



## **Beleidsplan Afstand tot de Arbeidsmarkt**

**Uitvoering Participatiewet 2019-2022**

## Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Inleiding	3
Hoofdstuk 2: Beleid Participatiewet	4
Hoofdstuk 3: Uitvoering Participatiewet	7
3.1. <i>Functies en werkwijze</i>	7
3.2. <i>Arbeidsmarktregio Zwolle</i>	10
3.3. <i>Instrumenten en activiteiten</i>	12
3.4. <i>Stichting Dalfsen Werkt</i>	13
3.5. <i>Overige aspecten uitvoering</i>	14
3.6. <i>Ontwikkeling uitkeringenbestand</i>	16
Hoofdstuk 4. Financieel kader	19
Hoofdstuk 5. Evaluatie projectplan Re-integratie, samenvatting en lijnen voor de toekomst	21
5.1 <i>Evaluatie projectplan Re-integratie</i>	21
5.2 <i>Samenvatting</i>	23
5.3 <i>Lijnen voor de toekomst</i>	24

## *Bijlagen*

<b>Bijlage 1</b> Verklaring van begrippen en afkortingen Verklarende woordenlijst	28
<b>Bijlage 2</b> Sturen en meten	30
<b>Bijlage 3</b> Realisatie garantiebanen Arbeidsmarktregio Zwolle	31
<b>Bijlage 4</b> Resultaten SROI periode 2016 t/m 2018	32
<b>Bijlage 5</b> Cijfers en vergelijkingen uit de benchmark	34

## Hoofdstuk 1. Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Met de Participatiewet hebben gemeenten de verantwoordelijkheid gekregen voor het ondersteunen van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief mensen met een arbeidsbeperking. Door de Participatiewet is een grotere groep mensen onder het bereik van de gemeenten gekomen.

We zijn nu ruim vier jaar verder. Het doel van dit beleidsplan is drieledig. Het maakt de balans op van het re-integratiebeleid van de afgelopen jaren. Daarbij wordt het projectplan Re-integratie geëvalueerd. Dit beleidsplan geeft daardoor een uitvoerige inkijk in de wijze waarop de Participatiewet in Dalfsen wordt uitgevoerd. Tot slot zet dit beleidsplan op basis van de terugblik de koers uit voor de komende jaren. Deze is gebaseerd op de uitgangspunten van het vastgestelde transformatiebeleid.

Aan de hand van de Kadernota Afstand tot de arbeidsmarkt heeft vorig jaar de gemeenteraad al discussie gevoerd over dit beleid waarbij enkele aandachtspunten zijn uitgesproken. Zoals gemeld was de titel van de kadernota "afstand tot de arbeidsmarkt". Het probleem dat werd gesignaleerd was de grote groep mensen die al langere tijd een uitkering ontvangt en (mede daardoor) een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. En dit in een tijd van economische hoogconjunctuur met een lage werkloosheid en een gespannen arbeidsmarkt.

In dit beleidsplan beginnen we in hoofdstuk 2 met een terugblik op het beleid zoals dit in de afgelopen jaren is geformuleerd. Naast de reeds genoemde kadernota is dit het landelijke beleid en de twee beleidsnota's van de gemeente Dalfsen. Ten behoeve van de invoering van de Participatiewet is het Beleidsplan Participatiewet 2015-2016 in maart 2015 door de toenmalige gemeenteraad vastgesteld. In september 2016 is op onderdelen het re-integratiebeleid aangescherpt. Deze aanscherping is vervat in het Projectplan Re-integratie 2017-2018. Daarnaast is in 2017 en 2018 gewerkt aan het vaststellen van de uitgangspunten van de transformatie. De betreffende nota's worden in dit hoofdstuk toegelicht. Deze vormen de basis voor de verdere uitwerking van nieuw beleid op Participatie.

In hoofdstuk 3 gaan we dieper in op de uitvoering. Een belangrijke ontwikkeling in de uitvoering van de Participatiewet was de opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling Wezo en de oprichting van de Stichting Dalfsen Werkt. Daarnaast is binnen de gemeentelijke organisatie in de afgelopen jaren geïnvesteerd in de re-integratietaken. Hoe deze taken zijn vormgegeven in de organisatiestructuur wordt ook beschreven in dit hoofdstuk. Tenslotte komt in dit hoofdstuk de regionale component aan de orde. Meer en meer komt het gemeentelijke re-integratiebeleid onder invloed van regionale kaders en specifiek het Regionale Werkbedrijf Zwolle en omstreken.

Hoofdstuk 4 gaat met name in op het financiële kader van de Participatiewet. Gemeenten ontvangen voor de uitvoering een bedrag uit het Gemeentefonds, het zogeheten BUIG-budget (bundeling uitkering inkomensvoorziening gemeenten). Dit betreft alleen het onderdeel inkomensvoorziening. Dit bedrag is al jarenlang voor de gemeente Dalfsen ontoereikend om de bijstandsuitkeringen te financieren. Daarnaast ontvangt de gemeente een bedrag voor de re-integratie en de voormalige sociale werkvoorziening.

In hoofdstuk 5 wordt het projectplan re-integratie 2017-2018 geëvalueerd. Daarnaast worden de belangrijkste elementen uit dit beleidsplan samengevat en worden de lijnen uitgezet voor de komende jaren.

## Hoofdstuk 2: Beleid Participatiewet

### Landelijk

De Participatiewet betekende een forse wijziging ten opzichte van de Wet Werk en Bijstand. De grootste verandering heeft betrekking op de doelgroep personen met een arbeidshandicap. De Wet sociale werkvoorziening is afgeschaft<sup>2</sup> en de criteria voor de Wajong zijn fors aangescherpt. Voor mensen met een arbeidshandicap wordt werkgelegenheid geschapen via de Wet Banenafpraak. Het gaat in totaal om 125.000 banen: bedrijfsleven 100.000 banen en de overheid 25.000. Daarnaast is een nieuwe voorziening gecreëerd onder de naam Beschut Werken. Hierbij gaat het om 30.000 banen. Verder zijn binnen de Participatiewet andere instrumenten voor deze doelgroep beschikbaar.

Na de fundamentele verandering in 2015 zijn vanuit de rijksoverheid geen grote wijziging doorgevoerd. In het regeerakkoord van het kabinet Rutte-3 was nog wel het voornemen opgenomen de loonkostensubsidie om te zetten naar loondispensatie.<sup>3</sup> Na veel protest van onder andere gemeenten, is dit voorstel ingetrokken. De veranderingen van het huidige kabinet zijn meer uitvoeringstechnische aanpassingen. Om te beginnen is in 2017 de praktijkroute ingevoerd. Bij de Banenafpraak is de hoofdroute dat personen met een arbeidshandicap eerst een beoordeling en indicatie krijgen van het UWV. Na de indicatie van het UWV wordt de persoon opgenomen in het doelgroepenregister. De praktijkroute is een praktische procedure waarbij de een persoon via een loonwaarde-onderzoek op de werkplek een indicatie kan krijgen voor het doelgroepenregister. In de tweede plaats wordt ingezet op een vereenvoudiging van het proces van de loonkostensubsidie. Er liggen voorstellen voor het hanteren van één landelijke loonwaardemethodiek en het mogelijk maken van een forfaitaire loonkostensubsidie. Ten derde zal een impuls worden gegeven aan het Beschut Werk. Het aantal plekken voor Beschut Werk blijft achter bij de ramingen. De voorstellen die een impuls moeten geven liggen voornamelijk op het gebied van stimuleren en kennisoverdracht. Als laatste kan worden genoemd de voorstellen voor een betere match op de arbeidsmarkt. Werkgevers en werkzoekenden moet elkaar beter weten te vinden op de arbeidsmarkt. Onderdeel van dit voorstel is het beter inzichtelijk maken van de werkzoekenden bij het Werkgeversservicepunt.

### Gemeentelijk beleid

#### *Beleidsplan 2015-2016*

Bij de invoering van de Participatiewet in 2015 heeft de gemeenteraad het Beleidsplan Participatiewet 2015-2016 vastgesteld. Een belangrijk thema in dit beleidsplan was het zelfstandig uitvoeren van de Participatiewet en de oprichting van de Stichting Dalfsen Werkt. (De oprichting van deze stichting had ook te maken met de opheffing van de GR Wezo). Een tweede thema is het belang van samenwerking met (lokale) werkgevers en goede werkgeverdienstverlening. In dit kader is de functie van netwerker gecreëerd binnen de eenheid Maatschappelijke Ondersteuning. In de derde plaats wordt in het beleidsplan aspect integraliteit aangegeven en de samenhang met de andere decentralisaties. Re-integratie kan niet los worden gezien van andere vormen van ondersteuning die nodig zijn om te participeren in de samenleving en een plek te verwerven op de arbeidsmarkt.

In het beleidsplan is verder omschreven welke instrumenten en voorzieningen kunnen worden ingezet in het kader van de re-integratie. De gemeente heeft een heel palet aan mogelijkheden: scholing, (sollicitatie-)training, job-coaching, bemiddeling, loonkostensubsidie, werkstages/proefplaatsingen, beschut werk en zo meer. Welk instrument wordt ingezet is afhankelijk van de situatie van de cliënt/werkzoekende, waarbij wordt gekeken naar de beste kans op uitstroom uit de uitkering. Om de re-integratieactiviteiten en de werkprocessen enigszins te structureren is het uitkeringsbestand in 2017 ingedeeld in drie categorieën: werkfit, meedoen en zorg.

---

<sup>2</sup> Formeel bestaat de Wet sociale werkvoorziening nog, maar de wet heeft alleen betrekking op de huidige WSW-populatie. Vanaf 2015 is er geen nieuwe instroom meer in de sociale werkvoorziening.

<sup>3</sup> Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een normaal cao-loon en ontvangt de werkgever van de gemeente een subsidie om de verminderde productiviteit te compenseren. Bij loondispensatie ontvangt de arbeidsgehandicapte werknemer een lager loon dan volgens de cao is bepaald. De hoogte van het loon is gebaseerd op de loonwaarde/productiviteit.

### *Projectplan re-integratie 2017-2018*

Het projectplan re-integratie is in grote lijnen een aanscherping van het in gang gezette beleid van 2015. Er kan met andere woorden nog wel “een tandje bij”. De constatering van destijds (najaar 2016) was dat het uitkeringsbestand nog steeds een stijgende lijn vertoont ondanks de aantrekkende economie. Er was te weinig uitstroom ten opzichte van de instroom. In het projectplan staan twee uitgangspunten centraal: meer aandacht voor werk en re-integratie in de werkprocessen en de klantbenadering (balans tussen inkomensvoorziening en re-integratie) en meer uitgaan van de transformatiegedachte (eigen verantwoordelijkheid burger/cliënt en meer leveren van maatwerk). Op basis van deze uitgangspunten wordt een strengere aanpak voorgesteld. De maatregelen in dit kader zijn een specifieke sanctie van 33% per maand voor cliënten die niet (willen) meewerken aan het vinden van werk en een renteloze lening voor de kosten van re-integratie. Daarnaast wordt het voorstel gedaan voor een actieplan per cliënt dat is gericht op uitstroom. Apart wordt nog aandacht besteed aan de groep statushouders/vergunninghouders.

Om de aanscherping en intensivering van de re-integratie mogelijk te maken is incidenteel 2,5 fte extra ingezet. Van deze extra formatie is 1,5 fte voor het huidige cliëntenbestand, en 1,0 fte specifiek voor de doelgroep statushouders. Voor de financiering is een tijdelijk bedrag van € 340.000,- vrijgemaakt. In hoofdstuk 5 komen we terug op de resultaten van dit projectplan.

### *Transformatie Sociaal Domein*

Recentelijk is het beleidsplan “transformatie sociaal domein in uitvoering” vastgesteld. Dit beleidsplan bouwt voort op de kadernota “Dichter bij de kern” waarin de volgende uitgangspunten zijn verwoord:

1. De vraag van onze inwoner en de daarbij passende en toekomstbestendige oplossing staan centraal. In het toewerken naar oplossing speelt de inwoner, waar mogelijk, een centrale en regisserende rol.
2. Voor onze inwoners willen we (sociale) nabijheid creëren.
3. We zetten in op preventie en voorliggende voorzieningen.
4. Samenwerking tussen organisaties in het uitvoeren van oplossingen en resultaten staat centraal in onze inkoop en dienstverlening.
5. Vanuit de gemeente handelen we naar de bedoeling van de verschillende wetten in het sociaal domein en verbinden we de mogelijkheden die deze wetten bieden. Hierbij staat de oplossing van de inwoner centraal (maatwerk).

Deze uitgangspunten zijn ook terug te vinden in het raadsprogramma 2018-2022 “Kleurrijke Kubus” en het coalitieprogramma 2018-2022 “Dichtbij Dalfsen Dichtbij”.

Het beleidsplan vertaalt de uitgangspunten van transformatie naar proceslijnen waarmee we de transformatie in het sociaal domein verankeren. Dit zijn:

1. Dienstverlening: maatwerk, kerngericht en multidisciplinair.
2. Inkoopvoorwaarden.
3. Beleidsvorming en participatie.
4. Inwoner- en partner(s) ideeën en initiatieven.
5. Data analyse en trendontwikkeling.
6. Leren en experimenteren.

Aan de hand van deze uitgangspunten en proceslijnen wordt het beleid Participatie vormgegeven. De proceslijn dienstverlening wordt concreet uitgewerkt met de (door-)ontwikkeling van de multidisciplinaire teams (MDT's). Maatwerk blijft het uitgangspunt. Bij de komende aanbesteding Jobcoaching zal resultaat gericht werken het uitgangspunt zijn. De Participatieraad blijft nauw betrokken bij ontwikkelingen rondom de uitvoering van de Participatiewet. Zij heeft ook voor deze nota haar advies gegeven. Aan de hand van de terugblik op de uitvoering van de Participatiewet die in deze nota wordt gegeven, is er ook aanleiding in de nieuwe beleidsperiode (meer) te investeren in data analyse en trendontwikkeling. De deelname aan de benchmark zal naar verwachting input geven voor nieuwe speerpunten in de toekomst.

### *Multi Disciplinaire Teams (MDT's)*

Zoals geschetst in de kadernota wordt ook de dienstverlening aangepast op de uitgangspunten van de transformatie. We steken in op vroegsignalering, preventie en nabijheid. Bij zwaardere zorg en/of ondersteuning streven we naar maatwerk waarbij niet de wet, maar de oplossing centraal staat. De rol van de consulenten maken we daarbij breder: van alleen Wmo, Jeugd of Participatie consulenten naar brede casusregisseurs. We werken kerngericht vanuit de MDT's Dalfsen, Nieuwleusen en

Lemelerveld. De MDT's zullen daarmee naar verwachting verder bijdragen aan meer integraliteit en maatwerk binnen de uitvoering van de Participatiewet.

