



**Jaarplan Sociale Zaken 2018**

***Samen Werken aan Participatie en uitstroom***

## **Inhoudsopgave:**

<i>Algemene inleiding</i>	<i>pag. 3</i>
<i>1.Missie en visie Sociale Zaken</i>	<i>pag. 4</i>
<i>1.1.Missie Sociale Zaken</i>	<i>pag. 4</i>
<i>1.1.Visie Sociale Zaken</i>	<i>pag. 4</i>
<i>2.Ontwikkelingen in de omgeving</i>	<i>pag. 6</i>
<i>3.Uitvoeringstaken, kaders en doelstellingen</i>	<i>pag. 7</i>
<i>3.1.Taken en kaders</i>	<i>pag. 7</i>
<i>3.2.Werk boven uitkering</i>	<i>pag. 8</i>
<i>4.Ontwikkelingen Lokaal, Regionaal en het Regeerakkoord</i>	<i>pag. 9</i>
<i>5.Speerpunten</i>	<i>pag.19</i>
<i>6.Dienstverlening/informatievoorziening/Cliëntenparticipatie</i>	<i>pag.24</i>
<i>7.Financien</i>	<i>pag.25</i>

### *Bijlages:*

*Overzicht instrumenten en trajecten*

*Samenstelling Clientbestanden per gemeente*

*Servicenormen en kwaliteitseisen*

## Algemene inleiding

Sinds 1 januari 2016 voert de GR IJsselgemeenten de Participatiewet c.a. uit voor Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Zuidplas. In dit samenwerkingsverband bedient sociale zaken IJsselgemeenten 3 gemeenten in een gebied met ruim 140.000 inwoners in 59.000 huishoudens. Ruim 3.800 inwoners zijn op dit moment klant bij ons en met ca 5.000 huishoudens komen we op een of andere wijze (uitkering, werk, participatie, bijzondere bijstand, schuldhulpverlening, fraudepreventie) in contact. Sociale zaken IJsselgemeenten is er voor inwoners die een uitkering aanvragen, werk zoeken of schulden hebben. Onze medewerkers verstrekken bijstandsuitkeringen, bijzondere bijstand en begeleiden burgers naar werk of maatschappelijk nuttige activiteiten. IJsselgemeenten voert een actief beleid ten aanzien van het opsporen van mogelijke fraude en verleent hulp aan burgers in schuldsituaties.

De ambitie van IJsselgemeenten is bij te dragen aan een samenleving, waar iedereen die kan werken, werkt naar vermogen of maatschappelijk actief is voor de samenleving. We werken samen met werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijs en overheden om deze ambitie te realiseren. Waar het de aanpak versterkt, zoeken we de samenhang binnen het brede sociaal domein, bijv. met de sociale wijkteams en de WMO dagbesteding.

Doelstelling van de samenwerking bij de Participatiewet c.a. is het bereiken van gezamenlijke synergievoordelen. Met de huidige uitvoeringsorganisatie realiseren we meer kwaliteit, continuïteit, flexibiliteit en efficiency in de bedrijfsvoering dan iedere gemeente afzonderlijk waar kan maken in aparte organisaties. Vanaf de start bouwen we verder aan een organisatie die schokbestendig is en klaar is voor de toekomst. Lef en ondernemingszin kenmerken ons handelen om het resultaat zo efficiënt en effectief mogelijk neer te zetten.

Dit jaarplan sociale zaken 2018 geeft invulling aan het maatschappelijk beleid van de gemeenten voor de bestaande en de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet voor het komende jaar. Deze invulling is een nadere uitwerking en invulling van de hoofdlijnen en beleidskaders van het participatiebeleid zoals vastgesteld in de integrale beleidsnota's sociaal domein van de gemeenten. IJsselgemeenten is een uitvoeringsorganisatie die als opdrachtnemer er naar streeft binnen de gestelde budgettaire en beleidsmatige kaders haar activiteiten en taken uit te voeren. Strategisch Beleid blijft de bevoegdheid van de gemeenteraden van de afzonderlijke gemeenten.

In tijden van afnemende rijksbudgetten, toenemende decentralisatie van taken van rijk naar gemeenten en gemeentelijke financiële taakstellingen ligt de uitdaging er om de dienstverlening naar de burgers op peil te houden of zelfs te verbeteren en tegelijk de uitvoering effectiever en efficiënter in te richten. In de dienstverlening naar burger en werkgevers maken we heldere keuzes, de werkprocessen organiseren we zo 'lean' mogelijk, leggen we de nadruk op het vakmanschap van de medewerkers en het aangaan van samenwerkingsrelaties. Diensten en producten die anderen beter en goedkoper kunnen leveren laten we door hen uitvoeren.

We doen het in principe met de huidige beschikbare middelen: de invoering maar vooral de uitvoering is en blijft een continue proces van belangen afwegen en gefundeerde keuzes maken. De Participatiewet heeft voor veel mensen ingrijpende gevolgen, maar biedt ook ruimte om nieuwe kansen te creëren en te pakken.

Het komende jaar wordt opnieuw een uitdagend jaar voor de IJsselgemeenten. De grote uitdagingen die met name aandacht vergen zijn:

- Begeleiden van de nieuwe doelgroepen
- Het vergroten van de uitstroom uit en beperken van de instroom in de bijstand in een arbeidsmarkt met een beperkte hoeveelheid vacatures voor ons moeilijk bemiddelbare klantenbestand.
- Streven naar uitgaven aan uitkeringen in het kader van de participatiewet zover mogelijk binnen de beschikbare Rijksmiddelen houden, berekend volgens het laatste verdeelmodel.

Voor beide genoemde punten geldt dat met de huidige middelen het volledig bedienen van alle doelgroepen op maximale wijze waarschijnlijk niet uitvoerbaar is. Op basis van de ontwikkelingen lopende het jaar kan het zijn dat van de gemeentes keuzes in deze gevraagd zullen worden.

# 1. Missie en Visie Sociale Zaken

## 1.1 Missie Sociale Zaken

*“Staan voor inkomenszekerheid en samen werken aan een samenleving waarin iedereen meedoet.”*

## 1.2 Visie Sociale Zaken

Wij zijn een innovatieve organisatie die zelfredzaamheid en eigen kracht van burgers bevordert. Werk gaat voor ons altijd boven uitkering. Wij stimuleren dat mensen meedoen naar vermogen, bij voorkeur door te werken, maar ook door hen te stimuleren en te ondersteunen bij het zoeken van werk of op werk gerichte scholing. Indien werk niet direct mogelijk is stimuleren wij een actieve en volwaardige deelname aan de maatschappij. Wij kennen onze regionale arbeidsmarkt, spelen in op de behoeften van werkgevers en zijn flexibel, innovatief en gericht op bredere samenwerking. Inwoners die er (tijdelijk) niet in slagen een inkomen op minimumniveau te verwerven en in bijzondere kosten te voorzien bieden wij financiële en rechtmatige ondersteuning. Wij ondersteunen inwoners die niet meer in staat zijn hun schuldenprobleem zelfstandig op te lossen

Wij zijn een professionele dienstverlener. Voor klanten die dat nodig hebben bieden wij ondersteuning bij het herkennen en inzetten van mogelijkheden waarover ieder individu beschikt. Uiteenlopende kwaliteiten van klanten en medewerkers en samenwerkingspartners bevorderen de deelname aan de samenleving. De focus ligt op continue ontwikkeling. Zowel van onze klanten als van onszelf.

### *Omgevingsbewust/resultaatgericht*

Op onze afdeling werken professionals die verantwoordelijkheid nemen en resultaatgericht zijn. We hebben een hoge klanttevredenheid en leveren maatwerk zonder willekeur. De klant staat centraal en wij stemmen onze dienstverlening daarop af. Zo nodig zoeken we onze klanten thuis op

De samenleving is continu in beweging. We zijn daarom een omgevingsbewuste organisatie die werkwijzen zondig aanpast op maatschappelijke ontwikkelingen. Creativiteit, flexibiliteit en durf zijn daarom belangrijke waarden. Ons Werkplein IJsselgemeenten is het aanspreekpunt voor de werkzoekende. Samen met het Werkgevers servicepunt Rijnmond (WSPR) vormen we één aanspreekpunt voor de werkgever.

De afdeling Sociale Zaken floreert in samenwerkingsrelaties. Wij zijn ons bewust van onze positie als schakel en/of regisseur tussen andere partijen. Onze medewerkers zijn professionals die netwerken aangaan. Hiertoe leggen wij verbindingen met scholen, zorginstellingen, sociaal (wijk)teams, het bedrijfsleven, woningcorporaties en vele andere instanties die het uitvoeringsproces versterken. Onze medewerkers zijn professionals die werken binnen kaders als het kan en innovatief zijn als het nodig is. Wij gaan zorgvuldig om met klantinformatie. Alle producten worden digitaal leverbaar. De digitalisering draagt bij aan een efficiënte bedrijfsvoering.

### *Bestuur*

Richting bestuur geven wij helder en integer advies. De ambtelijke ondersteuning van het bestuur is altijd van hoge kwaliteit. De informatie over de kwaliteit van geleverde diensten is volledig en tijdig beschikbaar.

### *Leiderschap*

Leidinggevenden hebben een coachende stijl en inspireren de medewerkers.

### *Werkgever/werknemer*

Wij werken met veel plezier, hechten waarde aan transparantie en spreken elkaar aan op afspraken. We werken samen op basis van wederzijds vertrouwen en we gaan respectvol met elkaar om. Met goede ontplooiingsmogelijkheden investeren we in goed werkgeverschap. Wij zijn een lerende organisatie. Leren en verbeteren staat centraal. Beleid en uitvoering worden op basis van ervaringen aangepast. Een proces van voortdurende verbetering optimaliseert onze dienstverlening.

*Kernwaarde organisatie is ondernemen*

Vanuit een goede balans tussen enerzijds sturing op regels en het handhaven ervan en vraaggerichte dienstverlening naar burgers is “ondernemen” de bepalende kernwaarde van onze uitvoeringsorganisatie. We lossen vraagstukken op vanuit een integrale visie en aanpak.

*Rendementsturing: lean*

Mensen en middelen zetten we, met oog voor maatschappelijk rendement, in waar het effect het grootst is. Deze rendementsturing wordt gezien vanuit het zo scherp mogelijk “lean” organiseren van producten en diensten. We bepalen voortdurend en mogelijk vooraf welke investeringen wel en niet worden gedaan en waar maatschappelijke kosten en baten komen te vallen. We bekijken voortdurend of inzet van bepaalde instrumenten/activiteiten effectief is. Waar producten en diensten regelluw en snel kunnen worden verstrekt zal dit het uitgangspunt zijn.

*Veranderstrategie: zelf/samen doen of uitbesteden*

Om de organisatie zo goed en goedkoop mogelijk te laten zijn, is de strategie van IJsselgemeenten gericht op uitvoering waar je zelf goed in bent en samenwerking met anderen en/of uitbesteden van taken aan anderen waar zij dit beter en efficiënter kunnen. Uitvoering van (deel) activiteiten kan aan derden worden uitbesteed. Periodiek wordt kritisch gekeken of een ander het niet of nog steeds beter en goedkoper kan. Dit zorgt voor een actieve sturing op kosten en houdt ook de eigen organisatie scherp. Naast gedeeltelijke uitbesteding van taken kan ook automatisering van (deel-)processen een bijdrage leveren aan het beperken van de kosten.

## 2. Ontwikkelingen in de omgeving

Het domein van de gemeentelijke sociale zekerheid is continue in beweging. Actuele ontwikkelingen zijn van invloed op de centrale doelstelling.

### *Transformatie van het sociaal domein*

Als we als sociale dienst nog iets willen betekenen voor kwetsbare groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, moeten we op zoek naar de dwarsverbanden tussen de Participatiewet, de Wmo, Awbz en jeugdzorg. Dat betekent: inzetten op preventie en ondersteuning bundelen en efficiënter aanbieden. Voor sociale diensten zijn ook winstpunten te vinden in de samenwerking met partners uit zorg en welzijn. Een opgezet signaleringsoverleg op casusniveau is hiertoe opgezet. Er zit een overlap in de doelgroep van de arbeidsmatige Awbz-dagbesteding en de SW-beschut werk.

De decentralisaties bieden gemeenten de ruimte om dit beter in te richten. We ontkomen er niet aan om ook in de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie stevig in te zetten op maximale efficiency en effectiviteit bij het uitplaatsen van klanten naar werk.

### *Verdergaande digitalisering*

Door het samenvoegen van alle applicaties in 1 database en het uniformeren en digitaliseren van de processen kan er voor het samenwerkingsverband sociale zaken een overzichtelijke applicatie ontstaan en kan vanuit het technische en functionele beheer van de applicaties een efficiency voordelen worden gerealiseerd. Om die reden is vanaf medio 2016 een begin gemaakt met het doorlichten van de werkprocessen op doublures en “ballast” tegelijk met het (her)inrichten van GWS4all. Deze digitaliseringsslag krijgt in 2018 zijn vervolg.

De samenleving wordt steeds digitaal. De kansen om meer digitaal te communiceren met onze uitkeringsgerechtigden zullen in de komende periode maximaal worden benut. Doel is om flexibeler bereikbaar te zijn voor vragen over de uitkering, duidelijk en direct te communiceren met de cliënten en mensen die zelf aan de slag kunnen meer te faciliteren om aan de slag te gaan met hun re-integratie in plaats van af te wachten tot er weer een gesprek is ingepland met een werkcoach of een telefoontje kan plaatsvinden. Ontwikkeling van E-formulieren wordt hiertoe in 2018 verder opgepakt en ontwikkeld. Behalve een omslag in het werken van de medewerkers van IJsselgemeenten, zullen ook onze uitkeringsgerechtigden moeten wennen aan deze omslag. Daarom zal deze dienstverlening in eerste instantie als aanvulling op de huidige dienstverlening worden neergezet, waarbij we verwachten dat na verloop van tijd er steeds meer digitaal zal worden gewerkt en daarmee ook de capaciteit slimmer kan worden ingezet om de groei van de cliëntenaantallen aan te kunnen

### *Werkprocessen en de klant centraal*

Het bereiken van de geformuleerde doelstellingen in de organisatie betekent ook een gedragen aanpak van Werk, Inkomen en Activering. Onze aanpak vraagt om een grote inspanning in cultuur, beleid, uitvoering en de aansturing hiervan. Medewerkers krijgen meer mandaat en dus handelingsruimte. Onze klanten staan bij de inrichting van de werkprocessen centraal. In onze definitie is niet alleen de werkzoekende uitkeringsgerechtigde een klant maar ook de potentiële werkgever die mensen uit ons bestand in dienst neemt. Bij de benadering van de klant en met name de werkgever is een actieve samenwerking met de ketenpartners (UWV, WSPR, Promen en IJsselWerk) essentieel. Werkgevers zitten niet te wachten op een benadering vanuit elke afzonderlijke ketenpartner. Door goede afspraken zorgen wij er voor dat de meeste werkgevers te maken krijgen met één duidelijk aanspreekpunt die dan kan optreden namens de hele keten.

