

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE
2513AA22XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000009566

Datum 25 januari 2017
Betreft Kamervragen van het lid Kerstens over het bericht 'Niet iedereen blij met
baan plus bijstand'

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Kerstens (PvdA)
over het bericht 'Niet iedereen blij met baan plus bijstand'.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma

2016Z25041

Vragen van het lid Kerstens (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Niet iedereen blij met baan plus bijstand' (ingezonden 30 december 2016).

Datum

25 januari 2017

Onze referentie

2017-000009566

1

Heeft u kennisgenomen van het artikel 'Niet iedereen blij met baan plus bijstand'?¹

Antwoord 1

Ja.

2

Wordt met de in het hierboven bedoelde artikel beschreven constructie via Flexensie gewaarborgd dat er geen sprake is van verdringing van betaalde banen, aangezien met het door Flexensie gevraagde uurtarief geen enkele cao kan worden nageleefd? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

3

Klopt het dat in principe alle bijstandsgerechtigden (dus bijvoorbeeld ook bijstandsgerechtigden die geen noemenswaardige «inwerkperiode» nodig hebben) aan deze constructie kunnen en/of wellicht moeten deelnemen? Zo ja, bent u van mening dat het in dat geval om «volwaardige werkzaamheden» gaat waarvoor ook gewoon loon zou moeten worden betaald? Zo nee, hoe voorkomt u dat?

4

Deelt u de mening dat juist ook in constructies als deze sprake moet zijn van een toets op verdringing? Zo ja, gaat u dat dan ook verplichten? Zo nee, waarom loopt u dan, gezien het bovenstaande, welbewust het risico van verdringing?

Antwoord 2, 3 en 4

Gemeenten hebben een grote mate van beleidsvrijheid wat betreft vorm en inhoud van het re-integratiebeleid om maatwerk te kunnen leveren dat werkzoekenden de meeste kans biedt op betaald werk. Indien een gemeente uitkeringsgerechtigden de mogelijkheid biedt om te werken met behoud van uitkering, dan is de gemeente door de Participatiewet verplicht om bij verordening vast te leggen hoe dit is vormgegeven.

Het laten opdoen van werkervaring is één van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Gemeenten maken zelf de afweging voor welke doelgroep zij een beroep willen doen op Flexensie. Een groot deel van de gemeenten richt zich daarbij op de mensen met een langere werkloosheidsduur. Volgens Flexensie hadden geplaatste kandidaten een gemiddelde uitkeringsduur van 2 jaar en 9 maanden.

De uitgangspunten en wettelijke kaders zijn helder: verdringing van regulier werk op grond van oneerlijke concurrentie moet worden vermeden. In onder meer mijn eerdere brief van 19 juni 2015 (Kamerstukken TK 29544, nr 624) heb ik de kaders uiteen gezet. Gemeenten hebben de verantwoordelijkheid erop toe te zien dat verdringing wordt voorkomen. Het is zodoende aan de gemeenten om de samenwerking met Flexensie binnen de kaders van de relevante wetgeving te passen. De gemeenteraad houdt daarbij toezicht op het beleid en de uitvoering van het beleid door het college van burgemeester en wethouders.

Uit informatie van verschillende gemeenten, die samenwerken met Flexensie, blijkt dat uitkeringsgerechtigden vrijwillig deelnemen om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. De uitkeringsgerechtigden worden volgens Flexensie door de gemeente altijd gevraagd welk werk ze wel of niet willen doen.

Datum
25 januari 2017

Onze referentie
2017-0000009566

Uit de informatie van enkele gemeenten en Flexensie komt naar voren dat zij gezamenlijk verschillende maatregelen hebben genomen om verdringing te voorkomen. Enerzijds is dit de tijdelijke inzet van het instrument: de maximale termijn is beperkt tot enkele maanden. Gemeenten hanteren hierbij verschillende grenzen: van 3 tot 6 maanden. Anderzijds moet de opdrachtgever voor de inzet via Flexensie een marktconform tarief betalen. Dit is tenminste het wettelijk minimumloon inclusief werkgeverslasten, maar gemeenten moeten dit tarief aanpassen wanneer voor de gevraagde werkzaamheden een hoger cao-loon van toepassing is. In artikel 7, lid 9 van de Participatiewet wordt artikel 5 Wsw van toepassing verklaard. Artikel 5 Wsw regelt dat bij werken met behoud van uitkering concurrentieverhoudingen niet mogen worden verstoord, er moet een marktconforme prijs voor worden betaald.

De verantwoordelijkheid voor een juiste uitvoering van de wet ligt bij de gemeenten. Het is de taak van de gemeenteraad om toe te zien op een rechtmatige uitvoering van het gemeentelijke beleid. Ik laat mij nader informeren over de wijze waarop gemeenten invulling geven aan dit instrument en onder welke condities dit instrument wordt toegepast. Ik zal u over de uitkomsten informeren.

5

Welk deel van genoemd uurtarief van 12 euro komt bij de gemeente en dus niet bij de bijstandsgerechtigde/werknemer in kwestie terecht?

Antwoord 5

Exacte bedragen zijn niet te noemen omdat deze afhangen van het (uur)tarief van de opdrachtgever en de premie aan de uitkeringsgerechtigde die de gemeente bij verordening vastlegt. Gemeenten kennen aan de uitkeringsgerechtigde een premie toe bovenop de uitkering die is gerelateerd aan het aantal uren dat zij via Flexensie actief zijn geweest. Deze (stimulerings)premie mag worden vrijgelaten op de uitkering, mits voldaan wordt aan de daarvoor in de Participatiewet vastgelegde criteria (artikel 31 lid 2 sub j).

6

Is aan het werkzaam zijn via de hier bedoelde constructie een tijdslimiet gesteld (en zo ja, welke) of kan een bijstandsgerechtigde onbeperkt werkzaam zijn via Flexensie?

Antwoord 6

Ja, er is een maximale termijn. Iedere gemeente stelt deze termijn zelf vast in haar verordening. Volgens Flexensie varieert deze van 3 tot maximaal 6 maanden.

7

Is daadwerkelijk sprake van vrijwilligheid of volgt bij niet meedoen dan wel het door de bijstandsgerechtigde zelf beëindigen van de werkzaamheden een sanctie?

Antwoord 7

Volgens de informatie die ik van enkele gemeenten en Flexensie heb ontvangen is aanmelding voor een Flexensie-traject vrijwillig. Wanneer een uitkeringsgerechtigde een aangeboden opdracht accepteert, wordt wel verwacht dat hij/zij zich aan de gemaakte afspraken houdt. Wanneer dit niet gebeurt moet de gemeente dezelfde afweging maken over het eventueel opleggen van een sanctie die zij ook maakt bij het niet nakomen van andere afspraken over re-integratie. De gemeente dient hierbij maatwerk te betrachten.

Datum

25 januari 2017

Onze referentie

2017-0000009566

8

Zijn cijfers en/of andere gegevens bekend over de waardering van bijstandsgerechtigden van deze constructie, over het percentage van hen dat via het bedrijf Flexensie doorschuift naar een baan met salaris, en na hoeveel tijd dat is?

Antwoord 8

Flexensie geeft aan dat in het eerste half jaar van 2017 een impactonderzoek is gepland waarin deze vragen aan de orde zullen komen. De resultaten zullen per gemeente verschillen door verschillen in de doelgroep waarvoor de gemeente het instrument in wil zetten. Eerder is door Flexensie zelf over 2015 vastgesteld welk deel *direct* doorstroomde naar een reguliere baan met loon (dus exclusief uitkeringsgerechtigden die daarna dankzij de toegenomen werkervaring elders een baan hebben gevonden). Dit varieerde van 21% to 34%.

9

Wilt u de Kamer voorzien van de blijkbaar door u gemaakte afspraken met de initiatiefnemers van Flexensie?

Antwoord 9

Flexensie heeft, om te borgen dat het destijds in ontwikkeling zijnde instrument paste binnen de geldende wet- en regelgeving vanuit de Participatiewet, in 2014 bij mijn Ministerie geïnformeerd naar de wettelijke kaders omtrent werken met behoud van uitkering en bijverdiensten naast de uitkering. De wettelijke kaders zijn daarop toegelicht. Er zijn geen afspraken gemaakt, omdat de inzet van re-integratie-instrumenten te allen tijde binnen de daarvoor geldende kaders van de Participatiewet moet plaatsvinden.

¹'Niet iedereen blij met baan plus bijstand', Trouw, 29 december 2016 (<http://m.trouw.nl/tr/m/nl/39681/nbsp/article/detail/4441014/2016/12/29/Niet-iedereen-blij-met-baan-plus-bijstand.dhtml>).

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE
2513AA22XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Datum 25 januari 2017

Onze referentie
2017-0000009714

Betreft Kamervragen van het lid Karabulut over het bericht 'dat
bijstandsgerechtigden moeten werken zonder loon, zonder arbeidsrechten,
zonder cao of baangarantie ter bekostiging van hun uitkering'

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Karabulut (SP)
over het bericht 'dat bijstandsgerechtigden moeten werken zonder loon, zonder
arbeidsrechten, zonder cao of baangarantie ter bekostiging van hun uitkering'.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma

2017Z00070

Vragen van het lid Karabulut (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat bijstandsgerechtigden moeten werken zonder loon, zonder arbeidsrechten, zonder cao of baangarantie voor hun uitkering. (Ingezonden 4 januari 2017)

Datum
25 januari 2017
Onze referentie
2017-0000009714

1

Wat is uw reactie op het bericht dat bijstandsgerechtigden moeten werken zonder loon, zonder arbeidsrechten, zonder cao of baangarantie ter bekostiging van hun uitkering? 1)

Antwoord 1

Gemeenten hebben een grote mate van beleidsvrijheid wat betreft vorm en inhoud van het re-integratiebeleid om maatwerk te kunnen leveren dat werkzoekenden de meeste kans biedt op betaald werk. Indien een gemeente uitkeringsgerechtigden de mogelijkheid biedt om te werken met behoud van uitkering, dan is de gemeente door de Participatiewet verplicht om bij verordening vast te leggen hoe dit is vormgegeven.

De uitgangspunten en wettelijke kaders zijn helder: verdringing van regulier werk op grond van oneerlijke concurrentie moet worden vermeden. In onder meer mijn eerdere brief van 19 juni 2015 (Kamerstukken TK 29544, nr 624) heb ik de kaders uiteen gezet. Het moet bijvoorbeeld bijdragen aan de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling en er moet sprake zijn van een beperkte periode. Aan een mogelijke stimuleringspremie bovenop de uitkering worden in de Participatiewet grenzen gesteld aan de maximale omvang per kalenderjaar.

Volgens informatie van verschillende gemeenten die samenwerken met Flexensie, kiezen bijstandsgerechtigden ervoor om vrijwillig hieraan deel te nemen. Een overweging voor hen is dat zij door het uitvoeren van werkzaamheden, ervaring opdoen als werknemer en daarmee hun afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Aan uitkeringsgerechtigden wordt volgens Flexensie door de gemeente ook gevraagd welk werk ze wel of niet willen doen. Dit is van belang omdat het instrument alleen werkt wanneer de uitkeringsgerechtigde een intrinsieke motivatie heeft om de gevraagde werkzaamheden met behoud van uitkering te willen verrichten.

Gemeenten maken zelf de beleidsafweging voor welke doelgroep zij Flexensie in willen zetten. Een groot deel richt zich daarbij op de mensen met een langere werkloosheidsduur. Volgens Flexensie hadden geplaatste kandidaten een gemiddelde uitkeringsduur van 2 jaar en 9 maanden.

2

Hoeveel verdienen Flexensie Nederland en gemeenten aan de inzet van bijstandsgerechtigden op de arbeidsmarkt? Wat voor werk wordt verricht, bij welke bedrijven?

Antwoord 2

Exacte bedragen zijn niet te noemen omdat deze afhangen van het (uur)tarief van de opdrachtgever en de premie aan de uitkeringsgerechtigde die de gemeente in de verordening heeft vastgelegd. Gemeenten kennen aan de uitkeringsgerechtigde een premie toe bovenop de uitkering die is gerelateerd aan het aantal uren dat zij via Flexensie actief zijn geweest. Deze

(stimulerings)premie mag worden vrijgelaten op de uitkering, mits voldaan wordt aan de daarvoor in de Participatiewet vastgelegde criteria (artikel 31 lid 2 sub j). Het is mij niet bekend wat voor werk wordt verricht en bij welke bedrijven.

3

Is er volgens u sprake van werknemerschap? En zo ja, acht u de uitzend-cao van toepassing op deze werknemers? Zo nee, waarom niet?

Datum

25 januari 2017

Onze referentie

2017-0000009714

Antwoord 3

Er is in deze constructie geen sprake van loon bij een werkgever, maar van werken met behoud van uitkering bij een opdrachtgever. Om mogelijke verdringing van werknemers te voorkomen wordt een marktconform tarief in rekening gebracht aan de opdrachtgever van werkzaamheden die door de bijstandsgerechtigde worden uitgevoerd, zo geeft Flexensie aan.

4

Klopt het dat Flexensie in 2014 maandenlang overleg heeft gehad met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid? Welke regels zijn door u opgesteld voor toepassing van de Flexensie-methode en gemeenten? Waar dienen bedrijven zich aan te houden?

