



**Gemeente
Albrandswaard**

Anderhalf jaar Participatiewet

Notitie
November 2016

Anderhalf jaar Participatiewet

Inhoud

1. Doel	2
2. Samenvatting en beslispunten op een rij	3
DEEL I: TERUGBLIK EN VOORUITBLIK.....	6
3. Inleiding.....	7
4. Kader	7
5. Tegenprestatie.....	8
6. Garantiebannen.....	9
7. Beschut werk	11
8. Werkgeversservicepunt.....	13
9. Participatienetwerk	15
10. Samenwerking in de arbeidsmarktregio	18
11. Social Return on Investment	21
12. Wsw	22
13. Niet-uitkeringsgerechtigden.....	24
DEEL II: BENODIGDE BELEIDSWIJZIGINGEN.....	25
14. Inleiding	26
15. Versoepeling loonkostensubsidie.....	26
16. Acquisitiekader	28
17. De Rotterdamse Zaak	33
18. Uitvoeringsbeleid nuggers.....	35
19. Uitstroompremie en inkomensvrijlating	36
20. Werkwijze Wet taaleis.....	38
21. Taalinstrumenten vergunninghouders.....	39
22. Overig	40
23. Te verwachten	41
Bijlage 1: Begroting De Rotterdamse Zaak 2017	42
Bijlage 2: Conceptovereenkomst De Rotterdamse Zaak 2017	43
Bijlage 3: Uitvoeringspraktijk Wet taaleis	47

1. Doel

Op 1 januari 2015 werd de Participatiewet van kracht. Inmiddels zijn we ruim anderhalf jaar verder en kunnen we terugblikken op een bewogen periode. De benodigde verordeningen, beleidsregels en uitvoeringsbeleid zijn vastgesteld, de nieuwe onderdelen van de Participatiewet zijn verder ontwikkeld en er is praktijkervaring opgedaan.

Deel I van deze notitie bevat per onderdeel een compacte terugblik hierop en een vooruitblik naar de komende periode. Deel II bevat een overzicht van de beleidswijzigingen die als gevolg van wetswijzigingen en voortschrijdend inzicht nodig zijn om 'bij te blijven'. De notitie start met een samenvatting van deel I en de beslispunten uit deel II op een rijtje.

Deze notitie is bedoeld om het college van de gemeente Albrandswaard te informeren over de ontwikkelingen binnen de gemeente ten aanzien van de Participatiewet en in de gelegenheid te stellen waar nodig besluiten te nemen om de ontwikkeling voort te kunnen zetten.

Deze notitie gaat alleen in op het participatie- en werkgedeelte van de Participatiewet; het inkomens- en handavingsgedeelte wordt buiten beschouwing gelaten.

2. Samenvatting en beslispunten op een rij

2.1 Samenvatting deel I

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet (PW). De PW vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De gemeente Albrandswaard wil zoveel mogelijk mensen zonder werk, met of zonder beperking, met een integrale aanpak aan werk helpen. Het uitgangspunt is: iedereen participeert naar vermogen.

Tegenprestatie

Deze verplichting heeft als uitgangspunt dat alle uitkeringsgerechtigden iets voor de maatschappij terug doen in de vorm van onbetaalde activiteiten. Het helpen van uitkeringsgerechtigden bij het realiseren van een tegenprestatie zal worden belegd bij de Welzijnsorganisatie in de gemeente.

Garantiebanen en beschut werk

Deze vervangen de oude WSW.

De Garantiebanen zijn er voor de mensen met een indicatie Banenafspraken (registratie in het Doelgroepregister) en worden gerealiseerd bij reguliere werkgevers. De Garantiebanen zijn de banen uit de Banenafspraken. De BAR-organisatie heeft in deze dus zowel de rol van sociale dienst als de rol van werkgever. Vanuit beide rollen zijn diverse indicaties én plaatsingen gerealiseerd.

Beschut werk is werk in dienstbetrekking in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Net als de meeste andere gemeenten in Nederland, heeft de gemeente het Beschut werk zoals bedoeld in de PW nog niet georganiseerd. Er zijn al wel voorbereidingen getroffen en in het eerste kwartaal van 2017 zal het Beschut werk voor de gemeente dan ook ingericht worden.

Werkgeversservicepunt

De accountmanagers van het WSP adviseren werkgevers over wet- en regelgeving en matchen de kandidaten op beschikbare vacatures. Het WSP BAR kent een nauwe samenwerking met het regionale werkgeversservicepunt en met Randstad Baanbrekend. Het WSP BAR is 'live' gegaan, met de nieuwe website, met voldoende accountmanagers, meer interne samenwerking en veel promotie.

Participatienetwerk

Deze is opgebouwd en bestaat nu uit diverse organisaties. Het biedt mensen zonder werk een diversiteit aan werkervaringsplaatsen waar zij 'op maat' kunnen participeren. Om uitstroom te stimuleren is met succes een trajectbegeleider vanuit het WSP aangesteld. Daarnaast is het aantal ontwikkelingsinstrumenten uitgebreid. Het is het streven om de Participatiepaden vorm te geven: methodisch ingerichte paden die de klant stapsgewijs helpen om naar maximaal vermogen mee te doen. Het inrichten hiervan verbindt de verschillende instrumenten en vergroot daarmee de effectiviteit.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio

De gemeente maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Rijnmond. De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk worden daarin als één cluster gezien. Gezamenlijk zijn diverse resultaten behaald. We hebben de afgelopen periode binnen het BAR-cluster teruggeblikt en in- en extern stilgestaan bij hoe verder. Er is gekozen voor doorontwikkeling van de regionale samenwerking om de dienstverlening van de individuele gemeenten en UWV naar werkgevers toe verder te kunnen harmoniseren.

Social Return on Investment

SRoI maakt het mogelijk om opdrachtnemers van de gemeente te verplichten een bijdrage te leveren aan de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de

arbeidsmarkt. De werkwijze t.a.v. SROi van alle gemeenten in de arbeidsmarktregio is geharmoniseerd. Dit met het doel om als gemeenten de inzet van SROi in de arbeidsmarktregio te versterken en om werkgevers eenduidig tegemoet te treden. Om SROi steviger in de organisatie in te bedden, is een projectgroep SROi gestart.

Wsw

Vanaf 1 januari 2015 kan er niemand meer de Wsw instromen. Het aantal personen dat in de Wsw werkt, zal door natuurlijk verloop gestaag afnemen. In het kader van de Wsw werkt de gemeente samen met de sociale werkplaatsen in de omgeving: Drechtwerk, Promen en voormalig Roteb. Het streven van de BAR-organisatie was en is, om zo veel mogelijk mensen die bij de sociale werkplaatsen werken in het kader van de Wsw, hun plek daar te laten behouden. De financieringssystematiek wijzigt per 1 januari 2017.

Niet-uitkeringsgerechtigden

Sinds de komst van de PW vallen twee categorieën nuggers te onderscheiden op basis van loonwaarde: de klassieke nigger (gewone loonwaarde) en de nieuwe nigger (verminderde loonwaarde, de doelgroep 'voormalig Wajongeren'). Deze laatste groep zal de komende jaren gestaag toenemen. De gemeente heeft actief ingezet op het bereiken van deze doelgroep, onder andere via de Pro- en VSO-scholen, en op het realiseren van Garantiebanen.

2.2 Beslispunten deel II

Akkoord met de beleidswijzigingen zoals weergegeven in Deel II, dus:

1. In te stemmen met de regeling voor forfaitaire loonkostensubsidie; en loonkostensubsidie voor schoolverlaters die bij een werkgever in dienst zijn, per 01-08-2016.
2. Voor personen die bemiddeld worden naar een garantiebaan maximaal € 3.600 in te zetten aan instrumenten, indien algemene voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract, en € 4.800,- indien algemene en specifieke voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract. Voor personen die bemiddeld worden naar een reguliere baan is dat € 4000,- voor iemand die langer dan 2 jaar werkloos is geweest, en € 2000,- voor iemand die korter dan 2 jaar werkloos is geweest. Ingangsdatum per 01-08-2016.
3. De samenwerking met De Rotterdamse Zaak in de arbeidsmarktregio vanaf 01-01-2017 voor onbepaalde tijd voort te zetten, voor ondersteuning van ondernemers op financieel, commercieel, en fiscaal gebied. De verdeling van de kosten die door de gemeenten in de arbeidsmarktregio gedragen worden, wordt als volgt vastgesteld:
 - T.b.v. de indirecte kosten wordt een lumpsum berekend van € 600,- per 10.000 inwoners
 - T.b.v. de directe kosten wordt per ondernemer € 350,- gerekend voor een intake en begeleidingstraject
4. Burgers zonder uitkering die ondersteuning nodig hebben om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, op basis van maatwerk daarbij te ondersteunen met de instrumenten die ook ingezet worden voor uitkeringsgerechtigden. Indien van toepassing kan een eigen bijdrage berekend worden op basis van de draagkracht. Ingangsdatum: per 01-08-2016
5. Mensen die parttime of fulltime uitstromen naar werk gebruik te laten maken van een Participatiepremie. Deze bestaat uit een bedrag van maximaal € 1.000,- die in de vorm van een inkomensvrijlating, een uitstroompremie, of een combinatie van beiden kan worden benut. Voorstel is om deze regeling met terugwerkende kracht in te laten gaan vanaf 01-08-2016.
6. In te stemmen met de Werkwijze Wet taaleis. In plaats van een formele taaltoets af te nemen bij iedereen die niet kan aantonen het vereiste taalniveau te beheersen, wordt dat alleen gedaan in de situatie dat gemeente en de klant daarover op basis van andere informatie (inburgering, taalmeter) van mening verschillen, en/of de klant onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratietraject. Bij de overige klanten

wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van een praktische taalniveautoets, zoals de Taalmeter, en een verklaring van de klant dat hij nog niet over een voldoende taalniveau beschikt en bereid is om z.s.m., doch binnen 3 maanden, dit te gaan verbeteren tot het gewenste niveau. Voorstel is om deze regeling met terugwerkende kracht in te laten gaan vanaf 01-01-2016.

7. Taalinstrumenten in te zetten bij communicatie, begeleiding en scholing van vergunninghouders en op basis van maatwerk. Ingangsdatum:01-08-2016
8. Op te nemen in het beleid dat ook voor klanten vanaf 27 jaar er een wachtperiode gehanteerd wordt van 4 weken, in welke periode aantoonbare inspanningen moeten worden verricht om werk te vinden of een opleiding te starten. Daar waar duidelijk is dat iemand in deze periode niet kan werken, noch een opleiding kan starten, wordt geen gebruik gemaakt van deze wachtperiode. Om te voorkomen dat de financiële situatie escaleert kan gebruik gemaakt worden van een voorschot. Ingangsdatum: terugwerkende kracht per 01-01-2015.
9. Bovengenoemd uitvoerend beleid op te nemen in de betreffende uitvoeringsregels / uitgangspunten voor de uitvoering.

Ingangsdata

De ingangsdata van de beleidswijzigingen verschillen en liggen allen in het verleden. Dit komt niet alleen doordat een aantal beleidswijzigingen is verzameld alvorens hiermee naar het college te gaan (het is immers niet de bedoeling om het college wekelijks te benaderen met weer een beleidswijziging in het kader van de Participatiewet). Beslispunt 1 heeft namelijk ook een ingangsdatum in het verleden, omdat de staatssecretaris bij de aankondiging van dit nieuwe beleid heeft aangegeven dat dit direct in de praktijk al mocht worden toegepast (formele wetswijziging vindt pas per 01-01-2017 plaats). Bij beslispunt 2 en 3 is de ingangsdatum gekozen voor alle gemeenten in de arbeidsmarktregio tegelijk. Bij andere beslispunten heeft de ingangsdatum in het verleden te maken met ervaringen opgedaan in de praktijk, waar we met het beleid aan tegemoet willen komen (beleid volgt praktijk; beslispunten 4, 5, 7 en 8). Bij beslispunt 6 komt dit doordat de manier waarop de nieuwe wet uitgevoerd dient te worden pas in de loop van het jaar duidelijk is geworden.

DEEL I: TERUGBLIK EN VOORUITBLIK

3. Inleiding

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet (PW). De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De PW vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

De PW wordt genoemd in het kader van de drie decentralisaties.

Het enige onderdeel van de PW dat werkelijk is gedecentraliseerd betreft echter de Wajongdoelgroep. De 'nieuwe' jongeren met een arbeidsbeperking én arbeidsvermogen worden niet meer geholpen door centrale overheidsinstelling UWV, maar door de lokale gemeenten. De jongeren met een arbeidsbeperking en zónder arbeidsvermogen vallen nog steeds onder het UWV.

Daarnaast heeft de gemeente meer verantwoordelijkheden, vrijheden en mogelijkheden voor de voormalig doelgroep WSW gekregen, die voorheen centraal door UWV van een WSW-indicatie werd voorzien.

De PW wordt ook genoemd in het kader van de Kanteling: maatwerk staat centraal, niet de regelgeving.

4. Kader

De gemeente Albrandswaard wil zoveel mogelijk mensen zonder werk, met of zonder beperking, met een integrale aanpak aan werk helpen. Het uitgangspunt is: iedereen participeert naar vermogen. Daarbij is het streven om klanten zoveel als mogelijk te helpen te ontwikkelen naar betaald werk in een reguliere werkomgeving (zo 'normaal' als mogelijk: bij 'gewone' werkgevers, met zo min mogelijk voorzieningen).

De volgende uitgangspunten voor het uitvoeren van de PW worden binnen de gemeente gehanteerd (Bron: Beleidskader Participatiewet, april 2014):

- Maximaliseren van zelfregie: mensen zijn verantwoordelijk voor hun eigen leven en doen naar vermogen mee.
- Onderschrijven van de meerwaarde van arbeid; arbeid moet zowel materieel als immaterieel lonen.
- Samenwerken met (lokale) partners, werkgevers, SW-bedrijven, zorgaanbieders/dagbestedingsbedrijven, UWV.
- Zoveel mogelijk in samenhang doen en kracht en kennis bundelen waar dat meerwaarde oplevert.
- Ondernemerschap van alle betrokken partijen, inclusief de gemeente, is nodig.

Daarnaast is het van belang dit stuk te plaatsen in het perspectief van de transformatie 'Samen Verder', waardoor de onderwerpen Werk en inkomen in samenhang met de andere onderwerpen in de dienstverlening vanuit de wijkteams worden geadresseerd. De principes die hierbij centraal staan zijn:

- Vraagstukken in onderlinge samenhang bekijken, dus vanuit alle beleidsvelden (integraal werken), met de klant centraal (verhogen van de kwaliteit van het gesprek)
- Hanteren van een gebiedsgerichte aanpak
- Staat de (zorg)vraag centraal
- Staan kwaliteit en duurzaamheid voorop
- Gaan we voor hoogwaardige dienstverlening
- Meer regie bij de samenleving
- Vertrouwen op kennis en het oordeel van onze professionals in de gebiedsteams

5. Tegenprestatie

5.1 Ter inleiding

De Tegenprestatie is als onderdeel van de maatregelen Wet Werk en Bijstand per 1 januari 2015 van kracht geworden. Deze verplichting heeft als uitgangspunt dat alle uitkeringsgerechtigden iets voor de maatschappij terug doen in de vorm van onbetaalde activiteiten. Deze verplichting wordt voor 1 jaar opgelegd, voor 8 uur per week. Op grond van maatwerk kan iemand van deze verplichting worden vrijgesteld. In eerste instantie is deze verplichting vooral van toepassing voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt; uitkeringsgerechtigden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een zo intensief mogelijk traject naar werk, zodat zij zo snel mogelijk uitstromen naar betaald werk.