#### *Uitgangspunten Kadernota afstand tot de arbeidsmarkt*

In het voorjaar van 2018 is de kadernota afstand tot de arbeidsmarkt in de gemeenteraad aan de orde geweest. In de kadernota zijn de volgende aandachtspunten geformuleerd:

- Een substantieel deel van de mensen met een uitkering heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De re-integratie duurt lang en vereist veel inzet en begeleiding. Vraag is welk perspectief de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben en welke doelen de re-integratie moet hebben. Uitstroom uit de uitkering door betaald werk was het gangbare uitgangspunt. Als dit niet haalbaar is, zijn er echter ook andere perspectieven dan betaald werk.
- De doelgroep voor de re-integratie is groter dan alleen mensen met een uitkering. Ook eindigt de re-integratie niet altijd bij uitstroom naar een betaalde baan. Met name bij de garantiebannen is de begeleiding nog langdurig nodig. Bovendien moet voor de hoogte van de loonkostensubsidie periodiek (variërend van eens per jaar tot eens per 3 jaren) een beoordeling worden gemaakt.
- Het aantal jongeren tot 27 jaar met een Participatiewet-uitkering is gestegen in de laatste drie jaren. Dit zou verband kunnen houden met de wetwijzigingen in 2015. Het niveau van de jongeren dat instroomt is over het algemeen laag en vaak spelen bij de jongeren problemen op meerdere terreinen. Dit vereist een integrale benadering, waar re-integratie onderdeel van uitmaakt.

Voor de uitwerking van het beleid zijn de volgende punten meegenomen:

- Zinvolle tegensprestatie bij een ontheffing van de arbeidsverplichtingen.
- Goede aansluiting tussen Wmo-dagbesteding en arbeidsmatige dagbesteding.
- Voldoende leer- en werkplekken in verschillende branches.
- Goede aansluiting tussen Voortgezet speciaal onderwijs/Praktijkonderwijs en samenwerking met het UWV.
- Zo veel mogelijk wegnemen van belemmeringen om aan het werk te gaan.
- Samenwerken in de (sub-)regio.

In de gemeente Dalfsen geldt het uitgangspunt het streven naar (financiële) zelfredzaamheid en participatie voor de lange termijn. Ieder moet naar vermogen mee (kunnen) doen in de samenleving.

## Hoofdstuk 3: Uitvoering Participatiewet

### 3.1. Functies en werkwijze

#### *Functies binnen de uitvoering van de Participatiewet*

Het team binnen de eenheid Maatschappelijke Ondersteuning (MO) dat zich richt op de uitvoering van de Participatiewet bestaat uit consulenten Werk en Inkomen, loopbaanbegeleiders en een netwerker. De consulenten Werk en Inkomen zijn vanaf het moment van aanvraag van een bijstandsuitkering betrokken bij de cliënt. Zij stellen met de cliënt een plan van aanpak op dat bijdraagt aan financiële zelfredzaamheid (uitstroom) of - indien uitstroom (nog) niet mogelijk is -, maatschappelijke participatie. De consulenten zijn verantwoordelijk voor het activeren van cliënten richting de arbeidsmarkt, participatie of zorg. In het kader van de transformatie en de Multi Disciplinaire Teams wordt - ingeval oplossingen op meerdere leefdomeneinen liggen - één consulent als regievoerder aangesteld. Onder regie van deze consulent wordt het plan van aanpak uitgevoerd. De consulenten Werk en Inkomen die specifiek belast zijn met de statushouders voeren daarnaast aanvullende taken uit, gericht op inburgering, beheersing van de Nederlandse taal en de integratie naar de Nederlandse arbeidsmarkt.

Binnen de eenheid MO zijn twee medewerkers werkzaam in de functie van loopbaanbegeleider. Deze functie richt zich specifiek op re-integratie en ondersteuning naar (betaald) werk. In beginsel is de functie gericht op de categorie personen die "werkfit" zijn (zie hieronder). Zodra een cliënt in de categorie Werkfit wordt ingedeeld neemt de loopbaanbegeleider de begeleiding richting uitstroom over van de regievoerende consulent. De loopbaanbegeleider monitort de voortgang op werkplekken, stuurt bij waar nodig, voert loonwaardemetingen uit, coacht etc. Waar nodig voor duurzame uitstroom kunnen extra trainingen, opleidingen of externe hulp worden ingekocht. Wanneer sprake is van uitstroom met behulp van loonkostensubsidie houdt de loopbaanbegeleider ook na uitstroom contact met de cliënt om uitval te voorkomen. Tenslotte hebben de loopbaanbegeleiders nog de een begeleidende taak voor de WSW-werknemers en (op de achtergrond waar gewenst) de begeleiding van WSW werknemers bij Wezo en Larcom.

De derde functie is de netwerker. Belangrijkste taak van de netwerker is het leggen en onderhouden van contacten met werkgevers en andere partners op de arbeidsmarkt (onderwijs, re-integratiebedrijven e.d.). Ook wordt de verbinding tussen werkzoekenden en werkgevers gemaakt door de netwerker. De netwerker heeft het contact met de werkgevers in de vorm van bedrijfsbezoeken, netwerkbijeenkomsten en themabijeenkomsten. Vanuit de regionale samenwerking is de netwerker van de gemeente Dalfsen werkzaam in het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle (WSP). Het doel van het WSP is om samen met werkgevers meer banen voor meer mensen te realiseren. Het WSP adviseert en ondersteunt werkgevers in de regio bij uiteenlopende arbeidsmarktvragestukken. De vraag van de werkgevers staat daarin centraal. De netwerker probeert vanuit die vraag te matchen tussen werkzoekende en werkgever. Hiertoe heeft de netwerker nauw contact met de loopbaanbegeleiders en consulenten Werk en Inkomen van de gemeente Dalfsen. De netwerker heeft - dankzij de samenwerking binnen het WSP - toegang tot alle werkgevers en daarmee alle vacatures uit de Arbeidsmarktregio Zwolle.

#### *Indeling van het bijstandsbestand Participatiewet, IOAW en IOAZ*

Om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schalen wordt gebruik gemaakt van een indeling in drie categorieën. Onder categorie Zorg worden de cliënten geschaard waar (nog) geen sprake is van mogelijkheden tot werk of maatschappelijke participatie. De focus ligt hier op behandeling en waar mogelijk, de stap naar maatschappelijke participatie. Onder categorie Meedoen worden de cliënten geschaard die maatschappelijk actief zijn of deels werk hebben, maar waarvoor uitstroom naar werk niet op korte termijn (binnen één jaar) wordt verwacht. De focus ligt hier op maatschappelijke participatie (vrijwilligerswerk, inburgering, beheersing van de Nederlandse taal) en waar mogelijk op het opbouwen van arbeidsritme en arbeidsvaardigheden. Onder categorie Werkfit worden de cliënten geschaard waarvan wordt verwacht dat zij binnen één jaar kunnen uitstromen. De focus ligt hier op werk door het verder opdoen van arbeidsritme, arbeidsvaardigheden en inhoudelijke werkervaring. De groep in deze categorie is minimaal 16 uur per week actief in werk of vrijwilligerswerk. Momenteel, per peildatum 1 januari 2019, zit rond de 43% van het bestand in Zorg, 40% in Meedoen en 17% in Werkfit.

### *Werkwijze*

Het takenpakket van de consulent omvat enerzijds het onderdeel Inkomen, anderzijds het onderdeel Werk. Onder Inkomen worden de activiteiten geschaard die te maken hebben met de juiste uitkeringsnorm en de uitvoering van aanvragen minimaregelingen (zoals bijzondere bijstand, kindregelingen, sport- en cultuurfonds, etc.). Onder Werk worden de activiteiten geschaard die te maken hebben met het streven naar maximaal haalbare arbeidsparticipatie (bij voorkeur: uitstroom) danwel maatschappelijke participatie. Deze werkzaamheden zijn vooral gericht op de ontwikkeling van de cliënt, waarbij waar nodig breed wordt gekeken naar de situatie van de cliënt.

Aan de hand van een plan van aanpak wordt de cliënt begeleid onder regie van een consulent. In de categorie Zorg en Meedoen wordt die begeleiding hoofdzakelijk gedaan door de consulent. De loopbaanbegeleider kan daarbij op verzoek van de consulent adviseren over zaken als loopbaanroute, werkplekken, begeleiding op de werkvloer, inhoudelijke trainingen etc. maar ook over omstandigheden in de persoon, zoals omgang en sociale vaardigheden. Bij de cliënten in de categorie Zorg wordt vooral nog ingezet op maatschappelijke participatie. In deze categorieën kan ook sprake zijn van andere problematiek, zoals (problematische) schulden, verslaving of psychische problematiek. Indien nodig kunnen daar behandeltrajecten voor worden ingezet. In de categorie Meedoen wordt ervaring opgedaan via bijvoorbeeld werkstages, om zo te werken aan arbeidsritme en arbeidsvaardigheden. Bij cliënten in de categorieën Meedoen en Werkfit kunnen, waar nodig voor duurzame uitstroom, cliënten trainingen en certificaten behalen. Voorbeelden zijn heftruckcertificaten of een VCA veiligheidscertificaat (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers). Voor elke cliënt wordt op maat bepaald welk arbeidsperspectief haalbaar is

In de fase Meedoen en Werkfit worden drie workshops gegeven: de workshop e-portfolio, werkfit en solliciteren. Deze workshops vinden doorgaans plaats naast de werkstages en andere activiteiten van de cliënt.

Om te komen van maatschappelijke participatie in de categorie Meedoen naar uitstroom in de categorie Werkfit is een groot scala aan vrijwilligersplekken, werkervaringsplaatsen, werkstageplekken, proefplaatsingen en bovenal –voor uitstroom uit de uitkering- dienstverbanden nodig. Hiervoor heeft de netwerker het contact met werkgevers.

Wekelijks komen consulenten, loopbaanbegeleiders en de netwerker samen in de “weekdate”. In dit overleg worden in een half uur nieuwe vacatures besproken, komende trajecten aangekondigd, knelpunten in trajecten bij cliënten besproken en successen gevierd.

### *Procedure bij statushouders*

De meeste statushouders komen met geen of zeer beperkte beheersing van de Nederlandse taal vanuit een AZC in de gemeente wonen. Statushouders doorlopen in beginsel onderling hetzelfde traject. Bij vestiging in de gemeente Dalfsen doen zij een aanvraag voor een uitkering op grond van de Participatiewet. Statushouders starten in de categorie Zorg, omdat er eerst allerlei zaken moeten worden opgestart zoals de inburgering en regelzaken zoals school, vervoer, gezinshereniging etc. Hoewel de vrijwilliger van Vluchtelingenwerk dit proces met name begeleidt zijn ook de consulenten statushouders hierbij betrokken. Als dit loopt en de statushouder naast de inburgering kan gaan deelnemen aan taalactiviteiten, taalstages en/of vrijwilligerswerk, dan stroomt men door naar de categorie Meedoen. Gemiddeld genomen vindt deze overstap na 6 maanden plaats. De consulent statushouders zoekt een geschikte taalstage en/of vrijwilligersplek en begeleidt de statushouder op dit traject. Voor deelname aan maatschappelijke activiteiten zoals taalstages is een minimale beheersing van de Nederlandse taal nodig. Een traject taalstage duurt gemiddeld drie tot zes maanden. Soms volgt er een tweede taalstage. Na de taalstage is vrijwilligerswerk en/of een werkstage een passend vervolg. Ook komt de deelname aan de workshop e-portfolio dan in beeld. Een statushouder die doorstroomt richting de categorie Werkfit zal aansluitend ook de workshop Werkfit en Solliciteren volgen. Wanneer er voldoende beheersing van de taal is en de cliënt een werkritme van 16 uur of meer aankan, stroomt men door naar categorie Werkfit.

Het lukt lang niet altijd om dit traject zo opeenvolgend te doorlopen. Er kunnen bijvoorbeeld medische, psychische of leerbaarheidsproblemen spelen, waardoor het traject stagneert of het doel (voorlopig) moet worden bijgesteld. Ook de leerbaarheid verschilt per individu. Daarbij speelt analfabetisme een rol. Psychische problematiek wordt in veel gevallen niet direct zichtbaar. In de praktijk blijkt het lastig om geschikte behandeltrajecten te vinden, bijvoorbeeld als het gaat om interculturele GGZ.



Ook de re-integratie naar de Nederlandse arbeidsmarkt verschilt met “reguliere” bijstandsccliënten. Afhankelijk van het land van herkomst is al dan niet sprake van een arbeidsverleden.<sup>4</sup> Maar ook bij een arbeidsverleden in het land van herkomst is sprake van een afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze afstand zit in functies (niet alle functies in het land van herkomst bestaan ook in Nederland) en de uitvoering daarvan (meer of minder machinaal, bekendheid met veiligheidsvoorschriften, schriftelijke vaardigheden (kunnen lezen en schrijven)) maar ook in verschillen in arbeidscultuur en arbeidsethos (vaste werktijden, verlof aanvragen, ziektemeldingen etc.) en vereiste diploma’s of certificaten (zoals VCA).

In Dalfsen zien we dat de bereidheid van werkgevers om een statushouders een werkplek te bieden er zeker is. Echter, vooraf is voor werkgevers niet altijd bekend welke mate van begeleiding nodig is en tegen welke knelpunten men gaat aanlopen. De consulenten statushouders en de netwerker hebben hierin een rol om werkgevers goed voor te lichten en te begeleiden.

Dit maakt dat de begeleiding van statushouders in elke categorie, van inburgering tot aan uitstroom, meer tijd, aandacht en investering kost dan de begeleiding van de “reguliere” bijstandsccliënt.

Het aandeel statushouders is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de afstand tot de arbeidsmarkt, gespecificeerd in “reguliere” cliënten en cliënten statushouders.

<b>Afstand tot de arbeidsmarkt per 1/1/2019</b>	<b>Zorg</b>	<b>Meedoen</b>	<b>Werkfit</b>
Statushouders	16%	18%	3%
“Reguliere” Nederlanders	27%	22%	14%
<b>Totaal</b>	<b>43%</b>	<b>40%</b>	<b>17%</b>

Het aantal statushouders zal de komende jaren blijven toenemen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de taakstelling die de gemeente Dalfsen heeft in het vestigen van statushouders.

<b>Jaar</b>	<b>Taakstelling</b>	<b>Achterstand t-1</b>	<b>Realisatie</b>
2012	8	0	8
2013	18	0	18
2014	26	0	26
2015	52	0	52
2016	71	0	44
2017	39	27	46
2018	40	20	45
2019	26	15	10
<b>Totaal</b>	<b>280</b>		<b>249</b>

Per 1 januari 2019 betekent dit dat er nog 41 statushouders gehuisvest moeten worden. De realisatie daarvan is afhankelijk van een aantal factoren, zoals doorstromingsnelheid bij de IND en de aanwezigheid van geschikte woningen in de gemeente Dalfsen. De taakstelling voor 2020 is nog niet bekend.

In 2019 wordt het plan “Thuis in Dalfsen” geëvalueerd. Het proces van inburgering en begeleiding van statushouders wordt in die nota verder toegelicht. Daarbij is ook aandacht voor de nieuwe rol van gemeenten inzake de inburgering.

<sup>4</sup> In zijn algemeenheid kan worden gezegd dat bij statushouders uit Eritrea geen sprake is van een arbeidsverleden. Het zijn vaak jonge vluchtelingen zonder opleiding en/of werkervaring. Statushouders uit Pakistan kennen een sterk onderscheid tussen man en vrouw. De vrouwen werken in zijn algemeenheid niet. De mannen hebben weliswaar een arbeidsverleden echter zijn deze banen niet vergelijkbaar met de Nederlandse arbeidsmarkt. Statushouders uit Syrië hebben in zijn algemeenheid wel een arbeidsverleden, zowel mannen als vrouwen.

### **3.2. Arbeidsmarktregio Zwolle**

De gemeente Dalfsen maakt deel uit van de Arbeidsmarktregio Zwolle<sup>5</sup>. Regio Zwolle heeft als regio met veel export en een hoge MKB-dichtheid een goede uitgangspositie. Tegelijkertijd is er grote krapte op de arbeidsmarkt. Recent onderzoek toont aan dat 1 op de 3 werkgevers in de Regio Zwolle geen geschikte arbeidskrachten kan vinden waardoor zij economisch niet kunnen groeien. Dit bedreigt zowel de economische groei als de brede welvaart.