### **3. Uitvoeringstaken, kaders en doelstellingen**

#### **3.1 Taken en kaders**

De transformatie van het sociaal domein maakt het noodzakelijk dat gemeenten en IJsselgemeenten dwarsverbanden te leggen tussen de Wmo, de jeugdzorg en het domein van Werk & Inkomen. Dat betekent: inzetten op preventie en ondersteuning bundelen en efficiënter aanbieden. Bij de ontwikkeling van de samenwerking op het terrein van sociale zaken zal de focus liggen op de doorontwikkeling van het Werkplein als frontoffice voor de Participatiewet. De ontwikkelingen op het terrein van de andere onderdelen van het sociaal domein zullen worden gevolgd en waar nodig zullen hierbij dwarsverbanden worden gelegd om de samenhang te bevorderen.

Jaarlijks ontvangt Sociale zaken IJsselgemeenten van de 3 deelnemende gemeenten een gemeentelijke kaderbrief waarin deze gemeenten aangeven met welke kaders rekening dienen te worden gehouden bij het opstellen van het jaarplan. Deze kaders zijn als volgt onderverdeeld:

#### **Uitvoeringskader Sociale Zaken Werk & Inkomen**

##### Participatiewet c.a.

1. Beperken van de instroom in de uitkering (poortwachtersfunctie).
2. Prioriteit op uitstroom naar werk:
3. Activering moeilijk bemiddelbare cliënten
4. Hoogwaardig handhaven
5. Bestrijden armoede en problematische schulden

De GR IJsselgemeenten werkt samen met de lokale en regionale partners om bovenstaande kaders in te vullen en de dienstverlening optimaal vorm te geven.

##### Rapportage

Continueren van de huidige monitoring en resultaatmeting

- resultaatmeting in de kwartaalrapportages
- meewerken aan benchmark Werk en Inkomen en benchmark Armoede en Schulden
- 2 jaarlijks uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek (eerst volgende in 2019)
- Jaarlijkse rapportage hoogwaardig handhaven
- Waar nodig afstemmen monitoring met de overige monitoring in het sociaal domein.

##### Financiën

- GR IJsselgemeenten streeft ernaar uit te komen met het beschikbare budget zoals opgenomen in de begrotingen van de drie gemeenten.
- GR IJsselgemeenten biedt medewerking en ondersteuning bij het indienen en onderbouwen van een aanvraag voor een Vangnetuitkering.
- GR IJsselgemeenten zet trajecten en ondersteuning in tot maximaal het door de gemeente vastgestelde bestedingsoverzicht voor re-integratie en activering.
- GR IJsselgemeenten maakt een prognose van de kosten voor komende jaren en maakt samen met de gemeenten werk van het terugdringen van uitgaven, in het bijzonder voor bijzondere bijstand

### **3.2 Werk boven uitkering**

De uitvoering van Sociale Zaken IJsselgemeenten heeft als doel zoveel mogelijk mensen aan het werk en uit de uitkering krijgen.

- Alles wat we doen is erop gericht de zelfstandigheid van de burgers van de IJsselgemeenten te vergroten met als einddoel betaald werk.
- Maximale inzet op het voorkomen van (onterecht) gebruik van de uitkering. Alleen wanneer personen recht hebben op een uitkering en er een noodzaak is voor het ontvangen hiervan, wordt de uitkering verstrekt.
- Iedereen die een uitkering ontvangt doet iets terug voor de uitkering. Van klanten die (nog) niet kunnen uitstromen naar werk, wordt een bijdrage aan de maatschappij gevraagd. Dit kan in de vorm van re-integratie, activering, vrijwilligerswerk of mantelzorg.

Streven is het volume van het uitkeringsbestand te minimaliseren. Om dat te bereiken concentreren we ons op:

- Actieve inzet op uitstroom naar werk
- Streng en doortastende invulling van de poortwachtersfunctie. Blijvend investeren in kwaliteit en effectiviteit poortwachtersfunctie.
- Preventie en aanpak van fraude.

Het motto dat hierbij wordt gehanteerd is: 'duidelijk en rechtvaardig'. (streng aan de poort maar ruimhartig in de voorziening). Dat de huidige invulling van de poortwachtersfunctie werkt is in berekeningen over de jaren 2016 en 2017 gebleken. Er was in beide jaren sprake van een besparing op de totale uitgaven van de drie gemeentes van plm. 3 miljoen euro totaal .

#### **Doelstellingen/targets**

Jongeren tot 27 worden zoveel mogelijk begeleid naar opleiding/scholing waardoor zij uitstromen door het ontvangen van WSF. Zij behalen hiermee een startkwalificatie of verruimen door een opleiding hun kansen op de arbeidsmarkt. Wanneer scholing niet mogelijk is, worden jongeren tot 27 jaar begeleid naar werk. Het bestandsaandeel jongeren in de bijstand is lager dan 7%

In totaal 500 bijstandsgerechtigden (350 Capelse, 75 Krimpense en 75 Zuidplas)stromen in 2018 uit naar werk. 400 bijstandsgerechtigden die nog niet kunnen uitstromen naar werk, ontwikkelen zich een stap omhoog op de participatieladder.

In 2018 willen we samen met het WSPR binnen IJsselgemeenten (Capelle, Krimpen en Zuidplas) in totaal 161 garantiebanen ingevuld hebben; 119 bij bedrijven en 42 bij de overheid. Van die 42 moeten er 10 bij gemeentes zijn gerealiseerd.

In samenwerking met de gemeentes besteed IJsselgemeenten ook ruime aandacht aan de instroom en re-integratie en activering van statushouders.



## 4. Ontwikkelingen Lokaal en Regionaal en het Regeerakkoord

### Schets van de situatie op de regionale arbeidsmarkt

#### Een arbeidsmarkt in verandering

De Nederlandse arbeidsmarkt verandert: de werkgelegenheid blijft aantrekken, het aantal vacatures groeit en de werkloosheid krimpt. Ook wordt de arbeidsmarkt steeds flexibeler en hebben technologische veranderingen hun weerslag op de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen en banen ontstaan, terwijl er ook werk verdwijnt en andere –vaak hogere –eisen worden gesteld aan bestaande banen. De groei van de werkgelegenheid is omvangrijk genoeg om de werkloosheid te laten dalen, maar niet sterk genoeg om voor alle groepen een daling te realiseren.

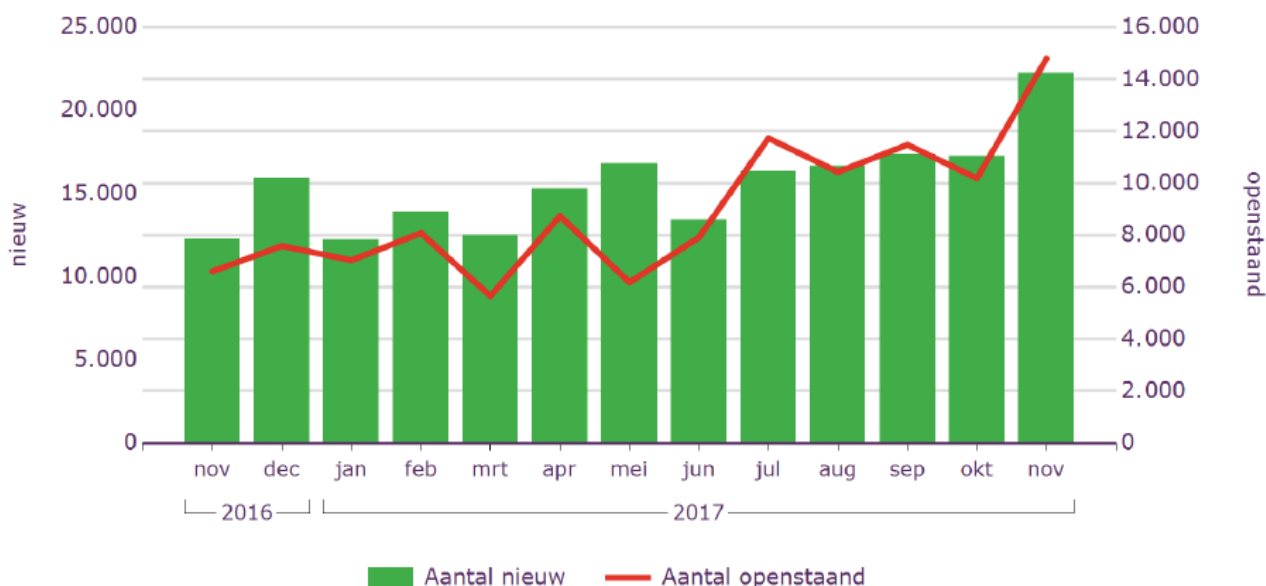
De tweedeling op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren toegenomen. De sterkste positie op de arbeidsmarkt is er voor vakspecialisten in de ICT, techniek en de zorg. Werkenden in deze richtingen zullen weinig moeite hebben hun baan te behouden en werkzoekenden in deze richting beschikken over een gunstige concurrentiepositie. Er zijn echter ook groepen met een structureel slechte arbeidsmarktpositie, een positie die in de crisis vaak verder is verslechterd. Het gaat dan om laagopgeleiden, specifieke beroepsrichtingen, niet-westerse migranten, oudere langdurig werklozen en arbeidsbeperkten. Ondanks het einde van de crisis, lijkt er voor deze groepen(nog) geen zicht op verbetering.

#### Een groeiende werkgelegenheid en vacaturemarkt in Rijnmond

De economie in Nederland groeit. De werkgelegenheid trekt in vrijwel alle sectoren aan. Het aantal vacatures groeit fors.

- Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond verwacht UWV dat het aantal banen van werknemers in 2018 met 1,8% toeneemt tot 661.000. Dat is gelijk aan de landelijke groei van het aantal banen met 1,8%.
- In 2017 ontstonden in de regio ruim 110.000 vacatures, gemiddeld 10.000 per maand. UWV verwacht dat de vacaturemarkt in 2018 blijft groeien.

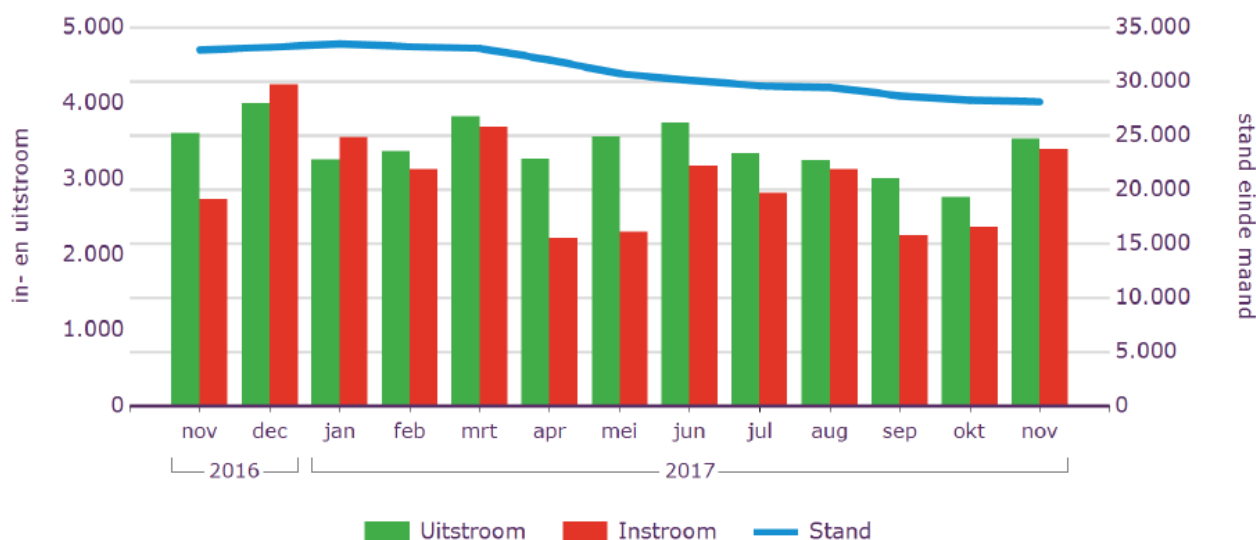
Afbeelding 3: Online UWV vacatures nieuw en openstaand



#### WW daalt, bijstand neemt toe

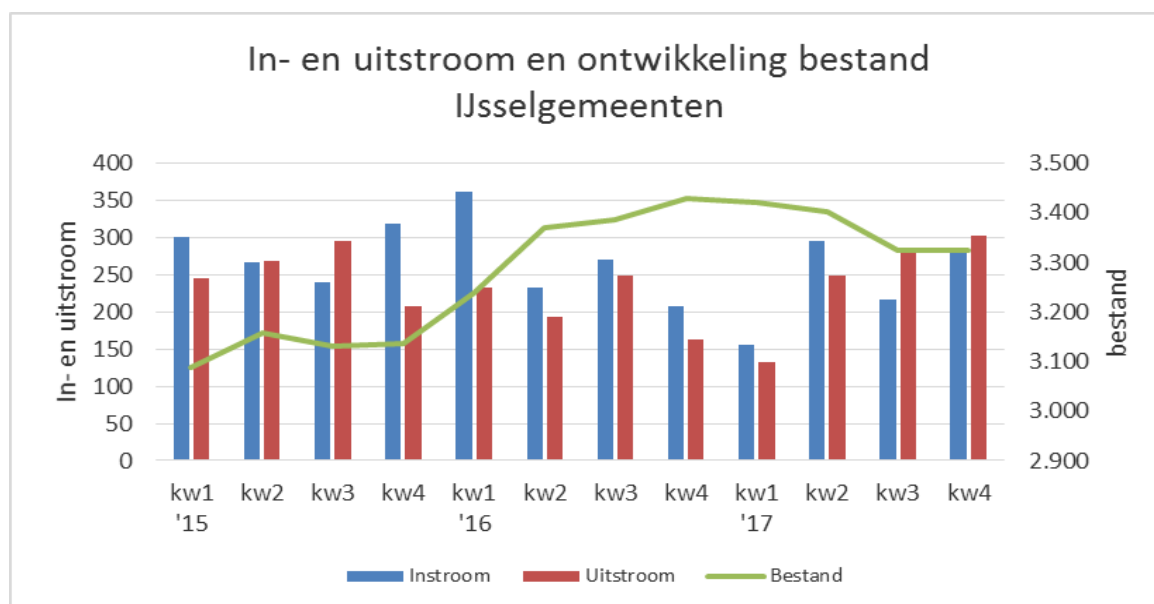
Eind 2016 telde de beroepsbevolking in Rijnmond 685.000 personen. Hiervan ontvangt een deel een sociale zekerheidsuitkering, zoals WW, bijstand of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Door de toename van het aantal banen en vacatures komen meer WW'ers aan het werk. Hierdoor neemt het aantal WW-uitkeringen af. Ook als WW'ers geen werk vinden, houdt de WW-uitkering een keer op. Van hen krijgt een deel aansluitend een bijstandsuitkering. De overige vallen terug op het inkomen van de partner, op spaargeld, op een IOW-of IOAW-uitkering of ze vinden alsnog werk.

**Afbeelding 1: Instroom, uitstroom en stand WW-uitkeringen in Rijnmond**



De kolommen in afbeelding 1 laten de in-en uitstroom gegevens van WW-uitkeringen zien. De aantallen zijn links in de grafiek af te lezen. Instroom ontstaat vooral door verlies van werk. Uitstroom ontstaat vooral door het vinden van werk of het bereiken van de maximale uitkeringsduur. De blauwe lijn geeft de stand van het aantal WW-uitkeringen aan het eind van elke maand weer. De bijbehorende schaal staat rechts in de afbeelding.