5.2 Terugblik

In 2016 is het idee ontstaan om de training, matching en begeleiding van de Tegenprestatie te gaan beleggen bij de Welzijnsorganisatie in de gemeente. De volgende overwegingen hebben hiertoe geleid:

- Focus bij de klantmanagers werk ligt zoveel mogelijk op de toeleiding naar werk. Klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt volgen intensieve trajecten naar werk. In deze trajecten is daardoor nauwelijks ruimte voor een tegenprestatie.
- Klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en vanuit de nieuwe doelgroepen, hebben vaak een basistraining nodig om voor te bereiden op het verrichten van vrijwilligerswerk.
- Als de onbetaalde inzet in het kader van de Tegenprestatie goed aansluit bij de klant heeft dit een belangrijke meerwaarde voor kansen op re-integratie naar werk.
- Selectie, matching en begeleiding van klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt vraagt om maatwerk.
- De Welzijnsorganisatie beschikt over een netwerk met instanties en bedrijven die vrijwilligers nodig hebben, en heeft veel ervaring in selectie, matching en begeleiding van vrijwilligers.

5.3 Vooruitblik

In 2017 zullen de afspraken in deze gemaakt worden met de Welzijnsorganisatie. De verwachtingen zijn vooral gericht op het activerende aspect van de Tegenprestatie. Er zullen echter ook uitkeringsgerechtigden zijn die geen betaalde arbeid zullen kunnen verrichten, maar voor wie het wel belangrijk is om vrijwilligerswerk te kunnen doen.

6. Garantiebanen

6.1 Ter inleiding

De voormalige doelgroep WSW is in de PW verdeeld over twee doelgroepen:

- De mensen met een indicatie Beschut werk
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt (de voormalige WSW-doelgroep 'beschut werken'). Ook niet met extra voorzieningen van gemeente of het UWV. In de praktijk onder de oude WSW-regeling werkten deze mensen met name binnen de muren van het sociaal werkbedrijf.
- De mensen met een indicatie Banenafspraken (registratie in het Doelgroepregister)
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, bij wie van een reguliere werkgever wél kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt als hij wordt gecompenseerd voor de arbeidsbeperking (de voormalige WSW-doelgroep 'begeleid werken').

Dit hoofdstuk betreft de doelgroep met een indicatie Banenafspraken.

Het Doelgroepregister

De mensen met een indicatie Banenafspraken zijn opgenomen in het Doelgroepregister van het UWV en komen in aanmerking voor een Garantiebaan:

- Mensen die onder de PW vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachtlIJst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

De Garantiebanen uit de Banenafspraken

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor deze mensen met een arbeidsbeperking: de Banenafspraken. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Dit zijn de Garantiebanen.

Een Garantiebaan is dus een baan (met salaris) voor iemand met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever, bij wie de werkgever wordt gecompenseerd voor de arbeidsbeperking door middel van een loonkostensubsidie en door middel van andere instrumenten, zoals werkplekaanpassing, jobcoaching en no riskpolis. De werkgever betaalt alleen het gedeelte van het minimumloon dat deze mensen wel zelf kunnen verdienen. Dit wordt bepaald door middel van een loonwaardemeting. De gemeente verstrekt het gedeelte van het minimumloon dat deze mensen niet zelf kunnen verdienen in de vorm van een loonkostensubsidie aan de werkgever.

Als de Banenafspraken niet wordt behaald, wordt de Quotumregeling van kracht. Dan wordt aan werkgevers met meer dan 25 werknemers de verplichting opgelegd om een bepaald percentage Garantiebanen te creëren en als zij deze niet realiseren, wordt een boete opgelegd. De eerste meting heeft in de zomer van 2016 plaats gevonden, over het

jaar 2015: er zijn in 2015 voldoende plaatsingen gerealiseerd, dus de Quotumregeling wordt vooralsnog niet van kracht. Jaarlijks wordt bezien of de Quotumregeling van kracht moet worden.

6.2 Terugblik

De BAR-organisatie heeft in deze twee rollen: de rol van sociale dienst (in ons geval: de afdeling Participatie) en de rol van werkgever.

De rol van werkgever

De BAR-organisatie is zelf werkgever in de overheidssector. Dit betekent dus dat de BAR-organisatie zelf ook een aantal Garantiebanen moet creëren. Hoeveel precies, is niet vastgesteld, maar uit een handreiking van de VNG en uit afspraken met de arbeidsmarktregio viel af te leiden hoe we konden voldoen aan het quotum van 2015 en 2016.

De Afdeling Participatie en HR zijn hiertoe in het vierde kwartaal van 2015 een intensieve samenwerking aangegaan en hebben ervoor gezorgd dat het quotum voor 2015 is behaald. Ook streven we af op het behalen van het quotum voor 2016. De inzet van de afdeling Beheer & Onderhoud van de BAR-organisatie speelde hierin een belangrijke rol. Iets waar we trots op mogen zijn als we dit vergelijken met andere gemeenten en omdat we hierin een voorbeeldfunctie naar de werkgevers in onze gemeente hebben.

In 2015 is ook de CAO actief geworden waarop deze mensen geplaatst kunnen worden; de BAR-organisatie kende eerder geen minimumloon.

De rol van de afdeling Participatie

De afdeling Participatie kent de mensen die in de doelgroep van de Banenafspraken vallen. De BAR-organisatie moet er voor zorgen dat deze mensen, voor zover zij die nog niet hebben, een indicatie Banenafpraak krijgen én dat zij in beeld komen bij werkgevers.

In de loop van 2015 kwamen de aanmeldingen door de klantmanagers van hun klanten voor de indicatie Banenafpraak langzaam op gang (conform de landelijke trend).

Ook kwamen de doorverwijzingen vanuit de Pro- en VSO-scholen op gang van de leerlingen die in aanmerking komen voor de Garantiebanen (de 'nieuwe' doelgroep, de 'voormalig Wajongeren'). De afdeling Participatie heeft de samenwerkingsrelatie met deze scholen opgebouwd.

Het werkgeversservicepunt (WSP) van de BAR-organisatie zorgt voor de bemiddeling naar de Garantiebanen: de accountmanagers van het WSP benaderen werkgevers (dus ook de BAR-organisatie), informeren hen over de mogelijkheden in het kader van de Garantiebanen en plaatsen de kandidaten.

6.3 Vooruitblik

In 2017 zet de BAR-directie zich opnieuw in om als overheidswerkgever voldoende Garantiebanen te creëren. Het WSP zal de BAR-organisatie én de externe werkgevers hier weer bij ondersteunen. Om dit te kunnen realiseren is een constante aanvoer van nieuwe klanten met een indicatie Banenafpraak noodzakelijk en zijn werkgevers met beschikbare geschikte vacatures onontbeerlijk.

7. Beschut werk

7.1 Ter inleiding

De voormalige doelgroep WSW is in de PW verdeeld over twee doelgroepen:

- De mensen met een indicatie Beschut werk
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt (de voormalige WSW-doelgroep 'beschut werken'). Ook niet met extra voorzieningen van gemeente of het UWV. In de praktijk onder de oude WSW-regeling werkten deze mensen met name binnen de muren van het sociaal werkbedrijf.
- De mensen met een indicatie Banenafpraak (registratie in het Doelgroepregister)
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, bij wie van een reguliere werkgever wél kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt als hij wordt gecompenseerd voor de arbeidsbeperking (de voormalige WSW-doelgroep 'begeleid werken').

Dit hoofdstuk betreft de doelgroep met een indicatie Beschut werk. Die indicatie wordt op basis van een keuring afgegeven door het UWV.

Beschut werk is werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Een beschutte omgeving is een werkplek waarbinnen aan alle vereisten die vanuit de situatie van de werknemer noodzakelijk zijn, is voldaan. Denk hierbij aan fysieke aanpassingen van de werkplek, intensieve en structurele begeleiding, aanpassingen in werktempo en productie-eisen en dergelijke. Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. Op een Beschut werk dienstbetrekking is het arbeids- of ambtenarenrecht van toepassing. Andere vormen van activering zonder dienstbetrekking, zoals werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en arbeidsmatige dagbesteding vallen niet onder de definitie van Beschut werk volgens de PW.

7.2 Terugblik

Net als de meeste andere gemeenten in Nederland, heeft de gemeente het Beschut werk zoals bedoeld in de PW nog niet georganiseerd. Er is prioriteit gegeven aan het inrichten van de andere onderdelen van de PW, zoals in dit document beschreven. Er zijn al wel voorbereidingen getroffen.

Zo zijn de ontwikkelingen op het gebied van Beschut werk nauwlettend gevolgd en hebben we in de beschikbare deskundigheidsbevorderingen geparticipeerd. Ook hebben oriënterende gesprekken plaats gevonden met de sociaal werkbedrijven waar we mee samenwerken. Dit zijn immers de meest logische partners om het Beschut werk mee te gaan vorm geven. Ook heeft een verkenning met de afdeling Inkoop plaats gevonden over dit onderwerp en hebben we een informatief gesprek gevoerd met een gespecialiseerd bureau in deze (Iroko).

Er is veel roering geweest over dit onderdeel van de PW. Er zijn dan ook gemeenten die ervoor kiezen deze voorziening überhaupt niet in te richten en te kiezen voor alternatieven zoals arbeidsmatige dagbesteding. Dit is echter niet hoe de PW bedoeld is: ook de meest beperkten moeten in staat gesteld worden om loonvormend werk te verrichten. De staatssecretaris heeft deze gemeenten dan ook aangesproken en heeft besloten het aanbieden van Beschut werk te gaan verplichten.

7.3 Vooruitblik

In het eerste kwartaal van 2017 zal het Beschut werk voor de gemeente ingericht worden. Dit betekent ten eerste onderzoek naar:

- aantallen: om hoeveel plaatsingen per jaar zou het moeten gaan?
- werkgeverschap: wie kan dat op zich nemen nu de SW-bedrijven hebben aangegeven dit niet te willen verzorgen voor gemeenten die niet in de GR participeren?
- aanbestedingsregels: hoe moeten we de inkoop van deze voorziening aanpakken?
- partners: met welke SW-bedrijven kunnen we in deze het beste samenwerken?

Het uitgangspunt daarbij is dat we willen samenwerken met de SW-bedrijven, maar ruimte willen houden voor maatwerk. Daarnaast willen we Beschut werk alleen inzetten als een Garantiebaan bij een reguliere werkgever echt niet haalbaar is voor een kandidaat.

Vervolgens zal conform de resultaten van het hiervoor geschetste 'onderzoek' het Beschut werk ingericht worden, zodat de eerste plaatsingen in het eerste kwartaal van 2017 kunnen plaats vinden.

8. Werkgeversservicepunt

8.1 Ter inleiding

Uiteindelijk staat of valt het succesvol uitvoeren van de PW met het vermogen mensen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent dat een intensieve samenwerking met de ondernemers in de gemeente de hoeksteen van de aanpak moet zijn. Dit komt tot uitvoering in het Werkgeversservicepunt (WSP).

Het WSP werkt vanuit een vraaggerichte werkgeversbenadering. De dienstverlening die bij deze benadering hoort is snel, effectief, resultaatgericht en uniform en zorgt ervoor dat werkgevers zich ondersteund voelen door de gemeente en dat er een constante stroom aan vacatures is voor doelgroepen binnen de PW. De accountmanagers van het WSP zorgen hiervoor. Zij adviseren werkgevers over de Banenafspraken, Quotumregeling en het beschikbare instrumentarium (loonkostensubsidie, premiekortingen, jobcoaching, werkplekaanpassingen etc.). Zij zijn ook verantwoordelijk voor het belangrijkste en lastigste onderdeel in de werkgeversondersteuning: succesvolle matching van kandidaten op de geworven vacatures. Voorwaarde hiervoor is dat zij de kandidaten goed kennen en beschikken over een pool van plaatsbare kandidaten. Het Participatienetwerk (vrijwilligerswerk en re-integratietrajecten) vormt hiervoor de 'kweekvijver'.

Het WSP is gericht op de werkgevers in de gemeente. Het kent een nauwe samenwerking met het regionale werkgeversservicepunt: het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR). Hier worden regionale en lokale belangen steeds tegen elkaar afgewogen. Waar het lokaal kan, werken we lokaal; waar regionaal werken winst oplevert, werken we regionaal.

8.2 Terugblik

In 2015 en 2016 is de formatie op kracht gebracht: drie accountmanagers (voorheen: regisseurs werk), twee trajectbegeleiders, een commercieel medewerker binnendienst (communicatie), een tijdelijke medewerker Flexensie en een tijdelijke projectleider (tot halverwege 2016). Ook is de samenwerking met de bedrijfscontactfunctionarissen en bestuurders vorm gegeven.

De website is 'live' gegaan en wordt continu geactualiseerd. Er is veel gedaan aan promotie.

De accountmanagers voerden de activiteiten in het kader van de Banenafspraken uit, voor de kandidaten met een arbeidsbeperking, en bemiddelden kandidaten die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zij richtten zich op het ondersteunen van de werkgevers in deze en op het matchen van kandidaten op de (Garantie)banen. Hierbij werden de werkgevers benaderd en werden de beschikbare instrumenten zo veel als mogelijk benut. Daarnaast hebben zij een rol gekregen op het gebied van loonwaardemeting, jobcarving/-creatie, social return on investment (SRoI) en de uitzendbranche (Flexensie: de flexmarkt benutten voor uitkeringsgerechtigden).

Randstad Baanbrekend voerde de bemiddeling uit van de kandidaten zonder arbeidsbeperking, zonder afstand tot de arbeidsmarkt. Als onderdeel van het werkgeversservicepunt, richtte Randstad Baanbrekend zich op het matchen van deze kandidaten op de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij wordt sinds eind 2015 ook de Re-integratie Praktijk Overeenkomst (RPO) ingezet: direct bij de poort krijgt de klant zonder afstand tot de arbeidsmarkt een RPO met Randstad (betaling conform hoogte uitkering) in plaats van een uitkering, voor de duur van maximaal drie maanden, met het idee dat de klant met behulp van Randstad binnen die drie maanden een baan gevonden heeft. Hiermee wordt instroom in de uitkering voorkomen.

Om de dienstverlening in de Arbeidsmarktregio Rijnmond aan werkgevers te harmoniseren, en daarmee voor werkgevers praktischer te maken, zijn hierover met ingang van 1 januari 2015 in de Arbeidsmarktregio afspraken gemaakt: het acquisitiekader. In het eerste kwartaal van 2016 is in de Arbeidsmarktregio het acquisitiekader nader uitgewerkt (zie verder in Deel II van deze notitie).

8.3 Vooruitblik

In 2017 zal wat bij 'inleiding' en 'terugblik' beschreven is, tot verdere wasdom komen. Bijvoorbeeld de inzet van Flextensie en gebruikmaking van SRoI zullen verder groeien.

Medio 2016 is besloten de inzet van Randstad te beperken tot de inzet van hun meest succesvolle instrument: de RPO. Het netwerk en de competenties van Randstad bleken namelijk beter aan te sluiten bij de kandidaten voor de RPO (met nauwelijks afstand tot de arbeidsmarkt, onder andere de max-WW'ers) dan de kandidaten in het zittende bestand met weinig recente werkervaring. De bemiddeling voor de kandidaten in het zittende bestand, zal, net als de bemiddeling in het kader van de Banenafspraken, volledig uitgevoerd worden door de accountmanagers van het WSP.

Het is het streven om de samenwerking tussen de accountmanagers en klantmanagers werk in 2017 verder te verbeteren, zodat ze elkaar meer gaan aanvullen. Samenwerking is cruciaal en zal op worden geïnvesteerd.

