

Re-integratienota 2012

Ouder-Amstel

## INLEIDING

Op het gebied van werk en inkomen vinden de komende jaren veel veranderingen plaats. Per 1 januari 2012 vindt de aanscherping van de Wet werk en bijstand plaats. In deze aanscherping worden veel ingrijpende wijzigingen vervat, onder meer het huishoudinkomen waarbij ouders en inwonende meerderjarige kinderen gezamenlijk een uitkering moeten aanvragen. Ook zal de Wet investeren in jongeren (WIJ) opgaan in de Wet werk en bijstand (Wwb).

Per 1 januari 2013 treedt naar verwachting de Wet werken naar vermogen in werking. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand en in sommige gevallen de Wajong (Wet jong gehandicapten) en de Wsw (Wet sociale werkvoorziening).

De gemeente is straks verantwoordelijk voor de re-integratie van alle mensen met een uitkering in het kader van de Wet werken naar vermogen. Naast de uitbreiding van het (moeilijk bemiddelbare) klantenbestand vindt er ook een korting op het participatiebudget plaats. Dit geeft aanleiding om een nieuwe manier van re-integratie te gaan toepassen waarbij directe bemiddeling naar werk centraal staat. Dit houdt in dat wij voortaan de re-integratie zelf ter hand willen nemen in plaats van dit uit te besteden aan re-integratiebedrijven.

Het uitgangspunt van het gemeentelijk beleid blijft duurzame participatie vanuit eigen verantwoordelijkheid. Daar waar mogelijk dient iedereen voor zichzelf te kunnen zorgen. Daar waar dit niet mogelijk is, biedt de gemeente ondersteuning. De gemeente streeft naar een integrale aanpak waarbij maatwerk wordt geboden.

In deze nota wordt beschreven welke gevolgen de nieuwe wetgeving en nieuwe financiële ontwikkelingen hebben op het aan het werk helpen van uitkeringsgerechtigden (re-integratie) en wat dit betekent voor het re-integratiebeleid van de gemeente.

In hoofdstuk 1 komen de financiële ontwikkelingen die de gemeente te wachten staan op het gebied van re-integratie aan bod.

Hoofdstuk 2 gaat verder in op de beleidsmatige en juridische ontwikkelingen in verband met de nieuwe wetgeving.

Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de mogelijkheden die de gemeente (als werkgever) heeft om uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen.

In hoofdstuk 4 worden voorstellen gedaan om de re-integratie van uitkeringsgerechtigden effectiever aan te pakken.

## HOOFDSTUK 1: FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

### De Wet werken naar vermogen.

De invoering van deze wet staat gepland voor 1 januari 2013. De Wet werken naar vermogen is in feite een samenvoeging van de Wet werk en bijstand, de Wet jonggehandicapten (Wajong) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De samenvoeging van de WIJ en Wwb is per 1 januari 2012 al per wet geregeld door middel van een wijziging van de Wwb. De bedoeling van deze nieuwe wet is dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan de slag komen. Gemeenten moeten de Wet Werken naar Vermogen gaan uitvoeren.

Voor mensen die volledig en duurzaam op jonge leeftijd gehandicapt zijn, zal de Wajong blijven bestaan. Voor mensen die op dit moment in de Wsw werken, voor mensen die op de wachtlijst staan voor een Wsw-baan en voor mensen die zijn aangewezen op beschutte arbeid, blijft de Wsw bestaan.

De gemeente dient de mensen die een uitkering krijgen volgens de Wet werken naar vermogen te helpen bij hun re-integratie. Het klantenbestand zal groeien, omdat de doelgroep veel groter is. Ook zal de doelgroep voortaan voor een groter deel bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking en deze zijn in het algemeen moeilijk te bemiddelen naar een baan.

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de ontwikkeling van het klantenbestand tot op heden (bron: kernkaart Ministerie van Sociale Zaken).

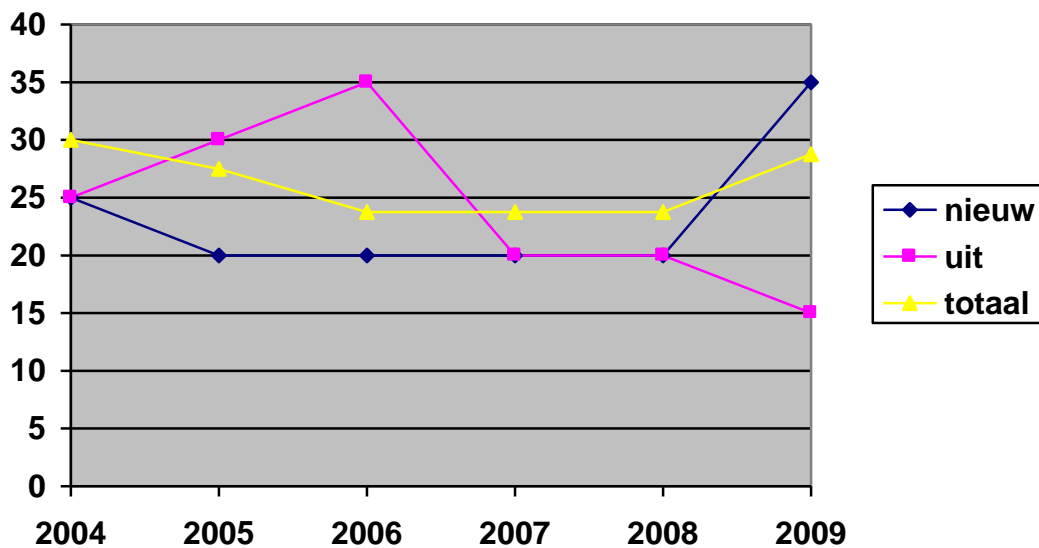
**Tabel 1. Overzicht ontwikkeling klantenbestand**