- In Rijnmond hebben relatief meer mensen een uitkering dan landelijk. Dat geldt zowel voor de WW als voor de bijstand. Het aandeel arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is in Rijnmond lager dan gemiddeld.
- Het aantal WW-uitkeringen in Rijnmond is in december 2017 gedaald tot 27.518, dit is 17% minder dan een jaar eerder.
- Eind 2017 waren er in Rijnmond 57.690 personen met een bijstandsuitkering. Een jaar eerder waren dat er 58.170, een lichte daling van 0,8 %. Dit is gelijk aan de landelijke daling in 2017.
- In 2016 stroomden in Rijnmond 2.820 mensen vanuit de WW door naar de bijstand, een doorstroompercentage van 7,4%. Vanuit de bijstand gezien is dit een belangrijk deel van de nieuwe uitkeringen. Het gaat dan bijna om een vijfde van het aantal nieuwe bijstandsontvangers.



Ontwikkeling bestand (aantal uitkeringsdossiers)

Ontwikkeling bestand (31/12)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Capelle aan den IJssel	1873	1.973	2.173	2.213	2.335	2.261
Krimpen aan den IJssel	361	362	412	436	511	512
Zuidplas	461	461	465	488	555	548
<b>Totaal IJsselgemeenten</b>	<b>2.695</b>	<b>2.796</b>	<b>3.050</b>	<b>3.137</b>	<b>3.396</b>	<b>3.321</b>
Instroom	1.151	1.129	1.161	1.125	1.108	949
Uitstroom	1.036	1.057	944	1.022	977	967
<b>Saldo</b>	<b>115</b>	<b>72</b>	<b>220</b>	<b>103</b>	<b>131</b>	<b>18</b>
% ontwikkeling		3,8%	10,4%	5,1%	9,5%	-2,2%
<b>Landelijke ontwikkeling</b>		11,1%	5,6%	4,4%	6,0%	2,0%

Opbouw en samenstelling bestand.

Totaal IJsselgemeenten per 1-1-2018 (totaal aantal personen inclusief partners)							
Leefvorm	leeftijdsklasse	< 1 jaar	1 - 3 jaar	3 - 5 jaar	> 5 jaar	Eindtotaal	
<b>Alleenstaand</b>	18 tot 27	96	104	12	1	213	
	27 t/m 35	77	108	47	50	282	
	36 t/m 45	49	94	55	103	301	
	46 t/m 55	80	114	112	237	543	
	56 t/m 64	70	143	94	291	598	
	65 en ouder	7	6	11	35	59	
	<b>Totaal Alleenstaand</b>		<b>379</b>	<b>569</b>	<b>331</b>	<b>717</b>	<b>1.996 53%</b>
<b>Alleenstaande ouder</b>	18 tot 27	21	25	4	1	51	
	27 t/m 35	58	95	61	45	259	
	36 t/m 45	42	79	60	115	296	
	46 t/m 55	12	31	36	105	184	
	56 t/m 64	2	6	5	3	16	
<b>Totaal Alleenstaande ouder</b>		<b>135</b>	<b>236</b>	<b>166</b>	<b>269</b>	<b>806 21%</b>	
<b>Gehuwd/samenwonend</b>	18 tot 27	28	21	2		51	
	27 t/m 35	61	88	39	25	213	
	36 t/m 45	57	85	55	54	251	
	46 t/m 55	51	68	43	86	248	
	56 t/m 64	40	61	46	69	216	
	65 en ouder	3	7	4	6	20	
<b>Totaal Gehuwd/samenw.</b>		<b>240</b>	<b>330</b>	<b>189</b>	<b>240</b>	<b>999 26%</b>	
<b>Eindtotaal</b>			<b>754</b>	<b>1.135</b>	<b>686</b>	<b>1.226</b>	<b>3.801</b>
			20%	30%	18%	32%	

Volgens de Monitor arbeidsmarkt komt de stijging van de bijstandspopulatie vooral door de nieuwe wetgeving per 1 januari 2015-de Participatiewet en de nieuwe Wajong 2015- en de toestroom van asielzoekers in 2015 en 2016. Deze toename betreft dus met name mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze groepen zijn vaak extra inspanningen nodig om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Uit landelijke gegevens blijkt dat de statushouders pas na zo'n 2 tot 3 jaar een goede kans maken voor uitstroom, overigens neemt deze na 5 jaar weer af. Voor wat betreft het uitkeringsbestand van IJsselgemeenten is te zien dat de instroom van statushouders met name voor Zuidplas en Krimpen aan den IJssel een fors deel van de totale populatie vormt.

Ook in de instroom in de bijstand vanuit de WW zijn groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie sterk vertegenwoordigd, zoals 50-plussers, langdurig werklozen en laagopgeleiden. Het beeld over 2017 laat overigens wel een voorzichtig positief beeld zien met een lichte stabilisatie van de instroom en een nog altijd goede uitstroom vanuit het bestand.

Niet iedereen profiteert dus in dezelfde mate van de aantrekkende economie. Van verschillende groepen is de arbeidsmarktpositie in de crisis (verder) verslechterd. Hun arbeidsdeelname is lager, de werkloosheid hoger en ze slagen er minder vaak in om weer aan het werk te komen. Als ze werk vinden, is dit vaker een flexibele baan. Ook na de crisis lopen zij het risico langdurig met inkomens- en werkonzekerheid te kampen.

### **Laagopgeleiden zijn vaker werkloos**

Laagopgeleiden zijn mensen zonder startkwalificatie. Zij hebben basisonderwijs, vmbo of mbo-1 als hoogst afgeronde opleiding. De gemiddelde werkloosheid onder laagopgeleiden in Nederland is met 9% hoger dan onder middelbaar (6%) en hoogopgeleiden (4%).

Uit het UWV-rapport Kansen voor laagopgeleiden blijkt dat het met een deel van de laagopgeleiden helemaal niet zo slecht gaat op de arbeidsmarkt. Dit geldt echter vooral voor mensen met een vast contract. Maar er zijn ook veel laagopgeleiden zonder werk. Een groot deel van hen ontvangt helemaal geen uitkering. Een klein deel ontvangt een WW-uitkering. Zij hebben de meeste binding met de arbeidsmarkt: negen op de tien laagopgeleide WW'ers kunnen en willen werken. Een deel is (tijdelijk) niet beschikbaar voor werk, bijvoorbeeld in verband met ziekte of het volgen van een opleiding.

De meeste laagopgeleiden met een uitkering ontvangen een arbeidsongeschiktheids- of een bijstandsuitkering. In vergelijking met WW'ers is onder laagopgeleide bijstandsgerechtigden het aandeel mensen dat kan en wil werken veel kleiner (vijf op de tien). Bij laagopgeleiden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is dit bijna twee op de tien. Laagopgeleiden met een arbeidsongeschiktheids- of een bijstandsuitkering hebben bovendien vaak geen recente werkervaring, waardoor het lastiger is om werk te vinden.

Het gaat hierbij zowel om ongeschoold werk als om werk waarvoor een vmbo-opleidingen soms zelfs een opleiding op mbo-niveau 1 of 2 vereist is. Niet alle vacatures voor lagere beroepen zijn daarmee bereikbaar voor laagopgeleiden. In de praktijk blijken laagopgeleiden toch vaak in dit soort functies te werken. Werkgevers vervullen namelijk veel eenvoudige functies met scholieren. Daarnaast moeten laagopgeleiden soms concurreren met studenten. Dit is bijvoorbeeld het geval in detailhandel en horeca, waar het ook vaak gaat om kleine banen en flexibel werk.

Vooraf in de sectoren detailhandel, horeca en schoonmaak zijn in 2016 veel vacatures ontstaan waarvoor geen opleiding vereist is. Het gaat daarbij om beroepen als keukenhulp, winkel assistent en schoonmaker. Er zijn zeker kansen voor laagopgeleiden, maar verschillende belemmeringen kunnen het moeilijker maken om werk te vinden of te behouden:

- laagopgeleiden voelen zich gemiddeld genomen vaker ongezond, terwijl beroepen met goede kansen voor laagopgeleiden juist fysiek zwaar zijn;
- laagopgeleiden hebben vaak minder toegang tot uitgebreide sociale netwerken;
- de laagopgeleide beroepsbevolking is sterker vergrijsd en ouderen komen moeilijker aan het werk;
- laagopgeleiden ondervinden relatief veel concurrentie op de arbeidsmarkt van andere groepen (scholieren, studenten, arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa en hoger opgeleiden);
- soms weten werkgevers en laagopgeleiden elkaar niet goed te vinden.

### **Verbeteren arbeidsmarktpositie laagopgeleiden**

Hoewel de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden niet per definitie zwak is, ervaren laagopgeleiden vaak veel concurrentie bij het zoeken naar werk. Dat is vooral zo in administratieve en commerciële beroepen. Er zijn verschillende manieren om de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden te vergroten.

- Stimuleer laagopgeleiden werk te zoeken in meer kansrijke beroepen. Vooral wanneer banen (blijvend) verdwijnen, zoals bij administratieve beroepen. In de praktijk blijven werkzoekenden -ook na een serie

afwijzingen -vaak zoeken naar vergelijkbaar werk als het werk dat ze hadden voordat ze werkloos raakten.

- Maak gebruik van de mogelijkheden die bij-en omscholing bieden. Laagopgeleiden nemen minder vaak deel aan formele en informele scholing dan hoger opgeleiden. Dit verschil is groter geworden. Vooral mensen met een flexibele baan volgen minder scholing. Niet iedere laagopgeleide is schoolbaar of te motiveren tot (langdurige) scholing. Maar langdurige (klassikale) scholing is ook niet altijd noodzakelijk. Een certificaat of 'pas' is voor beroepen op lagere niveaus vaak al voldoende. Ook combinaties van leren en werken zijn mogelijk, zoals leerbanen, stages en meelopen.
- Motiveer werkzoekenden om de juiste zoekkanalen te gebruiken. Uitzendwerk kan een goede opstap naar werk zijn, zeker voor laagopgeleiden. Daarbij gaat het niet alleen om banen voor kortere tijd, maar ook voor langere tijd. Ook relaties en open sollicitaties zijn belangrijke kanalen voor laagopgeleiden om werk te vinden.
- Maak, indien noodzakelijk, gebruik van een multidisciplinaire aanpak. Bij laagopgeleiden kunnen meer problemen spelen dan alleen het opleidingsniveau. Voor hen is alleen begeleiding naar de arbeidsmarkt vaak niet voldoende. Daarbij moet ook aandacht zijn voor sociale en gezondheidsproblemen.

### **Grotere kans op langdurige werkloosheid bij 55-plussers**

Oudere werknemers verliezen over het algemeen minder snel hun baan dan jongere werknemers. Maar als ouderen hun baan kwijtraken, komen ze moeilijker weer aan het werk.

- Eind 2017 ligt het aandeel langdurig werkloze 55-plussers in Rijnmond met 80%, hoger dan landelijk.
- In Rijnmond gaat per december 2017 44% van de 27.500 lopende WW-uitkeringen naar 50-plussers. Van die 13.000 WW-uitkeringen heeft weer de helft een verstreken uitkeringsduur van minimaal een jaar. Langdurige werkloosheid verzwakt de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden.
- 37% van de 50-plussers in Rijnmond is binnen een jaar weer aan het werk. Voor jongere leeftijdsgroepen is het werkhervattingspercentage duidelijk beter.

Er zijn verschillende redenen voor de hoge langdurige werkloosheid onder 55-plussers.

- Werkgevers vinden de verhoudingen tussen loonkosten en productiviteit van 55-plussers vaak een probleem, hoewel gemiddeld het salarisniveau van 55-plussers niet of nauwelijks hoger is dan van werknemers van 40-55 jaar in vergelijkbare functies.
- Werkgevers denken dat het ziekteverzuim van oudere werknemers hoger is dan van jongere leeftijdsgroepen.
- In de ogen van werkgevers presteren 50-plussers slechter dan jongeren op fysieke en mentale belastbaarheid, flexibiliteit, creativiteit, opleidingsbereidheid en vaardigheid met nieuwe technologieën. Maar ze presteren volgens werkgevers juist beter op betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid.
- De deelname aan scholing, trainingen en cursussen van mensen met een hogere leeftijdsklasse is relatief laag. De scholingsachterstand is de afgelopen jaren wel wat kleiner geworden.

### **Mismatch tussen vraag en aanbod: potentiële belemmering verdere economische groei**

Er is sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod. Enerzijds weten bepaalde groepen werkzoekenden niet gemakkelijk een baan te vinden, anderzijds zitten werkgevers in toenemende mate met moeilijk vervulbare vacatures. Deze mismatch wordt vergroot door de snelle technologische ontwikkelingen, waardoor gevraagde vaardigheden niet altijd aansluiten, vooral als een medewerker/werkzoekende zich niet blijft ontwikkelen. Ook vergrijzing en de flexibilisering van de arbeidsmarkt spelen hierin een rol. Om te voorkomen dat de economische groei geremd wordt, is het zaak deze mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen en te voorkomen dat deze groter wordt.

Er zijn diverse mogelijkheden om deze mismatch te verkleinen:

- Werkzoekenden moeten ook buiten hun 'vertrouwde' functie zoeken.
- Ook kunnen werkzoekenden hun kansen vergroten door effectieve wervingskanalen te gebruiken. Relaties en open sollicitaties zijn de belangrijkste wegen naar werk voor kwetsbare werkzoekenden, zoals mensen zonder startkwalificatie en ouderen.

- Werkgevers kunnen hun selectiecriteria aanpassen, hun zoekgebied vergroten of werk herverdelen via bijvoorbeeld jobcarving.
- Werkgevers kunnen werknemers intern opleiden of werkzoekenden een interne opleiding aanbieden om te kunnen voldoen aan de gevraagde vaardigheden/kennis.
- Er zijn ook verschillende instrumenten zoals proefplaatsing, interne jobcoach, no-riskpolis en loondispensatie die perspectief bieden voor met name kwetsbare groepen.
- Bevorderen van een goede aansluiting tussen het regulier onderwijs en de arbeidsmarkt
- Goede voorlichting voor studiekeuzers, gericht op arbeidsmarkt kansen en -perspectieven.

Leven lang leren een must: technologie neemt een steeds belangrijkere plaats in de samenleving in en een groot aantal banen is al als gevolg van digitalisering verdwenen. Door kennis en vaardigheden op peil te houden en/of tijdig om te scholen is te voorkomen dat mensen (langdurig) uit het arbeidsproces vallen en zullen werkgevers minder moeite hebben met het vinden van geschikt personeel. Zowel werkgevers, werknemers als werkzoekenden dienen de ontwikkelingen dan ook in de gaten te houden.

### **Bewindvoering**

Opgenomen in het Regeerakkoord is het adviesrecht van gemeentes bij de Rechtbank. Dit wordt in nadere uitvoeringsregels vanuit het regeerakkoord uitgewerkt. Het adviesrecht biedt een mooie kans om als gemeente/uitvoeringsorganisatie voorafgaand aan een uitspraak tot de maatregel beschermingsbewind, samen met de betrokkene, te kijken of een ander aanbod zoals budgetbeheer met begeleiding passender is. Het is een mooie stap tot meer samenwerking tussen de kantonrechter, gemeenten en bewindvoerders om te zorgen dat de burger het aanbod kan krijgen dat nodig is. De inhoudelijke en financiële uitwerking is nog onduidelijk.

