

Evaluatie Bestuursopdracht Uitvoering Werk  
en Inkomen

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
Hoofdstuk 1 Inleiding .....	3
1.1 Leeswijzer .....	5
Hoofdstuk 2 Beschrijving doelgroepen en werkwijze .....	6
2.1 Doelgroepen.....	6
2.2 Beschrijving Werkwijze .....	8
2.3 Programma transformatie sociaal domein .....	9
2.4 Beschikbare instrumenten .....	10
2.4.1 Werk .....	11
2.4.2 (Werkend) Leren .....	13
2.4.3 Meedoen .....	14
2.4.4 Statushouders .....	15
2.4.5 Overig.....	16
Hoofdstuk 3 Kwantitatieve evaluatie.....	17
3.1 Aantal bijstandsuitkeringen .....	17
3.2 Participatieladder .....	20
3.3 Beschut werk.....	22
3.4 Doelgroepregister banenafpraak .....	23
3.5 Dienstverlening Ondernemershuis.....	24
3.6 Olst-Wijhe Scoort .....	25
3.7 Overige resultaten.....	25
Hoofdstuk 4 Kwalitatieve evaluatie .....	27
4.1 Klanttevredenheidsonderzoek .....	27
4.2 Aantal bezwaarschriften en klachten .....	28
Hoofdstuk 5 Conclusies en voorstel voor vervolg.....	29
5.1 Conclusies.....	29
5.2 Scenario's .....	30
5.3 Financiële consequenties .....	33
5.4 Evaluatie .....	34
Bijlagen	
• Samenvatting Klanttevredenheidsonderzoek Team Werk en Inkomen	
• Factsheet Uitkeringsbestand juli 2018 gemeente Olst-Wijhe	

## Hoofdstuk 1 Inleiding

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Met de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen de kans krijgen deel te nemen aan de samenleving. De Participatiewet is onderdeel van de drie decentralisaties en voegt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) samen. Er is één regeling voor iedereen die in staat is om te werken, waarbij een groot deel van de uitvoeringstaken is gedelegeerd naar de gemeente. Tegelijkertijd is het Participatiebudget, waaruit de trajectkosten om mensen aan het werk te helpen betaald moeten worden, in de afgelopen vier jaar met ongeveer 60% gedaald. Er zijn voor een grotere en steeds moeilijker te re-integreren doelgroep, dus steeds minder middelen beschikbaar om re-integratie-instrumenten van te betalen. Deze uitgangspunten zijn meegenomen in het door u in december 2014 vastgestelde Beleidskader Participatiewet en hebben geleid tot de volgende visie:

*“Iedere inwoner van de gemeente werkt naar vermogen en is primair zelf verantwoordelijk voor zijn of haar rol in de maatschappij en in het bijzonder voor het vinden van werk. De gemeente zal alleen de inwoners die daar zelf niet toe in staat zijn daar waar nodig faciliteren”.*

Als afgeleide van deze visie is in het Beleidskader Participatiewet onder andere besloten dat de focus in de uitvoering van de Participatiewet op uitstroom naar betaald werk ligt, zodat iemand weer in zijn of haar eigen bestaan kan voorzien, zelfredzaam is en participeert in de maatschappij. Daarnaast wordt er vanuit het Participatiebudget alleen nog maar geïnvesteerd in trajecten voor klanten met een groeipotentieel.

### Bestuursopdracht

In september 2015 hebben wij de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen vastgesteld. Het hieruit voorkomende onderzoek heeft geleid tot de Rapportage Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen. In deze rapportage staat onder meer beschreven dat uit de analyse van de uitvoering op het beleidsterrein werk en inkomen is gebleken dat:

- De uitvoering kwalitatief goed is;
- Er kosteneffectief wordt gewerkt;
- De werkzaamheden om klanten aan het werk te helpen te lijden hebben onder het gebrek aan beschikbare middelen vanuit het Participatiebudget;
- De werkgeversbenadering in zeer beperkte mate vorm krijgt;
- De feitelijke formatie behoorlijk lager ligt dan die gemiddeld gangbaar is in andere vergelijkbare gemeenten.

Aan de hand van de analyse zijn in de rapportage vervolgens mogelijke verbeteringen beschreven om de doelstellingen van het Beleidskader Participatiewet nog beter te kunnen realiseren. Op 3 mei 2016 heeft u ingestemd met het voorgestelde pakket aan verbetermogelijkheden en besloten dat er aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie van het Beleidskader Participatiewet eind 2016 evaluatiecriteria voor de in te zetten maatregelen in het kader van de bestuursopdracht worden vastgesteld.

Het pakket aan in te zetten verbetermaatregelen in het kader van de bestuursopdracht bestaat uit:

1. Uitbreiding capaciteit met 2,0 fte ten gevolge van de autonome ontwikkeling groei van het klantenbestand (structureel)
2. Versterkte inzet op uitstroom (pilot 2 jaar, in 2017 en 2018);
  - Consulent werk (0,7 fte)
  - Extra budget trajectkosten
  - Werkgeversbenadering (0,7 fte)
3. Aanvullende dienstverlening (pilot 2 jaar, in 2017 en 2018)
  - Dienstverlening Ondernemershuis
  - Olst-Wijhe Scoort

### Evaluatiecriteria

In de op 12 december 2016 vastgestelde nota Evaluatie Beleidskader Participatiewet 2015-2018 zijn zoals hiervoor al aangekondigd evaluatiecriteria c.q. prestatie indicatoren opgesteld aan de hand waarvan medio 2018 kan worden bepaald of de ingezette instrumenten in het kader van de bestuursopdracht het gewenste resultaat hebben opgeleverd.

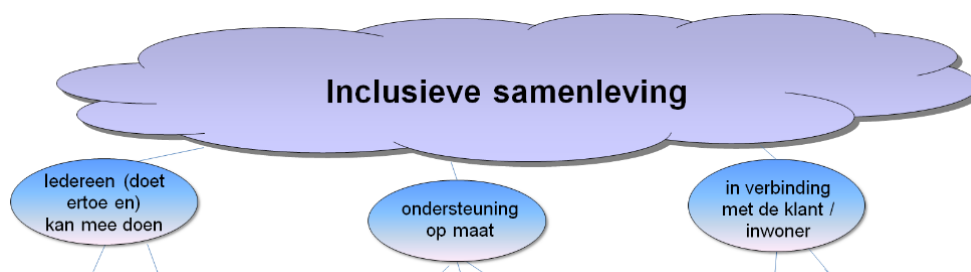
De prestatie indicatoren zijn:

1. De ontwikkeling van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering wijkt in de gemeente Olst-Wijhe in de periode 1 januari 2017-1 januari 2019 positief af ten opzichte van het gemiddelde aantal in vijf referentiegemeenten in onze regio.
2. Meer dan 50% van onze klanten met een bijstandsuitkering op 1 januari 2017 laat op 1 januari 2019 een positieve ontwikkeling op de Participatieladder zien. Voor klanten die in deze periode door uitstroom uit beeld raken, hanteren wij hierbij de laatst bekende trede op de Participatieladder.
3. Op 1 januari 2019 heeft de gemeente Olst-Wijhe de van Rijkswegge opgelegde taakstelling beschut werk nieuwe stijl gerealiseerd.
4. Op 1 januari 2019 heeft de gemeente Olst-Wijhe, als werkgever, de van Rijkswegge opgelegde taakstelling voor het plaatsen van klanten uit het doelgroepenregister in het kader van de Wet banenafpraak gerealiseerd. Wij vervullen hierbij een voorbeeldfunctie voor het bedrijfsleven in onze gemeente.

Aan de hand van de uitkomsten van deze voorliggende evaluatie, waarin ook de uitkomsten van een nieuw klanttevredenheidsonderzoek worden meegenomen, kan worden besloten of de voor de duur van twee jaar ingezette maatregelen in het kader van de bestuursopdracht (deels of volledig) worden omgezet naar structurele maatregelen. De benodigde financiële middelen kunnen dan worden meegenomen in de begroting van 2019 en verder. Ook worden eventuele voorstellen voor nieuw beleid meegenomen.

### Programma transformatie sociaal domein

Zoals hierboven al is aangegeven is de komst van de Participatiewet onderdeel van de drie decentralisaties, hieronder vallen ook de Wmo en de Jeugdwet. We zijn in 2017 (na twee jaren waarin de focus lag op transitie) gestart met het Programma transformatie sociaal domein. Dat programma kende van mei tot en met december 2017 een inventarisatiefase. In die inventarisatiefase is de samenhang tussen de doelen uit het sociaal domein in kaart gebracht en ervaringen van de gemeente, inwoners/belangengroepen en maatschappelijke partners opgehaald. Van 2018 tot april 2019 bevindt het programma zich in de uitvoeringsfase. Voor het in kaart brengen van de samenhang tussen de gemeentelijke doelen in het sociaal domein is een 'DIN', een Doelen-Insparingen Netwerk, ontworpen. De DIN bestaat uit een droom/ambitie, waaronder verschillende strategische doelen hangen. Onder de strategische doelen hangen vervolgens operationele doelen en inspanningen. De bovenkant (strategische doelen) van de DIN voor het sociaal domein ziet er als volgt uit:



Onder inclusieve samenleving verstaan we een samenleving waarin iedere inwoner zoveel mogelijk de regie heeft over het persoonlijk leven. Olst-Wijhe is een zorgzame samenleving waar kinderen veilig en gezond opgroeien. Een samenleving waaraan iedereen een eigen bijdrage levert (samenredzaamheid,

oog voor elkaar, meedoen op maat en werken naar vermogen). Noodzakelijke ondersteuning aan inwoners gebeurt vraaggericht, integraal en dichtbij. De uitvoering van de Participatiewet moet, net als de uitvoering van de Wmo en Jeugdwet, dus een bijdrage leveren aan het dichterbij brengen van de ambitie om tot een inclusieve samenleving te komen en de hiervan afgeleide strategische doelen te realiseren.

Tot slot wordt hier, omdat statushouders één van de specifieke doelgroepen zijn die onder de Participatiewet vallen, nog vermeld dat gelijktijdig met deze evaluatie de notitie Participatie van statushouders vanaf 2019 ter besluitvorming aan u wordt voor gelegd. Deze notitie beschrijft welke activiteiten noodzakelijk én wenselijk zijn met betrekking tot de participatie van statushouders. Kijkend naar de ervaringen die we in de afgelopen periode hebben opgedaan, worden voorstellen gedaan voor activiteiten voor de periode vanaf 2019.

### **1.1 Leeswijzer**

In deze notitie is er, gelet op de grote impact en de hiermee gepaard gaande middelen, nadrukkelijk voor gekozen om ook de nodige aandacht te besteden aan de beschrijving van de verschillende doelgroepen die in het kader van de Participatiewet moeten worden bediend, welke werkwijze wordt gehanteerd en welke instrumenten kunnen worden ingezet. Dit is naar onze mening van belang om de behaalde resultaten in het juiste perspectief te kunnen plaatsten en uiteindelijk het voorstel te kunnen beoordelen.

In hoofdstuk twee wordt als eerste een beschrijving gegeven van de verschillende doelgroepen die vallen onder de Participatiewet. Om daarna verder te gaan met de beschrijving van de werkwijze (op hoofdlijnen) van het team Werk en Inkomen en de instrumenten die daarbij worden ingezet. In Hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de behaalde resultaten, de kwantitatieve evaluatie. Vervolgens kunt u in hoofdstuk 4 een samenvatting van het klanttevredenheidsonderzoek lezen. Tenslotte worden in hoofdstuk 5 conclusies getrokken en een viertal scenario's voor het vervolg geschetst. Er wordt afgesloten met een voorstel en de daarbij behorende financiële consequenties. Ten behoeve van de leesbaarheid is ervoor gekozen om de uitgebreide veelal cijfermatige informatie in de bijlagen bij te voegen. U vindt hier een samenvatting van het Klanttevredenheidsonderzoek en een Factsheet Uitkeringsbestand waarin meer achtergrond informatie over de samenstelling van ons uitkeringsbestand wordt gegeven.

## Hoofdstuk 2 Beschrijving doelgroepen en werkwijze

Zoals in de inleiding al is geschetst zijn de Wwb, de Wsw en de Wajong samengevoegd in de Participatiewet. De gemeente heeft voor de (nieuwe) doelgroepen dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk om deze mensen ondersteuning te bieden gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met- of zonder arbeidsbeperking (bij voorkeur betaald) werk te laten vinden. Om u een goed beeld te geven van de diversiteit en complexiteit van de verschillende doelgroepen die onder de Participatiewet vallen, worden ze hierna beknopt beschreven. Daarna zal er wat uitgebreider in worden gegaan op de werkwijze, waarbij met name de elementen worden toegelicht die voortkomen uit de ingezette verbetermaatregelen in het kader van de bestuursopdracht.

### 2.1 Doelgroepen

De verschillende doelgroepen hebben ieder hun eigen specifieke kenmerken. Door de grote diversiteit tussen én binnen de verschillende groepen is het nodig om onze dienstverlening op de specifieke (persoons) kenmerken af te stemmen. Daarom treft u hier eerst een korte beschrijving van de brede doelgroep van de Participatiewet en daarna worden nog enkele specifieke doelgroepen behandeld. Deze paragraaf wordt afgesloten met het beschrijven van de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt van de klanten die onder de Participatiewet vallen.

#### Brede doelgroep Participatiewet

Hieronder vallen alle personen die een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen. Het gaat hier om mensen die door allerlei omstandigheden in de bijstand terecht zijn gekomen; bijvoorbeeld door het aflopen van de WW-uitkering, echtscheiding, schoolverlaters en ziekte of faillissement van ZZP-ers. Het opleidingsniveau van deze brede doelgroep is over het algemeen laag. Daarnaast is er in veel gevallen sprake van meervoudige complexe problematiek, waaronder medische (fysieke en psychische) klachten in combinatie met schulden en/of laaggeletterdheid. Een aantal casussen zijn met u besproken tijdens het Raadsinformatiegesprek in januari 2018 en het inwerkprogramma van de nieuwe gemeenteraad in mei 2018.

#### Jonggehandicapten

De groep met langdurig geen (perspectief op) arbeidsvermogen ontvangt een Wajong uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De jongeren die van school komen en wel (perspectief op) arbeidsvermogen hebben, zijn met de komst van de Participatiewet voor de inkomensondersteuning en ondersteuning bij het zoeken van werk afhankelijk van de gemeente. Het gaat om jongeren met een verschillend opleidingsniveau. Van VSO (voortgezet speciaal onderwijs), PRO (praktijkonderwijs) naar mavo, vmbo of mbo 1. Deze opleidingen geven geen startkwalificatie. Maar ook kan het voorkomen dat iemand een HBO of universitaire studie heeft gevolgd en ondersteuning nodig heeft. Daarbij is er sprake van een arbeidsbeperking door een lichamelijke en/of psychische oorzaak.

#### Beschut werk

Het gaat hierbij om mensen die zijn aangewezen op beschut werk in het kader van de Participatiewet: mensen waarover het UWV adviseert dat zij zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat dit niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. Het UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van de adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Het betreft dus mensen met een forse arbeidsbeperking die alleen kunnen werken in een beschutte werkomgeving onder aangepaste omstandigheden. Voorheen werd dit binnen de Wsw gerealiseerd maar zoals aangegeven is dit vanaf 2015 met de komst van de Participatiewet niet meer mogelijk.

### Indicatie banenafspraken

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hier om mensen die door ziekte of handicap niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (en niet vallen onder de hiervoor beschreven doelgroep van beschut werk). Deze personen krijgen een indicatie banenafpraak en komen in het doelgroepregister te staan. Gemeenten en het UWV kunnen een aantal instrumenten inzetten om deze plaatsingen mogelijk te maken. Het gaat hier onder andere om loonkostensubsidie, premiekorting voor de werkgever en ondersteuning door een jobcoach.

### Niet uitkeringsgerechtigden (nuggers)

Hieronder vallen personen die geen uitkering ontvangen maar wel aanspraak kunnen maken op (ook de hiervoor genoemde) ondersteuning bij het zoeken van werk. Het gaat hier bijvoorbeeld om inwoners waarbij partners inkomsten hebben. Niet-uitkeringsgerechtigden vallen onder de re-integratietaken van gemeenten als zij bij het UWV staan ingeschreven als werkzoekende. Een nutter kan bij het UWV zelfstandig een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen voor een indicatie banenafpraak of beschut werk. Een nutter kan ook zelfstandig bij de gemeente een schriftelijke aanvraag indienen. Dan stelt de gemeente vast of de nutter arbeidsmogelijkheden heeft en bijvoorbeeld behoort tot de groep mensen die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet of beschut werk.