Jaar	Aantal nieuw	Aantal beëindigd	Totaal aantal uitkeringen
2004	25	25	120
2005	20	30	110
2006	20	35	95
2007	20	20	95
2008	20	20	95
2009*	35	15	100
2010**	41	52	89

\*vanaf 2009 wordt de (aanvullende) Wwb-uitkering van mensen van 65 jaar en ouder uitbetaald door de SvB. Hierdoor kwam het totaal aantal uitkeringen in 2009 op 100.

\*\* In 2010 is er sprake van extra uitstroom door een extra handhavingssactie.

**Tabel 2. Weergave ontwikkeling klantenbestand**

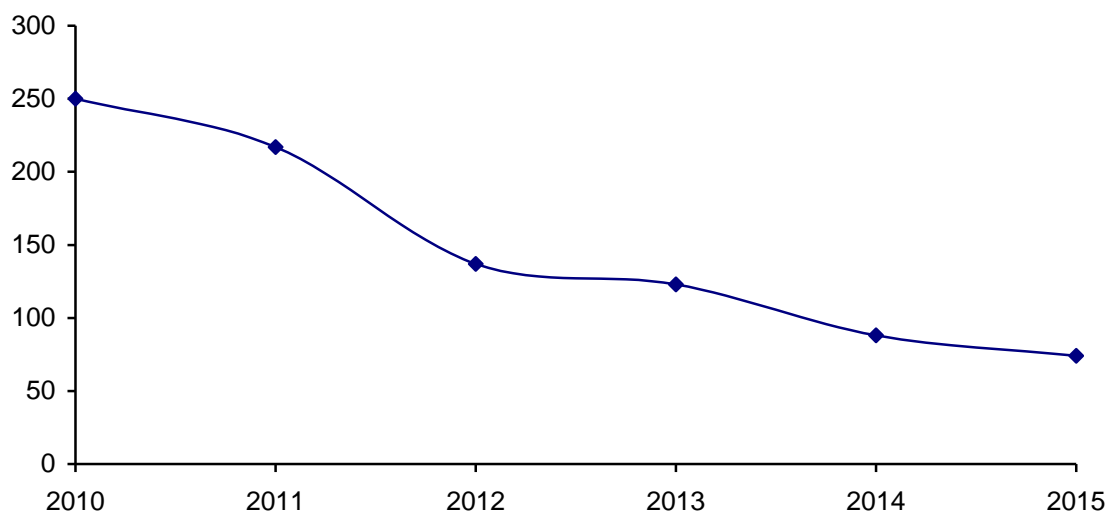


In tabel 1 en 2 is te zien dat sinds de start van de economische crisis (2008/2009) het aantal beëindigde uitkeringen is gedaald en het aantal nieuwe uitkeringen is gestegen. De daling van het aantal beëindigde uitkeringen zal zich naar alle waarschijnlijkheid voortzetten. De prognose voor de arbeidsmarkt de komende jaren gaat uit van slechts een geringe economische groei en daarom een geringe toename van de werkgelegenheid (1%) (cijfers uit prognose arbeidsmarkt UWV). De toename van het aantal nieuwe uitkeringen zal zich ook voortzetten. Vanaf 2013 wordt immers de doelgroep vergroot (Wajong en Wsw). Het gaat hier vooral om moeilijk bemiddelbare mensen met een sociale, fysieke of geestelijke beperking. Het aantal Wsw-ers in Ouder-Amstel bedraagt op dit moment 12. Het aantal personen met een Wajong-uitkering was in 2010 47. Bovendien zal een aantal personen die nu een AOW-uitkering krijgt met aanvullende Wwb van de SV-bank zal in 2012, ten gevolge van de aanscherping van de Wwb, weer terugkomen in het bestand van de gemeente indien er sprake is van inwonende kinderen.

In tabel 3 wordt de ontwikkeling van het W-deel uit het participatiebudget weergegeven. Het W-deel is het gedeelte dat ingezet wordt om mensen met een bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Vaak worden hier trajecten voor ingekocht of cursussen uit gefinancierd. De cijfers uit de tabel zijn vanaf 2013 een prognose op basis van huidige cijfers.

**Tabel 3. Ontwikkeling participatiebudget**

Bedrag x 100.000



In tabel 3 is te zien dat het W-deel uit het participatiebudget tussen 2010 en 2015 daalt van € 250.000 in 2010 naar € 74.000 in 2015.

**Tabel 4. Uitgaven W-deel participatiebudget 2010**

re-integratietrajecten	€ 153.208
schuldhulpverleningstrajecten	€ 37.721
kinderopvang	€ 21.116
Scholing	€ 20.293
loonkostensubsidie	€ 2.000
reiskosten	€ 7.069
Diversen	€ 8.195
sociale activering	€ 774
<b>Totaal</b>	<b>€ 250.376</b>

Tabel 4 geeft een overzicht waaraan het W-deel van het participatiebudget in 2010 is uitgegeven.