In 2018 is vanuit de Tafel van de Regio Zwolle (tijdelijke taskforce Human Capital) gewerkt aan een Human Capital Agenda en een programma gericht op investeren in werkenden, werklozen, jong talent en kwetsbare mensen in onze regio, zodat iedereen mee kan blijven doen. De Tafel telt bestuurlijke vertegenwoordigers van de Regio Zwolle, Economic Board regio Zwolle, Zwolse8 (onderwijsorganisaties), Arbeidsmarktregio, het Werkbedrijf Regio Zwolle en de Provincie Overijssel. De Taskforce Tafel van Regio Zwolle richt zich op het vormgeven van een samenhangende Human Capital Agenda waarin investeren in mensen een rode draad vormt. Ze realiseert daarvoor een integrale aanpak waarbij de beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel, inclusiviteit en de wendbaarheid van individuen en systemen op de arbeidsmarkt centraal staat. De gemeente Dalfsen heeft, als deelnemende gemeente aan het Werkbedrijf Regio Zwolle, hiervoor commitment uitgesproken.

In het Werkbedrijf Regio Zwolle werken gemeenten, UWV, werkgevers, vakbonden en het onderwijs samen. Een aantal speerpunten van het Werkbedrijf zijn: realisatie van de garantiebanen, gezamenlijke werkgeversbenadering, transparantie vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. In totaal moet de regio Zwolle in 2026 ca. 2.500 van deze garantiebanen realiseren.

#### *Gezamenlijke werkgeversbenadering*

Vanuit de gezamenlijke werkgeversbenadering is in eerste instantie gewerkt aan transparantie van de vraag en het aanbod in de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn de registratiesystemen Sonar en WBS ontwikkeld met als uitgangspunt dat alle werkzoekenden én alle vacatures vanuit de arbeidsmarktregio Zwolle hierin staan geregistreerd. Dit systeem is ook in Dalfsen doorgevoerd. Daarnaast is in regionaal verband gewerkt aan de harmonisatie van de re-integratie instrumenten. Alle gemeenten in de Arbeidsmarktregio gebruiken sinds 2017 dezelfde re-integratie instrumenten.

Vanuit praktische overwegingen en lokale doelstellingen wordt binnen de brede arbeidsmarktregio gewerkt met subregio's. De gemeente Dalfsen werkt vanuit deze subregio samen met de gemeente Ommen, de gemeente Hardenberg en het UWV. Naar verwachting zal ook de gemeente Raalte in 2019 actief deel gaan uitmaken van de subregio. Wekelijks hebben de netwerkers van deze organisaties arbeidsmarktoverleg. Daarin worden vacatures besproken maar ook in gezamenlijkheid gemeentelijk overstijgende projecten opgezet, met als doel de werkgelegenheid te bevorderen en werkgevers te bedienen. Samen met werkgevers worden wervingsacties opgezet, zoals de bouwmarkt en horecamarkt. Een volgende stap is re-integratiemiddelen ook op dezelfde wijze in te zetten, zodat de werkgever nog eenduidiger over de gemeentegrenzen heen kan worden bediend.

In 2018 is het Werkgeversservicepunt tot stand gekomen. Het is hét punt voor werkgevers om antwoord te krijgen op personeelsvraagstukken en arbeidsinformatie. Het biedt werkgevers landelijke, regionale en sectorale arbeidsinformatie. Vanuit het Werkgeversservicepunt zijn in 2018 thema's geïnventariseerd die meer aandacht nodig hebben. Dit zijn Transport en Logistiek, Statushouders, Horeca en Toerisme, Zorg en Welzijn, Mismatch, Techniek en Productie en tot slot Banenafpraak. Onder meer de netwerker van de gemeente Dalfsen heeft met andere netwerkers gewerkt aan een plan voor deze sectoren en thema's. Deze plannen zijn in januari 2019 afgerond en worden in 2019 uitgevoerd. Hiermee wordt, voor deze thema's en sectoren, gewerkt aan een meer eenduidige en bovenal duurzame aanpak van de gesignaleerde knelpunten.

#### *Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt*

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de begeleiding van school naar –zo mogelijk– betaald werk van jongeren die uitstromen van het Praktijkonderwijs (PRO) en het Voortgezet Speciaal

---

<sup>5</sup> De arbeidsmarktregio Zwolle is niet hetzelfde als de Regio Zwolle. Zie bijlage 1 voor de toelichting.

Onderwijs (VSO). Hiertoe is in 2014 de Schakel-Makelpool in het leven geroepen, een overlegorgaan van UWV, gemeenten en PRO/VSO. Vanuit het gezamenlijke registratiesysteem (JVS) wordt vroegtijdig ingeschat welke leerlingen gaan uitstromen en waar naar toe. Vervolgens kunnen door de woongemeente van de leerling, de betreffende scholen maatregelen nemen en de juiste instrumenten inzetten. Waar nodig worden gemeentelijke consulenten en/of loopbaanbegeleiders ingezet en kan gebruik worden gemaakt van gemeentelijke voorzieningen. Doel is instroom in de uitkering te voorkomen én een passende vervolgplek voor de leerling te creëren. De samenwerking is succesvol en zorgt voor bemiddeling naar een passende werk- of zorgplek voor leerlingen en voorkomt waar mogelijk instroom in de uitkering. Gemiddeld genomen hebben jaarlijks 10 jongeren bemiddeling van de gemeentelijke consulent en/of loopbaanbegeleider nodig. Voor een aantal van deze jongeren worden na plaatsing op de werkplek periodiek loonwaardemetingen verricht en loonkostensubsidies verstrekt. Deze jongeren worden, ook na uitstroom, begeleid door consulent en/of loopbaanbegeleider. De verwachting is dat het aandeel jongeren niet noemenswaardig zal stijgen of dalen. Deze aandacht voor jongeren zal ook in de nieuwe beleidsperiode een speerpunt blijven.

#### *Realisatie garantiebanen*

In het sociaal akkoord is afgesproken dat er in 2026 100.000 extra banen in de markt en 25.000 extra banen bij de overheid worden gecreëerd. De voortgang hiervan wordt landelijk en op Arbeidsmarktregio gemonitord. Private en publieke werkgevers hebben tot en met eind 2018 in totaal 48.120 banen gecreëerd. Daarmee is de tussentijdse doelstelling om 43.500 extra banen te hebben gecreëerd ten opzichte van de 0-meting, gehaald. Er is echter een fors onderscheid te zien tussen de prestaties van private en publieke werkgevers: de markt creëerde 34.175 extra reguliere banen ten opzichte van 1.561 door de overheid. Via een uitzendconstructie of detachering kwamen 12.384 extra banen tot stand. Dit zijn de meest recente landelijke cijfers. In bijlage 2 zijn de meest recente cijfers voor de Arbeidsmarktregio Zwolle opgenomen.

In het sociaal akkoord wordt ook gesproken over de quotumregeling. Formeel gezien voldoet de gemeente Dalfsen daaraan door een deel van de werknemers van Stichting Dalfsen Werkt een vaste werkplek te bieden in het wijkteam van de gemeente. Kijkend naar de bedoeling van het sociaal akkoord, het creëren van *extra* banen, kan worden gezegd dat er ook voor de gemeente Dalfsen nog een extra inspanning gedaan kan worden. Vanuit Talentenregio wordt invulling gegeven aan realisatie van de garantiebanen. Talentenregio is een samenwerkingsverband tussen 24 overheidsorganisaties, waaronder gemeenten, de Omgevingsdienst IJsselland, de Veiligheidsregio IJsselland en de provincie Overijssel. Ook de gemeente Dalfsen maakt deel uit van Talentenregio. De stuurgroep van Talentenregio heeft ingestemd met het opzetten van een pilot-traineeprogramma voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die voldoen aan de criteria voor de baanafpraak. Te zijner tijd zal aan de deelnemende gemeenten worden gevraagd plekken beschikbaar te stellen voor deze kandidaten. Hiermee kan de gemeente Dalfsen een extra inspanning doen in de realisatie van de baanafpraak.

#### *Social Return on Investment (SROI)*

Vanaf 2015 investeren de arbeidsmarktregio Zwolle en het Werkbedrijf Regio Zwolle in een eenduidige aanpak rondom Social Return on Investment (SROI). Het doel is om extra werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. SROI krijgt vorm door kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Via sociale besteksvoorwaarden bij aanbestedingen worden deze kansen verzilverd. Expertise en capaciteit zijn vereist om uitvoering te geven aan deze taak.

In de regio Zwolle is het Expertisepunt SROI (ESR) ingericht. De regionale werking mondt uit in dienstverlening voor de veertien gemeenten, maar ook voor de Provincie Overijssel en het Waterschap. Werkgeversorganisaties hechten veel waarde aan een eenduidige SROI-aanpak, omdat deze werkgevers helpt om SROI-opgaven optimaal in te vullen.

In de gemeente Dalfsen is de SROI opgenomen in het inkoopbeleid en inmiddels geïmplementeerd en geborgd. De evaluatie van het Expertisepunt SROI over 2016 en 2017 is in 2018 opgeleverd. Opdrachtgevers en opdrachtnemers geven aan zeer tevreden te zijn over de dienstverlening van ESR. Vanuit de arbeidsmarktregio is besloten ESR voort te zetten. Ook de gemeente Dalfsen blijft hiervan profiteren. Recentelijk zijn de cijfers over 2018 bekend gemaakt. Deze treft u aan in bijlage 4.

### **3.3. Instrumenten en activiteiten**

De re-integratie instrumenten die de gemeente Dalfsen hanteert zijn in onderlinge afstemming met de deelnemende gemeenten uit het Regionaal Werkbedrijf vastgesteld. Mogelijkheden zijn scholing, werkervaringsplekken, loonkostensubsidies, proefplaatsingen, participatieplaatsen, detacheringsbanen, ondersteuning bij leer-werktrajecten, verwervingskosten, indienstnemingssubsidies en uitstroompremies. De instrumenten zijn gerelateerd aan de mate van afstand tot de arbeidsmarkt en het al dan niet zicht hebben op een dienstverband. De instrumenten worden op maat ingezet. Daarbij wordt gekeken naar de cliënt, de kansen op de arbeidsmarkt en in hoeverre de instrumenten bijdragen aan (duurzame) uitstroom. Daarnaast is er de mogelijkheid jobcoaching in te zetten of andere ondersteuningsvormen in te kopen, zoals begeleiding. Ook het behalen van certificaten en diploma's behoren tot de mogelijkheden indien dit bijdraagt aan uitstroom. Daarnaast is het mogelijk om voor werkgevers die cliënten in dienst nemen die via het UWV geen beroep kunnen doen op de no-risk polis, een dergelijke verzekering af te sluiten. Hiermee wordt het risico van de werkgever op uitval tijdens het dienstverband beperkt.

#### *Workshops*

Wanneer cliënten in de categorie Meedoen of Werkfit worden ingedeeld kunnen zij gebruik maken van een drietal workshops. Doelstelling is om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

- Workshop e-Portfolio: een e-Portfolio is een eigen digitaal portfolio waarin een kandidaat opleidingen, werkervaringen en interesse kan opnemen. Tijdens de training wordt het e-Portfolio gevuld en wordt een plan gemaakt om betaald werk te zoeken. Ook wordt tijdens de training geleerd hoe men zich presenteert bij het zoeken naar werk. Deze workshop wordt met name ingezet bij de doelgroep statushouders.
- Workshop Werkfit: deze workshop heeft de volgende elementen waaronder inhoudelijke informatie, communicatie vaardigheden en ontwikkeling. Men krijgt inzicht in de arbeidsmarkt, maar leert ook zelf regie te nemen op het traject naar werk. De werknemersvaardigheden worden getraind en men krijgt training over het gebruik van social media. Ook communicatieve vaardigheden (zoals presenteren, feedback geven en ontvangen) komen aan bod. Deze workshop wordt door de loopbaanbegeleiders gegeven.
- Workshop Solliciteren: alles omtrent solliciteren wordt in deze workshop behandeld. Van het zoeken naar kwalitatief vacatures, het leggen van contact, het schrijven van de brief en het voorbereiden van de motivatie komen aan de orde. Daarnaast wordt feedback op afwijzingen besproken. Deze workshop wordt door de loopbaanbegeleiders gegeven.

#### *Leerlijnen*

Landelijk, maar ook in de Arbeidsmarktregio Zwolle en in de gemeente Dalfsen is sprake van een 'mismatch' tussen vraag (van werkgevers) en aanbod (van werkzoekenden). Werkgevers vragen voor de invulling van vacatures een bepaald opleiding-, werkniveau en werkervaring die cliënten in het bestand van de Participatiewet (nog) niet hebben. Vanuit het werkgeversservicepunt is dit één van de thema's die verder is geanalyseerd en heeft geresulteerd in een plan van aanpak dat in 2019 wordt uitgevoerd.

Lokaal, in de gemeente Dalfsen, is in 2018 een start gemaakt met de ontwikkeling van leerlijnen. Deze leerlijnen hebben twee doelen. Enerzijds geeft een leerlijn direct inzicht in waar bij werkgevers, per branche en per trede van de participatieladder, mogelijkheden zijn om werkervaring op te doen. Dit biedt consulenten de mogelijkheid om in samenspraak met cliënten een looppad te ontwikkelen waarin ze stap voor stap de werkervaring opdoen die concreet bijdraagt aan het verwachte einddoel. Het overzicht per branche en per trede van de participatieladder wordt gebruikt door consulenten en in de weekdates.

Anderzijds bieden leerlijnen voordeel voor de langere termijn. Het overzicht maakt helder waar (nog) geen of onvoldoende werkplekken zijn. Voor de netwerker zijn dit speerpunten om mee te nemen in de marktwerking. Voor de langere termijn vindt met werkgevers afstemming plaats over hun toekomstige personeelsbehoefte. Zodra de netwerker deze in kaart heeft gebracht, kunnen consulenten en loopbaanbegeleiders vast werken aan de ontwikkeling van de cliënt tot het noodzakelijke niveau van de toekomstige vacature. Voor dit doel heeft de netwerker zogenoemde Ronde Tafel gesprekken met werkgevers uit eenzelfde branche. Op moment van schrijven van deze nota zijn de eerste Ronde Tafel gesprekken voor de leerlijn "Groen" geweest en wordt verder gewerkt aan uitwerking hiervan.

Een leerlijn draagt hiermee bij aan de werkgeversdienstverlening, maar ook aan een gestroomlijnd proces van arbeidsontwikkeling vanuit de Participatiewet.

#### **Beschut Werk**

De voorziening Beschut Werk is bedoeld voor de mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking. Het gaat om bijvoorbeeld mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig hebben dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Het UWV geeft deze indicatie af.

De jaarlijkse doelstellingen vanuit het Rijk moeten in 2048 leiden tot 30.000 beschutte werkplekken. Tot eind 2017 kregen 1.184 mensen een beschutte werkplek; de doelstelling voor 2017 lag op 2.600. De opgave voor de gemeente Dalfsen ultimo 2018 bedroeg 4. Inmiddels is 1 werkplek gerealiseerd en loopt er 1 aanvraag. De voorlopige opgave voor 2019 is 5.