Antwoord 4

Flexensie heeft, om te borgen dat het instrument paste binnen de geldende wet- en regelgeving vanuit de Participatiewet in 2014, bij mijn ministerie geïnformeerd naar de kaders in de Participatiewet omtrent werken met behoud van uitkering en bijverdienen. De wettelijke kaders zijn daarop toegelicht. Er zijn geen afspraken gemaakt, omdat de uitvoering van het instrument te allen tijde binnen de daarvoor geldende kaders van de Participatiewet moet plaatsvinden.

5

Kunt u verdringing van betaalde arbeid met een cao alsmede uitbuiting van bijstandsgerechtigden uitsluiten? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Uit de informatie van enkele gemeenten en Flexensie komt naar voren dat zij gezamenlijk verschillende maatregelen hebben genomen om verdringing te voorkomen. Enerzijds is dit de tijdelijke inzet van het instrument: de maximale termijn is beperkt tot enkele maanden. Gemeenten hanteren hierbij verschillende grenzen: van 3 tot 6 maanden. Anderzijds moet de opdrachtgever voor de inzet via Flexensie een marktconform tarief betalen. Dit is tenminste het wettelijk minimumloon inclusief werkgeverslasten, maar gemeenten moeten dit tarief aanpassen wanneer voor de gevraagde werkzaamheden een hoger cao-loon van toepassing is. In artikel 7, lid 9 van de Participatiewet wordt artikel 5 Wsw van toepassing verklaard. Artikel 5 Wsw regelt dat bij werken met behoud van uitkering concurrentieverhoudingen niet mogen worden verstoord, er moet een marktconforme prijs voor worden betaald.

De verantwoordelijkheid voor een juiste uitvoering van de wet ligt bij de gemeenten. Het is de taak van de gemeenteraad om toe te zien op een rechtmatige uitvoering van het gemeentelijke beleid. Ik laat mij nader informeren over de wijze waarop gemeenten invulling geven aan dit instrument en onder welke condities dit instrument wordt toegepast. Ik zal u over de uitkomsten informeren.

1) Trouw, 29 december 2016:

<http://www.trouw.nl/tr/nl/39681/nbsp/article/detail/4441014/2016/12/29/Niet-iedereen-blij-met-baan-plus-bijstand.dhtml>

Datum

25 januari 2017

Onze referentie

2017-0000009714

Wijziging uitbetaling premie arbeidsinschakeling

Flextensie, 15 juni 2016

Wijziging uitbetaling premie

De kandidaten die de opdrachten vervullen ontvangen in de werkwijze van Flextensie namens de gemeente een premie van €1,50 per gewerkt uur.

Wettelijk

Uitbetaling geschiedt in het kader van de premie voor arbeidsinschakeling. Op basis van Participatiewet artikel 31, 2^e lid, onderdeel j, mogen gemeenten uitkeringsgerechtigden die werken met behoud van uitkering een premie voor arbeidsinschakeling toekennen. Deze premie mag als netto-vergoeding bovenop de uitkering worden toegekend en kent een wettelijk maximum van € 2.366,- euro per jaar¹. Formeel mag deze premie één of tweemaal per jaar aan kandidaten worden toegekend.

Flextensie heeft met het ministerie van SZW en de belastingdienst afstemming gezocht over het maandelijks uitbetalen van de premie. De conclusie was dat gemeenten voldoende beleidsruimte hebben om een eigen keuze voor de invulling van het flex-arrangement te maken.

Fiscaal

Per 1 juni heeft de belastingdienst echter aan Flextensie laten weten de regelgeving in fiscaal opzicht strenger toe te passen. Dat betekent dat, bij meerdere betaalmomenten per jaar, niet langer gegarandeerd kan worden dat deze betalingen fiscaal worden vrijgelaten.

Omdat Flextensie er sterk aan hecht dat deze fiscale vrijstelling gewaarborgd blijft, is het belangrijk de werkwijze rondom het uitbetalen van de premies aan te passen aan de nieuw ontstane situatie.

Nieuwe werkwijze

In overleg met de belastingdienst zijn een aantal mogelijke routes besproken om kandidaten toch maandelijks een netto-premie te kunnen blijven uitbetalen. Deze routes zullen de komende maanden in nauw overleg met de belastingdienst zorgvuldig worden onderzocht en getoetst.

Tot hier meer duidelijkheid over is, is Flextensie genoodzaakt om per 1 juli voor nieuwe plaatsingen over te gaan op één betaalmoment per jaar. Kandidaten houden daarbij het recht op een belastingvrije premie per gewerkt uur, maar ontvangen deze niet langer maandelijks. In plaats daarvan wordt de premie maandelijks opgespaard en op een vooraf met de kandidaat overeengekomen moment in één keer aan de kandidaat uitbetaald.

Flextensie vindt het belangrijk dat het concept voor kandidaten voldoende stimulerend en lonend blijft. We stellen in de werkwijze daarom de volgende wijzigingen voor:

- De periode dat kandidaten kunnen deelnemen aan Flextensie wordt – afhankelijk van het instroommoment – vastgesteld op 9 maanden tot een jaar. Op die manier hoeven kandidaten nooit langer dan een half jaar te wachten tot zij de premie krijgen uitbetaald.
- De premie gaat omhoog van €1,50 per gewerkt uur naar €2,- per gewerkt uur. Op die manier blijft deelname aan Flextensie lonend, en wordt het verlies van de maandelijkse prikkel gedempt door het uitbetalen van een hogere premie. Daarbij geldt dat de verhoging van de premie nadrukkelijk gekoppeld is aan de vermindering van het aantal betaalmomenten. Wanneer Flextensie toch weer over kan gaan op maandelijkse betalingen, wordt deze premie weer naar beneden bijgesteld, zodat de prikkel om uit te stromen naar een reguliere baan gehandhaafd blijft.
- Het minimumtarief dat opdrachtgevers betalen voor de inhuur van deze kandidaten gaat omhoog van €11,75 naar €12,- per gewerkt uur. Deze verhoging houdt gelijke tred met de verhoging van

¹ Normenbrief 1 juli 2016, Rijksoverheid

het minimumloon per 1 juli 2016, en op die manier betaalt de opdrachtgever voor de helft mee aan de hogere premie voor de kandidaat.

Werkwijze stap voor stap

1. Voor elke kandidaat geldt één betaalmoment per jaar. Uitbetaling geschiedt:
 - a. 6 maanden na de start op de eerste opdracht
 - b. En/of aan het eind van een kalenderjaar (maand december)
 - c. Of wanneer de Flextensie-periode eerder ophoudt:
 - i. Bij uitstroom
 - ii. Wanneer zeker is dat een kandidaat in dat kalenderjaar niet meer op een nieuwe opdracht aan de slag gaat
2. De intercedent, klantmanager of accountmanager stemt het betaalmoment vooraf (bij de start van de eerste plaatsing) met de kandidaat af.
3. De kandidaat levert elke maand de urenstaat bij Flextensie in.
4. Flextensie stuurt de kandidaat maandelijks een overzicht van de opgebouwde premie in die maand, en het moment dat deze premie wordt uitbetaald.
5. De reiskostenvergoeding wordt wel maandelijks aan de kandidaat uitbetaald

Kandidaten die nu op een plaatsing zitten of die voor 1 juli op een plaatsing zijn voorgesteld kunnen nog volgens het oude regime maandelijks worden uitbetaald. Hen wordt de keuze geboden: een maandelijks uitbetaling bij een premie van €1,50 per uur, of een eenmalige uitbetaling bij een premie van €2,- per uur.

Inleenbepalingen

1. De bijstandsuitkering van de kandidaat loopt gedurende de inzet door. De inzet vindt plaats in het kader van de re-integratie van de kandidaat. De opdrachtgever stimuleert de kandidaat daartoe bij het ontwikkelen van zijn vaardigheden en werkervaring.
2. De inzet van de kandidaat stopt wanneer de kandidaat elders een vaste(re) baan vindt.
3. De opdracht wordt ten behoeve van de gemeente administratief en financieel afgewikkeld door Flexensie Nederland b.v.
4. De kandidaat vult aan het eind van de maand (of opdracht) een urenstaat in. De opdrachtgever tekent deze urenstaat. De kandidaat of de opdrachtgever verstuurt deze aan administratie@flexensie.nl of per post aan Flexensie Nederland b.v., Hellingweg 96 G, 2583 WH Den Haag.
5. Voor de kandidaat gelden de algemene huisregels c.q. ordevoorschriften zoals die gelden bij de opdrachtgever.
6. Ziek- en herstelmeldingen dienen door de kandidaat zowel bij de Flexensie- contactpersoon van de gemeente als bij de opdrachtgever te geschieden. Ziekte-en verlofuren worden niet bij de opdrachtgever in rekening gebracht.
7. Op grond van artikel 6:170, eerste lid, van het BW en artikel 1, eerste lid sub A, van de Arbeidsomstandighedenwet is de opdrachtgever verantwoordelijk voor allen die onder zijn toezicht werken.
8. De opdrachtgever is gehouden tot het vergoeden van de schade die de kandidaat aan persoon of goed overkomt tijdens de te verrichten werkzaamheden. De opdrachtgever dient voor eigen rekening een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.
9. De betreffende gemeente en Flexensie Nederland b.v. accepteren geen aansprakelijkheid voor eventuele toegebrachte schade of verbintenissen en verplichtingen die de kandidaat mocht hebben aangegaan, of die op andere wijze voor hem zijn ontstaan jegens de opdrachtgever of derde, al dan niet met diens toestemming.
10. Op de opdrachtgever rust de wettelijke verplichting de nodige zorg aan te wenden, zodat de kandidaat ten gevolge van zijn werkzaamheden geen schade aan zijn persoon of goed lijdt en alle maatregelen te treffen die nodig zijn voor zo volledig mogelijke waarborging van veiligheid, welzijn en gezondheid.
11. De opdrachtgever ziet erop toe dat de voor de opdrachtgever geldende voorschriften volgens de Arbeidsomstandighedenwet worden nageleefd.

}

**sociaal
innovatie
lab**

Sociaal Innovatielab b.v.
Hellingweg 96 G
2583 WH Den Haag
070 212 99 38
NL27RAB00301598274
KvK 61897264
BTW nr. NL854537661B01

Werkgevers Servicepunt Rijnmond
Barendrecht Albrandswaard Ridderkerk
T.a.v. [REDACTED]

Per e-mail [REDACTED]

Den Haag, 5 juni 2018

Onderwerp : inzet Flexensie regeling en aangepaste voorwaarden

Geachte mevrouw [REDACTED]

Onder verwijzing naar ons gesprek van 4 juni jl., graag ter bevestiging het volgende.

Het Werkgeverspunt voor de drie BAR gemeenten heeft begin 2015 overeenkomsten gesloten met Flexensie Nederland b.v. voor toepassing van de zogenoemde Flexensie regeling. De overeenkomsten zijn voor onbepaalde tijd afgesloten, zonder vaste afnameverplichting. In de afgelopen maanden hebben geen plaatsingen volgens deze regeling plaatsgevonden, maar de ambitie is om dat weer actief te bevorderen.

Flexensie Nederland b.v. heeft onlangs de naam veranderd in Sociaal Innovatielab b.v..

Sociaal Innovatielab heeft het intellectueel eigendom van de regeling overgedragen aan de Nederlandse Vereniging voor Sociale Innovatie (NVSI). NVSI heeft omgekeerd Sociaal Innovatielab gecontracteerd als uitvoerder van de regeling. Leden van de NVSI kunnen eenvoudig d.m.v. een gebruikersovereenkomst oplossingen van de NVSI inzetten. Daarvoor moet wel eerst een lidmaatschap worden afgesloten. Getracht wordt om dit lidmaatschap zo laagdrempelig mogelijk te maken. Geen van de BAR gemeenten is nu lid van de NVSI. Ik zal de documenten voor de procedure daarvoor sturen zodra de (vereenvoudigde) procedure bekend is.

In de tussentijd kunnen de bestaande contracten worden voortgezet met dien verstande dat de (financiële) voorwaarden in de afgelopen periode zijn aangepast (voor gemeenten verbeterd) en geüniformeerd. Die worden dus voor (nieuwe) plaatsingen van toepassing. De belangrijkste punten op een rij.

1. Sociaal Innovatielab brengt namens de gemeente(n) bij de klant/werkgever een uurtarief in rekening van (tenminste) Euro 12,50 per uur. Dit tarief is gebaseerd op het minimum uurloon vermeerderd met werkgeverslasten.
2. Sociaal Innovatielab betaalt uit deze opbrengst de kandidaat Euro 2,- per gewerkt uur met een maximum van Euro 2.416,- per jaar op basis van de premie arbeidsinschakeling. De opgebouwde premie wordt maximaal 2 maal per jaar uitbetaald en geldt als vrijlating bovenop de doorlopende uitkering.
3. Sociaal Innovatielab betaalt in voorkomende gevallen maandelijks gemaakte reiskosten uit indien deze voor vergoeding in aanmerking komen.
4. Sociaal Innovatielab brengt voor haar dienstverlening kosten in rekening volgens de navolgende staffel:
 - van het aan opdrachtgevers in rekening gebrachte tarief tot Euro [redacted] = per maand plus
 - van het aan opdrachtgevers in rekening gebrachte tarief tussen Euro [redacted] en [redacted] plus
 - van het aan opdrachtgevers in rekening gebrachte tarief.

Alle kosten en premies worden (halfjaarlijks) bij afrekening in mindering gebracht op de gefactureerde omzet.

Bovengenoemde staffel wordt voor de BAR gemeenten naar rato toegepast volgens de verdeelsleutel Barendrecht (40%), Albrandswaard (20%), Ridderkerk (40%).

