



# Re-integratie beleid Midden-Groningen

2020-2023



Beleidsteam BWRI, Haydnlaan 2, 9603 AS, Hoogezand

## Inhoud

Voorwoord wethouder Peter Verschuren

Inleiding

Leeswijzer

<b>1. Het Kompas en de Strategische visie Sociaal Domein</b>	<b>1</b>
1.1 Het Kompas en het nieuwe re-integratiebeleid	1
1.2 De Strategische Visie sociaal domein en het nieuwe re-integratiebeleid	1
<b>2. De Participatiewet, BWRI en de arbeidsmarkt</b>	<b>3</b>
2.1. De Participatiewet	3
2.2. BWRI, uitvoerder van de Participatiewet voor Midden-Groningen	4
2.3. Onze bijstandsgerechtigden	4
2.4. De arbeidsmarkt	4
<b>3. Bestaand beleid voortzetten</b>	<b>6</b>
3.1. Inzet re-integratiebudget voor inzet personeel BWRI	6
3.2 Arbeidsre-integratieverplichtingen	6
3.3 Tegenprestatie naar vermogen	7
3.4 Studieregeling; de individuele studietoelage	7
3.5 De NUGgers (Niet Uitkering Gerechtigden)	8
3.6 Individuele inkomenstoelage	8
3.7 Volwasseneducatie	8
3.8 Loonkostensubsidie	9
3.9 Werkgeversbenadering	9
3.10 Tekort financiën Wsw	10
<b>4. Zelfstandigen en Parttime ondernemen</b>	<b>12</b>
4.1 Zelfstandigen	12
4.2 Beoogde doelgroep	12
4.3 Kosten	12
4.4 Bijzondere categorieën zelfstandigen	12
4.5 Parttime ondernemen	13
4.6 Risico's parttime ondernemen	13
4.7 Keuzes, argumenten, uitwerking	13
<b>5. Inburgering</b>	<b>15</b>
5.1 Inleiding	15
5.2 Project 'Meer doen met Nieuwkomers'	15
5.3 Extra impuls inburgering	15
5.4 Keuzes, argumenten, uitwerking	16

<b>6. Kwetsbare jongeren</b>	<b>17</b>
6.1 Inleiding	17
6.2 Instroom kwetsbare jongeren	17
6.3 Onderzoek rapportage “Jongeren in een kwetsbare positie”	17
6.4 Wat worden de speerpunten in ons beleid	18
6.5 Keuzes, argumenten, uitwerking	19
<b>7. Beschut werk</b>	<b>20</b>
7.1 Inleiding	20
7.2 Oplopend tekort	20
7.3 Meer jongeren op een beschutte werkplek; loslaten taakstelling	20
7.4 Kosten en baten van extra beschutte werkplekken	21
7.5 Keuzes, argumenten, uitwerking	21
<b>8. Maatschappelijke activering</b>	<b>23</b>
8.1 Inleiding	23
8.2 Wat doet BWRI	23
8.3 Maatschappelijke activering in Midden-Groningen	23
8.4 Positionering en uitvoering maatschappelijke activering	23
8.5 Keuzes, argumenten, uitwerking	24
<b>9. Inzet op parttime werk en een ander premiebeleid</b>	<b>25</b>
9.1 Voordelen voor de klant	25
9.2 Voordelen voor de gemeente	25
9.3 Ander premiebeleid	25
9.4 Keuzes, argumenten, uitwerking	26
<b>10. Werken met behoud van uitkering</b>	<b>27</b>
10.1 Werken met behoud van uitkering	27
10.2 Motivatie voor plaatsing met behoud van uitkering	27
10.3 Binnen welke voorwaarden	27
10.4 Beperkte periode	28
10.5 Arbeidsmarktverdringing	28
10.6 Aanhouden wetsvoorstel verdringstoets	28
10.7 Niet wachten op het wetsvoorstel; criteria vaststellen	28
10.8 Keuzes, argumenten, uitwerking	29

<b>11. Wsw Werkbedrijf ; strategische visie doorontwikkeling</b>	<b>30</b>
11.1 Inleiding	30
11.2 Waarom een herijking en strategie?	30
11.3 Strategische visie	31
11.4 Keuzes, argumenten, uitwerking	31
<b>12. Scholing, omscholing en kansrijke beroepen</b>	<b>32</b>
12.1 Inleiding	32
12.2 Aantal banen neemt toe	32
12.3 Beschikbaar arbeidspotentieel	32
12.4 Keuzes, argumenten, uitwerking	33
<b>13. Inzet re-integratie budget</b>	<b>34</b>
13.1 Inleiding	34
13.2 Wat moet er gefinancierd uit het re-integratiebudget	34
13.3 Inzet op bestaande het bestand; wat is effectief	34
13.4 Samenvatting doelgroepen	34
13.5 Besteding van het re-integratiebudget omgerekend fte's	35
13.6 Targets BWRI nieuw beleid	36
13.7 Keuzes, argumenten, uitwerking	37
<b>14. Subsidiebanen voor 60+</b>	<b>38</b>
14.1. Inleiding	38
14.2 Subsidie banen Midden-Groningen	38
14.3 Keuzes, argumenten, uitwerking	38

**Bijlagen:**

Bijlage 1. Verslag van de gespreksronden met de werkcoaches en belanghebbenden
Bijlage 2 .Brief staatssecretaris breed offensief
Bijlage 3. Informatie over Werk in Zicht
Bijlage 4. Onderzoek rapportage - Jongeren in een kwetsbare positie
Bijlage 5. Berekening Nieuw Beschut extra jongeren
Bijlage 6. Toelichting en uitwerking parttime werk
Bijlage 7. Inzet op kansrijke beroepen
Bijlage 8. Jaarschijf re-integratie 2019 tot 2024
Bijlage 9. Op weg naar een betere inbedding van het re-integratie beleid

## Voorwoord wethouder Peter Verschuren

Een sluitende aanpak om alle jongeren optimaal te helpen, verruiming van het financieel voordeel van deeltijdwerk, extra ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf en passende begeleiding voor mensen die nauwelijks kans maken op een betaalde baan. Enkele van de voorstellen waarmee we de komende jaren de strijd aanbinden met de maatschappelijke schande dat een grote groep mensen niet de kans krijgt hun talenten te ontplooien. Winnen we daarmee die strijd? Helaas niet. Als gemeente hebben we de economie niet aan een touwtje en krijgen we veel te weinig geld om iedereen de noodzakelijke ondersteuning te geven.

De praktijk laat zien dat veel van de werkzoekenden in onze gemeente te kampen hebben met stevige fysieke en sociale problemen. Zij hebben intensieve begeleiding nodig en veelal ook aangepast werk nodig om weer aan de slag te kunnen. Ik zou dat graag aanbieden, maar het geld daarvoor ontbreekt: sinds de dagen van de gesubsidieerde banen heeft het Rijk meer dan driekwart gekort op het budget dat we krijgen om mensen aan het werk te helpen. De landelijke politiek heeft de verzorgingsstaat ingeruild voor de participatiesamenleving vanuit het idee dat die goedkoper zou zijn. Het tegendeel is waar: mogelijk maken dat iedereen optimaal meedoet is duurder dan mensen met een uitkering thuis laten zitten.

Binnen onze mogelijkheden hebben we gezocht naar maatregelen die de best denkbare bijdrage leveren aan ons doel: meedoen mogelijk maken en stimuleren: voor zoveel mogelijk mensen en op het hoogst mogelijke niveau. Ik denk dat we daar met de voorstellen in deze notitie goed in geslaagd zijn en hoor graag of u die mening deelt.

Peter Verschuren

Wethouder werk en inkomen

## Inleiding

Vanaf 2015 is de Participatiewet van kracht. We hebben nu vier jaar met de Participatiewet gewerkt en uit de ervaringen blijkt dat het op een aantal onderdelen tijd is voor nieuw beleid. Niet alleen vanwege de opgedane ervaringen maar ook omdat de economische omstandigheden positief gewijzigd zijn vergeleken met de situatie in 2015, er meer kansen op werk zijn maar dat er ondanks de vraag vanuit de markt sprake is van een mismatch. Hierbij zijn scholing en omscholing de sleutelwoorden.

Daarnaast blijken diverse aannames bij de start van de Participatiewet in de praktijk anders uit te vallen. Zo zien we de loonwaarde van mensen die aan de slag gaan binnen beschut werk op papier hoger is dan was voorspeld. We zien ook dat de groep jongeren die zich nu bij ons melden en voorheen doorstroomden naar de Wajong nog kwetsbaarder is dan verwacht en dat we hierin tekort schieten als we blijven doen wat we deden.

Het is tijd om het beleid te herijken en aan te passen aan de nieuwe werkelijkheid zodat we onze inwoners zo goed mogelijk bedienen en hen op weg helpen naar een betaalde baan of hen ondersteunen om maatschappelijk te participeren. Hierbij zijn keuzes over een effectieve en goede inzet van de middelen onvermijdelijk. Er is sprake van een grote kwetsbare doelgroep die we op weg moeten helpen.

De gemeente Midden-Groningen verkeert de komende jaren financieel in zwaar weer. In deze beleidsnotitie worden keuzes voorgelegd die deze werkelijkheid weerspiegelen; de uitgaven die onder deze keuzes liggen zijn budgetneutraal voor wat betreft de inzet op re-integratie.

De Wsw kent helaas al een aantal jaren een andere werkelijkheid; door de bezuiniging op de Rijksbijdrage is er negatief exploitatieresultaat opgenomen in de meerjarenbegroting van Midden-Groningen. BWRI zal er in haar bedrijfsvoering alles aan doen om dit exploitatieresultaat positief om te buigen.

Met deze beleidsnotitie beogen we om binnen de wettelijke kaders en de beleidsvrijheid die we als gemeente hebben om onze wettelijke en maatschappelijke taak de komende jaren op te pakken. Hierbij zoeken we de samenwerking zodat we de beste ondersteuning geven en het maximaal haalbare realiseren voor onze inwoners.

## Leeswijzer

Deze beleidsnotitie is geschreven vanuit de kaders die in “het Kompas” voor de nieuwe gemeente Midden-Groningen zijn gegeven en in “de Strategische visie sociaal beleid” (hoofdstuk 1). Daarna volgt er een korte toelichting over de Participatiewet, de uitvoering hiervan door BWRI voor Midden-Groningen, een toelichting op wie onze bijstandsgerechtigden zijn en hoe het gesteld is met onze arbeidsmarkt. (hoofdstuk 2).

Bij de start van de Participatiewet in 2015 zijn er inhoudelijke keuzes gemaakt waarbinnen we onze nieuwe taken gingen uitvoeren. Een aantal van deze keuzes behoeft geen bijstelling e/o

actualisatie. In hoofdstuk 3 staan deze keuzes kort samengevat. Instemming met deze beleidsnotitie is tevens instemming van voortzetting van deze keuzes. Vervolgens staan de nu voorliggende beleidskeuzes in de hoofdstukken 4 tot en met 14.

Om deze notitie zo kort mogelijk te houden wordt er op diverse plekken verwezen naar Bijlagen.

Bij de ontwikkelingen van het nieuwe beleid zijn de aanbevelingen uit het rapport “Op weg naar een betere inbedding van het re-integratiebeleid” meegenomen. Dit zal eveneens zo zijn bij de implementatie (Bijlage 14. Op weg naar een betere inbedding van het re-integratie beleid).

## Hoofdstuk 1. Het Kompas en de Strategische visie Sociaal Domein

### 1.1 Het Kompas en het nieuwe re-integratiebeleid

Vanaf 1 januari 2018 is de nieuwe gemeente Midden-Groningen een feit. De koers voor de gemeente is vastgelegd in “het Kompas”.

Het Kompas beschrijft hoe Midden-Groningen bewoners, private en publieke ondernemers, bestuurders, politici, ambtenaren betreft bij gewenste en dus ‘gedragen’ ontwikkelingen.

Bij de totstandkoming van deze beleidsnotitie is dan ook in de lijn van het Kompas de samenwerking, dialoog en de verbinding gezocht met alle belanghebbenden.

In het Kompas worden een aantal zaken genoemd die in directe relatie staat tot re-integratie, de kloof die ontstaat tussen mensen die wel en niet mee kunnen doen en de tweedeling die dit veroorzaakt.

Het nieuwe re-integratiebeleid wil op bovenstaande zorgen een antwoord te geven. We gaan met ons re-integratiebeleid op gemeentelijk niveau het beste doen voor onze inwoners. Daarnaast zoeken we de regionale samenwerking in onze arbeidsmarkt. We kijken over onze gemeentelijke grenzen heen en maken regionale afspraken over de inzet van instrumenten en projecten die mensen aan het werk helpen.