In 2017 zal de promotie onverminderd worden voortgezet. In de regionale kranten zal bijvoorbeeld een reeks succesverhalen worden gepubliceerd, met als doel dat het WSP BAR nog verder op de kaart wordt gezet.

Ook zullen de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio (zie hoofdstuk 10 verderop) effect hebben op de werkwijze van het WSP in 2017.

9. Participatienetwerk

9.1 Ter inleiding

Het Leerwerkbedrijf dat voor de gemeente zou worden opgezet, heeft niet de vorm van een fysiek centraal ankerpunt gekregen, maar heeft de vorm van een netwerkorganisatie gekregen: het Participatienetwerk. Het Participatienetwerk is dus geen gemeentelijk bedrijf met werknemers, maar een netwerkorganisatie van gemeenten, ondernemers en maatschappelijk middenveld waarbij ingezet wordt vanuit de eigen kracht. Het uitgangspunt is dat er steeds een (lokale) partner is betrokken bij de re-integratietrajecten. Het is een breed Participatienetwerk gefaciliteerd door een servicebureau van gemeentelijke medewerkers (het WSP) die de acquisitie, contractering, trajectbegeleiding, financiering en verantwoording regelt.

De kwalitatieve doelstellingen zoals die in het Beleidskader PW zijn genoemd, zijn hier onverminderd op van toepassing:

Kwalitatieve doelstellingen¹

- Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vergroten hun kansen door het verrichten van maatschappelijk relevant werk waardoor kennis, sociale vaardigheden, ervaring en eigenwaarde worden versterkt;
- Het Participatienetwerk zorgt voor een structurele en intensieve samenwerking tussen ondernemers, zorginstellingen, onderwijsinstellingen en overheid;
- Het Participatienetwerk zorgt er voor dat werkzaamheden van UWV, SW-bedrijven, gemeenten en andere relevante partners op elkaar aansluiten;
- De gemeente krijgt een eigen netwerk die expertise opbouwt in het begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

9.2 Terugblik

Het servicebureau van het Participatienetwerk is ondergebracht bij het WSP van de gemeente.

In 2015 en 2016 is het Participatienetwerk opgebouwd. Het Participatienetwerk bestaat uit diverse organisaties en biedt mensen zonder werk een diversiteit aan werkervaringsplaatsen waar zij 'op maat' kunnen participeren. Voorbeelden van aanbieders van werkervaringsplaatsen in het Participatienetwerk zijn Opnieuw & Co en de afdeling Beheer en Onderhoud van de BAR-organisatie. Het WSP heeft overeenkomsten met deze aanbieders gesloten waarin is vastgelegd hoe wordt samengewerkt en wie welke rol heeft. Het WSP is in deze opdrachtgever en de aanbieders zijn opdrachtnemer; de aanbieders geven inhoudelijk vorm aan het traject; gezamenlijk wordt gewerkt aan in-, door- en uitstroom van de kandidaten op de werkervaringsplaatsen.

De doelgroep van deze lokale netwerkorganisatie bestaat uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt van wie wordt verwacht dat zij binnen 1 tot 1,5 jaar een vorm van betaald werk kunnen verrichten.

De werkervaringsplaatsen hebben tot doel werknemersvaardigheden te verbeteren en door te ontwikkelen naar passend betaald werk. Een werkervaringsplaats is dus een middel 'op maat' en geen doel op zich; het duurt dan ook drie maanden tot maximaal een jaar. Dit betekent dat als een kandidaat het erg goed doet op een werkervaringsplek, en dus van meerwaarde is voor de aanbieder van de werkervaringsplek, hij/zij toch zo spoedig mogelijk zal uitstromen naar een betaalde baan. En deze baan kan in een geheel andere branche zijn dan de werkervaringsplaats.

¹ Uit: Beleidskader Participatiewet, april 2014

De kandidaten worden dus *jobready* gemaakt door een traject 'via werk naar werk', langduriger begeleid op de werkplek (indien nodig) én ook deelnemers met een langere afstand tot de arbeidsmarkt worden meegenomen. Zo wordt geïnvesteerd in mensen op weg naar betaald werk.

Als een (te creëren) werkervaringsplaats zich lijkt te lenen voor een Garantiebaan of Flexensieconstructie (dat is vaak bij interne afdelingen van de gemeente het geval), dan wordt daar op ingezet. We blijven immers waken voor verdringing.

Om uitstroom te stimuleren is begin 2016 een trajectbegeleider vanuit het WSP aangesteld bij één van de werkervaringsplaatsaanbieders en we zien dat dit werkt. Het succes van deze aanpak is gelegen in het feit dat de trajectbegeleider een directe verbinding heeft met een diversiteit aan werkgevers op de reguliere arbeidsmarkt en intensieve begeleiding biedt aan de kandidaat. Daarom is in de loop van 2016 een tweede trajectbegeleider aangesteld.

Naast het Participatienetwerk is eind 2015/begin 2016 in het kader van het project Impuls Werk het aantal ontwikkelingsinstrumenten uitgebreid. Dit met als doel de klant meer te kunnen bieden, naast zijn/haar werkervaringsplaats. Hierbij valt te denken aan trajecten met Career & kids, het MKB, Flexensie, de Praktijkgroep, Flextra etc.

9.3 Vooruitblik

In 2017 wordt het Participatienetwerk verder ingevuld en ontwikkeld. De ontwikkeling van het Participatienetwerk is een dynamisch geheel: van de ervaringen wordt geleerd. De initiatieven worden geëvalueerd; succesvolle initiatieven worden behouden en doorontwikkeld; de minder succesvolle bijgesteld of vervangen door anderen.

In 2017 wordt de overeenkomst voor de werkervaringsplaatsen met Beheer & Onderhoud vernieuwd (deze loopt af), in dezelfde lijn als de voorgaande overeenkomst.

Het is het streven om in 2017 de Participatiepaden (ontwikkelpaden) vorm te geven: methodisch ingerichte paden die de klant, direct na melding bij de poort, stapsgewijs helpen om naar maximaal vermogen mee te doen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het totale palet aan instrumenten, gebaseerd op wetenschappelijk onderbouwde effectiviteit, waarmee we mensen zonder werk, op maat en naar vermogen helpen participeren.

Deze ontwikkelpaden moeten uiteraard samenhangen met de werkwijze als gevolg van de transformatie 'Samen Verder': een integrale aanpak waarbij niet alleen met de 'participatiebril' gekeken wordt, maar de klant in zijn geheel wordt gezien en bij het inrichten van het pad van hem/haar uit wordt gegaan.

Het werkgeversservicepunt, waar het Participatienetwerk onder valt, vervult een belangrijke rol in de Participatiepaden; de werkervaringsplaatsen vormen voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een basistraject. Dit basistraject heeft twee belangrijke functies: enerzijds worden werknemersvaardigheden en vakspecifieke vaardigheden op de werkvloer geleerd; anderzijds biedt het inzicht in wat nog ontbreekt om toegeleid te kunnen worden naar betaald werk. De trajecten worden op maat aangevuld met ontwikkelings-instrumenten (bijv. trainingen, cursussen) en flankerende voorzieningen (bijv. kinderopvang, schuldhulpverlening). Dit alles met het doel om één ieder zonder werk de kortste weg te bieden naar zoveel mogelijk onafhankelijkheid en zelfredzaamheid.

Het inrichten van de Participatiepaden verbindt de verschillende instrumenten waardoor de effectiviteit van de trajecten wordt vergroot. Dit zal de klantmanagers, naast de inzet

van het assessmentinstrument van Dariuz, helpen methodisch te werk te gaan en het zal de onderlinge samenwerking versterken.

10. Samenwerking in de arbeidsmarktregio

10.1 Ter inleiding

De gemeente maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Rijnmond. De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk worden daarin als één cluster gezien.

Het ontstaan van de arbeidsmarktregio

In de Wet SUWI van mei 2012 werd vastgelegd dat:

- er één aanspreekpunt komt voor werkgevers in een regio
- de gegevens over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt transparant zijn
- er per regio marktbeperkingsplannen worden opgesteld

Dat heeft de VNG, UWV en ministerie van SZW in juni 2012 doen besluiten tot 35 regio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden gaan vormgeven: de arbeidsmarktregio's.

Het ontstaan van het regionaal werkbedrijf

In het Sociaal Akkoord van april 2013 werd vastgelegd dat sociale partners, gemeenten en UWV gezamenlijk op regionaal arbeidsmarktniveau tot meer plaatsingen willen komen voor mensen met een arbeidsbeperking op Garantiebanen.

Dat heeft geleid tot het besluit om per arbeidsmarktregio een Regionaal Werkbedrijf in te richten: een (bestuurlijk) netwerk/platform gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, conform de AMvB van de Werkkamer 'Besluit regionale werkbedrijven'. De vorming van het Regionaal Werkbedrijf moest plaats vinden onder voorzitterschap van de wethouder/trekker van de arbeidsmarktregio. Daarbij moest worden aangesloten op al bestaande infrastructuur zoals werkpleinen en werkgeversservicepunten en gebruik worden gemaakt van de expertise bij UWV en gemeenten.

De opdrachten aan het Regionaal Werkbedrijf waren:

- Het arbeidsaanbod transparant maken en aanbieden van passende kandidaten aan werkgevers.
- Een marktbeperkingsplan in relatie tot overige regionale activiteiten zoals Actieplan Bestrijding Jeugdwerkloosheid en Regionale Werkgeversdienstverlening.
- Het samenstellen van een geharmoniseerd basispakket met instrumenten in de regio (gemeenten onderling in de arbeidsmarktregio en gemeenten en UWV), waaronder ook één loonwaardebepalingsmethodiek in de arbeidsmarktregio.

Het ontstaan van arbeidsmarktregio en regionaal werkbedrijf Rijnmond

In de Arbeidsmarktregio Rijnmond werd geheel conform bovenstaande de intentieverklaring in december 2014 gesloten en een bestuur gevormd.

In de intentieverklaring is gekozen om te werken met sectortafels. Het doel van een sectortafel is om af te stemmen wat de thema's en afspraken zijn op het gebied van mobiliteit, zij-instroom en aansluiting van onderwijs. Op basis van een arbeidsmarktanalyse is gekozen voor de volgende sectoren vanwege hun uitstroomkansen voor werkzoekenden:

- Bouw en techniek
- Transport en logistiek
- Zorg
- Zakelijke dienstverlening
- Retail and leisure
- MKB

Aan elke sector is een arbeidsconsulent/adviseur en een wethouder verbonden.

Het WSPR als uitvoeringsorganisatie

Conform de AMvB van de Werkkamer 'Besluit regionale werkbedrijven' werd er in de intentieverklaring voor gekozen om het Werkgeversservicepunt Rijnmond (hiermee wordt bedoeld op de werkgeversbenadering en matching van werkzoekenden en vacatures in alle clusters) de uitvoeringsorganisatie te laten zijn, ondersteunend aan het Werkbedrijf.

Het WSPR heeft tot doel om ondernemers te ondersteunen bij werkgeversvraagstukken en daarbij zoveel mogelijk werkzoekenden aan werk te helpen. Hierbij wordt zo integraal mogelijk gewerkt door gemeenten en UWV.

Om één en ander vorm te geven, werd een structuur van regionale overleggen opgezet.

Resultaten regionale samenwerking

Sindsdien heeft regionale afstemming plaats gevonden op de volgende punten (in niet chronologische volgorde):

- Loonwaardemeetinstrument (Dariuz)
- Acquisitiekader
- Registratiesysteem WBS
- Aanpak jeugdwerkloosheid
- SRoI
- Financieel verdeelmodel
- Lidmaatschap Locus
- Marketing en communicatie
- Periodiek delen van resultaten
- Werkgroep Handhaving & Naleving
- Marktbewerkingsplannen

10.2 Terugblik

In september 2015 vond een bestuurlijke conferentie plaats over de toekomst van de regionale samenwerking. Hieruit volgden vier scenario's:

1. Gemeente/ UWV
2. Cluster
3. Coördinatie
4. Centraal

De bestuurder die voorheen het BAR-cluster in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigde, mevrouw van Ginkel (wethouder gemeente Albrandswaard), werd in december 2015 vervangen door haar opvolger, de heer van der Graaff. En eerder dat jaar waren de ambtelijk vertegenwoordiger (hoofd afdeling Participatie) en de beleidsmedewerker op dit onderwerp ook vervangen.

Deze wisselingen en de bestuurlijke conferentie waren aanleiding om binnen het BAR-cluster stil te staan bij waar we wat betreft de arbeidsmarktregio vandaan kwamen en waar we naar onderweg waren (pas op de plaats). De conclusie was dat het BAR-cluster de samenwerking in de arbeidsmarktregio wil ontwikkelen naar scenario 3 'coördinatie', met de volgende twee kanttekeningen:

1. Het BAR-cluster verwacht voor deze ontwikkeling 2016 en 2017 nodig te hebben.
2. Voor het BAR-cluster is het noodzakelijk dit scenario te concretiseren. Per onderwerp wil het BAR-cluster kunnen beoordelen wat wenselijk en haalbaar is.

De genoemde pas op de plaats is voor het BAR-cluster zinvol geweest. Niet alleen om de wisseling van de wacht (zowel bestuurlijk als ambtelijk) goed te laten landen, maar ook om de neuzen binnen de drie gemeenten van het BAR-cluster dezelfde kant op te houden. Dit was nodig voor de borging van het proces waar we ons als arbeidsmarktregio in bevinden.

10.3 Vooruitblik

We hebben de afgelopen periode binnen het BAR-cluster teruggeblikt op het ontstaan van de arbeidsmarktregio, het regionaal werkbedrijf en WSPR en we hebben in- en extern stilgestaan bij hoe verder. Door de consequenties daarvan te overwegen, is de motivatie om door te ontwikkelen in alle geledingen versterkt. De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk handelen in deze werkelijk als cluster. De vertegenwoordiging wordt gedragen en is verstevigd. Het commitment is groot. Hiermee hebben we strubbelingen later in het proces binnen het BAR-cluster en het effect daarvan op de voortgang in de regio voorkomen. Vanuit deze pas op de plaats verwachten we een sprong vooruit te kunnen maken.

Deze sprong vooruit wordt niet alleen intern gestimuleerd, maar ook extern gefaciliteerd. In de eerste helft van 2017 zorgt een projectleider, aangesteld door de arbeidsmarktregio, voor de concretisering van het coördinatiemodel. Dit zal als vliegwiel dienen bij het verder harmoniseren van de dienstverlening van de individuele gemeenten en UWV naar werkgevers toe. Hierbij valt te denken aan de werkwijze van de accountmanagers en de ondersteunende ICT-systemen. Het streven is hier om als gemeente maximaal mee te liften.

11. Social Return on Investment

11.1 Ter inleiding

Social Return on Investment (verder: SRoI) is een belangrijk instrument bij gemeentelijke aanbestedingen. Met het opnemen van een SRoI-paragraaf in het bestek kan worden geregeld dat de opdrachtnemer die de aanbesteding wint, verplicht wordt een bijdrage te leveren aan het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden, het bieden van stageplaatsen of andere werkervaringsplaatsen of aan een andere sociale doelstelling van de gemeente.

11.2 Terugblik

Binnen de gemeente en de BAR-organisatie wordt SRoI al regelmatig toegepast. In het Inkoop- en aanbestedingsbeleid 2015 van de gemeente en de BAR-organisatie is aangegeven dat we vanuit ethische en ideële uitgangspunten duurzaam willen inkopen door onder andere op maatschappelijk verantwoorde wijze in te kopen. Hierbij speelt het onderwerp SRoI een grote rol. SRoI kan ook een grote rol spelen in het bereiken van de doelstellingen op het gebied van werk en participatie voor uitkeringsgerechtigden.