Ik ga er vanuit dat het bovenstaande een nieuwe basis geeft voor het vervolg. Uiteraard graag beschikbaar voor vragen en suggesties.

Overeenkomst

betreffende de levering van re-integratiediensten met betrekking tot tijdelijke inzet van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, zoals bedoeld in artikel 10 Wet werk en bijstand (Participatiewet)

Partijen

De gemeente Barendrecht rechtsgeldig vertegenwoordigd door E. van der Wouden, afdelingshoofd van de afdeling Participatie, BAR-organisatie, hierna te noemen: **gemeente**,

en

Flexensie Nederland b.v., bij deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door S.M. de Visser, hierna te noemen: **Flexensie**,

Overwegende,

- dat de gemeente o.a. tot taak heeft te bevorderen dat uitkeringsgerechtigden (Participatiewet, loaw, loaz), gebruik maken van voorzieningen die bijdragen aan hun zelfstandige bestaansvoorziening;
- dat de gemeente dientengevolge aan personen die behoren tot de doelgroep (artikel 1 lid a) een re-integratievoorziening kan aanbieden;

komen het volgende overeen:

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Doelgroep**: personen die behoren tot de doelgroep, als bedoeld in artikel 1 van de Participatiewet, die naar oordeel van het college van de gemeente ondersteuning nodig hebben.
- b. **Kandidaat**: een tot de doelgroep behorende kandidaat-werknemer, die door de gemeente voor deelname aan een flex-opdracht is aangewezen.
- c. **Klant**: Een werkgever waar een kandidaat geplaatst wordt door middel van een flex-opdracht.
- d. **Aanmelding**: het inschakelen van Flexensie voor het uitvoeren van een flex-opdracht.
- e. **Flex-opdracht**: Kandidaten worden door de gemeente aangemeld voor een flex-opdracht, te weten een tijdelijke opdracht bij een klant. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning van Flexensie. Flexensie ondersteunt de gemeente met o.a. projectadvisering en is verantwoordelijk voor de financiële afhandeling met de klant en de kandidaat en de afrekening van het positieve saldo met de gemeente.

f. *Startdatum Flex-opdracht*: Datum van de eerste werkdag van de kandidaat bij de klant.

Artikel 2. Duur van de overeenkomst

- lid 1 Deze overeenkomst gaat in op 1 maart 2016 voor de duur van 12 maanden. De overeenkomst eindigt dientengevolge van rechtswege per 1 maart 2017. Elk van de contractpartijen heeft het recht deze overeenkomst aan het eind van de contractduur schriftelijk op te zeggen met inachtneming van opzegtermijn van een maand.
- lid 2 Indien geen van beide partijen de overeenkomst opzegt, wordt de overeenkomst na in lid 1 genoemde termijn voor onbepaalde tijd verlengd. Vanaf dat moment geldt een opzegtermijn van 6 maanden.
- lid 3 Na het aflopen van deze overeenkomst blijven de bepalingen van deze overeenkomst van kracht, voor zover dit voor de afwikkeling van de overeenkomst noodzakelijk is.

Artikel 3. Kandidaten en opdrachten

- lid 1 De gemeente zal kandidaten doen aanmelden voor de invulling van flex-opdrachten.
- lid 2 Flexensie is in staat en bereid flex-opdrachten af te wikkelen als genoemd in lid 1 gedurende de contractperiode voor kandidaten uit de doelgroep, zulks namens en in opdracht van de gemeente.

Artikel 4. Plaatsingsduur Flex-opdracht

- lid 1 Kandidaten zullen, afhankelijk van de uitkeringsduur, maximaal 12 maanden worden ingezet op flex-opdrachten.
- lid 2 Bij wijze van uitzondering, en na akkoord van de gemeente, kan ervoor worden gekozen deze periode te verlengen.

Artikel 5. Samenwerkingsafspraken

- lid 1 De flex-opdracht biedt kandidaten van de gemeente werkervaring waarmee zij zich (verder) kunnen voorbereiden op deelname aan de reguliere arbeidsmarkt.
- lid 2 De flex-opdracht valt onder de voorziening van werken met behoud van uitkering zoals in de Participatiewet voorzien. Daarbij draagt de inzet van de kandidaat bij aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en daarmee aan diens re-integratie. De relatie tussen Flexensie en de kandidaat is daarmee geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

- lid 3 Kandidaten ontvangen namens de gemeente bovenop de uitkering een netto premie van € _____ per gewerkt uur voor arbeidsinschakeling.
- lid 4 Flexensie bevestigt opdrachten aan zowel de kandidaat als de klant bij plaatsing.
- lid 5 De gemeente zorgt voor aanmelding van de kandidaten, die in aanmerking komen voor een flex-opdracht, in het geautomatiseerde informatiesysteem van Flexensie. De gemeente bepaalt in overleg met Flexensie welke kandidaten uit de doelgroep hiervoor in aanmerking komen.
- lid 6 De gemeente is verantwoordelijk voor de acquisitie van de flex-opdrachten bij klanten. De hier bedoelde inzet en afwikkeling geldt in beginsel voor opdrachten korter dan 3 maanden, of voor opdrachten korter dan 6 maanden en minder dan 24 uur per week, evenals voor proefplaatsingen waarvoor een inleenvergoeding wordt gevraagd. Flexensie faciliteert de acquisitie van tijdelijke opdrachten, onder andere middels online werkgeversbenadering en het faciliteren van contacten met lokale uitzendbureaus.
- lid 7 De gemeente zorgt, met behulp van de door Flexensie aangeleverde software en ondersteuning, voor de matching. De gemeente en Flexensie stimuleren gezamenlijk het doel van duurzame uitstroom uit de uitkering.
- lid 8 Flexensie brengt namens de gemeente bij de klant een door de gemeente vastgesteld uurtarief in rekening. Het aan de klant te berekenen tarief kent een uitgangswaarde van _____.
- lid 9 Flexensie betaalt de kandidaat namens de gemeente € _____ per gewerkt uur tot een maximum van € _____ per jaar, eventueel vermeerderd met gemaakte reiskosten. Deze vergoeding is door Flexensie namens de gemeente uit te keren op basis van de vrijlating in het kader van de premie voor arbeidsinschakeling. De kandidaat behoudt daarbij het recht op de uitkering op grond van de Participatiewet.
- lid 10 Flexensie levert na afloop van ieder kalenderkwartaal een managementrapportage met daarin een overzicht van de geleverde dienstverlening, aantallen flex-opdrachten, plaatsingsduur, aantallen kandidaten, instroom en uitstroom, financiële overzichten, overzicht op kandidaatsniveau, enz.
- lid 11 Na ieder kalenderkwartaal vindt er, op contractniveau, een overleg plaats tussen Flexensie en de gemeente over de voortgang en de resultaten.

Artikel 6. Financierings- en betalingsvoorwaarden

6.1. Financiële vergoeding

- lid 1 Flexensie rekent voor gebruik en verdere ontwikkeling van het arrangement, het uitvoeren van de administratieve en financiële afwikkeling, de verantwoording en controle van het project en het debiteurenbeheer de volgende kosten per maand: 50% van de in artikel 5 lid 8 bedoelde omzet voor alle omzet tot aan € 2.000 per maand; 33% van de omzet voor alle omzet tussen €2.000,- en €6.000,- per maand; 12% van de omzet voor alle omzet tussen €6.000 en €12.000 per maand en 6% van de omzet voor alle omzet boven €12.000 per maand.
- lid 2 Daarnaast berekent Flexensie voor het gebruik van 2 softwarelicenties (1x CirConFlex en 1x Jobfeed) een bedrag van € . . . exclusief BTW per maand.
- lid 3 Gedurende de pilot ondersteunt Flexensie de gemeente daarnaast met 8 dagen projectadvies. De kosten hiervoor bedragen € . . . excl. BTW.
- lid 4 Elk half jaar stelt Flexensie een afrekening van de onder artikel 5 lid 8 bedoelde gerealiseerde inkomsten op, verminderd met de in artikel 5 lid 9 bedoelde premie en de uitbetaalde reiskostenvergoedingen, en de in lid 1 genoemde kosten. De gemeente stuurt Flexensie een factuur ter grootte van dit bedrag, waarna Flexensie dit bedrag aan de gemeente zal uitbetalen.
- lid 5 De prijzen, genoemd in lid 1 t/m lid 3, zijn inclusief alle kosten en staan gedurende de looptijd van deze overeenkomst vast. Flexensie rekent geen prijsindexeringen, boeteclausules of andere onvoorziene kosten die zich gedurende de contractperiode voordoen, door in de prijs.

6.2. Facturering

- lid 1 Flexensie houdt de in artikel 6.1 lid 1 genoemde kosten in op de gerealiseerde omzet.
- lid 2 Flexensie factureert de in artikel 6.1 lid 2 genoemde kosten voor de software maandelijks bij de gemeente.
- lid 3 De in artikel 6.1 lid 3 genoemde kosten voor projectadvisering worden eenmalig vooraf bij de gemeente gefactureerd.
- lid 4 Flexensie vermeldt op de onder lid 2 en 3 genoemde facturen haar BTW-nummer
- lid 5 De gemeente betaalt de onder lid 2 en 3 beschreven facturen binnen 30 dagen na de factuurdatum.
- lid 6 Flexensie betaalt, op basis van een duidelijke specificatie, het positieve saldo (artikel 6.1 lid 4) binnen 30 dagen na het betreffende half jaar uit aan de gemeente.

Artikel 7. Algemene bepalingen

7.1. Wijzigingen en aanvullingen

- lid 1 Ieder der partijen is gedurende de looptijd van de overeenkomst op basis van daarover gevoerd overleg gerechtigd wijzigingen van of aanvullingen op deze overeenkomst voor te stellen.
- lid 2 Wijzigingen van of aanvullingen op de overeenkomst zijn slechts geldig voor zover zij schriftelijk zijn overeengekomen.
- lid 3 De overeenkomst wordt gewijzigd, indien en voor zover wetgeving dit noodzakelijk maakt.

7.2 Wanprestatie

Indien één der partijen tekort schiet in de nakoming van één of meer van zijn verplichtingen uit hoofde van deze overeenkomst, zal de andere partij hem deswege in gebreke stellen, tenzij nakoming van de betreffende verplichtingen reeds blijvend onmogelijk is, in welk geval de nalatige partij onmiddellijk in verzuim is. De ingebrekestelling zal bij aangetekend schrijven geschieden, waarbij aan de nalatige partij een redelijke termijn zal worden gegund om alsnog zijn verplichtingen na te komen. De partij die toerekenbaar tekort schiet in de nakoming van zijn verplichtingen is tegenover de andere partij aansprakelijk voor vergoeding van de door de andere partij geleden c.q. te lijden schade.

7.3. Overmacht

- lid 1 Bij een beroep op overmacht door een der partijen worden de verplichtingen welke voortvloeien uit deze overeenkomst opgeschort zolang de periode van overmacht voortduurt, terwijl partijen over en weer geen schadevergoeding verschuldigd zijn.
- lid 2 In afwijking hiervan komen partijen overeen dat zij, voor zover er zich een situatie voordoet als bedoeld in artikel 6:78 BW, indien van toepassing, wel schadevergoeding verschuldigd zijn.
- lid 3 In afwijking van het eerste lid geldt dat indien één der partijen gedurende een periode van meer dan twintig werkdagen ten gevolge van overmacht niet kan nakomen of tekortschiet in de voldoening van zijn verplichtingen op grond van deze overeenkomst, de andere partij het recht heeft de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang buiten rechte te ontbinden, zonder dat daarbij enig recht op schadevergoeding zal ontstaan.
- lid 4 Onder overmacht wordt in ieder geval niet verstaan: gebrek aan personeel, stakingen, ziekte van personeel en/of toerekenbare tekortkomingen van door Flexensie ingeschakelde derden.
- lid 5 Partijen kunnen zich jegens elkaar alleen op overmacht beroepen indien de desbetreffende partij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie dagen na het optreden van de situatie van overmacht, onder overlegging van

de nodige bewijsstukken, de wederpartij bij aangetekend schrijven van een dergelijk beroep in kennis stelt.