#### **In gesprek met belanghebbenden.**

In de aanloop zijn we de dialoog aangegaan met zowel mensen die een bijstandsuitkering ontvangen, belanghebbenden en professionals. We hebben geluisterd naar datgene dat er leeft, datgene dat men verwacht en datgene dat men terug wil zien in ons beleid. Tijdens deze gesprekken zijn ook de grenzen van hetgeen mogelijk is benoemd. Onrealistische verwachtingen zijn getemperd.

Om te komen tot het nieuwe re-integratiebeleid zijn er diverse bijeenkomsten georganiseerd: gesprekken binnen de ambtelijke organisatie, bijeenkomsten in wijk- en buurtcentra met bijstandsgerechtigden en belanghebbenden en tenslotte een enquête onder alle bijstandsgerechtigden waarvan een mailadres bekend was.

[Bijlage 1: verslag van de bijeenkomsten en de input van zowel belanghebbenden als professionals en maatschappelijke organisaties.](#)

### 1.2 De Strategische Visie sociaal domein en het nieuwe re-integratiebeleid

Het re-integratiebeleid loopt moeiteloos op met de Strategische visie in het Sociaal Domein. De Strategische visie heeft als doel om de sociale veerkracht in Midden-Groningen te versterken en duurzame veranderingen teweeg te brengen. Re-integratie, bestrijding van armoede en voorkoming van sociale uitsluiting zijn belangrijke thema’s om tot een gewenste doorbraak te komen.

Het re-integratiebeleid ondersteunt inwoners bij het versterken van de sociale redzaamheid. Met de inzet van een traject kunnen mensen participeren. Hiermee wordt hun netwerk groter. De gemeente Midden-Groningen zet in op begeleiding naar betaald werk als dat mogelijk is. Door inzet



op betaalde arbeid is er direct een zichtbare financiële en maatschappelijke verbetering mogelijk. Voor Midden-Groningen houdt dit niet op zodra de uitkering beëindigd wordt omdat nazorg, aandacht voor financiële belemmeringen om aan het werk te komen of belemmeringen in de woon-gezinssituatie essentieel zijn voor duurzame arbeidsaanvaarding. Het re-integratiebeleid is een ondersteunende pijler bij de verwezenlijking van de geformuleerde opgaven in de Strategische Visie.

Als het gaat om de opgave "Armoede en Schulden" ziet de gemeente Midden-Groningen een belangrijke rol voor zich weggelegd. Midden-Groningen wil een rol spelen bij het doorbreken van de intergenerationele armoede en sociale uitsluiting. Ook daar zal binnen het re-integratiebeleid aandacht voor zijn. Zijn alle voorzieningen benut? Is ondersteuning door middel van Mobility Mentoring een goed instrument? Is een verwijzing naar de schuldhulpverlening nodig? Etc. En daar waar nodig zal zoveel mogelijk integraal worden gekeken naar hetgeen er nodig is. Dit gaan we doen door zoveel mogelijk samen te werken met de Sociale Teams, door te werken met de "Omgekeerde toets" binnen het sociaal domein en door flankerend armoedebeleid te ontwikkelen'.

## Hoofdstuk 2. De Participatiewet, BWRI en de arbeidsmarkt

### 2.1. De Participatiewet

De Participatiewet heeft als doel om zoveel mogelijk mensen, met en zonder arbeidsbeperking, weer aan de arbeidsmarkt deel te laten nemen. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 werd de doelgroep groter; mensen die voorheen nog instroomden in de Wajong of Wsw vielen vanaf toen, naast de al bestaande groep bijstandsgerechtigden, onder de doelgroep van de Participatiewet. Naast een vergroting van de doelgroep kreeg de gemeente te maken met bezuinigingen op het re-integratiebudget waardoor de middelen voor de totale doelgroep juist daalden.

De gemeente is verantwoordelijk voor het begeleiden en ondersteunen van mensen die onder de Participatiewet vallen, met of zonder een arbeidsbeperking, richting werk.

Om de doelgroep met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen kan de gemeente gebruik maken van 2 instrumenten; beschut werk en de afspraakbaan.

Beschut werk is voor mensen met een arbeidsbeperking die alleen in een beschutte werkomgeving kunnen werken en een afspraakbaan is voor diegene die met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan de slag kan.

Bij plaatsing van iemand met een arbeidsbeperking kan de gemeente loonkostensubsidie verstrekken voor dat deel van de arbeidscapaciteit dat ontbreekt. De werkgever vult dan aan tot het wettelijk minimumloon of tot de geldende cao.

#### Breed offensief

Zoals dat gaat met nieuwe wetgeving is er na verloop van tijd altijd ruimte voor nieuwe inzichten en verbeteringen. In september 2018 kondigde staatssecretaris van Ark een breed offensief aan om meer mensen met een beperking aan werk te helpen. De staatssecretaris wil een simpele regeling uitwerken zodat het voor werkgevers makkelijker wordt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. De huidige knelpunten zijn in beeld gebracht en er zijn maatregelen aangekondigd die daarbij horen om te zorgen dat mensen in hun dagelijks leven bij het zoeken naar werk worden geholpen.

(Bijlage 2. Brief staatssecretaris “breed offensief”)

## 2.2. BWRI, uitvoerder van de Participatiewet voor Midden-Groningen

Gelijktijdig met de invoering van de Participatiewet is BWRI van start gegaan als de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet.

*Visie: BWRI is dé organisatie voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. BWRI ondersteunt burgers in het werkgebied om werk te vinden en te behouden. Als werk niet tot de mogelijkheden behoort, is participatie het doel. Aan burgers, die niet in staat zijn om zelfstandig in hun inkomen te voorzien, bieden we (tijdelijke) inkomensondersteuning.*

*Missie: Iedereen is van waarde en heeft waarde*

BWRI is niet alleen uitvoerder van de Participatiewet. Ook de Wet Sociale Werkvoorziening, De wet op de Leerplicht en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC) worden door BWRI uitgevoerd. En de nieuwe Inburgeringswet zal vanaf 01-01-2020 door BWRI worden uitgevoerd.

## 2.3. Onze bijstandsgerechtigden

Binnen het bijstandsbestand zijn een aantal doelgroepen in grote mate vertegenwoordigd zijn, waaronder 55+plussers, statushouders, mensen die langdurig ( 5 jaar of langer) een bijstandsuitkering ontvangen en cliënten met een ontheffing.

Bijstandsgerechtigden worden ingedeeld op basis van de Participatieladder voor werk. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt of er sprake is van groeipotentie en binnen welke periode verwacht wordt dat zij aan het werk kunnen.

Van het totale bestand is de verwachting dat 54 % niet meer zal uitstromen naar werk. Dit zijn de mensen die ingedeeld zijn op de route “ontheffing (van de sollicitatieverplichting) ” en “regie”. Voor ongeveer 46 % van het bestand is de verwachting dat uitstroom realiseerbaar is. Afhankelijk van de trede op de Participatieladder en de groeipotentie is de verwachting dat dit binnen 1 of 2 jaar te realiseren is.

Als we inzoomen op de 55+ dan zien we dat er 658 bijstandsgerechtigden van 55 tot de pensioengerechtigde leeftijd zijn op 31 december 2018. Het percentage 55+ betreft ruimschoots 26% van het bestand.

Er zijn op 31 december 2018 in totaal 505 bijstandsgerechtigden van 45 tot 55 jaar. Dit is 27% van het bestand.

## 2.4. De arbeidsmarkt

Zowel de economie als de arbeidsmarkt trekken aan, maar niet iedere bijstandsgerechtigde beschikt over de noodzakelijke opleiding dan wel vaardigheden om hier profijt van te hebben. Wij constateren dat er een steeds grotere mismatch is tussen onze bijstandsgerechtigden en de arbeidsmarkt. Het aanbod past niet bij de vraag uit de markt. Het gaat hier om het ontbreken van de functie- en opleidingseisen, beschikbaarheid en toenemend aantal multiprobleem gezinnen. Veel

bijstandsgerechtigden zijn relatief laag opgeleid. Meer jongeren zijn kwetsbaar en hebben ontwikkelingsstoornissen.

Alhoewel de economie zich gunstig ontwikkelt en het werkloosheidspercentage in Noord-Nederland de afgelopen jaren is gedaald zien we dat de uitstroom achterblijft. Ondanks de daling van het werkloosheidspercentage is het voor sommige groepen lastig om werk te vinden, werkzoekende 55-plussers en de praktisch opgeleiden zijn kwetsbare groepen in de regio Noord-Nederland.

Er is steeds minder werk beschikbaar voor middelbaaropgeleiden en juist meer voor praktisch-en hoogopgeleiden. Kansrijke sectoren zijn de bouw, het onderwijs, de detailhandel en de zakelijke dienstverlening. Kansarme sectoren zijn de financiële dienstverlening, landbouw - bosbouw en visserij en de sector openbaar bestuur. Op dit moment zijn er tekorten aan arbeidskrachten waarneembaar in de sectoren techniek, zorg en ICT. In de toekomst zal dit tekort groeien en zal er naar verwachting een tekort aan arbeidskrachten ontstaan in de sector transport.

### Hoofdstuk 3. Bestaand beleid voortzetten

In het Jaarplan Sociaal Domein 2015 en 2016 staan een aantal uitgangspunten en daaruit volgende beleidskeuzes die onverkort en ongewijzigd kunnen blijven onder de nieuwe gemeente Midden-Groningen, het Kompas en de (nieuwe) Strategische visie. Deze beleidskeuzes staan hieronder verkort weergegeven (3.2 t/m 3.10)

#### 3.1. Inzet re-integratiebudget voor inzet personeel BWRI

De gemeenteraad heeft in juni 2014 ingestemd met de businesscase die ten grondslag ligt aan de uitvoeringsorganisatie BWRI. Hiermee is o.a. de keuze gemaakt om gebruik te maken van de re-integratie middelen voor de uitvoering (skosten) van re-integratie. Dit betekent dat het re-integratiebudget voor een groot deel wordt ingezet voor de salarislasten van de werkcoaches en dat BWRI zoveel mogelijk in eigen huis de re-integratie van bijstandsgerechtigden uitvoert, trajecten en trainingen ontwikkelt. De reden hiervoor is dat een werkcoach een goed totaalbeeld heeft van de bijstandsrechtigde en daarmee een traject op maat kan bieden. De keuze om re-integratietrajecten zoveel mogelijk door de werkcoaches van BWRI te laten uitvoeren is een van de pijlers van de uitvoeringsorganisatie. Het gevolg hiervan is dat er vrijwel geen budget is om elders trajecten in te kopen. Een herziening van deze keuze betekent afscheid van de uitgangspunten, het fundament, geformuleerd in de businesscase. Het betekent ook dat personeel wordt ontslagen met alle financiële regelingen die hierbij komen en dat de financiële ruimte pas over enkele jaren vrij komt. Extern trajecten inkopen kost ook meer geld waardoor er minder budget kan worden ingezet per bijstandsgerechtigde.

##### Samevatting van de keuze:

Het re-integratie budget wordt ingezet voor de uitvoeringskosten in eigen huis.

#### 3.2 Arbeidsre-integratieverplichtingen

Het uitgangspunt van de bijstandverlening is dat eigen inspanningen om in het levensonderhoud te voorzien voorrang hebben op het verlenen van financiële ondersteuning door de gemeenschap. Mensen met een bijstandsuitkering zijn daarom verplicht om er alles aan te doen om weer aan het werk te komen. De verplichting om alles te doen om weer aan het werk te komen noemt men ook wel de arbeidsplicht of plicht tot arbeidsinschakeling. Een aantal verplichtingen is wettelijk bepaald en in aanvulling hierop kan de gemeente aanvullende keuzes maken.

##### Samenvatting van de keuze:

Uitgangspunt is dat de arbeidsplicht /re-integratieplicht op alle uitkeringsgerechtigden van toepassing is. Ontheffing van deze plicht is alleen mogelijk als er sprake is van individuele dringende redenen. Centraal staat hierbij het begrip 'maatwerk'. We gaan met de Participatiewet uit van de eigen kracht van de burger. De uitkeringsgerechtigde is verplicht in het kader van de arbeids- en re-integratieverplichting er alles aan te doen om betaald werk te vinden, los van

eventuele bonussen en premies verstrekt door de gemeente. Maatwerk heeft er de afgelopen jaren voor gezorgd dat Midden-Groningen terughoudend is geweest met het opleggen van maatregelen. Hierdoor zit Midden-Groningen de afgelopen jaren benden het landelijk gemiddelde.