Zowel de afdeling inkoop als het WSP BAR hebben een rol in het realiseren van SRoI in de gemeente. Helaas is het toepassen van SRoI bij aanbestedingen binnen de organisatie nog niet overal even vanzelfsprekend. En ook de opvolging en monitoring laat te wensen over. Dit geldt ook voor de collega-gemeenten in de arbeidsmarktregio. Bovendien leiden de verschillen in deze tussen de gemeenten in de arbeidsmarktregio tot onduidelijkheid bij ondernemers.

Daarom hebben we in 2015 geparticipeerd in een regionale werkgroep om te komen tot een werkwijze die alle gemeenten in de arbeidsmarktregio gaan gebruiken en daarmee SRoI regionaal te harmoniseren. Dit met het doel om als gemeenten de inzet van SRoI in de arbeidsmarktregio te versterken en om werkgevers eenduidig tegemoet te treden. Er is een methodiek gekozen, op basis hiervan is een standaard bestektekst opgesteld (deze is in juni 2016 in gebruik genomen) en er is een gezamenlijk registratieprogramma gekozen (SIRO). Daarnaast heeft recent een herverdeling van taken op het gebied van SRoI binnen het WSP BAR plaats gevonden, om de organisatie beter te kunnen ondersteunen bij het toepassen van SRoI.

11.3 Vooruitblik

Om SRoI steviger in de organisatie in te bedden, is een projectgroep SRoI samengesteld: de twee accountmanagers die zich vanuit het WSP BAR met SRoI bezig houden, een inkoper en een beleidsadviseur. Gezamenlijk zal deze projectgroep zich inzetten om binnen de BAR-organisatie meer bekendheid te geven aan SRoI en de collega's zoveel als mogelijk te ondersteunen bij het toepassen van SRoI. Dit zullen we doen door een 'promotiecampagne' bestaande uit publicaties en bijeenkomsten, door het verspreiden van deze notitie, door het kiezen van een bestuurlijk SRoI-ambassadeur, door een informatieronde langs de domeinen, door een werkwijze te kiezen die zowel intern als extern betrokkenen ontzorgt, door te monitoren wat SRoI precies oplevert etc. Het ultieme streven is dat geen enkele aanbesteding zonder SRoI-paragraaf wordt uitgegeven, dat deze vervolgens effectief wordt uitgevoerd en dat zo vanuit alle geledingen van de organisatie een constructieve en substantiële bijdrage wordt geleverd aan het ondersteunen van de kwetsbaren in onze gemeente bij hun participatie op de arbeidsmarkt.

12. Wsw

12.1 Ter inleiding

In het kader van de Wsw werkt de gemeente samen met de sociale werkplaatsen in de omgeving: Drechtwerk, Promen en voormalig Roteb. Deze partijen voeren voor de gemeente de Wsw uit. De gemeente participeert niet in een gezamenlijke regeling en doet hier dan ook geen financiële bijdragen in.

Vanaf 1 januari 2015 kan er niemand meer de Wsw instromen. Mensen die op 31 december 2014 op de wachtlijst voor de Wsw stonden, worden niet meer toegelaten tot de Wsw. Mensen die op 31 december 2014 in de Wsw werkzaam waren op basis van een Wsw-dienstbetrekking hebben hun wettelijke rechten en plichten behouden. Het aantal personen dat in de Wsw werkt, zal door natuurlijk verloop gestaag afnemen totdat er in de structurele situatie vanaf ongeveer 2050 niemand meer in de Wsw werkt.

Inmiddels zijn de VNG, FNV en CNV in maart 2016 gekomen tot een definitief akkoord over de cao SW 2015-2018; de gemeente heeft bij de ledenraadpleging in februari hierover positief geadviseerd.

Bij ons woont de Wsw-werknemer in de ene gemeente en werkt in een andere (buiten)gemeente. Bij de verdeling van het Wsw-budget over de gemeenten was tot nu toe steeds het woongemeente-beginsel leidend. Nu vanwege de PW de financiële bepalingen uit de Wsw zijn geschrapt is ook niet meer geregeld dat woongemeenten de rijksbijdrage overmaken aan de buitengemeente. Gemeenten moeten onderling regelen of en zo ja zij iets afspreken over het overhevelen van middelen.

Om daarin wat meer lijn aan te brengen, hebben het Ministerie van SZW, de VNG en Cedris afgesproken dat de verdeling van de voor de Wsw-uitvoering beschikbare middelen met ingang van 2017 wordt gebaseerd op de gemeente waar de Wsw-er werkt, en niet meer op de woongemeente. Met ingang van 2017 eindigt daarmee de subsidieverrekening tussen de woongemeente en de buitengemeente. Het netto effect op de budgetten hiervan voor de gemeente is 0. Dit betekent wel dat onze gemeente tussen de financiële stroom uitgaat; dit werkt veel efficiënter.

Voor de overgangsjaren 2015 en 2016 hebben SZW en VNG een richtinggevend bedrag vastgesteld waarmee gemeenten dringend worden geadviseerd de tot nu toe gebruikelijke onderlinge verrekening voort te zetten. De gemeente doet dit.

12.2 Terugblik

Het streven van de BAR-organisatie was en is, om zo veel mogelijk mensen die bij de sociale werkplaatsen werken in het kader van de Wsw, hun plek daar te laten behouden. Dit is namelijk voor zowel de werknemers als de gemeente positief. De werknemers zijn immers uitkeringsonafhankelijk en hebben hun plek gevonden, met een eigen gunstige cao. De gemeente heeft de verantwoordelijkheid voor de uitvoering hiervan aan de sociale werkplaatsen overgedragen en hoeft geen voorzieningen vanuit de PW voor deze mensen in te zetten. Bovendien verloopt de financiering vanaf 2017 voor het grootste deel rechtstreeks via de buitengemeente.

In het kader van dit streven, heeft de afdeling Participatie er eind 2014 voor gezorgd dat nog zoveel mogelijk mensen van de Wsw-wachtlijst een dienstbetrekking hebben gekregen bij Drechtwerk of Promen. Dit betrof tijdelijke dienstbetrekkingen. In 2015 en 2016 liepen deze dienstbetrekkingen af en zijn gesprekken gevoerd met Drechtwerk en Promen over hoe hiermee om te gaan. Er is gezamenlijk voor gekozen om waar mogelijk, te verlengen of om te zetten in een vast dienstverband. In het kader van ditzelfde streven zijn waar nodig urenuitbreidingen geaccordeerd.

In 2015 zijn de contacten met Drechtwerk en Promen aangehaald. Met Drechtwerk is ook een intentieovereenkomst gesloten over de samenwerking.

Ook is in 2015 intern de samenwerking tussen beleid en uitvoering over dit onderwerp vorm gegeven en geïntensiveerd.

12.3 Vooruitblik

Degenen die nog op de wachtlijst Wsw staan en een PW-uitkering ontvangen, zullen waar dit nog niet is gebeurd, in 2017 alsnog in begeleiding genomen worden om in het kader van de PW een passende voorziening te vinden.

De samenwerkingsrelatie met Drechtwerk en Promen zal in 2016 indien mogelijk uitgebreid worden met voorzieningen voor Beschut werk.

Omdat de financieringssystematiek per 1 januari 2017 wijzigt, is het goed om hier te noemen dat het streven blijft dat de gemeente niet participeert in een gezamenlijke regeling en hier dan ook geen financiële bijdragen in doet. Alleen op basis van maatwerk voor een individuele cliënt kan hiervan afgeweken worden.

13. Niet-uitkeringsgerechtigden

13.1 Ter inleiding

Niet-uitkeringsgerechtigden ('nuggers') zijn van oudsher een doelgroep van het re-integratiebeleid van de gemeente. Sinds de komst van de PW vallen twee categorieën nuggers te onderscheiden op basis van loonwaarde:

- Gewone loonwaarde: de klassieke nigger.
Dit betreft bijvoorbeeld de partners van werkenden. Omdat de werkende partner voldoende inkomen heeft, heeft de niet-werkende partner geen recht op een uitkering op basis van de PW, maar wel behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk.
- Verminderde loonwaarde: de nieuwe nigger uit de doelgroep 'voormalig Wajongeren'.
Dit betreft de jongeren met een arbeidsbeperking die níet volledig arbeidsongeschikt zijn en dus wel arbeidsperspectief hebben. Omdat deze jongeren vaak nog bij hun ouders of verzorgers wonen, hebben zij geen recht op een uitkering op basis van de PW, maar hebben wel behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk. Deze groep zal de komende jaren gestaag toenemen en op termijn het grootste deel van het klantenbestand van de gemeente in het kader van de PW gaan vormen

13.2 Terugblik

Van oudsher zijn gemeenten wat terughoudend in het bieden van dienstverlening aan nuggers, omdat gemeenten liever investeerden in uitkeringsgerechtigden. Uitstroom naar werk levert dan immers een besparing op.

Met de decentralisaties is ingezet op maatwerk voor elke burger die een hulpvraag heeft. Van de gemeenten wordt dan ook verwacht dat de klassieke nuggers ook bediend worden. De gemeente heeft dan ook het uitgangspunt dat de klassieke nigger geholpen wordt als hij of zij daarom vraagt en als hij of zij minimaal 12 uur per week beschikbaar is voor werk. Met uitzondering van de vrijwilligerspremie zijn álle re-integratie-instrumenten voor hen beschikbaar.

De gemeente vindt dat zij het zich niet kan permitteren om de nieuwe nigger uit de doelgroep 'voormalig Wajongeren' niet te bedienen. Niet alleen vanwege het grote aandeel dat deze groep binnen de PW zal gaan vormen, maar vooral omdat de gemeente het geen optie vindt om een jongere pas te helpen als hij of zij op zijn 27^e recht op een uitkering heeft. De gemeente heeft dan ook actief ingezet op het bereiken van deze doelgroep, onder andere via de Pro- en VSO-scholen, en op het realiseren van Garantiebanen, hét instrument voor deze doelgroep (zie hoofdstuk 6). Begin 2017 wordt hier het Beschut werk aan toegevoegd (zie hoofdstuk 7).

13.3 Vooruitblik

In 2017 blijft het beleid van de BAR-organisatie in deze ongewijzigd: de nuggers worden geholpen bij het vinden van werk als zij daarom vragen. Eén en ander zal wel explicieter in het uitvoeringsbeleid opgenomen worden (zie verder in Deel II van deze notitie).

De *nieuwe* nuggers blijven actief benaderd worden via de Pro- en VSO-scholen waar zij meestal onderwijs volgen voordat zij in aanmerking komen voor ondersteuning bij het vinden van werk (Garantiebaan of Beschut werk). Voor meer informatie over deze aanpak verwijzen we graag naar het recent opgestelde beleidsplan 'Jongeren aan de slag in de BAR'.

DEEL II: BENODIGDE BELEIDSWIJZIGINGEN

14. Inleiding

De PW is een relatief nieuwe wet. De staatsecretaris heeft dan ook al diverse vereenvoudigingen doorgevoerd en aangekondigd in de PW (en de Wet Banenafpraak). Via bijgaande [link](#) is hiervan een overzichtelijk schema te vinden. Daarnaast blijkt uit onze eigen praktijk dat wijzigingen nodig zijn. Hieronder treft u dan ook de beleidswijzigingen die als gevolg van wetswijzigingen en voortschrijdend inzicht nodig zijn om 'bij te blijven'.

15. Versoepeling loonkostensubsidie

Naar aanleiding van de afspraken in de Werkgroep Beleid in de Arbeidsmarktregio Rijnmond waar onze gemeente ook in participeert, is tijdelijk beleid opgesteld voor de volgende twee in voorbereiding zijnde wetswijzigingen:

- a forfaitaire loonkostensubsidie; en
- b loonkostensubsidie voor schoolverlaters die bij een werkgever in dienst zijn.

Ad a Forfaitaire loonkostensubsidie

De voor te stellen wetswijziging biedt bij de indiensttreding van personen die tot de doelgroep Banenafpraak behoren, de keuzemogelijkheid voor het toepassen van een reguliere loonkostensubsidie (op basis van vastgestelde loonwaarde bij aanvang van het dienstverband, met een maximum van 70% van het WML) of een forfaitaire loonkostensubsidie (vast percentage van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende het eerste halfjaar).

Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep Banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever.

De forfaitaire loonkostensubsidie houdt in dat tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het WML kan worden ingezet in plaats van de loonkostensubsidie op basis van loonwaarde, in de vorm van een vast bedrag zonder dat de feitelijke loonwaarde bij de aanvang van de dienstbetrekking wordt vastgesteld. Dit bedrag wordt vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en met een bij ministeriele regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Na zes maanden wordt de loonkostensubsidie voortgezet, maar berekend op basis van een tijdens de forfaitaire periode op de werkplek objectief vastgestelde loonwaarde.

Het tijdelijke beleid is als volgt:

- Deze subsidie geldt voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d van de PW). Het betreft personen die behoren tot de doelgroep van de Banenafpraak;
- De gemeente heeft de mogelijkheid (niet de plicht) om een forfaitaire loonkostensubsidie toe te kennen in de plaats van de loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde. Het al dan niet inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie dan wel het direct toepassen van een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde wordt bepaald op basis van overleg tussen de gemeente en werkgever;
- De geldigheidsperiode is maximaal zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
- In de vijfde maand van de arbeidsovereenkomst wordt de loonwaarde van de werknemer op de werkplek vastgesteld;

- Per 7e maand van de arbeidsovereenkomst gaat de objectief vastgestelde loonwaarde in, als over de eerste zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie is gegeven;
- De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben;
- Bij het verlengen van een dienstverband van zes maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet. Een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.
- De forfaitaire loonkostensubsidie kan alleen worden ingezet als de werkgever bereid is om bij goed functioneren na 6 maanden het dienstverband te verlengen.

Ad b Loonkostensubsidie voor schoolverlaters die bij een werkgever in dienst zijn

Deze wetswijziging zorgt ervoor dat gemeenten voortaan ook loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de PW kunnen inzetten voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al bij een werkgever werkzaam zijn en die tot de doelgroep loonkostensubsidie/Banenafpraak behoren en waarbij pas gedurende de arbeidsrelatie blijkt dat er sprake is van verminderde productiviteit. Nu is toekenning van loonkostensubsidie wettelijk alleen mogelijk als de arbeidsovereenkomst nog niet in werking is getreden.

Het tijdelijke beleid is als volgt:

- De jongere dient te behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d van de PW)/de doelgroep van de Banenafpraak of Beschut werk te verrichten in de zin van artikel 10b van de PW.
- Onder jongere wordt verstaan: de persoon die de leeftijd van 27 jaar nog niet heeft bereikt.
- Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst);
- De jongere dient direct voorafgaande aan de dienstbetrekking deelgenomen te hebben aan:
 - Het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - Het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - De entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- De loonkostensubsidie wordt verstrekt na vaststelling op basis van artikel 10d, lid 4 van de PW. Het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk.
- Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt in de perioden waarin recht bestaat op ziekgeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet (no-riskpolis).
- Een loonkostensubsidie wordt niet verstrekt aan de werkgever indien hij voor de werknemer waarvoor hij de loonkostensubsidie aanvraagt al een andere loonkostensubsidie in het kader van de loonkosten ontvangt van de gemeente of het UWV.
- Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt indien de werkgever een beroep kan doen op loondispensatie via het UWV (voorliggende voorziening).