### Statushouders

Een specifieke groep binnen de Participatiewet vormen de zogenoemde statushouders. Dit zijn mensen, die na het doorlopen van de asielprocedure worden erkend als vluchteling en een verblijfsvergunning krijgen. Zodra deze mensen zich in onze gemeente vestigen ontvangen zij een bijstandsuitkering. Voor de meeste statushouders is de Nederlandse leefomgeving compleet nieuw. Om de nieuwe leefomgeving te begrijpen is het belangrijk om eerst kennis en vaardigheden op te doen op diverse leefgebieden. Denk daarbij aan kennis over wonen (gebruik van de woning, het inrichten van de woning, gas / water / elektra, huurtoeslag), de buurt, zorg (zorgstructuur, zorgtoeslag, kind gebonden budget) en het Nederlandse onderwijssysteem. Daarnaast is de beheersing van de Nederlandse taal een complicerende factor. Pas nadat de statushouder is ingeburgerd ontstaat er ruimte om te gaan werken aan het vinden van (betaald) werk. Meer hierover en de specifieke instrumenten die hiervoor ingezet moeten worden treft u in de notitie "Participatie van statushouders vanaf 2019" die gelijktijdig met deze evaluatie ter besluitvorming aan u wordt voorgelegd.

### Concurrentiepositie op de arbeidsmarkt

De concurrentiepositie van deze (hierboven genoemde) kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt is zwak. Als mogelijke redenen daarvoor (vaak in combinatie met elkaar) worden in verschillende onderzoeken genoemd: onvoldoende sociale vaardigheden, laaggeletterdheid, een slechte lichamelijke en/of geestelijke gezondheid, 'cognitieve beperkingen' (moeite met leren: dit stelt grenzen aan de schoolbaarheid), problemen in de thuissituatie (schulden, alleenstaand ouderschap, kinderen met psychosociale klachten, waardoor zij minder tijd en energie kunnen steken in zoeken naar werk of deelname aan trainingen), niet voldoen aan de werknemersvaardigheden als op tijd komen, sociaal acceptabel gedrag en een representatief voorkomen. Bedacht moet worden dat daardoor, zelfs als een baan bij een bedrijf gevonden kan worden, de intensieve begeleiding een aandachtspunt blijft vormen.

Veel klanten die onder de Participatiewet vallen hebben dus een zwakke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt. Dit probleem dreigt groter te worden, want zelfs eenvoudig werk vereist steeds meer vaardigheden. Daarnaast treedt op grote schaal "verdringing" op de arbeidsmarkt op: laag gekwalificeerde banen worden niet alleen bezet door arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa, maar ook door scholieren/studenten en mbo-ers die onder hun niveau werken.

Tot slot wordt nog opgemerkt dat door het aantrekken van de economie en de komst van extra banen ook weer meer al werkende inwoners gaan solliciteren, dus van werk naar werk gaan. Deze groep heeft de beste positie op de arbeidsmarkt. Daarna komt de groep vanuit een WW-uitkering (met recente werkervaring) weer gemakkelijker aan het werk. Daarna komt vaak pas de bijstandsgerechtigde (met

recente werkervaring) in beeld. Voorgaande is ook de reden dat het aantal bijstandsuitkeringen ondanks de economische groei veel minder hard terugloopt dan bijvoorbeeld het aantal werkloosheidsuitkeringen. Gelet op de zwakke concurrentiepositie is het van belang om te weten welke vacatures er zijn (en komen) en door middel van een goed contact met de werkgevers tot maatwerkoplossingen te komen waarbij de werkgevers zoveel als mogelijk ontzorgd worden en de klanten vanuit de Participatiewet op een passende duurzame werkplek worden geplaatst.

Voorgaande leidt er ook toe dat in relatie tot een dalend uitkeringsbestand het aandeel personen dat langdurig een bijstandsuitkering ontvangt steeds groter wordt omdat degenen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt en een beperkte uitkeringsduur nu eerder werk vinden. Zo is medio 2018 45% van ons uitkeringsbestand ouder dan 50 jaar en 21% is tussen de 40 en 50 jaar oud.

## 2.2 Beschrijving Werkwijze

### *Beslispunt uit het Beleidskader Participatiewet:*

De focus in de uitvoering van de Participatiewet ligt op uitstroom naar betaald werk, zodat iemand weer in zijn eigen bestaan kan voorzien, zelfredzaam is en participeert in de maatschappij.

Hier volgt een korte beschrijving van het werkproces wanneer een inwoner zich meldt voor het aanvragen van een uitkering. De redenen voor het aanvragen van een uitkering zijn zeer divers. Wel is er in de (meeste) gevallen sprake van een zogenoemd life event zoals (echt)scheiding, ongehuwd moederschap, ontslag, verhuizing of het overlijden van de partner. Deze gebeurtenissen zijn van invloed op het hele gezin en gaan gepaard met de nodige stress.

Er volgt als eerste een afspraak met de consulent werk. Voorafgaand aan dit gesprek vult de klant een vragenlijst "Dariuz Works® WegWijzer" in. De uitkomst van deze vragenlijst geeft inzicht in de persoonlijke gegevens, de kwaliteiten en ervaringen, de activiteiten, werk en werk zoeken, de gezondheid en de sociale omgeving. Dit alles met de focus op werk en werk zoeken. De uitkomsten van deze vragenlijst worden besproken met de klant en geeft inzicht in het arbeidspotentieel; de afstand tot de arbeidsmarkt, de trede op de Participatieladder, de (verwachte) termijn voor het vinden van regulier werk en de zelfredzaamheid. De klant wordt na dit persoonlijk gesprek ingedeeld in een van de drie doelgroepen<sup>1</sup>; werk, (werkend) leren of meedoen en er wordt gezamenlijk een plan van aanpak opgesteld. Ook hier ligt de focus op de kortste route naar betaald werk. Indien mogelijk wordt de kandidaat gelijk voorgesteld aan de consulent werkgeversdienstverlening en uiteraard wordt de klant gewezen op openstaande vacatures. Pas als het niet lukt (op korte termijn) een baan te vinden wordt de aanvraag om een uitkering in behandeling genomen.

Aan de hand van het aanvraagformulier en de benodigde bewijsstukken volgt een intake gesprek met de consulent inkomen. Tijdens dit gesprek wordt het aanvraagformulier ingenomen en de daarbij behorende bewijsstukken streng gecontroleerd. Er wordt doorgevraagd over de situatie en gekeken of de situatie (wel) is zoals de klant aangeeft. Naast de controle van de gegevens van de klant vindt er ook een controle plaats in Suwinet. Indien daar aanleiding voor is kan de klant thuis worden bezocht en ook kan de Sociale Recherche worden ingezet.

De consulent inkomen geeft informatie over de inlichtingenplicht die geldt. Ook wordt een intakelijst met diverse onderwerpen over verplichtingen, onderzoeken, controles, aanwezigheid en bereikbaarheid van de contactpersonen en minimaregelingen doorgenomen. Deze lijst wordt zowel door de klant als door de consulent inkomen ondertekend en in de bijbehorende klantenmap gestopt. De klantenmap is een informatiemap voor alle klanten die een uitkering of inkomensvoorziening aanvragen die alle informatie rondom rechten, plichten, bereikbaarheid, nuttige adressen en minimaregelingen bevat. De inwoner heeft dus ten minste twee gesprekken die ervoor moeten zorgen dat de inwoner voldoende informatie heeft over zaken die voor een rechtmatige én doelmatige uitvoering van de Participatiewet noodzakelijk zijn. Ook tijdens de uitkeringsperiode wordt de klant regelmatig gesproken. Met de

<sup>1</sup> Zie bijlage Factsheet Uitkeringsbestand



werkconsulent zijn de afspraken op weg naar werk vastgelegd in het al eerder genoemde plan van aanpak. Het is dan voor de klant volstrekt helder welke afspraken zijn gemaakt. De werkconsulent monitort (regelmatig) de voortgang van de gemaakte afspraken en spreekt de klant er op aan als daar reden voor is. Door actief het gesprek aan te gaan, frequent afspraken te hebben, duidelijk te zijn maar ook (op zijn tijd) wat ruimte te geven, te werken aan de motivatie en het ontdekken van (andere) kwaliteiten/vaardigheden, lukt het in de meeste gevallen de klant aan het werk te laten gaan of een re-integratietraject op te starten. In die gevallen waar de klant zich niet aan de gemaakte afspraken houdt wordt een maatregel (korting op de uitkering) opgelegd.

Voor wat betreft de rechtmatige verstrekking van de uitkering worden periodiek de gegevens gecontroleerd via gegevensuitwisseling maar ook in persoonlijke gesprekken met de klant. De frequentie van de gesprekken wordt afgestemd op de persoonlijke situatie, dit kan variëren van drie keer per week tot één keer per jaar. Alle klanten worden minimaal één keer per jaar gesproken door zowel de inkomens- als de werkconsulent. Deze gesprekken dragen bij aan het naleven van de regels, door de klanten te kennen en te informeren is wederzijds duidelijk wat de verwachtingen zijn.

Zowel bij de aanvraag om een uitkering als tijdens de uitkeringsperiode kunnen er op diverse manieren fraudesignalen naar boven komen op grond waarvan vervolgacties kunnen worden ingezet. Fraudesignalen kunnen binnenvallen tijdens een gesprek met de klant, bij het controleren van gegevens tijdens de aanvraag en tijdens de bijstandsverlening, door (anonieme) tips en door bijvoorbeeld de bestandsvergelijking met het inlichtingenbureau, Suwinet, RDW en Kamer van Koophandel. Wanneer de consulent aanleiding ziet tot verder onderzoek zal dit, in overleg met de Sociale Recherche, worden uitgevoerd. Een voorbeeld kan zijn het gezamenlijk op huisbezoek gaan om de woonsituatie te controleren. Daar waar nodig wordt het onderzoek door de Sociale Recherche overgenomen. Zij beschikt ten opzichte van de consulenten over verdergaande opsporingsbevoegdheden.

### **2.3 Programma transformatie sociaal domein**

Voordat er in de volgende paragraaf wordt ingegaan op de beschikbare instrumenten die ingezet kunnen worden in het re-integratietraject om een klant toe te leiden naar werk, wordt er eerst nog ingegaan op één van onze strategische doelen binnen het Programma transformatie sociaal domein; het in verbinding met de klant/inwoner zijn. Uit de beschrijving van onze werkwijze blijkt, dat we nog meer dan voorheen in gesprek zijn met de klant. Om de klant (zoveel) mogelijk zelfredzaam te laten zijn is het van belang om duidelijk te communiceren, een goede dienstverlening te bieden en waar nodig de klant te ondersteunen. De klant kan bewust en onbewust fouten maken, onderdeel van de dienstverlening is dan ook het zoveel mogelijk delen van informatie en ook nadrukkelijk toezien op de naleving. In het lopende Programma transformatie sociaal domein zijn (onder andere) de hierna volgende onderwerpen opgenomen om het aangegeven strategische doel dichterbij te brengen.

#### Omgekeerde toets

In het kader van de transformatie van het sociaal domein wordt ook veel gesproken over het begrip maatwerk of anders gezegd; we gaan van de systeemwereld naar het méér centraal stellen van de leefwereld van onze inwoners. Dit wil echter niet zeggen dat de systeemwereld zo maar overboord gegooid kan worden. De overheid heeft verschillende rollen waaronder ook de rechtmatige overheid (ofwel de systeemwereld). Het gaat dan om bijvoorbeeld de uitvoering van wet- en regelgeving, het bewaken van rechten en plichten en de procedurele zorgvuldigheid. Het is dan ook van belang om te onderkennen dat de leefwereld niet zo maar in de plaats komt van de systeemwereld maar een belangrijke toegevoegde waarde is op de andere rollen die de overheid ook heeft.

Binnen het team Werk, Inkomen en Zorg wordt gewerkt met de “omgekeerde toets”. Dit is een werkwijze (landelijk ontwikkelde methode) die uitgaat van een integrale benadering waarbij meer wordt gekeken naar het effect dat wordt bereikt. Uitgangspunt is dan niet het recht op een regeling maar “wat is hier nodig”. De toets begint met onderzoeken wat nodig is, en of de oplossingen matchen met de ‘grondwaarden’ van de wet. Met grondwaarde wordt bedoeld de reden dat de wet is geschreven. Bij de Participatiewet gaat het dan om het bieden van een bestaansminimum; de overheid vult eventueel aan op middelen die zelf verworven kunnen worden. De artikelen uit die wet zijn de instrumenten waarmee dat doel bereikt kan

worden, in plaats van het doel op zichzelf. Mogelijke effecten van een besluit worden meegewogen. Pas als die helder zijn, komt de juridische toets. Deze stap die altijd als eerste kwam, komt nu als laatste, vandaar omgekeerde toets. De methode maakt maatwerk mogelijk zonder willekeur, is toetsbaar in bezwaar en beroep en in lijn met de intenties van de wetgever (Rijksoverheid). Daarbij komt dat de eerste ervaringen met deze werkwijze ertoe leiden dat er meer integraal, zowel binnen het team Werk, Inkomen en Zorg als met externe partijen, wordt samengewerkt wat de dienstverlening aan onze klanten ten goede komt.

### Mobility Mentoring

In 2013 verscheen een onderzoek van Sendhil Mullainathan & Eldar Shafir: "Schaarste, hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen"<sup>2</sup>. Zij onderzochten de gevolgen van armoede en concluderen dat mensen die in armoede leven en schaarste ervaren, van dag tot dag leven, onverstandige beslissingen nemen en lijden aan tunnelvisie. Het gevolg is dat zij vaak niet goed meer in staat zijn om doelgericht en probleemoplossend te werken. Deze inzichten hebben in Amerika geleid tot een nieuwe aanpak in het Sociaal Domein; "Mobility Mentoring"<sup>3</sup>. In Nederland wordt op dit moment in een aantal gemeenten een pilot gedaan met deze aanpak. Deze aanpak heeft als doel mensen te begeleiden naar economische zelfredzaamheid.

Een doel-actieplan maakt inzichtelijk welke (kleine) stappen er gezet moeten worden in het behalen van (grotere) doelen. Naast de te bereiken (sub)doelen maakt het doel-actieplan ook een verantwoordelijkheidsverdeling en de deadlines inzichtelijk. Het concreet uitwerken van de verantwoordelijkheidsverdeling draagt bij aan een werkrelatie tussen de deelnemer en de mentor die gebaseerd is op heldere wederzijdse verwachtingen. Kenmerkend voor "Mentoring" is dan ook dat de professional nadrukkelijk de positie naast de klant kiest. Dit geldt ook als de klant aan bepaalde eisen of voorwaarden moet voldoen. Vanuit deze gelijkwaardige positie zal de consulent improductief gedrag in principe duiden als een gevolg van chronische stress en niet als onwil. "Mentoring" is er in alle gevallen op gericht om mensen na te laten denken welke stappen zij moeten zetten richting economische zelfredzaamheid. De dienstverleningsprincipes bieden handvatten om de dienstverlening zo te organiseren dat de deelnemer zo min mogelijk stress ervaart. Bijvoorbeeld een prikkelarme, prettige omgeving (inrichting spreekkamer) en vriendelijke foto's in folders helpen. Net als het mensen makkelijker maken om hun plan uit te voeren (geen sancties op uitval, goede bereikbaarheid) en zorgen voor hulpmiddelen als herinneringen, checklists en stappenplannen die de cognitieve belasting verminderen.

In het lopende Programma transformatie sociaal domein is opgenomen dat we gaan onderzoeken of- en welke elementen we uit de "Mobility Mentoring" kunnen inzetten. Voorbeelden hiervan zijn de inzet van hulpmiddelen als een gezamenlijk plan van aanpak maar ook de dienstverlening aan onze klanten, herinneringen aan afspraken, ontvangst in de spreekkamer etc. De basis van "Mobility Mentoring" is het besef dat (chronische) stress ons gedrag beïnvloedt. Bepaalde dienstverlenende principes kunnen helpend zijn. Voor wat betreft de beloning en het al dan niet sanctioneren denken wij dat de klant door deze ondersteuning uiteindelijk zijn eigen verantwoording kan nemen. Voor klanten die gaandeweg écht niet gemotiveerd blijken te zijn of (mogelijk) frauderen kunnen dan ook de gepaste maatregelen worden genomen.