Doelstelling is dat een kandidaat op basis van een arbeidsovereenkomst gaat werken. Tot het moment dat deze dienstbetrekking aanvangt worden andere voorzieningen aangeboden zoals arbeidsmatige dagbesteding, vrijwilligerswerk of andere vormen van maatschappelijke participatie of werk. Voor wat betreft de dienstbetrekking wordt gestreefd naar een indiensttreding bij de feitelijke werkgever. Indien dit niet (direct) mogelijk is, kan gebruik worden gemaakt van detachering via de Stichting Dalfsen Werkt.

#### **3.4. Stichting Dalfsen Werkt**

Op 1 juli 2015 is de Stichting Dalfsen Werkt (SDW) opgericht. Ruwweg heeft SDW twee functies. De eerste is het werkgeverschap van de SW populatie. Na de opheffing van de GR met Wezo is de SDW in het leven geroepen om als formele werkgever te fungeren. Tegelijkertijd zijn uitvoeringsovereenkomsten afgesloten met de SW bedrijven Wezo en Larcom. Zij fungeren als feitelijk werkgever voor de SW medewerkers die bij deze organisaties aan het werk zijn. De verdeling over deze twee bedrijven is als volgt:

<b>Vorm</b>	<b>Tiem<sup>6</sup> (voorheen: Wezo)</b>	<b>Larcom</b>
<b>Beschut Werken</b>	17,2 fte (41%)	20,27 fte (59%)
<b>Begeleid Werken</b>	2,0 (7%)	4,94 (14%)
<b>Detacheringen</b>	22,3 (53%)	9,22 (27%)
<b>Totaal</b>	<b>42,4 fte</b>	<b>34,43 fte</b>

Een derde groep van inmiddels 35 personen is opgenomen in het wijkteam SDW van de gemeente Dalfsen.

De tweede functie van de SDW is die van re-integratiemiddel voor de uitvoering van de Participatiewet. Wanneer een werkgever reden heeft om niet (direct) een cliënt in dienst te nemen, kunnen middelen worden ingezet om de cliënt tijdelijk zonder arbeidscontract bij die werkgever, daar te werk te stellen. Eén van de middelen om dit langduriger te doen is via de SDW. De SDW treedt dan op als werkgever van waaruit de cliënt wordt gedetacheerd naar de feitelijke werkgever. Deze constructie is onder de huidige wetgeving beperkt mogelijk (maximaal 2 jaar). Detachering via de SDW is een middel in de re-integratie en geen doel op zich. Het streven is altijd duurzame uitstroom. Het aantal mensen dat in het kader van een re-integratietraject wordt gedetacheerd via de SDW blijft beperkt tot 6 à 8 personen.

Nieuwe, langdurige instroom in de SDW is daarmee direct na oprichting van de SDW gestopt. Vanwege pensionering van de SW medewerkers kan de SDW als organisatie gezien worden als "sterfhuisconstructie". De gemiddelde uitstroom uit de SW is jaarlijks 5%, voornamelijk vanwege pensionering, maar ook vanwege het bereiken van de ondergrens, verhuizing of overlijden.

<sup>6</sup> Wezo is per 1 januari 2019 samengevoegd met de afdeling WRA (Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling) van de gemeente Zwolle. De nieuwe organisatie heet sindsdien "Tiem".

In 2017 hebben twee evaluaties plaatsgevonden van de SDW. Kortgezegd biedt de SDW meer sturingsmogelijkheden dan de oude GR. Er is meer aandacht voor de begeleiding en integratie van SW medewerkers. Aandachtspunten liggen in het formuleren van ambitie en doelstellingen, administratieve processen en het oppakken van meer regie en sturing richting de SW bedrijven. Specifiek voor het wijkteam SDW bij de gemeente Dalfsen is geconcludeerd dat de integratie goed is uitgevoerd. Er is sprake van een hoge mate van tevredenheid, het ziekteverzuim is laag en het takenpakket van de werknemers ontwikkelt zich. Aandachtspunt bij deze groep is de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden en het instellen van personeelsvertegenwoordiging en een personeelsvereniging. De conclusies en aanbevelingen van de evaluaties zijn overgenomen door het college.

De visie van de gemeente Dalfsen met betrekking tot deze doelgroep is dezelfde als die vanuit de andere doelgroep die valt onder de reikwijdte van de Participatiewet. Financiële zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie zijn doelstellingen. Uitgangspunt is het streven naar het maximaal haalbare. Bij dit streven is het belangrijk op te merken dat hierbij nadrukkelijk wordt gekeken naar wat de persoon in kwestie, de SW medewerker, wil en voor zichzelf als maximaal haalbare wenst. Indien er mogelijk groei te behalen is maar de SW medewerker wil dit om voor hem/haar moverende redenen niet, wordt deze wens gerespecteerd.

Dit hernieuwde uitgangspunt zal de aandacht moeten krijgen bij de SDW medewerkers die werkzaam zijn bij de SW bedrijven Tiem en Larcom. Met hen zijn afspraken gemaakt over de ontwikkelmogelijkheden aan de hand van een persoonlijk ontwikkelplan per SW medewerker. Binnen het wijkteam SDW bij de gemeente Dalfsen wordt de laatste jaren meer ingezet op taakverbreding en/of taakverdieping. Daarnaast wordt - vanuit maatschappelijke participatie- ingezet op andere aspecten zoals laaggeletterdheid en vitaliteit.

### **3.5. Overige aspecten uitvoering**

#### *Maatregelen (afstemmen van de uitkering)*

Personen die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet hebben de plicht naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, deze te aanvaarden en te behouden. Indien niet wordt voldaan aan deze plicht moet de gemeente de uitkering "afstemmen". Dit wordt ook wel een maatregel of sanctie genoemd. De gemeente dient in een verordening regels te stellen over de toepassing van deze regels. In 2017 heeft de gemeente Dalfsen opnieuw de afstemmingverordening vastgesteld.

In 2018 is 5% (5 uitkeringen) van de beëindigde uitkeringen beëindigd naar aanleiding van handhavingstrajecten, waaronder het geen medewerking verlenen aan het plan van aanpak voor re-integratie. Daarnaast zijn in 2018 zeven maatregelen opgelegd waarbij de uitkering tijdelijk is verlaagd vanwege onvoldoende meewerken aan de sollicitatieplicht en/of aan het plan van aanpak. Cijfers van vóór 2018 zijn niet uit het systeem te achterhalen. Dit is een punt van aandacht. In de nieuwe beleidsperiode wordt ook ingezet op betere registratie zodat gewenste data uit het systeem te halen is.

In het projectplan re-integratie 2017-2018 is het voorstel gedaan om de afstemming aan te scherpen. Cliënten die werkfit zijn, maar niet willen werken c.q. willen meewerken aan het vinden van werk, zouden worden gekort op hun uitkering met 33% per maand. Met andere woorden, een korting van 100% over een periode van drie maanden. Dit voorstel is niet ingevoerd vanwege de juridische onhaalbaarheid. De gemeente heeft niet de bevoegdheid om alternatieve sancties te bepalen voor het schenden van de arbeids- en re-integratieplicht.

#### *Ontheffing*

De Participatiewet kent de mogelijkheid om personen met een uitkering een ontheffing te verlenen voor de arbeids- en/of re-integratieplicht. De redenen voor een ontheffing kunnen zijn:

- Zorg voor kind(eren);
- Mantelzorg (wanneer het verrichten van mantelzorg niet te combineren is met het verrichten van arbeid en er geen vergoeding voor geleverde zorg wordt ontvangen)
- Medische, psychische of sociale omstandigheden
- Noodzakelijke scholing (als de scholing niet te combineren is met het verrichten van arbeid).

Een ontheffing is in beginsel tijdelijk. Periodiek moet worden beoordeeld of de ontheffing verlengd kan worden. Een ontheffing kan geheel of gedeeltelijk (voor bijvoorbeeld re-integratie of sollicitatie) worden

gegeven. Uit onze gegevens blijkt dat 40% van het aantal uitkeringsgerechtigden een ontheffing heeft. Na gesprekken met de consultants is de aanname dat dit een te hoge weergave is van de werkelijkheid. Verdere analyse hiervan is nodig waarna mogelijk registraties worden aangepast. In deze beleidsperiode zal dit één van de speerpunten zijn.

### *Tegenprestatie*

Nieuw in de Participatiewet van 2015 is de zogeheten tegenprestatie: bedoeld als nuttige bijdrage aan de samenleving. De tegenprestatie zoals beoogd door het Rijk kent diverse voorwaarden. Zo mag de tegenprestatie niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en niet bedoeld zijn als re-integratie instrument. De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en het werk moet additioneel van aard zijn: de werkzaamheden dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt worden verricht. Hierdoor is de tegenprestatie in de wettelijke betekenis van het woord voor veel werkzaamheden niet geschikt. Voorbeelden zijn het verwijderen van afval langs wegen en in wijken, vervoer via kerken of ouderenorganisaties, sneeuwschuiven of werkzaamheden in bejaardentehuizen of buurthuizen. De vraag die daarbij gesteld kan worden is: waaruit de eventuele kosten voor de werkplek, de begeleiding en de handhaving ervan worden betaald. De tegenprestatie kan bovendien voor beperkte tijd worden opgelegd.

De tegenprestatie moet, in de visie van het Rijk, worden gezien als nuttige bijdrage aan de samenleving. Zoals hierboven geschetst zijn de concrete mogelijkheden hiervoor beperkt. Het beleid en de invulling van de tegenprestatie in de gemeente Dalfsen is geregeld via een gemeentelijke verordening. In de gemeente Dalfsen geldt het uitgangspunt het streven naar (financiële) zelfredzaamheid en participatie voor de lange termijn. De gemeente vindt het belangrijk dat iedereen sociaal actief is en mee doet in de samenleving. Ieder moet naar vermogen mee (kunnen) doen in de samenleving. Vanuit deze visie participeren uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar) in de samenleving ("meedoen"). Een groot aantal uitkeringsgerechtigden is bij aanvang van de uitkering al maatschappelijk actief in bijv. vrijwilligerswerk. Voor uitkeringsgerechtigden die dat niet hebben, wordt - met en door hen zelf - gezocht naar een maatschappelijke activiteit. Hierbij houdt de gemeente rekening met de individuele omstandigheden zoals leeftijd, opleiding, werkervaring en fysieke en psychische vermogens. De gemeente vindt het kortgezegd belangrijk dat het met en door de mensen zelf wordt gedaan. De ervaring in Dalfsen is dat het merendeel van de cliënten voor wie uitstroom naar werk op korte termijn (nog) niet reëel is, maatschappelijk actief zijn. Zij werken bijvoorbeeld als vrijwilliger in de bibliotheek, bij een kringloopbedrijf of zorginstelling. Daar verrichten ze verschillende taken zoals het zijn van gastvrouw, koken met een inwoner die begeleid woont of het halen en brengen van bewoners.

Als geen medewerking wordt verleend aan het verrichten van vrijwilligerswerk, kan de verordening worden ingezet om - door middel van de tegenprestatie - bij het niet voldoen daaraan een maatregel op te leggen (zoals het verlagen van de uitkering). Bij het merendeel van de cliënten is echter toepassing van de tegenprestatie niet noodzakelijk, omdat zij al maatschappelijk actief zijn.

### *Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers)*

Gemeenten en UWV zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van de personen die een uitkering ontvangen van deze organisaties. Er is ook een categorie werkzoekenden zonder uitkering. Dit zijn de niet-uitkeringsgerechtigden, oftewel de Nuggers. Gemeenten hebben vanuit de Participatiewet ook een verantwoordelijkheid voor ondersteuning bij de re-integratie van deze groep. Hoe gemeenten hier uitvoering aan geven, moet worden vormgegeven in lokaal beleid. Het algemene beeld bij deze groep NUGgers is dat het gaat om mensen die niet aan het werk komen, of mensen die na hun baan en hun WW-uitkering geen recht hebben op een bijstandsuitkering. Men heeft in het algemeen geen recht op een (aanvullende) bijstandsuitkering omdat men een partner heeft met inkomen (ruim) boven het wettelijk minimum loon of (zelf) een vermogen heeft boven de wettelijke grens.

De gemeente Dalfsen voert geen actief beleid voor deze doelgroep. Dit wil zeggen dat deze groep niet actief wordt opgespoord in bijvoorbeeld de werkzoekendenbestanden van het UWV. Voor NUGgers die zich melden bij de gemeente Dalfsen staan in beginsel de "lichte" re-integratievoorzieningen ter beschikking. Dit doen we vanuit de uitgangspunten preventief werken en meedoen in de samenleving. Daardoor wordt latere instroom in de uitkering voorkomen én worden inwoners ondersteund bij hun wens om te participeren. Het betreft bijvoorbeeld het meedoen aan de (sollicitatie-)workshops en het gebruik maken van de contacten van de netwerker bij de werkgevers. Bij de loopbaanbegeleiders kan

een beperkt aantal adviesgesprekken worden gevolgd. Wanneer jobcoaching nodig wordt geacht, wordt doorverwezen naar externe jobcoaches. Desondanks blijft maatwerk in de uitvoering van de re-integratie voorop staan. In bijzondere gevallen kunnen daarom ook zwaardere (en duurdere) voorzieningen worden ingezet, zoals bijvoorbeeld job-coaching, scholing of loonkostensubsidie. Dit zal met name van toepassing zijn als sprake is van een jongere.

Het aantal NUGgers dat gebruik maakt van gemeentelijke dienstverlening wordt op dit moment niet geregistreerd. Voor deze beleidsperiode zal deze registratie wel gaan plaatsvinden, zodat kan worden gemonitord op aantallen en impact hiervan op de uitvoering van de Participatiewet.

### 3.6 Ontwikkeling uitkeringenbestand

In deze paragraaf geven we inzicht in de ontwikkelingen in het bestand. Het gaat daarbij om de grote lijnen. In de bijlage worden de vergelijkingscijfers vanuit de benchmark weergegeven waarmee de resultaten worden vergeleken met de Arbeidsmarktregio Zwolle en het landelijk benchmarkgemiddelde.

#### *Trends in omvang, in- en uitstroom*

In onderstaande tabellen is de ontwikkeling van het aantal uitkeringen, de instroom en de uitstroom weergegeven.

<b>Bestandsontwikkeling</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
PW	193	199	224	232	218
IOAW & IOAZ	11	17	23	23	26
<b>Totaal</b>	<b>206</b>	<b>221</b>	<b>251</b>	<b>259</b>	<b>249</b>

Het aantal uitkeringen is tot en met 2017 elk jaar gestegen. In 2018 is voor het eerst in tien jaar een daling te constateren. Kijkend naar deze aantallen zien we dat het aandeel ouderen (de IOAW en IOAZ instroom) sterk is toegenomen.

<b>Instroom</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
PW	114	120	102	91	97
IOAW & IOAZ	11	12	11	9	9
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>132</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>106</b>

Het aandeel statushouders op de totale bijstandspopulatie is de afgelopen jaren sterk toegenomen. De verhouding is zichtbaar in onderstaande tabel.

<b>Instroom</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Statushouders	17%	25%	18%	27%	42%
“Reguliere” Nederlanders	83%	75%	82%	73%	58%

Op dit moment is het niet mogelijk statushouders als aparte groep direct uit de gegevens te filteren. Ook vanuit de landelijke benchmark kan deze groep, vanwege de AVG, niet worden vergeleken met andere gemeenten. Eén van de speerpunten voor de nieuwe beleidsperiode is om de registratie van statushouders aan te passen zodat deze groep direct uit de gegevens gehaald kan worden.