16. Acquisitiekader

De arbeidsmarktregio heeft een acquisitiekader vastgesteld dat door alle gemeenten gehanteerd wordt om vast te stellen welke ondersteuning werkgevers geboden wordt om mensen met een verminderde loonwaarde te ondersteunen (doelgroep Banenafpraak). Daarbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke, persoonsgebonden, voorzieningen. Onder de algemene voorzieningen vallen de loonkostensubsidie, de no-riskpolis, jobcoaching, proefplaatsing en de mobiliteitsbonus. Specifieke voorzieningen zijn o.a. doventolk, aanpassing werkplek, en meeneembare voorzieningen.

Voorgesteld wordt om de volgende richtbedragen te gaan hanteren.:

- maximaal € 3.600 indien algemene voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract
- maximaal € 4.800 indien algemene en specifieke voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract

Deze richtbedragen zijn vooral van toepassing bij het plaatsen van groepen, waarbij voor de gehele groep een tegemoetkoming in de kosten wordt vastgesteld. Bij de plaatsing van een individu kan gemotiveerd van deze bedragen worden afgeweken.

Hieronder zijn de richtlijnen en -bedragen binnen de arbeidsmarktregio opgenomen. Deze richtlijnen en -bedragen zijn dus ook voor onze gemeente van toepassing.

Richtlijnen en -bedragen

Voor onderzoek naar het formuleren van richtbedragen is er kwantitatief en kwalitatief onderzoek binnen de arbeidsmarktregio gedaan:

- Er zijn ervaringscijfers van de Sw op het gebied van de verstrekking van de diverse voorzieningen verzameld.
- Praktijkbedragen (ervaringscijfers) voor het inzetten van de voorzieningen door de jobcoaches van team Wsw en Garantiebanen zijn getraceerd en afgestemd.
- Er is rekening gehouden met de financiële uitgangspunten van het Participatiebudget.

Voor de externe verkenning zijn er gesprekken geweest met het UWV. Het UWV is jarenlang de uitvoerder (geweest) voor het verstrekken van diverse voorzieningen ten behoeve van werk of voor het onderwijs. Het UWV heeft tevens normbedragen voor de voorzieningen 2015 geleverd. Daarnaast is nagegaan of voor landelijke voorzieningen (meeneembare voorzieningen en doventolk) ook cijfers bekend zijn.

Voor de invulling van de Banenafpraak biedt de overheid diverse voorzieningen aan de werkgever en de werknemer. In onderstaand overzicht worden de soorten voorzieningen en de dekking van de budgetten weergegeven. In dit overzicht wordt overigens uitgegaan van de situatie vanaf 2016.

Tabel 1 Voorzieningen in relatie tot Garantiebanen en verdeling budget

Voorziening 2016	Werkgevers scan	Proefplaatsing	Loonkosten-subsidie	Norisk polis	Job-coaching	Mobiliteit-bonus	Werkplek-aanpassing	Vervoer	Meen voorz	Doven-tolk	Spec voorz
Gemeentelijk budgetregionaal	x	x	x		x		X	x			x
Landelijk budget				x		x			x	x	

Op basis hiervan komt naar voren dat vanaf 2016 de volgende voorzieningen landelijk worden ingezet:

- No risk polis; wordt door het UWV uitgevoerd;

- Meeneembare voorzieningen en doventolk worden door het UWV uitgevoerd; gemeentelijk budget is overgeheveld naar de VNG;
- Mobiliteitsbonus wordt door de belastingdienst uitgevoerd.

Benchmark Gemeente en het UWV

Op basis van de SW uitgaven m.b.t. voorzieningen is een gemiddeld (uur)tarief van de diverse voorzieningen berekend. Op basis van het normenkader 2015 van het UWV is een gemiddeld (uur)tarief van de voorzieningen berekend. Hierdoor is een benchmark met het UWV mogelijk gemaakt (zie tabel 2).

Tabel 2 Benchmark gemiddelde prijs UWV en Gemeente

Instrument	Bedrag in € en uitleg per kalenderjaar	Uitleg (totstandkoming) van bedragen	Financiering												
No Risk Polis Algemeen inzetbaar	1.800	De gemiddelde ZW uitkering van Wajong is rond € 1.800,- per ziekmelding per jaar op basis van gemiddelde ziekte duur van 38,2 dg.	Landelijk en opgenomen in checklist voorzieningen P-wet.												
Proefplaatsing Algemeen inzetbaar	2150-2850	Proefplaatsing bij bijstand: 2.850 op basis van 2 maanden (inclusief bemiddelingsfase van 450,00) Dit zijn geen kosten die mogen worden uitgegeven. Hier is inzichtelijk gemaakt wat een proefplaatsing van 2 maanden gemiddeld kost ivm doorlopen uitkering. Het kan dus mogelijk zijn dat er meerdere pp worden ingezet voor een werkzoekende, waardoor de kosten op jaarbasis hoger kunnen zijn dan het genoemde bedrag. Proefplaatsing SW: 3000 (salaris)- 2.170 (subsidie 26.000/12); 830x2: 1.660 + bemiddelingsfase van 450 (aanne): 2.110= 2.150,00 afgerond. Kosten worden betaald als verschil t.o.v. plaatsing.	Buig.												
Loonkosten-subsidie Algemeen inzetbaar	8000	50% van de loonkostensubsidie obv 27 uur. Dus: 27/40x 23.500,00 x 50%= 8000. Daadwerkelijke loonkostensubsidie hangt uiteraard af van de loonwaardemeting	Buig.												
Doventolk Specifiek inzetbaar	52,02 per uur ex reiskosten 190-730	52,02 per uur ex reiskosten. 15% van werktijd kan max volgens de wet worden ingezet. Op basis van 24 uur/week betekent dit 3,6 uur per week en max is 168 uur per kalenderjaar. Ervaringscijfers geven aan gemiddeld 14x per uur wordt ingezet. Aanname is dat minimum : 3,6 uur en max 14 uur: Minimum: 3,6x 52,02: 187,27:190 Maximum op basis van ervaringscijfers: 728,3:730 exclusief reiskosten.	Landelijk.												
Jobcoaching Algemeen inzetbaar	74,78 per uur met als marge 20.50-3600 voor eerste 2 jaren obv ≥ 24 per week/jaar.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Beg.-niveau</th> <th>Jaar 1 in €</th> <th>Jaar 2 in €</th> <th>Jaar 3 (optie)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Licht</td> <td>2.700,-</td> <td>1.400,-</td> <td>1.400,-</td> </tr> <tr> <td>Midden</td> <td>4.500,-</td> <td>2.700,-</td> <td>1.400,-</td> </tr> </tbody> </table>	Beg.-niveau	Jaar 1 in €	Jaar 2 in €	Jaar 3 (optie)	Licht	2.700,-	1.400,-	1.400,-	Midden	4.500,-	2.700,-	1.400,-	Budget afdeling Participatie.
Beg.-niveau	Jaar 1 in €	Jaar 2 in €	Jaar 3 (optie)												
Licht	2.700,-	1.400,-	1.400,-												
Midden	4.500,-	2.700,-	1.400,-												

Mobiliteitsbonus Algemeen inzetbaar	1800	Per kalenderjaar.	Via belastingdienst.
Meeneembare ² voorzieningen Specifiek inzetbaar	100.000 In 2015 is max 100.000 beschikbaar (inclusief btw).	100.000 In 2015 is max 100.000 beschikbaar (inclusief btw).	Landelijk.
Werkplekaan- passingen Specifiek inzetbaar	150-3000. Gemiddelde: 1.625 Afgerond: 1.600	250-3000. Gemiddelde: 1.625 Afgerond: 1.600. In deze marge is rekening gehouden met specifieke aanpassing, dus gebaseerd op een handicap. Aanpassing toetsenbord is vb afgerond €150,00	Via Budget afdeling Participatie.
Vervoers- voorzieningen Specifiek inzetbaar	2925	Voor aanbesteding is een ritbedrag van € 25,00 voor heen en terug afgesproken in geval van individuele ritten in relatie tot woon-werkverkeer. In geval van 24 urige werkweek bedragen de kosten: 24/36x1400=934. 934/8=117 dagen dat gereisd wordt. 117x25;2.925	Via Budget afdeling Participatie obv contract.
Bijzondere voorzieningen		Via Budget afdeling Participatie	Via Budget afdeling Participatie.

Op basis van dit overzicht komt naar voren dat:

- Het UWV een drempelbedrag hanteert voor hulpmiddelen. Dit bedrag wordt jaarlijks geactualiseerd. Voor 2015 is dit € 129,00. Onder dit bedrag vindt standaard geen vergoeding plaats;
- Gemiddelde uurprijzen komen min of meer overeen met die van gemeenten.

Richtbedragen voor doelgroep Garantiebanen

Algemeen

- Er is onderscheid gemaakt in:
 - Algemeen: er worden voorzieningen ingezet t.b.v. van de werkgeversdienstverlening. Het is bedoeld om een werkgever over de streep te halen voor het in dienst nemen van een werkzoekende met een structurele arbeidsbeperking. Volgende voorzieningen worden algemeen aangeboden: No risk polis, proefplaatsing, loonkosten en jobcoaching.
 - Specifiek: Om de werkgever te ontzorgen kunnen voorzieningen verstrekt worden ten behoeve van de persoonlijke condities van de werknemer, vooral in relatie tot zijn of haar arbeidshandicap. Dit zijn specifieke voorzieningen. In het voorstel zijn drie specifieke voorzieningen als voorbeeld aangehouden: doventolk, werkplekaanpassing en vervoer.
- Elke voorziening heeft ook een specifieke dekking van de financiering. In dit overzicht is onderscheid gemaakt in Buigbudget, budget van domein werk (Participatiebudget) en landelijk budget. Elk budget heeft ook een eigen kleur (zie legenda).

Stapsgewijze toelichting

Hieronder volgen stapsgewijs de tarieven middels tabellen.

² SW komt niet in aanmerking voor deze voorziening

Tabel 1 Aannames en budgetten van de individuele voorzieningen in € :

Voorzieningen	Kenmerk	Buigbudget	Budget domein werk	Landelijk
No risk polis	Algemeen			1.800
Proefplaatsing	Algemeen	2150-2850		
Loonkostensubsidie	Algemeen	8000		
Jobcoaching	Algemeen		2.050-3.600	
Mobiliteitsbonus	Algemeen			1800
Doventolk	Specifiek			460
Werkplekaanpassing	Specifiek		150-3000	
Vervoer	Specifiek		2925	

Legenda:

: voorziening algemeen: externe jobcoaching en dekking is vanuit budget domein werk

: specifieke voorzieningen en dekking is vanuit budget domein werk

: oranje: algemene voorzieningen en dekking is landelijk

: specifiek voorziening en dekking is landelijk

: algemene voorzieningen en dekking is vanuit het buigbudget

Ook zijn er aannames gedaan met betrekking tot inzet van voorzieningen op basis van begroting 2016 (zie tabel 2).

Tabel 2 Richtbedragen van de voorzieningen met aannames voor het inzetten in €:

Voorzieningen	Kenmerk	Buigbudget	Budget afdeling Participatie	Landelijk	Aantal x inzet 2016	Totale richtbedragen per voorziening
No risk polis	Algemeen			1.800	100%	1800
Proefplaatsing	Algemeen	2150-2850			100%	2150-2850
Loonkostensubsidie	Algemeen	8000			100%	8000
Jobcoaching	Algemeen		2.050-3.600		100%	2050-3600
Mobiliteitsbonus	Algemeen			1800	10%	180
Doventolk	Specifiek			460	2%	9=10
Werkplekaanpassing	Specifiek		150-3000		25%	38-750
Vervoer	Specifiek		2925		15%	439=440

Richtbedragen voor gewone doelgroep

Er zijn ook uitkeringsgerechtigden die vanwege belemmeringen moeilijk te plaatsen zijn bij een reguliere werkgever, en die (nog) niet opgenomen zijn in het doelgroepenregister. Toch is het van belang om ook hier de werkgever tegemoet te komen in extra kosten van begeleiding en specifieke voorzieningen. Voor de tegemoetkoming van deze kosten gelden dezelfde richtbedragen voor de verschillende kostenposten als voor de doelgroep Garantiebannen. Omdat werkloosheidsduur een indicatie is voor de belemmeringen is de samengestelde hoogte anders opgebouwd. Voor deze doelgroep gelden dus de volgende maximale richtbedragen (waarvan gemotiveerd afgeweken kan worden):

Voor kandidaten **langer dan 2 jaar werkloos** (inclusief WW-periode) is maximaal €4000 beschikbaar. Dit bedrag is ter compensatie van scholing, begeleiding of verminderde loonwaarde. Het bedrag is naar rato van de te werken uren.

Bij een jaarcontract en een fulltime dienstverband is maximaal €4000 beschikbaar.

Bij een contract van 9 maanden is maximaal €3000 beschikbaar.

Bij een contract van 6 maanden is maximaal €2000 beschikbaar.

Voor kandidaten **korter dan 2 jaar werkloos** is maximaal €2000 beschikbaar. Dit bedrag is ter compensatie van scholing, begeleiding of verminderde loonwaarde. Het bedrag is naar rato de te werken uren.

Bij een jaarcontract en een fulltime dienstverband is maximaal €2000 beschikbaar.
Bij een contract van 9 maanden is maximaal €1500 beschikbaar.
Bij een contract van 6 maanden is maximaal €1000 beschikbaar.

Bij 0-uren contracten zal achteraf een berekening plaats vinden op het gemiddeld aantal gewerkte uren en op basis van dat gemiddelde zal naar rato het subsidie bedrag worden vastgesteld.

Bij intermediairs kan de regeling ook worden toegepast.

17. De Rotterdamse Zaak

In de arbeidsmarktregio kunnen ondernemers die tijdelijk financieel, commercieel of fiscaal ondersteuning nodig hebben laagdrempelig begeleiding krijgen van De Rotterdamse Zaak. De Rotterdamse Zaak is een leerwerkbedrijf waarin studenten van Hogeschool Rotterdam en ervaren ondernemerscoaches van Stichting Ondernemersklankbord samen de ondernemers ondersteunen. Daarmee sluit schulddienstverlening en de ondersteuning aan ondernemers op elkaar aan. Hoewel het gaat om kleine aantallen ondernemers die hier gebruik van maken, is de aangeboden dienstverlening voor de betreffende ondernemers wel van belang.

De gemeente heeft binnen de arbeidsmarktregio, als deel van het BAR-cluster, in 2015 en 2016 samengewerkt met De Rotterdamse zaak. Tot en met 2016 was de hoogte van een vaste bijdrage van de gemeenten in de arbeidsmarkt gebaseerd op de gemeentegrootte. Vanaf 2017 wil men overgaan op een verlaagde vaste bijdrage op basis van gemeentegrootte en een variabel deel dat afhankelijk is van het aantal ondernemers dat men ondersteunt (zie bijlage 1, met de opgestelde begroting). Tevens wil men komen tot een duurzame inbedding van deze dienstverlening aan ondernemers in de arbeidsmarktregio, middels een overeenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij redelijke ontbindende voorwaarden worden gesteld (zie bijlage 2, met de Conceptovereenkomst).

Financieringsafspraken per 1 januari 2017

Het samenwerkingsverband en het leerwerkbedrijf De Rotterdamse Zaak hebben te maken met directe en indirecte kosten.

Onder de directe kosten vallen de kosten die direct gerelateerd zijn aan de hulp aan ondernemers: de vergoedingen (salariskosten) aan de stagiairs en peercoaches en de onkostenvergoeding aan Stichting Ondernemersklankbord. Aan ieder traject wordt een coach van het Ondernemersklankbord gekoppeld. De gemeenten betalen via de productprijs 100% van deze directe kosten.