Vanaf 2013 zullen de Wsw-gelden moeten worden betaald uit het participatiebudget. De gemeente krijgt een bedrag van € 22.000 per Wsw-plaats van het Rijk. De werkelijke kosten van een Wsw-plaats zijn echter € 27.000 per plaats. Dit betekent dat er een tekort is van € 5.000 per Wsw-plaats. Onze gemeente heeft in 2013 14,3 Wsw-plaatsen. Dit betekent een jaarlijks tekort van € 71.500 dat uit het W-deel van het participatiebudget dient te worden gefinancierd. Aangezien het W-deel in 2015 € 74.000 is, blijft er vanaf 2015 vrijwel geen geld meer over om mensen naar werk te begeleiden.

Bovendien is de mogelijkheid om een eventueel overschot van het inkomensdeel (I-deel) van Rijksuitkering te compenseren met het W-deel niet aanwezig. Bij grotere gemeenten hanteert men de systematiek van historische gegevens waarbij gemeente die geld overhouden op het I-deel dit in kunnen zetten voor het W-deel. Bij kleine gemeenten wordt deze systematiek niet gehanteerd.

Samenvattend kan worden gesteld dat er de komende jaren een toename zal zijn van het aantal nieuwe uitkeringen en een afname van het aantal beëindigde uitkeringen. Dit zal leiden tot een toename van het klantenbestand van sociale zaken. Hierbij komt ook nog

dat er een sterke afname is van het budget om klanten aan het werk te helpen en dat dit budget in 2015 vrijwel nihil zal zijn. De financiële mogelijkheden om uitstroom uit de uitkering te vergroten en mensen aan een baan te helpen zijn in 2015 vrijwel afwezig. Een toename van het klantenbestand zal ertoe leiden dat de consultants hun handen vol hebben aan rechtmatigheid en het afhandelen van aanvragen. Er is geen tijd meer voor bemiddeling naar werk. Aangezien het budget afneemt en nihil wordt, zijn er in 2015 ook geen mogelijkheden meer om mensen via een re-integratiebureau aan het werk te helpen. Dit alles zal leiden tot een nog grotere stagnatie in de uitstroom uit de uitkering en een nog grotere groei van het klantenbestand. Door een gebrek aan financiële middelen worden de beleidsmatige keuzes beperkt.

## HOOFDSTUK 2 BELEIDSMATIGE EN JURIDISCHE ONTWIKKELINGEN

### Gemeentelijk beleid

In het college-akkoord is het uitgangspunt dat de gemeente uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk wil ondersteunen bij het vinden van betaald werk. Indien dit niet mogelijk is, dient er gekeken te worden naar de mogelijkheden voor sociale activering. De toestroom naar werk dient maximaal te zijn. Hiertoe wordt een breed palet aan mogelijkheden gebruikt.

De visie op participatie, zoals weergegeven in de nota inzake participatiebudget van 2009, is als volgt:

*Participeren betekent deelnemen. Onderdeel uitmaken van de samenleving is noodzakelijk voor het zelfstandig participeren van burgers in de samenleving. Voorkomen moet worden dat personen in een sociaal isolement raken en daardoor perspectief verliezen. Daarom moet er alles aan gedaan worden om burgers te laten participeren aan een samenleving waarvan zij deel uitmaken. Het doel voor onze inwoners is dan ook duurzame participatie. Eigen verantwoordelijkheid is daarbij erg belangrijk. Daar waar mogelijk dient iedereen voor zichzelf te kunnen zorgen. Daar waar dit niet mogelijk is, kan de gemeente ondersteuning bieden. De gemeente streeft naar een integrale aanpak waarbij maatwerk wordt geboden.*

Het college vindt deze uitgangspunten nog steeds belangrijk. De gemeente blijft een vangnet bieden voor wie het nodig heeft, maar hanteert als uitgangspunt: eigen verantwoordelijkheid waar het kan, de gemeente aan zet waar het moet. Hiervoor levert de gemeente voorzieningen waardoor kwetsbare burgers hun problemen aan kunnen pakken, zodat zij snel weer als zelfredzame burgers meedoen in de samenleving. Hierbij wordt een beroep gedaan op het eigen initiatief, de verantwoordelijkheid en de kracht van bewoners en hun sociale omgeving.

### Wet werken naar vermogen

Met de Wwnv komt er één regime voor iedereen *met arbeidsvermogen* die voorheen een beroep deed op Wajong of Wsw. Voor mensen die *volledig en duurzaam arbeidsongeschikt* zijn blijft de Wet Wajong bestaan. De rechten en plichten van mensen die nu een Wsw-dienstbetrekking hebben blijven ongewijzigd.

Mensen die straks in de Wwnv instromen krijgen te maken met de uitkeringsvoorwaarden van de Wwb. Het gaat dan om zaken als: landelijke bijstandsnormen en gemeentelijke toeslagen, een huishoudens- en middelentoets, een arbeids- en re-integratieverplichting en aanspraak op ondersteuning.