De uitstroom neemt de laatste twee jaren weer iets toe. Hoofdrede van uitstroom is nog altijd uitstroom naar werk. In onderstaande tabel is de trend van de afgelopen jaren zichtbaar.

<b>Uitstroom</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
PW	82	106	86	95	98
IOAW & IOAZ	8	6	5	9	5
<b>Totaal</b>	<b>90</b>	<b>112</b>	<b>91</b>	<b>104</b>	<b>103</b>

Het aandeel statushouders in de uitstroom laat zich als volgt weergeven.

<b>Uitstroom</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Statushouders	13%	14%	14%	29%	38%
“Reguliere” Nederlanders	87%	86%	86%	71%	62%



### Overige specificaties

Kijkend naar de leeftijdsopbouw in het uitkeringsbestand, zien we het volgende:

Leeftijdsopbouw	Jonger dan 27	27 t/m 36 jaar	37 t/m 46 jaar	47 t/m 56 jaar	57 t/m 64 jaar	65 jaar en ouder
PW	39	60	74	67	39	0
IOAW & IOAZ	0	0	0	3	33	3
BBZ	0	3	2	0	1	0
Totaal	39	63	76	72	73	3

Het aandeel ouderen in de bijstandspopulatie neemt toe. Uit de eerste resultaten van de benchmark blijkt dat het percentage re-integratievoorzieningen voor de ouderendoelgroep in de gemeente Dalfsen lager ligt dan regionaal en landelijk. Kijkend naar landelijke wetgeving, waarin de aanvullende heffingskorting verder wordt ingeperkt, de WW periode wordt verkort en de pensioengerechtigde leeftijd verder wordt verlegd, is aannemelijk dat de doelgroep ouderen in het bestand ook de komende jaren verder zal stijgen. Dit maakt dat de doelgroep ouderen, naast de doelgroep jongeren, wordt opgenomen als één van de speerpunten voor de nieuwe beleidsperiode.

De gemiddelde uitkeringsduur in de gemeente Dalfsen is lager dan het landelijk gemiddelde. Kijkend naar het bestand begin 2019, is het bestand als volgt te kenmerken:

Uitkeringsduur	Pw	IOAW en IOAZ	BBZ	Totaal
Korter dan 1 jaar	81	9	6	96
1 tot 2 jaar	57	9	0	66
2 tot 3 jaar	35	10	0	45
3 tot 4 jaar	28	4	0	32
4 tot 5 jaar	21	7	0	28
5 tot 6 jaar	14	0	0	14
6 jaar en langer	43	0	0	43

Wanneer we kijken naar de verdeling van het bestand in de categorieën Zorg, Meedoen en Werkfit, met daarbij het onderscheid tussen statushouders en "reguliere" Nederlanders laat het bestand zich begin 2019 als volgt afspiegelen:

Afstand tot de arbeidsmarkt	Zorg	Meedoen	Werkfit
Statushouders	16%	18%	3%
"Reguliere" Nederlanders	27%	22%	14%
<b>Totaal</b>	<b>43%</b>	<b>40%</b>	<b>17%</b>

In de nieuwe beleidsperiode zullen aan de categorieën (Zorg, Meedoen en Werkfit), twee subcategorieën worden toegevoegd. Hiermee willen we meer inzicht krijgen in welk gedeelte van het bestand het maximaal haalbare heeft bereikt en voor welk gedeelte nog doorstroom naar een andere categorie of uitstroom uit de uitkering te verwachten is.

Voor de doelgroep baanafpraak worden loonkostensubsidies verstrekt. Hoewel deze doelgroep formeel uitstroomt uit de uitkering, blijven consulent en loopbaanbegeleider toch betrokken. Periodiek dient de loonwaardemeting opnieuw te worden uitgevoerd die nodig is om de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen. Daarnaast is deze doelgroep veelal nog begeleiding nodig op de werkplek. In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van de uitgaven aan loonkostensubsidies weergegeven.

Uitgaven loonkostensubsidies)	2014	2015	2016	2017	2018
Totaalbedrag	0	4.941	19.106	88.454	167.071

### *Vergelijkingen uit de benchmark*

Vanaf november 2018 doet de gemeente Dalfsen mee aan de benchmark Werk en Inkomen, submodule Re-integratie. Doelstelling is meer inzicht te krijgen in de effectiviteit van de re-integratie in vergelijking met andere gemeenten én specifieke input te krijgen voor de aanvraag voor de Vangnetuitkering in verband met het meerjarig tekort op het BUIG budget.

De eerste cijfers uit de benchmark zijn recentelijk bekend geworden. Enkele opvallende zaken worden hieronder genoemd. In de bijlage worden specifieke cijfers getoond.

In zijn algemeenheid kan worden geconcludeerd dat de bijstandsdichtheid in de gemeente Dalfsen laag is. Hiermee wordt bedoeld; het aantal uitkeringen in relatie tot het aantal huishoudens in de gemeente. Met een score van 2,9 scoort de gemeente Dalfsen laag ten opzichte van het benchmarkgemiddelde (5,6) maar ook laag ten opzichte van andere gemeenten uit de Arbeidsmarktregio Zwolle.

De gemiddelde verblijfsduur in de uitkering in de gemeente Dalfsen is ook laag. Landelijk gezien ligt het gemiddelde op 58 maanden. In de gemeente Dalfsen is de verblijfsduur gemiddeld 38 maanden.

Het aantal cliënten dat parttime werkt in de gemeente Dalfsen is laag in vergelijking tot zowel het gemiddelde benchmarkresultaat als de resultaten van andere regiogemeenten.

Kijkend naar het percentage re-integratievoorzieningen is te concluderen dat Dalfsen gemiddeld scoort met uitzondering van de groepen 18-27 jarigen en de groep 55 – 65 jarigen. Bij de jongere doelgroep zet de gemeente Dalfsen verhoudingsgewijs veel meer re-integratievoorzieningen in. Dit is overeenkomstig het huidige beleid waarin we inzetten op jongeren. Bij de oudere doelgroep is dit beduidend minder dan andere gemeenten.

De uitstroom met als reden werk is in de gemeente Dalfsen verhoudingsgewijs gelijk aan andere gemeenten. Ruim 40% van de uitstroom wordt gerealiseerd door uitstroom naar werk. Overige redenen zijn uitstroom vanwege andere inkomsten, onderwijs, verloop, handhaving of "overig".

Het aantal herinstromers binnen de uitkering laat in Dalfsen, althans voor 2018, een grotere stijging zien dan in andere gemeenten. Een verklaring hiervoor is nog niet te geven. Hiervoor is verdere analyse noodzakelijk. Dit zal in de komende beleidsperiode worden verricht.

De benchmark zal ook op andere onderdelen meer inzicht geven in hoe de gemeente Dalfsen de Participatiewet uitvoert ten opzichte van andere gemeenten. Waar nodig zullen die voor de komende periode leiden tot aanvullende speerpunten in het beleid.

#### Hoofdstuk 4. Financieel kader

Ruwweg zijn er vanuit de rijksoverheid drie bronnen voor de financiering van de uitvoering van de Participatiewet:

- a. Het BUIG-budget.<sup>7</sup>
- b. Budget sociale werkvoorziening
- c. Budget re-integratie

##### Ad. a

Uit dit rijksbudget dienen de uitkeringen te worden betaald en dienen de loonkostensubsidies van de garantiebannen en de beschutte werkplekken te worden betaald. Het BUIG –budget voor 2018 bedroeg € 3.327.289. In de afgelopen jaren is gebleken dat het BUIG-budget onvoldoende was om de uitgaven te dekken. Als het rijksbudget onvoldoende is, kan een aanvullende uitkering worden aangevraagd bij het ministerie van SZW. Dit wordt de vangnetuitkering genoemd. Deze uitkering is al een aantal jaren door de gemeente Dalfsen aangevraagd en ontvangen. Het verschil tussen het rijksbudget en de uitgaven wordt niet vergoed door de vangnetuitkering. Er geldt een eigen risico van 7,5 % van het rijksbudget.

##### Ad. b.

Zoals in hoofdstuk 2 is gemeld, is er vanaf 2015 geen instroom meer in de sociale werkvoorziening. Jaarlijks verlaten WSW-werknemers de voorziening zonder dat er nieuwe instroom is. Er is dus sprake van een uitsterfconstructie van deze voorziening. Gemeenten zijn nog wel verantwoordelijk voor het instandhouden van de voorziening en de bestaande dienstverbanden van de WSW-ers. Hiervoor krijgen gemeenten een rijksbijdrage die elk jaar lager wordt. Bij de start van de Participatiewet in 2015 ontving de gemeente Dalfsen ongeveer € 3,5 miljoen voor de WSW en in 2022 zal dit bedrag al zijn gedaald naar ongeveer € 2,3 miljoen.

De uitgaven van de gemeente bestaan in hoofdzaak uit de lonen van de WSW-werknemers en de kosten van de werkplekken bij Wezo en Larcom. De uitgaven zijn hoger dan de rijksbijdrage.<sup>8</sup> De aannames van het ministerie van SZW met betrekking tot het tempo van de uitstroom uit de WSW gelden niet voor de meeste gemeenten in Nederland en ook niet voor de gemeente Dalfsen. Naar aanleiding van de evaluaties van de Stichting Dalfsen Werkt zal meer resultaatgericht worden gestuurd op de uitvoering van de SW door de SW bedrijven Larcom en Tiem.

##### Ad.c.

De gemeente ontvangt een bedrag voor re-integratie. Dit bedrag is voor 2019 € 183.000,-. Dit bedrag kan worden besteed aan alles wat met de re-integratie te maken heeft, zoals scholing, loonkostensubsidie (voor andere banen dan de garantiebannen), uitgaven re-integratiebedrijven, kosten loonwaardemeting, reiskosten en dergelijke.

Bij de start van de Participatiewet is in het toenmalige beleidsplan een financieel kader geschetst waarbij rekening is gehouden met het feit dat de rijksbijdragen niet voldoende waren om de volledige uitgaven te dekken. Naast de rijksbijdragen worden ook eigen gemeentelijke middelen ingezet voor de uitvoering van de Participatiewet.

De rijksbijdrage voor de WSW over het jaar 2018 is € 3,1 miljoen. De rijksbijdrage daalt elk jaar als gevolg van bezuinigingen van het vorige kabinet en vanwege de daling van het aantal WSW-werknemers. In 2022 ontvangt de gemeente Dalfsen nog maar € 2,5 miljoen. De daling van de rijksbijdrage gaat harder dan de daling van de uitgaven. Het verschil tussen rijksinkomsten en de uitgaven voor de WSW loopt op tot ca. € 700.000,- in 2022. Dit wordt uit eigen gemeentelijke middelen bijgepast.

---

<sup>7</sup> BUIG staat voor bundeling uitkeringen inkomensvoorziening gemeenten. De totstandkoming van het gemeentelijke BUIG-budget is tamelijk complex. Dit is o.a. afhankelijk van het landelijke macro-budget en verdeelfactoren. Er is geen samenhang tussen re-integratiebeleid en hoogte van het budget.

<sup>8</sup> Dit was ook al het geval in de periode vóór 2015. Destijds was de uitvoering van de WSW ondergebracht bij de GR Wezo. De gemeente vulde het exploitatietekort aan met een jaarlijkse gemeentelijke bijdrage van ca. € 200.000,-

De derde financieringsbron zijn de re-integratiemiddelen. Dalfsen ontvangt over het jaar 2017 een rijksbijdrage van € 162.000,-. Van dit bedrag worden in het algemeen de re-integratie- en begeleidingskosten betaald. Daarnaast worden loonkostensubsidies uit dit budget betaald. In totaal waren de uitgaven in 2018 € 236.000,-.

Samenvattend kan het financiële kader van de Participatiewet over het jaar 2018 als volgt worden weergegeven.

	<b>Inkomsten (rijksbijdrage)</b>	<b>Uitgaven</b>	<b>Verschil</b>
a. BUIG/ Inkomensdeel	€ 3.327.289.	€ 3.620.132	- € 292.843
<i>w.v. bestemd voor Loonkostensubsidie</i>		€ 167.070	
b. Wsw	€ 3.100.000	€ 3.670.000	- € 570.000
c. Re-integratie	€ 162.000	€ 236.000	- € 74.000

Het negatieve verschil tussen rijksinkomsten en uitgaven wordt uit andere gemeentelijke middelen gedekt. Deze bedragen zijn al vanaf 2015 in de begroting verwerkt. Specifiek voor het Inkomensdeel geldt een Vangnetregeling. Een deel van het verschil kan bij het Rijk worden gedeclareerd via een vangnetuitkering. Daarvoor moet een speciale aanvraag worden gedaan. Dalfsen kan in aanmerking komen voor een vangnetuitkering van ca.€ 330.000,-. Het resterende deel van € 260.000,- moet uit eigen middelen worden bekostigd.

## 5. Evaluatie projectplan Re-integratie, samenvatting en lijnen voor de toekomst

### 5.1 Evaluatie projectplan Re-integratie

In 2017 en 2018 is gewerkt aan uitvoering van het projectplan Re-integratie. In het projectplan staan twee uitgangspunten centraal: meer aandacht voor werk en re-integratie in de werkprocessen en de klantbenadering (balans tussen inkomensvoorziening en re-integratie) en meer uitgaan van transformatiegedachte (eigen verantwoordelijkheid burger/cliënt en meer leveren van maatwerk).

In 2017 en 2018 zijn vanuit deze uitgangspunten de volgende veranderingen doorgevoerd:

- In 2017 is het bestand ingedeeld in de categorieën Zorg, Meedoen en Werkfit. Hiermee is meer inzicht in de mate van afstand tot de arbeidsmarkt en kunnen re-integratiemiddelen doelmatiger worden ingezet.
- De taken van consultants en loopbaanbegeleiders zijn naar aanleiding van de driedeling in het bestand herschikt. Daardoor is er per categorie meer focus op het maximaal haalbare in die categorie.
- Er zijn een drietal workshops ontwikkeld gericht op het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt, te weten de workshop ePortfolio, Werkfit en de workshop Solliciteren.
- Als extra instrument is – in samenwerking met de regio- een no-risk polis ingekocht waarmee werkgevers het risico van uitval van werknemers kunnen verzekeren.
- Er is een juridisch medewerker aangetrokken die de consultants begeleidt in het toepassen van maatwerk en “werken volgens de bedoeling” in plaats van vanuit regelgeving.
- In 2018 is een start gemaakt met de ontwikkelingen van ‘leerlijnen’. Doel is om zo op meer strategisch niveau de werkgever te bedienen en te zorgen voor verkleining van de mismatch met werkzoekenden.
- De ‘weekdate is geïntroduceerd: wekelijks worden in een half uur nieuwe vacatures besproken, komende trajecten aangekondigd, knelpunten in trajecten bij cliënten besproken en successen gevierd.
- Met Road 2 Work zijn afspraken gemaakt waardoor niet alleen de categorie Werkfit, maar ook de categorie Meedoen kan deelnemen aan deze re-integratievoorziening.
- In het kader van eenduidige werkgeversdienstverlening zijn de re-integratiemiddelen geharmoniseerd met de andere gemeenten uit de Arbeidsmarktregio Zwolle. Hiermee wordt de dienstverlening voor werkgevers uniform en gemeente onafhankelijk. De samenwerking in de subregio met –met name- de gemeenten Ommen en Hardenberg hebben geleid tot realisatie van meer en andere werkplekken.
- Om ook vanuit de Wmo meer te kunnen sturen op (onder meer) financiële zelfredzaamheid en (arbeids)participatie is bij de nieuwe inkoop van de Wmo in 2019 gekozen voor een resultaatgerichte manier van werken.