Onder de indirecte kosten vallen de kosten die noodzakelijk zijn om het leerwerkbedrijf / samenwerkingsproject goed te draaien: de kosten van de projectcoördinator, de huisvesting en inventaris (werkplekken/telefonie/ICT incl. ondersteuning), communicatie, representatie en overige kleine kosten. Deze kosten worden gezamenlijk gedragen door gemeenten en Hogeschool Rotterdam. Deze kosten zijn verwerkt in de lumpsum en gerelateerd aan het inwonertal per gemeente.

De verdeling van de kosten die door de gemeenten in de arbeidsmarktregio gedragen worden, wordt als volgt vastgesteld:

- T.b.v. de indirecte kosten wordt een lumpsum berekend van € 600,- per 10.000 inwoners
- T.b.v. de directe kosten wordt per ondernemer € 350,- gerekend voor een intake en begeleidingstraject

De dienstverlening

Als een ondernemer zich bij De Rotterdamse Zaak aan heeft gemeld, wordt bij het intakegesprek gezamenlijk een probleemanalyse gemaakt en er worden afspraken gemaakt van welke dienstverlening (servicelijnen) de ondernemer gebruik kan maken en wat de ondernemer hiertoe moet doen. De servicelijnen verschillende producten: zie het overzicht op de volgende pagina.

Financieel	Commercieel	Fiscaal
Boekhouding ordenen	Opstellen ondernemingsplan of onderdelen hiervan	Aangifte inkomstenbelasting
Crediteurenbeheer	Bedrijfsdoelstellingen	Verzoekschriften/bezwaren
Debiteurenbeheer	Marktonderzoek	Aangifte omzetbelasting
Opstellen investeringsplan	Marketingplan	
Opstellen jaarrapport	Acquisitie- / Promotieplan	
Opstellen liquiditeitsoverzicht	Financieel plan	
Opstellen schuldenoverzicht	Opstellen doorstartplan (voor BBZ aanvraag)	
Berekenen Taakstellende omzet	Samenvattend ondernemingsplan (voor BBZ aanvraag)	

Omdat de producten en servicelijnen vaak overlappen of in elkaar overlopen, wordt niet per product gefactureerd, maar per ondernemer die wordt aangemeld. Zo kan elke ondernemer ondersteuning op maat krijgen. Voor aanmelding is overigens geen toestemming van de gemeente vooraf vereist. Indien het ondersteuningstraject langer dan een half jaar duurt, wordt een tweede ondernemerstraject in rekening gebracht.

18. Uitvoeringsbeleid nuggers

Uitvoerend beleid is inmiddels voorbereid in een factsheet vanuit kwaliteit. Daarin is het volgende opgenomen:

- A. Voor de 'nieuwe nuggers' (de doelgroep voor de gemeente in het kader van de Garantiebanen) gelden de volgende fasen:
- Basis : Beoordeling arbeidsvermogen door UWV/opname in doelgroepregister
 - Afnemen De Wegwijzer van Dariuz om een indicatie te krijgen van o.a. het arbeidspotentieel e.d.
 - Zoeken werkplek (accountmanager werk)
 - Inzet instrumenten van het acquisitiekader voor werkgevers zoals loonwaardemeting/loonkostensubsidie/jobcoaching/werkplekaanpassing etc.
- B. Voor de 'klassiek nuggers' (de doelgroep die geen uitkering heeft, maar ook in eerste instantie niet tot de doelgroep van de Garantiebanen behoort) worden de volgende fasen onderscheiden:
- Indien nodig: afnemen De Wegwijzer van Dariuz om een indicatie te krijgen van o.a. het arbeidspotentieel e.d.
 - Op basis van maatwerk helpen in te zien wat ze zelf kunnen doen om aan werk te komen:
 - (aanmelden voor vrijwilligerswerk) bij Kijk op Welzijn, Connect2act etc.)
 - Zich inschrijven voor een opleiding
 - Zich inschrijven bij uitzendbureaus en UWV
 - Inzetten van eigen sociaal netwerk
 - Indien er ruimte is in lopende projecten, aanbieden om een werkstage te volgen bij een werkgever waar wij zaken mee doen
 - Volgen van een traject bij het Regionaal Bureau Zelfstandigen om te ondersteunen bij het starten van een eigen onderneming
 - Etc.
 - Indien nodig kan met verrekening van de eigen draagkracht, zoals dat gebeurt bij de bepaling van de hoogte van bijzondere bijstand, een tegemoetkoming gegeven worden in de kosten van een traject. Daaraan worden in een overeenkomst inspanningsverplichtingen en resultaatverplichtingen verbonden. Als aan die verplichtingen niet wordt voldaan, moet het gehele bedrag worden terugbetaald.

Proces

Ongeacht de wijze van melding, via UWV, KCC of klant-/accountmanager is het uitgangspunt dat iedereen die ondersteuning van de gemeente wil, eerst een Meldgesprek heeft aan de poort (Startpunt: administratieve ondersteuning Participatie). Van daaruit worden de verschillende Participatiepaden ingezet. Dit geldt ook voor de nuggers (klassiek én nieuw).

19. Uitstroompremie en inkomensvrijlating

Uitstroompremie

Als een klant langdurig een uitkering heeft en uitstroomt naar werk, wordt, op aanvraag van de klant, een uitstroompremie verstrekt van € 500,- na 6 maanden en € 500,- na 12 maanden.

De uitstroompremie is verbonden met participatie naar vermogen: maatwerk. Dat betekent dat als iemand een urenbeperking kent, en naar vermogen uitstroomt naar betaalde arbeid, ook een uitstroompremie verstrekt kan worden. Omdat hierover vragen zijn ontstaan wordt deze toepassing expliciet opgenomen in de tekst van de uitvoeringsregels PW.

Vrijlaten inkomsten (art. 31, n) i.r.t. de armoedeval harmoniseren met een één- of tweemaalige premie, zoals de uitstroompremie (artikel 31, j) en onkostenvergoeding (art. 31, k)

Bij de invoering van de PW is in de re-integratieverordening vastgesteld dat er in principe geen vrijlating van inkomsten wordt toegepast. In plaats daarvan wordt bij uitstroom uit de uitkering, op aanvraag van belanghebbende, een uitstroompremie verstrekt van € 500,- na 6 maanden en € 500,- na 12 maanden. Dat is gedaan om rekening te houden met het mogelijk optreden van de armoedeval. Bovendien waren de verschillende re-integratie-instrumenten en ondersteunende maatregelen zo vormgegeven, dat een vrijlating van inkomsten geen extra meerwaarde had. Vanwege recente ontwikkelingen is echter meer maatwerk wenselijk.

1. In het kader van het project Impuls Werk eind 2015, en ontwikkeling van het Participatienetwerk de afgelopen tijd, zijn er projecten gestart, waarbij wel gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om inkomsten gedeeltelijk vrij te laten. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij Flexensie, en ook bij werkervaringsplaatsen bij Opnieuw en Co en bij Beheer en Onderhoud.
 - a. Flexensie (maar dat kan ook bij andere projecten zijn) biedt de mogelijkheid voor mensen die nog niet *job-ready* zijn ervaring op te laten doen met betaald werk. Dat zijn vooral kortdurende opdrachten bij werkgevers voor gemiddeld 24 uur per week. Per gewerkt uur wordt € 1,50 verstrekt als premie, zodat in overeenstemming met het principe *Werken moet lonen* het ook financieel aantrekkelijk is om deze kortdurende werkzaamheden in deeltijd te aanvaarden. Door dit instrument in te zetten wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verder verkleind, en zijn er mogelijkheden om uit te stromen bij een werkgever waar iemand op dat moment tijdelijke betaalde werkzaamheden verricht. Inzet van deze premie heeft een activerende waarde.

Bij een gemiddelde van 24 uur per week zijn de opbrengsten voor de klant € 928,- per half jaar. Voordeel van deze beloning is dat de hoogte van de premie (lid 31 onder j), of onkostenvergoeding (lid 31 onder k), direct verband houdt met het aantal gewerkte uren. Naarmate iemand meer uren per week werkt, komt ook het moment van uitkeringsonafhankelijkheid dichterbij.

- b. Bij werkstages bij o.a. Opnieuw en Co, en bij de afdeling Beheer en Onderhoud, is overeengekomen om aan klanten een premie te verstrekken van € 0,50 per uur. Bij een gemiddelde werkweek van 24 uur is dat € 12,- per week, en € 528,- per jaar (44 werkweken). De ervaring leert ook dat hiervan een activerende werking uitgaat.

2. Bezwaar

Onlangs is een bezwaarschrift ingediend tegen het ontbreken van een vrijlating van inkomsten (Artikel 31, lid 2, onder n). De bezwaarschriftencommissie heeft het bezwaar ontvankelijk verklaard, en heeft gevonden dat middels beleid aangegeven moet worden bij welke doelgroepen wel een vrijlating wordt toegepast. Daarbij is niet gekeken naar de meerwaarde van een vrijlating tegen de achtergrond van het gehele beleid, maar slechts naar het ontbreken van criteria waaronder de vrijlating wel kan worden toegepast.

Hoewel er geen jurisprudentie is, wordt door een Rechtbank, en ook door Schulinc, aangegeven dat het niet toepassen van een vrijlating moeilijk uit te leggen valt. Bovendien geeft de casus op zich aan dat de klant het belangrijk vindt dat werk ook financieel voordeel op zou moeten leveren.

Gezien bovenstaande ontwikkelingen, de wens om maatwerk te bieden, en het vastgestelde beleidsuitgangspunt dat werk moet lonen, wordt daarom voorgesteld het beleid hieraan aan te passen. Aan bovengenoemde inzichten kan gehoor gegeven worden door bovengenoemde inkomensvrijlating en de uitstroompremie samen te voegen tot de Participatiepremie voor uitkeringsgerechtigden die betaalde arbeid verrichten (zoals in deeltijd, Flexensie-constructie o.i.d.). Deze premie houdt in dat per klant, gedurende een uitkeringsperiode een totaalbedrag van € 1.000,- per persoon vrijgelaten/toegekend kan worden. Dat kan in de vorm van een inkomensvrijlating (Artikel 31, lid 2, onder n of r), een uitstroompremie, conform de regeling van de betreffende premie, of als combinatie van beiden.

Deze wijziging wordt opgenomen in de Uitvoeringsregels 2015 Re-integratie en Tegenprestatie, en gaat met terugwerkende kracht in per 1-1-2016

Nehmet Jansen is een alleenstaande vader die parttime-inkomsten heeft via uitzendwerk. Om extra dingen te kunnen doen die nodig zijn voor zijn werk en zoon kiest hij ervoor om gebruik te maken van een inkomensvrijlating. Hij verdient € de eerste 3 maanden 1100,00 per maand. Daarna vindt hij full-time werk en heeft geen inkomensondersteuning meer nodig.

Gedurende 3 maanden wordt 25% van zijn inkomsten vrijgelaten tot een maximum van € 199,00 per maand. Als hij is uitgestroomd kan hij in de vorm van een uitstroompremie nog € 403,00 aanvragen. De helft daarvan nadat hij 6 maanden gewerkt heeft, en de andere helft nadat hij 12 maanden gewerkt heeft zonder beroep te hoeven doen op een uitkering.

20. Werkwijze Wet taaleis

De Wet taaleis is een beleidsarme landelijke wetswijziging die per 1-1-2016 is ingegaan voor alle nieuwe klanten van gemeenten, en ook van toepassing wordt gebracht op bestaande klanten. Deze wet regelt de verplichting voor uitkeringsgerechtigden om de Nederlandse taal voldoende te beheersen om te kunnen werken, of in ieder geval aantoonbaar voldoende inspanningen te verrichten die daartoe moeten leiden. In de Wetstekst zijn de doelgroepen vastgelegd, de gevolgen bij het niet nakomen van deze verplichtingen, en de frequentie van de voortgangsonderzoeken. Daarin hebben gemeenten geen beleidsvrijheid.

Voor de uitvoeringspraktijk is er echter behoefte aan duidelijkheid over een aantal algemene kwesties van praktische aard. Dat heeft vooral te maken met de wijze waarop het taalniveau wordt gemeten, en hoe de Wet inburgering in verhouding staat tot de Wet taaleis. Dit heeft vooral te maken met de efficiency voor de uitvoering. In de bijlage "Uitvoeringspraktijk Wet taaleis" zijn deze thema's verder uitgewerkt.

Hoofddthema is dat een al te letterlijke opvatting van de wettekst leidt tot een onevenredige intensieve en kostbare uitvoeringspraktijk m.b.t. klanten van wie duidelijk, of eenvoudig vast te stellen is, dat ze niet over het gewenste taalniveau beheersen, en goed meewerken om hun taalniveau te verhogen en te re-integreren. Dat geldt bijvoorbeeld voor vergunninghouders die in de gemeente worden gehuisvest. Want omdat zij niet kunnen aantonen dat zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, zou strikt genomen een formele taaltoets afgenomen moeten worden om dat vast te stellen. Omdat dit echter duidelijk is, en in het begin en tijdens het inburgeringstraject het taalniveau wordt gemeten, is dat onnodig bureaucratisch en duur in tijd en middelen. Daarom wordt voorgesteld om alleen een formele taaltoets af te nemen als:

- De klant meent voldoende Nederlands te beheersen, het niet aan kan tonen, en er twijfels zijn of dat wel zo is
- De klant zich niet aantoonbaar inspant, en/of niet meewerkt, om zijn taalniveau te verbeteren

Voorgesteld wordt om deze uitvoeringsregels met terugwerkende kracht in te laten gaan per 1-1-2016 en op te nemen in de Uitvoeringsregels 2015 Re-integratie en Tegenprestatie.

21. Taalinstrumenten vergunninghouders

Taal- en culturele verschillen vormen grote obstakels voor de re-integratie van vergunninghouders. Het opdoen van werkervaring stuit vaak op bezwaren bij een maatschappelijke partner dat de persoon in kwestie onvoldoende kennis heeft van de Nederlandse taal. Daarnaast spelen culturele verschillen een complicerende rol bij de match tussen vergunninghouder/anderstalige en de ontvangende organisatie.

Voor arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa vormen taal en cultuur veel minder een belemmering, omdat deze vanuit de uitzendorganisatie en op de werkvloer worden opgelost door 2-talige werknemers die een brugfunctie vervullen tussen werkgever en werknemer. Bij vergunninghouders is dat echter niet het geval.

Om dit verschil te overbruggen zijn eerste ervaringen opgedaan met de inzet van een taalcoach op de werkvloer bij B&O, in samenwerking met het Albeda College. De ervaringen sterken de overtuiging dat dit de re-integratie van vergunninghouders ten goede komt.

Ook wordt in relatie tot o.a. de Participatieverklaring bij vergunninghouders meer gebruik gemaakt van tolken en vertalers, de inzet van taalmaatjes, en vertaalde informatie, om vanaf het begin de verantwoordelijkheid te nemen voor een heldere communicatie van de gemeente naar de nieuwkomer, opdat de kernboodschap, rechten en plichten goed worden begrepen, en de communicatie daarover niet verstoord wordt door een verkeerde beeldvorming in de vertaling, of het gebruik van een derde taal.

Tevens heeft het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid op basis van onderzoek opgemerkt dat de re-integratietrajecten van gemeenten te weinig aansluiten bij de kennis en beroepsvaardigheden van vergunninghouders, en heeft gemeenten opgeroepen meer maatwerk te bieden, vooral wat betreft de hoger opgeleide vergunninghouders.