### **Gemeentelijke Taakstelling statushouders en uitkering:**

In de loop der jaren is de door het Rijk opgelegde taakstelling inzake het huisvesten van statushouders gestegen. Daar nagenoeg alle statushouders uitkeringsgerechtigd zijn en het lange tijd duurt voordat statushouders uit de uitkering uitstromen, is het aantal statushouders met een uitkering in zowel absolute zin als percentage van het totale aantal uitkeringsgerechtigden gestegen.

Door dit gegeven neemt de schadelast voor gemeenten op het gebied van uitkeringen voor levensonderhoud, bijzondere bijstand en re-integratie toe.

Vooralsnog gaat het Rijk er van uit dat 2016 het jaar was met de hoogste taakstelling. Voor 2018 is de verwachting van het Rijk dat de taakstelling afneemt. Deze verwachting is gebaseerd op de huidige internationale situatie, maar kan bij een verhoogde instroom aangepast worden.

### **Harmonisatie bijzondere bijstand 2018**

De harmonisatie van de bijzondere bijstand is gestart in 2016 met de o.a. onderwerpen: woonkостentoeslag, overbruggingsuitkering en aanvullende bijzondere bijstand voor levensonderhoud voor jongeren. In 2017 zijn hier de kosten voor kinderopvang en de draagkrachtregels bijgekomen. Voor 2018 staan de niet-medische kostensoorten op het programma. De harmonisatie voor de medische kosten wordt meegenomen in het traject naar een gezamenlijke ziektekostenverzekering.

Onder de niet-medische kosten vallen de volgende kostensoorten:

- Verhuis- en inrichtingskosten
- Bewindvoering, mentorschap en curatele
- Budgetbeheer
- Rechtsbijstand
- Uitvaartkosten
- Legeskosten
- Babyuitzet
- Bewassing en kledingslijtage
- Warme maaltijdvoorziening
- Dieetkosten
- Energieverbruik

- Reiskosten (sociaal/medisch)
- Betaling vaste lasten bij verblijf in inrichting
- Medisch advies in verband met ontheffing inburgering
- Reiskostenvergoeding

Naast de harmonisatie van bovenstaande kostensoorten worden ook de bijbehorende werkprocessen en documenten geactualiseerd. Ook zal gekeken worden welke kostensoorten zich lenen voor een verkorte aanvraagprocedure.

### **Klachten**

In 2017 is het aantal ontvangen klachten gedaald ten opzicht van 2016. Er kan geen prognose gemaakt worden voor 2018 aangezien een klacht niet te voorspellen is. De uitkomsten van de klachtbehandeling wordt ingezet om de processen te beoordelen en waar nodig aan te passen. Naast de individuele klachtbehandeling wordt ook gekeken naar signalen vanuit de ketenpartners en de bezwaarschriften. In 2018 zal dit verder opgepakt worden. Ook hier is de insteek om de processen onder de loep te nemen en daar waar nodig aan te passen. Dit om zowel de dienstverlening aan de klant als de samenwerking te verbeteren. Dit ligt ook in lijn met het onderzoek van de ombudsman "Horen, zien en praten".

### **Digitaliseren**

Om de website van IJsselgemeenten actiever te laten gebruiken door burgers van zowel Capelle, Krimpen als Zuidplas zullen inwoners van deze drie gemeenten via de website van IJsselgemeenten digitaal producten kunnen aanvragen. Hiervoor worden zogenaamde E-formulieren ontwikkeld en komt DigiD IJsselgemeenten beschikbaar. Op deze manier kunnen bijvoorbeeld aanvragen bijzondere bijstand en individuele inkomenstoelage direct worden ingelezen in ons uitkeringssysteem Suite4WIZ. Daarnaast zullen er E-formulieren beschikbaar komen voor het aanvragen van vakantie met behoud van uitkering en het doorgeven van wijzigingen. Wellicht komen in de toekomst nog meer formulieren beschikbaar. Met bepaalde 'slimme' vragen (knock-out vragen) zal worden beoordeeld of burgers verder kunnen in het digitale proces. In 2018 worden deze E-formulieren geïmplementeerd. Het verder digitaliseren van processen sluit aan bij de aanbeveling die klanten hebben gedaan in het klanttevredenheidsonderzoek 2017.

### **Ontwikkelingen nieuwe doelgroepen**

#### ***Quotumwet voor de overheid***

Overheidswerkgevers – in tegenstelling tot werkgevers in de marktsector – hebben de doelstelling van de banenafspraken voor 2016 niet gehaald. Hierdoor zal de quotumregeling voor de overheid volgend jaar in werking treden. In 2018 zal bij overheidswerkgevers voor het eerst op individueel niveau gekeken worden of zij aan het quotum voor arbeidsbeperkten voldoen. Haalt een werkgever het quotum niet, dan krijgt hij hier bericht over, maar er is dan nog geen quotumheffing verschuldigd. In 2019 vindt deze individuele toetsing opnieuw plaats. Blijkt dan dat een werkgever onvoldoende arbeidsbeperkten in dienst heeft, dan moet hij in 2020 wel een quotumheffing betalen.

In de regeling is ook een de-activeringsmogelijkheid van de quotumregeling opgenomen. Dit wil zeggen dat het quotum stop wordt gezet op het moment dat overheidswerkgevers gezamenlijk wel aan de banenafspraken voldoen. Blijkt in 2018 dat overheidswerkgevers de banenafspraken over 2017 wel hebben gehaald, dan kan de quotumregeling dus alsnog worden gedeactiveerd. Dit geldt ook voor de jaren daarna. Door het van kracht worden van de Quotum zal er een toename zijn van de vraag voor bemiddeling van geschikte kandidaten zowel aan het WSPR, als aan het Werkplein. Ook het beroep op de voorzieningen die er nu zijn voor mensen met een beperking zal mogelijk stijgen.

#### ***Gerealiseerde banen tellen langer mee***

Op dit moment is het zo dat als mensen met een beperking na twee jaar wel het minimumloon kunnen verdienen, zij niet meer meetellen voor de banenafspraken. Werkgevers vinden dat lastig, omdat zij dan 'gestraft' worden als zij investeren in de doorontwikkeling van mensen met een beperking. En juist dat is een

belangrijke voorwaarde voor duurzaam werk en essentieel omdat het vaak om aangepast werk gaat. De overheid heeft begrip hiervoor en gaat de regels aanpassen zodat mensen met een beperking, die na verloop van tijd meer zijn gaan verdienen, toch blijven meetellen voor de banenafpraak.

### **Arbeidsbeperkten kwetsbaar op de arbeidsmarkt**

Arbeidsbeperkten vormen een heterogene groep die varieert van hoogopgeleiden met een lichte fysieke aandoening tot mensen zonder diploma met een ernstige verstandelijke beperking. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsbeperkten lopen dan ook uiteen. De arbeidsdeelname verschilt per arbeidsongeschiktheidsuitkering. Eind 2015 werkte 20% van de Wajongers in Rijnmond. Dat is iets lager dan het landelijke aandeel van 23%. Eind december 2016 stonden in Rijnmond 16.168 personen in het doelgroep register. Ten opzichte van de nulmeting is het aantal met 1.316 afgenomen.

De netto ontwikkeling in het aantal banen volgens de definitie van de banenafpraak ten opzichte van de nulmeting ziet er in Rijnmond als volgt uit: 554 extra banen bij reguliere werkgevers via een dienstverband, een daling van 878 banen bij overheidswerkgevers via een dienstverband en 705 extra banen bij reguliere werkgevers via een uitzendcontract of detachering.

#### *Werk behouden blijft uitdaging*

Voor arbeidsbeperkten is niet alleen werk vinden lastig, ook werk behouden is vaak een probleem. De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar (duurzame) arbeidsparticipatie en uitval redenen uit werk van Wajongers. Het blijkt hierbij om zowel natuurlijke als problematische redenen te gaan. Bij natuurlijke redenen gaat het dan bijvoorbeeld om het veranderen van baan en het feit dat het een tijdelijke functie of een werkervaringsplaats betrof. Als problematische redenen komen in verschillende onderzoeken de volgende factoren naar voren:

- houding, gedrag en vaardigheden van de werknemer (motivatie, het niet nakomen van afspraken);
- de kennis van werkgevers over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer;
- functies die al dan niet passen bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer;
- het draagvlak binnen het bedrijf of instelling voor het werken met collega's met een beperking;
- een adequate ondersteuning in de vorm van begeleiding door een vaste collega, jobcoach, goede
- overdracht bij personeelwisselingen, goede overdracht van school naar werk en de mogelijkheid tot aanpassing in werktijden, werkplek en productiviteitseisen.

#### *Ondersteuning bij werk vinden en behouden*

In aanvulling op het creëren van werkgelegenheid met de banenafpraak, kunnen arbeidsbeperkten op verschillende manieren worden ondersteund bij het vinden en behouden van werk.

- Werk herverdelen. Via bijvoorbeeld jobcarving kunnen passende functies worden gecreëerd door eenvoudige taken te bundelen of taken af te splitsen van bestaande functies. De werkgever krijgt ondersteuning bij het inwerken, trainen en begeleiden van deze nieuwe werknemer.
- Werkgevers ontzorgen. Voorbeelden zijn loondispensatie, no-risk polis, proefplaatsing, begeleiding door een jobcoach, vergoeding van voorzieningen (zoals aanpassing van de werkplek) en papierwerk uit handen nemen.
- Re-integratie en activering. Arbeidsbeperkten kunnen geholpen worden bij het vinden van werk via onder andere re-integratietrajecten, sociale activering, bij-of omscholing en vaardigheidstrainingen. Voor een goede matching is transparantie nodig van kennis en vaardigheden.
- Investeren in opleiding en employability. Net als andere werknemers en werkzoekenden, vergroot het ontwikkelen van kennis en vaardigheden de kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het niet alleen om beroepsvaardigheden, maar ook om sociale en werknemersvaardigheden.

De inwerkingtreding van de Quotumwet heeft ook gevolgen voor de gemeenten als werkgever. De boete aan de overheidswerkgever per ontbrekende baan van 25,5 uur bedraagt vanaf 2019 € 5.000,-. De gemeentelijke werkgevers hebben een taakstelling van 2.625 banen tot en met eind 2018. In totaal moeten de gemeenten 5.250 banen realiseren tot en met 2023. Voor de deelnemende gemeenten binnen IJsselgemeenten en de organisatie zelf gaat het om de onderstaande aantallen voor 2018 en verder.



<b>Werkgever</b>	<b>Aantal fte</b>	<b>Verplichting 2018 in fte (1,93%)</b>	<b>Huidig aantal garantiebannen</b>	<b>Nog te realiseren in 2018</b>	<b>Verplichting 2023 in fte (3,86%)</b>
Capelle	398,95	7,70	3,56	4,14	15,40
Krimpen	168,9	3,26	1	2,26	6,52
Zuidplas	199,9	3,86		3,86	7,72
IJsselgemeenten	168,93	3,26	0,63	2,63	6,52

Bij de invulling en werving voor deze functies kan het Werkplein IJsselgemeenten ondersteuning leveren in de vorm van selectie, loonwaarde meting, verstrekken loonkostensubsidie, werkplek aanpassing en jobcoaching. De dagelijkse aansturing en begeleiding van deze nieuwe medewerkers is echter een taak van de werkgevers zelf en kan niet door IJsselgemeenten worden ingevuld.

### **Regeerakkoord**

In het regeerakkoord is een aantal onderwerpen opgenomen die gevolgen (kunnen) hebben voor de uitvoering van de Participatiewet. Voor sommige hiervan is nog wel een wetswijziging nodig. Het instrument van loonkostensubsidies in de Participatiewet wordt vervangen door de mogelijkheid tot het verlenen van loondispensatie. Werkgevers kunnen daarmee onder het wettelijk minimumloon betalen, afhankelijk van de verdien capaciteit van de persoon in kwestie. Bij inkomen onder het bijstandsniveau kan vervolgens een aanvulling plaatsvinden.

- De financiële ruimte die in het I-deel ontstaat door de invoering van loondispensatie, zal door het rijk worden toegevoegd aan het Participatiebudget, waarmee vervolgens voor 20.000 extra personen de mogelijkheid voor beschut werk ontstaat.
- In het regeerakkoord zijn diverse arbeidsrechtelijke wijzigingen opgenomen, enerzijds om werkgeverschap aantrekkelijk te maken, maar ook ter bescherming van de werknemer. De wijzigingen hebben ook invloed op de (tijdelijke) contracten die nu afgesloten worden voor de doelgroep van de Participatiewet. Voorbeelden: het vervroegen van het recht op een transitievergoeding, verlenging van de periode waarna elkaar opeenvolgende contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd van twee naar drie jaar, voor opvolgende contracten gaat de 'teller' weer op nul als tussen de contracten een tussenpoos is van zes maanden.

### **Ontwikkelingen Collectieve Zorgverzekering in 2018**

De drie deelnemende gemeenten binnen IJsselgemeenten bieden alle drie een collectieve zorgverzekering aan voor mensen met een minimum inkomen. De dekking van en de toegang tot deze polissen zijn niet uniform. Daarnaast is de bijdrage van de gemeenten in de premie verschillend.

De drie deelnemende gemeenten en IJsselgemeenten staan op het standpunt dat iedere inwoner met een minimum inkomen over een zorgverzekering moet kunnen beschikken met een zo breed mogelijke dekking, tegen een zo gunstig mogelijke premie.

Om dit te bewerkstelligen hebben de drie gemeenten onder voorwaarden, IJsselgemeenten gemandateerd om tot een aanbesteding over te gaan met als doel met een zorgverzekeraar een nieuw contract af te sluiten ingaande 1-1-2019. Gebleken is dat de gemeente Rotterdam eveneens tot een aanbesteding overgaat met als doel een nieuw contract af te sluiten ingaande 1-1-2019. IJsselgemeenten heeft zich tot de gemeente Rotterdam gewend, met als doel gezamenlijk op te trekken. Overweging is het schaalvoordeel, waardoor een betere onderhandelingspositie ontstaat.

De door de drie deelnemende gemeenten opgestelde voorwaarden worden hierbij niet uit het oog verloren.

In 2018 zal een keuze gemaakt worden voor een zorgverzekeraar, waarmee een contract wordt afgesloten. Met deze verzekeraar dient in 2018 overeenstemming te worden bereikt inzake de gestelde voorwaarden, zoals toegang tot de verzekering bij een inkomen tot 150% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm,

gemeentelijke bijdrage in de premie uit de bijzondere bijstand bij een inkomen tot 130% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, de hoogte van de gemeentelijke bijdrage, de inrichting van de polis-administratie, het meeverzekeren van het eigen risico, enzovoorts.

Daarnaast dient te worden bewerkstelligd dat verzekerden, die momenteel een collectieve zorgverzekering bij een andere verzekeraar hebben, zoveel mogelijk overstappen naar de nieuwe collectieve verzekering. Dit, door het treffen van regelingen voor verzekerden die bij hun huidige verzekeraar een schuld hebben, het geven van voorlichting en het aanbieden van een eenvoudige procedure om over te stappen naar de nieuwe zorgverzekeraar.

Verder dient er, nadat de nieuwe zorgverzekeraar bekend is, een communicatie-campagne te worden gestart om personen met een minimum inkomen die nog niet collectief verzekerd zijn te informeren over en enthousiasmeren voor de nieuwe collectieve zorgverzekering. Ook voor deze groep geldt dat een eenvoudige aanvraagprocedure dient te worden opgezet.