De gemeente kan een werkgever (voor een bepaalde periode) loondispensatie verlenen voor mensen die door een lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere beperking niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De werkgever betaalt dan alleen voor de werkelijk geleverde arbeidsprestatie. Zo wordt het voor een werkgever aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De gemeente zal in de meeste gevallen de werknemer een aanvulling geven tot maximaal het wettelijk minimumloon (WML). Het loon en de aanvulling samen kunnen tijdelijk minder bedragen dan 100% van het WML, zolang iemand nog niet naar zijn volledige mogelijkheden werkt. De periode dat het inkomen (loon en aanvullende uitkering samen) lager kan zijn dan het WML is maximaal negen jaar. Die periode kan ook korter zijn, bijvoorbeeld als blijkt dat iemand al vijf jaar naar vermogen werkt en er geen perspectief is dat diegene zich nog kan verbeteren.

Op dit moment is de exacte inhoud van het wetsvoorstel nog niet bekend. Dit betekent dat er nog vele vragen zijn. Onbekend is bijvoorbeeld de beleidsvrijheid van de gemeente bij het vaststellen van de beperkingen. Ook onbekend is op welke manier wordt vastgesteld hoe lang iemand gebruik kan maken van loondispensatie.

### AM-groep

Aangezien de Wsw in zijn huidige vorm verdwijnt, zal ook moeten worden bezien wat er met het SW-bedrijf dient te gebeuren. Dit is een complex vraagstuk, aangezien het ver-

dwijnen van de Wsw in zijn huidige vorm grote effecten heeft op de exploitatie van het Wsw-bedrijf en daarmee op de gemeentelijke bijdrage aan de AM-groep. Ook is er sprake van een Gemeenschappelijke Regeling, wat de eigen vrijheid van de gemeente beperkt. Op dit moment is regionaal overleg gaande. Ook wordt een advies-organisatie in de arm genomen om dit proces te ondersteunen. De verwachting is dat er in de eerste helft van 2012 een visie is gevormd over de toekomst van AM-groep.

#### Werkgeversbenadering

Het aanpassen van de huidige voorzieningen voor mensen met arbeidsbeperkingen alleen zal niet voldoende zijn. Het hele systeem staat en valt met de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit moet voor werkgevers aantrekkelijker en eenvoudiger worden. Werkgevers voelen er niet veel voor om met alle afzonderlijke gemeenten zaken te doen. Gemeenten moeten activiteiten als de werkgeversdienstverlening daarom op een effectief schaalniveau uitvoeren. Het succes van de Wwnv vereist een actieve werkgeversbenadering én veel banen bij reguliere werkgevers. Gemeenten moeten net als nu bij de Wwb zorgen voor die goede werkgeversbenadering.

#### Werkgeversservicepunt

Om deze werkgeversbenadering vorm te geven, is de gemeente Ouder-Amstel is aangesloten bij het werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP). Het WSP Groot-Amsterdam is op dit moment een samenwerkingsverband tussen het UWV, Pantar en de gemeenten Amsterdam, Diemen en Ouder-Amstel. Het is de bedoeling het samenwerkingsverband in de toekomst uit te breiden naar de andere gemeentes in de Amstelland-regio en de AM-groep.

Het WSP profileert zich als een eenduidig, herkenbaar regionaal servicepunt voor werkgevers als het gaat om arbeids(markt)vraagstukken. Door het inrichten van een effectieve samenwerking tussen UWV, de gemeenten en de SW-bedrijven wil het WSP een bijdrage leveren aan het verhogen van duurzame arbeidsparticipatie in het algemeen en het plaatsen van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in het bijzonder.

Om bovenstaande te bereiken heeft het WSP Groot-Amsterdam een aantal doelstellingen geformuleerd. Zo is het WSP van plan jaarlijks 8000 vacatures te acquireren voor reguliere uitstroom naar regulier werk. Ook wil het WSP jaarlijks 2700 participatieplaatsen (dit is een vorm van tijdelijk werk met behoud van uitkering) verwerven. Verder wil het WSP jaarlijks acht innovaties realiseren in samenwerking met werkgevers, waarbij gezamenlijk maatwerk wordt geleverd voor een specifieke doelgroep. Tenminste twee innovaties zijn preventief, bijvoorbeeld het bemiddelen van met werkloosheid bedreigde werknemers naar ander werk.

Parallel aan het werkgeversservicepunt is het noodzaak dat de gemeente zelf lokaal initiatieven ontplooit om zoveel mogelijk mensen te begeleiden naar werk. Het gaat hierbij om een lokale aanpak die zoveel mogelijk meelift op de regionale inzet van het WSP.

#### Conclusie

De conclusie is dat er een duidelijke noodzaak is om het re-integratiebeleid anders te gaan uitvoeren. Er moeten keuzes gemaakt worden met betrekking tot de inzet van middelen ten gunste van bepaalde groepen. Bij het bepalen van de doelgroepen wil de gemeente maatwerk inzetten. De consultants, die de klant het beste kennen, bepalen in samenwerking met de coördinator welke mensen in aanmerking komen voor welk traject. Criteria hierbij zijn:

- personen die nieuw instromen in de Wwb/Wwnv; zij hebben vaak nog redelijk recente werkervaring
- kleine afstand tot de arbeidsmarkt; deze personen hebben de grootste kans om snel uit de uitkering te stromen.
- motivatie; indien een klant zeer gemotiveerd is, maar een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.