7.4. Ontbinding

- lid 1 Buiten hetgeen elders in deze overeenkomst is bepaald, geldt dat ieder der partijen gerechtigd is deze overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buiten rechte geheel of gedeeltelijk te ontbinden, indien de andere partij ook na schriftelijke aanmaning stellende een redelijke termijn in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit deze overeenkomst te voldoen. Dit recht komt ook aan ieder der partijen toe ingeval van voortdurende en/of herhaaldelijke tekortkomingen bij het nakomen van verplichtingen, ook indien deze tekortkomingen op zichzelf beschouwd ontbinding mogelijk niet rechtvaardigen. Bedoelde tekortkomingen zullen zo spoedig mogelijk bij aangetekend schrijven en goed gemotiveerd aan de wederpartij worden gemeld.
- lid 2 Ieder der partijen is gerechtigd deze overeenkomst zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn vereist, buiten rechte, door middel van een aangetekend schrijven geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:
- de andere partij dan wel een of meerdere bestuurders bij een gerechtelijk vonnis dat kracht van gewijsde heeft, wordt veroordeeld wegens deelneming aan een criminele organisatie, omkoping, fraude of het witwassen van geld;
 - ten aanzien van de andere partij surseance van betaling wordt aangevraagd, dan wel dat deze in een dergelijke situatie verkeert;
 - ten aanzien van de andere partij faillissement wordt aangevraagd, dan wel dat deze in een dergelijke situatie verkeert;
 - op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij executoriaal beslag wordt gelegd;
 - de andere partij wordt ontbonden;
 - de andere partij wordt overgenomen door of fuseert met een andere rechtspersoon, tenzij de rechtsopvolger te kennen geeft de overeenkomst te willen voortzetten. Ieder der partijen zal zich bij de overname- of fusiebesprekingen sterk maken, dat zijn rechtsopvolger deze overeenkomst voortzet;
 - een der partijen in strijd met de wettelijke bepalingen daaromtrent niet heeft voldaan aan de verplichting inzake betaling van belastingen, en betaling van sociale verzekeringspremies;
 - een der partijen op het terrein van deze overeenkomst een ernstige beroepsfout heeft gemaakt, waardoor de integriteit van die partij in het geding komt.
- lid 3 Partijen zijn verplicht elkaar bij aangetekend schrijven onmiddellijk op de hoogte te stellen zodra zich één van de in lid 2 omschreven feiten of omstandigheden voordoet.
- lid 4 Flexensie verklaart dat op het moment van afsluiten van deze overeenkomst geen van de situaties als bedoeld in lid 2 aan de orde is.
- lid 5 De overeenkomst kan voorts worden ontbonden, indien wetgeving de inkooprelatie tussen partijen onmogelijk maakt cq. zal maken.

7.5. Afwikkeling bij ontbinding overeenkomst

- lid 1 Bij ontbinding van deze overeenkomst worden in het belang van de kandidaten de in behandeling zijnde flex-opdrachten afgewikkeld en behoudt Flextensie voor die flex-opdrachten recht op vergoeding door de gemeente conform de onderhavige overeenkomst.
- lid 2 Bij ontbinding van de overeenkomst is Flextensie verplicht alle gegevens te verstrekken welke benodigd zijn voor continuering van de te verrichten activiteiten. Bedoelde gegevens zullen door Flextensie onverwijld en zonder kosten aan de gemeente verstrekt worden.
- lid 3 Verplichtingen welke naar hun aard bestemd zijn om ook na ontbinding van de overeenkomst voort te duren (zoals aspecten van privacy) blijven na ontbinding van de overeenkomst van kracht.

7.6. Overdracht rechten en plichten

Partijen zijn niet gerechtigd hun rechten en plichten uit deze overeenkomst zonder schriftelijke toestemming aan een derde over te dragen. Partijen zijn gerechtigd aan het verlenen van toestemming voorwaarden te verbinden.

7.7. Geheimhouding

- lid 1 De gemeente en Flextensie behandelen alle informatie over individuele kandidaten, die zij ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst van elkaar verkrijgen, vertrouwelijk en waarborgen dat deze informatie niet aan derden bekend wordt. Flextensie en de gemeente dragen er zorg voor dat deze geheimhoudingsverplichting door hun personeel en door eventueel bij de uitvoering van hun werkzaamheden ingeschakelde derden wordt nageleefd.
- lid 2 Het is Flextensie toegestaan relevante informatie over een individuele kandidaat ter beschikking te stellen aan een klant, voor zover dit noodzakelijk is om een plaatsing te kunnen realiseren.
- lid 3 De gemeente en Flextensie zijn ermee bekend dat de wederzijds verstrekte gegevens over individuele kandidaten persoonsgegevens zijn in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens, en dat deze gegevens worden behandeld met inachtneming van het in deze wet bepaalde.

7.8. Geschillen

Geschillen die tussen partijen ontstaan naar aanleiding van deze overeenkomst zullen worden beslecht door de bevoegde Nederlandse rechter. Partijen zullen zich naar beste vermogen inspannen om geschillen in der minne te regelen, alvorens zich tot de rechter te wenden.

7.9. Publiciteit

De gemeente en Flexensie zullen in onderling overleg en in volkomen afstemming en te bereiken consensus optreden inzake persinformatie, perspublicatie en media informatie aangaande deze overeenkomst en de daaraan gekoppelde samenwerking.

Artikel 8. Inkoopvoorwaarden

lid 1 Op deze overeenkomst zijn uitsluitend de laatste versie van de algemene inkoopvoorwaarden van de gemeente Barendrecht 2016 van toepassing zoals bij deze overeenkomst gevoegd. Indien bepalingen van onderhavige overeenkomst conflicteren met bepalingen in de inkoopvoorwaarden, prevaleren de bepalingen van deze overeenkomst.

Artikel 9. Bijlagen

De bijlagen waarnaar in deze overeenkomst wordt verwezen, maken integraal deel uit van deze overeenkomst.

De hier bedoelde bijlagen zijn:

1. Inkoopvoorwaarden gemeente Barendrecht 2016;
2. Offerte Flexensie d.d. 1 oktober 2015

Indien onverhoopt onduidelijkheid of discussie ontstaat tussen de in artikel 9 genoemde bijlagen, geldt dat na de overeenkomst het eerstgenoemde document prevaleert boven het volgende document.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgesteld,

6 januari 2015

Gemeente Barendrecht,

namens deze;

E. van der Wouden

Afdelingsmanager Participatie

Flexensie Nederland b.v.

namens deze;

Suzanne de Visser

Directeur



Periode	Relatie	Resultaat	Componente	Aantal
2016 - 5		€ 116,25	Barendrecht	
2016 - 6		€ 531,69	Barendrecht	
2016 - 7		€ 1.410,00	Barendrecht	
2016 - 8		€ 1.909,38	Barendrecht	
2016 - 9		€ 2.135,56	Barendrecht	
2016 - 11		€ 898,88	Barendrecht	
2016 - 12		€ 605,13	Barendrecht	
2017 - 1	630 - CSG Calvin Groene Hart	€ 176,25	Barendrecht	15,00
2017 - 1	630 - CSG Calvin Groene Hart	€ 246,75	Barendrecht	21,00
2017 - 1		€ 940,00	Barendrecht	
2017 - 5	1462 - NPB Media	€ 990,15	Barendrecht	80,50
2017 - 7	1574 - Afval Loont Barendrecht B.V.	€ 553,50	Barendrecht	
2017 - 8	1574 - Afval Loont Barendrecht B.V.	€ 553,50	Barendrecht	45,00
2017 - 8	1574 - Afval Loont Barendrecht B.V.	€ 1.045,50	Barendrecht	85,00
2017 - 8	1574 - Afval Loont Barendrecht B.V.	€ 553,50	Barendrecht	
2018 - 1	2001584 - CSG Calvin Groene Hart	€ 425,00	Barendrecht	34,00
2016 - 5		€ -103,88	Barendrecht	
2016 - 5		€ -19,50	Barendrecht	
2016 - 5		€ -19,13	Barendrecht	
2016 - 6		€ -30,00	Barendrecht	
2016 - 6		€ -37,88	Barendrecht	
2016 - 7		€ -192,00	Barendrecht	-96,00
2016 - 7		€ -32,00	Barendrecht	-16,00
2016 - 7		€ -16,00	Barendrecht	-8,00
2016 - 8		€ -136,00	Barendrecht	-68,00
2016 - 8		€ -45,00	Barendrecht	-22,50
2016 - 8		€ -144,00	Barendrecht	-72,00
2016 - 9		€ -228,00	Barendrecht	-114,00
2016 - 9		€ -127,50	Barendrecht	-63,75
2016 - 9		€ -8,00	Barendrecht	-4,00
2016 - 11		€ -153,00	Barendrecht	-76,50
2016 - 12		€ -103,00	Barendrecht	-51,50
2017 - 1		€ -160,00	Barendrecht	-80,00
2017 - 1		€ -42,00	Barendrecht	-21,00
2017 - 1		€ -30,00	Barendrecht	-15,00
2017 - 5		€ -161,00	Barendrecht	-80,50
2017 - 7		€ -90,00	Barendrecht	-45,00
2017 - 8		€ -170,00	Barendrecht	-85,00
2018 - 1		€ -68,00	Barendrecht	-34,00
2016 - 5		€ -82,08	Barendrecht	
2016 - 5		€ -9,60	Barendrecht	
2016 - 6		€ -14,40	Barendrecht	
2016 - 7		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 7		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 7		€ -35,22	Barendrecht	
2016 - 7		€ -3,04	Barendrecht	
2016 - 8		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 8		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 8		€ -23,56	Barendrecht	
2016 - 8		€ -11,78	Barendrecht	
2016 - 8		€ -33,42	Barendrecht	
2016 - 8		€ -11,40	Barendrecht	
2016 - 8		€ -23,50	Barendrecht	
2016 - 8		€ -64,67	Barendrecht	
2016 - 9		€ -33,80	Barendrecht	
2016 - 9		€ -108,30	Barendrecht	
2016 - 9		€ -70,50	Barendrecht	
2016 - 11		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 11		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 11		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 12		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 12		€ -17,29	Barendrecht	
2016 - 12		€ -13,83	Barendrecht	
2017 - 1		€ -17,29	Barendrecht	

2017 - 1	875 -	€ -17,29	Barendrecht	
2017 - 1	875 -	€ -24,21	Barendrecht	
2017 - 5	1484 -	€ -57,00	Barendrecht	-1,00
2017 - 7	806 -	€ -4,75	Barendrecht	
2017 - 8	806 -	€ -4,75	Barendrecht	-1,00
2017 - 8	806 -	€ -12,35	Barendrecht	-1,00
2017 - 8	806 -	€ 4,75	Barendrecht	
2017 - 8	806 -	€ 12,35	Barendrecht	
2017 - 8	806 -	€ -12,35	Barendrecht	

Uitkeringsgemeente	Organisatie: Accountnaam	Koninkrijk	Naam	Startdatum inzet	Opzegdatum	Einddatum inzet	Datum voortijdig beëindigd	Uurtarief (ex BTW)
Barendrecht	De Flextra-Groep			17-05-2016		20-05-2016		€ 11,75
Barendrecht	CSG Calvin Groene Hart			30-05-2016		03-06-2016		€ 11,75
Barendrecht	CSG Calvin Groene Hart			30-05-2016		03-06-2016		€ 11,75
Barendrecht	Riconlas B.V.		rg	18-07-2016		18-10-2016		€ 11,75
Barendrecht	Schoonmaakbedrijf Fiole			25-07-2016		25-10-2016		€ 11,75
Barendrecht	VMB Automation B.V.			25-07-2016		25-01-2017	06-10-2016	€ 11,75
Barendrecht	NPB Media			12-09-2016		03-10-2016		€ 11,75
Barendrecht	Ziegler Rotterdam B.V.			14-09-2016		14-09-2016		€ 11,75
Barendrecht	Mtex Holland B.V.			07-11-2016		31-01-2017		€ 11,75
Barendrecht	Calvin Groene Hart		D	18-01-2017		20-01-2017		€ 11,75
Barendrecht	Calvin Groene Hart			18-01-2017		20-01-2017		€ 11,75
Barendrecht	NPB Media			10-05-2017		24-05-2017		€ 12,30
Barendrecht	Afvalpunt Barendrecht B.V.			19-07-2017		19-01-2018	25-08-2017	€ 12,30
Barendrecht	CSG Calvin Groene Hart			12-01-2018		02-02-2018		€ 12,50



GEMEENTEBARENDRECHT

Twée jaar Participatiewet

Notitie
November 2016

Twee jaar Participatiewet

Inhoud

1. Doel	2
2. Samenvatting en beslispunten op een rij	3
DEEL I: TERUGBLIK EN VOORUITBLIK.....	6
3. Inleiding	7
4. Kader	7
5. Tegenprestatie.....	8
6. Garantiebannen.....	9
7. Beschut werk.....	11
8. Werkgeversservicepunt.....	13
9. Participatienetwerk.....	15
10. Samenwerking in de arbeidsmarktregio	18
11. Social Return on Investment	21
12. Wsw.....	22
13. Niet-uitkeringsgerechtigden.....	24
14. Te behalen doelen.....	26
DEEL II: BENODIGDE BELEIDSWIJZIGINGEN.....	27
15. Inleiding	28
16. Versoepeling loonkostensubsidie.....	28
17. Acquisitiekader	30
18. De Rotterdamse Zaak	35
19. Uitvoeringsbeleid nuggers.....	37
20. Uitstroompremie en inkomensvrijlating	38
21. Werkwijze Wet taaleis.....	40
22. Taalinstrumenten vergunninghouders.....	41
23. Overig	42
24. Te verwachten	43
Bijlage 1: Samenwerkingsscenario's/-modellen Arbeidsmarktregio	44
Bijlage 2: Begroting De Rotterdamse Zaak 2017	45
Bijlage 3: Conceptovereenkomst De Rotterdamse Zaak 2017	46
Bijlage 4: Uitvoeringspraktijk Wet taaleis	50

1. Doel

Op 1 januari 2015 werd de Participatiewet van kracht. Inmiddels zijn we bijna twee jaar verder en kunnen we terugblikken op een bewogen periode. De benodigde verordeningen, beleidsregels en uitvoeringsbeleid zijn vastgesteld, de nieuwe onderdelen van de Participatiewet zijn verder ontwikkeld en er is praktijkervaring opgedaan.

Deel I van deze notitie bevat per onderdeel een compacte terugblik hierop inclusief het concrete resultaat, en een vooruitblik naar de komende tijd. Deel II bevat een overzicht van de beleidswijzigingen die als gevolg van wetswijzigingen, samenwerking in de arbeidsmarktregio en voortschrijdend inzicht nodig zijn om 'bij te blijven'. De notitie start met een samenvatting van deel I en de beslispunten uit deel II op een rijtje.