Op grond van deze nieuwe inzichten en goede ervaringen om op bovengenoemde manier om te gaan met belemmeringen vanwege taal- en cultuurverschillen stellen we voor om in overeenstemming met maatwerk en de wens om vergunninghouders beter te laten re-integreren:

- Bij het communiceren van essentiële informatie omtrent re-integratie, rechten en plichten gebruik te maken van tolken, vertalers en taalmaatjes
- Taalmaatjes en -coaches in te zetten bij re-integratietrajecten en op de werkvloer bij bijvoorbeeld werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk en cursussen
- Maatwerk te bieden, zodat trajecten optimaal aansluiten bij de kennis en beroepsvaardigheden van de vergunninghouder

22. Overig

Zoekperiode van 4 weken vanaf 27 jaar

Voor alle burgers die een beroep doen op de PW voor (tijdelijke) ondersteuning bij een inkomensvoorziening geldt een zoekperiode van maximaal 4 weken; een langere zoekperiode is niet toegestaan. Voor burgers tot 27 jaar is dat wettelijk bepaald. Omdat dit voor personen vanaf 27 jaar niet via landelijke wetgeving is geregeld, maar het wel de uitvoeringspraktijk is, heeft de bezwaarschriftencommissie geadviseerd om dit op te nemen in beleid. Daarom wordt de volgende tekst opgenomen in de Beleidsregels PW.

“Ook voor mensen ouder dan 27 jaar geldt een zoektermijn van 4 weken. Er wordt echter wel uitgelegd dat er al een aanvraag LO of voorschot ingediend kan worden. Als duidelijk is dat een zoektermijn van 4 weken voldoende is om werk te kunnen vinden en/of er duidelijke aanwijzingen zijn dat problemen met een financiële component binnen de gebruikelijke afhandelingstermijn zullen escaleren, wordt afgezien van deze zoektermijn.”

Boeten

Volgens actuele jurisprudentie (uitspraak van het CRvB) is bepaald dat de vastgestelde hoogte van een boete i.h.k.v. de PW in 2 jaar afgelost moet kunnen zijn. Bij de vaststelling van de hoogte van de boete dient daarom met deze maximumperiode van 2 jaar in combinatie met de aanwezige draagkracht rekening te worden gehouden.

23. Te verwachten

Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet

Gemeenten worden vanaf 1 januari 2017 verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers die met LKS hebben gewerkt en ziek uit dienst zijn gegaan bij hun werkgever (uitvoering Wet poortwachter voor deze groep). Ook hebben gemeenten voor deze groep Poortwachtertaken (WVP) t.a.v. de verslaglegging rond de re-integratie en het uiteindelijk verstrekken van een re-integratieverslag bij een WIA-aanvraag. UWV blijft verantwoordelijk voor ZW-uitkering.

Dit is een complexe, arbeidsintensieve en uitvoeringstechnisch lastige regeling waar behoorlijk wat haken en ogen aan zitten. In de arbeidsmarktregio is dit onder de aandacht gebracht van de Werkgroep Beleid, omdat dit onderwerp onvoldoende belicht is, en ook nauwelijks is ingericht bij gemeenten. Dit is naar aanleiding van een recent (ambtelijk) overleg tussen de G4 en UWV naar boven gekomen. Daarbij zijn de volgende knelpunten gesignaleerd:

- Informatieoverdracht tussen UWV en gemeenten is onvoldoende ingeregeld, bijv. geen overdracht van informatie over verrichtte inspanningen door werkgever aan gemeente
- Voor de burgers wordt het er niet duidelijker op met de scheiding tussen verstrekken van uitkering en verzorgen van de re-integratie. Bovendien moeten burgers zich houden aan de verplichtingen bij twee verschillende organisaties.
- Werknemer is verplicht mee te werken aan re-integratie, maar gemeente heeft niets in handen als werknemer niet meewerkt. Sanctioneren (op ZW-uitkering door UWV) is in beginsel mogelijk, maar niet ingeregeld.
- Door een wettelijke omissie blijven werknemers die ziek blijven na 104 weken in de WIA, omdat er geen passende functies zijn te vinden waarmee ze WML kunnen verdienen. Logisch want dat was al het geval toen de gemeente ze bij een werkgever plaatste.

Op arbeidsmarktniveau en intern moet onderzocht worden op welke wijze deze taken ingevuld moeten gaan worden. Kortom: wordt vervolgd.

Frequentie loonwaardebepaling

Het is ook de bedoeling dat vanaf 1 januari 2017 een loonwaardebepaling niet langer jaarlijks of driejaarlijks hoeft te worden uitgevoerd, zoals nu nog het geval is. De frequentie van de loonwaardebepaling wordt flexibeler en meer persoonsgericht door het ontwikkelingsperspectief van een persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. Hierop kan echter niet vooruit worden gelopen (is nog een wetsvoorstel).

Beschut werk

De staatssecretaris heeft besloten om de inzet van beschut werk door gemeenten voor een bepaald volume per 1 januari 2017 te verplichten (deze aantallen moeten nog bekend gemaakt worden en daarna vastgesteld worden door het college). Dit omdat veel gemeenten, ondanks de bedoeling van de PW, deze (relatief dure) voorziening niet inrichten. Hiertoe worden ook extra financiële middelen beschikbaar gesteld.

Bijlage 1: Begroting De Rotterdamse Zaak 2017

LASTEN PROJECT DRZ (voorgefinancierd door HR)			
	2017 begroot	Lasten HR	Lasten GEMEENTEN
	€	% €	% €
1. begroot inzet studenten			
1a stagiaires	€ 29.255	0% € -	100% € 29.255
1b peercoaches	€ 36.896	0% € -	100% € 36.896
	€ 66.151	€ -	€ 66.151
2. begroot inzet personeel			
coördinator / bedrijfsmentor	€ 55.141	50% € 27.571	50% € 27.571
projectmanager itm	€ 17.634	100% € 17.634	0% € -
personeel administratie	€ 6.127	100% € 6.127	0% € -
secretariaat	€ -	100% € -	0% € -
inzet docent	€ -	100% € -	0% € -
	€ 78.922	€ 51.351	€ 27.571
3. huurkosten	€ 40.000	50% € 20.000	50% € 20.000
	€ 40.000	€ 20.000	€ 20.000
4. inventaris	€ 40.955	50% € 20.477	50% € 20.477
	€ 40.955	€ 20.477	€ 20.477
5. communicatie			
website	€ 500	50% € 250	50% € 250
promotiemateriaal	€ 750	50% € 375	50% € 375
	€ 1.250	€ 625	€ 625
6. representatie			
consumptie	€ 500	50% € 250	50% € 250
teambuilding	€ 2.000	50% € 1.000	50% € 1.000
overige representatiekosten	€ 2.250	50% € 1.125	50% € 1.125
	€ 4.750	€ 2.375	€ 2.375
7. Overig			
kantoorbenodigdheden	€ 1.500	50% € 750	50% € 750
	€ 1.500	€ 750	€ 750
Subtotaal lasten project (voorgefinancierd door HR)	€ 233.528	subtot € 95.579	subtot € 137.949
LASTEN PROJECT partners			
8. Regionaal Bureau Zelfstandigen	€ 35.000	0% € -	100% € 35.000
9. Vergoeding coaches Stichting Ondernemersklankbord	€ 40.000	25% € 10.000	75% € 30.000
Subtotaal lasten project partners	€ 75.000	subtot € 10.000	subtot € 65.000
TOTALE PROJECTKOSTEN Samenwerkingsverband DRZ 2017	€ 308.528	TOT € 105.579	TOT € 202.949

Bijlage 2: Conceptovereenkomst De Rotterdamse Zaak 2017

Overeenkomst

tussen de gemeente Albrandswaard en de gemeente Rotterdam inzake ondersteuning van marginale zelfstandigen middels samenwerking met De Rotterdamse Zaak.

Partijen

de **gemeente Albrandswaard**, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Wethouder Van der Graaff, hierna verder te noemen: regiogemeente

en

de **gemeente Rotterdam**, afdeling Regionaal Bureau Zelfstandigen (RBZ), vertegenwoordigd door de heer V.J.M. Roozen, Directeur van het Cluster Werk & Inkomen, hierna te noemen: RBZ

Overwegende,

- dat Rotterdam een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten met Hogeschool Rotterdam en Stichting Ondernemersklankbord voor het ondersteunen van marginale ondernemers; het samenwerkingsverband is genaamd 'De Rotterdamse Zaak';
- dat op 8 november 2013 een convenant tot samenwerking is getekend door een groot aantal gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond, en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid J. Klijnsma om ondernemers in zwaar weer te ondersteunen door aansluiting bij de Rotterdamse Zaak;
- dat de doelstellingen van de samenwerking onverminderd zijn faillissementspreventie, voorkomen van beroep op een bijstandsuitkering en ondernemers in staat stellen om hun verdienvermogen te vergroten;
- dat deze samenwerking zich heeft ontwikkeld tot een professionele aanpak die navolging vindt in binnen- en buitenland;
- dat structurele afspraken met de regiogemeenten wenselijk zijn om de duurzaamheid van het samenwerkingsverband te versterken en verdere ontwikkeling en innovatie mogelijk te maken;
- dat binnen het samenwerkingsverband De Rotterdamse Zaak ondernemers op een laagdrempelige manier geadviseerd, begeleid, ondersteund en zonodig toegeleid kunnen worden naar Bbz of schulddienstverlening;

komen het volgende overeen:

Artikel 1. Definities en algemene bepalingen

1. Definities:
 - a) De Rotterdamse Zaak: samenwerkingsverband tussen Hogeschool Rotterdam, Stichting Ondernemersklankbord Rotterdam en gemeente Rotterdam, Regionaal Bureau Zelfstandigen, gericht op het ondersteunen van (potentiele) ondernemers die hulp of advies nodig hebben en geen gebruik kunnen maken van commerciële aanbieders.
 - b) RBZ: het Regionaal Bureau Zelfstandigen, onderdeel van Cluster Werk & Inkomen van de gemeente Rotterdam;
 - c) Stichting Ondernemersklankbord: organisatie van oud-ondernemers, managers en specialisten uit het bedrijfsleven die zich belangeloos inzetten om de succeskansen van het Midden- en Kleinbedrijf te vergroten.
 - d) Regiogemeente: de gemeente, die deze overeenkomst ondertekent
2. Het Producten- en tarievenoverzicht De Rotterdamse Zaak is van toepassing op deze overeenkomst en maakt integraal deel uit van deze overeenkomst.

Artikel 2 Doelgroep

Tot de doelgroep behoort de ondernemer, die:

- a. vanwege zijn financiële situatie geen beroep kan doen op een commerciële dienstverlener;
- b. woonachtig is in de regiogemeente;
- c. met zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en daarmee in Nederland is gevestigd;
- d. gemotiveerd is zijn onderneming te verbeteren en in staat is om met ondersteuning tot een oplossing te komen om vervolgens het bedrijf (weer) zelfstandig aan de gang te houden; en
- e. al dan niet (nog) een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet dan wel aanvulling vanuit het Bbz 2004.

Artikel 3 Aanmelding

1. Ondernemers melden zich uit eigen beweging of na doorverwijzing bij De Rotterdamse Zaak, via RBZ

Artikel 4 Informatie en publiciteit

1. Het samenwerkingsverband De Rotterdamse Zaak is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van informatie/communicatie/publiciteit m.b.t. de dienstverlening ter verspreiding onder de doelgroepen en intermediairs
2. De regiogemeente is verantwoordelijk voor beschikbaarstelling van de informatie in lokale media en op de eigen website.

Artikel 5 Wijzigingen dienstverlening

1. Jaarlijks zullen de gemeenten geïnformeerd worden over de resultaten in het afgelopen jaar en de eventuele nieuwe producten die ontwikkeld en beschikbaar zijn.
2. Nieuwe producten en diensten, die qua aard en onderwerp in het verlengde liggen van de met deze overeenkomst overeengekomen producten en diensten worden beschouwd als behorende tot het overeengekomen pakket van producten en diensten.
3. Als de nieuwe producten en diensten tot wijziging van de tariefstelling leiden, wordt dit vooraf door RBZ kenbaar gemaakt.

Artikel 5 Duur, beëindiging en aanpassing van de overeenkomst

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De overeenkomst gaat in op 1-1-2017 en eindigt na tijdige opzegging van een der partijen per einde van een kalenderjaar.
3. De in het tweede lid bedoelde tijdige opzegging bedraagt 6 maanden, derhalve dient uiterlijk 30 juni een schriftelijke opzegging ontvangen te zijn ter beëindiging van de overeenkomst op 1 januari van het jaar volgend op de opzegging.
4. Als De Rotterdamse Zaak wordt beëindigd dan zal de regiogemeente daarvan op de hoogte worden gesteld door RBZ en zal deze overeenkomst, per datum van beëindiging van de Rotterdamse Zaak, automatisch eindigen.
5. Partijen zullen in overleg treden over aanpassing of beëindiging van de overeenkomst wanneer voor één der partijen als gevolg van wet- of regelgeving, beleid, een uitspraak van de rechter of bezwaren van een regelgevende of toezichhoudende instantie daartoe aanleiding bestaat, dan wel indien de tarieven, zoals genoemd in de Producten- en Tarievenlijst De Rotterdamse Zaak naar mening van de opdrachtgever onredelijk hoog stijgen.
6. Aanpassing van de overeenkomst geschiedt schriftelijk door een door beide partijen ondertekend addendum.
7. Beëindiging van deze overeenkomst kan te allen tijde plaatsvinden met wederzijds goedvinden.
8. Indien een partij ook na schriftelijke aanmaning in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de overeenkomst te voldoen, is de andere partij gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden. Dit recht komt ook toe aan ieder der partijen ingeval van voortdurende en/of herhaaldelijke tekortkomingen bij het nakomen van de verplichtingen.

Artikel 6 Aansprakelijkheid en vrijwaring

1. RBZ is jegens de regiogemeente alleen aansprakelijk voor schade, indien en voor zover de regiogemeente aantoont dat de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van RBZ.
2. De regiogemeente vrijwaart RBZ voor aanspraken van derden, tenzij de regiogemeente aantoont dat de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van RBZ.

Artikel 7 Privacy

1. RBZ verplicht zich, namens De Rotterdamse Zaak, te handelen in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens, zoals vastgelegd in de bijgevoegde bewerkersovereenkomst.
2. RBZ garandeert alle persoonsgegevens die zij bij de uitvoering van de werkzaamheden verkrijgt, vertrouwelijk te behandelen en er zorg voor te dragen dat deze informatie niet onbevoegd door derden kan worden ingezien of in handen van derden kan raken.

Artikel 8 Tarieven

1. De Producten- en Tarievenlijst De Rotterdamse Zaak bevat de door de regiogemeente verschuldigde financiële bijdragen voor de door de Rotterdamse Zaak te leveren dienstverlening aan ondernemers uit de regiogemeente.
2. De totale bijdrage bestaat uit een vaste jaarlijkse lumpsum bijdrage, gebaseerd op het inwonersaantal, en een vaste productprijs per ondernemer die gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van De Rotterdamse Zaak.
3. De vaste bijdrage en de productprijzen worden jaarlijks vastgesteld door RBZ, op basis van de begroting van De Rotterdamse Zaak, en tijdig bekendgemaakt aan de regiogemeente.
4. Alle tarieven vermeld in de tarievenlijst zijn exclusief BTW.
5. Indien RBZ om welke reden dan ook onterecht geen of te weinig BTW heeft berekend, is RBZ bevoegd om op een later tijdstip de wettelijk verschuldigde BTW alsnog in rekening te brengen en is wederpartij gehouden deze BTW alsnog te betalen.