### 3.3 Tegenprestatie naar vermogen

Vanaf 1 januari 2015 is het opleggen en invulling geven aan de tegenprestatie onderdeel van de Participatiewetwet. Bij de tegenprestatie moet het gaan om werkzaamheden waar in deze tijd en op deze plaats geen enkele bereidheid is om daar een geldelijke beloning voor te betalen. Het doel is om een tegenprestatie te verlangen voor het beroep op de solidariteit van de samenleving. Het gaat bij de tegenprestatie niet over vrijwilligerswerk of mantelzorg.

#### Samenvatting van de keuze :

Wij vragen van mensen bij toekenning van de uitkering een tegenprestatie als zij geen inspanningen kunnen leveren om zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Pas als mensen zich niet (kunnen) voorbereiden op werk, vragen we hen een tegenprestatie te verrichten waarbij wij het aan de bijstandsgerechtigde overlaten om zelf een activiteit aan te dragen. Er is de afgelopen jaren geen enkele maatregel opgelegd in verband met de tegenprestatie.

### 3.4 Studieregeling; de individuele studietoeslag

Met de invoering van de Participatiewet kunnen gemeenten een studieregeling aanbieden aan jongeren met een beperking die door deze beperking niet in staat zijn om een bijbaan te hebben naast hun studie en hierdoor een minimumloon verdienen. De gemeente bepaalt zelf de hoogte en frequentie van deze studietoeslag.

De regeling kan gezien worden als een inkomensondersteunende maatregel voor mensen van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

#### Samenvatting van de keuze:

Wij vinden dat het positief afronden van een studie de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk verhoogt. Met een financiële inkomensondersteuning worden studenten met een beperking in staat gesteld om de studie vanuit dit perspectief positief te volgen maar ook in staat gesteld maatschappelijk te participeren. De individuele studietoeslag bedraagt € 100,- per maand. De studietoeslag is bekend onder onze inwoners en is 7x toegekend de afgelopen jaren.

Update: In februari 2019 heeft de Tweede Kamer unaniem een motie aangenomen waarin staat dat de individuele studietoeslag landelijk eenzelfde hoogte krijgt en dat er onderzocht gaat worden of de verstrekking niet bij het DUO ondergebracht kan worden. Dit zal mogelijk leiden tot een wetswijziging.

### 3.5 De NUGgers (Niet Uitkering Gerechtigden)

NUGgers kunnen een beroep doen op de gemeente voor een re-integratievoorziening. De verwachting was dat dit aantal zou stijgen onder de Participatiewet. Deels door de invoering van de kostendelersnorm, deels omdat de Participatiewet de mogelijkheid biedt om als NUGger gebruik te maken van een re-integratievoorziening via de gemeente. We hebben sinds de invoering van de Participatiewet een toename gezien van jongeren die financieel door hun ouders worden onderhouden maar die wel gebruik willen maken van een re-integratievoorziening.

De gemeente is verantwoordelijk voor deze groep voor wat betreft ondersteuning naar werk.

#### Samenvatting van de keuze:

Een NUGger kan aanspraak maken op een re-integratievoorziening onder tenminste 1 van de volgende voorwaarden:

- er is sprake van een doelgroepverklaring voor een afspraakbaan.
- het UWV heeft een advies voor beschermt werk afgegeven.
- de NUGgers heeft een inkomen op de voor hem/haar geldende bijstandsnorm

### 3.6 Individuele inkomenstoelage

De individuele inkomenstoelage is bedoeld voor mensen die langdurig een laag inkomen hebben. In de wet is opgenomen dat per individu moet worden vastgesteld of er zicht is op inkomensverbetering. De beoordeling of er al dan niet sprake is van 'zicht op inkomensverbetering', wordt door de gemeente beoordeeld aan de hand van de individuele omstandigheden. Uitgesloten wordt diegene aan wie in de referentieperiode (3 jaar vooraf) een maatregel is opgelegd wegens een schending van een arbeidsverplichting of een re-integratieverplichting of wanneer iemand uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.

#### Samenvatting van de keuze:

We kennen de individuele toeslag iedere drie jaar toe aan mensen die langdurig van een laag inkomen rond moeten komen en gelet op hun individuele omstandigheden geen (direct) zicht hebben op verbetering van het inkomen.

### 3.7 Volwasseneducatie

Uitkeringsgerechtigden moeten basaal Nederlands kunnen spreken en wanneer dit niet het geval is moeten zij zich inzetten om hun taalvaardigheid op niveau te brengen. Uiteraard met oog voor maatwerk in de individuele situatie van de uitkeringsgerechtigde. Een traject om de Nederlandse taal beter te leren beheersen valt onder de re-integratieverplichtingen en is onderdeel van een integraal traject teneinde betaalde arbeid te verwerven.

Nu in de Participatiewet de verplichte taaleis is opgenomen is er overeenstemming over de optie om de budgetten voor volwasseneducatie specifiek in te zetten voor de financiering van taalondersteuning aan bijstandsgerechtigden.

Samenvatting van de keuze:

Inzet van het te vormen beleid rondom de volwasseneducatie is het ondersteunen van bijstandsgerechtigden bij het leren van de Nederlandse taal en het organiseren van een breder informeel aanbod. Naast de inzet van het budget voor de volwasseneducatie voor de financiering van taalonderwijs kijken we ook naar het informele aanbod (het Taalhuis).

### 3.8 Loonkostensubsidie

Met de invoering van de Participatiewet kunnen mensen met een arbeidsbeperking met loonkostensubsidie aan de slag worden geholpen bij reguliere werkgevers. Het gaat om mensen die niet in staat zijn om, als ze volledig zouden werken, minimaal het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Met de loonkostensubsidie worden werkgevers gecompenseerd voor het deel dat mensen niet productief kunnen zijn en worden werkgevers gestimuleerd om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Samenvatting van de keuze:

We willen zoveel mogelijk mensen met een beperking/grote afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag krijgen bij reguliere werkgevers. Dat betekent dat we optimaal gebruik willen maken van het instrument loonkostensubsidie voor zowel plaatsing in de afspraakbanen als beschermt werk. Eind 2018 waren er 53 mensen die op een afspraakbaan aan het werk zijn met loonkostensubsidie en 21 mensen op een beschutte werkplek met loonkostensubsidie.

### 3.9 Werkgeversbenadering

Participatie op de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking is een speerpunt van de Participatiewet. De rol van werkgevers is voor een effectieve re-integratie en voor het realiseren van de afspraakbanen van groot belang. Zonder werkgevers geen banen en de contacten met werkgevers zijn van cruciaal belang. BWRI heeft deze contacten belegd bij het Werkgeversteam.

Het werkgeversteam brengt vraag en aanbod op een praktische en doeltreffende manier samen. Dit doen ze door werkgevers te bezoeken, aan te sluiten bij ondernemersverenigingen en door aan te sluiten bij de overleggen met Economische zaken, UWV en actief deel te nemen binnen Werk in Zicht (WIZ).

(Bijlage 3. Informatie over WiZ).



Binnen het werkgeversteam zijn de werkzaamheden verdeeld op basis van de branches zodat ondernemers en andere partners vakinhoudelijk te woord worden gestaan. Hiermee sluit het werkgeversteam aan bij de indeling van WiZ op branches.

**Samenvatting van de keuze:**

Er moet voldoende inzet blijven op de werkgeversbenadering, dit is cruciaal voor het plaatsen van de mensen die in aanmerking komen voor de afspraakbanen, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de mensen die werkzaam zijn binnen de Wsw. Wij trekken als gemeente samen op met de partners binnen de arbeidsmarktregio, we kijken over de grenzen van onze eigen arbeidsmarktregio heen en we zijn actief onderdeel van WiZ. Zowel bestuurlijk, als ambtelijk.

### 3.10 Tekort financiën Wsw

Gemeenten ontvangen geld om de uitkeringen te betalen aan bijstandsgerechtigden. Dit is het BUIGbudget. Daarnaast ontvangen we als gemeente het Participatiebudget waarmee we re-integratie, begeleiding en de uitvoering van Wet sociale werkvoorziening (Wsw) kunnen betalen.

#### **Kosten Wet sociale Werkvoorziening (Wsw)**

Vanaf 1 januari 2015 is er geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk. De medewerkers die al een Wsw-dienstverband hadden blijven in principe tot aan hun pensioen of andersoortige uitstroom onder de verantwoordelijkheid vallen van de gemeente en onder de Wsw. De loonkosten van deze groep, in relatie tot de verlaging per werknemer de komende jaren, blijven hierdoor zwaar drukken. Deze verlaging van € 3.000 per Wsw-er wordt geleidelijk doorgevoerd over de periode 2015-2020.

Tabel: begroot subsidietekort Wsw

2019	2020	2021	2022
€2.315.267	€2.598.000	€2.673.531	€ 2.639.242

#### **Budget onvoldoende**

De verlaging op het Wsw budget stopt in 2020. Het deel van het Participatiebudget dat bedoeld is voor de re-integratie blijft naar verwachting redelijk constant maar is onvoldoende om de negatieve effecten van de bezuiniging op de Wsw op te vangen. Wanneer het Participatiebudget wordt aangewend om de tekorten van de Wsw op te vangen betekent dit een steeds lager budget voor de kosten van re-integratie.

**Samenvatting van de keuze:**

We begroten het Participatiebudget conform de 2 onderdelen Wsw en re-integratie. De Wsw-budgetten worden ingezet voor de bekostiging van de Wsw bij BWRI en Wedeka.

Het re-integratiebudget wordt besteed aan de re-integratie activiteiten van BWRI. Een eventueel tekort op de Wsw wordt niet gefinancierd uit het re-integratiebudget. Een raming van dit tekort wordt meegenomen en verwerkt in de gemeentelijke begroting.

## Hoofdstuk 4. Zelfstandigen en Parttime ondernemen

### 4.1 Zelfstandigen

Vanuit de bijstand bestaan er mogelijkheden om met een zelfstandig bedrijf of beroep te starten. Het kan een belangrijk uitstroominstrument zijn voor klanten die geen of nauwelijks kans maken op werk in loondienst. Bovendien betekent meer ondernemers meer economische bedrijvigheid in Midden-Groningen en dat komt ten dienste van de leefbaarheid van onze gemeente.

De gemeente Midden-Groningen wil meer ondersteuning bieden aan (beginnende) zelfstandigen. De nu voorgestelde regeling voorziet in geldleningen voor levensonderhoud, bedrijfskrediet en in het faciliteren van een voorbereidingsperiode voor betrokkenen die nog niet klaar zijn voor de start van het ondernemerschap. De plannen moeten doordacht zijn en het moet aannemelijk zijn dat de aspirant ondernemer (zo nodig met (enige) begeleiding) in staat is om een kansrijke start als zelfstandig ondernemer te maken.

### 4.2 Beoogde doelgroep

De route naar werk moet langs de kortste weg lopen. Dit betekent dat als de route naar werk in loondienst korter is, deze weg prevaleert boven de wens om op termijn als zelfstandige aan de slag te gaan. Het gaat dus om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan kansen bieden voor bijvoorbeeld ouderen, migranten en mensen die niet of minder goed kunnen werken in een gezagsverhouding.

### 4.3 Kosten

Als sprake is van noodzakelijke kosten in de voorbereidingsfase kan betrokkene in aanmerking komen voor een krediet voor bedrijfskapitaal van maximaal 2.500 euro. Resulteert een voorbereidingsperiode niet in een start van het bedrijf dan wordt het krediet kwijtgescholden en anders wordt het opgenomen in de geldlening t.b.v. bedrijfskapitaal voor startende ondernemers.

### 4.4 Bijzondere categorieën zelfstandigen

#### Gevestigde zelfstandige

Er zijn zelfstandigen die al jaren leven van een laag inkomen. Zij doen geen beroep op de bijstand maar kunnen wel in de problemen komen als er behoefte bestaat aan bedrijfskapitaal.

#### Oudere zelfstandigen

Het gaat hier om zelfstandigen die minimaal 55 jaar zijn, minimaal 10 jaar voorafgaand aan de aanvraag het bedrijf of beroep uitgeoefend en een inkomen heeft dat duurzaam lager dan de bijstandsnorm.

#### Beëindigende zelfstandigen

Hierbij gaat het over gevestigde zelfstandigen waarvan het bedrijf of beroep niet levensvatbaar is en waarbij het bedrijf niet direct kan worden beëindigd worden omdat er bijvoorbeeld nog leveringsafspraken zijn of omdat er een oogst voor de deur staat of er zijn nog voorraden die verkocht moeten worden.