Deze notitie is bedoeld om het college, de raad en de WMO-raad van de gemeente Barendrecht te informeren over de ontwikkelingen binnen de gemeente ten aanzien van de Participatiewet. En om het college in de gelegenheid te stellen waar nodig besluiten te nemen om de ontwikkeling voort te kunnen zetten.

Met deze Notitie wordt het derde actiepunt uit hoofdstuk 2.2 'Barendrecht leeft, leert en werkt' van het Coalitieakkoord 2016-2018 uitgevoerd: 'Wij motiveren en begeleiden ondernemers bij het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het college en de BAR-organisatie vervullen daarbij een voorbeeldrol. Wij zetten verschillende instrumenten in om deze afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, zoals scholing, vrijwilligerswerk, werkstages en taalondersteuning op de werkvloer. In 2017 evalueren we dit beleid en de uitvoering daarvan.'

Deze notitie gaat alleen in op het participatie- en werkgedeelte van de Participatiewet; het inkomens- en handhavingsgedeelte wordt buiten beschouwing gelaten.

2. Samenvatting en beslispunten op een rij

2.1 Samenvatting deel I

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet (PW). De PW vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De gemeente Barendrecht wil zoveel mogelijk mensen zonder werk, met of zonder beperking, met een integrale aanpak aan werk helpen. Het uitgangspunt is: iedereen participeert naar vermogen.

Tegenprestatie

Deze verplichting heeft als uitgangspunt dat alle uitkeringsgerechtigden iets voor de maatschappij terug doen in de vorm van onbetaalde activiteiten. Het helpen van uitkeringsgerechtigden bij het realiseren van een tegenprestatie is belegd bij de Welzijnsorganisatie in de gemeente.

Garantiebanen en beschut werk

Deze vervangen de oude WSW.

De Garantiebanen zijn er voor de mensen met een indicatie Banenafpraak (registratie in het Doelgroepregister) en worden gerealiseerd bij reguliere werkgevers. De Garantiebanen zijn de banen uit de Banenafpraak. De BAR-organisatie heeft in deze dus zowel de rol van sociale dienst als de rol van werkgever. Vanuit beide rollen zijn diverse indicaties én plaatsingen gerealiseerd.

Beschut werk is werk in dienstbetrekking in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Net als de meeste andere gemeenten in Nederland, heeft de gemeente het Beschut werk zoals bedoeld in de PW nog niet georganiseerd. Er zijn al wel voorbereidingen getroffen en in het eerste kwartaal van 2017 zal het Beschut werk voor de gemeente dan ook ingericht worden.

Werkgeversservicepunt

De accountmanagers van het WSP adviseren werkgevers over wet- en regelgeving en matchen de kandidaten op beschikbare vacatures. Het WSP BAR kent een nauwe samenwerking met het regionale werkgeversservicepunt en met Randstad Baanbrekend. Het WSP BAR is 'live' gegaan, met de nieuwe website, met BAR-breed en voor Barendrecht specifiek voldoende accountmanager(s), meer interne samenwerking en veel promotie.

Participatienetwerk

Deze is opgebouwd en bestaat nu uit diverse organisaties. Het biedt mensen zonder werk een diversiteit aan werkervaringsplaatsen waar zij 'op maat' kunnen participeren. Om uitstroom te stimuleren is met succes BAR-breed een trajectbegeleider vanuit het WSP aangesteld. Daarnaast is het aantal ontwikkelingsinstrumenten uitgebreid. Het is het streven om de Participatiepaden vorm te geven: methodisch ingerichte paden die de klant stapsgewijs helpen om naar maximaal vermogen mee te doen. Het inrichten hiervan verbindt de verschillende instrumenten en vergroot daarmee de effectiviteit.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio

De gemeente maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Rijnmond. De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk worden daarin als één cluster gezien. Gezamenlijk zijn diverse resultaten behaald. We hebben de afgelopen periode binnen het BAR-cluster teruggeblikt en in- en extern stilgestaan bij hoe verder. Er is gekozen voor doorontwikkeling van de regionale samenwerking om de dienstverlening van de individuele gemeenten en UWV naar werkgevers toe verder te kunnen harmoniseren.

Social Return on Investment

SROI maakt het mogelijk om opdrachtnemers van de gemeente te verplichten een bijdrage te leveren aan de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De werkwijze t.a.v. SROI van alle gemeenten in de arbeidsmarktregio is geharmoniseerd. Dit met het doel om als gemeenten de inzet van SROI in de arbeidsmarktregio te versterken en om werkgevers eenduidig tegemoet te treden. Om SROI steviger in de organisatie in te bedden, is BAR-breed een projectgroep SROI gestart.

Wsw

Vanaf 1 januari 2015 kan er niemand meer de Wsw instromen. Het aantal personen dat in de Wsw werkt, zal door natuurlijk verloop gestaag afnemen. In het kader van de Wsw werkt de gemeente samen met de sociale werkplaatsen in de omgeving: Drechtwerk, Promen en voormalig Roteb. Het streven van de BAR-organisatie was en is, om zo veel mogelijk mensen die bij de sociale werkplaatsen werken in het kader van de Wsw, hun plek daar te laten behouden. De financieringssysteem wijzigt per 1 januari 2017.

Niet-uitkeringsgerechtigden

Sinds de komst van de PW vallen twee categorieën nuggers te onderscheiden op basis van loonwaarde: de klassieke nigger (gewone loonwaarde) en de nieuwe nigger (verminderde loonwaarde, de doelgroep 'voormalig Wajongeren'). Deze laatste groep zal de komende jaren gestaag toenemen. De gemeente heeft actief ingezet op het bereiken van deze doelgroep, onder andere via de Pro- en VSO-scholen, en op het realiseren van Garantiebanen.

2.2 Beslispunten deel I en II

- Vaststellen van de te behalen doelen 2017 zoals weergegeven in hoofdstuk 14 van Deel I, dus:
 - Uitstroom:
 - o o stroomt uit
 - Ontwikkeling:
 - o % van de klanten en hun partners neemt deel aan een activiteit
 - o % van de klanten is voor een tegenprestatie aangemeld
 - Instroom:
 - o % van de nieuwe uitkeringsgerechtigden stroomt middels een Re-integratie-Praktijkovereenkomst (RPO) uit naar werk (en gaat dus geen uitkering ontvangen)

Akkoord met de beleidswijzigingen zoals weergegeven in Deel II, dus:

- In het kader van aanscherping van wet- en regelgeving:
 1. In te stemmen met de regeling voor forfaitaire loonkostensubsidie; en loonkostensubsidie voor schoolverlaters die bij een werkgever in dienst zijn, per 01-08-2016.
- In het kader van uniformering in de arbeidsmarktregio:
 2. Voor personen die bemiddeld worden naar een garantiebaan maximaal € in te zetten aan instrumenten, indien algemene voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract, en € , - indien algemene en specifieke voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract. Voor personen die bemiddeld worden naar een reguliere baan is dat € , - voor iemand die langer dan 2 jaar werkloos is geweest, en € , - voor iemand die korter dan 2 jaar werkloos is geweest. Ingangsdatum per 01-08-2016.
 3. De samenwerking met De Rotterdamse Zaak in de arbeidsmarktregio vanaf 01-01-2017 voor onbepaalde tijd voort te zetten, voor ondersteuning van ondernemers op financieel, commercieel, en fiscaal gebied. De verdeling van de kosten die door de gemeenten in de arbeidsmarktregio gedragen worden, wordt als volgt vastgesteld:

- T.b.v. de indirecte kosten wordt een lumpsum berekend van € - per 10.000 inwoners
- T.b.v. de directe kosten wordt per ondernemer € - gerekend voor een intake en begeleidingstraject
- In het kader van voortschrijdend inzicht (beleid volgt praktijk):
 4. Burgers zonder uitkering die ondersteuning nodig hebben om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, op basis van maatwerk daarbij te ondersteunen met de instrumenten die ook ingezet worden voor uitkeringsgerechtigden. Indien van toepassing kan een eigen bijdrage berekend worden op basis van de draagkracht. Ingangsdatum: per 01-08-2016.
 5. Mensen die parttime of fulltime uitstromen naar werk gebruik te laten maken van een Participatiepremie. Deze bestaat uit een bedrag van maximaal € - die in de vorm van een inkomensvrijlating, een uitstroompremie, of een combinatie van beiden kan worden benut (tot nog toe kenden we alleen een uitstroompremie van maximaal € -). Voorstel is om deze regeling met terugwerkende kracht in te laten gaan vanaf 01-01-2017.
 6. In te stemmen met de Werkwijze Wet taaleis. In plaats van een formele taaltoets af te nemen bij iedereen die niet kan aantonen het vereiste taalniveau te beheersen, wordt dat alleen gedaan in de situatie dat gemeente en de klant daarover op basis van andere informatie (inburgering, taalmeter) van mening verschillen, en/of de klant onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratietraject. Bij de overige klanten wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van een praktische taalniveautoets, zoals de Taalmeter, en een verklaring van de klant dat hij nog niet over een voldoende taalniveau beschikt en bereid is om z.s.m., doch binnen 3 maanden, dit te gaan verbeteren tot het gewenste niveau. Voorstel is om deze regeling met terugwerkende kracht in te laten gaan vanaf 01-01-2016.
 7. Taalinstrumenten in te zetten bij communicatie, begeleiding en scholing van vergunninghouders en op basis van maatwerk. Ingangsdatum: 01-08-2016
 8. Op te nemen in het beleid dat ook voor klanten vanaf 27 jaar er een wachtperiode gehanteerd wordt van 4 weken, in welke periode aantoonbare inspanningen moeten worden verricht om werk te vinden of een opleiding te starten. Daar waar duidelijk is dat iemand in deze periode niet kan werken, noch een opleiding kan starten, wordt geen gebruik gemaakt van deze wachtperiode. Om te voorkomen dat de financiële situatie escaleert kan gebruik gemaakt worden van een voorschot. Ingangsdatum: terugwerkende kracht per 01-01-2015.
- Tot slot:
 9. Bovengenoemd uitvoerend beleid op te nemen in de betreffende uitvoeringsregels / uitgangspunten voor de uitvoering.

Ingangsdata

De ingangsdata van de beleidswijzigingen verschillen en liggen allen in het verleden. Dit komt niet alleen doordat een aantal beleidswijzigingen is verzameld alvorens hiermee naar het college te gaan (het is immers niet de bedoeling om het college wekelijks te benaderen met weer een beleidswijziging in het kader van de Participatiewet). Beslispunt 1 heeft namelijk ook een ingangsdatum in het verleden, omdat de staatssecretaris bij de aankondiging van dit nieuwe beleid heeft aangegeven dat dit direct in de praktijk al mocht worden toegepast (formele wetswijziging vindt pas per 01-01-2017 plaats). Bij beslispunt 2 en 3 is de ingangsdatum gekozen voor alle gemeenten in de arbeidsmarktregio tegelijk. Bij andere beslispunten heeft de ingangsdatum in het verleden te maken met ervaringen opgedaan in de praktijk, waar we met het beleid aan tegemoet willen komen (beleid volgt praktijk; beslispunten 4, 5, 7 en 8). Bij beslispunt 6 komt dit doordat de manier waarop de nieuwe wet uitgevoerd dient te worden pas in de loop van het jaar duidelijk is geworden.

DEEL I: TERUGBLIK EN VOORUITBLIK

1

2

3

3. Inleiding

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet (PW). De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De PW vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

De PW wordt genoemd in het kader van de drie decentralisaties.

Het enige onderdeel van de PW dat werkelijk is gedecentraliseerd betreft echter de Wajongdoelgroep. De 'nieuwe' jongeren met een arbeidsbeperking én arbeidsvermogen worden niet meer geholpen door centrale overheidsinstelling UWV, maar door de lokale gemeenten. De jongeren met een arbeidsbeperking en zonder arbeidsvermogen vallen nog steeds onder het UWV.

Daarnaast heeft de gemeente meer verantwoordelijkheden, vrijheden en mogelijkheden voor de voormalig doelgroep WSW gekregen, die voorheen centraal door UWV van een WSW-indicatie werd voorzien.

De PW wordt ook genoemd in het kader van de Kanteling: maatwerk staat centraal, niet de regelgeving.

4. Kader

De gemeente Barendrecht wil zoveel mogelijk mensen zonder werk, met of zonder beperking, met een integrale aanpak aan werk helpen. Het uitgangspunt is: iedereen participeert naar vermogen. Daarbij is het streven om klanten zoveel als mogelijk te helpen te ontwikkelen naar betaald werk in een reguliere werkomgeving (zo 'normaal' als mogelijk: bij 'gewone' werkgevers, met zo min mogelijk voorzieningen).