Tegelijkertijd is in 2018 een start gemaakt met de invoering van Multi Disciplinaire Teams. Een aantal zaken die ook in het projectplan re-integratie zijn opgenomen, zijn samengevoegd met deze ontwikkeling op transformatie.

- Begin 2019 zijn de consultants geschoold via de training “de omgekeerde toets” waarin verder wordt ingegaan op het werken volgens de bedoeling. Deze training heeft niet eerder plaatsgevonden vanwege de invoering van de Multi Disciplinaire Teams.
- In 2019 wordt verder gewerkt aan integrale plannen van aanpak.
- Trainingen over integraal werken, regievoeren, gesprekstechnieken en coaching zullen in 2019 plaatsvinden.

De in het projectplan voorgestelde maatregel, om extra sancties op te leggen voor cliënten die niet (willen) meewerken aan het vinden van werk en een renteloze lening voor de kosten van re-integratie zijn juridisch niet houdbaar gebleken. De gemeente heeft niet de bevoegdheid om alternatieve sancties te bepalen voor het schenden van de arbeids- en re-integratieplicht.

### Resultaten in cijfers

De resultaten van de workshops en de extra inspanningen op re-integratie zijn ook terug te zien in de cijfers. Van de workshops Werkfit en Solliciteren stroomt bijna 50% na deelname uit.

Resultaten workshops	Deelnemers en uitstroom
ePortfolio	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018: 13 deelnemers; voor elke deelnemer heeft deelname aan de workshop geleid tot een logische vervolgstap (zoals naar studie, werktraject, BBZ traject) of uitstroom naar werk (3 deelnemers)</li> </ul>
Werkfit	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016: 11 deelnemers, 4 uitgestroomd naar werk</li> <li>2017: 10, 5 uitgestroomd naar werk</li> <li>2018: 8 deelnemers, 4 uitgestroomd naar werk</li> </ul>
Solliciteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018: 11 deelnemers, 6 uitgestroomd naar werk</li> </ul>

Ook de totale uitstroom is toegenomen:

Uitstroom	2014	2015	2016	2017	2018
PW	82	106	86	95	98
IOAW & IOAZ	8	6	5	9	5
<b>Totaal</b>	<b>90</b>	<b>112</b>	<b>91</b>	<b>104</b>	<b>103</b>

Onderstaande tabel geven details van plaatsingen weer. Naast een toename van de uitstroom is hierin zichtbaar dat ook het aantal werkstages is toegenomen.

Details plaatsingen	1 <sup>e</sup> helft '16	2 <sup>e</sup> helft '16	1 <sup>e</sup> helft '17	2 <sup>e</sup> helft '17	1 <sup>e</sup> helft '18
Dienstverband fulltime	10	9	16	11	18
Dienstverband parttime	11	7	18	16	12
Detachering vanuit SDW	6	5	8	5	4
Garantiebanen	1	8	16	7	9
Proefplaatsingen	13	6	10	5	5
Preventieplaatsingen	3	0	2	0	1
Werkstages	12	10	29	4	15
Handhaving	3	1	2	0	0

Onderstaande tabel laat zien we dat we steeds meer in staat zijn ook cliënten die langdurig in de uitkering zitten, uit te laten stromen naar werk.

Duur uitkeringsperiode van uitstroom				
	2 <sup>e</sup> helft '16	1 <sup>e</sup> helft '17	2 <sup>e</sup> helft '17	1 <sup>e</sup> helft '18
0 - 3 maanden	6	10	2	5
3 - 6 maanden	4	3	5	5
6 - 9 maanden	2	4	7	3
9 -12 maanden	4	7	6	1
1 – 1,5 jaar	3	5	6	3
1,5 – 2 jaar	4	2	5	6
Langer dan 2 jaar	7	9	15	19
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>40</b>

### *Data analyse*

Naar aanleiding van de extra inspanningen op re-integratie én de deelname aan de benchmark is ook te concluderen dat op het punt van data en registratie nog een slag te slaan valt. Zo lijken bepaalde cijfers of aantallen uit de benchmarkrapportage niet overeen te komen met de daadwerkelijke praktijk. Daarnaast blijkt dat het lastig is bepaalde informatie uit het systeem te halen. De doelgroep statushouders bijvoorbeeld is een doelgroep die op dit moment niet direct uit het systeem te filteren is. Ook is meer inzicht gewenst in de kosten van trajecten en de effectiviteit daarvan en willen we de ontwikkelingen rondom de inzet en het aantal NUGgers en de Schakel-Makelpool jongeren beter monitoren. In de komende beleidsperiode wordt een betere registratie één van de speerpunten zodat we op zowel niveau van uitvoering, beleid én bestuur de wenselijke informatie beschikbaar krijgen, meer inzicht hebben en daarop (beter) kunnen sturen.

### *Formatie*

Voor het projectplan zijn extra tijdelijke middelen ter beschikking gesteld. Ten behoeve van de uitvoering van het projectplan is tijdelijke formatie ingezet. De ontwikkelde workshops en ingevoerde nieuwe werkwijzen zijn inmiddels geïmplementeerd in de organisatie. Enkele taken worden in samenhang met de ontwikkelingen rondom de transformatie en de totstandkoming van de Multidisciplinaire teams opgepakt. Er is geen noodzaak om –voor de uitvoering van het projectplan- de incidentele middelen te verlengen.

## **5.2 Samenvatting**

Terugkijkend op de afgelopen jaren kunnen we constateren dat binnen de eenheid MO een stevig fundament is gelegd voor de re-integratietaken. Te noemen zijn:

- Professionele invulling van functies voor re-integratie en arbeidsmarkt (met name netwerker en loopbaanbegeleiders)
- Re-integratietaken verwerkt in werkwijze en werkprocessen.
- Meer focus op re-integratie door wekelijks overleg over actuele vacatures en voortgang in doorstroom en uitstroom van cliënten.
- Indeling van het uitkeringsbestand in categorieën en specifieke toedeling van cliënten naar medewerkers.
- Optimaliseren van de caseload per medewerker.
- Een plan van aanpak voor alle cliënten.
- Vaste structuur en cyclus van workshops voor cliënten.
- Goede interne samenwerking met leerplicht en met RMC (Regionaal meld- en coördinatiepunt schoolverlaters).
- Deelname aan benchmark om Dalfsen te kunnen vergelijken met andere gemeenten.
- Bieden van maatwerkoplossingen.
- Harmonisatie van instrumenten binnen arbeidsmarktregio.
- Registratie van werkzoekenden en personen uit het doelgroepenregister in Sonar.
- Invulling van banenafpraak ligt op schema binnen de arbeidsmarktregio.
- Goede samenwerking met scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (Pro).

Ten aanzien van de opheffing van de GR Wezo en de oprichting van de Stichting Dalfsen Werkt kan worden geconcludeerd dat deze constructie een goede oplossing is voor de WSW-werknemers. Met Wezo en Larcom zijn afspraken gemaakt voor de financiering van de werkplekken voor de WSW-ers die op deze locaties hun werkplek hebben behouden. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over de ontwikkelmogelijkheden van de WSW-werknemers aan de hand van een persoonlijk ontwikkelplan (pop). Verder werken 35 WSW-werknemers via de stichting Dalfsen Werkt binnen de gemeente Dalfsen bij de eenheid Openbare Ruimte ( "buitendienst").

### *Bevindingen in het uitkeringsbestand*

Het aantal uitkeringen was in Dalfsen in 2008 (het jaar vóór de economische crisis) op het laagste niveau van ongeveer 100 uitkeringen. Vanaf 2009 is het aantal uitkeringen sterk gestegen. Vanaf 2017 is het aantal uitkeringen redelijk stabiel; het aantal schommelt rond de 250. Aan de ene kant is het positief dat het uitkeringsbestand niet meer stijgt. Aan de andere kant lukt het tot dusver niet om het bestand substantieel te laten dalen in een tijd van economische hoogconjunctuur.

Er is elk jaar een behoorlijke uitstroom, maar doordat ook de instroom ook hoog is, blijft het totale aantal uitkeringen ongeveer gelijk. Ook het aantal herintreders blijkt –althans in 2018- stijgende. Verdere analyse hiervan zal in 2019 plaatsvinden.

De effecten van de gewijzigde Wajong zijn vooralsnog niet zo groot. Jongeren die door de wijziging niet meer in aanmerking komen voor de Wajong komen niet 1- op- 1 in de Participatiewet. Op dit moment zijn er 36 personen met een uitkering die jonger zijn dan 27 jaar. 15 van deze jongeren zijn (ex-)statushouders.

Het aantal IOAW-uitkeringen (een speciale inkomensvoorziening voor oudere werklozen) is in de afgelopen jaren ook sterk gestegen: van 10 uitkeringen in 2010 naar 24 in 2018.

#### *Kenmerken Dalfsen in de benchmark*

Sinds november 2018 neemt Dalfsen deel aan de benchmark werk en inkomen van de branchevereniging Divosa. De gemeente Dalfsen kijkt op een aantal onderdelen (iets) af van andere gemeenten:

- Dalfsen heeft een lage bijstandsdichtheid (aantal mensen met een bijstandsuitkering t.o.v. de beroepsbevolking). Dit percentage ligt voor Dalfsen op 2,9. Landelijk ligt dit op 6,0. Traditioneel heeft Dalfsen relatief weinig mensen met een bijstandsuitkering. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de sociaal-economische situatie van de gemeente.
- De gemiddelde duur van een uitkering in Dalfsen is laag. Dit is 36 maanden. Het gemiddelde in Nederland ligt op 60 maanden.
- Dalfsen heeft veel in- en uitstroom. Met name in het eerste jaar van de uitkering heeft Dalfsen veel uitstroom. (Dit houdt waarschijnlijk verband met het vorige punt.) Verder wijkt Dalfsen af doordat er –althans in 2018- relatief veel “herintredende” instroom is; na een relatief korte werkperiode stroomt men weer in. Verdere analyse hiervan zal in 2019 plaatsvinden.
- De gemeente Dalfsen heeft nauwelijks een daling van het aantal uitkeringen. Waar de meeste gemeenten sinds 2017 een daling laten zien, blijft dit aantal in Dalfsen bijna gelijk. Dit houdt mogelijk ook verband met de toch al lage bijstandsdichtheid.
- Dalfsen heeft veel uitkeringen volgens de norm echtparen/samenwonenden<sup>9</sup>.
- De gemeente Dalfsen heeft veel ontheffingen.

#### *Positie (ex-) statushouders*

Als we inzoomen op het uitkeringsbestand in Dalfsen valt direct het aantal uitkeringen op van mensen die via een asielprocedure een verblijfsvergunning hebben gekregen (de zogeheten statushouders of vergunninghouders). Vanwege de vluchtelingen crisis is met name vanaf 2015 een hoge instroom geweest uit deze doelgroep. Dit heeft te maken met de taakstelling die de gemeente heeft voor de huisvesting van de vergunninghouders. Gemiddeld was deze taakstelling voor Dalfsen in de afgelopen jaren ongeveer 50 personen per jaar. Dit resulteerde in een instroom van ca. 85 uitkeringen in de afgelopen vier jaar. Deze groep is in het algemeen lang afhankelijk van een uitkering, waardoor er weinig uitstroom is. Het totale aantal uitkeringen uit de groep (ex-)statushouders is ongeveer 100. Op een totaal van 225 Participatiewet-uitkeringen (stand eind 2018) betekent dit dus dat meer dan 40% van het aantal uitkeringen afkomstig is uit deze doelgroep.

### **5.3 Lijnen voor de toekomst**

De uitvoering van de Participatiewet zal in de komende beleidsperiode worden vormgegeven conform de uitgangspunten van de transformatie. Concreet betekent dit dat we (blijven) werken aan onder andere:

- De inwoner staat centraal;
- We zoeken naar oplossingen die passen bij de vraag en de situatie van de inwoner en bij de bedoeling van de wet en/of geldende verordeningen;
- Inzet op preventie;
- Resultaatgerichte inkoop van jobcoaching;
- Betere inrichting van processen en goede registratie, ten behoeve van datagericht werken.

---

<sup>9</sup> Een uitkering in het kader van de Participatiewet kent drie normen: voor een alleenstaande, alleenstaande ouder en echtparen/samenwonenden.



Onder andere op basis van de bevindingen van de benchmark kunnen een aantal specifieke lijnen worden uitgezet voor het re-integratiebeleid. De volgende speerpunten kunnen worden benoemd:

- De doelgroep jongeren blijft een doelgroep waar specifieke aandacht naar uit gaat. Deelname aan de Schakel-Makelpool en extra inzet, ook waar het gaat om jonge NUGgers, blijft voortgezet beleid.
- Gezien de stijging én de verwachte stijging zal ook de doelgroep ouderen (IOAW / IOAZ) in het bestand een speerpunt zijn.
- De meeste uitstroom wordt gerealiseerd in het eerste jaar na toekenning van de uitkering. In de uitvoering zal hier (nog meer) rekening mee worden gehouden door mensen die een uitkering is toegekend snel op te pakken en te ondersteunen bij het vinden van betaald werk
- Er zal nog kritisch worden gekeken naar mensen die een ontheffing hebben van de arbeids- en re-integratieplicht.
- Binnen het nieuwe stelsel van de inburgeringswet zal meer samenhang worden aangebracht tussen de integratie in de samenleving en de integratie op de arbeidsmarkt.
- Bij statushouders is de arbeidsparticipatie van vrouwen een aandachtspunt.
- In de nieuwe beleidsperiode zal ook extra worden ingezet op registratie, zodat benodigde data eenvoudiger kan worden achterhaald, beter richting kan worden bepaald en resultaten beter kunnen worden gemonitord.
- We delen het bestand nog verder in met subcategorieën in de categorieën Zorg, Meedoen en Werkfit. Hiermee krijgen we meer inzicht in welk gedeelte van het bestand het maximaal haalbare heeft bereikt en voor welk gedeelte nog doorstroom naar een andere categorie of uitstroom uit de uitkering te verwachten is.
- Uitgangspunt blijft, in elke categorie, dat we streven naar het maximaal haalbare in financiële zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie.
- In het re-integratiebeleid staat het streven naar financiële zelfredzaamheid door middel van betaald werk centraal. Er is echter ook een categorie werkzoekenden die geen aansluiting kan vinden op de arbeidsmarkt. De oorzaken liggen overwegend sociale, medische of psychische aspecten. Voor deze groep zullen andere doelen worden gesteld en instrumenten worden ingezet. Dit kan bijvoorbeeld gesubsidieerd werk zijn. Als ook dit niet tot de mogelijkheden behoort zullen de doelen meer zijn gericht op participatie in de samenleving (los van betaald werk), welzijn of gezondheid. Deze mensen blijven in beeld om bijvoorbeeld te voorkomen dat er financiële problemen of schulden ontstaan. Daarnaast kan het zinvol zijn de activiteiten te richten op bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of dagbesteding.
- Ook het sport- en gezondheidsbeleid valt direct te relateren aan de doelgroep van de Participatiewet. Het is bekend dat mensen met een zogenoemde lage SES (sociaal economische status) minder bewegen dan mensen met een hoge SES. Met name de doelgroep die langdurig in de uitkering zit vormt hierin een risicogroep. Door verbeterde data en verdere indeling in subcategorieën krijgen we meer zicht op deze doelgroep en kunnen we ook vanuit sport- en gezondheidsbeleid middelen inzetten.