#### 4.5 Parttime ondernemen

Het komt meer dan sporadisch voor dat mensen met een bijstandsuitkering zelfstandige activiteiten verrichten. Het gaat dan om activiteiten van geringe omvang die bescheiden inkomsten genereren. Deze activiteiten worden voor eigen rekening en risico uitgevoerd.

Parttime ondernemerschap biedt zowel bijstandsgerechtigden als de gemeente kansen. De parttime ondernemers gaan aan de slag met werk dat ze leuk vinden en waarin ze goed zijn én ze verdienen een deel van hun inkomsten zelf. Verder wordt het sociaal en zakelijk netwerk hierdoor uitgebreid waardoor o.m. ook de kans op werk stijgt.

Voor de gemeente is het voordeel dat de parttime ondernemers inkomsten genereren waardoor de BUIG-uitgaven verminderen. De kans op re-integratie naar werk in loondienst of een zelfstandig bedrijf wordt groter. De inkomsten van de parttime ondernemers worden aangevuld met bijstand. De inkomsten zijn een besparing op het BUIGbudget.

#### 4.6 Risico's parttime ondernemen

Er zijn ook risico's voor betrokkenen en de gemeente. In de praktijk blijkt dat er vaak problemen zijn die worden veroorzaakt door onduidelijke regels en afspraken. Dit kan tot schulden en fraude leiden. Het is daarom belangrijk dat er niet mis te verstane duidelijke en gedetailleerde afspraken worden gemaakt (maatwerk), vastgelegd in een beschikking.

#### 4.7

##### Welke keuze stellen we voor?

We zetten in op het voorbereidingsjaar Bbz en parttime ondernemen.

Uitsluitend mensen met een bijstandsuitkering of loaw uitkering en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen in aanmerking komen voor een voorbereidingsperiode.

Het krediet voor bedrijfskapitaal is maximaal 2.500 euro en wordt gefinancierd uit het re-integratiebudget.

Aan een gevestigde zelfstandige die bedrijfskapitaal nodig heeft maar niet kan voldoen aan de financiële verplichtingen die een geldlening met zich meebrengt verstrekken wij een bedrag van maximaal € 9.819 MITS het inkomen minstens de afgelopen 5 jaar lager is dan de jaarnorm.

Bij de beoordeling van de inkomensoverschrijding van een oudere zelfstandige wordt gekeken naar een gemiddelde van het bruto inkomen over 5 jaar.

We stimuleren parttime ondernemen. Afhankelijk van de doelgroep willen we het parttime ondernemerschap inzetten:

- als een instrument voor uitstroom naar werk in loondienst;
- als een instrument voor uitstroom naar een zelfstandig bedrijf of beroep;

- als een vorm van sociale activering waarmee de klant een deel van de uitkering terugverdient.

Welke argumenten hebben we hiervoor?

- De Bbz en parttime ondernemen zijn belangrijke uitstroominstrumenten.
- Het stimuleren van ondernemerschap heeft een positieve uitwerking op de lokale economie en leefbaarheid
- Het kan kansen bieden voor bijvoorbeeld ouderen, migranten en mensen die niet of minder goed kunnen werken in een gezagsverhouding.
- Parttime ondernemen loont voor betrokkene zelf en voor de gemeente.

Hoe werken we deze keuze uit?

In de re-integratieverordening 2020 en de nadere beleidsregels.

## Hoofdstuk 5. Inburgering

### 5.1 Inleiding

Het rijk is van plan om het huidige inburgeringsstelsel aan te passen. Het is de bedoeling dat het nieuwe stelsel in werking treedt op 1 januari 2021. Gemeenten krijgen in het nieuwe stelsel een sleutelrol in de integratie en participatie van nieuwkomers. Gemeenten hebben nu alleen een rol in de participatie van nieuwkomers.

### 5.2 Project 'Meer doen met Nieuwkomers'

Nieuwkomers leren met een inburgeringstraject eerst de Nederlandse taal en krijgen kennis over de Nederlandse samenleving. Pas na afronding van hun inburgeringstraject start gewoonlijk een participatietraject bij de gemeente.

Participatie en inburgering kunnen elkaar juist enorm versterken. Wij zijn daarom in het jaar 2017 gestart met het project 'Meer doen met nieuwkomers'. Nieuwkomers krijgen tijdens hun inburgeringstraject ondersteuning van BWRI bij hun participatie. Doel van het project is dat nieuwkomers actief mee doen en zo snel mogelijk zelfstandig hun leven oppakken. We voeren gesprekken met nieuwkomers over wat ze willen en kunnen gaan doen, en welke tussenstappen nodig zijn om - uiteindelijk - aan het werk te komen. Nieuwkomers combineren hun inburgeringslessen met een vorm van participatie, bijvoorbeeld een taalstage, vrijwilligerswerk, arbeidstraining, helpen op school, een leer-werktraject of parttime betaald werk. Nieuwkomers met een serieus perspectief op een betaalde baan begeleiden we naar een proefplaatsing of een werkervaringsplaats. We geven verder extra taalondersteuning zodat nieuwkomers sneller hun inburgering kunnen afronden.

We ondersteunen rond de 150 inburgeringsplichtige nieuwkomers boven de 18 jaar. Dit betreft de groep die vanaf 1 januari 2016 in onze gemeente(n) is komen wonen.

Het project en de financiering lopen tot 1 januari 2020. Het project wordt gefinancierd uit de middelen voor Participatie en Integratie die incidenteel van rijkswege zijn verstrekt vanuit het bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom tussen Rijk en VNG. De jaarlijkse kosten van het project zijn € 120.000. De kosten bestaan uit de inzet van een extra werkcoach en een taalondersteuner.

### 5.3 Extra impuls inburgering

Gemeenten krijgen extra middelen om in aanloop naar het nieuwe stelsel de groep inburgeringsplichtige nieuwkomers te begeleiden, ondersteuning te bieden en te activeren richting passend inburgeringsonderwijs. Gemeenten kunnen met deze middelen alvast toegroeien naar de regierol die ze hebben in het nieuwe stelsel. De middelen worden verstrekt via een decentralisatie-uitkering.

## 5.4

### Overbrugging van de periode tot aan de invoering van het nieuwe stelsel

#### Welke keuze stellen we voor?

De financiering en looptijd van het project 'Meer doen met nieuwkomers' lopen tot 1 januari 2020. We stellen voor om het project 'Meer doen met nieuwkomers' te verlengen tot de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel op 1 januari 2021 en de kosten te dekken uit de extra middelen die de gemeente ontvangt van het rijk. We willen onze dienstverlening in het komende jaar richten op de nieuwkomers die:

- een kansrijk profiel hebben.
- jongeren met studieperspectief zijn.
- waar zorgen om zijn en hulp bijgeschakeld moet worden
- en vooral: degenen die (bijna) klaar zijn met hun inburgeringstraject. Hetzij omdat zij hun examens gehaald hebben, hetzij omdat zij vrijgesteld worden van de inburgeringsplicht. Deze groep wordt steeds groter: gestart in 2016 of 2017 en na 3 jaar bijna klaar zijn. Hier is veel en intensieve begeleiding voor nodig om hen richting de arbeidsmarkt te krijgen.

#### Welke argumenten hebben we daarvoor?

We hebben nu een groep nieuwkomers die extra ondersteuning van ons krijgen bij hun inburgering en participatie. Deze groep kan niet profiteren van het nieuwe stelsel. Met onze extra inzet bevorderen we de participatie en versterken we hun kansen op de arbeidsmarkt. Op dit moment zijn er 150 nieuwkomers die we begeleiden binnen het project. Dit zijn nieuwkomers die na 1 januari 2016 zijn gehuisvest in onze gemeente. We kunnen met de beschikbare formatie niet al deze nieuwkomers ondersteunen. We stellen daarom voor om ons te richten op de nieuwkomers die de meeste kansen hebben op betaald werk of studie en waar juist de meeste zorgen over zijn.

Het rijk stelt extra middelen beschikbaar voor gemeenten voor de ondersteuning aan de huidige groep nieuwkomers. We ontvangen in totaal een bedrag van € 140.000. In de jaren 2019 en 2020 ontvangen we via een decentralisatie-uitkering een bedrag van € 70.000. Een deel van dit budget € 20.000 is nodig om de kosten van het project voor het jaar 2019 te dekken.

	Kosten project	Dekking begroting BWRI	Tijdelijke Impuls rijk inburgering
2019	€ 120.000	€ 100.000	€ 20.000
2020	€ 120.000	-	€ 120.000
	€ 240.000	€ 100.000	€ 140.000

## Hoofdstuk 6. Kwetsbare jongeren

### 6.1 Inleiding

Jongeren van 18 tot 27 jaar hebben een andere status binnen de Participatiewet. Als een jongere een uitkering aanvraagt is er altijd sprake van een zoektijd van 4 weken. Binnen deze zoektijd moet de jongere er alles aan doen om weer terug te gaan naar school/studie of aan het werk te komen. Na deze zoektijdperiode krijgt de jongere een intakegesprek waarin beoordeeld wordt of de jongere voldoende inspanning heeft verricht. Als dit het geval is wordt er een uitkering toegekend en krijgt de jongere hulp van BWRI met het zoeken naar werk. Heeft de jongere onvoldoende inspanning gepleegd dan wordt de uitkering toegekend maar kan deze (tijdelijk) verlaagd worden.

Daarnaast komen jongeren niet in aanmerking voor de re-integratievoorziening “Participatieplaats” en krijgen zij geen vrijlating op inkomsten uit arbeid. Al deze uitzonderingen zijn in de wet opgenomen, dit valt niet onder de beleidsvrijheid van gemeenten.

### 6.2 Instroom kwetsbare jongeren

Totdat de Participatiewet werd ingevoerd stroomden de meeste jongeren vanuit het Praktijkonderwijs en het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) door naar de Wajong en in de Wet Sociale Werkvoorziening. Nu behoren alle jongeren die een arbeidsbeperking hebben maar nog wel arbeidsvermogen tot de doelgroep van de Participatiewet

In 2018 waren er gemiddeld 160 jongeren die een bijstandsuitkering ontvingen. Op een gemiddeld uitkeringenbestand van 1880 is dit procentueel niet de grootste groep. In 2018 stroomden er 90 jongeren in de uitkering en 30 hiervan stroomden uit. Een groot deel van hen stroomde uit naar een afspraakbaan. Van de 53 afspraakbanen op 31 december 2018 waren er 42 voor jongeren.

### 6.3 Onderzoek rapportage “Jongeren in een kwetsbare positie”.

In 2017 heeft BWRI een onderzoek laten uitvoeren naar kwetsbare jongeren binnen de gemeente. Om deze inventarisatie is verzocht zodat er zicht kwam op de doelgroep en daarmee de basis voor deze beleidsnotitie. In deze inventarisatie wordt voornamelijk op de arbeidstoeleiding ingegaan. In het onderzoek zijn alleen PrO-, VSO- en Entree-jongeren bestudeerd om een inschatting te maken van het aantal jongeren dat mogelijk een beroep (gaat) doen op de Participatiewet van de gemeente. Dit komt doordat juist deze doelgroep moeite heeft met het vinden en behouden van werk.

(Bijlage 4.Onderzoek naar kwetsbare jongeren)

#### Samenvatting onderzoeksrapport

De kwetsbare jongeren hebben grotendeels dezelfde achtergrond. In veel gevallen is er sprake van multiprobleem, de jongeren hebben vaak op meerdere leefdomeneinen problemen (licht verstandelijk beperkt, gedragsproblemen, financiële problemen, afstand arbeidsmarkt, etc.).

De onderkant van de samenleving verzwaart, niet zo zeer in aantallen maar de problematiek per individu. Daarnaast lijkt het niveau van de jongeren lager door de verwachtingen die de



Participatiewet stelt. Er wordt veel zelfredzaamheid en (reguliere) arbeidsparticipatie verwacht in vergelijking met de voorheen Wajong en WSW. Sommigen kunnen niet aan de verwachtingen van de Participatiewet voldoen. De verwachting is dat deze jongeren ondersteuning vragen aan de gemeente en dus zal een deel van deze jongeren bij de gemeente binnen zijn gekomen.