De volgende uitgangspunten voor het uitvoeren van de PW worden binnen de gemeente gehanteerd (Bron: Beleidskader Participatiewet, april 2014):

- Maximaliseren van zelfregie: mensen zijn verantwoordelijk voor hun eigen leven en doen naar vermogen mee
- Onderschrijven van de meerwaarde van arbeid; arbeid moet zowel materieel als immaterieel lonen
- Samenwerken met (lokale) partners, werkgevers, SW-bedrijven, zorgaanbieders/ dagbestedingsbedrijven, UWV
- Zoveel mogelijk in samenhang doen en kracht en kennis bundelen waar dat meerwaarde oplevert
- Ondernemerschap van alle betrokken partijen, inclusief de gemeente, is nodig

Daarnaast is het van belang dit stuk te plaatsen in het perspectief van de transformatie 'Samen Verder', waardoor de onderwerpen Werk en inkomen in samenhang met de andere onderwerpen in de dienstverlening vanuit de wijkteams worden geadresseerd. De principes die hierbij centraal staan zijn:

- Vraagstukken in onderlinge samenhang bekijken, dus vanuit alle beleidsvelden (integraal werken), met de klant centraal (verhogen van de kwaliteit van het gesprek)
- Hanteren van een gebiedsgerichte aanpak
- Staat de (zorg)vraag centraal
- Staan kwaliteit en duurzaamheid voorop
- Gaan we voor hoogwaardige dienstverlening
- Meer regie bij de samenleving
- Vertrouwen op kennis en het oordeel van onze professionals in de gebiedsteams

5. Tegenprestatie

5.1 Ter inleiding

De Tegenprestatie is als onderdeel van de maatregelen Wet Werk en Bijstand per 1 januari 2015 van kracht geworden. Deze verplichting heeft als uitgangspunt dat alle uitkeringsgerechtigden iets voor de maatschappij terug doen in de vorm van onbetaalde activiteiten. Deze verplichting wordt voor 1 jaar opgelegd, voor 8 uur per week. Op grond van maatwerk kan iemand van deze verplichting worden vrijgesteld. In eerste instantie is deze verplichting vooral van toepassing voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt; uitkeringsgerechtigden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een zo intensief mogelijk traject naar werk, zodat zij zo snel mogelijk uitstromen naar betaald werk.

5.2 Terugblik

Eind 2015 zijn de training, matching en begeleiding van de Tegenprestatie belegd bij de Welzijnsorganisatie in de gemeente. De volgende overwegingen hebben hiertoe geleid:

- Focus bij de klantmanagers werk ligt zoveel mogelijk op de toeleiding naar werk. Klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt volgen intensieve trajecten naar werk. In deze trajecten is daardoor nauwelijks ruimte voor een tegenprestatie.
- Klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en vanuit de nieuwe doelgroepen, hebben vaak een basistraining nodig om voor te bereiden op het verrichten van vrijwilligerswerk.
- Als de onbetaalde inzet in het kader van de Tegenprestatie goed aansluit bij de klant heeft dit een belangrijke meerwaarde voor kansen op re-integratie naar werk.
- Selectie, matching en begeleiding van klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt vraagt om maatwerk.
- De Welzijnsorganisatie beschikt over een netwerk met instanties en bedrijven die vrijwilligers nodig hebben, en heeft veel ervaring in selectie, matching en begeleiding van vrijwilligers.

Eind 2015 zijn de eerste stappen gezet in de samenwerking met de Welzijnsorganisatie van de gemeente voor deze doelgroep. Het was de bedoeling om in de periode t/m december 2016 ruim 1000 aanmeldingen te doen ten behoeve van een plaatsing op een Tegenprestatie in de gemeente. Dit doel is niet behaald, doordat de implementatie pas laat op gang kwam en de praktijk weerbarstiger bleek dan bij aanvang werd gedacht.

Resultaat januari 2015 t/m oktober 2016: er zijn 1000 uitkeringsgerechtigden aangemeld voor een tegenprestatie van wie 100 uitkeringsgerechtigden gematched zijn met vrijwilligerswerk. Uitkeringsgerechtigden bleken niet matchbaar te zijn. Overigen zijn om andere redenen (nog) nog niet gematched (werk gevonden, organisatie was niet tevreden, nog in bemiddeling etc.). Dit resultaat zal in de loop van 2017 ook in de bestuursrapportages vermeld worden.

5.3 Vooruitblik

De samenwerking met de Welzijnsorganisatie voor het matchen van mensen op vrijwilligerswerk in het kader van de Tegenprestatie is verlengd tot eind 2016 en recent geëvalueerd. Er is besloten om deze samenwerking per 1 juli 2017 niet meer te verlengen omdat de resultaten tegenvallen en we het realiseren van de Tegenprestatie ook willen opnemen in het integraal en gebiedsgericht werken binnen het sociaal domein. In het eerste kwartaal van 2017 wordt bepaald hoe we vanaf 1 juli 2017 organiseren dat zoveel mogelijk klanten invulling geven aan de Tegenprestatie. De verwachtingen zijn vooral gericht op het activerende aspect van de Tegenprestatie. Er zullen echter ook uitkeringsgerechtigden zijn die geen betaalde arbeid zullen kunnen verrichten, maar voor wie het wel belangrijk is om vrijwilligerswerk te kunnen doen.

6. Garantiebannen

6.1 Ter inleiding

De voormalige doelgroep WSW is in de PW verdeeld over twee doelgroepen:

- De mensen met een indicatie Beschut werk
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, die een 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 mensen in dienst neemt (de voormalige WSW-doelgroep 'beschut werken'). Ook niet met extra voorzieningen van gemeente of het UWV. In de praktijk onder de oude WSW-regeling werkten deze mensen met name binnen de muren van het sociaal werkbedrijf.
- De mensen met een indicatie Banenafpraak (registratie in het Doelgroepregister)
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, bij wie van een reguliere werkgever wél kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt als hij wordt gecompenseerd voor de arbeidsbeperking (de voormalige WSW-doelgroep 'begeleid werken').

Dit hoofdstuk betreft de doelgroep met een indicatie Banenafpraak.

Het Doelgroepregister

De mensen met een indicatie Banenafpraak zijn opgenomen in het Doelgroepregister van het UWV en komen in aanmerking voor een Garantiebaan:

- Mensen die onder de PW vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachttijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

De Garantiebannen uit de Banenafpraak

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor deze mensen met een arbeidsbeperking: de Banenafpraak. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Dit zijn de Garantiebannen.

Een Garantiebaan is dus een baan (met salaris) voor iemand met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever, bij wie de werkgever wordt gecompenseerd voor de arbeidsbeperking door middel van een loonkostensubsidie en door middel van andere instrumenten, zoals werkplekaanpassing, jobcoaching en no riskpolis. De werkgever betaalt alleen het gedeelte van het minimumloon dat deze mensen wel zelf kunnen verdienen. Dit wordt bepaald door middel van een loonwaardemeting. De gemeente verstrekt het gedeelte van het minimumloon dat deze mensen niet zelf kunnen verdienen in de vorm van een loonkostensubsidie aan de werkgever.

Als de Banenafpraak niet wordt behaald, wordt de Quotumregeling van kracht. Dan wordt aan werkgevers met meer dan 25 werknemers de verplichting opgelegd om een bepaald percentage Garantiebannen te creëren en als zij deze niet realiseren, wordt een boete opgelegd. De eerste meting heeft in de zomer van 2016 plaats gevonden, over het

jaar 2015: er zijn in 2015 voldoende plaatsingen gerealiseerd, dus de Quotumregeling wordt vooralsnog niet van kracht. Jaarlijks wordt bezien of de Quotumregeling van kracht moet worden.

6.2 Terugblik

De BAR-organisatie heeft in deze twee rollen: de rol van sociale dienst (in ons geval: de afdeling Participatie) en de rol van werkgever.

De rol van werkgever

De BAR-organisatie is zelf werkgever in de overheidssector. Dit betekent dus dat de BAR-organisatie zelf ook een aantal Garantiebanen moet creëren. Hoeveel precies, is niet vastgesteld, maar uit een handreiking van de VNG en uit afspraken met de arbeidsmarktregio viel af te leiden hoe we konden voldoen aan het quotum van 2015 en 2016.

De Afdeling Participatie en HR zijn hiertoe in het vierde kwartaal van 2015 een intensieve samenwerking aangegaan en hebben ervoor gezorgd dat het quotum voor 2015 en 2016 ruimschoots is behaald. De inzet van de afdeling Beheer & Onderhoud van de BAR-organisatie speelde hierin een belangrijke rol. Iets waar we trots op mogen zijn als we dit vergelijken met andere gemeenten en omdat we hierin een voorbeeldfunctie naar de werkgevers in onze gemeente hebben.

In 2015 is ook de CAO actief geworden waarop deze mensen geplaatst kunnen worden; de BAR-organisatie kende eerder geen minimumloon.

De rol van de afdeling Participatie

De afdeling Participatie kent de mensen die in de doelgroep van de Banenafpraak vallen. De BAR-organisatie moet er voor zorgen dat deze mensen, voor zover zij die nog niet hebben, een indicatie Banenafpraak krijgen én dat zij in beeld komen bij werkgevers.

In de loop van 2015 kwamen de aanmeldingen door de klantmanagers van hun klanten voor de indicatie Banenafpraak langzaam op gang (conform de landelijke trend).

Ook kwamen de doorverwijzingen vanuit de Pro- en VSO-scholen op gang van de leerlingen die in aanmerking komen voor de Garantiebanen (de 'nieuwe' doelgroep, de 'voormalig Wajongers'). De afdeling Participatie heeft de samenwerkingsrelatie met deze scholen opgebouwd.

Het werkgeversservicepunt (WSP) van de BAR-organisatie zorgt voor de bemiddeling naar de Garantiebanen: de accountmanagers van het WSP benaderen werkgevers (dus ook de BAR-organisatie), informeren hen over de mogelijkheden in het kader van de Garantiebanen en plaatsen de kandidaten.

Resultaat januari 2015 t/m september 2016: hiervoor verwijzen wij u graag naar de bestuursrapportage, in hoofdstuk 3, onderdeel Werk en inkomen.

Wat betreft het resultaat van onze rol als werkgever: de norm voor de Garantiebanen voor 2016 voor de BAR-organisatie was gesteld op 10 Garantiebanen; deze is ruimschoots behaald met 15 Garantiebanen.

6.3 Vooruitblik

In 2017 zet de BAR-directie zich opnieuw in om als overheidswerkgever voldoende Garantiebanen te creëren. Het WSP zal de BAR-organisatie én de externe werkgevers hier weer bij ondersteunen. Om dit te kunnen realiseren is een constante aanvoer van nieuwe klanten met een indicatie Banenafpraak noodzakelijk en zijn werkgevers met beschikbare geschikte vacatures onontbeerlijk.

7. Beschut werk

7.1 Ter inleiding

De voormalige doelgroep WSW is in de PW verdeeld over twee doelgroepen:

- De mensen met een indicatie Beschut werk
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, die een 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 mensen in dienst neemt (de voormalige WSW-doelgroep 'beschut werken'). Ook niet met extra voorzieningen van gemeente of het UWV. In de praktijk onder de oude WSW-regeling werkten deze mensen met name binnen de muren van het sociaal werkbedrijf.
- De mensen met een indicatie Banenafpraak (registratie in het Doelgroepregister)
Dit zijn de mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die niet in staat zijn het volledige minimuminkomen te verdienen, bij wie van een reguliere werkgever wél kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt als hij wordt gecompenseerd voor de arbeidsbeperking (de voormalige WSW-doelgroep 'begeleid werken').

Dit hoofdstuk betreft de doelgroep met een indicatie Beschut werk. Die indicatie wordt op basis van een keuring afgegeven door het UWV.

Beschut werk is werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Een beschutte omgeving is een werkplek waarbinnen aan alle vereisten die vanuit de situatie van de werknemer noodzakelijk zijn, is voldaan. Denk hierbij aan fysieke aanpassingen van de werkplek, intensieve en structurele begeleiding, aanpassingen in werktempo en productie-eisen en dergelijke. Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij gedurende zekere tijd verricht. Op een Beschut werk dienstbetrekking is het arbeids- of ambtenarenrecht van toepassing. Andere vormen van activering zonder dienstbetrekking, zoals werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en arbeidsmatige dagbesteding vallen niet onder de definitie van Beschut werk volgens de PW.

7.2 Terugblik

Net als de meeste andere gemeenten in Nederland, heeft de gemeente het Beschut werk zoals bedoeld in de PW nog niet georganiseerd. Er is prioriteit gegeven aan het inrichten van de andere onderdelen van de PW, zoals in dit document beschreven en hebben daarom geen kwantitatieve doelen gesteld op dit gebied. Er zijn al wel voorbereidingen getroffen.

Zo zijn de ontwikkelingen op het gebied van Beschut werk nauwlettend gevolgd en hebben we in de beschikbare deskundigheidsbevorderingen geparticipeerd. Ook hebben oriënterende gesprekken plaats gevonden met de sociaal werkbedrijven waar we mee samenwerken. Dit zijn immers de meest logische partners om het Beschut werk mee te gaan vorm geven. Ook heeft een verkenning met de afdeling Inkoop plaats gevonden over dit onderwerp en hebben we een informatief gesprek gevoerd met een gespecialiseerd bureau in deze (Iroko).

Er is veel roering geweest over dit onderdeel van de PW. Er zijn dan ook gemeenten die ervoor kiezen deze voorziening überhaupt niet in te richten en te kiezen voor alternatieven zoals arbeidsmatige dagbesteding. Dit is echter niet hoe de PW bedoeld is: ook de meest beperkten moeten in staat gesteld worden om loonvormend werk te

verrichten. De staatssecretaris heeft deze gemeenten dan ook aangesproken en heeft besloten het aanbieden van Beschut werk te gaan verplichten.