### **2.4 Beschikbare instrumenten**

Afhankelijk van de doelgroep (werk, werkend leren of meedoen) worden specifieke instrumenten ingezet. De beschikbare instrumenten zijn vastgelegd in de verordening Re-integratie Olst-Wijhe 2017 en gebaseerd op het vastgestelde Beleidskader Participatiewet. In deze paragraaf wordt vooral stil gestaan bij de extra instrumenten die zijn ingezet vanuit de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen. Vanwege de autonome ontwikkeling; groei van het klantenbestand is de capaciteit met 2,0 fte structureel uitgebreid. Daarnaast zijn voor de duur van 2 jaar (pilot) een aantal maatregelen genomen gericht op versterkte inzet op uitstroom.

<sup>2</sup> Sendhil Mullainathan & Eldar Shafir : "Schaarste, hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen" Nederlandstalig, 359 pagina's, ISBN 9789490574994, december 2013

<sup>3</sup> Mobility Mentoring, Hoe inzichten uit de hersenwetenschap leiden tot een betere aanpak van armoede en schulden door Nadja Jungmann en Peter Wesdorp. Te vinden op de website van de VNG [https://vng.nl/files/vng/publicaties/2017/20170119\\_mobility\\_mentoring\\_web\\_def.pdf](https://vng.nl/files/vng/publicaties/2017/20170119_mobility_mentoring_web_def.pdf)

### Participatiebudget

Wij ontvangen van het Rijk het zogenoemde Participatiebudget. Dit budget is onderdeel van de integrale uitkering Sociaal Domein. Het Participatiebudget is bedoeld om mensen sneller een stap vooruit op weg naar werk te laten zetten. Klanten met mogelijkheden om te groeien op de Participatieladder (voor een beschrijving van de 6 treden wordt verwezen naar de factsheet in de bijlage) krijgen binnen het Beleidskader Participatiewet de voorkeur boven klanten zonder groeipotentieel. De inzet van participatievoorzieningen voor deze doelgroep heeft meer effect en kan uiteindelijk leiden tot uitstroom naar werk. In het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen wordt er versterkt ingezet op uitstroom en daarom zullen de trajectkosten ook flink stijgen. Er is gedurende twee jaar dan ook een extra budget vrijgemaakt van € 94.000 per jaar om deze uitgaven te bekostigen.

#### **2.4.1 Werk**

Mensen die behoren tot de doelgroep werk zijn in staat om naar vermogen te werken. Dit kan ook gaan om deeltijdarbeid of arbeid met ondersteuning. De mensen in deze doelgroep moeten actief aan de slag met hun re-integratie. Onbetaald werk en sociale activering kunnen voor deze mensen een tussenstap zijn. In het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen is er voor de duur van 2 jaar een extra consulent werk (0,7 fte) aangesteld.

### Olst-Wijhe Werktraject

Een belangrijk instrument om zo veel mogelijk klanten aan betaalde arbeid te helpen is het Olst-Wijhe Werktraject. Uitgangspunt is dat de klant zelf verantwoordelijk is voor zijn traject richting werk. Er wordt vanuit gegaan dat elk werk passend is en dat de weg naar werk zo kort mogelijk is. Dat betekent dat de klant elke vorm van arbeid waartoe hij in staat is moet accepteren. We spreken van algemeen geaccepteerde arbeid. Hiermee wordt werk bedoeld dat algemeen maatschappelijk aanvaard is; hieronder vallen bijvoorbeeld parttime werk, tijdelijke contracten en gesubsidieerd werk op basis van loonwaarde. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met de omstandigheden van de persoon en zijn gezin. We streven naar zoveel mogelijk duurzame uitstroom. Hierbij wordt opgemerkt dat ook het werken voor uitzendbureaus hieronder valt. In de praktijk blijkt dat het werken, een aantal korte opdrachten, via een uitzendbureau een goede opstap kan zijn naar betaald werk met een contract voor een langere tijd. Om te voorkomen dat klanten tussen twee opdrachten door te lang moeten wachten op de hervatting van de uitkering worden hierover specifieke afspraken gemaakt, bijvoorbeeld het tijdelijk blokkeren van een uitkering zodat deze bij het, onverhoopt, stoppen van de werkzaamheden weer direct hervat kan worden.

*Uit de praktijk;*

*Er is in eerste instantie sprake van een lange afstand tot de arbeidsmarkt, vanwege trauma's en lichamelijke klachten door een overval tijdens zijn werk in Afrika in 1995. Door de motivatie van meneer om weer te willen werken en de potentie die de consulent werk in hem zag, is hij geplaatst in het Olst-Wijhe Werktraject. De aanmelding voor een bijstandsuitkering is gepaard gegaan met de nodige weerstand. Meneer zat vol frustratie en vond het moeilijk om open te staan voor de input van de consulent werk. Door actief het gesprek aan te gaan, frequent afspraken te hebben, duidelijk te zijn maar meneer ook ruimte te geven voor eigen "herstel" proces/wenproces, te werken aan motivatiebrieven en ontdekken van (andere) kwaliteiten-vaardigheden, is het hem gelukt om weer aan het werk te gaan! Meneer is aangenomen bij een callcenter en werkt als tuinier bij een kinderopvangcentrum. Meneer combineert twee banen, zodat hij niet meer bijstandafhankelijk is.*

Daar waar de afstand tot de arbeidsmarkt groter is zal de consulent werk meer ondersteuning bieden. Deze ondersteuning is er met name op gericht dat de klant zichzelf leert kennen, zijn eigen kracht aanboort, zijn netwerk activeert, competenties en leerpunten benoemt en van daaruit een traject uitzet op weg naar economische en sociale zelfredzaamheid. Hierbij is het ook van belang om te beoordelen of de klant arbeidsritme heeft, gemotiveerd is, op de hoogte is van de gestelde eisen van de werkgever, zich weet te presenteren, de Nederlandse taal beheerst en kan lezen en schrijven. De taalmeter wordt afgenomen om op laaggeletterdheid te screenen. De klant kan in het gemeentehuis gebruik maken van een werkruimte (talenten expeditie), hier heeft hij de beschikking over een computer en printer. De ruimte is verder ingericht met vacatures, sollicitatietips en voorbeeld cv's.

Er is (zeer) regelmatig contact met de klant, in veel gevallen drie keer per week. De voortgang en ontwikkeling wordt vastgelegd in het klantvolgsysteem GWS. In het gesprek is ook het digitale cv (in

Sonar/UWV Portaal) structureel onderdeel van gesprek. Het is van belang om deze goed gevuld te hebben (arbeidsverleden, opleidingen en beroepsrichting) om bij een match op een passende vacature naar boven te komen.

Dit traject wordt uitgevoerd door twee consultants werk. Zoals uit de beschrijving blijkt kost dit traject veel tijd. Het spreekt voor zich dat er bij dit traject nauw wordt samengewerkt met de consultant werkgeversdienstverlening. Om het werktraject goed uit te kunnen voeren hebben de twee werkconsultanten een training 'on the job' volgens de landelijk beproefde methodiek Work Fast gevolgd. Na afloop van deze training zijn zij zelfstandig verder gaan.

Tot slot wordt nog vermeld dat de re-integratie niet altijd eindigt bij uitstroom naar een betaalde baan. Met name bij de plaatsingen van de doelgroep banenafpraak (met loonkostensubsidie) is de begeleiding nog langdurig nodig. Bovendien moet voor de hoogte van de loonkostensubsidie periodiek een (her)beoordeling worden gemaakt. Op dit moment lopen er dan ook 15 nazorgtrajecten. Het is de verwachting dat dit aantal alleen maar groeit

#### Werkgeversdienstverlening

Om daadwerkelijk te kunnen uitstromen is het van belang dat er voldoende geschikte werkplekken beschikbaar en bekend zijn. Dit kan alleen door contacten te onderhouden met werkgevers. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar lokale werkgevers maar ook naar werkgevers in de regio's Zwolle en Deventer. Deze functie wordt op dit moment ingevuld door een consultant werkgeversdienstverlening. Hiervoor wordt een op dit gebied zeer ervaren consultant van Deventer Werktalent ingehuurd.

De consultant werkgeversdienstverlening spreekt (mogelijke) kandidaten en neemt de cv's mee naar (potentiële) werkgevers. Andersom kan ook de werkgever een vacature melden, de consultant werkgeversdienstverlening gaat dan in samenwerking met de consultants werk aan de slag om een geschikte kandidaat te vinden. Er wordt nauw samengewerkt met het UWV en Deventer Werktalent.

Zoals al uit de beschrijving van de doelgroep is gebleken hebben onze kandidaten een zwakke concurrentiepositie. Dit betekent dat een extra investering in de contacten met zowel de kandidaat als de werkgever nodig is. De kandidaat kan een steuntje in de rug gebruiken om naar "binnen gepraat" te worden. Vanuit de werkgeverskant bestaan er soms vooroordelen over kandidaten vanuit de Participatiewet. Hierdoor zijn er vaak meerdere gesprekken nodig om de werkgevers te laten zien dat wij geschikte kandidaten hebben. Het is hierbij van belang de werkgevers goed te kennen, voor hen gemakkelijk vindbaar te zijn en te weten wat zij zoeken. Bij het plaatsen van de kandidaten kunnen verschillende instrumenten worden ingezet zoals een proefplaatsing, een werkervaringstraject, indienstnemingssubsidie.

De consultant werkgeversdienstverlening heeft ook ervaring met het begeleiden naar werk van de nieuwe doelgroepen zoals beschreven in paragraaf 2.1. Ook hier zijn diverse instrumenten beschikbaar zoals de inzet van loonkostensubsidie en jobcoaching. In het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen is er voor de duur van twee jaar een consultant werkgeversdienstverlening (0,7 fte) aangesteld.

#### Olst-Wijhe Scoort

In het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen is voorgesteld om het project van Deventer Werktalent; Deventer Scoort ook in Olst-Wijhe op te zetten. Met het team Olst-Wijhe Scoort wordt via een netwerk van (lokale) ondernemers geprobeerd om zoveel mogelijk klanten aan het werk te helpen of werkervaring op te laten doen. Door middel van een competitie worden de ondernemers gestimuleerd om hun expertise en netwerk in te zetten als "kruiwagen" voor het vinden van werk voor mensen met een afstand tot werk. Daarbij moet ook gedacht worden aan voorbereidende zaken als het verspreiden van cv's van spelers, promotie op de bedrijfssite, het organiseren van snuffeldagen, rondleidingen, trainingen, stageplekken en werkervaringsplaatsen. Maar ook het arrangeren van kennismakingsgesprekken bij collega's, als buddy adviseren of coachen bij een gesprek. Spelers kunnen ook punten verdienen door te beschrijven wat ze doen tijdens hun zoektocht naar werk. Olst-Wijhe Scoort

doet als team mee in de competitie van Deventer Scoort.<sup>4</sup> Olst-Wijhe doet dit jaar voor het eerst als team mee in deze competitie. Alle acties van kandidaten en consultants en de behaalde resultaten scoren punten. In het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen is er voor de pilotduur van twee jaar extra budget van € 20.000 per jaar vrijgemaakt om te kunnen meedoen aan deze competitie.

### Ondernemershuis

Bij het vaststellen van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen is besloten om gebruik te gaan maken van de dienstverlening van het Ondernemershuis Deventer. Het Ondernemershuis biedt praktische gespecialiseerde ondersteuning aan (startende) ondernemers door advies te geven op tal van terreinen, zoals op het fiscale of juridische vlak of op het gebied van marketing. Dit voor zowel gevestigde als startende ondernemers. Hiervoor wordt ook samengewerkt met zowel GROS Deventer die voor ons de BBZ regeling uitvoert als met Deventer Werk talent voor de werkgeversbenadering. Daarnaast wil het Ondernemershuis het ondernemersklimaat versterken door het verbinden van de onderling bestaande netwerken en de krachten te bundelen. Tot slot is het idee dat de ondernemers die voor advies komen, vanuit de "Naobergedachte", ook weer hun kennis gaan delen met de startende ondernemers als wederdienst. In het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen is er voor de pilotduur van twee jaar extra budget van € 20.000 per jaar vrijgemaakt. De resultaten worden verder beschreven in paragraaf 3.5.

### **2.4.2 (Werkend) Leren**

Mensen in de doelgroep (Werkend) Leren hebben een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt. Het werken met behoud van uitkering bij bedrijven om werkervaring op te doen zal bijdragen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze mensen moeten actief aan de slag om naar vermogen te participeren in de samenleving om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zij zullen gestimuleerd worden om vrijwilligerswerk en mantelzorg te doen.

### Werkervaringstrajecten

Voor de personen waarbij (directe) plaatsing bij een werkgever nog niet mogelijk is kan een werkervaringstraject worden ingezet. Hiervoor is een overeenkomst met kringloopbedrijf Het Goed in Wijhe afgesloten. Het gaat hier met name om kandidaten die willen werken in de Retail (winkel) of logistiek (inzamelen goederen). Indien nodig kan ook elders een traject worden ingekocht.

### Scholing

Een scholingstraject kan worden ingezet voor het bijbrengen van kennis, vaardigheden of het behalen van een startkwalificatie die de arbeidsinschakeling van belanghebbende mogelijk maakt. Dit instrument wordt ingezet voor de belanghebbende (dan wel diens potentiële werkgever) bij wie het college heeft vastgesteld dat scholing noodzakelijk is, omdat inschakeling op de arbeidsmarkt vanwege ontbrekende kennis of vaardigheden niet direct mogelijk is. Wanneer het mogelijk is om eerst te gaan werken en (op termijn) zelf de financiën te verwerven voor de bekostiging van scholing dan heeft dat de voorkeur.

### Taal

Het beheersen van de Nederlandse taal is een belangrijke voorwaarde om (weer) werk te vinden, scholing te kunnen volgen of op een andere wijze mee te doen in onze samenleving. Daarom is in 2016 de Wet Taaleis ingevoerd. Personen in de bijstand hebben de inspanningsverplichting om de Nederlandse taal op minimaal het referentieniveau 1F te beheersen. Dit niveau komt ongeveer overeen met het taalniveau van de basisschool groep 8. De Wet Taaleis betreft dus een inspanningsverplichting. Klanten die referentieniveau 1F nog niet beheersen, zullen zich moeten inspannen om alsnog het gestelde taalniveau te behalen.

De Wet Taaleis is (in de uitvoering) onderdeel van het re-integratietraject. Bij het niet voldoen aan de Wet Taaleis wordt een taaltoets afgenomen. Het kan ook zijn dat de werkconsulent vermoedt dat er, ondanks het voldoen aan de Wet Taaleis, wel eens sprake kan zijn van een taalachterstand, bijvoorbeeld analfabetisme of een belanghebbende die weliswaar het inburgeringsexamen wel heeft gehaald maar

<sup>4</sup> "Deventer Scoort" is in 2018 genomineerd voor de jaarlijkse Cedris Waarderingsprijs. Uit 51 aanmeldingen, zijn vier genomineerden geselecteerd. Dit zijn initiatieven die zich inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

waarvan het taalniveau nog onvoldoende is. In deze situaties kan de Taalmeter worden ingezet. De Stichting Lezen & Schrijven heeft de Taalmeter ontwikkeld. Het is een online instrument waarmee binnen 12 minuten duidelijk wordt of iemand mogelijk moeite heeft met lezen. Als uit deze Taalmeter een indicatie voor laaggeletterdheid komt dan kan bijvoorbeeld worden verwezen naar het Taalpunt. Bij het Taalpunt wordt de intake gedaan, kunnen mensen die laaggeletterd zijn oefenen of worden ze doorverwezen naar een training/opleiding. Daarnaast kunnen mensen met een indicatie laaggeletterdheid door het Taalpunt gekoppeld worden aan een (vrijwillige) taalcoach. Tot slot kan gekozen worden voor een meer formeel opleidingstraject op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs.

#### Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk kan worden ingezet als opstap naar betaald werk. Het vormt dan onderdeel van het afgesproken trajectplan. Waarin de afspraken en leerdoelen worden vastgelegd. Vrijwilligerswerk zoals het hier wordt bedoeld, wordt met name verricht door klanten op trede 3 en 4 op de Participatieladder met als doel om zich hiermee verder te ontwikkelen zodat zij een volgende stap op de Participatieladder kunnen zetten met als einddoel betaalde arbeid. Er wordt dan ook periodiek gekeken naar de voortgang en als een klant niet voldoet aan de opgelegde verplichtingen dan kan een maatregel worden opgelegd zodat de klant op zijn uitkering wordt gekort. De klant doet er dan namelijk niet alles aan om zo snel mogelijk (weer) betaalde arbeid te verkrijgen.

#### **2.4.3 Meedoen**

In die gevallen waar het vrijwilligerswerk het maximaal haalbare is, wordt dit niet als een verplichting opgelegd maar wordt het vrijwilligerswerk gezien als een tegenprestatie. De tegenprestatie naar vermogen geldt dan ook voor klanten op trede 1 en 2 van de Participatieladder. Dit is de zogenoemde doelgroep Meedoen. Het doel hierbij is om te gaan of te blijven participeren in de samenleving zonder dat er op korte of middellange termijn een reële kans is om betaalde arbeid te verrichten.

In de gesprekken met de klanten die een tegenprestatie moeten leveren, zal er zoveel als mogelijk worden aangesloten bij de leefwereld en interesses van de klant omdat dan de kans op duurzaam succes het grootst is. Zoals in het Beleidskader Participatiewet ook met u is afgesproken wordt er niet handhavend opgetreden als het gaat om het leveren van een tegenprestatie maar wordt het verrichten ervan wel gestimuleerd.

Zoals hiervoor al eerder is aangegeven is in het kader van de bestuursopdracht voor de duur van twee jaar (pilot) een consulent werk aangesteld. Deze consulent heeft zich met name gericht op de doelgroep (werkend) leren en meedoen. Zoals uit de beschrijving van de doelgroepen al is gebleken is dit een zeer diverse en vaak complexe doelgroep. Het gaat hier onder meer om de groep jongeren die van het praktijk of speciaal onderwijs komen. Zij vallen allen onder het doelgroepregister. Een deel van deze jongeren ontvangt in het kader van de Wmo dagbesteding, een ander deel kan worden bemiddeld naar betaald werk met de inzet van loonkostensubsidie. Voor al deze plaatsingen is veel contact nodig met de betrokken onderwijsinstellingen en uiteraard met de werkgevers. Daarnaast heeft deze consulent zich bezig gehouden met plaatsingen in het kader van de Wet banenafpraak en zich gericht op de groep statushouders die nog niet bemiddeld kunnen worden naar werk, wat de overgrote meerderheid betreft. In de volgende subparagraaf wordt er nader op deze doelgroep ingegaan.

Voor de verschillende doelgroepen zijn er een aantal werkervarings- of ontwikkelingstrajecten bij kringloop bedrijf Het Goed beschikbaar. De praktijk wijst uit dat hier ook veel onderlinge afstemming tussen Het Goed en de gemeente nodig is om het traject succesvol te laten zijn. En tot slot zijn er veel contacten met Ut Huus en de Wmo consulenten op het gebied van welzijn en trajecten waarbij vrijwilligerswerk aan de orde is.

#### Ontheffing

Tot slot wordt in een aantal gevallen, ongeveer 15% van het klantenbestand, (deels) ontheffing van de verplichtingen verleend door de consulent werk. Het gaat om klanten die niet aan het werk kunnen om bijvoorbeeld medische en/of psychosociale redenen. Zij worden geholpen en gestimuleerd, onder meer

door de inzet van hulpverlenende instanties en ondersteuning uit het informele circuit, om hun problemen aan te pakken. Afhankelijk van de situatie wordt deze ontheffing tijdelijk of voor onbepaalde tijd verleend.

#### **2.4.4 Statushouders**

Zoals in paragraaf 2.1 al is geschetst vormen de zogenoemde statushouders een specifieke groep binnen de Participatiewet. In de notitie Participatie van statushouders vanaf 2019, die u gelijktijdig ter besluitvorming krijgt aangeboden, is een uitgebreide beschrijving van de doelgroep, de ontwikkelingen en te ondernemen activiteiten geschetst. In de Factsheet Uitkeringsbestand is meer specifieke informatie over de statushouders opgenomen. In de afgelopen jaren is, in vergelijking met de jaren daarvoor, extra aandacht besteed aan de participatie van statushouders. In de vorige subparagraaf viel te lezen dat de inzet van een tijdelijke extra consulent in het kader van de bestuursopdracht hier een positieve bijdrage aan heeft geleverd. Zoals uit de Factsheet uitkeringsbestand blijkt blijven de resultaten van deze doelgroep beduidend achter bij het gehele bestand. Op dit moment ontvangen 90 statushouders een bijstandsuitkering, dat is bijna 40% van de bijstandspopulatie (inclusief partners). Er is minder uitstroom naar werk en ook de groei op de Participatieladder is achtergebleven. 38% heeft een stap kunnen zetten en 57% heeft geen ontwikkeling doorgemaakt.

In de eerste 14 maanden na aankomst in Olst-Wijhe wordt ondersteuning geboden door Vluchtelingenwerk en een medewerker van Ut Huus. De consulent werk sluit aan bij een aantal individuele gesprekken. In het eerste gesprek ligt het accent op “aarden”, namelijk de dagelijkse gang van zaken op orde krijgen en de aanmelding voor de inburgering. Per individu wordt bekeken waar behoefte aan is op het gebied van vrijetijdsbesteding/dagbesteding (naast scholing). Waar mogelijk wordt een koppeling gemaakt met een sport, hobby, of vrijwilligerswerk in het interessegebied van de statushouder. In deze gesprekken staat steeds de bedoeling centraal dat de statushouder zelfstandig kan en gaat deelnemen aan de samenleving.

In de afgelopen jaren heeft een aantal statushouders een taalstage/werkervaringsplaats gedaan bij bedrijven in de gemeente. De plaatsing van de statushouders bij de bedrijven werd grotendeels begeleid door Ut Huus. Toen het project afliep is bekeken waar deze taak het beste kan worden belegd. Vanuit de Participatiewet is het logisch dat de werkconsulenten dit op zich nemen. Taal en werkstage kunnen immers de opstap zijn naar betaald werk. Het is van belang om hierin overzicht te hebben en het contact met werkgevers zelf te onderhouden, want niet alleen voor de groep statushouders wordt er een beroep op de werkgevers gedaan maar ook voor de andere doelgroepen die onder de Participatiewet vallen. Daarom pakken de werkconsulenten (inclusief de consulent werkgeversdienstverlening) het plaatsen van statushouders bij bedrijven voor een taal / werkstage nu zelf op. De koppelingen van statushouders met vrijwilligerswerk blijft Ut Huus wel doen.

Na de 14 maanden gaat de ondersteuning dan ook volledig over naar de consulent werk. Dit is ook het moment dat er geen extra specifieke inzet meer gedaan wordt voor statushouders, behalve als is te voorzien dat er problemen gaan ontstaan. In dat geval wordt passende zorg of begeleiding geboden. Tijdens en na afloop van het inburgeringstraject wordt gekeken welke activiteiten mogelijk zijn in het kader van de arbeidsverplichtingen. Voor een aantal mensen blijkt betaalde arbeid geen optie, maar is vrijwilligerswerk het hoogst haalbare. In de uitvoering is geconstateerd dat deze groep veel aandacht nodig heeft alvorens in staat te zijn min of meer te participeren.

Uit landelijk onderzoeken is gebleken dat 75% van de mensen die drie jaar in Nederland verblijven, nog zonder werk zitten. Het plaatsen bij werkgevers voor betaald werk of een taalstage is (mede door het cultuurverschil en de taalbarrière) een arbeidsintensief traject. Na de eerste 14 maanden worden instrumenten ingezet (net als voor de andere klanten van team WIZ) op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt en de indeling op de Participatieladder. Er zijn op dit moment geen specifieke instrumenten en deskundigheid voor deze doelgroep voorhanden. Het lijkt wenselijk om deze meer dan nu het geval is op de specifieke doelgroep af te stemmen. Ook voor wat betreft de inburgering is geconstateerd dat de huidige situatie onvoldoende effectief is. Begin juli 2018 werd bekend dat de inburgering van nieuwkomers in 2020 drastisch wordt veranderd. De minister wil dat statushouders vanaf het eerste moment aan de slag gaan met hun inburgering. Gemeenten gaan hen daarbij activeren en begeleiden. Hierover wordt te zijner tijd nieuw beleid ontwikkeld en aan u voorgelegd.

#### **2.4.5 Overig**

##### ESF Subsidie.

Binnen de arbeidsmarktregio is een projectplan “Kansen in de AMR Stedenvierkant 2017” van start gegaan. Voor dit project is (samen met gemeente Deventer) ESF subsidie “Actieve Inclusie” aangevraagd. De subsidieperiode loopt tot 1 februari 2019. De voorlopige subsidie komt voor onze gemeente op € 103.920,- maar deze wordt pas achteraf, na afloop van de periode, vastgesteld op basis van het aantal trajecten en de verantwoordingseisen. We worden hierin ondersteund door het projectbureau. Gelet op de onzekerheid over de uiteindelijke hoogte van het bedrag wat we gaan krijgen, volgt zodra de definitieve beschikking is afgegeven een voorstel voor de besteding van dit subsidiebedrag.

##### Aansluiting Sonar

Tot slot is in de afgelopen periode gewerkt aan aansluiting op de UWV systemen; Werk.nl, WBS en Sonar. Werk.nl is het platform van en voor (de zelfredzame) werkzoekenden en werkgevers om zich te presenteren en elkaar te kunnen vinden. Het WBS systeem is een landelijk dekkend systeem waarin werkgevers met vacatures worden bijgehouden. Er kan worden gematched vanuit de vacature of vanuit de werkzoekende. Dit systeem wordt ook gebruikt door de Werkgeversservicepunten van het Regionaal Werkbedrijf. Sonar is een landelijk klantvolgsysteem. Hiermee kan ook (digitaal) worden gecommuniceerd met werkzoekenden. In Sonar staat het volledige dossier inclusief de ingezette dienstverlening. Ook is in Sonar de kandidaat verkenner voor de Wet banenafpraak gevuld.



### Hoofdstuk 3 Kwantitatieve evaluatie

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de door u vastgestelde evaluatiecriteria aan de hand waarvan kan worden bepaald of de ingezette instrumenten het gewenste resultaat hebben opgeleverd en mogelijk volledig of deels gecontinueerd moeten worden. Daarna wordt nog een aantal andere resultaten besproken.

De prestatie indicatoren zijn:

1. De ontwikkeling van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering wijkt in de gemeente Olst-Wijhe in de periode 1 januari 2017-1 januari 2019 positief af ten opzichte van het gemiddelde aantal in vijf referentiegemeenten in onze regio.
2. Meer dan 50% van onze klanten met een bijstandsuitkering op 1 januari 2017 laat op 1 januari 2019 een positieve ontwikkeling op de Participatieladder zien. Voor klanten die in deze periode door uitstroom uit beeld raken, hanteren wij hierbij de laatst bekende trede op de Participatieladder.
3. Op 1 januari 2019 heeft de gemeente Olst-Wijhe de van Rijkswegge opgelegde taakstelling beschut werk nieuwe stijl gerealiseerd.
4. Op 1 januari 2019 heeft de gemeente Olst-Wijhe, als werkgever, de van Rijkswegge opgelegde taakstelling voor het plaatsen van klanten uit het doelgroepenregister in het kader van de Wet banenafpraak gerealiseerd. Wij vervullen hierbij een voorbeeldfunctie voor het bedrijfsleven in onze gemeente.

#### 3.1 Aantal bijstandsuitkeringen

In de gemeente Olst-Wijhe is het aantal uitkeringen in de afgelopen jaren gestaag gegroeid. Tot en met 2008 schommelde het aantal uitkeringen rond de 100. De economische crisis had grote invloed op het aantal uitkeringen. Het aantal uitkeringen is sinds 2009 ongeveer verdubbeld. De stand aan het eind van 2017 is 207 uitkeringen.

In deze tabel wordt een overzicht gegeven van het aantal huishoudens dat een bijstandsuitkering (of soortgelijke uitkering) ontvangt en de aantallen die in een jaar in- en uitstromen.

Uitkering	Aantal per 01-01				Instroom				Uitstroom				Aantal per 31-12			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018*	2015	2016	2017	2018*	2015	2016	2017	2018*
Participat	146	159	189	187	112	85	96	42	99	55	98	51	159	189	187	178
IOAW	12	12	13	18	7	7	11	5	7	6	6	5	12	13	18	18
IOAZ	2	2	3	2	1	1	0	0	1	0	1	0	2	3	2	2
Totaal	160	173	205	207	120	93	107	47	107	61	105	56	173	205	207	198

\*Aantal op 1 juli 2018

In de Rapportage Bestuursopdracht Werk en Inkomen<sup>5</sup> werd uitgegaan van de verwachting dat eind 2016 het aantal huishoudens met een uitkering behoorlijk zou stijgen. Als redenen hiervoor werden gegeven de aanscherping van de werkloosheidswet, de al eerder genoemde nieuwe doelgroepen in de Participatiewet namelijk klanten die voorheen onder de Wsw en de Wajong zouden vallen en tot slot de verhoogde taakstelling voor de huisvesting van statushouders. Om het aantal uitkeringen stabiel te houden moet er dus extra uitstroom van personen worden gerealiseerd.

Zoals uit de in- en uitstroomcijfers blijkt is de instroom in 2017 behoorlijk gestegen. Dit werd vooral veroorzaakt door het wegvallen van arbeid en dienstbetrekking, beëindiging eigen bedrijf, een hogere instroom van statushouders en het wegvallen van de Wajong. Omdat in 2017 ook de uitstroom fors hoger was is het aantal uitkeringen eind 2017 ongeveer gelijk gebleven aan het aantal eind 2016. In de eerste helft van 2018 zien we een dalende trend van het aantal uitkeringen. We verwachten dat deze trend zich voortzet.

<sup>5</sup> Rapportage Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen, Harry Piepers, KWIZ maart 2016

Het is wel opvallend dat het aantal huishoudens met een IOAW (inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) zonder duidelijke oorzaak behoorlijk is gestegen. Daarnaast is het aantal jongeren tot 21 jaar met een uitkering in het kader van de Participatiewet in 2017 en 2018 sterk toegenomen. Op 1 juli 2016 ontving één jongere een uitkering, dit aantal is opgelopen naar zes op 1 juli 2018. Dit komt mede doordat we het afgelopen jaar intensiever contact hebben gehad met het voortgezet speciaal onderwijs en de jongeren nu niet meer worden toegelaten tot de Wajong en dus voor hun inkomen en hun re-integratie/participatie afhankelijk zijn van de gemeente. Voor wat betreft de overige klanten zien we dat de aantallen instroom vanwege het wegvallen van arbeid in dienstbetrekking beduidend afnemen in de eerste helft van 2018.

Zoals gezegd is de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen ingegaan op 1 januari 2017. De nieuw in te zetten instrumenten moesten worden geïmplementeerd en met de komst van de nieuwe medewerkers heeft het eerste half jaar 2017 dan ook in het teken gestaan van verbetering van de werkprocessen, het leren kennen van de gemeente en haar samenwerkingspartners en natuurlijk onze klanten met een uitkering. Het kost dus tijd om de effecten van de ingezette maatregelen te kunnen waarnemen. Als voorbeeld wordt de intensivering van de werkgeversdienstverlening genoemd. Je moet eerst flink tijd en energie investeren voordat je de vruchten ervan kan plukken. We zien nu dat deze investeringen zichzelf beginnen terug te betalen door het behalen van meer resultaat (uitstroom).

De meest voorkomende redenen van uitstroom zijn het aanvaarden van arbeid in dienstbetrekking en verhuizing naar een andere gemeente. De meest voorkomende redenen van instroom zijn einde arbeid in dienstbetrekking, einde werkloosheidsuitkering of verhuizing naar onze gemeente.