### **Aanbevelingen in het rapport**

Hieronder volgen de voornaamste aanbevelingen die naar aanleiding van het onderzoek naar boven zijn gekomen:

- Beter zicht hebben en houden op jongeren in een kwetsbare positie
- Zorgdragen voor een sluitende aanpak
- Versterken van de arbeidstoeleiding
- Inzetten op preventie
- Mismatch van vraag en aanbod van werk voor de doelgroep aanpakken
- Samenwerking verbeteren met de vele scholen

### **6.4 Wat worden de speerpunten in ons beleid**

Op basis van het onderzoeksrapport en de BWRI ervaringen van de afgelopen 4 jaar zien we dat de groep kwetsbare jongeren alle aandacht verdient als we niet willen dat een groep inwoners langdurig in de bijstand belandt. Het plaatsen van een jongere op een afspraakbaan of een beschutte werkplek is in de praktijk makkelijk realiseerbaar gebleken. Werkgevers willen de jongeren wel een kans geven.

We moeten echter ook aandacht geven aan plaatsing op reguliere werkplekken e/o scholing voor bijvoorbeeld een kansrijk beroep. We moeten het beste uit onze kwetsbare jongeren halen en het hoogst haalbare vragen maar ook geven.

In de samenwerking met andere organisaties (scholen, sociale teams, jeugd en jongerenwerk etc.) zien we betrokkenheid en zorg voor deze doelgroep. Daarmee, en met de aanbevelingen uit het rapport kan er integraal stevig worden ingezet op de kwetsbare jongeren met als doel een optimale aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarom moeten we als Midden-Groningen al op een jonge leeftijd interveniëren, nog tijdens de schooltijd van de kwetsbare jongere. Inzet van het re-integratiebudget kan al voor mensen vanaf 16 jaar zonder startkwalificatie. De gemeente Midden-Groningen heeft er alle belang bij om de jongere tijdig in beeld te hebben zodat er vroegtijdig in overleg met hulpverleners, school en ouders kan worden gekeken naar een reëel toekomstperspectief. Op dat punt hoeft er enkele terughoudendheid te zijn; bemoeienis met de jongere nog voordat hij/zij 18 jaar is en proactief meedenken is altijd in het belang van de jongere.

Bij de uitstroom zien we dat jongeren tot de RMC leeftijd (23 jaar) niet minder snel uitstromen dan de jongere van 23 tot 27 jaar. We zien wel dat de uitstroom van jongeren tussen de 23 en 27 richting reguliere arbeid makkelijker gaat. En dat de leerbaarheid van deze groep groter is. Dit is ook een leeftijdscategorie die minder kwetsbaar is, zelfstandiger, waar minder tot geen hulpverlening, school of ouders omheen zitten en al in een totaal andere fase in het leven zitten

dan een willekeurige jongere van 18 jaar die instroomt. De dienstverlening en ondersteuning aan een jongere tot 23 jaar is niet dezelfde als die aan een jongere van 26. Daarom leggen we de focus op de kwetsbare jongere die instroomt vanuit school, zowel beleidsmatig als in de dienstverlening en de nazorg.

## 6.5

### Welke keuze stellen we voor?

De focus ligt op alle kwetsbare jongeren van 16 tot 23 jaar.

Er is geen enkele jongere die thuis op de bank zit; iedere jongere heeft een passend traject en een toekomstperspectief.

Er is een optimale aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt.

We werken de aanbevelingen uit de onderzoek rapportage “Jongeren in een kwetsbare positie” uit.

De dienstverlening van BWRI is optimaal afgestemd op de kwetsbare jongere zodat hij/zij niet buiten de boot valt of uit beeld raakt.

### Welke argumenten hebben we hiervoor?

Geen enkele jongere mag tot stilstand komen en langdurig bijstandsafhankelijk worden.

We willen de kwetsbaarheid doorbreken.

Werken is de beste manier om maatschappelijk te participeren en economisch onafhankelijk te zijn.

Werken is goed voor het zelfrespect en het welzijn.

De toestroom van kwetsbare jongeren zal de komende jaren constant zijn en als we niet optimaal inzetten op uitstroom leidt dit tot langdurige hoge uitkeringslasten.

### Hoe werken we deze keuzes uit?

Integrale uitwerking van de aanbevelingen uit de onderzoek rapportage “Jongeren in een kwetsbare positie” onder regie van beleid BWRI.

In de re-integratie verordening 2020.

Inzet door een integraal jongerenteam (Leerplicht, RMC en Participatiewet).

Inzet vanuit het werkgeversteam.

Inzet van een taskforce op “Kansrijke beroepen” en het “1000 banenplan” en scholing.

Optimaal dienstverleningsconcept voor de kwetsbare doelgroep.

## Hoofdstuk 7. Beschut werk

### 7.1 Inleiding

Beschut werk is bedoeld voor mensen die niet kunnen werken in een reguliere werkomgeving, die aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Het is bedoeld voor mensen die wel loonwaarde hebben maar deze loonwaarde uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen realiseren. Het gaat hierbij om mensen die een dusdanige mate van begeleiding en/of aanpassing(en) van het werk nodig hebben, dat dit niet van een werkgever kan worden verwacht.

In 2048 moeten er landelijk 30.000 beschutte werkplekken gerealiseerd zijn; 1/3 van het Wsw werknemersbestand bij de start van de Participatiewet en dit betekent dat Midden-Groningen in 2048 een bestand van circa 172 beschutte werknemers zal hebben.

### 7.2 Oplopend tekort

Het Rijk heeft voor de uitvoering van beschut werken een kostenneutraal financieringsmodel beschreven. Uitgangspunt hierbij was dat de beschutte werknemer een gemiddelde loonwaarde heeft van 30%. In de praktijk is de loonwaarde echter hoger en is de prestatie lager dan de berekende loonwaarde. De loonwaardemetingen vallen te hoog uit ten opzichte van de prestaties die in de praktijk geleverd worden. Dit heeft een negatief effect op de inkomsten per beschutte werkplek: de loonkostensubsidie is eigenlijk te laag. Als pluspunt kan genoemd worden dat een bijstandsgerechtigde die op een beschutte werkplek wordt geplaatst een besparing op het BUIGbudget oplevert.

In 2018 heeft BWRI werkbedrijf als gevolg hiervan een verliespost opgenomen in de jaarrekening 2018 van € 21.114,-. Dit verlies wordt veroorzaakt doordat de Netto Toegevoegde Waarde (de productie) van beschutte werknemers lager uitvallen en de loonkostensubsidie te laag is.

Dit verlies komt terug in de jaarrekening van BWRI werkbedrijf (Wsw).

### 7.3 Meer jongeren op een beschutte werkplek; loslaten taakstelling

Midden-Groningen is in staat om aan de wettelijke taakstelling te voldoen en heeft mensen op de wachtlijst staan. Op 1 januari 2019 waren er 21 mensen aan het werk op een beschutte werkplek. Hiervan was een derde jongere. Er stonden 20 mensen met het advies beschut werk op de wachtlijst. Hiervan is 30% jonger dan 23 jaar. Deze jongeren zijn afkomstig uit het Pro/VSO onderwijs en waren voor de invoering van de Participatiewet zeer waarschijnlijk in de Wajong/Wsw ingestroomd. Het is voor deze jongeren en voor M-G van belang dat ze actief blijven en dat we ze perspectief kunnen bieden. Met de huidige wachtlijst en weinig tot geen uitstroom van de beschutte werknemers kan het zomaar een paar jaar duren voordat er een beschutte werkplek beschikbaar is.

Als we alle jongeren een toekomstperspectief willen bieden op een werkzaam leven en economische onafhankelijkheid dan (zie hoofdstuk 6. Kwetsbare Jongeren) is een aantal jaren op de wachtlijst voor beschut werk contraproductief en fnuikend voor de motivatie. Daarom stellen we voor dat jongeren tot 23 jaar vrijstelling krijgen van de wachtlijst. Zij worden bij een positief advies door

het UWV, ongeacht de stand van zaken m.b.t. realisatie van de taakstelling, op een beschutte werkplek geplaatst.

#### 7.4 Kosten en baten van extra beschutte werkplekken

Als we meer beschutte werkplekken gaan realiseren dan we op grond van de wettelijke taakstelling moeten dan vergroten we hiermee het negatieve financiële resultaat. Dit negatieve resultaat is bij een extra instroom van 10 jongeren € 5.206,- op jaarbasis en bij een extra instroom van 15 jongeren € 4.518,- op jaarbasis. Als we de wachtlijst voor jongeren loslaten en gemiddeld 6 jongeren tot 23 jaar plaatsten kost dit de gemeente Midden-Groningen  $6 \times €5.206,- = 31.236,-$

(Bijlage 5. Doorberekening 10 en 15 extra beschutte werkplekken bij BWRI)

Daar staat tegenover dat er ook baten zijn. Cedris heeft in 2017 over de kosten en de baten geschreven bij plaatsing op een beschutte werkplek. De conclusie is dat beschut werk duidelijke financiële en immateriële baten kan opleveren. De effecten verschillen wel sterk van persoon tot persoon. De effecten zijn het duidelijkst in de vergelijking tussen beschut werk en een uitkering (niet werken). Bij beschut werk is er sprake van gemiddeld lagere kosten voor de gemeente: het levert een hogere productiewaarde op en een grotere kans op door groei naar een afspraakbaan bij een reguliere werkgever. Duidelijk is dat beschut werk naast financiële baten ook veel immateriële baten oplevert voor de persoon zelf, zijn directe omgeving en voor de samenleving als geheel. Een investering in een jongere is een investering in de toekomst: de kosten gaan voor de baten uit.

#### 7.5

##### Welke keuze stellen we voor

Wij organiseren beschut werk primair binnen de infrastructuur van ons Wsw werkbedrijf. Hier is kennis en kunde van de doelgroep aanwezig en is een beschutte werkomgeving aanwezig.

In het geval dat er heel specifiek een werkplek gerealiseerd moet en kan worden bij een reguliere werkgever (maatwerk) zal BWRI hierbij faciliteren en ondersteunen.

Bij de inrichting van deze werkplekken mag aandacht zijn voor zowel de financiële aspecten en de bedrijfsvoering van het Wsw werkbedrijf. Uitgangspunt bij de inrichting is dat de kosten beheersbaar blijven.

We laten de wachtlijst los voor jongeren van 18 tot 23 jaar.

Het verwachte tekort op begroting van het Wsw werkbedrijf dat toegeschreven moet worden door de plaatsing van de jongeren wordt de komende vier jaar gefinancierd uit de ruimte in het re-integratiebudget.

##### Welke argumenten hebben we hiervoor

- Reguliere werkgevers kunnen nauwelijks tot geen beschutte werkplekken aanbieden dus door beschut werk binnen onze eigen werkbedrijf te organiseren is realisatie van de wettelijke verplichte taakstelling mogelijk.

- We willen jongeren perspectief bieden op betaald werk, zeker de jongere voor wie groei richting de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is omdat hun arbeidsbeperking te groot is om dit te overbruggen.
- Maatschappelijke kosten leveren de gemeente niets op. Additionele beschutte werkplekken aanbieden bovenop de ministeriële taakstelling is een preventieve investering in jongeren met als doel hoge maatschappelijke kosten te voorkomen.

Hoe werken we deze keuze uit

In de Re-integratieverordening worden de keuzes vastgelegd.

## Hoofdstuk 8. Maatschappelijke activering

### 8.1 Inleiding

Het doel van de participatiewet is 2-ledig. Enerzijds streven we naar een inclusieve samenleving waarbij mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk deelnemen aan het reguliere arbeidsproces. Anderzijds is de Participatiewet er op gericht om mensen die nog niet in staat zijn om betaald werk te verrichten zoveel mogelijk maatschappelijk te laten participeren.

Maatschappelijke participatie wordt in de wet dus nadrukkelijk als een doel op zich geformuleerd, naast een stap naar eventueel (later) betaald werk. Hierbij gaat het over diverse vormen van vrijwilligerswerk, beweging (bijv. sport) en andere vormen van „maatschappelijke inspanning”, en actief burgerschap zoals mantelzorg, bijdrage aan buurtactiviteiten of deelname aan projecten die bijdragen aan gezondheid of ontmoeting.

(maatschappelijke participatie = maatschappelijke activering )

### 8.2 Wat doet BWRI

BWRI richt zich met name op sociale activering. Hierbij is het doel om te participeren in de samenleving en het einddoel is werk zonder begeleiding. Hierbij hanteert BWRI de Participatieladder. Op grond van de ladder worden bijstandsgerechtigden ingedeeld op een trede en wordt tevens vastgesteld of de bijstandsgerechtigde groeipotentie heeft om door te stromen naar een volgende trede.

### 8.3 Maatschappelijke activering in Midden-Groningen

Maatschappelijke activering neemt een belangrijke plaats in binnen het sociaal domein en de sociale teams. Midden-Groningen zal in het najaar van 2019 maatschappelijke activering borgen binnen het sociaal domein waarbij er aandacht zal zijn voor de samenloop met dagbesteding en de taakvelden binnen de WMO. De uitvoering zal zeer waarschijnlijk worden ondergebracht bij Kwartier Zorg en Welzijn c.q. de Sociale Teams. De financiering hiervan zal dan deels bekostigd worden uit het re-integratiebudget.