## HOOFDSTUK 3: DE ROL VAN DE GEMEENTE

Vanuit sociale zaken biedt de gemeente ondersteuning bij het vinden van werk. Hierbij worden diverse instrumenten ingezet. Dit wordt de werkzoekendenbenadering genoemd. Als initiatiefnemer kan de gemeente nog vier andere middelen inzetten om uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen. Dit zijn de tegenprestatie naar vermogen, participatieplaatsen, sociale activering en social return.

### Tegenprestatie naar vermogen

Vanaf 1 januari 2012 kunnen gemeenten bijstandsgerechtigden verplichten om onbeloond maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen. Dit is door het Rijk bedoeld als tegenprestatie voor het beroep dat die mensen doen op de solidariteit van de samenleving.

De gemeente kan aan mensen die een bijstandsuitkering krijgen of hebben aangevraagd de verplichting opleggen om naar vermogen bepaalde onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten. De werkzaamheden worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en mogen niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Het College vindt het belangrijk dat mensen hun vaardigheden opbouwen die van belang zijn voor een eventuele latere overstap naar regulier werk, om eventueel sociaal isolement te voorkomen en om tegelijkertijd iets terugdoen voor de samenleving. Het opleggen van een tegenprestatie is een bevoegdheid van het college.

De werkzaamheden die de gemeente kan opleggen voor de tegenprestatie naar vermogen moeten voldoen aan een aantal eisen. De plicht tot het leveren van een tegenprestatie staat in principe los van de arbeidsplicht en het re-integratietraject. Het is niet bedoeld als re-integratie-instrument.

Het inzetten van de tegenprestatie naar vermogen kan voor de gemeente leiden tot meer kosten. Denk dan aan kosten voor de begeleiding bij de werkzaamheden, verzekeringskosten, kosten van een eventuele extra medische keuring, tijdelijke kosten als werkkleding, reiskosten en kinderopvang.

Hoewel de tegenprestatie hier niet voor bedoeld is, kan zij er wel toe leiden dat mensen hun vaardigheden ontwikkelen en wordt sociaal isolement tegengegaan. Het college hecht veel belang aan het tegengaan van sociaal isolement en hecht dan ook belang aan het inzetten van de tegenprestatie als middel.

### Participatieplaatsen

Een participatieplaats kan worden ingezet voor mensen met een korte afstand op de arbeidsmarkt naar werk. Het gaat hier in feite om werk met behoud van uitkering. De bedoeling is dat het werk bijdraagt aan de re-integratie en het is bedoeld om bijvoorbeeld werkervaring op te doen of werknemersvaardigheden aan te leren.

Een werknemer kan maximaal twee jaar gebruik maken van een participatieplaats. In principe wordt een werknemer voor een half jaar geplaatst. Na dit half jaar wordt wederom gekeken of er een mogelijkheid is tot uitstroom naar regulier werk of tot verlenging van de participatieplaats. De voorwaarden waaraan participatieplaatsen dienen te voldoen zijn vastgelegd in de Wet stimulering arbeidsparticipatie (wet STAP).

Voor Participatieplaatsen gelden de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van additioneel werk; dat wil zeggen: een speciaal gecreëerde functie of een al bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met individuele begeleiding kan verrichten.

- Voor de dagelijkse werkbegeleiding is tenminste 1 ongesubsidieerde medewerker aanwezig.
- Het aantal werkuren is bij de start minimaal 16. In overleg met de werkbegeleider en de werknemer wordt dit verder opgebouwd naar 32 uur per week of fulltime.
- Er is voor de functie geen reguliere vacature uitgezet.
- Er is de afgelopen zes maanden niemand (regulier of gesubsidieerd) ontslagen (niet verwijtbaar) op een soortgelijke functie.
- het college dient van oordeel te zijn dat inzet van dit instrument een positieve invloed heeft op de vergroting van kansen op de arbeidsmarkt en dient dit jaarlijks te toetsen
- een maximale periode van vier jaar van werken met behoud van uitkering behoort tot de mogelijkheden
- een bijstandsgerechtigde die op een dergelijke plaats werkzaam is en geen startkwalificatie heeft, heeft na zes maanden recht op een scholingsaanbod, tenzij het college oordeelt dat scholing niet bijdraagt aan een verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt van betrokkene
- bijstandsgerechtigden die werken op een Participatieplaats hebben recht op een halfjaarlijkse premie, waarvan de hoogte door het college kan worden vastgesteld, tot een maximum van € 1.092,- per zes maanden. Hierbij wordt opgemerkt dat de hoogte van de premie geen drempel op mag leveren om regulier werk te aanvaarden (armoedeval).

#### Het verschil tussen de tegenprestatie en de participatieplaats

De relatie tussen de tegenprestatie en de participatieplaats is dat het gaat om twee instrumenten die gemeenten tot hun beschikking krijgen om een uitkeringsgerechtigde te laten participeren. Beide instrumenten richten zich op het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering waarbij het karakter van de werkzaamheden additioneel is. Beide instrumenten zijn ook duidelijk van elkaar te onderscheiden. De werkzaamheden op een participatieplaats dienen bij te dragen aan een betere positie van cliënt richting de arbeidsmarkt. De werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie worden daarentegen verricht, omdat van de uitkeringsgerechtigden een tegenprestatie voor de uitkering, die nuttig is voor de samenleving, wordt verwacht en het een middel is om sociaal isolement tegen te gaan. In het verlengde hiervan is aan de tegenprestatie geen scholing of een opleiding gekoppeld. Dit instrument is immers niet bedoeld als re-integratie instrument. Verder zal het leveren van een tegenprestatie vaak werkzaamheden van korte duur omvatten, terwijl een participatieplaats voorziet in werken voor een langere periode van maximaal twee jaar met, onder omstandigheden, een verlengingsmogelijkheid. Een laatste verschil is dat voor het werken op een participatieplaats de gemeente een premie zal toekennen aan de uitkeringsgerechtigde indien deze voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling, terwijl dat niet het geval is bij het verrichten van een tegenprestatie.