#### Parttime werk

Van belang is ook om te kijken welk aandeel van het klantenbestand een gedeeltelijke uitkering ontvangt. Deze groep ontvangt een uitkering waarop inkomsten in mindering worden gebracht. Deze uitkeringen tellen volledig mee als het gaat om de vaststelling van het BUIG-budget. Echter de uitkering hoeft niet volledig te worden uitbetaald omdat de inkomsten worden verrekend. In de maand juli 2016 werden op 60 uitkeringen inkomsten gekort. Over de maand juni 2018 werden op 77 uitkering inkomsten gekort. In 40% van deze gevallen gaat het om inkomsten uit arbeid. Het aantal uitkeringen waarop inkomsten uit arbeid worden gekort loopt iets op. Ongeveer een derde deel ontvangt inkomen uit een (gedeeltelijke) uitkering op grond van de Werkloosheidswet, Ziekwet, Wet Arbeidsongeschiktheid, Wet arbeidsongeschikte jongeren of een pensioen. Slechts een klein deel van de uitkeringsgerechtigden ontvangt inkomsten uit (partner)alimentatie. Verdere detailinformatie over de opbouw van ons uitkeringsbestand en de in- en uitstroomcijfers treft u in de bijlage.

#### Olst-Wijhe werktraject

Zoals al is aangegeven zijn er twee consultants werk bezig met het Olst-Wijhe Werktraject. In de periode oktober 2017 tot juli 2018 zijn er 27 trajecten volledig doorlopen<sup>6</sup>. Daarnaast lopen er op dit moment nog 13 trajecten, daar kan het eindresultaat dus nog niet van aan worden gegeven. Van de 27 trajecten zijn er 18 trajecten die (deels) hebben geleid tot uitstroom. Dit is een percentage van 67%. Hiervan zijn 14 klanten volledig bijstandsonafhankelijk geworden en de andere vier klanten werken gezien hun persoonlijke omstandigheden het maximaal aantal haalbare uren. Het Olst-Wijhe werktraject is een specifiek traject dat wordt ingezet vooral voor klanten die nieuw instromen. Daarnaast zijn ook andere klanten die al wat langer een uitkering hebben bemiddeld naar werk. Voor de bemiddeling naar werk wordt in de meeste gevallen ook de consultant werkgeversdienstverlening ingezet.

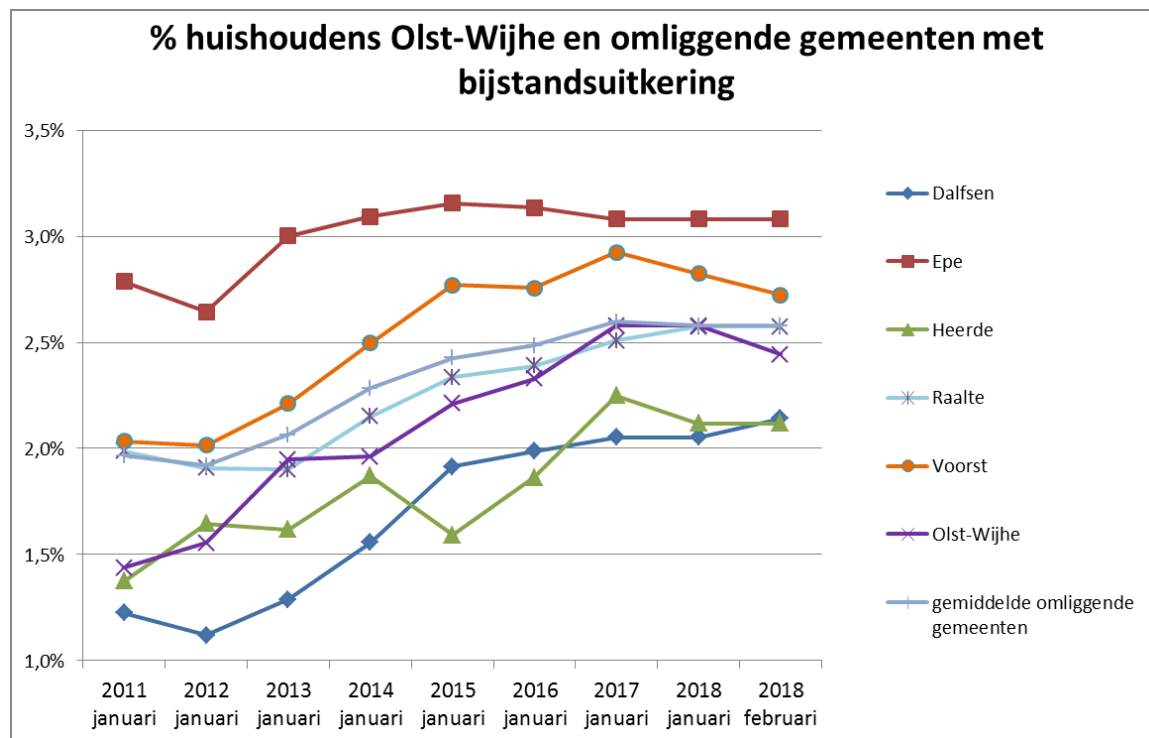
De consultant werkgeversdienstverlening heeft in 2017 150 bedrijfsbezoeken gedaan en in 2018 (tot 1 juli) 89 bedrijfsbezoeken. Deze bezoeken hebben in 2017 tot 68 plaatsingen geleid en in 2018 al tot 56 plaatsingen. Hierbij wordt opgemerkt dat plaatsingen kunnen variëren van het regelen van een werkervaringsplek tot het vervullen van een vacature voor het uitvoeren van betaalde arbeid. Deze cijfers zijn dan ook niet gelijk aan de uitstroomcijfers. Verder zijn er ook plaatsingen geweest voor mensen die (nog) geen uitkering ontvingen of mensen die voordat de uitkering werd beëindigd weer werkloos zijn

<sup>6</sup> De cijfers zijn opgenomen in de bijlage factsheet uitkeringsbestand

geworden. Tevens zijn er klanten die parttime aan het werk zijn gegaan en dus nog een aanvullende uitkering ontvangen. Deze klanten worden dus niet meegenomen in de uitstroombcijfers. Daarnaast neemt de consulent werkgeversdienstverlening deel aan diverse netwerkbijeenkomsten met werkgevers, onderwijsinstanties en andere samenwerkingspartners. Deze bezoeken leveren dan weer contacten op die wellicht op een later moment weer kunnen worden gebruikt.

Al deze inzet moet ertoe leiden dat de ontwikkeling van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering in de gemeente Olst-Wijhe in de periode 1 januari 2017-1 januari 2019 positief afwijkt ten opzichte van het gemiddelde aantal in vijf referentiegemeenten in onze regio.

In onderstaande tabel staat de ontwikkeling van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering van de diverse gemeenten. De tabel is samengesteld door het team Kennis en Verkenning van de gemeente Deventer en gebaseerd op de meest actuele beschikbare cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).



Uit de tabel blijkt dat de stevige stijging van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering in de jaren 2014 tot en met 2016 in 2017 een halt toe is geroepen en vanaf 2018 een daling laat zien. In de vorige tabel in deze paragraaf viel al te zien dat de daling van het aantal huishoudens met een uitkering zich in de maanden tot juli 2018 verder voortzet.

Wat verder opvalt uit de tabel is dat ondanks dat er al weer langere tijd sprake is van economische groei dat alle genoemde gemeenten grote moeite hebben om het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering te laten afnemen. Dit heeft ten eerste te maken met een aantal beleidseffecten. Door de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 kunnen jongeren met een gedeeltelijke arbeidshandicap niet langer instromen in de Wajong en kunnen volwassenen niet meer instromen in de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). Deze personen zijn hierdoor nu (deels) aangewezen op een bijstandsuitkering. Daarnaast komen inwoners met een werkloosheidsuitkering eerder in de bijstand door de geleidelijke afbouw van de duur van deze uitkering van 38 naar 24 maanden. Ook de verhoging van de AOW-leeftijd leidt ertoe dat mensen langer van de bijstand afhankelijk zijn. Ook hebben gemeenten te maken gehad met verhoogde instroom van statushouders en deze groep heeft tijd nodig om te integreren.

De tweede reden waarom gemeenten grote moeite hebben om het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering af te laten nemen heeft te maken met de toegenomen complexiteit van de doelgroep van de Participatiewet omdat er zeer vaak sprake is van meervoudige problematiek en de relatief zwakke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt van deze doelgroep. De genoemde beleidseffecten en de zwakke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt leiden er toe dat er geen grote daling van het bijstandsvolume wordt verwacht.

### **Conclusie**

Als prestatie indicator is opgenomen;

*De ontwikkeling van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering wijkt in de gemeente Olst-Wijhe in de periode 1 januari 2017-1 januari 2019 positief af ten opzichte van het gemiddelde aantal in vijf referentiegemeenten in onze regio.*

Op basis van de meest actuele beschikbare cijfers van het CBS kan worden geconcludeerd dat aan deze prestatie indicator is voldaan. Zonder de in het kader van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen ingezette verbetermaatregelen was het zeer aannemelijk geweest dat we negatief zouden afwijken van het gemiddelde aantal in de vijf referentiegemeenten in onze regio. Door de extra inzet is de grote stijging van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering in de jaren tot en met 2016 in 2017 een halt toegeroepen en vanaf 2018 is er een daling ingezet en wijken we positief af ten opzichte van de referentiegemeenten.

### **3.2 Participatieladder**

De Participatieladder geeft inzicht in de participatieontwikkeling van de klanten. Als we kijken naar ons strategische doel “de inclusieve samenleving” dan draait het niet alleen om uitstroom naar werk; elke tussenstap is dan winst. De Participatieladder heeft zes treden, die de huidige participatiepositie van een inwoner aangeven. Met deze ladder kan inzichtelijk worden gemaakt hoe het staat met de zelfredzaamheid van een inwoner in relatie tot de arbeidsmarkt. Klanten op de onderste trede (trede 1) worden als sociaal geïsoleerd omschreven. Zij staan het verst van de (reguliere) arbeidsmarkt af. Voor klanten op de bovenste trede (trede 6) geldt juist dat zij volledig zelfredzaam zijn en participeren in de vorm van regulier betaald werk.

Er was over de jaren 2015 en 2016 niet veel verschuiving van de ene trede naar de andere trede. In die jaren werd vooral op de groep op trede vier (werkervaringsplaats) en trede vijf (toeleiding naar werk) ingezet. Gezien het strategische doel “de inclusieve samenleving” en de indeling op de Participatieladder is er met de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen voor gekozen om naast de toeleiding naar werk toch ook nadrukkelijker te kijken naar de groepen die zijn ingedeeld op de lagere treden van de Participatieladder. Wat is er nodig om van deze treden een stap te zetten naar een hogere trede?

We hebben op 1 januari 2017 een zogenoemde nulmeting, stand op de Participatieladder gedaan. Dit hebben we afgezet tegen de stand op de Participatieladder op 1 juli 2018. Van klanten waarvan in de tussenliggende periode de uitkering is beëindigd, om welke reden dan ook, hebben we de laatst bekende stand op de Participatieladder genomen. Deze klanten, zijn daarna niet meer gevolgd voor wat betreft de stand op de Participatieladder. Hierbij wordt opgemerkt dat er geen meting is geweest in de tussenliggende periode. Het betreft in totaal 225 klanten en dat is inclusief eventuele partners. In de praktijk is gebleken dat klanten in de tussenliggende periode meerdere bewegingen (zowel positief als negatief) kunnen maken. Ook kan er binnen de trede sprake zijn van groei. Dit uit zich bijvoorbeeld in een toename van de (arbeids)inzet per week. Er zijn geen (recente) landelijke cijfers meer beschikbaar omdat de Participatieladder geen onderdeel meer is van de Statistiek Re-integratie Gemeenten wat door het CBS wordt bijgehouden. De behaalde resultaten zijn dus niet af te zetten tegen landelijke cijfers.

Uit onderstaande tabel blijkt dat 41% van de klanten die op 1 januari 2017 een uitkering ontvingen op 1 juli 2018 (of het moment dat zij eerder uitstroomden uit de uitkering) een positieve groei op de Participatieladder heeft laten zien. 54% van de klanten laten geen beweging op de Participatieladder zien en 5% van de klanten heeft in de genoemde periode een negatieve groei op de Participatieladder laten zien.

### Trede op de participatieladder op 1-7-2018

Trede op de participatieladder op 1-1-2017	geïsoleerd	sociale contacten buitenshuis	deelname georganiseerde activiteiten	onbetaald werk	betaald werk met ondersteuning	betaald werk zonder ondersteuning	totaal
geïsoleerd	10	9	4	1	2	1	27
sociale contacten buitenshuis	0	26	15	4	4	6	55
deelname georganiseerde activiteiten	0	6	39	7	7	13	72
onbetaald werk	1	1	1	28	4	6	41
betaald werk met ondersteuning	0	1	0	1	19	9	30
betaald werk zonder ondersteuning	0	0	0	0	0	0	0
<b>totaal</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>225</b>

92	positieve ontwikkeling op de participatieladder
122	geen ontwikkeling
11	negatieve ontwikkeling op de participatieladder
41%	positieve ontwikkeling op de participatieladder
54%	geen ontwikkeling
5%	negatieve ontwikkeling op de participatieladder

De tabel laat in de periode 1 januari 2017 tot 1 juli 2018 een duidelijke afname zien van mensen die ingedeeld zijn in trede 1, 2 en 3. Ook is een groei te zien van het aantal mensen bij onbetaald werk en betaald werk met ondersteuning.

Als we kijken<sup>7</sup> naar alleen het actuele klantenbestand, dus de klanten die op 1 juli 2018 daadwerkelijk een bijstandsuitkering ontvangen dan zien we ook dat er relatief minder mensen zijn ingedeeld in trede 1 en 2. Meer dan de helft van ons klantenbestand is ingedeeld op de treden één tot en met drie van de Participatieladder. Een vijfde deel verricht onbetaald werk (trede vier) en een iets kleiner deel verricht betaald werk met ondersteuning, dit kan zijn parttime werk maar ook het werken met loonkostensubsidie in het kader van de Wet banenafpraak.

Voor wat betreft de relatie tussen uitkeringsduur en indeling op de Participatieladder zien we een redelijk gelijkmatige verdeling tussen de verschillende treden en de uitkeringsduur. Kennelijk zijn de persoonlijke omstandigheden meer bepalend dan de uitkeringsduur op zich. Dit is ook wel te verklaren; door de huidige krapte op de arbeidsmarkt vinden mensen die (op eigen kracht) kunnen werken snel werk en ontvangen dan ook geen, of voor een korte periode, een bijstandsuitkering. Deze relatie is wel te zien bij de leeftijd, pas vanaf veertig jaar zijn er klanten ingedeeld op trede 1 en 2. Ook zien we bij deze leeftijdsgroep een hoger aantal personen dat betaald werk met ondersteuning verricht. Dit zijn vaak personen die al langere tijd parttime werken maar waarbij het aantal uren gezien de persoonlijke omstandigheden het maximaal haalbare is.

<sup>7</sup> De informatie is opgenomen in de Factsheet uitkeringsbestand

## **Conclusie**

Als prestatie indicator is opgenomen;

*Meer dan 50% van onze klanten met een bijstandsuitkering op 1 januari 2017 laat op 1 januari 2019 een positieve ontwikkeling op de Participatieladder zien. Voor klanten die in deze periode door uitstroom uit beeld raken, hanteren wij hierbij de laatst bekende trede op de Participatieladder.*

Van onze klanten heeft op 1 juli 2018, dus na anderhalf jaar, al 41% een positieve ontwikkeling op de Participatieladder laten zien. Met nog een half jaar te gaan liggen we dus goed op schema om deze indicator te gaan halen.

Daarnaast blijkt dat er in de looptijd van de Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen steeds minder klanten zijn ingedeeld in trede 1 en 2 van de Participatieladder. De huidige klanten hebben een hogere positie op de Participatieladder gekregen en zijn dus meer actief in de samenleving. Hiermee zijn stappen gezet in de richting naar een meer inclusieve samenleving. Dit zien wij als een positieve ontwikkeling en dit is mede het gevolg van de inzet van de extra consulent werk. Zoals hiervoor al is aangegeven werd er vóór de bestuursopdracht met name aandacht besteed aan klanten die ingedeeld waren in trede 4 en 5. Door de inzet van een extra consulent werk, voortkomend uit de bestuursopdracht, wordt er nu ook veel meer aandacht besteed aan de klanten die zijn ingedeeld in trede 1, 2 en 3 van de Participatieladder. Veel van deze klanten laten een positieve ontwikkeling op de Participatieladder zien.