## 5. Speerpunten voor 2018

### *Klant Centraal*

Verstevigen samenwerking en relatie met sociaal domein, Activering moeilijk bemiddelbare cliënten, Bestrijden armoede en problematische schulden

Uitgangspunt is dat de klant geholpen wordt aan werk of de weg daar naar toe, waar nodig een (tijdelijk) inkomen en hulp bij schulden indien van toepassing. We zorgen intern voor lean afgestemde processen en efficiënte overdrachtsmomenten. De relatie met de sociale teams wordt nader aangehaald en geoptimaliseerd. Opmerkingen uit het Klant Tevredenheid Onderzoek omtrent toon en begrijpelijkheid van onze correspondentie en bejegening worden in 2018 opgepakt, evenals de vraag van de klant om meer digitale dienstverlening.

<b>Doelen 2018</b>	<b>Prestaties</b>
Bijstandsgerechtigden die nog niet kunnen uitstromen, ontwikkelen zich een stap omhoog op de participatieladder.	400
Frequent spreken bijstandsgerechtigden (volgens methode frequent, Intensief en persoonlijk, FIP)	350
Nieuwsbrief voor alle klanten met actuele informatie en achtergrondartikelen	4x
Wachttijd intakegesprek schuldhulpverlening max. vier weken. Voor crisissituaties max. drie werkdagen.	
Uiteindelijke beslissing hulpaanbod schuldhulpverlening binnen acht weken.	
2 jaarlijks klantentevredenheid onderzoek klantentevredenheid is minimaal een 7	7

### *Instroompreventie*

Naast het handhaven van de reguliere werkwijze van de Poortwachter om onterechte instroom te voorkomen wordt er maximaal ingezet om te voorkomen dat inwoners onnodig instromen in de Participatiewet. Een van de belangrijkste redenen van instroom is het bereiken van de maximale WW-termijn. In 2018 zal het project WW@Work worden opgestart. Zes maanden voor het bereiken van de einddatum WW worden de WW-ers uitgenodigd voor een voorlichting. En drie maanden daarna start eventueel de intensieve bemiddeling van de kandidaat.

Het UWV faciliteert WW@Work. De klantmanagers werken in Sonar, het klantvolgsysteem van het UWV, en zijn verdeeld over Rotterdam-Noord en Rotterdam-Zuid. De WW-klant geeft toestemming voor de deelname. De caseload van WW-ers van de IJsselgemeenten wordt geschat op 100 per jaar. Op basis van de ervaringscijfers van Rotterdam en de instroomcijfers van de IJsselgemeenten kunnen we mogelijk voorkomen, dat er dan ongeveer 30 tot 40 WW-ers instromen (PW/IOAW).

<b>Doelen 2018</b>	<b>prestaties</b>
Streng en rechtvaardige selectie aan de poort. max. % toekennen	max 60%
Samenwerking met UWV: WW@work	40

### *Uitstroombevordering*

Om uitstroom te bevorderen worden pilots gestart met doelgroepen. Hierbij valt te denken aan alleenstaanden, 55+, statushouders maar ook de nieuwe doelgroepen. Een van de instrumenten hiertoe is nadere samenwerking met de uitzendbureaus' in de regio.

Naar aanleiding van gesprekken met het Werkgevers Servicepunt Rijnmond (WSPR) in het najaar van 2017 over het aansluiten van Sociale Zaken IJsselgemeenten bij de samenwerking van de gemeente Rotterdam bij "Intermediairs voor werkzoekenden" is in onderling overleg afgesproken om de samenwerking per 1 maart 2018 in te laten gaan.

Op het Werkplein IJsselgemeenten zijn twee arbeidsmakelaars als contactpersonen aangewezen, zodat de vacatures van intermediairs via het Team Uitzenden (van het WSPR) bij Sociale Zaken IJsselgemeenten terecht komen. Dit om tot succesvolle plaatsingen van het werkzoekendenbestand van de IJsselgemeenten

<b>Doelen 2018</b>	<b>prestaties</b>
Bijstandsgerechtigden (voltijd fte 36 uur) stromen uit naar werk	500
Kort durende uitstroom of deeltijd werk bevorderen (uitstroom tot 12 uur)	8,0%
Invullen garantiebanen cumulatief (hier weergegeven is aantal plaatsingen)	161
Invullen Nieuw beschutwerk cumulatief aantal te realiseren plaatsen per einde jaar	26
Bedrag te realiseren trajecten bij Promen	321.000
Bedrag te realiseren trajecten bij IJsselwerk	700.000
Realiseren Opstapbanen voor klanten die > 2jaar op het Werkplein zitten	25
Realiseren en invullen werkstages/werkervaringsplekken	100
Jongeren(<27) werken of leren (bestandsaandeel< 7%)	< 7%

(Zie bijlage 1 voor Overzicht Instrumenten)

#### *Vroegsignalering en Handhaving*

Wat betreft handhaving blijft een strenge aanpak nodig en blijft beperking van de instroom erg belangrijk. Maar ook hierbij moeten we nadenken over eventuele keuzes: leggen we bijvoorbeeld de nadruk op sanctioneren of op preventie? Ook hierbij is de relatie met het volledige sociaal domein van belang. Hoge sancties toepassen zonder eventuele verzachtende omstandigheden in aanmerking te nemen, kan tot gevolg hebben dat klanten onnodig in de schulden en de armoede terecht komen.

Gemeenten krijgen inhoudelijk niet expliciet opgelegd hoe ze misbruik en oneigenlijk gebruik van uitkeringen moeten voorkomen en bestrijden. Het staat gemeenten vrij om een plan op te stellen op welke wijze de handhaving vorm wordt gegeven. Wel moet aan een specifieke vormvereiste worden voldaan, te weten een Handhavingsverordening. Voor de periode 2016 tot 2018 is – in samenwerking van de drie gemeenten - een beleidsplan Hoogwaardig Handhaven voor Sociale Zaken IJsselgemeenten vastgesteld

<b>Doelen 2018</b>	<b>prestaties</b>
Onderzoeken per jaar	500
% fraudeonderzoeken dat leidt tot terugvordering en/of beëindiging van de uitkering	Min 50%
Te realiseren bedrag Terugvordering en Verhaal	€1.200.000

#### *Kwaliteitsverbetering en Bedrijfsvoering*

In 2018 zullen verder stappen worden genomen om processen zo optimaal mogelijk te laten verlopen met geen of uiterst geringe foutkansen. De klant geeft aan tevreden te zijn over goede service en een betrouwbaar, tijdig betalingssysteem. Dit moet minimaal behouden worden en zo mogelijk verbeterd. Te denken valt hierbij aan verdere, ook interne digitalisering, optimaliseren van overdrachtsmomenten en het verkennen van de mogelijkheden om digitaal situatiekennis uit te wisselen met de sociale teams van de drie gemeentes.

% aanvragen levensonderhoud afgehandeld binnen 8 weken	95%
% aanvragen bijzondere bijstand afgehandeld binnen 8 weken	95%
% bezwaarschriften gegrond verklaard	max 10%
Alle beëindigingonderzoeken binnen 3 maanden afgehandeld	95%
Klachten binnen 5 werkdagen bevestiging, binnen 6 weken afgehandeld, verlenging termijn met 6 weken mogelijk.	
Voortgangsrapportages voor bestuur, management en medewerkers	4

## Wat willen we bereiken?

Belangrijkste prioriteit binnen het participatiebeleid is: *richten op uitstroom naar werk zonder structurele ondersteuning en daarmee het beperken van het aantal uitkeringen en de uitkeringslasten.*

Daarbij zetten we in op 4 Sporen:

Spoor	Doeltrede participatieladder
Direct Werk	Groei potentieel naar regulier werk binnen 6 maanden. Trede 6
Traject naar Werk	Groei potentieel naar regulier werk binnen een jaar. Trede 5
Werk met ondersteuning	Groei potentieel naar regulier werk naar verwachting binnen maximaal 2 jaar. Trede 3 en 4 Arbeidsbeperkten
Actief Participeren	(Mogelijk) groeipotentieel naar regulier werk, duur naar verwachting langer dan twee jaar of (tijdelijk) geen groeipotentieel. Trede 1,2 en 3

## Wat gaan we daarvoor doen?

We focussen de inzet van capaciteit en middelen op:

- Cliënten met de beste kansen op werk.
- Bij gezinnen die een gehuwden norm ontvangen richten we ons op de partner die de beste kansen heeft om te participeren op de arbeidsmarkt, zodat een zoveel mogelijk evenwichtige verdeling van de middelen over de doelgroep kan plaatsvinden.
- Om jeugdwerkloosheid te verkleinen, blijven we inzetten op preventie en werken we regionaal samen met de scholen en werkgevers aan een sluitende aanpak van onderwijs naar arbeidsmarkt voor de meest kwetsbare jongeren. Jongeren die een gemeentelijke uitkering ontvangen begeleiden we om hen terug naar school te krijgen of te bemiddelen naar werk.
- Voor de nieuwe doelgroepen binnen de Participatiewet zetten we in op de netwerken van PRO/VSO scholen om overgang school/werk te verbeteren en gaan we samen met de WSPR en Promen werkgevers ondersteunen bij het realiseren van de garantiebannen die zij in het sociaal akkoord hebben gegarandeerd. Om ook werkgevers te laten wennen aan de nieuwe doelgroep en de kans te geven goede ervaringen op te doen, zijn we in 2015 gestart met de bemiddeling naar werk van de cliënten die het makkelijkst plaatsbaar zijn. In 2018 gaan we hiermee door.
- *Beschut werk* met een zeer hoge mate van ondersteuning gaan we organiseren voor uitkeringsgerechtigden waarvan de afstand tot de arbeidsmarkt groot is.
- We zetten in op: het stimuleren van het maatschappelijk actief worden voor de samenleving en tegelijk te werken aan inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Waar nodig intensiveren we de samenwerking met de wijkteams, Wmo-loket en het Welzijn en Zorgplein om gezinnen in multi-problematiek met een integrale aanpak te ondersteunen.

IJsselgemeenten focust haar inzet op de inwoners (met een arbeidsbeperking) die een gemeentelijke uitkering ontvangen, maar op eigen initiatief kunnen ook niet-uitkeringsgerechtigden in aanmerking te komen voor begeleiding naar werk. Gezien de teruglopende middelen is het logisch om deze klanten een aanbod te doen waar zo weinig mogelijk kosten mee gemoeid zijn. Meer kosten voor deze groepen zijn echter onvermijdelijk, bijvoorbeeld vanwege extra diagnoses, gesprekken, e.d. We onderzoeken de mogelijkheid van een webbased platform (testen competenties, cv maken, portfolio aanleggen, direct zoeken naar vacatures) voor de beter bemiddelbare klanten binnen deze klantgroepen. We blijven in contact met het UWV om te onderzoeken wat we kunnen doen om te voorkomen dat WW'ers in de bijstand terecht komen.

## Uitgangspunten

Vanuit deze overwegingen komen we tot een aantal uitgangspunten.

- *Werk boven uitkering*
- *Stimuleren eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid*
- *Uitgaan van mogelijkheden, niet van beperkingen*
- *Jongeren leren of werken*

- Alle klanten doen iets terug voor de uitkering
- Moeilijk bemiddelbare klanten: verbinden, activering, dagbesteding, ontmoeting e.d.
- Inzet Beschut werk
- Klanten zonder uitkering: wel aanbod, lage kosten
- Sturen op rendement

Re-integratiebeleid heeft in het algemeen een klein positief effect op de kans om een baan te vinden. Het succes is onder meer afhankelijk van de stand van de conjunctuur, persoonskenmerken, het moment van re-integratie en de invulling van verschillende organisatorische randvoorwaarden.

Incentives, bemiddeling, instroomsubsidies en werkervaringsplaatsen hebben een positief effect op de kans op het vinden van een baan. De effectiviteit van scholing is afhankelijk van het type scholing en de duur en het meest effectief als het wordt ingezet in combinatie met werk. Gesubsidieerde arbeid heeft vaak geen, of contraproductieve effecten, terwijl work first trajecten wel effectief zijn in termen van activering en re-integratie. Re-integratievoorzieningen die niet direct gericht zijn op uitstroom naar werk kunnen wel op lange termijn tot uitstroom naar werk leiden en hebben positieve maatschappelijke effecten.<sup>1</sup>

### Wat doen we zelf?

Spoor	Instrumenten en trajecten	Aantal
Direct Werk	Werkstage met behoud van uitkering*	50
	Vergoeding noodzakelijke kosten*	
	Pleinwerk	350
	Nazorg werkgever*	
Traject naar Werk	Begeleiding naar en tijdens werk	500
Werk met ondersteuning	Werkervaringsplaats met behoud van uitkering	90
	Participatieplaats icbm scholing	
Arbeidsbeperkten	(groeps) Detachering	
	Uitsplitsing van taken (jobcarving)	
Actief Participeren	Sociale activering	
	Training: Van klacht naar kracht	225
	Vrijlaten onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	250

### Welke instrumenten zetten we in en wat gaat dat kosten?

Spoor	Instrumenten en trajecten	2018 Aantal*
Direct Werk	Samenwerking uitzendbranche	50
	Opstapbanen Promen/CapelleWerk/WeShoring	25
	Loonkostensubsidie**	50
	Uitstroompremie**	nmb
Jongeren	Ken je competenties	50
Traject naar Werk	Opleidingstraject met baangarantie	50
	CapelleWerk: Regulier bemiddelbaar	225
	Promen: Regulier traject	50
	Promen: Aan de Slag! (Intensief diagnosetraject)	5
	WeShoring	25
	Taaltraject	65
	Taaltraject CapelleWerk	33
	Opleiding	150
Werk met ondersteuning	CapelleWerk:Regulier nog niet bemiddelbaar	250
	Promen: Diagnose traject **	25
	Werkervaringsplekken	90

<sup>1</sup> Bijstand uit balans. Rapport Rekenkamer Capelle aan den IJssel, oktober 2015

Arbeidsbeperkten	(groeps) Detachering	nmb
	Promen: Intensief Garantiebaan **	15
	Loonkostensubsidie arbeidsbeperkten	70
	Aanpassing werkplek, vervoersvoorziening, Jobcoaching	51
	No-risk polis	9
	Beschut werk	30
Actief Participeren	CapelleWerkt: Longstay	45
	Promen: intensief traject**	35
	Pameijer	25
	NAS/Jobscore	10
	Nazorg ex-gedetineerden	15
<b>Totaal</b>		<b>1.448</b>

\*deze instrumenten kunnen ook bij Traject naar Werk en Werk met ondersteuning worden ingezet

\*\*ten laste van gemeentelijke budgetten voor bijdrage Promen

Kosten van de trajecten worden ten laste van de participatiebudgetten van de gemeenten gebracht. In bijlage 1 vind u een korte omschrijving van de instrumenten en trajecten.

## 6. Dienstverlening/informatievoorziening/Cliëntenparticipatie

### Nieuwsbrief

Ook in 2018 zal ieder kwartaal een nieuwsbrief worden uitgebracht voor de cliënten die te maken hebben met Sociale Zaken IJsselgemeenten en/of de Wet sociale werkvoorziening (WSW). Met vragen, ideeën en opmerkingen kan men contact opnemen met de redactie.

### Cliëntentevredenheidsonderzoek

IJsselgemeenten houdt periodiek een cliëntentevredenheidsonderzoek en de resultaten daarvan worden met de cliëntenraden/adviesraden besproken. Aan de hand hiervan kunnen genoemde raden voorstellen doen hoe zaken beter kunnen aansluiten bij de behoefte van de cliënten. Dit onderzoek richt zich op de gehele dienstverlening van IJsselgemeenten.

