de verplichting oplegt om wsw-indicaties aan te vragen en beschut werk in te richten.
- Indien er te weinig voortgang is omtrent de banenafpraak komt er een landelijke quotumregeling. Het risico bestaat daardoor dat er een wettelijke verplichting komt omtrent het aantal banen dat de gemeente Rheden moet creëren.

Naast de landelijke risico's zijn er ook enkele risico's die door regionale of lokale omstandigheden worden veroorzaakt.

- Allereerst is onzeker of de instrumenten die door de uitvoering worden ingezet de gewenste resultaten opleveren.
- Daarnaast is de uitvoering van BRESDO (afbouw Presikhaaf Bedrijven en opbouw regionaal Werkgeversservicepunt) een risico, doordat dit een regionale samenwerking is (zie hiervoor de besluitvorming rondom BRESDO).
- De komst van statushouders en de toestroom van jongeren vanuit het praktijkonderwijs brengt ook risico's met zich mee voor de klantaantallen.
- Het risico bestaat dan ook dat een groot deel van de nieuwe klanten voornamelijk bestaan uit klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een taalbehoefte.
- Aansluiting op de arbeidsmarkt wordt voor die groep extra bemoeilijkt doordat de arbeidsmarkt veranderd is en er veel vacatures voor hoogopgeleiden zijn.
- De ondernemersaanpak is een gedeelde verantwoordelijkheid van gemeente en het lokale bedrijfsleven. Hierdoor heeft de gemeente het resultaat niet geheel zelf in de hand.