### **3.3 Beschut werk**

Eén van de instrumenten van de Participatiewet is beschut werk. Deze werkplekken zijn bedoeld voor mensen die alleen kunnen werken in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Dit werd voorheen binnen de Wsw gerealiseerd, maar dat is dus niet meer mogelijk. De gemeente had in 2015 en 2016 de mogelijkheid en vanaf 2017 de verplichting om voor deze werkvorm een passend alternatief te bedenken en te creëren. Het betreft vanaf 2017 een oplopende verplichte taakstelling (beginnend met twee personen in 2017 en vier personen in 2018) aangezien er in de loop van de jaren steeds meer nieuwe klanten zullen bijkomen die afhankelijk zijn van een beschutte werkomgeving. In onze verordening hebben we vastgelegd dat we voldoen aan de taakstelling maar dat we niet meer plekken zullen creëren.

Het besluit tot daadwerkelijke plaatsing wordt door de gemeente genomen na een positief advies van het UWV. Met ingang van 1 januari 2017 is het ook mogelijk dat mensen zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen. Hierbij wordt opgemerkt dat de *behoefte* leidend is. Dit betekent dat als de behoefte lager blijkt te zijn, er ook minder plekken dan de taakstelling gerealiseerd hoeven te worden. Een niet gerealiseerde taakstelling in een jaar, hoeft dus ook niet in het jaar erop alsnog gecompenseerd te worden.

De consulenten werk hebben in hun gesprekken met kandidaten oog voor de mogelijkheden van beschut werk. Dit heeft helaas nog niet tot een positief resultaat geleid. In de praktijk blijkt dat de (mogelijke) doelgroep erg kwetsbaar is en daar moet dan ook voorzichtig mee worden omgegaan. Omdat er vooral voor deze groep sprake moet zijn van maatwerk kost dit veel tijd. Op dit moment lopen er gesprekken voor een kandidaat die in het kader van de Wmo op een arbeidsmatige dagbestedingsplek is geplaatst bij een fietsenwerkplaats. De mogelijkheden om deze plaatsing om te zetten naar beschut werk worden onderzocht.

Een groep mensen die in aanmerking zou kunnen komen voor beschut werk zijn mensen die 31 december 2014 op de wachtlijst van de Wsw stonden. Zij komen niet meer in aanmerking voor een Wsw-dienstbetrekking. In 2015 zijn alle personen op de wachtlijst Wsw door het team Werk en Inkomen aangeschreven met het aanbod in gesprek te gaan over andere re-integratiemogelijkheden. Ook is deze wachtlijst, in combinatie met het overzicht van het UWV (personen opgenomen in het doelgroepregister) in het voorjaar van 2018 nogmaals gescreend op potentiële kandidaten voor beschut werk. Uit een eerste screening zijn 72 personen afgevallen omdat zij inmiddels ander werk hebben gevonden, gepensioneerd zijn of om andere redenen niet beschikbaar zijn. Van de overgebleven personen ontvangt een groot deel een uitkering van het UWV. Daarmee is het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie. Omdat de indicatie beschut werk ook door UWV wordt afgegeven is het niet aannemelijk dat deze personen voor

beschut werk in aanmerking komen. Ook loopt een kleine groep tegen de pensioenleeftijd aan, nu nog inzetten op beschut werk, na lange tijd uit het arbeidsproces te zijn geweest is geen reële optie. Uit deze groep zijn dus geen potentiële kandidaten voor beschut werk gevonden.

Tot slot kunnen jongeren die vanuit het PRO/VSO onderwijs (mogelijk) in aanmerking komen voor een indicatie beschut werk. Op dit moment worden hierover met één kandidaat gesprekken gevoerd. Daarnaast is er voor één jongere advies uitgebracht door het UWV naar aanleiding van een aanvraag beschut werk. Helaas was dit een negatief advies. Met deze jongere wordt verder in gesprek gegaan om de alternatieve mogelijkheden te bekijken.

Er is kortom nog geen positieve indicatie afgegeven door het UWV. Wel wordt opgemerkt dat zodra het UWV een positieve indicatie beschut werk afgeeft, we de kandidaat direct kunnen plaatsen bij Sallcon. Hierover zijn al wel de afspraken gemaakt. De kandidaat hoeft dus niet lang op plaatsing te wachten. Uiteraard is het ook mogelijk om (maatwerk)afspraken met een andere werkgever te maken.

Tot slot wordt nog opgemerkt dat ons beeld dat plaatsingen beschut werk lastig te realiseren zijn bevestigd worden door regionale en landelijke cijfers. Voor onze arbeidsmarktregio (regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe) geldt dat er in de periode van januari 2015 tot en met 31 maart 2018 91 adviezen beschut werk zijn uitgebracht door het UWV. Dit betrof 31 negatieve adviezen en 60 positieve adviezen. Van deze 60 personen hebben 32 personen op 31 december 2017 daadwerkelijk (beschut) werk gevonden. Het duurt doorgaans wel een aantal maanden voordat een beschut werkplek is gevonden. Landelijk zijn er in 2017 volgens het UWV 1.184 beschutte werkplekken gerealiseerd, terwijl de landelijke taakstelling op 2.600 voor 2017 is vastgesteld.

### **Conclusie**

Als prestatie indicator is opgenomen;

*Op 1 januari 2019 heeft de gemeente Olst-Wijhe de van Rijkswegge opgelegde taakstelling beschut werk nieuwe stijl gerealiseerd.*

Zoals aangegeven was de taakstelling dat er in 2017 twee personen en in 2018 vier personen geplaatst moesten worden. Ondanks de verrichte inspanningen van de werkconsulenten zijn er tot nu toe nog geen plaatsingen gerealiseerd omdat er geen klanten beschikbaar zijn met een positief advies beschut werk van het UWV. Feitelijk is er getalsmatig aan deze prestatie indicator dus (nog) niet voldaan, maar hierbij wordt nogmaals opgemerkt dat de *behoefte* leidend is. Dit betekent dat als de behoefte lager blijkt te zijn, er ook minder plekken dan de taakstelling gerealiseerd hoeven te worden. Het niet (geheel) realiseren van de taakstelling heeft dus geen gevolgen voor de gemeente.

### **3.4 Doelgroepregister banenafpraak**

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hier om mensen die door ziekte of handicap niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze personen krijgen een indicatie banenafpraak en komen in het doelgroepregister te staan.

In zowel 2017 als in 2018 zijn er in samenwerking met de consulenten werk en de consulent werkgeversdienstverlening negen kandidaten uit het doelgroepregister geplaatst bij werkgevers. Op dit moment lopen er nog voor vijf kandidaten gesprekken. Zoals al eerder is aangegeven zijn dit trajecten die veel tijd vragen en waarbij veelal maatwerk nodig is.

Er is als korte termijn doelstelling geformuleerd, dat wij vanuit onze werkgeversrol op 1 januari 2019 tenminste 2,9 extra banen ingevuld willen hebben én op de langere termijn (eind 2022) tenminste 4,4 banen. De gemeenteraad heeft deze doelstellingen onderschreven en heeft (een oplopend) budget beschikbaar gesteld (vanuit het sociaal domein) om de extra loonkosten te bekostigen. Beleidslijn is dat bij voorkeur mensen worden geplaatst die woonachtig zijn in Olst-Wijhe.



In de gemeentelijke organisatie is de afgelopen periode gekeken waar mogelijkheden liggen om extra banen te creëren. Deze inventarisatie heeft een aantal plaatsen opgeleverd waar iemand met een arbeidsbeperking zinvol werk kan doen. Het gaat dan om 'bovenformatieve' functies.

Op dit moment zijn 3,03 banen gecreëerd en ingevuld. In alle drie gevallen gaat het om inwoners van de gemeente Olst-Wijhe die geplaatst zijn. Op dit moment worden nog mogelijkheden onderzocht om in de toekomst te komen tot een viertal nieuwe plaatsingen. Verwacht wordt dat we daarmee eind 2022 de taakstelling kunnen behalen. Hierbij wordt nogmaals opgemerkt dat het plaatsen van kandidaten uit het doelgroepregister echt om maatwerk (voor zowel werknemer als werkgever) vraagt.

Naast het aantal plaatsingen binnen de gemeente Olst-Wijhe zijn er ook plaatsingen bij andere werkgevers geweest<sup>8</sup>.

### Conclusie

Als prestatie indicator is opgenomen:

*Op 1 januari 2019 heeft de gemeente Olst-Wijhe, als werkgever, de van Rijkswege opgelegde taakstelling voor het plaatsen van klanten uit het doelgroepenregister in het kader van de Wet banenafpraak gerealiseerd. Wij vervullen hierbij een voorbeeldfunctie voor het bedrijfsleven in onze gemeente.*

De taakstelling is tot 1 januari 2019 vastgesteld op 2,9 banen. Zoals aangegeven zijn er op 1 juli 2018 al 3,03 banen gecreëerd en daarmee wordt deze doelstelling al gehaald.

In de nu volgende paragrafen wordt nog verder ingegaan op een aantal andere ondernomen acties. Deze zijn niet zozeer opgenomen als een prestatie indicator. De ondernomen acties dragen in meer of mindere mate bij aan het voorkomen van instroom en het bevorderen van de uitstroom uit de uitkering.

### 3.5 Dienstverlening Ondernemershuis

In paragraaf 2.4.1 is al beschreven dat met de dienstverlening van het Ondernemershuis een aantal doelen moeten worden gerealiseerd. Ten eerste moeten er klanten vanuit de Participatiewet worden begeleid naar zelfstandig ondernemerschap zodat zij uitstromen en niet meer afhankelijk zijn van een uitkering. Daarnaast moet het Ondernemershuis advies en informatie geven aan zowel inwoners die mogelijk als ondernemer willen gaan starten als aan bestaande ondernemers in Olst-Wijhe. Tevens moet zij hulp kunnen bieden aan ondernemers in "zwaar weer". In het verlengde hiervan moeten de bestaande ondernemers die advies ontvangen als wederdienst vanuit de "Noabergedachte" coaching c.q. begeleiding aanbieden aan en hun kennis en ervaring delen met de startende ondernemers. Met name in de laatstgenoemde doelen moet de meerwaarde van het Ondernemershuis zichtbaar worden.

De dienstverlening van het Ondernemershuis is in juli 2017 gestart en vanaf oktober 2017 is er een Ondernemerswerkplaats in Olst-Wijhe (een dagdeel per week) in het Holstohuis geopend. Het Ondernemershuis heeft een eindrapportage over het eerste jaar opgesteld en daarin staat dat het Ondernemershuis tien aanmeldingen heeft gehad van klanten die vanuit de Participatiewet zelfstandig ondernemer wilden worden. Bij acht personen is er een traject opgestart en hiervan zijn drie personen inmiddels gestart als zelfstandig ondernemer, waarvan twee personen met hulp van het Bijstandsbesluit Zelfstandigen (BBZ). Hierbij wordt opgemerkt dat de BBZ voor ons al jaren wordt uitgevoerd door het Gemeentelijk Regionaal Ondernemers Steunpunt (GROS) Deventer. Ondernemers kunnen hierbij ook ondersteuning krijgen van het Instituut Midden en Kleinbedrijf (IMK) en deze kosten kunnen bij het ministerie worden gedeclareerd. De dienstverlening van het Ondernemershuis, met name dus begeleiding in het hele voortraject voor de BBZ, is daarmee aanvullend op de al bestaande dienstverlening.

*Uit de memo P&O gericht aan de directie 29 mei 2018:*

*De impact voor de organisatie is behoorlijk. Het kost 'aan de voorkant' veel tijd en inspanning om te komen tot een plaatsing. Na plaatsing is de begeleiding die mensen nodig hebben duidelijk meer dan bij plaatsing van reguliere kandidaten, maar ook de directe collega's moeten wennen. Het kost vaak wat tijd voor de nieuwe medewerkers ingeburgerd raken. Twee van de drie banenafpraak medewerkers zijn geplaatst als assistent en werken dan ook altijd met een collega in de nabijheid. Helemaal zelfstandig werken is meestal nog niet mogelijk. Daar proberen we dan een groei afspraak onder te leggen om doorontwikkeling in het functioneren te stimuleren. Of dit ook gaat lukken op termijn is de vraag. Verder werken we soms met een externe jobcoach die nog voor wat extra begeleiding zorgt en de vinger daarmee aan de pols houdt.*

<sup>8</sup> De informatie is opgenomen in de Factsheet uitkeringsbestand



Het Ondernemershuis merkt op dat het begeleiden van twee startende ondernemers met een niet Nederlandse achtergrond veel tijd heeft gekost. Daarnaast is er veel overleg geweest met de (werk) consulenten van de gemeente en het GROS. Deze samenwerking verloopt soepel en open. Er is geen “spontane” aanloop van potentiële klanten.

Voor wat betreft het geven van advies en informatie aan zowel inwoners die mogelijk als ondernemer willen gaan starten als aan bestaande ondernemers in Olst-Wijhe constateert het Ondernemershuis dat er slechts aan één inwoner informatie is verstrekt over het gaan werken als ZZP-er. Er hebben zich verder geen bestaande ondernemers (al dan niet in “zwaar weer”) gemeld. Van het verlenen van wederdiensten door bestaande ondernemers aan startende ondernemers is dan ook nog geen sprake geweest. Er wordt door reeds gestarte ondernemers dus nog erg weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de Ondernemerswerkplaats biedt. Als mogelijke oorzaken wordt door het Ondernemershuis genoemd, de onbekendheid, er is geen behoefte aan en de reistijd van Wijhe naar Olst.

Het Ondernemershuis heeft een aantal aanbevelingen gedaan om de dienstverlening meer tot een succes te maken, waaronder het ontwikkelen van een fysieke en digitale informatiefolder, de inzet van social media en contacten met het UWV voor potentiële starters met een WW-uitkering. Dit vergt dan een hogere investering. Het project loopt tot eind 2018 en er moet dus een besluit worden genomen om de samenwerking met het ondernemershuis al dan niet voort te zetten.

### Conclusie

Het Ondernemershuis had met name een toegevoegde waarde kunnen hebben door niet alleen startende ondernemers vanuit een uitkering te ondersteunen en van advies te voorzien, maar ook al gevestigde ondernemers. Hierbij was het zoals gezegd de bedoeling dat de gevestigde ondernemers als wederdienst ook weer hun kennis zouden delen met de startende ondernemers. Helaas moet worden geconcludeerd dat het Ondernemershuis hier onvoldoende in geslaagd is en dus weinig tot geen meerwaarde laat zien ten opzichte van de situatie voor de bestuursopdracht.

### 3.6 Olst-Wijhe Scoort

In subparagraaf 2.4.1 is al beschreven dat met Olst-Wijhe scoort via een netwerk van (lokale) ondernemers geprobeerd wordt om zoveel mogelijk klanten aan het werk te helpen of werkervaring op te laten doen. Vanaf februari 2018 wordt meegedaan aan de Competitie Olst-Wijhe Scoort. Dit project loopt tot februari 2019. Alle acties zoals sollicitaties, gesprekken met werkgevers en plaatsingen worden geregistreerd en daarmee worden punten behaald. Team Olst-Wijhe staat op 2 juli 2018 bovenaan in de ranking (zie de tabel hiernaast). Hierbij wordt opgemerkt dat hierin alle activiteiten, dus ook die vanuit het Olst-Wijhe werktraject, worden geregistreerd. Daar waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van elkaars netwerk. Het meedoen aan deze competitie heeft een goede impuls gegeven aan het verder vormgeven van de werkgeversdienstverlening en stimulerend gewerkt voor een nog betere onderlinge samenwerking, zowel intern als met het UWV. Het competitie element enthousiasmeert, de consulenten en de kandidaten willen graag “scoren”. Bij de werkgeversdienstverlening gaat het vooral om de individuele contacten met de werkgevers. Daarom bezoekt de consulent werkgeversdienstverlening (netwerk)bijeenkomsten waar deze werkgevers toch al aanwezig zijn en dus niet belast worden met nog een extra bijeenkomst.

A ranking table showing the top six teams in the Olst-Wijhe Scoort competition. The table is enclosed in a light blue border and contains the following data:

★	Team Olst-Wijhe 27200 pt.
2	Team Vurige Krijgers 23075 pt.
3	Team Bedrijven 17460 pt.
4	Team Deventer Verhaal 12510 pt.
5	Team Onderwijs 9650 pt.
6	Team Horeca 8750 pt.