#### Sociale activering

Vanuit de Wet werk en bijstand heeft vrijwel iedere uitkeringsgerechtigde de arbeidsverplichtingen. Als betaald werk niet tot de mogelijkheden voor cliënt behoort, is het mogelijk om de verplichting op te leggen een sociaal activeringstraject te volgen. De aard van het werk is vergelijkbaar met vrijwilligerswerk. De sociale activering dient wel bij te dragen aan de re-integratie; dit wil zeggen dat door middel van sociale activering de positie van cliënt op de arbeidsmarkt dient te verbeteren. Door mensen, voor wie betaald werk geen optie is, de verplichting op te leggen een sociaal activeringstraject te volgen, wordt hun participatie in de samenleving vergroot en krijgen zij de kans en de mogelijkheid om hun vaardigheden te vergroten en hun talenten te benutten en daarmee wellicht later hun kansen op betaald werk te vergroten. Ook dragen zij op deze manier bij aan de samenleving en doen zij iets terug voor hun uitkering.

### Social return

Om participatieplaatsen beschikbaar te maken, is het belangrijk dat de gemeente zich bij haar inkoopbeleid gaat richten op social return. Social return is ook een van speerpunten uit het collegeprogramma.

Social Return is een initiatief dat rust op het principe van wederkerigheid tussen gemeente en bedrijven. Het succes waarmee mensen, ook met een beperking, geplaatst kunnen worden op de arbeidsmarkt is in hoge mate afhankelijk van de bereidwilligheid van werkgevers om die mensen een plek te bieden binnen hun organisatie. Een aantal bedrijven haalt een gedeelte van hun omzet uit opdrachten van de gemeente. Vanuit die optiek kan de gemeente een impuls geven aan Social Return.

Bij aanbestedingen kan bijvoorbeeld contractueel worden vastgelegd dat de opdrachtnemer een percentage van de loonsom of van de totale aanneemsom besteedt aan het bieden van werk of leerbanen aan mensen uit de doelgroep. Hierbij staat een regionale benadering voor ogen, die inhoudt dat cliënten uit Ouder-Amstel gebruik kunnen gaan maken van bijvoorbeeld participatieplaatsen in Amsterdam en vice versa.

### Gebrek aan arbeidsperspectief

Er is een groep binnen het uitkeringsbestand waarbij werk, toeleiding tot werk of zelfs de tegenprestatie te hoog gegrepen is. Deze groep valt niet binnen de re-integratie-activiteiten van de gemeente, maar de gemeente heeft wel een zorgtaak voor deze groep. Voor deze groep zal de mogelijkheid worden onderzocht hen een aanbod te doen vanuit de WMO (bijvoorbeeld dagbesteding). Dit betekent wel een toename aan gebruikers van deze WMO-voorzieningen. Toch verkiest de gemeente deze aanpak boven een beleid van "niets doen" ten aanzien van deze doelgroep.

## HOOFDSTUK 4: NAAR EEN NIEUWE MANIER VAN WERKEN

In hoofdstuk 1 is beschreven dat er de komende jaren een toename zal zijn van het aantal nieuwe uitkeringen en een afname van het aantal beëindigde uitkeringen. Dit zal leiden tot een toename van het klantenbestand van sociale zaken. Hierbij komt ook nog dat er een sterke afname is van het budget om klanten aan het werk te helpen en dat dit budget in 2015 vrijwel nihil zal zijn. De mogelijkheden om uitstroom uit de uitkering te vergroten en mensen aan een baan te helpen zijn in 2015 vrijwel afwezig. De toename van het klantenbestand zal bovendien voor een groot deel uit moeilijk bemiddelbare klanten bestaan (voorheen Wajong of Wsw geïndiceerde). Een toename van het klantenbestand zal ertoe leiden dat de consultants hun handen vol hebben aan rechtmatigheid en het afhandelen van aanvragen. Er is geen tijd meer voor bemiddeling naar werk. Aangezien het budget om mensen aan werk te helpen afneemt en nihil wordt, zijn er in de toekomst ook geen mogelijkheden meer om mensen via een re-integratiebureau aan het werk te helpen. Dit alles zal leiden tot een nog grotere stagnatie in de uitstroom uit de uitkering en een nog grotere groei van het klantenbestand.

Duurzame maatschappelijke participatie vanuit eigen verantwoordelijkheid blijft een speerpunt van het gemeentelijk sociaal beleid. Door de invoering van de Wet werken naar vermogen zal het aantal uitkeringsgerechtigden met een arbeidshandicap toenemen. Uitstroom kan alleen worden gerealiseerd indien werkgevers bereid zijn om hun steentje bij te dragen. De werkgeversbenadering gaat dan ook een belangrijke rol spelen. Om deze werkgeversbenadering vorm te geven is Ouder-Amstel aangesloten bij het WSP Groot-Amsterdam.