In de tweede helft van 2017 is er een tevredenheidsonderzoek onder klanten gehouden. De uitkomsten van dit onderzoek zijn aanleiding om in 2018 op een aantal onderdelen van de bedrijfsvoering extra aandacht te vestigen.

Voor de gehele dienstverlening geldt: Vriendelijkheid en deskundigheid scoren doorgaans hoog, maar het inlevingsvermogen blijft een aandachtspunt.

Meeste tevredenheid over:

- Vriendelijke/begripvolle communicatie
- Duidelijke communicatie/voorlichting
- Uitkering wordt op tijd uitbetaald
- Service/snelle afhandeling

Verbeterpunten:

- Meer maatwerk
- Meer praktische oplossingen in plaats van wetmatig handelen
- Sneller contact opnemen indien in de correspondentie iets wordt gemist
- Meer digitalisering
- Toon/bejegening schriftelijk contact

De onderwerpen “meer maatwerk” en “praktische oplossingen” zijn al vanuit Sociale Zaken opgepakt in het project “De omgekeerde toets”. Dit project wordt in 2018 over de gehele afdeling uitgerold. In 2018 zal een werkgroep aan de slag gaan met het onderwerp “correspondentie”. Al eerder is in het jaarplan aandacht besteed aan de verdergaande digitalisering in de processen.

Gelet op de afnemende respons is de manier van onderzoek punt van aandacht voor 2019.

### Cliëntenparticipatie

Bij de ontwikkeling van beleid en beleidsregels is de inbreng van cliënten van belang. Beleid en beleidsregels hebben immers onmiddellijk gevolgen voor deze groep. Vanuit Sociale Zaken is het initiatief genomen om samen met de 3 beleidsafdelingen van de gemeenten vertegenwoordigers van de adviesorganen in een zo vroeg mogelijk stadium te betrekken bij de ontwikkeling van beleid en beleidsregels. Het is de bedoeling om tenminste viermaal per jaar bij elkaar te komen. De adviesorganen behouden hun adviesbevoegdheid aan de colleges.

### Deskundigheidsbevordering

Ook voor 2018 worden de medewerkers van IJsselgemeenten geschoold op wijzigingen in wet- en regelgeving. Onderdeel hiervan is zeker de Omgekeerde Toets. In 2018 worden ook in overleg met het maatschappelijk middenveld en de Sociale Teams een aantal workshops en bijeenkomsten georganiseerd. Een bijzonder traject is e-learning. Medewerkers kunnen zich via aanmelden op de ParticipatieCampus van Divosa. Dit is een on-line instrument waarmee professionals hun eigen vakmanschap en methodisch handelen kunnen versterken door middel van een digitale kennisbank en interactieve trainingen. Het materiaal op de ParticipatieCampus sluit nauw aan bij de praktijk, zodat de nieuwe kennis meteen kunt toegepast kan worden in het werk. Ook zijn de kennisdocumenten en e-learningmodules zoveel mogelijk ontwikkeld op basis van wetenschappelijk onderbouwde methodes.



## 7. Financiën

Het bijstandsvolume in een gemeente is de resultante van verschillende factoren. Factoren die een rol spelen zijn de economische situatie, de situatie op de lokale en regionale arbeidsmarkt, de kwaliteit van het arbeidsaanbod in relatie tot de vraag naar arbeid (openstaande vacatures), demografische kenmerken, het gemeentelijke beleid en de kwaliteit van de uitvoering van het beleid. Voor het merendeel van deze factoren, de zogenaamde exogene factoren, geldt dat gemeenten deze niet of zeer beperkt kunnen beïnvloeden. Zo hebben gemeenten nauwelijks invloed op de economische situatie en de werkgelegenheid, terwijl deze factoren wel van grote invloed zijn op het bijstandsvolume. De factoren die gemeenten wel volledig onder controle hebben, de endogene factoren, zijn het lokale bijstandsbeleid en de kwaliteit waarmee dit wordt uitgevoerd. Uit onderzoek is gebleken dat het bijstandsvolume in een gemeente voor circa 75% wordt bepaald door exogene factoren, wat betekent dat het gemeentelijk beleid en de kwaliteit van de uitvoering per definitie een beperktere invloed op het bijstandsvolume hebben dan de exogene factoren.

De inspanningen van het Participatiebeleid worden gefinancierd uit het budget dat we ter beschikking krijgen van het rijk. De uitkeringen en de trajecten en activiteiten uit dit jaarplan worden gefinancierd uit de middelen die we daarvoor krijgen van Rijk (BUIG, WSW, Participatiebudget). Hieronder worden de posten toegelicht en waar mogelijk een meerjarige prognose gegeven.

### 7.1 BUIG

De gemeenten ontvangen vanuit het macrobudget voor de BUIG een budget voor bekostiging van de gemeentelijke uitkeringen (uitkeringen op grond van de Participatiewet, IOAW en IOAZ).

Voor het vaststellen van het budget wordt voor gemeenten met meer dan 15.000 inwoners gebruik gemaakt van een objectief verdeelmodel. Met het verdeelmodel wordt op basis van objectieve factoren geschat wat gemeenten zullen uitgeven aan uitkeringen. De basis voor de verdeling is een statistische analyse waarmee de kans dat een huishouden bijstand ontvangt wordt bepaald.

Hiervoor wordt gebruik gemaakt van integrale gegevensbestanden van het CBS waarin voor ieder huishouden in Nederland gegevens beschikbaar zijn

Voor gemeenten met meer dan 40.000 inwoners (Capelle aan den IJssel en Zuidplas) wordt het budget volledig vastgesteld op basis van de objectief te verwachten bijstandslasten.

Voor gemeenten met inwoneraantallen tussen de 15.000 en 40.000 (Krimpen aan den IJssel) worden de budgetten vastgesteld op basis van zowel het historisch als het objectief bepaalde budget. Er wordt voor deze gemeenten een gewogen gemiddelde bepaald van deze twee budgetten, waarbij het gewicht afhankelijk is van het aantal inwoners tussen de 15.000 en 40.000.

Daarbij ontvangen de gemeenten vanaf 2018 apart een budget ten behoeve van dak- en thuislozen en instellingsbewoners

Gevolgen voor Capelle, Krimpen en Zuidplas zijn hieronder weergegeven;

*Tabel: Meerjarige ontwikkeling BUIG (x1000)*

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Capelle	31.294	29.477	29.578	30.506	31.585	31.994	32.063
Krimpen	5.616	5.872	6.239	6.709	6.942	7.111	7.239
Zuidplas	6.570	6.721	6.823	7.031	7.273	7.364	7.380

x1000, analoog aan landelijke prognose macrobudget - voorschot gebundelde uitkering Statushouders

Daarnaast was er in 2017 en opnieuw in 2018 sprake van een nieuw herverdeling van het budget, doordat in het Macrobudget voor de BUIG niet voldoende middelen is beschikbaar gesteld. Daarnaast ontvangen de historisch verdeelde gemeenten volgens de huidige verdeling wel volledig waar zij recht op hebben en de objectief vastgestelde gemeenten niet.

De afwijking die het gevolg zijn van een te laag macrobudget is als volgt.

- Capelle -/- 1,6 miljoen
- Krimpen -/- 0,2 miljoen
- Zuidplas -/- 0,1 miljoen

Gelet op het te verwachten nadeel voor Capelle aan den IJssel en Zuidplas hebben deze gemeenten inmiddels bezwaar gemaakt tegen het voorlopig budget 2018.

Ook de uitgaven voor loonkostensubsidie en een deel van beschut werk worden uit het BUIG gefinancierd. Indien er meer plaatsen voor *beschut werk* of een hogere loonkostensubsidie worden verstrekt, zullen de uitgaven hoger uitvallen. Sturing op deze budgetten is dan ook zeer van belang.

Hieronder is een prognose BUIG voor de gemeenten voor 2018 opgenomen. Uitgangspunten die hierbij zijn gehanteerd zijn de volgende:

- Verwachte eindstand van het aantal cliënten per 31-12-2017
- Prijs op basis van de realisatie over geheel 2017
- Terug ontvangsten op basis van de realisatie over 2015 t/m 2017
- Verwachte uitgaven loonkostensubsidie garantiebaan en beschutwerk. De uitgaven door de loonkostensubsidie garantiebaan maken onderdeel van de uitgaven levensonderhoud. De uitgaven door beschutwerk zijn apart opgenomen op basis van taakstelling ministerie SZW.
- Bestandsontwikkeling is gebaseerd verwachte landelijke ontwikkeling van het ministerie SZW voor 2018: 0,4% stijging

<b>Prognose Bijstand/Buig 2018 (Najaar 2017)</b>			
	<b>Capelle</b>	<b>Krimpen</b>	<b>Zuidplas</b>
Voorlopig budget 2018*	29.578	6.239	6.823
Gemiddeld aantal uitkeringen/dossiers	2.295	518	564
Prijs per uitkering/dossier	14.500	14.351	14.582
Prognose uitgaven uitkeringen	33.278	7.435	8.228
Prognose uitgaven loonkosten subsidie (Beschutwerk)	210	70	84
Prognose Terugontvangsten uitkering	-750	-150	-250
<b>Resultaat (Overschot/Tekort)</b>	<b>-3.160</b>	<b>-1.116</b>	<b>-1.239</b>
<b>Overschot/Tekort procentueel v/h budget</b>	<b>-10,7%</b>	<b>-17,9%</b>	<b>-18,2%</b>

\* inclusief terugbetaling voorschot gebundelde uitkering Statushouders

De verwachting is dat de gemeenten in 2018 niet uitkomen met het voorlopig beschikbare BUIG budget. Op grond van deze prognose is de gemeentes geadviseerd een Vangnet procedure op te starten.

### **Participatiebudget integratie-uitkering sociaaldomein: re-integratiedeel en Wsw**

Het participatiebudget voor de Wsw en het re-integratiedeel maken onderdeel uit van de integratie-uitkering van het sociaal domein. Samen met de middelen voor de Wet maatschappelijke ondersteuning en Jeugdzorg is deze 1 januari 2015 deel gaan uitmaken van de integratie-uitkering sociaal domein. De middelen worden drie jaar verstrekt via één integratie-uitkering en blijven afzonderlijk zichtbaar op de gemeentefondsbegroting.

#### *Macrobudget voor de Wsw*

Het macrobudget voor de Wsw rekent meerjarig met een dalend bedrag per SE. Ook de omvang van de cliënten met een Wsw dienstverband zal dalen op basis van het historisch bepaald gemiddeld percentage. Voor het Wsw-budget geldt dat het rijksbudget per arbeidsplaats vanaf 2015 daalt met € 500 per jaar en het macro aantal arbeidsplaatsen met 5.000 per jaar.

#### *OP 2018 Promen*

Overeenkomstig de gemeentelijke besluitvorming zijn in het OP 2018 van Promen de rijksbijdragen voor de Wsw arbeidsplaatsen en de gemeentelijke bijdragen samengevoegd. Daardoor ontstaat een beter beeld in de ontwikkeling van de integrale kostprijs per Wsw-arbeidsplaats.

Een meerjarige ontwikkeling van het Wsw budget op basis van de cijfers van het ministerie SZW en OP 2018 Promen is hieronder weergegeven:

Tabel: Meerjarige ontwikkeling rijksbijdrage WSW

Rijksbudget	2018	2019	2020	2021
Capelle	6.433.828	5.993.672	5.673.046	5.489.557
Krimpen	2.266.050	2.153.153	2.034.071	1.965.384
Zuidplas	1.969.210	1.832.754	1.724.050	1.698.164

Tabel: Budget WSW Promen OP 2018

	2018	2019	2020	2021
Capelle	7.153.000	6.843.000	6.514.000	6.289.000
Krimpen	2.487.000	2.416.000	2.330.000	2.232.000
Zuidplas	2.062.000	1.952.000	1.878.000	1.830.000

Tabel: Verschil

Tekort	2018	2019	2020	2021
Capelle	-719.172	-849.328	-840.954	-799.443
Krimpen	-220.950	-262.847	-295.929	-266.616
Zuidplas	-92.790	-119.246	-153.950	-131.836

Tabel: Aantal Wsw Plaatsen Promen OP 2018

	2018	2019	2020	2021
Capelle	264,0	252,1	239,3	229,9
Krimpen	91,8	89,0	85,6	81,6
Zuidplas	76,1	71,9	69,0	66,9

Tabel: Integrale kostprijs per Wsw plaats van Promen OP 2018

	2018	2019	2020	2021
Capelle	27.095	27.144	27.221	27.355
Krimpen	27.092	27.146	27.220	27.353
Zuidplas	27.096	27.149	27.217	27.354

### Re-integratiedeel van het participatiebudget

De verwachte tendens op dit moment is dat het re-integratiedeel van het participatiebudget voor de huidige re-integratie klanten licht zal stijgen voor een steeds grotere groep cliënten. Behalve voor de gemeente Zuidplas, hier daalt dit budget in 2018 met ruim 100. Het budget voor de nieuwe doelgroep stijgt mee met de verwacht taakstelling voor de banenafpraak nieuwe doelgroep en beschutwerk.

Een meerjarige ontwikkeling van het re-integratiedeel van het participatiebudget op basis van de cijfers van het ministerie SZW is hieronder weergegeven. Dit budget zal volledig worden bestemd voor het participatiebeleid.