### Conclusie

Gelet op de opgedane ervaringen is de conclusie dat Olst-Wijhe Scoort een prima aanjaaginstrument is, maar er minder meerwaarde wordt gezien voor het structureel meedoen aan deze competitie.

### 3.7 Overige resultaten

In deze paragraaf wordt stil gestaan bij de behaalde resultaten aan de hand van het aantal niet ingediende aanvragen, het aantal opgelegde maatregelen en het resultaat van de onderzoeken door de Sociale Recherche.

Handhaving betreft het bestrijden van het oneigenlijk gebruik van de uitkering. Het gaat hier dan om het bestrijden van fraude maar het is vooral ook gericht op het voorkomen van instroom in de uitkering en het bevorderen van uitstroom naar werk. Onze werkwijze en de manier waarop we handhaven is al beschreven in paragraaf 2.2.

#### Het aantal niet ingediende aanvragen

Zoals bij de beschrijving van de werkzaamheden al is beschreven wordt bij aanvang van de uitkering streng gecontroleerd. Dit leidt er toe dat jaarlijks ongeveer 40% van de meldingen niet tot een daadwerkelijke aanvraag leidt. Van de uiteindelijk wel ingediende aanvragen leidt 80 tot 90% tot een toekenning van de uitkering. Dit komt door een goede screening al bij de eerste melding voor een uitkering. Ook hebben de consultants werk hier een belangrijke taak om mensen die aan het werk kunnen gelijk op te nemen in het Olst-Wijhe werktraject.

#### Maatregelen

Op het moment dat de klant zich niet aan de gemaakte afspraken houdt kan een maatregel (korting op de uitkering) worden opgelegd. In zowel 2016 als in 2017 zijn in totaal zes maatregelen opgelegd. Dit betreft verschillende klanten die een korting variërend van 20% tot en met 100% van de uitkering opgelegd hebben gekregen. In 2018 gaat het tot 1 juli 2018 om drie maatregelen. Deze trend blijft dus ongeveer gelijk. De duur en de hoogte van de maatregel wordt afgestemd op de ernst van de gedraging. Meer informatie treft u in de bijlage.

#### Onderzoeksgegevens Sociale Recherche

Alle uitkeringsaanvragen worden door de Sociale Recherche (als poortwachter) gezien. Hierbij wordt gewerkt volgens het stoplicht model. Pas als daar aanleiding voor is wordt de rol van Sociale Recherche ingezet en volgt er een nader onderzoek.

Zoals uit de tabel in de bijlage is te zien is het aantal onderzoeken in 2016 en 2017 ongeveer gelijk gebleven. Voor de eerste helft van 2018 geldt dat het aantal onderzoeken iets achter blijft maar daarentegen is er nu al wel een besparing van € 56.800 gerealiseerd. Voor de berekening van de besparingen wordt uitgegaan van een bedrag van € 14.200 per uitkering per jaar. Dit betreft dus uitkeringsaanvragen die zijn ingediend, maar niet doorgaan omdat uit onderzoek blijkt dat de klant geen recht heeft.

Uit recent onderzoek blijkt dat de effectiviteit van handhaving vooral wordt bepaald door de mate waarin de handhavingstijl is afgestemd op de specifieke achtergronden en verwachtingen van de uitkeringsgerechtigden. Door bij de intake een goede poortwachtersfunctie in te richten en nadrukkelijk in gesprek (rechten en plichten) te zijn met de uitkeringsgerechtigden denken wij de handhaving proportioneel in te kunnen zetten. Daar waar nodig wordt er streng gehandhaafd.

## Hoofdstuk 4      Kwalitatieve evaluatie

In dit hoofdstuk wordt allereerst een beschrijving gegeven van het in juni 2018 uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek om te bekijken in hoeverre de ingezette maatregelen in het kader van de bestuursopdracht gevolgen hebben gehad voor de tevredenheid van de klanten. Daarna wordt verder ingegaan op het aantal ingediende bezwaarschriften.

### 4.1 Klanttevredenheidsonderzoek

In juni 2018 heeft het team Kennis en Verkenning van de gemeente Deventer een klanttevredenheidsonderzoek onder de klanten van het team Werk en Inkomen uitgevoerd. Een uitgebreide samenvatting is bijgevoegd in bijlage 1. Net als in 2016 zijn die klanten waarvan het telefoonnummer bekend is telefonisch benaderd om deel te nemen aan de (telefonische) enquête. Klanten waarvan geen telefoonnummer bekend is hebben een schriftelijke vragenlijst ontvangen met het verzoek deze in te vullen. De totale respons is in 2018 uitgekomen op 36,1%. Dit is wat minder respons dan in 2016 namelijk 45%. Een duidelijke reden kan het team Kennis en Verkenning hiervoor niet te geven.

In het onderzoek komt een grote mate van tevredenheid onder de klanten van het team Werk en Inkomen over het team naar voren. Het team krijgt een 7,9 voor de dienstverlening. Dit was een 7,7 in 2016. Hierbij wordt opgemerkt dat het gemiddelde in soortgelijke onderzoeken meestal rond de 7 ligt. Twee op de drie klanten hebben zelfs een 8 of hoger gegeven, terwijl in andere gemeenten in soortgelijke onderzoeken een 6 of 7 het meest wordt gegeven. Slechts 5% van onze klanten geeft een 5 of lager.

Over het algemeen wordt een positief beeld geschetst wat betreft het ervaren contact. Wanneer de cijfers met die van 2016 worden vergeleken, dan is te zien dat er vergelijkbare uitkomsten naar voren komen. Wel lijkt er bij sommige vragen een lichte (positieve) verschuiving zichtbaar van de antwoordoptie 'meestal wel' naar 'altijd' ten aanzien van het ervaren contact. Het overgrote deel van de respondenten is positief over de vriendelijkheid, de deskundigheid en de hulpvaardigheid van de consulenten. In 2016 waren zij eveneens positief, maar in 2018 worden er nog hogere waarderingen gegeven.

De klanten ervaren de consulenten als vriendelijk, hulpvaardig en deskundig. De meeste klanten voelen zich serieus genomen en met voldoende respect behandeld door de consulent. Een minderheid van zo'n 10% van de klanten ervaart dat hun consulenten niet (altijd) op de hoogte zijn van de situatie van de klant. Een nagenoeg gelijk aandeel is van mening dat hun consulent weinig rekening houdt met wat de klant wil en kan. Kritische opmerkingen over de consulenten gaan hoofdzakelijk over terugbellen en mailen.

De overgrote meerderheid 92% is tevreden over de telefonische bereikbaarheid. Dit heeft waarschijnlijk ook te maken met de afschaffing van het telefonisch spreekuur in 2017. Een grote meerderheid is (zeer) te spreken over de wachttijd en de gekregen antwoorden tijdens het telefonisch spreekuur.

Naast de vraag waarover men informatie wil ontvangen, is tevens de vraag gesteld op welke manier men de informatie graag zou willen ontvangen. Hieruit komt naar voren dat het grootste deel van de respondenten de informatie graag persoonlijk (31%) of schriftelijk (25%) zou willen ontvangen. Daarnaast geeft 14% de voorkeur aan internet als medium. Wat opvalt, is dat slechts 3% aangeeft de informatie via de klantenmap Werk en Inkomen te willen ontvangen.

De bekendheid van het inloopsprekuur voor informatie over de regelingen in het kader van het Minimabeleid is licht toegenomen. De meeste respondenten geven aan dat het huidige spreekuur niet breder opgezet zou moeten worden, zodat men ook vragen over werk en inkomen zou kunnen stellen (49%). 31% vindt juist van wel.

De ene helft van de respondenten geeft aan geen re-integratietraject te volgen of vrijwilligerswerk te doen, terwijl de andere helft aangeeft dit wel te doen: hiervan doet 25% vrijwilligerswerk, 11% zegt een re-integratietraject te volgen en 5% zegt beide te doen. 8% geeft aan iets anders te doen, voorbeelden die

worden gegeven zijn bijvoorbeeld oppaswerk. 79% van de respondenten die een re-integratietraject volgt geeft aan dat het traject aansluit bij hun persoonlijke omstandigheden. 21% van de respondenten heeft de ervaring dat het traject niet helemaal goed aansluit.

### **Conclusie**

De algehele conclusie van het gehouden klanttevredenheidsonderzoek is dat de klanten ten opzichte van het vorige onderzoek nog iets meer tevreden zijn over de dienstverlening van het team Werk en Inkomen. Dit is een mooie uitkomst want door de verbetermaatregelen uit de bestuursopdracht is er meer en intensiever contact met de klanten en gaandeweg het traject om iemand naar (betaald) werk toe te leiden gelden er ook meer verplichtingen voor de klant. De ervaring leert dat niet alle klanten dit positief waarderen.

Er zijn ook nog zaken te verbeteren en in samenspraak met de Adviesraad samenleving (werkgroep Participatiewet) zal bekeken worden op welke wijze aan de gedane aanbevelingen vorm gegeven kan worden.

### **4.2 Aantal bezwaarschriften en klachten**

Bij ontvangst van een bezwaarschrift wordt gekeken of het zinvol is om voorafgaand aan de behandeling een gesprek aan te gaan, de zogenoemde andere aanpak. Als men niet tot een oplossing komt wordt het bezwaar voorgelegd aan de bezwaarschriftencommissie.

In 2017 zijn drie bezwaarschriften ingediend over een besluit in het kader van de Participatiewet. Dit kan een bezwaarschrift zijn tegen bijvoorbeeld het niet toekennen van een uitkering, maar het kan ook een bezwaar zijn tegen een opgelegde maatregel. Er is geen bezwaarschrift aangaande een besluit over het in te zetten re-integratietraject ingediend. Voor 2018 zijn er tot nu toe drie bezwaarschriften ontvangen (stand op 1 juli 2018). Deze bezwaren hebben alle betrekking op het recht op een uitkering en dus niet te maken met een ingezet re-integratietraject. Tot slot is er in zowel 2017 als 2018 geen hoger beroep of voorlopige voorziening aangevraagd.

Het aantal bezwaarschriften is in vergelijking met voorgaande jaren vanaf 2016 behoorlijk afgenomen. Een belangrijke reden hiervoor is dat we, mede door de personele uitbreiding voortkomend uit de bestuursopdracht, nog meer in gesprek zijn met de klant en samen met de klant een plan van aanpak opstellen waarin heel duidelijk wordt aangegeven waarom besluiten worden genomen.

### Klachten

Er zijn in 2017 en 2018 geen klachten ingediend. Mocht dit wel aan de orde zijn dan geldt de formele klachtenprocedure.

## Hoofdstuk 5 Conclusies en voorstel voor vervolg

Voordat er in de volgende paragraaf wordt ingegaan op een aantal mogelijke scenario's over het al dan niet deels of volledig voortzetten van de in het kader van de bestuursopdracht ingezette maatregelen, wordt nu eerst een korte samenvatting gegeven van de belangrijkste uitkomsten van deze evaluatie. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar de desbetreffende hoofdstukken.

### 5.1 Conclusies

Met de komst van de Participatiewet is het aantal verschillende doelgroepen en in het verlengde hiervan de complexiteit sterk toegenomen. In het algemeen kan gesteld worden dat de klanten die onder de Participatiewet vallen bijna allemaal te maken hebben met meervoudige problematiek. Het niet hebben van een betaalde baan is dan ook niet het enige probleem. Er is bijvoorbeeld ook nog vaak sprake van een schuldensituatie en er spelen bij de klant en/of zijn of haar gezinsleden nog lichamelijke of psychische problemen een rol. Door de grote diversiteit tussen én binnen de verschillende groepen is het een uitdaging om de dienstverlening steeds weer op de specifieke (persoons)kenmerken af te stemmen en maatwerk te leveren.

De specifieke inzet voor de participatie van statushouders, zoals beschreven in de nota Participatie van statushouders vanaf 2019 richt zich met name op de eerste periode na vestiging in onze gemeente. Ondanks deze inzet hebben zij bij overdracht aan de werkconsulent nog wel een achterstand ten opzichte van onze andere klanten. Onder andere door het vaak niet goed spreken van de Nederlandse taal, opgelopen psychische klachten en de cultuurverschillen vraagt de toeleiding naar werk en het goed functioneren als zij zijn geplaatst op een werk(ervarings)plek zeer veel begeleiding. Hierbij wordt opgemerkt dat bijna 40% van ons totale klantenbestand onder de doelgroep statushouders valt. Zoals in paragraaf 2.4.4 is beschreven doet deze groep dus een groter beroep op (maatwerk) begeleiding die we met de huidige capaciteit en in te zetten instrumentarium nog onvoldoende kunnen bieden.

Verder is geconstateerd dat de klanten die onder de Participatiewet vallen vaak een zwakke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt hebben. Zij moeten het vaak afleggen tegen mensen die nu al werkzaam zijn en op zoek zijn naar een andere baan en mensen die een WW-uitkering ontvangen maar dus nog wel recente werkervaring hebben. De toegenomen complexiteit van de doelgroep van de Participatiewet omdat er zeer vaak sprake is van meervoudige problematiek en de relatief zwakke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt van deze doelgroep zijn dan ook een belangrijke verklaring voor het feit dat ondanks dat er al weer langere tijd sprake is van economische groei dat alle referentiegemeenten grote moeite hebben om het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering te laten afnemen.

Om de klanten die onder de Participatiewet vallen, ondanks de complexiteit en hun zwakke concurrentiepositie, toch aan betaalde arbeid te helpen is een goede werkgeversdienstverlening van zeer groot belang. Deze klanten redden het vaak niet in reguliere sollicitatieprocedures en hebben iemand nodig die hen persoonlijk bij de werkgevers onder de aandacht brengt. Door de goede contacten van de consulent werkgeversdienstverlening met de werkgevers en met eventueel de inzet van ondersteunende instrumenten zoals een loonkostensubsidie of jobcoach heeft dit al tot veel plaatsingen geleid.

De inspanningen om de klanten, waar mogelijk, weer aan betaalde arbeid te helpen hebben alleen effect als zij in samenhang met elkaar worden verricht. De consulenten werk zorgen voor (traject)begeleiding om de kandidaten weer op weg te helpen richting de arbeidsmarkt. Zodra de kandidaten klaar zijn voor de arbeidsmarkt komen zij in beeld bij de consulent werkgeversdienstverlening. De consulent werkgeversdienstverlening maakt gebruik van haar contacten met werkgevers om de kandidaten te matchen aan vacatures en vacatures op te halen bij werkgevers. Hierbij wordt opgemerkt dat werkgevers het nodig hebben om te worden ontzorgd in de wirwar van regelingen. Het is van belang dat er een goede match wordt gemaakt waarbij de kandidaat er ook echt klaar voor is om aan de slag te gaan en goed kan functioneren. De inzet van de consulenten werk en de consulent werkgeversdienstverlening dient dus

gelijk op te lopen. Het is niet effectief om volop in te zetten op werkgeversdienstverlening als er geen geschikte kandidaten zijn, andersom is het niet effectief om de klanten klaar te stomen voor de arbeidsmarkt als dit niet wordt gevolgd door werkgeversdienstverlening.

Gelet op de samenstelling van ons klantenbestand wordt ook geconstateerd dat een behoorlijk deel van onze klanten (op langere termijn) geen zicht heeft op betaalde arbeid. Bij deze klanten zijn onze inspanningen erop gericht dat zij een positieve ontwikkeling op de Participatieladder laten zien.

Om te kunnen beoordelen of de ingezette maatregelen vanuit de bestuursopdracht die vanaf 1 januari 2017 zijn geïmplementeerd de gewenste effecten hebben opgeleverd heeft u een viertal prestatie indicatoren vastgesteld. Uit de evaluatie kan geconcludeerd worden dat er aan drie van de vier prestatie indicatoren is c.q. wordt voldaan. De indicatoren over de ontwikkeling van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering en het behalen van de taakstelling van de Wet banenafpraak zijn gerealiseerd. Voor wat betreft de indicator van de ontwikkeling van klanten op de Participatieladder zijn we dusdanig goed op weg zijn dat deze aan het eind van de looptijd van de bestuursopdracht eind 2018 zeer waarschijnlijk ook wordt gehaald. De enige prestatie indicator die niet gehaald is en waarvan het zeer lastig gaat worden om deze alsnog eind 2018 te halen is de taakstelling beschut werk. Zoals in hoofdstuk 3 al is beschreven zijn er, ondanks de verrichte inspanningen van de werkconsulenten, tot nu toe nog geen plaatsingen gerealiseerd omdat er geen klanten beschikbaar zijn met een positief advies beschut werk van het UWV. Hierbij geldt dat als de behoefte lager blijkt te zijn, er ook minder plekken dan de taakstelling gerealiseerd hoeven te worden. Het niet (geheel) realiseren van de taakstelling heeft dus geen gevolgen voor de gemeente.