We doen pas recentelijk mee aan de benchmark. De eerste uitkomsten hebben we in deze nota kunnen verwerken. Echter, er zullen ook andere gegevens bekend worden die aanleiding kunnen zijn voor verdere analyse en gerichte speerpunten in de komende beleidsperiode.

#### *Formatie*

In deze nota is de ontwikkeling geschetst vanaf 2015. Kijkend naar het veranderende takenpakket, de opgedane ervaringen en het gewenste ambitieniveau voor de toekomst kan worden gesteld dat dit uitvoerbaar is met de huidige bezetting.

Het takenpakket van de consulenten, loopbaanbegeleiders en de netwerker is sinds de decentralisatie verbreed door de komst van nieuwe doelgroepen:

- Er wordt nu dienstverlening geboden aan SW-ers, aan jongeren vanuit PRO-VSO en aan NUGgers. Ook de statushouders (zowel inburgering als re-integratie) is onderdeel van de dienstverlening geworden.
- Een groter deel van de doelgroep kenmerkt zich door een grote mate van afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn de jongeren vanuit de PRO-VSO scholen, de statushouders en de doelgroep die voorheen in aanmerking zou komen voor een Wajong danwel SW indicatie.

Deze doelgroep heeft meer begeleiding –en dus tijd- nodig. Het aandeel statushouders maakt daarbij een steeds groter onderdeel uit van het bestand. De verwachting is dat dit gaat toenemen.

- Er wordt ook dienstverlening geboden aan inwoners die reeds zijn uitgestroomd uit de uitkering. Dit betreft de zogenoemde doelgroepers, die via loonkostensubsidie in dienst zijn getreden bij werkgevers, maar waarvoor nog wel structurele begeleiding en (her-)berekening van de subsidie nodig is. Deze doelgroep zal de komende jaren blijven toenemen. Ook blijkt uit ervaring dat statushouders ook na uitstroom uit de uitkering, een beroep blijven doen op de dienstverlening van consulenten.
- De netwerker maakt onderdeel uit van het Werkgeversservicepunt van de Arbeidsmarktregio Zwolle. Vandaar uit is de netwerker (ook) werkzaam in (sub-)regionaal verband. Vanuit het Werkgeversservicepunt wordt de komende jaren verder gewerkt aan de uitwerking van de verschillende plannen van aanpak, zoals mismatch en statushouders.

Uit ervaringen van de afgelopen tijd blijkt dat bepaalde doelgroepen extra tijd en investering vergen:

- Het gaat hierbij met name om de doelgroep statushouders. De grote afstand tot de arbeidsmarkt en de tijd die het kost om deze te overbruggen, kost beduidend meer tijd dan bij de reguliere bijstandsccliënten.

Het ambitieniveau voor de nieuwe beleidsperiode wordt op onderdelen uitgebreid:

- Bij de SW is een hernieuwd uitgangspunt vastgesteld waarbij we streven naar het maximaal haalbare in werk en inzet op maatschappelijke participatie. De inzet van de loopbaanbegeleiders bij deze doelgroep neemt de komende jaren toe. Zij worden ingezet op het meten van de kwaliteit bij de SW bedrijven. Daarnaast zijn zij betrokken bij het vergroten van de maatschappelijke participatie van het wijkteam SDW in initiatieven als laaggeletterdheid.
- Er zijn nieuwe speerpunten geformuleerd als het gaat om de doelgroep ouderen en – bij statushouders- vrouwen, Bestaande speerpunten als dienstverlening aan jongeren en NUGgers worden gehandhaafd. De resultaten uit de benchmark kunnen daarnaast aanleiding geven tot meer speerpunten.
- We zetten in op een verdere indeling van het cliëntenbestand en betere registratie ten behoeve van datagericht werken.

We zien dat het uitkeringenbestand in zijn totaliteit sinds 2014 is toegenomen. Tegelijkertijd zien we vanuit de benchmark dat de bijstandsdichtheid en de gemiddelde verblijfsduur in de uitkering in Dalfsen laag zijn. De uitstroom neemt toe. Vanaf 2017 zien we een grote groei in het aantal werkstages en in de uitstroom van cliënten die al langer dan 2 jaar een uitkering heeft.

De huidige bezetting van de uitvoering van de Participatiewet is voldoende om de taken zoals genoemd in dit hoofdstuk op het gewenste ambitieniveau uit te voeren. Op dit moment is de huidige bezetting echter deels op inhuur- c.q. tijdelijke basis. Om de kennis en kunde te behouden en uitvoering te kunnen blijven geven aan de in dit beleidsplan vastgestelde ambities, is het wenselijk deze formatie voor een deel structureel aan de personeelsbegroting toe te voegen. Momenteel wordt een formatie-onderzoek uitgevoerd. Over de uitkomsten van dit onderzoek wordt de raad in een afzonderlijke memo geïnformeerd. Indien hier financiële consequenties aan zitten worden deze meegenomen in de Perspectiefnota.

## **Bijlagen**

1. Verklarende begrippenlijst
2. Sturen en meten
3. Cijfers garantiebannen Arbeidsmarktregio Zwolle
4. Resultaten SROI periode 2016 t/m 2018
5. Cijfers en vergelijkingen uit de benchmark

## **Bijlage 1** Verklaring van begrippen en afkortingen

**Arbeidsbeperkte:** persoon van wie door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen is vastgesteld dat sprake is van een functionele arbeidsbeperking (hij is niet in staat tot het verdienen van het wettelijk minimumloon).

**Loonwaarde:** waarde van de prestatie die de werknemer levert op de werkvloer in verhouding tot die van een reguliere werknemer in dezelfde functie.

**Loonkostensubsidie:** Loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het loon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.

**Doelgroepenregister:** Een register waarin alle mensen staan die een functionele arbeidsbeperking hebben en bevat de gegevens van mensen die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak.

**Indicatie afspraakbaan.** Indicatie van het UWV waaruit blijkt dat een persoon die bijstand ontvangt tot het doelgroepenregister behoort.

**Afspraakbanen (voorheen garantiebanen):** Dit zijn de extra banen die voortvloeien uit het sociaal akkoord van april 2013. In het sociaal akkoord is afgesproken dat tot 125.000 extra banen worden gecreëerd, 100.000 in de marktsector en 25.000 voor de overheid. De banen zijn bedoeld voor mensen die een functionele arbeidsbeperking hebben. Het aantal banen dat gecreëerd moet worden neemt jaarlijks toe totdat in 2026 alle banen zijn ingevuld.

**Beschut werk:** Een voorziening gericht op werk, bedoeld voor mensen die loonvormende arbeid kunnen verrichten. De hoeveelheid begeleiding en werkplekaanpassing is bepalend en niet de werkzaamheden zelf. Bedoeling is dat landelijk 30.000 Beschut Werken-banen zijn gecreëerd.

**No risk polis:** Verzekering die wordt afgesloten voor de werkgever als hij een persoon uit de doelgroep in dienst neemt. De werkgever wordt verzekerd voor de verplichte doorbetaling van het salaris als de werknemer ziek wordt. Verder hoeft de werkgever geen hogere premie te betalen voor de Ziektewet en de Wet werkherleving gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA).

### **Regio Zwolle**

Regio Zwolle is de licht bestuurlijke samenwerking van ondernemers, onderwijs, maatschappelijke organisaties en overheden. De 21 deelnemende gemeenten aan samenwerkingsverband Regio Zwolle zijn Dalfsen, De Wolden, Dronten, Elburg, Hardenberg, Hattem, Heerde, Hoogeveen (sinds oktober 2018), Kampen, Meppel, Noordoostpolder, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Urk, Westerveld, Zwartewaterland en Zwolle. De regio ligt in vier provincies.

### **Arbeidsmarktregio Zwolle**

De arbeidsmarktregio is het gebied van het Regionaal Werkbedrijf Zwolle. Geografisch bestaat het uit de volgende gemeenten: Dalfsen, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland, Zwolle

**Pw:** Participatiewet

**IOAW:** Inkomensvoorziening voor Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werknemers.

**IOAZ:** Inkomensvoorziening voor Ouderen en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen.

**NUG-ger:** Niet-Uitkeringsgerechtigde. Een persoon die werkzoekend is en geen uitkering ontvangt.

**VSO/Pro:** Voortgezet speciaal onderwijs/Praktijkonderwijs. Vso is speciaal onderwijs voor jongeren met een beperking of stoornis. Een speciale voortgezette opleiding bereidt de leerling voor op een beroepsopleiding. Praktijkonderwijs is een traject voor leerlingen die niet in staat zijn een diploma te

behalen op het vmbo of mbo-niveau 1. Voor deze leerlingen is het vso geen voorbereiding op een vervolgopleiding, maar eindonderwijs gericht op de arbeidsmarkt.

**UWV:** Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. De overheidsinstelling die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van een aantal werknemersverzekeringen

**RMC:** Regionaal meld- en coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters

**Wajong:** Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

**Bijlage 2**

## Sturen en meten

Meerjarig doel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maximale participatie van personen met een Participatiewet-uitkering en meedoen naar vermogen</li> <li>2. Ontwikkeling aantal uitkeringen conform landelijk gemiddelde</li> <li>3. Zorgen dat 30% van de instroom binnen 12 maanden weer uitstroomt naar betaald werk</li> <li>4. Uitstroom naar werk</li> <li>5. Niet meer dan 25% van het aantal uitkeringsgerechtigden zit langer dan 4 jaar in de uitkering.</li> <li>6. Aantal personen met Beschut Werk eind 2020 is 5.</li> <li>7. Aantal garantiebanen conform schema banenafpraak</li> </ol>
Activiteiten	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan van aanpak voor alle cliënten met een Participatiewetuitkering.</li> <li>2. Iedereen is ingedeeld in een categorie én subcategorie binnen Zorg, Meedoen en Werkfit.</li> <li>3. Iedereen op traject (kan ook behandeling zijn);</li> <li>4. Leerlijnen (startend met de leerlijn Groen) zijn uitgewerkt;</li> <li>5. In de subregio zijn de re-integratie instrumenten geharmoniseerd.</li> </ol>

Indicator	Bron	Nulmeting	2019	2020	2021
Aantal uitkeringen	GWS4all	249	245	240	240
Aantal mensen met traject	GWS4all				
Aantal personen met Beschut Werk	GWS4all				
Aantal garantiebanen	Monitor UWV				
Uitkeringsduur	GWS4all	26%	25%	25%	25%

**Bijlage 3** Realisatie garantiebanen Arbeidsmarktregio Zwolle

<b>Doelgroep banenafpraak</b>	Nulmeting	2017 -3	2017 -4	2018 -1	2018 -2	2018 -3	Voortgang t.o.v. nulmeting
Arbeidsmarktregio Zwolle	8.365	7.154	7.103	7.104	7.236	7.455	-910
<b>Totaal aantal reguliere banen</b>	Nulmeting	2017 -3	2017 -4	2018 -1	2018 -2	2018 -3	Voortgang t.o.v. nulmeting
Arbeidsmarktregio Zwolle	1.644	2.439	2.487	2.543	2.729	2.759	1.115
<b>Overheid: aantal reguliere banen</b>	Nulmeting	2017 -3	2017 -4	2018 -1	2018 -2	2018 -3	Voortgang t.o.v. nulmeting
Arbeidsmarktregio Zwolle	132	222	211	223	245	239	107
<b>Markt: aantal reguliere banen</b>	Nulmeting	2017 -3	2017 -4	2018 -1	2018 -2	2018 -3	Voortgang t.o.v. nulmeting
Arbeidsmarktregio Zwolle	1.512	2.217	2.277	2.320	2.484	2.521	1.009
<b>Banen via uitzendcontract / detachering</b>	Nulmeting	2017 -3	2017 -4	2018 -1	2018 -2	2018 -3	Voortgang t.o.v. nulmeting
Arbeidsmarktregio Zwolle	1.070	1.582	10752	1.590	1.596	1.811	742

## Bijlage 4 Resultaten SROI periode 2016 t/m 2018

In 2018 is een evaluatie opgeleverd over de resultaten van de SROI. Onderstaand overzicht geeft de nieuwste resultaten per 2018. Voor de leesbaarheid zijn ook de eindcijfers per 31 december 2017 vermeld.

Per 1 januari 2019 heeft ESR 314 contracten in beheer. De som van het aantal SROI-verplichtingen uit die 314 contracten bedraagt € 24,6 miljoen. 51 contracten zijn afgerond en 263 contracten zijn nog in uitvoering.

### Organisaties, aantal contracten en totale SROI-verplichting

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de organisaties en het aantal in Wizzr geregistreerde contracten:

- per 31-12-2017 (peildatum vorige evaluatie);
- per 31-12-2018.

Organisaties	per 31-12-2017 Contracten	per 31-12-2018		
		Contracten	Contractwaarde	SROI-verplichting
Dalfsen	4	10	5.336.000	154.726
Hatterem	1	2	131.395	18.029
Heerde	3	2	157.750	4.733
Kampen	1	10	9.390.377	299.131
Meppel	2	8	2.873.564	1.379.78
Ommen-Hardenberg	6	1	600.000	30.000
Oldebroek	0	3	888.352	44.888
Raalte	21	19	19.614.106	628.920
Staphorst	1	2	324.998	9.348
Steenwijkerland	3	9	6.045.400	101.088
Zwartewaterland	4	6	2.957.000	49.410
Zwolle	46	79	82.058.351	2.851.273
Provincie Overijssel	52	78	834.965.181	12.159.031
Waterschap DOD	4	6	2.394.207	71.939
Regionale (gebundelde) contracten	0	36	54.951.075	2.742.555
• WMO				
• Jeugdzorg	0	42	93.058.708	4.652.937
• Payroll-Uitzenden	1	1	17.079.579	853.979
<b>Totaal</b>	<b>149</b>	<b>314</b>	<b>1.132.826.043</b>	<b>24.671.987</b>

### Regionale (gebundelde)contracten

- WMO en Jeugdzorg: Het grootste deel van de zorgaanbieders heeft zorgcontracten met meerdere gemeenten. Het ESR biedt zorgaanbieders de mogelijkheid om hun afzonderlijke verplichtingen te bundelen. Dat betekent een forse vermindering van de administratieve lasten voor zowel zorgaanbieders als gemeenten. Het ESR maakt één keer invullingsafspraken met zorgaanbieders, monitort en valideert in Wizzr en koppelt bevindingen terug naar de opdrachtgevers. Niet alleen scheelt bundeling alle betrokkenen veel werk, bundeling vergroot ook het regionale sociaal-maatschappelijke rendement.
- Payroll en Uitzenden: betreft het gezamenlijke contract van Driessen HRM met 9 gemeenten en provincie. Per 1 januari 2019 wordt het Payrollgedeelte (13 instanties) verzorgd door Driessen HRM (13 instanties), het Uitzendgedeelte (9 instanties) is in handen van Randstad.