### 8.4 Positionering en uitvoering maatschappelijke activering

Bij maatschappelijke activering gaat het over een kwetsbare doelgroep. Maatschappelijke activering is geen instrument dat ingezet wordt om de afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten, daarvoor wordt gebruik gemaakt van het re-integratiemiddel “sociale activering”. Op een enkeling na hebben we in 2018 geconstateerd dat de bijstandsgerechtigden die een ontheffing hebben geen arbeidsperspectief meer hebben en ook niet meer gaan krijgen. Dit gaat ook op voor de bijstandsgerechtigden die in “regie” zitten. BWRI is en voelt zich wel verantwoordelijkheid voor deze mensen en is ook aan zet om mensen die dit willen, of die een duwtje in die richting nodig hebben, maatschappelijk te activeren. BWRI ziet zichzelf hierbij ook als (mede) speler en initiator in het sociaal domein; voor kwetsbare mensen is het niet altijd eenvoudig om mee te kunnen doen.

Bij maatschappelijke activering kan er echter geen sprake zijn van dwang, veeleer zal er sprake zijn van persoonlijke en intrinsieke motivaties om in beweging te komen. Er is immers geen sprake van een economische verbetering. Hierbij speelt de kennis en kunde een belangrijke rol. Iemand daadwerkelijk activeren vraagt iets meer, dit vraagt om een professionele benadering. Een maatschappelijk “activeerder” moet bekend zijn met het speelveld, de woon- en leefomgeving van de bijstandsgerechtigde, de maatschappelijke organisaties, buurtinitiatieven, vrijwilligersorganisaties, projecten etc. Maatschappelijke activering gaat niet alleen over het individu maar ook over positieve effecten in en rondom de woonomgeving, tot bewonersinitiatieven, buurthulp etc. Maatschappelijke activering kan ook inzet zijn vanuit het Sociaal Team als onderdeel van 1 plan, 1 gezin, 1 regisseur.

## 8.5

### Welke keuze stellen we voor?

BWRI blijft in de regio voor wat betreft de bijstandsgerechtigden waar geen groei meer in valt te verwachten en er geen kans op uitstroom uit de uitkering meer is en stelt in overleg met de bijstandsgerechtigde vast of maatschappelijke activering wenselijk c.q. noodzakelijk is om maatschappelijke participatie te bewerkstelligen e/o bevorderen.

BWRI financiert/ koopt maatschappelijke activering in en maakt daarmee gebruik van de voorziening maatschappelijke activering gelieerd aan de sociale teams.

BWRI biedt een re-integratietraject aan als de bijstandsgerechtigde zich n.a.v. de maatschappelijke activering positief ontwikkelt richting de arbeidsmarkt.

### Welke argumenten hebben we hiervoor?

Maatschappelijke activering en participatie gaat over het welzijn van inwoners en dit is niet de corebusiness van BWRI; hiervoor is samenwerking en inkoop met hierin geschoolde en getrainde mensen nodig om de kans op succes te vergroten. Welzijn is toch ook wel core-business van BWRI

BWRI is verantwoordelijk voor deze kwetsbare groep en zij kunnen ten alle tijden terug vallen op ondersteuning en begeleiding vanuit BWRI. Deze constatering staat haaks op bovenstaande

Voor deze groep bijstandsgerechtigde is maatschappelijke participatie, het ontwikkelen / vergroten van het netwerk, het vergroten van de weerbaarheid, gehoord worden en weer mee tellen van belang voor hun gevoel van welzijn. Daarbij is het belangrijk dat mensen zelf initiatief ontplooiën en opkomen voor hun eigen belang.

### Hoe werken we deze keuze uit?

In de re-integratieverordening 2020 en we sluiten een overeenkomst af met de organisatie die in opdracht van Midden-Groningen vorm geeft aan maatschappelijke activering.

## Hoofdstuk 9. Inzet op parttime werk en een ander premiebeleid

Sommige mensen in de bijstand zijn (nog) niet in staat om voltijds te werken. Of hebben de kans nog niet gekregen om voltijds te werken. Tegenwoordig zien we vaak dat werk begint met een dagje werken, een klein baantje of een oproepcontract. Dit blijkt vaak het beste traject naar voltijdswerk te zijn. De mensen met deeltijdwerk stromen twee keer zo vaak uit de bijstand dan de mensen in de bijstand die niet werken. Werk prevaleert dan ook boven een traject naar werk. Ook al is het “dagjeswerk”.

(Bijlage 6. Toelichting en uitwerking parttime werk)

### 9.1 Voordelen voor de klant

Naast de kans op werk zijn er ook andere voordelen. Zoals meedoen, sociale contacten, nuttige invulling van de dag en vaak ook opbouw van sociale rechten zoals pensioen. Daarnaast is er een (gedeeltelijke) vrijlating van inkomsten voor een periode van 6 maanden en voor alleenstaande ouders met een kind tot 12 jaar maximaal 30 maanden extra. Hierdoor hebben betrokkenen tijdelijk een hoger inkomen dan de bijstand. Bij invoering van dit premiebeleid zal iedereen die parttime werkt financieel voordeel hebben. De premie gaat de vrijlating vervangen. Bijstandsgerechtigden die recht hebben op de 36 maanden vrijlating (alleenstaande ouders) bij invoering van het nieuwe beleid blijven dit houden tot de maximale termijn is bereikt.

### 9.2 Voordelen voor de gemeente

De gemeente heeft ook voordelen als klanten parttime gaan werken. Elk door de klant verdiende euro levert de gemeente 1,35 euro op. Het verdiende bedrag wordt gekort op de bijstand (of beter gezegd het inkomen wordt aangevuld tot de bijstandsnorm) en hierover draagt de gemeente dus geen belastingen en premies af. Dit heeft een gunstig effect op de begroting van de gemeente.

Volgens het werkgeversteam is werk voldoende voorhanden, ook voor parttimewerk. Dit betekent dat verder ingezet kan worden op parttimewerk voor zover voltijdswerk nog een stap te ver is.

### 9.3 Ander premiebeleid

Het huidige wettelijke vrijlatingsbeleid biedt ruimte aan het vrijlaten van inkomsten gedurende een periode van 6 maanden en 36 maanden voor alleenstaande ouders. Daarna bestaat er geen recht meer op een vrijlating. In de praktijk horen we vaak van bijstandsgerechtigden dat ze er niets mee opschieten wanneer ze parttime werk verrichten omdat er aangevuld wordt tot de bijstandsnorm. Een voorzetting van de vrijlating geeft de bijstandsgerechtigde een motivatie om parttime te blijven werken. Een ander premiebeleid is een effectief middel om parttime werken te stimuleren met als doel om een toename te realiseren van 10% van het in 2019 gekort bedrag in verband met inkomsten uit deeltijdwerk van de gemeente Midden-Groningen.



Welke keuze stellen we voor

- Werk prevaleert dan ook boven een traject naar werk. Ook al is het “dagjeswerk”.
- Om een verdere boost te geven aan parttime werk verstrekken wij een premie aan mensen die in de bijstand deeltijdwerk verrichten en hieruit inkomsten ontvangen.
- De premie bedraagt 10% van de gekorte inkomsten in verband met parttime werk.
- De premie wordt ambtshalve verstrekt (dus de bijstandsgerechtigde hoeft niet aan te vragen)
- De premie wordt twee keer per jaar verstrekt
- De premie vervangt de vrijlating
- De premies moeten uit het participatiebudget betaald worden. Dit betekent een verschuiving van een deel van het BUIGbudget naar het participatiebudget.
- De gemeente “verdient” op elke euro die op de bijstand gekort wordt in verband met parttime werk.

Welke argumenten hebben we hiervoor

- De voordelen voor de klant zijn veel groter, door de premie op deeltijdwerk kan de klant zijn inkomen verhogen en hij of zij ziet zijn kans op volledige uitstroom naar een baan verdubbelen. Daarnaast participeert hij of zij in onze samenleving door middel van werk.
- Een premiebeleid is in het voordeel van de bijstandsgerechtigde en in het voordeel van de gemeente.
- Het heeft geen effect op het inkomen waardoor de huur- en zorgtoeslag ongemoeid blijven

Hoe werken wij dit uit

In de re-integratie verordening 2020

## Hoofdstuk 10. Werken met behoud van uitkering

### 10.1 Werken met behoud van uitkering

Bijstandsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen met behoud van uitkering geplaatst worden bij een werkgever. Er is sprake van een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt als mensen minimaal 1 jaar niet meer actief zijn geweest op de arbeidsmarkt. Plaatsing gebeurt altijd in overleg met de bijstandsgerechtigde en de werkgever. Plaatsing kan ook op initiatief van de bijstandsgerechtigde. Doel van de plaatsing is altijd vanuit een positieve doelstelling voor de bijstandsgerechtigde. Er is sprake van werken met behoud van uitkering wanneer de bijstandsgerechtigde werkactiviteiten (moet) uitvoeren om het recht op uitkering te blijven behouden, terwijl men daarvoor geen loon ontvangt. We willen gebruik maken van het instrument en stellen voor om de voorwaarden waaronder dit mogelijk is aan te scherpen.

### 10.2 Motivatie voor plaatsing met behoud van uitkering

Plaatsing bij een werkgever is in de praktijk een waardevol instrument. Het geeft de bijstandsgerechtigde de ruimte om zonder druk en stress te starten en zich te ontwikkelen. Veelal hebben mensen met een afstand tot arbeidsmarkt ook privé problemen en is zomaar starten bij een werkgever te zwaar. Uitval in de eerste weken is meer regel dan uitzondering. Voor een bijstandsgerechtigde kan er dan enorm veel druk op staan als hij/zij dan volledig inzetbaar moet zijn vanaf dag 1. Daarnaast is het voor een bijstandsgerechtigde een grote zorg dat de zekerheid van de maandelijkse betaling van de uitkering wegvalt.

Werken met behoud van uitkering is ook een manier om te onderzoeken of dat specifieke werk net zo passend is als dat men van tevoren denkt. De werkgever wil een bijstandsgerechtigde weliswaar een kans geven maar de risico's vinden zij vaak een bezwaar. De ervaringen van plaatsing met behoud van uitkering zijn in dergelijke situaties positief voor zowel de werkgever als de bijstandsgerechtigde.

### 10.3 Binnen welke voorwaarden

Om iedere verdenking van misbruik weg te nemen en/of te voorkomen dat we hier te maken krijgen met een hellend vlak is het belangrijk om voorwaarden te benoemen. Werken met behoud van uitkering is altijd onderdeel van een re-integratietraject. Het moet in alle gevallen bijdragen aan de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling. Werken met behoud van uitkering mag niet ingezet worden als financiële oplossing voor maatschappelijk nuttige activiteiten waarvoor geen of onvoldoende budget beschikbaar is.

De verplichting om te werken met behoud van uitkering mag alleen worden opgelegd als de te verrichten werkzaamheden noodzakelijk zijn om uit te stromen naar regulier werk.

Er moet sprake zijn van goede individuele begeleiding en afstemming op de capaciteiten van de cliënt. Er mag geen sprake zijn van regulier werk en daarmee arbeidsmarktverdringing en oneigenlijke concurrentie; er mag geen sprake zijn van het verrichten van reguliere werkzaamheden waarbij er geen verschil is met een situatie waarbij sprake is van een dienstbetrekking. Wanneer de bijstandsgerechtigde geen begeleiding (meer) ontvangt en even productief geworden is, omdat hij

bijvoorbeeld de werkzaamheden al langere tijd verricht, is er sprake van reguliere werkzaamheden moet er loon betaald worden.

#### 10.4 Beperkte periode

Er is sprake van een beperkte periode. In de toelichting op de wet wordt voorgesteld de maximale periode van werken met behoud van uitkering gelijk te stellen met de maximale die het UWV hanteert bij het instrument proefplaatsing. Het UWV plaatst mensen maximaal 6 maanden met behoud van uitkering bij een (reguliere) werkgever. Wij willen dit ook doen; in principe 3 maanden met een mogelijke verlenging tot maximale 6 maanden.

#### 10.5 Arbeidsmarktverdringing

De Participatiewet voorziet al in de plicht tot toetsen op ongewenste verdringing. Op 2 plekken binnen de Participatiewet is bepaald dat zekere vormen van verdringing niet mogen plaatsvinden door de inzet van integratie-instrumenten en als voorwaarde is opgenomen dat werkzaamheden die worden verricht in het kader van de tegenprestatie en de participatieplaatsen “worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt”.