7.3 Vooruitblik

In het eerste kwartaal van 2017 zal het Beschut werk voor de gemeente ingericht worden. Dit betekent ten eerste onderzoek naar:

- aantallen: om hoeveel plaatsingen per jaar zou het moeten gaan?
- werkgeverschap: wie kan dat op zich nemen nu de SW-bedrijven hebben aangegeven dit niet te willen verzorgen voor gemeenten die niet in de GR participeren?
- aanbestedingsregels: hoe moeten we de inkoop van deze voorziening aanpakken?
- partners: met welke SW-bedrijven kunnen we in deze het beste samenwerken?

Het uitgangspunt daarbij is dat we willen samenwerken met de SW-bedrijven, maar ruimte willen houden voor maatwerk. Daarnaast willen we Beschut werk alleen inzetten als een Garantiebaan bij een reguliere werkgever echt niet haalbaar is voor een kandidaat.

Vervolgens zal conform de resultaten van het hiervoor geschetste 'onderzoek' het Beschut werk ingericht worden, zodat de eerste plaatsingen in het eerste kwartaal van 2017 kunnen plaats vinden. Dit alles onder voorbehoud van ontwikkelingen in het Rijksbeleid, gezien het feit dat het Beschut werk niet unaniem gedragen wordt in de landelijke politiek en de verkiezingen niet lang meer op zich laten wachten.

8. Werkgeversservicepunt

8.1 Ter inleiding

Uiteindelijk staat of valt het succesvol uitvoeren van de PW met het vermogen mensen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent dat een intensieve samenwerking met de ondernemers in de gemeente de hoeksteen van de aanpak moet zijn. Dit komt tot uitvoering in het Werkgeversservicepunt (WSP).

Het WSP werkt vanuit een vraaggerichte werkgeversbenadering. De dienstverlening die bij deze benadering hoort is snel, effectief, resultaatgericht en uniform en zorgt ervoor dat werkgevers zich ondersteund voelen door de gemeente en dat er een constante stroom aan vacatures is voor doelgroepen binnen de PW. De accountmanagers van het WSP zorgen hier BAR-breed voor. Zij adviseren werkgevers over de Banenafspraken, Quotumregeling en het beschikbare instrumentarium (loonkostensubsidie, premiekortingen, jobcoaching, werkplekaanpassingen etc.). Zij zijn ook verantwoordelijk voor het belangrijkste en lastigste onderdeel in de werkgeversondersteuning: succesvolle matching van kandidaten op de geworven vacatures. Voorwaarde hiervoor is dat zij de kandidaten goed kennen en beschikken over een pool van plaatsbare kandidaten. Het Participatienetwerk (vrijwilligerswerk en re-integratietrajecten) vormt hiervoor de 'kweekvijver'.

Het WSP is gericht op de werkgevers in de gemeente. Het kent een nauwe samenwerking met het regionale werkgeversservicepunt: het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR). Hier worden regionale en lokale belangen steeds tegen elkaar afgewogen. Waar het lokaal kan, werken we lokaal; waar regionaal werken winst oplevert, werken we regionaal.

8.2 Terugblik

In 2015 is de formatie op kracht gebracht: BAR-breed drie accountmanagers (voorheen: regisseurs werk), van wie één zich specifiek inzet voor Barendrecht, , twee trajectbegeleiders, een commercieel medewerker binnendienst (communicatie), een tijdelijke medewerker Flexensie en een tijdelijke projectleider (tot halverwege 2016). Ook is de samenwerking met de bedrijfscontactfunctionarissen en bestuurders vorm gegeven.

De website is 'live' gegaan en wordt continu geactualiseerd. Er is veel gedaan aan promotie.

De accountmanagers voerden de activiteiten in het kader van de Banenafspraken uit, voor de kandidaten met een arbeidsbeperking, en bemiddelden kandidaten die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zij richtten zich op het ondersteunen van de werkgevers in deze en op het matchen van kandidaten op de (Garantie)banen. Hierbij werden de werkgevers benaderd en werden de beschikbare instrumenten zo veel als mogelijk benut. Daarnaast hebben zij een rol gekregen op het gebied van loonwaardemeting, jobcarving/-creatie, social return on investment (SRoI) en de uitzendbranche (Flexensie: de flexmarkt benutten voor uitkeringsgerechtigden).

Randstad Baanbrekend voerde de bemiddeling uit van de kandidaten zonder arbeidsbeperking, zonder afstand tot de arbeidsmarkt. Als onderdeel van het werkgeversservicepunt, richtte Randstad Baanbrekend zich op het matchen van deze kandidaten op de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij wordt sinds eind 2015 ook de Re-integratie Praktijk Overeenkomst (RPO) ingezet: direct bij de poort krijgt de klant zonder afstand tot de arbeidsmarkt een RPO met Randstad (betaling conform hoogte uitkering) in plaats van een uitkering, voor de duur van maximaal drie maanden, met het idee dat

de klant met behulp van Randstad binnen die drie maanden een baan gevonden heeft. Hiermee wordt instroom in de uitkering voorkomen.

Om de dienstverlening in de Arbeidsmarktregio Rijnmond aan werkgevers te harmoniseren, en daarmee voor werkgevers praktischer te maken, zijn hierover met ingang van 1 januari 2015 in de Arbeidsmarktregio afspraken gemaakt: het acquisitiekader. In het eerste kwartaal van 2016 is in de Arbeidsmarktregio het acquisitiekader nader uitgewerkt (zie verder in Deel II van deze notitie).

Resultaat januari 2015 t/m september 2016: hiervoor verwijzen wij u graag naar de bestuursrapportage, in hoofdstuk 3, onderdeel Werk en inkomen.

8.3 Vooruitblik

In 2017 zal wat bij 'inleiding' en 'terugblik' beschreven is, tot verdere wasdom komen. Bijvoorbeeld de inzet van Flexensie en gebruikmaking van SROi zullen verder groeien.

Medio 2016 is besloten de inzet van Randstad te beperken tot de inzet van hun meest succesvolle instrument: de RPO. Het netwerk en de competenties van Randstad bleken namelijk beter aan te sluiten bij de kandidaten voor de RPO (met nauwelijks afstand tot de arbeidsmarkt, onder andere de max-WW'ers) dan de kandidaten in het zittende bestand met weinig recente werkervaring. De bemiddeling voor de kandidaten in het zittende bestand, zal, net als de bemiddeling in het kader van de Banenafpraak, volledig uitgevoerd worden door de accountmanagers van het WSP.

Het is het streven om de samenwerking tussen de accountmanagers en klantmanagers werk in 2017 verder te verbeteren, zodat ze elkaar meer gaan aanvullen. Samenwerking is cruciaal en zal op worden geïnvesteerd.

In 2017 zal de promotie onverminderd worden voortgezet. In de regionale kranten zal bijvoorbeeld een reeks succesverhalen worden gepubliceerd, met als doel dat het WSP BAR nog verder op de kaart wordt gezet.

Ook zullen de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio (zie hoofdstuk 10 verderop) effect hebben op de werkwijze van het WSP in 2017.

9. Participatienetwerk

9.1 Ter inleiding

Het Leerwerkbedrijf dat voor de gemeente zou worden opgezet, heeft niet de vorm van een fysiek centraal ankerpunt gekregen, maar heeft de vorm van een netwerkorganisatie gekregen: het Participatienetwerk. Het Participatienetwerk is dus geen gemeentelijk bedrijf met werknemers, maar een netwerkorganisatie van gemeenten, ondernemers en maatschappelijk middenveld waarbij ingezet wordt vanuit de eigen kracht. Het uitgangspunt is dat er steeds een (lokale) partner is betrokken bij de re-integratietrajecten. Het is een breed Participatienetwerk gefaciliteerd door een servicebureau van gemeentelijke medewerkers (het WSP) die de acquisitie, contractering, trajectbegeleiding, financiering en verantwoording regelt.

De kwalitatieve doelstellingen zoals die in het Beleidskader PW zijn genoemd, zijn hier onverminderd op van toepassing:

Kwalitatieve doelstellingen¹

- Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vergroten hun kansen door het verrichten van maatschappelijk relevant werk waardoor kennis, sociale vaardigheden, ervaring en eigenwaarde worden versterkt;
- Het Participatienetwerk zorgt voor een structurele en intensieve samenwerking tussen ondernemers, zorginstellingen, onderwijsinstellingen en overheid;
- Het Participatienetwerk zorgt er voor dat werkzaamheden van UWV, SW-bedrijven, gemeenten en andere relevante partners op elkaar aansluiten;
- De gemeente krijgt een eigen netwerk die expertise opbouwt in het begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

9.2 Terugblik

Het servicebureau van het Participatienetwerk is ondergebracht bij het WSP van de gemeente.

In 2015 en 2016 is het Participatienetwerk opgebouwd. Het Participatienetwerk bestaat uit diverse organisaties en biedt mensen zonder werk een diversiteit aan werkervaringsplaatsen waar zij 'op maat' kunnen participeren. Deze aanbieders van werkervaringsplaatsen in het Participatienetwerk zijn momenteel:

- Opnieuw & Co
- Afdeling Beheer en onderhoud van de BAR-organisatie
- Afdeling DIV van de BAR-organisatie
- Formulierenbrigade (onderdeel van Sport en Welzijn)
- Farell College
- Kledingbank & FoodCompany Ridderkerk

Het WSP heeft overeenkomsten met deze aanbieders gesloten waarin is vastgelegd hoe wordt samengewerkt en wie welke rol heeft. Het WSP is in deze opdrachtgever en de aanbieders zijn opdrachtnemer; de aanbieders geven inhoudelijk vorm aan het traject; gezamenlijk wordt gewerkt aan in-, door- en uitstroom van de kandidaten op de werkervaringsplaatsen.

De doelgroep van deze lokale netwerkorganisatie bestaat uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt van wie wordt verwacht dat zij binnen 1 tot 1,5 jaar een vorm van betaald werk kunnen verrichten.

¹ Uit: Beleidskader Participatiewet, april 2014

De werkervaringsplaatsen hebben tot doel werknemersvaardigheden te verbeteren en door te ontwikkelen naar passend betaald werk. Een werkervaringsplaats is dus een middel 'op maat' en geen doel op zich; het duurt dan ook drie maanden tot maximaal een jaar. Dit betekent dat als een kandidaat het erg goed doet op een werkervaringsplek, en dus van meerwaarde is voor de aanbieder van de werkervaringsplek, hij/zij toch zo spoedig mogelijk zal uitstromen naar een betaalde baan. En deze baan kan in een geheel andere branche zijn dan de werkervaringsplaats.

De kandidaten worden dus *jobready* gemaakt door een traject 'via werk naar werk', langduriger begeleid op de werkplek (indien nodig) én ook deelnemers met een langere afstand tot de arbeidsmarkt worden meegenomen. Zo wordt geïnvesteerd in mensen op weg naar betaald werk.

Als een (te creëren) werkervaringsplaats zich lijkt te lenen voor een Garantiebaan of Flexensieconstructie (dat is vaak bij interne afdelingen van de gemeente het geval), dan wordt daar op ingezet. We blijven immers waken voor verdringing.

Om uitstroom te stimuleren is begin 2016 BAR-breed een trajectbegeleider vanuit het WSP aangesteld bij één van de werkervaringsplaatsaanbieders en we zien dat dit werkt. Het succes van deze aanpak is gelegen in het feit dat de trajectbegeleider een directe verbinding heeft met een diversiteit aan werkgevers op de reguliere arbeidsmarkt en intensieve begeleiding biedt aan de kandidaat. Daarom is in de loop van 2016 een tweede trajectbegeleider aangesteld.

Voor de opbouw van het Participatienetwerk is eerst een basis gelegd in samenwerking met een aantal ons bekende, bovengenoemde partners, waar we in de loop van de afgelopen twee jaar in toenemende mate kandidaten hebben kunnen plaatsen. We hebben de ambitie om dit uit te breiden met meer, lokale partners.

Het Participatienetwerk is eind 2015/begin 2016 in het kader van het project Impuls Werk ook met een aantal ontwikkelings- en uitstroominstrumenten uitgebreid. Dit met als doel de klant meer te kunnen bieden, naast en/of na zijn/haar werkervaringsplaats. Hierbij valt te denken aan:

- Career & kids
- het MKB
- Flexensie
- de Praktijkgroep
- Flextra
- RPO
- Kijk op Welzijn
- 'Ik ben Talent'

Resultaat januari 2015 t/m september 2016: hiervoor verwijzen wij u graag naar de bestuursrapportage, hoofdstuk 3, onderdeel Werk en inkomen.

9.3 Vooruitblik

In 2017 wordt het Participatienetwerk verder ingevuld en ontwikkeld. De ontwikkeling van het Participatienetwerk is een dynamisch geheel: van de ervaringen wordt geleerd. De initiatieven worden geëvalueerd; succesvolle initiatieven worden behouden en doorontwikkeld; de minder succesvolle bijgesteld of vervangen door anderen.

In het eerste kwartaal 2017 zal bijvoorbeeld worden gestart met een samenwerking met de gemeente Rotterdam met betrekking tot het project WerkLoont. Als iemand inkomensondersteuning ontvangt, en naar verwachting binnen een redelijke termijn kan uitstromen naar werk, wordt deze middels dit intensieve traject begeleid. Trajecten

bestaan uit opeenvolgende modules in het kader van begeleiding richting de arbeidsmarkt en het opdoen van werkervaring.

In 2017 wordt de overeenkomst voor de werkervaringsplaatsen met Beheer & Onderhoud vernieuwd (deze loopt af), in dezelfde lijn als de voorgaande overeenkomst.