Tabel: Meerjarige ontwikkeling re-integratiedeel v.h. Participatiebudget (x1000)

	2017	2018	2019	2020	2021
Capelle	3.263	3.321	3.410	3.462	3.481
Krimpen	497	530	557	575	581
Zuidplas	486	402	434	456	464
<b>Wv beschikbaar voor de huidige re-integratie klanten</b>					
Capelle	2934	2913	2928	2928	2928
Krimpen	385	391	393	393	393
Zuidplas	348	232	233	233	233
<b>Wv beschikbaar voor nieuwe doelgroep</b>					

Capelle	330	408	482	534	553
Krimpen	112	138	163	181	188
Zuidplas	138	170	201	223	231

*Obv sep. Circulaire 2017*

## Bijlage 1: Overzicht instrumenten en trajecten

Instrument	Doel	Doelgroep	Toelichting
<b>Opleiding</b>	Vergrotten kansen op werk en uitstroom uit uitkering	Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie	100% tot max. 5000 euro voor opleidingskosten, boeken/leermiddelen, reiskosten. Gericht op arbeidinschakeling, erkende opleiding en instituut. Voor NUO's naar draagkracht. Indien beroep WSF mogelijk > geen vergoeding opleidingskosten.
<b>Uitstroompremie werkzoekende</b>	Stimuleren uitstroom	Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt	500 euro. bij dienstverband min 1 jr. en voorafgaand min 1 jr uitkering zonder schending arbeidsverplichting. Ook mogelijk bij dienstverband van min half jaar (250 euro)
<b>Subsidie Uitzendbranche</b>	Stimuleren deeltijdwerk via uitzendbureau's	Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt	600 euro per 250 gewerkte uren, maximaal 1000 uur, bij uitstroom naar werk extra premie van 2600 euro
<b>Vergoeding noodzakelijke kosten</b>	Bevorderen arbeidsparticipatie, verlagen drempels	Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt	Reiskosten (tot max 1 mnd), verwervingskosten (kleding/gereedschap) tot max 500 euro , verhuiskosten (transportkosten obv offertes, stoffering obv standaardprijs per m2), meerkosten kinderopvang (tot max 6mnd)
<b>Werkstage/Proefplaatsing</b>	Kortdurende periode waarin de loonwaarde wordt vastgesteld. Onderzoeken of de functie geschikt is voor de kandidaat.	Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt Arbeidsbeperkten;	Tijdelijke plaatsing voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor een (garantie-)baan max 3 mnd werken met behoud van uitkering, verlenging tot 6 mnd. Geen verlenging bij intentie tot arbeidsovereenkomst. Vergoeding noodzakelijke kosten. Intentie werkgever: contract van min. 6 maanden voor min. hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing. Geen verdringing
<b>Loonkostensubsidie (eenmalig)</b>	Bevorderen aannemen van uitkeringsgerechtigde	Personen die plaatsbaar zijn op vacatures	De werkgever heeft aanspraak op loonkostensubsidie indien deze een dienstverband aangaat max. 5000 euro bij dienstverband min 12mnd en min 32 uur en geen beroep op bijstandsuitkering (of min 20 uur ogv medische of sociale redenen) Naar rato bij dienstverband korter dan 12 maanden of minder dan 32 uur per week.
<b>Inkomensvrijlating</b>	Uitstroom prikkel. Inzetten voor maatwerk oplossing		Moet bijdragen aan uitstroom. Max 6 mnd 25% van de arbeidsinkomsten tot max € 202 per mnd. Voor alleenstaande ouders kan deze periode worden verlengd tot max 30 mnd 12,5% van de inkomsten en max € 126,32 per maand. Voor medisch urenbeperkten is de vrijlating 15% en max € 128,12 per maand.
<b>Vrijlaten onkosten vergoeding vrijwilligerswerk</b>	Activeren van participatie voor personen met grote afstand tot arbeid.	Personen met lange afstand tot arbeidsmarkt	Onkostenvergoeding mag niet meer bedragen dan € 150 euro per maand en € 1.500 per jaar. Het vrijwilligerswerk hoeft de kans op betaald werk niet groter te maken.
<b>Sociale activering</b>	Terugleiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, bevorderen zelfstandig deelnemen aan het maatschappelijk leven (tussendoel).	Personen met lange afstand tot arbeidsmarkt	Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidinschakeling of, als arbeidinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Denk aan: zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt. Met behoud van uitkering
<b>(groeps-) Detachering</b>	Opdoen van werkervaring	Arbeidsbeperkten (via Promen); Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (via uitzendbureaus)	Het uitlenen van werknemers aan een derde partij. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in schriftelijke overeenkomsten.

Instrument	Doel	Doelgroep	Toelichting
<b>Begeleiding naar en tijdens werk</b>	Begeleiding om aan het werk te komen en/of te blijven	Arbeidsbeperkten; Brede doelgroep	Hieronder wordt begrepen: Diagnose instrumenten; Werk- en re-integratietrajecten; Te maken kosten ter ondersteuning van trajecten.
<b>Werkervaringsplaats</b>	Opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of leren functioneren in een arbeidsrelatie	Personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Te beschouwen als stage. Met behoud van uitkering. Geen verdringing. Schriftelijke overeenkomst (doel, duur, begeleiding) Maximaal 6 maanden. Vergoeding van noodzakelijke on-/reiskosten
<b>Participatieplaats en scholing</b>	Leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken(omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme opdoen, samen-werken met collega's.	Personen met lange afstand tot de arbeidsmarkt > 27 jaar	Verrichten van additionele werkzaamheden; voor de duur van max. 2 + 2 jaar. Werken met behoud van uitkering. Schriftelijke overeenkomst. Bij geen startkwalificatie: (indien mogelijk voor cliënt) scholing gericht op verbetering positie op arbeidsmarkt. Elke 6 maanden recht op premie bij voldoende meewerken premie van max € 584 (25% v 2339). Alleen additioneel werk.
<b>Beschut Werk</b>	Bevorderen uitstroom naar (op termijn) regulier werk	Arbeidsbeperkten, die geen perspectief hebben om regulier te werken, zoals is gebleken in een traject voor arbeidsbeperkten.	Beschut werken binnen (bij Promen) voor personen die zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. Werken met loonkostensubsidie. Beloning: max. 100% WML
<b>Aanpassing werkplek, vervoersvoorziening</b>	Bevorderen aan het werk te komen dan wel te blijven	Arbeidsbeperkten	Bv. aangepaste stoel, bureau, machine. Bv. aanpassing van de auto, kilometervergoeding, begeleiding van reizen met OV.
<b>Uitsplitsing van taken (jobcarving)</b>	Creëren van (garantie-) banen	Arbeidsbeperkten; Personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt	Mogelijkheden van het opsplitsen van bestaande functies in simpele en moeilijke taken, en realiseren van taken die als zelfstandige baan kunnen worden weggezet.
<b>Jobcoaching</b>	Begeleiden werknemer naar situatie van zelfstandig werken bij reguliere werkgever.	Arbeidsbeperkten; mensen met lange afstand tot de arbeidsmarkt	Jobcoach: een vast aanspreekpunt (en oplosser) voor arbeidsgehandicapten en structureel functioneel beperkten bij problemen in/op het werk. Helpt bij werk, kennismaking bedrijf en collega', kijkt of het goed gaat en of er aanpassingen of hulpmiddelen nodig zijn op de werkplek. Helpt met de aanvraag daarvan. 1 jobcoach per bedrijf.
<b>No-risk polis</b>	Bevorderen aannemen van arbeidsbeperkten	Arbeidsbeperkten	Dekking van het risico van langdurig ziekteverzuim voor een werkgever die iemand met een arbeidsbeperking met loonkostensubsidie in dienst heeft. (garantiebaan)
<b>Loonkostensubsidie arbeidsbeperkten (structureel)</b>	Bevorderen aannemen van arbeidsbeperkten	Arbeidsbeperkten. Een persoon moet behoren tot de doelgroep, niet in staat zijn het WML te verdienen	Financiële compensatie voor de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Beloning max 100% WML subsidie max 70% WML

Traject	Doel	Doelgroep	Toelichting
<b>Opleidingstraject met baangarantie</b>	Opleiding met als resultaat uitstroom	Personen die regulier bemiddelbaar zijn. Jongeren	Maatwerk afspraken met bedrijven en opleidingen.
<b>Pleinwerk</b>	Behouden en uitbreiden werknemersvaardigheden,	Personen die plaatsbaar zijn op vacatures	3mnd eerste 6 weken: 3 dagdelen per week op het werkplein= 2 dagdelen training (alg sollicitatie vaardigheden: brief, gesprek, presentatie, social media ed) 1 dagdeel modulair (bv sportief Capelle of anders) Tweede 6 weken: modulair maatwerk 3 dagdelen, specifieke trainingen (bv presenteren, budgetteren, social mediaprofiel ed) Gedurende deze periodes: rest van de week actief werken aan sollicitaties en het zelf verrichten van vrijwilligerswerk of verbeteren/behouden van werknemersvaardigheden bij Capelle Werkt.
<b>IJsselWerk Taaltraject</b>	Taalbeheersing en taalvaardigheid vergroten	Personen die plaatsbaar zijn op vacatures maar een beperkte taalbeheersing hebben.	
<b>IJsselWerk Regulier bemiddelbaar traject</b>	Behouden werknemersvaardigheden, standaard begeleiding, eigen regie	Personen die regulier bemiddelbaar zijn.	Leer-werktraject met behoud van uitkering zonder vaste looptijd. 4-32 uur per week, geen toelage per gewerkt dagdeel. Direct plaatsbaar op regulier werk. Verlenging mogelijk tot max 12mnd. Gericht op behouden en verbeteren werknemersvaardigheden, inzicht in eigen kansen interesses en kwaliteiten en werken aan uitstroom. Gericht op eigen regievoering en reflectie. Intensieve begeleiding door werkcoach.
<b>IJsselWerk Regulier nog niet bemiddelbaar traject</b>	Opdoen werknemersvaardigheden, intensieve begeleiding	Personen met een grote afstand (6-12 mnd) tot werk en meervoudige problematiek.	Leer-werktraject met vaste looptijd van 3 mnd. Verlenging mogelijk tot max 12mnd. 4-32 uur per week, toelage 2 euro per gewerkt dagdeel (max 8 dagdelen per week) Gericht op verbeteren werknemersvaardigheden, inzicht in eigen kansen interesses en kwaliteiten en werken aan uitstroom. Intensieve begeleiding door werkcoach.
<b>Promen: Regulier traject</b>	Jobready maken en door intensieve samenwerking uitstroom naar regulier werk realiseren	Personen die regulier bemiddelbaar zijn. Personen met een grote afstand (6-12 mnd) tot werk.	Leer-werktraject met behoud van uitkering minimaal 24 uur per week voor maximaal 6 mnd. Start met intake/screening. Vervolgens 2 modules. Werkervaring opdoen in groen/schoon of groepdetachering. Re-integratietraject gekenmerkt door een groepsgewijze aanpak, waarbij de nadruk ligt op ondersteuning bij het vinden van werk: Arbeidsfit training, VCA indien relevant, groepsgewijs solliciteren gedurende de gehele trajectperiode. Deelnemer wordt gedurende het gehele traject geactiveerd en begeleid op een leerwerkplek bij Promen in het Groen of bij Groepsdetachering (werkplekken bij reguliere bedrijven in de productiesfeer). Hierbij worden de werknemersvaardigheden verder ontwikkeld en doet de deelnemer arbeidsritme op. Wanneer de deelnemer jobready is, wordt de uitstroom samen opgepakt met het Werkplein IJsselgemeenten.
<b>IJsselWerk Longstay traject</b>	Actief houden, overlast voorkomen, standaard begeleiding	Personen met een grote afstand (>1jr) tot werk en meervoudige problematiek (verslaving, psychisch, gedrag).	Leer-werktraject met behoud van uitkering max 12 mnd. 8-32 uur, toelage 2 euro per gewerkt dagdeel (max 8 dagdelen per week). Gericht op verbeteren werknemersvaardigheden en werken aan uitstroom belemmerende factoren (agressie, angsten, gezondheid, schulden)

Traject	Doel	Doelgroep	Toelichting
<b>Promen: Intensief Traject</b>	Verder ontwikkelen op de participatieladder van de deelnemer.	Personen met een grote afstand (>1jr) tot werk en beperkingen op fysiek, psychisch of sociaal vlak. Nivo Nederlands mag lager zijn wegens de mogelijke inzet van de extra taalmodules in dit traject.	max 9 mnd minimaal 12 uur p/w met behoud van uitkering werkzaamheden op een leerwerkplek. Start met intake/screening en vervolgens 2-3 modules. Opbouw naar meer dan 12 uur kan onderdeel uitmaken van het traject. Focus op zelfredzaamheid via het kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen en op het beïnvloeden van de motivatie en het zelfvertrouwen. Empowerment standaard in traject. Daarnaast worden instrumenten als E-learning, speciale NL taal modules, groepsgewijze themabijeenkomsten, Sociale Vaardigheidstraining, Leerdoeltraining ingezet. Deelnemer wordt gedurende het gehele traject geactiveerd op een leerwerkplek bij Promen in het Groen, bij Groepsdetachering of intern. Op de leerwerkplek worden de werknemersvaardigheden verder ontwikkeld en doet de deelnemer arbeidsritme op. Ontwikkelopdrachten vanuit werkstap worden tijdens het werken uitgevoerd. Indien de ontwikkeling dit toelaat zal ook worden gekeken naar leerwerkplekken/vrijwilligerswerk buiten Promen.
<b>Promen: Intensief diagnose traject: Aan de Slag</b>	Doel van het traject is het beïnvloeden van de motivatie of achterhalen van belemmeringen en/of handhaving.	Personen waarbij eerder(e) re-integratietraject(en) omwille van houding, gedrag en/of motivatie vroegtijdig zijn gestopt of niet succesvol zijn beëindigd	max 3 mnd , min.28 uur p/w met behoud van uitkering werkzaamheden op een leerwerkplek en coaching krijgt. Start met intake/screening en vervolgens een module. Bij notoir niet-willersgedrag legt Promen op basis van observaties en snelle terugkoppeling de input voor het opleggen van een verlaging op de uitkering. Een Leerwerkplek binnen of buiten de muren van Promen gerealiseerd in het Groen of in het Schoon of groepsdetachering. Traject kenmerkt zich door het lik op stuk beleid. Direct actie bij het niet verschijnen zonder bericht van verhindering of afmelding zonder een geldige reden. Bij verzuim kan de klant ook met spoed opgeroepen worden door de ARBO-arts van Promen.
<b>Promen: Diagnosetraject</b>	Analyse van over het arbeidsvermogen en advies over de kortste weg naar werk	Deelnemers die telkens afhaken in een traject om onduidelijke redenen terwijl de veronderstelling is dat ze wel kunnen werken. Deelnemers waarvan de gemeente nog geen inzicht heeft wat ze kunnen.	max. 2mnd, min 20 uur p/w. Opbouw naar 20 uur kan deel uit maken van traject. Specifieke diagnose individuele aanpak en intensievere begeleiding. Nadruk ligt op het in kaart brengen van de mogelijkheden en onmogelijkheden van de deelnemer: Wat is de kortste weg naar werk of is regulier werk niet haalbaar? Tijdens dit traject worden geen trainingen ingezet. Het gaat echt om het aanleren van basale werknemersvaardigheden via Werkstap en het opdoen van arbeidsritme met als doel een goed beeld te krijgen van het arbeidsvermogen. Er vinden veel individuele gesprekken plaats met de trajectbegeleider. Tevens kunnen de faciliteiten van de afdeling Test en Diagnose worden ingezet als nader onderzoek nodig blijkt of om de beroepsrichting te verhelderen. Diagnostetrajecten geven informatie over het arbeidsvermogen van de deelnemer inclusief eventueel benodigde aanpassing(en) voor werk en advies over vervolgactie(s) zoals bijvoorbeeld een vervolg re-integratietraject, aanvragen zorgindicatie of een andere indicatie (doelgroepenregister, nieuw beschut) of juist direct door naar werk ism het Werkplein.
<b>Promen: Intensief Garantiebaan</b>	Activeren, werknemersvaardigheden aanleren, arbeidsritme aanleren, overlast voorkomen, intensieve begeleiding.	Personen die opgenomen zijn in het doelgroepenregister, bijvoorbeeld VSO/PRO jongeren of WSW wachtlijst. Nivo Nederlands mag lager zijn wegens de mogelijke inzet van de extra taalmodules in dit traject.	max 9 mnd, min.12 uur p/w. Opbouw naar meer dan 12 uur is standaard onderdeel van het traject. Ontwikkeling werknemersvaardigheden en opdoen arbeidsritme. Individuele aanpak en intensieve begeleiding met als doel plaatsing op een garantiebaan. Focus op zelfredzaamheid door te kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen en op het beïnvloeden van de motivatie en het zelfvertrouwen. Betrokkene wordt in eerste instantie geactiveerd op een leerwerkplek bij Promen in het Groen, bij Groepsdetachering of intern. Empowerment standaard in traject, maar daarnaast kunnen instrumenten zoals Elearning, speciale NL taal modules, groepsgewijze themabijeenkomsten, Sociale Vaardigheidstraining, Leerdoeltraining etc. worden ingezet. Ook kan er een arbeidsmarkt relevante training worden in gezet zoals VCA of HACCP
<b>Training van klacht naar kracht</b>	Activeren van personen	Personen met een grote afstand (>1jr) tot werk, meervoudige problematiek en taalachterstand	24 modules van 2 uur waarin in groepsverband wordt gewerkt aan verkennen, bewustwording en ontwikkelen van eigen competenties, zelfkennis en vertrouwen.