### Aantal plaatsingen (o.b.v. de 314 contracten)

Inzet kandidaten vanuit	Plaatsingen totaal	Plaatsingen in Arbeidsmarktregio	Plaatsingen totaal	Plaatsingen in Arbeidsmarktregio
Doelgroepregister				
• ProVSO	0	0	3	2
• Beschut	0	0	3	2
• Participatiewet	2	2	13	7
• Wajong	24	14	48	27
• WSW	19	16	12	20
BBL	105	45	164	64
BOL	68	34	157	78
P-wet < 2 jaar	61	51	85	67
P-wet > 2 jaar	19	15	32	25
WIA/WAO	20	13	40	27
WW < 1 jaar	128	88	255	175
WW > 1 jaar	44	28	84	56
NUG		2	2	2
<b>Totaal</b>	<b>490</b>	<b>308</b>	<b>860</b>	<b>552</b>

### Herkomst kandidaten

Uit Arbeidsmarktregio Zwolle	Aantal per 31-12-2017	Aantal per 31-12-2018
Dalfsen	10	25
Hatter	1	2
Heerde	3	6
Kampen	20	43
Meppel	1	10
Oldebroek	5	13
Ommen-Hardenberg	10	46
Raalte	23	39
Staphorst	10	12
Steenwijkerland	9	26
Westerveld	1	4
Zwartewaterland	7	22
Zwolle	111	204
Onbekend, vanuit Kampen, Zwolle, Zwartewaterland <sup>10</sup>	54	54
Onbekend, buiten Zwolle, maar binnen regio <sup>11</sup>	43	43
<b>Totaal</b>	<b>308</b>	<b>552</b>

Uit overige gemeenten in Economische regio Zwolle	Aantal per 31-12-2017	Aantal per 31-12-2018
De Wolden	niet geteld	6
Dronten	"	2
Elburg	"	13
Hoogeveen	"	8
Noordoostpolder	"	9
Olst-Wijhe	"	11
<b>Totaal</b>		<b>49</b>

<sup>10</sup> Ruimte voor de Rivier-IJsselDelta Zuid: periode voor monitoring via Wizzr

<sup>11</sup> 5 contracten van gemeente Zwolle uit periode voor monitoring via Wizzr

## Maatschappelijke SROI-invullingen

<b>Maatschappelijke invullingen waarvan:</b>	<b>per 31-12-2017</b>	<b>per 31-12-2018</b>
• Dienstenafname sociale werkvoorziening <sup>1</sup>	niet geteld	413.819
• Sociale inkoop <sup>2</sup>	“	719.399
• Onderwijs(begeleiding) <sup>3</sup>	“	457.628
• Opleiding <sup>4</sup>	“	317.322
• MVO <sup>5</sup>	“	252.558
• Overige	“	568.465
<b>Totaal</b>	<b>€ 898.500</b>	<b>€ 2.729.191</b>

Voorbeelden van maatschappelijke invullingen (via ureninzet of daadwerkelijke kosten):

Ad 1) Groenwerkzaamheden, schoonmaakdiensten, drukwerk.

Ad 2) PSO-30+ gecertificeerde ondernemingen, social enterprises, sociale ondernemingen

Ad 3) Begeleiding leerlingen/studenten in projecten, praktijkexcursies, gastlessen

Ad 4) Door bedrijven zelf verzorgd/bekostigd, zoals Smart Mobility, IVri, zij-instroom, assistent-calculator.

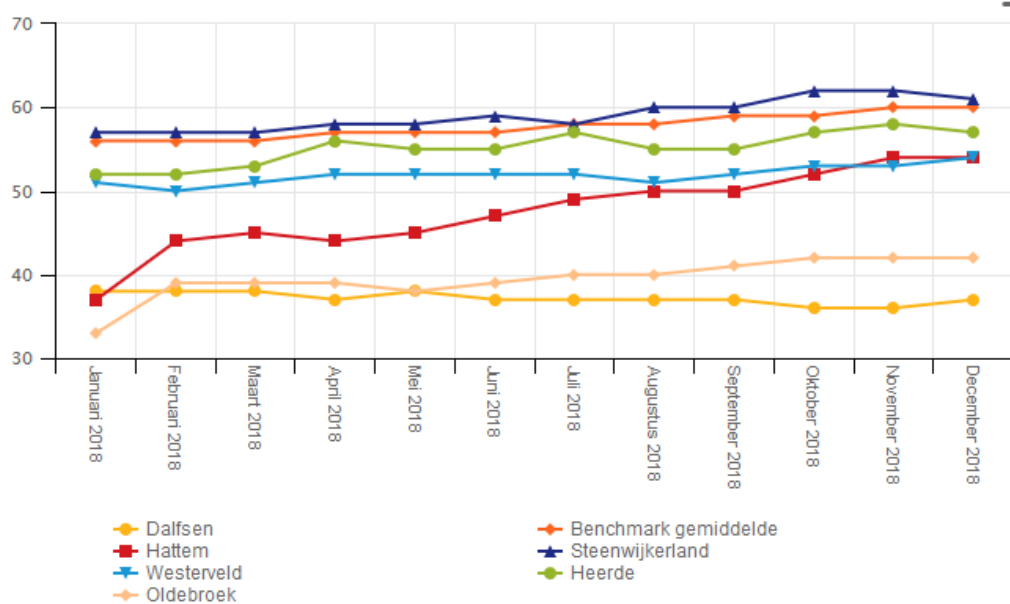
Ad 5) Binnen de eigen organisatie (verkrijgen SBB-erkenning, verkrijgen PSO-aspirantstatus) en/of daarbuiten (Playing for Success, Baanbrekend Landschap, Climate Campus)

SROI-waarde: factuurwaarde (excl. BTW en/of ureninzet a€ 100/uur)

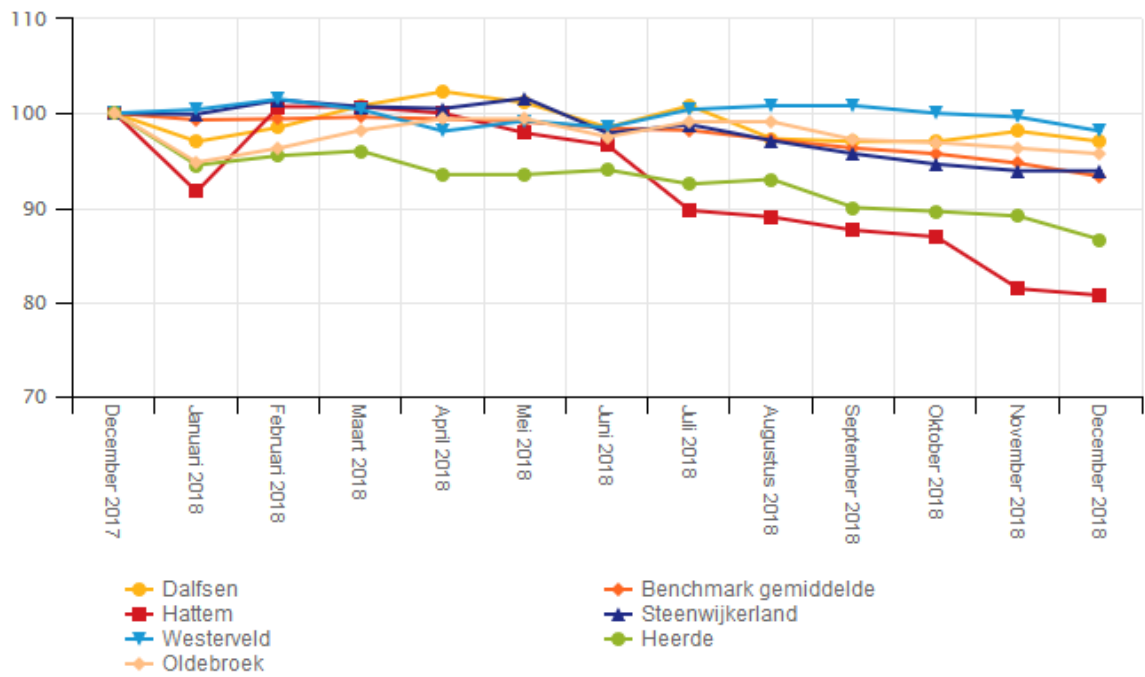
**Bijlage 5** Cijfers en vergelijkingen uit de benchmark

Gemeente	Bijstands dichtheid 1-11-17	Aantal inwoners 1-1-2018	Volume BUIG december 2018
Dalfsen	2,9	28.242	256
Hattem	3,3	12.154	117
Steenwijkerland	5,6	43.768	787
Westerveld	3,9	19.152	261
Heerde	3,0	18.603	174
Oldebroek	4,2	23.504	311

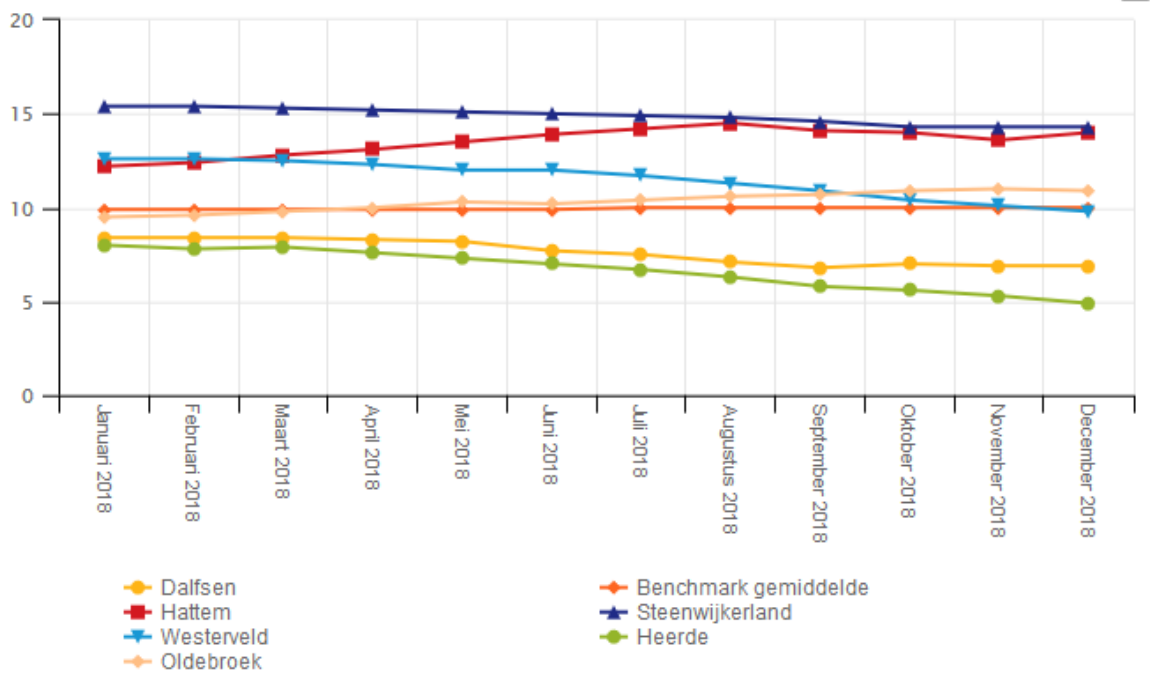
Gemiddelde verblijfsduur in de uitkering

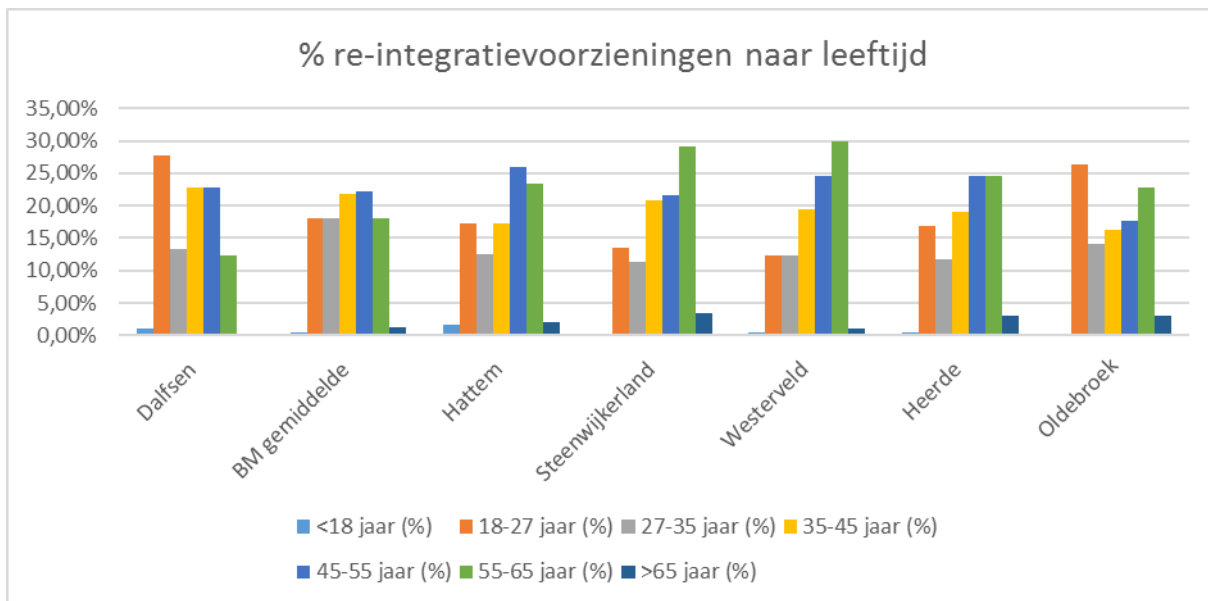


Volume BUIG index t.o.v. december 2017

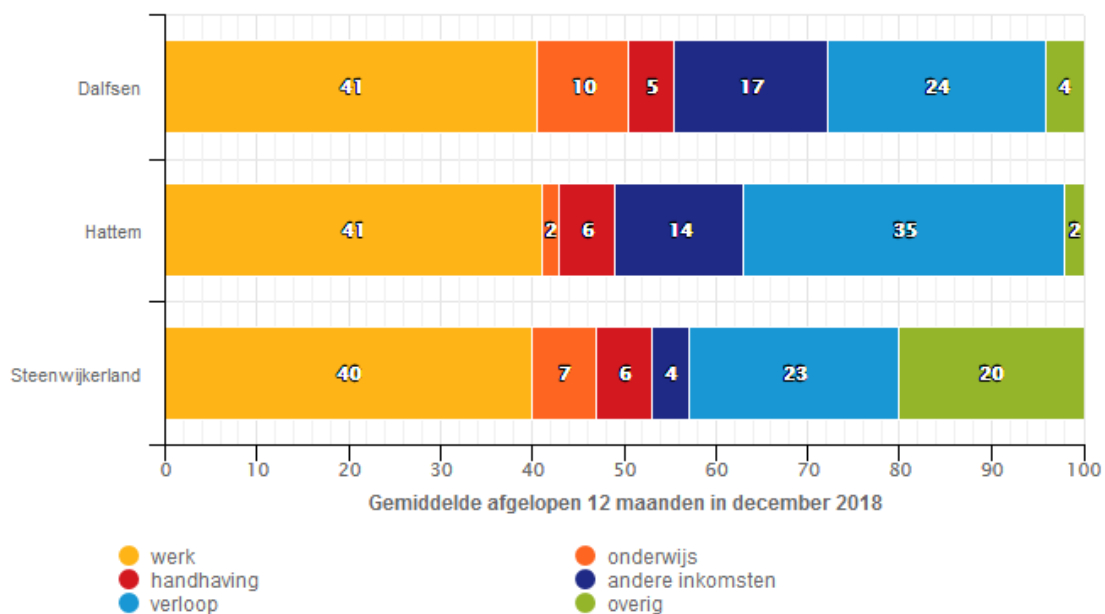


Gemiddeld percentage klanten dat parttime werkt (trend)





Trendgrafiek 5.3: redenen beëindiging uitkeringen



Gemiddeld percentage herinstroom binnen 12 maanden (trend)