Het gemeentelijk sociaal beleid is erop gericht dat iedereen, die dit nodig heeft, recht heeft op ondersteuning bij het vinden van werk. Ook om het aantal uitkeringsgerechtigden te beperken is extra inzet op uitstroom uit de uitkering een must. Dit kan bereikt worden door de inzet van loondispensatie, het creëren en benutten van participatieplaatsen en het rechtstreeks bemiddelen van mensen naar werk.

### Een nieuwe manier van werken: arbeidsbemiddeling

Momenteel is er 2 fte aan consultants werkzaam op de afdeling sociale zaken. De bemiddeling naar werk is gedeeltelijk uitbesteed aan een re-integratiebureau en wordt gedeeltelijk door de consultants zelf gedaan. Het rendement van de re-integratiebureaus is laag. De Wet werken naar vermogen vraagt om een nieuwe aanpak van re-integratie. De afdeling sociale zaken wil zich richten op directe bemiddeling naar werk, waarbij de re-integratie niet meer wordt uitbesteed, maar zelf door de gemeente in eigen hand wordt genomen. Hierdoor kan de gemeente een grotere regierol op zich nemen bij het aan het werk helpen van mensen. Hiernaast vragen de inzet van instrumenten als participatieplaatsen en loondispensatie om rechtstreekse arbeidsbemiddeling.

Een arbeidsbemiddelaar kan actief op zoek gaan naar een baan voor mensen die geen werk hebben. Het is een actieve benadering van de arbeidsmarkt teneinde een goede match tussen werkzoekende en werkgever tot stand te brengen, waarbij de nadruk ligt op maatwerk.

Om mensen goed naar werk te begeleiden zijn de volgende werkzaamheden noodzakelijk:

- Het op lokaal niveau benaderen van werkgevers met als doel om arbeidsplaatsen of participatieplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Het rechtstreeks bemiddelen en begeleiden van klanten naar werk

- Het maken en vastleggen van werkafspraken en –overeenkomsten met werkgevers op klantniveau (bijvoorbeeld een stage- of participatieovereenkomst) en het bewaken van deze afspraken
- De schakel zijn tussen de gemeente en het WSP wat betreft het plaatsen van mensen op participatieplaatsen en vacatures in de regio; contact onderhouden met de bedrijfsadviseur van het UWV
- Het bieden van nazorg na plaatsing; dit houdt in dat zowel werkgever als klant, gedurende een periode van zes maanden na plaatsing, wordt begeleid bij het oplossen van mogelijke knelpunten die op de werkplek ontstaan.

#### Bemiddeling naar vrijwilligerswerk

De gemeente heeft aan Coherente gevraagd of bemiddeling naar vrijwilligerswerk, op dezelfde wijze als hierboven beschreven, plaats kan vinden in het Coördinatiepunt Vrijwillige Inzet. Coherente heeft hierop aangegeven voor € 10.000 per jaar 10 tot 15 mensen te kunnen bemiddelen naar vrijwilligerswerk, inclusief acquisitie en nazorg.

#### Loondispensatie: de werkwijze

Vanaf 2013 kan de gemeente de loondispensatie, zoals besproken in hoofdstuk 2, inzetten voor uitstroom naar werk. Dit werkt in de praktijk als volgt: de gemeente maakt een voorselectie van uitkeringsgerechtigden voor wie dit instrument geschikt is. Voor mensen die nog moeten omscholen, bijscholen of die hun werknemersvaardigheden nog moeten trainen is loondispensatie bijvoorbeeld geen geschikt instrument. De cliënt wordt door de gemeente bemiddeld te worden naar werk. Als het werk gevonden is, is er een proefplaatsing (werken met behoud van uitkering) van drie maanden. Gedurende deze drie maanden wordt de loonwaarde door de gemeente bepaald. Na deze loonwaardebepaling volgt de arbeidsovereenkomst en de toekenning van de loondispensatie.

#### Maatschappelijke participatie

Naast ondersteuning bij het vinden van betaald werk, vindt het college participatie in de samenleving ook zeer belangrijk. Het uitgangspunt is dat iedereen over talenten beschikt. Soms is voor mensen de stap om vanuit hun huidige situatie direct aan het werk te gaan te groot. Iemand voor wie betaald werk te hoog gegrepen is, kan misschien vrijwilligerswerk doen. Het is belangrijk deze mensen te laten participeren in de samenleving en hun de mogelijkheid te geven om hun vaardigheden te vergroten en hun talenten te benutten en daarmee wellicht later hun kansen op betaald werk te vergroten. Hier zijn ook raakvlakken met de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning). Maatschappelijke participatie is ook een van de prestatievelden in het WMO-beleid.

Uitkeringsgerechtigden, waarvoor de stap naar betaald werk te groot is, dienen te worden bemiddeld naar bij hun situatie passende activiteiten. Dit zou via de vrijwilligersvacaturebank van de welzijnsstichting kunnen gebeuren.

Aan personen voor wie sociale activering een te grote stap is, kan het college een tegenprestatie vragen, met als effect dat deze personen uit een sociaal isolement worden gehaald.