Traject	Doel	Doelgroep	Toelichting
<b>Pameijer</b>	Het doel van dit project is om klanten re-integratierijp te krijgen door middel van arbeidsactiverende activiteiten.	Personen met een grote afstand (>1jr) tot werk, meervoudige problematiek en taalachterstand	Indien re-integratierijp nog niet haalbaar is, is het doel minimaal participatie in een maatschappelijke omgeving van 3 dagdelen per week.
<b>NAS/Jobscore</b>	Mensen uit hun isolement halen, activeren en deelname aan maatschappij bevorderen. Structuur en een zinvolle dagbesteding geven. Eventueel door deze personen veroorzaakte aanpakken en verminderen overlast. Stijging op de participatieladder	Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (>2 jaar) die momenteel buiten alle trajecten van sociale zaken vallen met multi-problematiek (ZRM, op minstens 3 domeinen score onvoldoende).	Pilot voor 1 jr. 10-15 deelnemers. 6-9 dagdelen per week. Starten met een maatwerk Klacht naar Kracht training voor deze groep (3mnd, 2 dagdelen per week) in de wijk. Indien individueel maatwerk begeleiding nodig is in overleg bekijken hoe dat kan worden geboden. In ploeg met begeleider schoonmaak werkzaamheden in de buitenruimte (vegen, zwerfvuil, prullenbakken, hangplekken).
<b>Nazorg ex-gedetineerden.</b>	Persoonsgerichte nazorg traject voor ex-gedetineerden met psychiatrische – en/of verslavingsproblematiek	Ex-gedetineerden	De focus ligt op persoonlijke begeleiding gericht op herstel van het sociale en maatschappelijke netwerk en voorkomen van recidive door toeleiding naar dagbesteding en (leer)werkplek.

## Bijlage 2: Samenstelling bestand per gemeente

### Totaal IJsselgemeenten per 1-1-2018 (aantal personen incl partners)

Leefvorm	leeftijdsklasse	< 1 jaar	1 - 3 jaar	3 - 5 jaar	> 5 jaar	Eindtotaal	
Alleenstaand	18 tot 27	96	104	12	1	213	
	27 t/m 35	77	108	47	50	282	
	36 t/m 45	49	94	55	103	301	
	46 t/m 55	80	114	112	237	543	
	56 t/m 64	70	143	94	291	598	
	65 en ouder	7	6	11	35	59	
	<b>Totaal Alleenstaand</b>	<b>379</b>	<b>569</b>	<b>331</b>	<b>717</b>	<b>1.996</b>	<b>53%</b>
Alleenstaande ouder	18 tot 27	21	25	4	1	51	
	27 t/m 35	58	95	61	45	259	
	36 t/m 45	42	79	60	115	296	
	46 t/m 55	12	31	36	105	184	
	56 t/m 64	2	6	5	3	16	
		<b>Totaal Alleenstaande ouder</b>	<b>135</b>	<b>236</b>	<b>166</b>	<b>269</b>	<b>806</b>
Gehuwd/samenwonend	18 tot 27	28	21	2		51	
	27 t/m 35	61	88	39	25	213	
	36 t/m 45	57	85	55	54	251	
	46 t/m 55	51	68	43	86	248	
	56 t/m 64	40	61	46	69	216	
	65 en ouder	3	7	4	6	20	
	<b>Totaal Gehuwd/samenw.</b>	<b>240</b>	<b>330</b>	<b>189</b>	<b>240</b>	<b>999</b>	<b>26%</b>
	<b>Eindtotaal</b>	<b>754</b>	<b>1.135</b>	<b>686</b>	<b>1.226</b>	<b>3.801</b>	
		<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>		

<b>Capelle</b>		Uitkeringsduur				Eindtotaal	
		<1 jaar	1 - 3 jaar	3 - 5 jaar	>5 jaar		
<b>Leefvorm</b>	<b>Leeftijdsklasse</b>						
<b>Alleenstaande</b>	18 tot 27	50	57	6		113	
	27 t/m 35	53	68	33	29	183	
	36 t/m 45	37	65	45	74	221	
	46 t/m 55	56	75	84	165	380	
	56 t/m 64	57	98	61	210	426	
	65 en ouder	6	2	5	25	38	
	<b>Totaal Alleenstaande</b>	<b>259</b>	<b>365</b>	<b>234</b>	<b>503</b>	<b>1.361</b>	<b>54%</b>
<b>Alleenstaande ouder</b>	18 tot 27	19	21	4	1	45	
	27 t/m 35	40	70	48	35	193	
	36 t/m 45	29	54	48	83	214	
	46 t/m 55	5	17	27	79	128	
	56 t/m 64	2	4	2	3	11	
	<b>Totaal Alleenstaande ouder</b>	<b>95</b>	<b>166</b>	<b>129</b>	<b>201</b>	<b>591</b>	<b>23%</b>
<b>Gehuwd/Samenwonend</b>	18 tot 27	16	9	1		26	
	27 t/m 35	38	51	25	20	134	
	36 t/m 45	32	47	35	35	149	
	46 t/m 55	26	45	25	41	137	
	56 t/m 64	19	34	30	38	121	
	65 en ouder	1	1	3	4	9	
	<b>Totaal Gehuwd / Samenw.</b>	<b>132</b>	<b>187</b>	<b>119</b>	<b>138</b>	<b>576</b>	<b>23%</b>
	<b>Eindtotaal</b>	<b>486</b>	<b>718</b>	<b>482</b>	<b>842</b>	<b>2.528</b>	
		<b>19%</b>	<b>28%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>		

<b>Krimpen</b>		<b>Uitkeringsduur</b>				<b>Eindtotaal</b>	
		<b>&lt;1 jaar</b>	<b>1 - 3 jaar</b>	<b>3 - 5 jaar</b>	<b>&gt;5 jaar</b>		
<b>Leefvorm</b>	<b>Leeftijdsklasse</b>						
<b>Alleenstaande</b>	<b>18 tot 27</b>	26	15	3		44	
	<b>27 t/m 35</b>	12	18	6	4	40	
	<b>36 t/m 45</b>	8	18	3	15	44	
	<b>46 t/m 55</b>	15	18	20	38	91	
	<b>56 t/m 64</b>	7	15	13	39	74	
	<b>65 en ouder</b>		1	3	3	7	
	<b>Totaal Alleenstaande</b>		<b>68</b>	<b>85</b>	<b>48</b>	<b>99</b>	<b>300</b>
<b>Alleenstaande ouder</b>	<b>18 tot 27</b>		4			4	
	<b>27 t/m 35</b>	10	14	8	4	36	
	<b>36 t/m 45</b>	9	17	11	13	50	
	<b>46 t/m 55</b>	5	7	4	16	32	
	<b>56 t/m 64</b>		1	2		3	
	<b>Totaal Alleenstaande ouder</b>		<b>24</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>125</b>
<b>Gehuwd/Samenwonend</b>	<b>18 tot 27</b>	5	7			12	
	<b>27 t/m 35</b>	11	17	9		37	
	<b>36 t/m 45</b>	12	18	7	4	41	
	<b>46 t/m 55</b>	11	11	8	13	43	
	<b>56 t/m 64</b>	5	13	7	17	42	
	<b>65 en ouder</b>	1	3	1		5	
<b>Totaal Gehuwd / Samenw</b>		<b>45</b>	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>180</b>	<b>30%</b>
<b>Eindtotaal</b>		<b>137</b>	<b>197</b>	<b>105</b>	<b>166</b>	<b>605</b>	
		<b>23%</b>	<b>33%</b>	<b>17%</b>	<b>27%</b>		

## Zuidplas

### Uitkeringsduur

Leefvorm	Leeftijdsklasse	<1 jaar	1 - 3 jaar	3 - 5 jaar	>5 jaar	Eindtotaal	
Alleenstaande	18 tot 27	20	32	3	1	56	
	27 t/m 35	12	22	8	17	59	
	36 t/m 45	4	11	7	14	36	
	46 t/m 55	9	21	8	34	72	
	56 t/m 64	6	30	20	42	98	
	65 en ouder	1	3	3	7	14	
	<b>Totaal Alleenstaande</b>	<b>52</b>	<b>119</b>	<b>49</b>	<b>115</b>	<b>335</b>	<b>50%</b>
Alleenstaande ouder	18 tot 27	2				2	
	27 t/m 35	8	11	5	6	30	
	36 t/m 45	4	8	1	19	32	
	46 t/m 55	2	7	5	10	24	
	56 t/m 64		1	1		2	
	<b>Totaal Alleenstaande ouder</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>90</b>	<b>13%</b>
Gehuwd/Samenwonend	18 tot 27	7	5	1		13	
	27 t/m 35	12	20	5	5	42	
	36 t/m 45	13	20	13	15	61	
	46 t/m 55	14	12	10	32	68	
	56 t/m 64	16	14	9	14	53	
	65 en ouder	1	3		2	6	
	<b>Totaal Gehuwd / Samenw</b>	<b>63</b>	<b>74</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>243</b>	<b>36%</b>
	<b>Eindtotaal</b>	<b>131</b>	<b>220</b>	<b>99</b>	<b>218</b>	<b>668</b>	
		<b>22%</b>	<b>36%</b>	<b>16%</b>	<b>36%</b>		

## **Bijlage 3 Servicenormen en kwaliteitseisen**

### **Servicenormen producten**

#### **Aanvraag Bijzondere Bijstand:**

Binnen acht weken na indiening volgt een besluit op uw aanvraag. Deze termijn mogen wij verlengen met maximaal vier weken indien we niet over alle benodigde gegevens beschikken.

#### **Bijstandsuitkering, voorschot in noodsituaties:**

In beginsel wordt de bijstand pas uitbetaald nadat u de toekenningsbeschikking heeft ontvangen. Binnen vier weken na de datum van aanvraag om algemene bijstand moet in beginsel een voorschot worden verstrekt.

#### **Kinderopvang:**

Binnen acht weken na indiening van een volledige aanvraag volgt het besluit.

#### **Schuldhelpverlening:**

De maximale wachttijd voor het eerste gesprek waarin de hulpvraag wordt vastgesteld bedraagt vier weken en voor acute situaties maximaal drie werkdagen. De uiteindelijke beslissing op het hulpaanbod is acht weken.

Na indiening van uw aanvraag Schuldhelpverlening ontvangt u een uitnodiging voor een verplichte workshop. Tijdens de workshop vindt een individueel gesprek plaats om te beoordelen welk hulpaanbod wij u kunnen bieden.

#### **Aanvraag Participatiewet (voorheen WWB, IOAW, IOAZ):**

Binnen acht weken na indiening van uw aanvraag volgt het besluit. Deze termijn mogen wij eenmalig met maximaal vier weken verlengen als nog niet alle benodigde stukken zijn aangeleverd.

#### **Bezwaarschrift indienen:**

Tegen veel van onze beslissingen kunt u schriftelijk bezwaar maken. In de beschikking waartegen u bezwaar wilt maken is aangegeven naar welk adres u uw bezwaarschrift kunt sturen. De meeste bezwaarschriften worden voorgelegd aan de (externe) commissie bezwaarschriften, alvorens een besluit wordt genomen. De gemeente beslist binnen twaalf weken. Indien wij er binnen deze termijn niet uit zijn, kan deze termijn (in het geval wij de commissie bezwaarschriften hebben ingeschakeld) met zes weken verlengd worden. Zijn we er dan nog niet uit, dan gaan we met u in overleg om nog langer de tijd te krijgen om tot een besluit te komen.

Van iedere verlenging van de termijn ontvangt u een bericht met de reden van de vertraging.

Tegelijk met het indienen van een bezwaarschrift kunt u een voorlopige voorziening aanvragen bij de Rechtbank Rotterdam, bijvoorbeeld om de beslissing op te schorten.

Tegen onze beslissing op uw bezwaarschrift kunt u binnen zes weken beroep aantekenen bij de Rechtbank Rotterdam. Wij informeren u over deze mogelijkheden en de kosten in de brief waarin de beslissing op uw bezwaar staat.

## **Klacht over IJsselgemeenten**

Als u vindt dat IJsselgemeenten u niet behoorlijk heeft behandeld, kunt u een klacht indienen. Een schriftelijke klacht bevestigen wij binnen vijf werkdagen na ontvangst. We behandelen uw klacht binnen zes weken. In overleg kunnen we dit met zes weken verlengen. Bent u na de behandeling van uw klacht nog niet tevreden, dan kunt u uw klacht voorleggen aan de gemeentelijke Ombudsman. Voor informatie over de klachtenregeling en voor de folder kunt u terecht bij de het frontoffice van de afdeling Sociale Zaken 010-2848457.

---

## **Kwaliteitseisen**

### **Kwaliteitsgegevens Aanvragen Levensonderhoud**

Snelle en rechtmatige afhandeling van de aanvragen levensonderhoud:

- Minimaal 95 % van alle aanvragen levensonderhoud is afgehandeld binnen 8 weken ( wettelijke termijn, met een eventuele verlenging in totaal 12 weken), inclusief trajectplan (indien van toepassing).
- Minimaal 50% van de fraude onderzoeken leidt tot terugvordering van ten onrechte betaalde bijstand.
- Beëindigingonderzoeken zijn binnen 3 maanden afgehandeld

### **Kwaliteitsgegevens Bijzondere Bijstand**

- Minimaal 95% van de aanvragen wordt afgehandeld binnen 8 weken (wettelijke termijn, met een eventuele verlenging in totaal 12 weken).
- Minimaal 99% van de betalingen bijzondere bijstand is rechtmatig, waarbij onder onrechtmatig wordt verstaan de betalingen die ten onrechte niet of ten onrechte wel zijn uitbetaald.

### **Kwaliteitsgegevens re-integratie**

Het beleid is gericht op (re)integratie van werkzoekenden en het benutten van kansen die de lokale en regionale arbeidsmarkt biedt. Wij streven naar:

- optimaliseren van de voorwaarden waaronder werkzoekenden en werkgevers elkaar weten te vinden;
- het (waar mogelijk) bevorderen van de werkgelegenheid en arbeidsdeelname;
- het bestrijden van (langdurige) werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid.

Door middel van:

- Het intensief en waar mogelijk groepsgewijs begeleiden en toerusten van werkzoekenden;
- Het maken van extra afspraken over arbeidsplaatsen en leerwerkplaatsen;
- Het coördineren van acquisitietaken (de werkgeversbenadering);
- Matching van vraag en aanbod in het Werkplein IJsselgemeenten;

---

### **Kwaliteitsgegevens Schuldhulpverlening**

- De maximale wachttijd voor het eerste gesprek bedraagt vier weken en voor acute situaties maximaal drie werkdagen.
- De uiteindelijke beslissing op het hulpaanbod is acht weken.

#### *Activiteiten Schuldhulpverlening*

- Bemiddelen bij en het oplossen van problematische schulden.
- Afgifte van dwangakkoorden/WSNP-verklaringen (Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen) en moratoria.
- Aanbieden van en toezicht houden op budgetcursussen.
- Geven van preventief advies.
- Collectieve bijeenkomst met voorlichting en hulp bij administratie waarin de hulpvraag wordt vastgesteld.