Artikel 9 Facturering van uitvoeringskosten

1. RBZ stuurt per half jaar een factuur aan de regiogemeente van de verschuldigde bijdrage, gebaseerd op het aantal ondernemers, dat gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van de Rotterdamse Zaak, conform de vastgestelde tarieven; ter verificatie wordt een lijst van de betreffende ondernemers met namen en BSN meegestuurd. In de eerste factuur van het kalenderjaar wordt de jaarlijkse vaste bijdrage in rekening gebracht.
2. Betaling dient plaats te vinden binnen één kalendermaand na factuurdatum.
3. Bij uitblijven van (tijdige) betaling is vanaf de datum waarop de betaling uiterlijk had moeten plaatsvinden wettelijke rente verschuldigd over het gefactureerde bedrag.
4. Als na schriftelijke aanmaning betaling uitblijft binnen de in de aanmaning gestelde termijn, is de regiogemeente tevens kosten van buitengerechtelijke incasso verschuldigd, welke kosten zullen worden berekend conform het Incassotarief van de Nederlandse Orde van Advocaten.
5. De regiogemeente is niet gerechtigd tot enige korting of inhouding op het verschuldigde bedrag, tenzij dit schriftelijk door RBZ is toegestaan.
6. De verplichting tot het vergoeden van wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW en van buitengerechtelijke incassokosten laat onverlet het recht RBZ om volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 10 Contactpersonen en rapportage

1. Alle partijen wijzen een contactpersoon aan die de contacten over de uitvoering van de overeenkomst onderhoudt.
2. RBZ verstrekt periodiek informatie over de geleverde dienstverlening door De Rotterdamse Zaak aan regiogemeente.

Artikel 11 Bijlagen

Bij deze overeenkomst behoort de volgende bijlage:

- Het producten- en tarievenoverzicht De Rotterdamse Zaak

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

de gemeente Rotterdam,
namens deze,

de gemeente
namens deze,

.....
De heer V.J.M. Roozen
Directeur
cluster Werk en Inkomen

.....
De heer H. van der Graaff
Wethouder

Rotterdam, 2016

Albrandswaard, 2016

Bijlage 3: Uitvoeringspraktijk Wet taaleis

De Wet taaleis stelt dat de hoogte van de uitkering verlaagd moet worden als iemand niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst om zelfstandig in de middelen voor levensonderhoud te kunnen voorzien. Van deze verlaging wordt afgezien als iemand zijn best doet om de Nederlandse taal te verbeteren, of als iemand aantoonbaar niet in staat mag worden geacht om de Nederlandse taal in voldoende mate te verwerven. Dit taalniveau is 1F.

18.1. Het college verlaagt de bijstand, overeenkomstig het negende, tiende en elfde lid, indien naar zijn oordeel een redelijk vermoeden bestaat dat belanghebbende niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Redelijk vermoeden

Als iemand niet kan aantonen de Nederlandse taal voldoende te beheersen om in de kosten van levensonderhoud te voorzien, dient de gemeente middels een toets te bepalen of iemand wel of niet de taal in voldoende mate beheerst. Daarbij worden de volgende keuzen voorgesteld:

- Omdat het voor vergunninghouders duidelijk is dat ze de Nederlandse taal niet in voldoende mate beheersen, en vallen onder de Wet inburgering, wordt bij hen geen taaltoets afgenomen.
- De taalmeter is geen formele taaltoets, maar wel een betrouwbare indicator, die veel praktischer is dan een formele taaltoets. Uitgebreid met een instemmende verklaring van de klant, en de bereidheid om de Nederlandse taal te verbeteren, voldoet dit in de meeste gevallen. Handhaving op basis van re-integratieverplichtingen is mogelijk als iemand niet meewerkt, of er kan alsnog een formele taaltoets afgenomen worden bij recidive.
- Daar waar de taalmeter niet voldoet vanwege onduidelijkheid over de uitkomst, omdat de klant vindt de taal in voldoende mate te beheersen, of omdat de klant niet wenst mee te werken, wordt een formele taaltoets afgenomen.

Bereidheid om de Nederlandse taal te verbeteren

Als blijkt dat iemand het taalniveau niet in voldoende mate beheerst, en middels een verklaring aangeeft de Nederlandse taal te willen verbeteren wordt de uitkering niet verlaagd.

18. 6. In afwijking van het eerste lid verlaagt het college de bijstand niet in verband met het in dat lid bedoelde redelijke vermoeden, indien:

- a. belanghebbende zich bereid verklaart binnen een maand nadat het college belanghebbende in kennis heeft gesteld van het bestaan van dat vermoeden aan te vangen met het verwerven van de vaardigheden in de Nederlandse taal en na die aanvang voldoet aan de voortgang die van hem verwacht mag worden bij het verwerven van de vaardigheden in de Nederlandse taal; of
- b. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.

Keuzevrijheid van de bijstandsklant om aan zijn inspanningsverplichting te voldoen

De verantwoordelijkheid om de taal voldoende te beheersen/verbeteren ligt bij de bijstandsklant, alsmede de betaling van eventuele kosten. Vergunninghouders worden o.a. door Vluchtelingenwerk geholpen om dat te organiseren. Ook worden in het kader van re-integratie soms taaltrajecten of taalondersteuning aangeboden.

De bijstandsgerechtigde heeft de volgende mogelijkheden om aan zijn taalniveau te werken:

- Formeel taalonderwijs (aangeboden door gemeente of zelf ingekocht);
- Zelfstudie;
- Digitale leermiddelen;
- Een taalmaatje;
- Verrichten van vrijwilligerswerk;
- Een werkervaringsplaats;
- Betaald parttime werk.

Afhankelijk van de wijze waarop het taalniveau wordt verhoogd, is dit op basis van de re-integratieverplichtingen, of vanuit de Wet taaleis.

Op grond van de Wet taaleis is er een vastgestelde frequentie voor de voortgangsonderzoeken. Op basis van de re-integratieverplichtingen is dat op basis van maatwerk. Het is raadzaam om dit af te stemmen op Wet taaleis.

Gronden voor het ontbreken van verwijtbaarheid

Voor onderbouwing kan aangesloten worden bij Argonaut rapportages, rapportages van taalinstututen, informatie van psychische behandelaars e.d.

Bij het ontbreken van een schriftelijke onderbouwing in het participatiedossier, moet de bijstandsklant hiervoor zelf bewijsstukken aanleveren.

- Dyslexie;
- Analfabetisme;
- Leerproblemen;
- Cognitieve problemen;
- Gezondheidsredenen en/of psychische problemen;
- Audio- en visuele beperkingen.

Uitvoeringsaspecten

Doelgroepen – uitzonderingen

Tot de doelgroep van de Wet taaleis behoren:

- Alle bijstandsgerechtigden met arbeidsverplichtingen en klanten die gebruik maken van BBZ die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.
- Bij gedeeltelijke arbeidsverplichtingen moet beoordeeld worden welke verplichtingen ze nog wel hebben en of ze daarmee onder de Wet taaleis vallen.
- Inburgeringsplichtigen.

GGZ-instelling

- Bijstandsgerechtigden afkomstig uit Delta en de Kijvelanden worden niet gescreend op de Wet taaleis. Van deze groep klanten is bekend dat zij, op grond van het ontbreken van verwijtbaarheid, nooit gehouden kunnen worden aan de bepalingen van de Wet taaleis. De beoordeling op de Wet taaleis wordt wel vastgelegd in een rapport en opgenomen in GWS/Suite en het participatiedossier.

Huisvesting vergunninghouders

- Bij vergunninghouders wordt bij de aanvraag levensonderhoud geen taaltoets afgenomen. Vergunninghouders vallen automatisch onder de Wet taaleis. Dit wordt in de rapportage en beschikking toekenning levensonderhoud opgenomen. Vergunninghouders zijn inburgeringsplichtig en in het kader daarvan moeten zij bewijsstukken van het inburgeringstraject dat zij gaan volgen overleggen aan hun klantmanager werk. Dit is voldoende bewijs in het kader van de Wet taaleis.

Overwegingen bij de uitvoering

- We willen de nalevingsbereidheid optimaliseren, zodat verlagen van de bijstandsuitkering op grond van de Wet taaleis goed onderbouwd is; de bewijslast ligt immers bij het College, en het gaat om een inspanningsverplichting en resultaatverplichting op grond van vastgestelde leerbaarheid.
- Er zijn voldoende mogelijkheden om klanten in het kader van hun participatietraject de verplichting op te leggen om deel te nemen aan een duaal traject en/of taaltraject.

Nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2016

- Bij de intake worden door de Poortwachter bewijsstukken opgevraagd aan de hand waarvan de beoordeling op de Wet taaleis plaatsvindt.
- Als de aanvrager voldoet aan de Wet taaleis, moet dit opgenomen worden in het rapport aanvraag en in de toekenningsbeschikking levensonderhoud.
- Bij niet voldoen aan de Wet taaleis of als er twijfel bestaat, wordt de aanvrager aangemeld voor het afleggen van de taalmeter.
- Blijkt uit de taalmeter dat de aanvrager voldoet aan de Wet taaleis, wordt dit vastgelegd in de rapportage en beschikking aanvraag levensonderhoud.
- Blijkt uit de taalmeter dat de aanvrager niet voldoet aan het taalniveau voor lezen uit de Wet taaleis, is er sprake van redelijk vermoeden van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Dit wordt vastgelegd in een verklaring die de aanvrager en de poortwachter beide ondertekenen. Daarnaast ondertekent de aanvrager een bereidverklaring tot verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal met daarin opgenomen op welke manier de aanvrager dit gaat doen.
- Als de aanvrager weigert de verklaring redelijk vermoeden van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal te ondertekenen, wordt de aanvrager aangemeld voor een formele taaltoets.
- Als de aanvrager niet mee werkt aan het afleggen van een taaltoets moet onderzocht worden wat de reden hiervoor is. Als er geen sprake is van verwijtbaarheid, wordt er geen verlaging toegepast. Als er wel sprake is van verwijtbaarheid is er sprake van een verlagingwaardige gedrag zoals opgenomen in de Afstemmingsverordening.
- Het niet inleveren van documenten in het kader van de Wet taaleis staat los van het mogelijke recht op bijstand. De aanvraag kan niet buiten behandeling worden gesteld (art. 4:5 Awb).

Het zittende bestand vanaf 1 juli 2016

- Er zijn 3 groepen klanten benoemd in de Wet taaleis. Deze groepen worden gefaseerd opgepakt voor de Wet taaleis.
- Als eerste de groep klanten die 8 jaar Nederlandstalig onderwijs heeft gevolgd en bijstandsklanten met een IOAW/IOAZ uitkering. Zij vallen niet onder de Wet taaleis. Deze groep klanten filteren uit GWS/Suite en administratief afhandelen. Voor deze klanten wordt een standaard rapportage gemaakt in GWS/Suite en het rapport wordt opgenomen in het participatiedossier. De klant ontvangt een kennisgeving.
- Als tweede de groep klanten die aan hun inburgeringsplicht hebben voldaan, een vrijstelling of een ontheffing van de inburgeringsplicht hebben. Deze groep wordt administratief afgehandeld. De onderbouwing voor deze klanten wordt geprint uit de Portal Inburgering. Voor deze klanten wordt een standaard rapportage gemaakt in GWS/Suite en het rapport wordt met de print Portal Inburgering opgenomen in het participatiedossier. De klant ontvangt een kennisgeving.
- Als derde en laatste de groep klanten die niet tot de hiervoor beschreven groepen behoren. Voor deze klanten wordt de beoordeling op de Wet taaleis meegenomen in het eerstvolgende voortgangsgesprek participatie. De klantmanager werk onderzoekt of de bijstandsgerechtigde beschikt over relevante bewijsstukken of dat er sprake is van het ontbreken van verwijtbaarheid. Bij het ontbreken van relevante bewijsstukken of het ontbreken van verwijtbaarheid wordt de taalmeter afgenomen door de klantmanager werk.

- Blijkt uit de taalmeter dat de klant voldoet aan de Wet taaleis, wordt dit vastgelegd in de rapportage en ontvangt de klant een kennisgeving.
- Blijkt uit de taalmeter dat de klant niet voldoet aan het taalniveau voor lezen uit de Wet taaleis, is er sprake van een redelijk vermoeden van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Dit wordt vastgelegd in een verklaring die de klant en de klantmanager werk beide ondertekenen. Daarnaast ondertekent de klant een bereidverklaring tot verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal met daarin opgenomen op welke manier de klant dit gaat doen.

Monitoren verplichtingen Wet taaleis

- Dit wordt meegenomen in de voortgangsonderzoeken participatie door de klantmanager werk en gerapporteerd. De frequentie wordt afgestemd op de Wet taaleis.
- Voor de beoordeling wordt aansluiting gezocht bij de voortgang van het participatietraject. Daarbij wordt gekeken naar de ontwikkeling van het taalniveau.
- Een inspanningsverplichting is, zonder formeel taaltraject aangeboden door de gemeente, moeilijk te toetsen. Bij twijfel worden hiervoor nadere bewijsstukken bij de klant of onderwijsinstelling opgevraagd, zoals een aanwezigheidsverklaring e.d. Afhankelijk van de casus zal gehandhaafd worden op grond van de Wet taaleis, of de re-integratieverplichtingen; dezelfde gedraging kan niet meerdere keren vanuit verschillende wetgeving gehandhaafd worden
- Omdat er sprake is van een inspanningsverplichting, is ervoor gekozen om bijstandsklanten niet standaard opnieuw formeel te laten toetsen. Dit gebeurt alleen daar waar nodig op basis van maatwerk naar oordeel van de klantmanager werk.
- Indien nodig gaan we over tot een verlagingstraject in het kader van de Wet taaleis. Dan moet de bijstandsklant wél eerst formeel getoetst zijn, en de leerbaarheid zijn vastgesteld.
- Bij een ontheffing van de arbeidsverplichtingen op een later tijdstip, moeten ook de verplichtingen van de Wet taaleis beëindigd worden indien deze waren opgelegd.
- Bij het behalen van een inburgeringsdiploma of andere diploma's/certificaten die voldoen voor de Wet taaleis, moeten de verplichtingen van de Wet taaleis beëindigd worden.

Formele taaltoetsen

- Bij een eerste toets om vast te stellen of een klant voldoet aan de Wet taaleis wordt een taaltoets afgenomen inclusief toetsing van de leerbaarheid.
- Bij een volgende toetsing om de verbeteringen in taalniveau vast te kunnen stellen wordt alleen een taaltoets afgenomen voor de taalonderdelen.

Formele taaltoetsen, inclusief de leerbaarheid, kunnen bijvoorbeeld bij het Albeda College worden afgenomen. Deze formele taaltoetsen worden afgenomen

- als het op grond van de taalmeter onduidelijk is of iemand het vereiste taalniveau beheerst
- als iemand op basis van uitslag van de Taalmeter niet wenst mee te werken aan de verplichting om het taalniveau te verbeteren
- als er twijfels zijn of iemand gedurende het taaltraject voldoet aan zijn inspanningsverplichting

Documenten die als bewijsstuk gelden in het kader van de Wet taaleis

Voorwaarde is dat het taalniveau verifieerbaar is en de bewijsstukken opgenomen worden in het participatiedossier.

- Behaalde diploma's en certificaten;
- Certificaten van een taalinstuut;
- CV;
- Arbeidsovereenkomst(en) van vorige werkgever(s);
- Uitdraai SUWI-net m.b.t. arbeidsverleden en behaalde diploma's;

- Uitdraai Portal inburgering m.b.t. inburgeringsplicht;
- Rapportage Dariuz of van andere participatieactiviteiten;
- Overeenkomst vrijwilligerswerk of werkervaringsplaats;
- Diploma Staatsexamen;
- Inburgeringsdiploma volledig behaald op niveau A2;
- WIN-certificaat volledig behaald op niveau A2;
- Beschikking vrijstelling van de inburgeringsplicht (art. 2.3 t/m 2.5 Besluit Inburgering);
- Beschikking ontheffing inburgeringsplicht op medische gronden;
- Beschikking ontheffing van de inburgeringsplicht op basis van gedane inspanningen.