#### Relatie met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)

Bij bijstandsgerechtigden die voorlopig geen uitzicht hebben op een plaats op de arbeidsmarkt en van wie er op korte termijn geen groeikansen worden verwacht, is meer dan eens sprake van meervoudige problematiek. Het gaat naar schatting in het algemeen om ongeveer 35- 40% van de bijstandsgerechtigden. De problemen bevinden zich niet alleen op het gebied van werk en inkomen, maar ook op andere leefgebieden. Deze mensen hebben vragen die niet alleen vanuit sociale zaken kunnen worden opgepakt. Het blijkt ook in de praktijk zo te zijn dat meerdere organisaties aan de problemen van een gezin werken. Juist voor deze mensen is een nauwere samenwerking met de GG&GD en met maatschappelijke partners nodig. Dit temeer omdat de inzet van het participatiebeleid is toegespitst op zo spoedig mogelijke toeleiding naar werk. Hiervoor zal vanuit de WMO extra aandacht dienen te worden geschonken.

Ook zijn vanuit de Wwnv een aantal personen aangewezen op dagbesteding. De op komst zijnde decentralisatie Awbz biedt mogelijkheden om deze doelgroep toch te kunnen bedienen, zij het niet op het gebied van arbeidsbemiddeling, maar vanuit de zorgtaak van de gemeente.

Samenvattend worden in dit hoofdstuk een aantal voorstellen gedaan om de re-integratie van uitkeringsgerechtigden anders aan te pakken. Directe bemiddeling naar werk of maatschappelijke participatie is hierbij het doel. Het voorstel is daarom om:

1. Gebruik te maken van een arbeidsbemiddelaar om mensen te bemiddelen naar betaald werk; dit vraagt een structurele financiële investering van € 35.000 per jaar.
2. In te zetten op maatschappelijke participatie via bemiddeling naar vrijwilligerswerk; dit vraagt een financiële investering van € 10.000 per jaar voor de duur van minimaal drie jaar. De verwachting is dat deze incidentele financiering uit het participatiebudget kan worden voldaan.
3. De inzet op re-integratie naar betaald werk wordt beperkt tot de doelgroep waarbij de verwachting aanwezig is dat men binnen een periode van twee tot drie jaar aan het werk kan (trede 3 en 4 op de participatieladder). Voor wie niet tot deze doelgroep behoort, worden instrumenten ingezet als sociale activering, vrijwilligerswerk (beide trede 2 of 3), de tegenprestatie of dagbesteding (trede 1).
4. Extra inzet op participatieplaatsen en vanaf 2013 op loondispensatie als instrument naar werk.
5. Inzet van de tegenprestatie als instrument met als effect dat het sociaal isolement kan tegengaan.

De gemeente is op grond van de Wwb verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen met een bijstandsuitkering, mensen met een uitkering op grond van Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden (nug'ers) die bij het UWV staan geregistreerd als werkloze werkzoekenden

In het bijbehorende raadsvoorstel worden de verschillende scenario's, waarop de gemeente deze verantwoordelijkheid kan invullen, nader uitgewerkt. De scenario's zijn als volgt:

- de minimale variant; geen extra inzet naar arbeidsbemiddeling. Hulp bij re-integratie wordt alleen telefonisch geboden. Er worden geen kosten voor re-integratie gemaakt en geen instrumenten ingezet. Gevolgen: extra belasting van de consultants en een grote stijging van het aantal uitkeringsgerechtigden.
- De arbeidsvariant; alleen inzet voor betaald werk. Er wordt gebruik gemaakt van een arbeidsbemiddelaar om mensen naar betaald werk te bemiddelen. Dit vraagt een structurele financiële investering van € 35.000 per jaar. Personen die niet in staat zijn betaald werk te verrichten, worden niet bemiddeld. Er wordt geen inzet gepleegd op maatschappelijke participatie of vrijwilligerswerk. Gevolg: de doorgroei van mensen van onbetaald naar betaald werk wordt ernstig beperkt. Er kan sprake zijn van een toename van het sociaal isolement.
- De maximale variant; inzet voor zowel betaald als onbetaald werk. Dit vraagt om een structurele financiële investering van € 35.000 per jaar en een voorlopig incidentele financiering van € 10.000 per jaar voor de periode van drie jaar. Dit scenario sluit aan bij de visie van de gemeente op (maatschappelijke) participatie. Ondanks het feit dat mensen geen betaald werk kunnen verrichten door arbeidsbeperkingen, kunnen zij toch participeren in de samenleving. Ieders talenten worden benut. Er is sprake van optimale doorgroei voor mensen van onbetaald naar betaald werk, wat uitstroom uit de uitkering bevordert. Het college geeft de voorkeur aan deze variant.

## AFKORTINGENLIJST

Wajong:	Wet jonggehandicapten
Wet Stap:	Wet stimulering arbeidsparticipatie
Sw-bedrijf:	Sociale werkvoorzieningsbedrijf. Dit is AM-Groep.
w-deel:	gedeelte van het participatiebudget dat wordt toegekend voor re-integratie (werk-deel)
WIJ:	Wet investeren in jongeren
Wml:	wettelijk minimum loon
Wmo:	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsp:	werkgeversservicepunt
Wsw:	Wet sociale werkvoorziening
Wwb:	Wet werk en bijstand
Wwnv:	Wet werken naar vermogen