Voor het beschrijven van de scenario's is het ook van belang hier de uitkomsten van de evaluatie van de dienstverlening van het Ondernemershuis en het instrument Olst-Wijhe Scoort kort te benoemen. Het Ondernemershuis had met name een toegevoegde waarde kunnen hebben door niet alleen startende ondernemers vanuit een uitkering te ondersteunen en van advies te voorzien, maar ook al gevestigde ondernemers. Hierbij was het de bedoeling dat de gevestigde ondernemers als wederdienst ook weer hun kennis zouden delen met de startende ondernemers. Helaas moet worden geconcludeerd dat het Ondernemershuis hier onvoldoende in geslaagd is en dus weinig tot geen meerwaarde laat zien ten opzichte van de situatie voor de bestuursopdracht. Het instrument Olst-Wijhe Scoort heeft een goede impuls gegeven aan het verder vormgeven van de werkgeversdienstverlening en stimulerend gewerkt voor een nog betere onderlinge samenwerking, zowel intern als met het UWV. De consulenten en de kandidaten willen graag "scoren". Gelet op de opgedane ervaringen is de conclusie dat Olst-Wijhe Scoort een prima aanjaaginstrument is, maar er minder meerwaarde wordt gezien voor het structureel meedoen aan deze competitie.

Tot slot wordt in deze paragraaf nog kort de algehele conclusie van het gehouden klanttevredenheidsonderzoek herhaald. De klanten zijn ten opzichte van het vorige onderzoek nog iets meer tevreden over de dienstverlening van het team Werk en Inkomen. Dit is een mooie uitkomst want door de verbetermaatregelen uit de bestuursopdracht is er meer en intensiever contact met de klanten en gaandeweg het traject om iemand naar (betaald) werk toe te leiden gelden er ook meer verplichtingen voor de klant. De ervaring leert dat niet alle klanten dit positief waarderen. Er zijn ook nog zaken te verbeteren en in samenspraak met de Adviesraad samenleving (werkgroep Participatiewet) zal bekeken worden op welke wijze aan de gedane aanbevelingen vorm gegeven kan worden.

Aan de hand van voorgaande conclusies kan in het algemeen worden gesteld dat de behaalde resultaten voortkomend uit de ingezette maatregelen vanuit de bestuursopdracht een duidelijke bijdrage leveren aan het dichterbij brengen van de in het Programma transformatie sociaal domein vastgestelde ambitie om te komen tot een inclusieve samenleving waarin iedereen naar vermogen werkt of op een andere wijze mee doet.

## **5.2 Scenario's**

Om een besluit te kunnen nemen over het al dan niet (deels) voortzetten van de tijdelijke verbetermaatregelen die in het kader van de bestuursopdracht zijn ingezet, is een aantal scenario's in kaart gebracht. In het algemeen wordt hierbij opgemerkt dat grote structurele fluctuaties in de

bijstandspopulatie, zowel positief als negatief, aan u worden gemeld en net als het geval was met deze bestuursopdracht indien nodig van een voorstel wordt voorzien om het aantal benodigde fte's af te stemmen op de gewijzigde situatie.

1. Continueren Pilot Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen

In dit scenario kunnen we doorgaan op de ingeslagen weg, het volop inzetten van de poortwachtersfunctie; het voorkomen van instroom door een strenge controle van de rechtmatigheid, maar ook het onmiddellijk inzetten van de werkconsulent en het bevorderen van de uitstroom uit de uitkering. Hiervoor is het nodig dat we blijven beschikken over de consulent werkgeversdienstverlening, want dienstverlening aan werkgevers en het matchen van vacatures aan kandidaten en vice versa vergt andere competenties dan waarover de werkconsulenten beschikken. Daarnaast kan de extra werkconsulent die zich met name richt op de doelgroep (werkend) leren en meedoen deze groep blijven bedienen. Dit past binnen de ambitie om te komen tot een inclusieve samenleving. Om al deze trajecten in gang te kunnen zetten blijft het extra Participatiebudget noodzakelijk. We zien deze drie maatregelen in samenhang, want het wel aanhouden van de consulent werk heeft minder effect als we bijvoorbeeld stoppen met de werkgeversdienstverlening. Immers voor het plaatsen van de kandidaten, en zeker bij de personen die vallen onder het doelgroepregister en beschut werk, is de ondersteuning van de werkgevers van groot belang. Ook is het voor de consulent werk nodig om over voldoende Participatiebudget te beschikken voor de inkoop van ondersteunende leer-werktrajecten of begeleiding en jobcoaching. Zoals al in paragraaf 3.1 is beschreven wordt er de komende jaren geen grote daling van het bijstandsvolume verwacht. Zo zullen onder andere de (nieuwe) doelgroepen die voorheen onder de Wajong en Wsw zouden vallen blijven instromen en zoals in hoofdstuk twee beschreven betreft het hier complexe doelgroepen.

Ondersteunend aan de uitvoering zijn de dienstverlening van het Ondernemershuis en Olst-Wijhe Scoort.

Voorgaande brengt de volgende financiële consequenties met zich mee:

- Consulent werk	€ 52.500
- Consulent werkgeversdienstverlening	€ 62.000
- Extra budget Trajectkosten	€ 94.000
- Dienstverlening Ondernemershuis	€ 20.000
- Olst-Wijhe Scoort	€ 20.000
Totaalbedrag	€ 248.500

2. Continueren deel van de Pilot Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen

Ten opzichte van scenario 1 is in dit scenario de dienstverlening van het Ondernemershuis en het instrument Olst-Wijhe Scoort niet meegenomen. Dit scenario wordt voorgesteld gelet op de getrokken conclusie dat de dienstverlening van het Ondernemershuis weinig tot geen meerwaarde laat zien ten opzichte van de situatie voor de bestuursopdracht. Er is een beperkt aantal trajecten gestart voor alleen startende ondernemers, dit in aanvulling op de al bestaande dienstverlening van het GROS en het IMK. Het ondernemershuis is er niet in geslaagd gevestigde ondernemers te bereiken en deze weer in te zetten voor het delen van hun kennis met de startende ondernemers. Voor wat betreft Olst-Wijhe Scoort is gelet op de opgedane ervaringen geconcludeerd dat het een prima aanjaaginstrument is, maar er minder meerwaarde wordt gezien voor het structureel meedoen aan deze competitie.

Bij dit scenario wordt nog opgemerkt dat startende ondernemers gebruik kunnen blijven maken van het GROS en het Instituut Midden en Kleinbedrijf (conform de situatie voor de bestuursopdracht). In dit scenario blijven we dus ook voldoende ondersteuning bieden aan (startende) ondernemers. En in geval waar nodig kan ook hiervoor vanuit het Participatiebudget specifieke dienstverlening worden ingekocht.

Voorgaande brengt de volgende financiële consequenties met zich mee:

- Consulent werk	€ 52.500
- Consulent werkgeversdienstverlening	€ 62.000
- Extra budget Trajectkosten	€ 94.000
- Totaalbedrag	€ 208.500

3. Continueren deel van de Pilot Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen met aanvullende dienstverlening aan statushouders.

In de nota Participatie van statushouders vanaf 2019 is de specifieke inzet voor de Participatie van Statushouders vanaf 2019 beschreven. Er is geconstateerd dat de statushouders voor de toeleiding naar werk of het plaatsen op een werkervaringsplek veel begeleiding vragen. Dit geldt ook om hen na plaatsing goed te laten functioneren. Het niet goed spreken van de Nederlandse taal, opgelopen psychische klachten en de cultuurverschillen werkt hierbij vaak belemmerend. Deze groep doet een groter beroep op (maatwerk) begeleiding die we met de huidige inzet onvoldoende kunnen bieden.

In de scenario's 1 en 2 kunnen de statushouders alleen rekenen op de reguliere dienstverlening. Daarom stellen we voor om een extra consulent statushouders aan te trekken. Deze consulent gaat dan al naast het lopende inburgeringstraject samen met de statushouder op zoek naar een taalstage/werkervaringsplaats. Er kan dan meer dan nu het geval is specifieke begeleiding worden geboden. Ook kan dan worden gewerkt met, kennis van, meer op de doelgroep toegespitste instrumenten. Hierbij zal worden gekeken naar succesvolle projecten en instrumenten die in andere gemeenten al zijn uitgevoerd. Deze dienstverlening is dan aanvullend op de activiteiten zoals genoemd in de nota Participatie van Statushouders vanaf 2019. Daar gaat het vooral om de vestiging en het "aarden" in onze samenleving. De inzet van de consulent statushouders richt zich daarna op de (arbeids)participatie en waar mogelijk het vinden van betaald werk voor de statushouders.

Gelet op het feit dat bijna 40% van het klantenbestand tot de doelgroep van de statushouders behoort en deze doelgroep veel specifieke begeleiding vraagt, wordt voorgesteld om een consulent statushouders aan te trekken voor 0,6 fte. De kosten hiervan zouden gedekt kunnen worden uit de vrijgekomen middelen uit scenario 2 vanwege het niet continueren van de dienstverlening van het Ondernemershuis en Olst-Wijhe Scoort ad € 40.000.

We doen dit dan vooruitlopend op de aankomende nieuwe wetgeving rondom de inburgering (gemeenten worden hier zeer waarschijnlijk vanaf 2020 weer verantwoordelijk voor). Zodra hier meer duidelijkheid over is, inclusief de eventuele financiële gevolgen, worden de te maken beleidskeuzes aan u voorgelegd. Het is de verwachting dat dit eind 2019 zal zijn. Hierin worden dan de werkzaamheden van de consulent statushouders meegenomen. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de taakstelling voor de huisvesting van statushouders, voor zover te voorzien, stabiel lijkt te blijven. De instroom van statushouders zal dus nagenoeg gelijk blijven. Daarbij komt dat het veel inzet kost om deze groep uit te laten stromen, landelijk blijft 75% langer dan drie jaar in de bijstand.

Voorgaande brengt de volgende financiële consequenties met zich mee:

- Consulent werk	€ 52.500
- Consulent werkgeversdienstverlening	€ 62.000
- Extra budget Trajectkosten	€ 94.000
- Consulent Statushouders	€ 40.000
Totaalbedrag	€ 248.500



#### 4. Terug naar de oude situatie van voor 2017

Als laatste wordt het scenario beschreven dat er wordt teruggegaan naar de situatie van voor de bestuursopdracht. We gaan dan weer werken met twee werkconsulenten die alle voorkomende werkzaamheden verrichten op het gebied van arbeidsparticipatie. Dit voor alle doelgroepen die we op dit moment kennen. Hieronder vallen dan alle personen met een bijstandsuitkering, de nieuwe instroom Wajong, de statushouders, beschut werk en het doelgroepregister.

We hebben in hoofdstuk 2 geconstateerd dat de doelgroep van de Participatiewet zeer divers is en dat er voor elke doelgroep specifieke regels gelden. Een groot aantal van deze regels is landelijk vastgesteld. Het is waarschijnlijk dat dan het (intensieve) Olst-Wijhe werktraject niet meer kan worden voortgezet hetgeen zal leiden tot minder uitstroom. Ook zal er minder aandacht zijn voor het voorkomen van de instroom. Daarnaast komt de voor het behalen van uitstroom zeer belangrijke werkgeversdienstverlening in zijn geheel te vervallen. Dit alles samen zal zeer waarschijnlijk leiden tot weer een oplopend aantal bijstandsuitkeringen.

Dit heeft dan weer tot gevolg dat we mogelijk een nog groter tekort krijgen op het zogenoemde BUIG budget (Bundeling Uitkering Inkomensvoorzieningen Gemeenten) waaruit we de uitkeringen moeten betalen. In de afgelopen jaren 2016, 2017 hadden we een tekort op het BUIG budget en hebben we een zogenoemde Vangnetuitkering aangevraagd van respectievelijk € 307.000 en € 36.000. De Vangnetuitkering biedt gemeenten financiële compensatie voor grote(re) tekorten op het BUIG budget. Eén belangrijke voorwaarde om voor deze vangnetregeling in aanmerking te komen is dat de gemeente moet aantonen dat zij voldoende actie onderneemt om te voorkomen dat de bijstandspopulatie toeneemt. Bij de aanvragen voor 2016 en 2017 is in dat verband verwezen naar het pakket aan verbetermaatregelen van deze bestuursopdracht en dat heeft er mede toe geleid dat de aanvraag voor 2016 is toegekend. Medio november 2018 wordt bekend of de aanvraag voor 2017 ook wordt toegekend. Met het kiezen voor dit scenario is de kans zeer reëel dat niet alleen het tekort op het BUIG-budget weer toeneemt, maar dat het ook erg lastig wordt om aan de voorwaarden van de Vangnetuitkering te blijven voldoen en nog deels financieel gecompenseerd te worden.

#### **Voorstel**

Gelet op de uitkomsten van deze evaluatie waaronder ook de resultaten die behaald zijn op de vastgestelde prestatie indicatoren stellen wij u voor om te kiezen voor scenario 3; Continueren deel van de pilot Bestuursopdracht Uitvoering Werk en Inkomen met aanvullende dienstverlening aan statushouders.

Dit past ook binnen het door u op 16 juli 2018 ondertekende Raadsakkoord Samen Verder 2018-2022. Hierin heeft u aangegeven dat de doelstelling om zoveel mogelijk inwoners zonder baan aan (betaald) werk te helpen, zoals opgenomen in het Beleidskader Participatiewet 2015-2018, uitgangspunt blijft. Voor inwoners met een uitkering en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vind u het belangrijk ook lokaal te zoeken naar alternatieve mogelijkheden om hen te activeren. Ook wordt er om extra aandacht gevraagd voor het integreren en participeren van statushouders.

Voor het overige wordt het nu geldende beleid ongewijzigd gelaten met uitzondering van de in deze nota opgenomen nieuwe voorstellen.

#### **5.3 Financiële consequenties**

Zoals bij de uitwerking van de scenario's al is aangegeven brengt de keuze voor scenario 3 de volgende structurele financiële consequenties met zich mee:

- Consulent werk	€ 52.500
- Consulent werkgeversdienstverlening	€ 62.000
- Extra budget Trajectkosten	€ 94.000
- Consulent statushouders	€ 40.000
Totaalbedrag	€ 248.500

Als u instemt met dit voorstel, dan kunnen de benodigde financiële middelen conform de eind 2016 met u gemaakte afspraak worden meegenomen in de begroting van 2019 en verder. Hierbij wordt opgemerkt dat dit vooruitloopt op de discussie over de inzet van middelen binnen het sociaal domein en de vertaling daarvan in het meerjarenperspectief 2020 en volgende.

#### **5.4 Evaluatie**

Jaarlijks worden de belangrijkste ontwikkelingen meegenomen in het jaarverslag. Het jaarverslag over 2018 wordt in het tweede kwartaal 2019 aan u voorgelegd. Wij zullen hierin dan de belangrijkste resultaten over het hele jaar 2018 opnemen.

Naar aanleiding van de rapportage (11 april 2018) van de Rekenkamercommissie “Sturing op doelbereik Jeugd en Wmo” is afgesproken om met u in gesprek te gaan over de wijze waarop wij de sturings- en verantwoordingsinformatie aan u kunnen verbeteren. Het gaat dan om meer duiding van uw informatiebehoefte, de wijze waarop u geïnformeerd wil worden en de snelheid waarop u de informatie tot uw beschikking wilt hebben. Naar aanleiding van dit gesprek wordt te zijner tijd een voorstel aan u voorgelegd. Wij stellen voor om de Participatiewet in dit gesprek en het uiteindelijke voorstel mee te nemen, zodat alle drie de decentralisaties hierin betrokken worden.

Tot slot maakt de uitvoering van de Participatiewet onderdeel uit van het Programma transformatie sociaal domein. Dit programma wordt aan het eind van de programmaperiode (2019) geëvalueerd, hierin wordt dan ook de uitvoering van de Participatiewet meegenomen. De eventuele verbetervoorstellen kunnen dan worden meegenomen in een integrale afweging voor nieuw beleid op het terrein van het sociaal domein.