#### 10.6 Aanhouden wetsvoorstel verdringstoets

Er ligt al enige tijd een wetsvoorstel voor in de 1<sup>ste</sup> kamer om de bestaande regels te verduidelijken. Bij aanneming van het wetsvoorstel zal er een toevoeging plaatsvinden in de begripsbepaling van de Participatiewet. Er komt dan o.a. een toets op verdringing voor re-integratietrajecten die binnen de reikwijdte van de Participatiewet plaatsvinden en er zal altijd op grond van 5 uitgangspunten worden getoetst of werkzaamheden leiden tot verdringing van betaalde arbeid.

Ondanks het feit dat zowel Divosa, de VNG en Cedris van mening zijn dat verdringing moet worden voorkomen hebben zij laten weten de toevoeging van de verdringstoets onnodig bureaucratisch is en de criteria te streng. Divosa spreekt over incidenten als het gaat over arbeidsmarktverdringing.

De VNG heeft de Eerste Kamer ook opgeroepen niet in te stemmen met het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel helpt niet om de re-integratie van uitkeringsgerechtigden te bevorderen omdat de criteria teveel belemmeringen met zich meebrengen.

#### 10.7 Niet wachten op het wetsvoorstel; criteria voor Midden-Groningen vaststellen

Bij de vaststelling van het nieuwe re-integratiebeleid nemen we op hoe Midden-Groningen wenst om te gaan met arbeidsmarktverdringing in relatie tot het werken met behoud van uitkering. Hierbij kunnen we nog niet anticiperen op het wetsvoorstel verdringstoets. Het is niet wenselijk om deze criteria 1 op 1 over te nemen omdat deze ons op voorhand teveel beperkt bij het plaatsen van bijstandsgerechtigden terwijl het opdoen van werkervaring met echt werk de kans op het vinden van een reguliere baan vergroot. Als uitstromen naar werk het doel is dan is werken met behoud van uitkering een gerechtvaardigde wijze om dit te realiseren. Midden-Groningen kiest voor inzet met behoud van uitkering en dan op grond van (aangescherpte) criteria.

Welke keuze stellen we voor:

We plaatsen mensen alleen met behoud van uitkering onder de volgende voorwaarden:

- Plaatsing van bijstandsgerechtigden kan alleen op basis van de re-integratiemiddelen (Bijlage 6) en er is altijd sprake van maatwerk.
- Plaatsing is altijd onderdeel van een traject in het belang van de bijstandsgerechtigde richting arbeidsmarkt
- Plaatsing met behoud van uitkering is niet mogelijk bij maatschappelijke activering.
- Er is sprake van begeleiding, ondersteuning op de werkplek.
- Altijd in overleg met de bijstandsgerechtigde en de werkgever.
- De gemeente ontvangt geen inleenvergoeding e/o andere financiële compensatie voor plaatsing van de werkgever.
- Criteria ten opzichte van de werkplek:
  - Het is additioneel werk: d.w.z. een gecreëerde functie of boventallig
  - Als er sprake is van het verrichten van arbeid is dit overwegend gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring en onder meer begeleiding dan te doen gebruikelijk.
  - Het is geen werk ter vervanging van vaste formatie en waar normaliter een salaris tegenover staat.
  - Het is geen werk waarvoor voorafgaand (1 jaar) mensen zijn ontslagen
  - Er is voor de functie geen vacature uitgezet.
  - De werkplek is niet gecreëerd omdat er geen budget is voor salariering.

De werkgever werkt mee aan controle (op locatie) met betrekking tot de additionaliteit van de werkplek.

Welke argumenten hebben we hiervoor

Op basis van de geformuleerde voorwaarden is het mogelijk om bijstandsgerechtigden binnen de kaders van wet-en regelgeving met behoud van uitkering te plaatsen.

Werken met behoud van uitkering vergroot de kans op uitstroom.

Hoe werken we deze keuze uit

In de re-integratieverordening 2020 en in de nadere regels.

## 11. Wsw Werkbedrijf ; strategische visie doorontwikkeling

### 11.1 Inleiding

Vanaf 2015 is de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Er is de afgelopen jaren fors bezuinigd op de rijksvergoeding. Het jaarlijks verlagen van de Rijksbijdrage stopt in 2020 en vanaf dan loopt het tekort per Wsw werknemer als gevolg hiervan niet verder op. Verlaging rijksbijdrage: van € 25.931,- in 2013 naar € 22.700,- in 2020 per SE.

De Wsw wordt uitgevoerd binnen de infrastructuur en onder leiding van BWRI Werkbedrijf. Voor de Wsw-ers die dit nodig hebben binnen de beschutte werkomgeving van het Werkbedrijf en voor diegene die dit kunnen door middel van detachering en werken op locatie.

Daarnaast wordt vanaf 2017 het nieuw beschut werken georganiseerd binnen het Werkbedrijf. Hiervoor is gekozen omdat het werkbedrijf een beschutte werkomgeving kan bieden en kennis, kunde en ervaring heeft met werknemers met een arbeidsbeperking.

Het werkterrein van het BWRI Werkbedrijf is de afgelopen jaren door verschillende ontwikkelingen volop aan verandering onderhevig geweest en is dat nog steeds. Dit vormt de aanleiding voor een herijking van de huidige bedrijfsvoering en een nieuwe strategie op de bedrijfsvoering voor de jaren 2019 -2023.

### 11.2 Waarom een herijking en strategie?

Hieronder staan een aantal ontwikkelingen en belangrijke factoren die een herijking en een strategische visie op de uitvoering voor de komende jaren noodzakelijk maken.

Zo blijkt dat de beweging van de Wsw-er van “binnen naar buiten” geen stand houdt. Deze beweging zou moeten leiden tot verhoging van de opbrengsten omdat werkgevers een inleenvergoeding betalen voor de arbeidskracht. We zien echter dat de rek eruit is; er zitten in het huidige personeelsbestand geen Wsw-ers meer die nu nog gedetacheerd kunnen worden. En we zien het aantal Wsw-ers dat van buiten weer naar binnen komt toeneemt. Dit betekent een verlaging van de omzet door het wegvallen van de inkomsten.

De mensen die instromen in nieuw beschut werk vragen iets anders van het werkbedrijf dan de Wsw-er. Dit zijn medewerkers die op een lager niveau werken dan de “oude” SW-instroom. Dit heeft invloed op het soort werk wat gedaan kan worden en daarmee op de inkomsten voor dat werk. Tegelijkertijd vragen zij meer begeleiding (hogere kosten).

In 2015 is BWRI van start gegaan als de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet. In de business case die hieraan ten grondslag ligt is reeds opgenomen dat re-integratie, arbeidsontwikkeling en begeleiding tot de kernproducten behoren van het Werkbedrijf en arbeidsintegratie. En dat het van belang is om de dienstverlening van het Werkbedrijf op een kwalitatief voldoende niveau te houden, omdat het Werkbedrijf ook wordt ingezet als instrument voor de dienstverlening aan werkzoekenden.

We constateren dat we deze kernproducten breder moeten inzetten. Deels omdat hier financiële belangen (bedrijfsresultaat) mee zijn gemoeid, deels omdat we integraal, Werkbedrijf en arbeidsintegratie, betere resultaten denken te behalen voor onze zeer diverse doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

### 11.3 Strategische visie

Om tot een strategische visie te komen hebben er in september 2018 en november 2018 een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden waaraan vertegenwoordigers van directie, managers, staf, OR, werkleiders aanwezig waren en waar vijf thema's centraal stonden: instroom, uitstroom, doorstroom, samenwerking met stakeholders, inrichting van de organisatie.

De input van deze sessies zal leiden tot een strategische visie voor de uitvoering van het Werkbedrijf en de samenwerking met de afdeling arbeidsintegratie van BWRI. Deze strategische visie zal mogelijk leiden tot een herziening van de organisatiestructuur van het Werkbedrijf, een herdefiniëring van het profiel van de werkleider en de werkcoach om diversiteit van doelgroepen te kunnen begeleiden, een keuze over wie wat we willen zijn; een beschut bedrijf of een werk-leer en ontwikkelbedrijf voor alle doelgroepen die onder de Participatiewet vallen. Doel is om middels deze strategische sessies de uitdagingen waar het BWRI de komende jaren voor staat gezamenlijk in kaart te brengen en hier een antwoord op te geven.

### 11.4

#### Welke keuze stellen we voor

Na de zomer van 2019 wordt de strategische visie 2020-2023 gepresenteerd op de uitvoeringsorganisatie Wsw voor Midden-Groningen.

#### Welke argumenten hebben we hiervoor

- Een strategische visie en een herijking van de uitvoering van het Werkbedrijf is noodzakelijk om te komen tot een integrale dienstverlening voor de brede doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt en om het Werkbedrijf toekomstbestendig te houden, als infrastructuur voor de Wsw-ers als in financieel opzicht. Zonder inzet op een strategische visie en een herijking van de uitvoering van het Werkbedrijf zal de gemeente de komende jaren flink moeten toeleggen op de uitvoering van de Wsw. Deze extra kosten komen dan bovenop de verliezen die er nu al zijn op de uitvoering binnen de Wsw.

#### Hoe werken we deze keuze uit

Door het opleveren van een strategische visie op de uitvoering en daardoor op de kostenbeheersing.

## Hoofdstuk 12. Scholing, omscholing en kansrijke beroepen

### 12.1 Inleiding

De mismatch tussen de vraag van de arbeidsmarkt en het aanbod kan worden weggenomen door scholing en omscholing. Werkgevers in Groningen hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.

De kosten van scholing- omscholing kunnen door verschillende partners worden gefinancierd. Binnen de arbeidsmarktregio door werkgevers, vanuit het 1000 banenplan, vanuit Kansrijke beroepen

Voor meer informatie:

[https://www.werk.nl/werk\\_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen](https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen)

<https://kansrijkberoep.nl/>

(Bijlage 7: UWV Kansrijke beroepen Groningen)

### 12.2 Aantal banen neemt toe

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in Groningen. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit dus, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere. In 2019 is de groei in Groningen het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, ICT en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp van het aantal banen van werknemers, zoals in de financiële diensten, overige zakelijke diensten en transport.

#### **Personeelstekorten in steeds meer beroepen**

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen, in de ICT en in zorg & welzijn, in de techniek, op ICT-gebied, in de bouw, in de financiële sector op hoog niveau en ICT, in de zorg.

In transport & logistiek, groensector en horeca komen ook meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van **tijdelijke** aard door seizoenswerkgelegenheid

### 12.3 Beschikbaar arbeidspotentieel

Ondanks de personeelstekorten is het UWV van mening dat er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar is in Groningen, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering en een WW-uitkering. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, zeker nu de economie al jaren groeit. Bovendien sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd direct aan bij de vraag van werkgevers. Het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk is niet afdoende om de personeelstekorten in Groningen direct op grote schaal te kunnen oplossen. De

veronderstelling van het UWV dat er voldoende arbeidspotentieel is kunnen we niet zomaar onderschrijven; de mensen die bij BWRI in het bestand zitten zijn lastiger te bemiddelen. Om mensen stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen is scholing noodzakelijk. Daarnaast bestaat het onbenut arbeidspotentieel ook uit veel mensen met een arbeidsbeperking. Bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

#### 12.4

##### Welke keuze stellen we voor

We zetten in op scholing en omscholing als instrument richting duurzame werkaanvaarding.

Een traject en scholing met behoud van uitkering wordt zoveel mogelijk gekoppeld aan uitstroom naar een kansrijk beroep.

##### Welke argumenten hebben we hiervoor

We verkleinen de mismatch tussen bijstandsgerechtigde en de arbeidsmarkt door scholing- of omscholing te bieden en daardoor de scheefgroei van ons bestand ten opzichte van de arbeidsmarkt.

We bieden bijstandsgerechtigden een toekomstperspectief op economische onafhankelijkheid, verkleinen daarmee de maatschappelijke kosten en doorbreken de armoedecirkel.

##### Hoe werken we deze keuze uit

Bij het aanbieden van een re-integratietraject kijken we altijd naar groeipotentie en koppelen we de persoonlijke wensen van de bijstandsgerechtigde aan een kansrijk beroep.

We bieden de bijstandsgerechtigde de mogelijkheid om een opleiding te volgen met behoud van uitkering in de vorm van een participatieplaats; dit geeft de meest kans op een succesvolle duurzame uitstroom.

We proberen zoveel mogelijk de kosten voor de scholing-omscholing te laten financieren door de werkgevers in de kansrijke beroepen en maken optimaal gebruik van de kansen die het 1000 banen plan biedt.



## Hoofdstuk 13. Inzet re-integratie budget

### 13.1 Inleiding

Het re-integratiebudget is voor de gehele doelgroep die onder de Participatiewet valt. Het uitgangspunt in deze beleidsnotitie is dat re-integratie kostenneutraal wordt uitgevoerd en dat we zoveel mogelijk zelf doen, in eigen huis, door het budget grotendeels in te zetten voor de salariskosten van het team re-integratie.

(Bijlage 8. Jaarschijf 2019-20123, besteding van het re-integratiebudget)

### 13.2 Wat moet er gefinancierd uit het re-integratiebudget

Als gemeente zijn we verplicht om de doelgroep voor de afspraakbanen en beschut werk te begeleiden, instrumenten en loonkostensubsidie in te zetten. Bij plaatsing op zowel een afspraakbaan als een beschutte werkplek hoort het instrument jobcoaching/werkbegeleiding. De kosten hiervan worden gefinancierd uit het re-integratiebudget. Als we gerealiseerde plaatsingen op 31-12-2018 omrekenen naar de inzet op jobcoaching/werkbegeleiding kost dit € 390.000,-

### 13.3 Inzet op bestaande het bestand; wat is effectief

Als het re-integratiebudget wordt ingezet voor alle bijstandsgerechtigden met een sollicitatie- en arbeidsverplichting is de caseload van een werkcoach te hoog en is de beschikbare tijd en persoonlijke aandacht voor de bijstandsgerechtigde beperkt. Dit is van invloed op de uitstroom resultaten die behaald (kunnen) worden. Studies naar de effectiviteit van re-integratie in relatie tot de caseload en uitstroom zijn niet eenduidig maar (Divosa) een richtlijn is dat re-integratie en trajectinzet effectief is bij maximaal 60 bijstandsgerechtigden per fte.

Voor de inzet op mensen die niet bemiddelbaar zijn gelden andere criteria, daarbij gaat het om een ander intensief contact waarbij de aandacht uitgaat naar maatschappelijke participatie (zie hoofdstuk 8. Maatschappelijke activering). Daarbij gaat het met name om de beoordeling van de voortzetting van de ontheffing en doorverwijzing naar maatschappelijke participatie/activering. Als we de dienstverlening optimaal willen inzetten, d.w.z. minimaal 1x per jaar de mensen uit deze groep spreken en doorverwijzen naar maatschappelijke activeerders is het mogelijk om een groot deel van de doelgroep kortstondig te spreken.

### 13.4 Samenvatting doelgroepen

BWRI hanteert de participatieladder voor de indeling van het bestand. Deze bestaat uit 6 treden die inzichtelijk maken op welke manier iemand deelneemt aan de samenleving. Dat varieert van isolement (trede 1) tot participatie door middel van regulier werk (trede 6). Waarbij tevens wordt aangegeven of de bijstandsgerechtigde potentie heeft om door te groeien naar een volgende trede. Afhankelijk van de trede en de eventuele groeipotentie wordt er geïnvesteerd in een traject/instrument. Het uitgangspunt daarbij is dat de beschikbare participatiemiddelen zoveel mogelijk worden besteedt aan mensen die wel beschikken over arbeidsvermogen, maar die op eigen kracht de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk kunnen maken. Daarbij is er specifiek aandacht voor de groep mensen met een beperking in de vorm van afspraakbaan en beschut werk.

We onderscheiden grofweg drie doelgroepen op basis van de Participatieladder. Per doelgroep wordt op hoofdlijnen weergegeven welke dienstverlening nodig is.

Afstand	Doel	Omschrijving	Aantal
Direct bemiddelbaar  Trede 5,6	Uitstroom	Binnen 1 jaar uitstroom mogelijk Groepsgewijze begeleiding Inzet van Re-integratiemiddelen Streng aan de poort Handhaving  <b>Route Werk ; aantal 259</b>	259
Nog niet bemiddelbaar  Trede 3,4	Ontwikkelen richting werk	Intensieve begeleiding ontwikkelen van vaardigheden en competenties om het maximaal haalbare te bereiken Inzet van re integratiemiddelen Scholing  <b>Route Arbeidsontwikkeling ; aantal 412</b> <b>Statushouders vanaf 1-1-2016: 128</b> <b>Route Jongeren; aantal 202</b>	742
Niet bemiddelbaar  Trede 1,2	Maatschappelijk participeren	Activering, zorg  Minimaal 1x per jaar contact  <b>Route Regie/ Ontheffing</b>	1100

### 13.5 Besteding van het re-integratiebudget omgerekend naar fte's

Voor de salarislaster van de werkcoaches worden betaald uit het re-integratiebudget. Daarmee is vastgelegd hoeveel capaciteit BWRI heeft om de bijstandsgerechtigden naar werk te begeleiden. BWRI doet zoveel mogelijk in eigen beheer. Hiervoor is gekozen omdat de werkcoaches de professionals zijn die de bijstandsgerechtigde het best kennen en door de samenwerking met andere teams binnen BWRI een goed totaalbeeld hebben.

Omgerekend betekent dit ten opzichte van de doelgroep en een maximale caseload van 60 bijstandsgerechtigden per fte dat we onvoldoende budget om alles te doen. Als BWRI alle doelgroepen moet bedienen richting arbeidsmarkt, maatschappelijke activering moet uitvoeren en alle andere wettelijke taken is het huidige budget onvoldoende.

BWRI heeft dan in totaal 26 fte nodig en heeft financiële dekking voor 22, 2 fte. Als BWRI alle keuzes uit deze beleidsnotitie gaat uitvoeren, naast alle wettelijke taken, dan kan er (omgerekend naar een caseload van 60) een groep van circa 250 mensen niet direct in traject en begeleiding door de werkcoach.

Het uitgangspunt is dat het beleid effectief en budgetneutraal wordt uitgevoerd. Hieruit volgt dat niet iedere bijstandsgerechtigde direct bediend wordt. Dit lijkt een negatieve keuze maar bij een effectief beleid hoort ook een hoger uitstroom, een lagere caseload en uiteindelijk ruimte voor inzet op alle bijstandsgerechtigden.

### 13.6 Targets BWRI nieuw beleid

- Aandacht voor laaghangend fruit. Daar moet altijd aandacht voor zijn in de dienstverlening.
- Inzet op de mensen die kansrijk zijn. Dat wil zeggen dat er een match is met de arbeidsmarkt, dat de afstand tot de arbeidsmarkt kort is, of dat er met inzet op scholing de kans op uitstroom realistisch is.
- Door zo effectief mogelijk te zijn aan de poort (route Werk) kan langdurige instroom voorkomen worden. BWRI zal in de uitvoering heel specifiek inzet plegen op deze doelgroep. Dit doet zij o.a. door Taskforce in te zetten en een directe doorleiding richting “Kansrijke beroepen”, het “1000 banenplan” , door trajecten en inzet van het werkgeversteam. Effectief aan de voorkant betekent minder instroom en verkleining van de caseload bij de route Werk.
- Aandacht voor scholing, actieve inzet op participatieplaatsen, samenwerking met maatschappelijke organisaties, werken met behoud van uitkering, afspraakbanen, sociale activering parttime werk, verkleining van de mismatch tot de arbeidsmarkt, etc.
- Maatschappelijke activering wordt onder regie (verwijzing) van BWRI belegd bij de Sociale Teams/welzijn. Voor de financiering hiervoor zal re-integratiebudget vrijgemaakt worden.
- De focus ligt de komende jaren op kwetsbare jongeren met als doel langdurige bijstandsverlening te voorkomen en toekomstperspectief te bieden.
- Inzet op activerende dienstverlening en effectieve inzet op de doelgroep door een behapbare caseload. BWRI zal op basis van diagnose de caseload per fte samenstellen waarbij de groei op de participatieladder leidend is.
- Een re-integratietraject moet vruchten afwerpen, dat wil zeggen dat budgetinzet moet leiden tot duurzame uitstroom. Alleen inzet op (om)scholing als er een passend arbeidsaanbod is. Alleen inzet op kansrijke beroepen, matching op de arbeidsvraag, ook voor diegene die een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
- Om duurzame uitstroom te realiseren is nazorg noodzakelijk. Nazorg op maat.
- Sturing op de doelstellingen. Per route wordt gekeken of doelstellingen worden behaald en ook de individuele bijdrage van iedere medewerker hieraan wordt meegenomen.

## 13.7

### Welke keuze stellen we voor

Re-integratie wordt budgetneutraal uitgevoerd.

Door budgettaire en personele beperkingen kiezen we bewust voor dienstverlening aan onze doelgroepen waarbij we niet alles voor alle bijstandsgerechtigden kunnen doen. We proberen om binnen de beperkte mogelijkheden manieren te vinden om maximale resultaten te behalen.

### Welke argumenten hebben we hiervoor

- Bijstandsgerechtigden hebben recht op optimale dienstverlening, begeleiding en ondersteuning richting werk en/of maatschappelijke participatie.
- Uitstroom leidt tot verlaging van de uitkeringslasten en tot ruimte in dienstverlening aan bijstandsgerechtigden; effectief zijn richting uitstroom loont derhalve voor de gemeente en de doelgroep.

### Hoe werken we deze keuze uit

Het re-integratiebudget wordt in de begroting van Midden-Groningen opgenomen en begroot voor de uitvoering van de doelstellingen en de keuzes binnen deze beleidsnotitie. Midden-Groningen verstrekt hiermee de opdracht aan BWRI uitvoering te geven aan deze beleidsnotitie.

## Hoofdstuk 14. Subsidiebanen voor 60+

### 14.1. Inleiding

Tot 2012 kreeg de gemeente een re-integratiebudget waarmee ruimschoots de subsidiebanen (WiW, ID, Melkertbanen etc.) konden gefinancierd. Door de aangekondigde bezuiniging op het re-integratiebudget was het echter niet meer mogelijk om dit te blijven financieren en zijn nagenoeg alle subsidiebanen afgebouwd. Organisaties werden in de gelegenheid gesteld om de mensen aan te nemen maar dit is bij stopzetting van de subsidie niet gebeurd.

Tijdens de gesprekken met bijstandsgerechtigden over het nieuwe re-integratiebeleid kwam ook de subsidiebaan ter sprake. Met name voor de ouderen wordt het als mogelijkheid gezien om uit te stromen en een eigen inkomen te verwerven tot de pensioengerechtigde leeftijd waarbij men niet meer gehouden is aan de verplichtingen vanuit de Participatiewet. Dit inkomen zou dan op basis van het wettelijk minimumloon zijn en de additionele werkzaamheden worden verricht bij maatschappelijke organisaties.

### 14.2 Subsidie banen Midden-Groningen

De wens om subsidiebanen in het nieuwe re-integratiebeleid op te nemen, om te onderzoeken of het haalbaar is om voor tenminste 10 bijstandsgerechtigden van 60 jaar en ouder zinvolle maatschappelijke banen te organiseren is duidelijk. Gezien de opbouw van ons cliëntenbestand is het realistisch te veronderstellen dat hier voldoende animo voor is vanuit de bijstandsgerechtigden en dat dit organisatorisch mogelijk is in Midden-Groningen.

Een subsidiebaan kost geld. Helaas staan hier geen financiële middelen tegenover; het re-integratiebudget wordt nagenoeg volledig ingezet ten behoeve van de doelgroep en Midden-Groningen verkeert financieel gezien in zwaar weer. De begrotingspositie is op z'n zachts uitgedrukt slecht. Nieuw beleid mag geen geld kosten. Het nieuwe re-integratiebeleid is budgetneutraal en de extra kosten die besluiten met zich meebrengen (extra beschutte werkplekken voor jongeren) worden gefinancierd uit de marginale ruimte van het re-integratiebudget.

Een mogelijkheid om de kosten te financieren is door de besparing op het BUIGbudget over te hevelen naar het re-integratiebudget. Met een gemiddelde van € 14.500,- per uitkering is de besparing op het BUIGbudget onvoldoende om de kosten te dekken. Maar het is een optie die gezien de wens van diverse bijstandsgerechtigden nader onderzoek en uitwerking vraagt.

### 14.3

Welke keuze stellen we voor:

In 2020 wordt verder onderzocht of voldoende draagvlak is voor subsidiebanen voor 60+ in Midden-Groningen, zowel financieel als maatschappelijk.

Welke argumenten hebben we hiervoor:

Uitwerking vraagt tijd, capaciteit en financiële dekking.

Hoe werken we deze keuze uit: Vanaf 1 januari 2020 wordt dit ambtelijk opgepakt.