Het is het streven om in 2017 de Participatiepaden (ontwikkelpaden) vorm te geven: methodisch ingerichte paden die de klant, direct na melding bij de poort, stapsgewijs helpen om naar maximaal vermogen mee te doen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het totale palet aan instrumenten, gebaseerd op wetenschappelijk onderbouwde effectiviteit, waarmee we mensen zonder werk, op maat en naar vermogen helpen participeren.

Deze ontwikkelpaden moeten uiteraard samenhangen met de werkwijze als gevolg van de transformatie 'Samen Verder': een integrale aanpak waarbij niet alleen met de 'participatiebril' gekeken wordt, maar de klant in zijn geheel wordt gezien en bij het inrichten van het pad van hem/haar uit wordt gegaan.

Het werkgeversservicepunt, waar het Participatienetwerk onder valt, vervult in een belangrijke rol in de Participatiepaden; de werkervaringsplaatsen vormen voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een basistraject. Dit basistraject heeft twee belangrijke functies: enerzijds worden werknemersvaardigheden en vakspecifieke vaardigheden op de werkvloer geleerd; anderzijds biedt het inzicht in wat nog ontbreekt om toegeleid te kunnen worden naar betaald werk. De trajecten worden op maat aangevuld met ontwikkelings-instrumenten (bijv. trainingen, cursussen) en flankerende voorzieningen (bijv. kinderopvang, schuldhulpverlening). Scholing wordt hierin ook nadrukkelijk meegenomen, ten behoeve van kansrijke beroepen en in het kader van 'een leven lang leren'. Dit alles met het doel om één ieder zonder werk de kortste weg te bieden naar zoveel mogelijk onafhankelijkheid en zelfredzaamheid.

Het inrichten van de Participatiepaden verbindt de verschillende instrumenten waardoor de effectiviteit van de trajecten wordt vergroot. Dit zal de klantmanagers, naast de inzet van het assessmentinstrument van Dariuz, helpen methodisch te werk te gaan en het zal de onderlinge samenwerking versterken.

10. Samenwerking in de arbeidsmarktregio

10.1 Ter inleiding

De gemeente maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Rijnmond. De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk worden daarin als één cluster gezien.

Het ontstaan van de arbeidsmarktregio

In de Wet SUWI van mei 2012 werd vastgelegd dat:

- er één aanspreekpunt komt voor werkgevers in een regio
- de gegevens over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt transparant zijn
- er per regio marktbewerkingsplannen worden opgesteld

Dat heeft de VNG, UWV en ministerie van SZW in juni 2012 doen besluiten tot 35 regio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden gaan vormgeven: de arbeidsmarktregio's.

Het ontstaan van het regionaal werkbedrijf

In het Sociaal Akkoord van april 2013 werd vastgelegd dat sociale partners, gemeenten en UWV gezamenlijk op regionaal arbeidsmarktniveau tot meer plaatsingen willen komen voor mensen met een arbeidsbeperking op Garantiebanen.

Dat heeft geleid tot het besluit om per arbeidsmarktregio een Regionaal Werkbedrijf in te richten: een (bestuurlijk) netwerk/platform gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, conform de AMvB van de Werkkamer 'Besluit regionale werkbedrijven'. De vorming van het Regionaal Werkbedrijf moest plaats vinden onder voorzitterschap van de wethouder/trekker van de arbeidsmarktregio. Daarbij moest worden aangesloten op al bestaande infrastructuur zoals werkpleinen en werkgeversservicepunten en gebruik worden gemaakt van de expertise bij UWV en gemeenten.

De opdrachten aan het Regionaal Werkbedrijf waren:

- Het arbeidsaanbod transparant maken en aanbieden van passende kandidaten aan werkgevers.
- Een marktbewerkingsplan in relatie tot overige regionale activiteiten zoals Actieplan Bestrijding Jeugdwerkloosheid en Regionale Werkgeversdienstverlening.
- Het samenstellen van een geharmoniseerd basispakket met instrumenten in de regio (gemeenten onderling in de arbeidsmarktregio en gemeenten en UWV), waaronder ook één loonwaardebepalingsmethodiek in de arbeidsmarktregio.

Het ontstaan van arbeidsmarktregio en regionaal werkbedrijf Rijnmond

In de Arbeidsmarktregio Rijnmond werd geheel conform bovenstaande de intentieverklaring in december 2014 gesloten en een bestuur gevormd.

In de intentieverklaring is gekozen om te werken met sectortafels. Het doel van een sectortafel is om af te stemmen wat de thema's en afspraken zijn op het gebied van mobiliteit, zij-instroom en aansluiting van onderwijs. Op basis van een arbeidsmarktanalyse is gekozen voor de volgende sectoren vanwege hun uitstroomkansen voor werkzoekenden:

- Bouw en techniek
- Transport en logistiek
- Zorg
- Zakelijke dienstverlening
- Retail and leisure
- MKB

Aan elke sector is een arbeidsconsulent/adviseur en een wethouder verbonden.

Het WSPR als uitvoeringsorganisatie

Conform de AMvB van de Werkkamer 'Besluit regionale werkbedrijven' werd er in de intentieverklaring voor gekozen om het Werkgeversservicepunt Rijnmond (hiermee wordt bedoeld op de werkgeversbenadering en matching van werkzoekenden en vacatures in alle clusters) de uitvoeringsorganisatie te laten zijn, ondersteunend aan het Werkbedrijf.

Het WSPR heeft tot doel om ondernemers te ondersteunen bij werkgeversvraagstukken en daarbij zoveel mogelijk werkzoekenden aan werk te helpen. Hierbij wordt zo integraal mogelijk gewerkt door gemeenten en UWV.

Om één en ander vorm te geven, werd een structuur van regionale overleggen opgezet.

Resultaten regionale samenwerking

Sindsdien heeft regionale afstemming plaats gevonden op de volgende punten (in niet chronologische volgorde):

- Loonwaardemeetinstrument (Dariuz)
- Acquisitiekader
- Registratiesysteem WBS
- Aanpak jeugdwerkloosheid
- SRoI
- Financieel verdeelmodel
- Lidmaatschap Locus
- Marketing en communicatie
- Periodiek delen van resultaten
- Werkgroep Handhaving & Naleving
- Marktbewerkingsplannen

10.2 Terugblik

In september 2015 vond een bestuurlijke conferentie plaats over de toekomst van de regionale samenwerking. Hieruit volgden vier scenario's (zie bijlage 1 voor een overzicht van de verschillende scenario's/modellen):

1. Gemeente/ UWV
2. Cluster
3. Coördinatie
4. Centraal

De bestuurder die voorheen het BAR-cluster in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigde, mevrouw van Ginkel (wethouder gemeente Albrandswaard), werd in december 2015 vervangen door haar opvolger, de heer van der Graaff. En eerder dat jaar waren de ambtelijk vertegenwoordiger (hoofd afdeling Participatie) en de beleidsmedewerker op dit onderwerp ook vervangen.

Deze wisselingen en de bestuurlijke conferentie waren aanleiding om binnen het BAR-cluster stil te staan bij waar we wat betreft de arbeidsmarktregio vandaan kwamen en waar we naar onderweg waren (pas op de plaats). De conclusie was dat het BAR-cluster de samenwerking in de arbeidsmarktregio wil ontwikkelen naar scenario 3 'coördinatie', met de volgende twee kanttekeningen:

1. Het BAR-cluster verwacht voor deze ontwikkeling 2016 en 2017 nodig te hebben.
2. Voor het BAR-cluster is het noodzakelijk dit scenario te concretiseren. Per onderwerp wil het BAR-cluster kunnen beoordelen wat wenselijk en haalbaar is.

De genoemde pas op de plaats is voor het BAR-cluster zinvol geweest. Niet alleen om de wisseling van de wacht (zowel bestuurlijk als ambtelijk) goed te laten landen, maar ook om de neuzen binnen de drie gemeenten van het BAR-cluster dezelfde kant op te houden. Dit was nodig voor de borging van het proces waar we ons als arbeidsmarktregio in bevinden.

10.3 Vooruitblik

We hebben de afgelopen periode binnen het BAR-cluster teruggeblikt op het ontstaan van de arbeidsmarktregio, het regionaal werkbedrijf en WSPR en we hebben in- en extern stilgestaan bij hoe verder. Door de consequenties daarvan te overwegen, is de motivatie om door te ontwikkelen in alle geledingen versterkt. De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk handelen in deze werkelijk als cluster. De vertegenwoordiging wordt gedragen en is verstevigd. Het commitment is groot. Hiermee hebben we strubbelingen later in het proces binnen het BAR-cluster en het effect daarvan op de voortgang in de regio voorkomen. Vanuit deze pas op de plaats verwachten we een sprong vooruit te kunnen maken.

Deze sprong vooruit wordt niet alleen intern gestimuleerd, maar ook extern gefaciliteerd. In de eerste helft van 2017 zorgt een projectleider, aangesteld door de arbeidsmarktregio, voor de concretisering van het coördinatiemodel. Dit zal als vliegwiel dienen bij het verder harmoniseren van de dienstverlening van de individuele gemeenten en UWV naar werkgevers toe. Hierbij valt te denken aan de werkwijze van de accountmanagers en de ondersteunende ICT-systemen. Het streven is hier om als gemeente maximaal mee te liften.

11. Social Return on Investment

11.1 Ter inleiding

Social Return on Investment (verder: SRoI) is een belangrijk instrument bij gemeentelijke aanbestedingen. Met het opnemen van een SRoI-paragraaf in het bestek kan wordt geregeld dat de opdrachtnemer die de aanbesteding wint, verplicht wordt een bijdrage te leveren aan het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden, het bieden van stage-/werkervaringsplaatsen of aan een andere sociale doelstelling van de gemeente.

11.2 Terugblik

Binnen de gemeente en de BAR-organisatie wordt SRoI al regelmatig toegepast. In het Inkoop- en aanbestedingsbeleid 2015 van de gemeente en de BAR-organisatie is aangegeven dat we vanuit ethische en ideële uitgangspunten duurzaam willen inkopen door onder andere op maatschappelijk verantwoorde wijze in te kopen. Hierbij speelt het onderwerp SRoI een grote rol. SRoI kan ook een grote rol spelen in het bereiken van de doelstellingen op het gebied van werk en participatie voor uitkeringsgerechtigden.

Zowel de afdeling inkoop als het WSP BAR hebben een rol in het realiseren van SRoI in de gemeente. Helaas is het toepassen van SRoI bij aanbestedingen binnen de organisatie nog niet overal even vanzelfsprekend. En ook de opvolging en monitoring laat te wensen over. Dit geldt ook voor de collega-gemeenten in de arbeidsmarktregio. Bovendien leiden de verschillen in deze tussen de gemeenten in de arbeidsmarktregio tot onduidelijkheid bij ondernemers.

Daarom hebben we in 2015 geparticipeerd in een regionale werkgroep om te komen tot een werkwijze die alle gemeenten in de arbeidsmarktregio gaan gebruiken en daarmee SRoI regionaal te harmoniseren. Dit met het doel om als gemeenten de inzet van SRoI in de arbeidsmarktregio te versterken en om werkgevers eenduidig tegemoet te treden. Er is een methodiek gekozen, op basis hiervan is een standaard bestektekst opgesteld (deze is in juni 2016 in gebruik genomen) en er is een gezamenlijk registratieprogramma gekozen (SIRO). Daarnaast heeft recent een herverdeling van taken op het gebied van SRoI binnen het WSP BAR plaats gevonden, om de organisatie beter te kunnen ondersteunen bij het toepassen van SRoI.

Resultaat januari 2015 t/m september 2016: de resultaten op het gebied van SRoI werden in 2015 en 2016 nog niet geregistreerd – in 2017 verandert dit door ingebruikname van het registratieprogramma (SIRO).

11.3 Vooruitblik

Om SRoI steviger in de organisatie in te bedden, is een BAR-brede projectgroep SRoI samengesteld: de twee accountmanagers die zich vanuit het WSP BAR met SRoI bezig houden, een inkoper en een beleidsadviseur. Gezamenlijk zal deze projectgroep zich inzetten om binnen de BAR-organisatie meer bekendheid te geven aan SRoI en de collega's zoveel als mogelijk te ondersteunen bij het toepassen van SRoI. Dit zullen we doen door een 'promotiecampagne' bestaande uit publicaties en bijeenkomsten, door het verspreiden van deze notitie, door het kiezen van een bestuurlijk SRoI-ambassadeur, door een informatieronde langs de domeinen, door een werkwijze te kiezen die zowel intern als extern betrokkenen ontzorgt, door te monitoren wat SRoI precies oplevert etc. Het ultieme streven is dat geen enkele aanbesteding zonder SRoI-paragraaf wordt uitgegeven, dat deze vervolgens effectief wordt uitgevoerd en dat zo vanuit alle geledingen van de organisatie een constructieve en substantiële bijdrage wordt geleverd aan het ondersteunen van de kwetsbaren in onze gemeente bij hun participatie op de arbeidsmarkt. Hoe we het effect van ons beleid op SRoI kunnen meten, zullen we in de eerste helft van 2017 onderzoeken, zodat dit ook opgenomen kan worden in de bestuursrapportages en we de impact van SRoI dus kunnen monitoren en sturen.

12. Wsw

12.1 Ter inleiding

In het kader van de Wsw werkt de gemeente samen met de sociale werkplaatsen in de omgeving: Drechtwerk, Promen en voormalig Roteb. Deze partijen voeren voor de gemeente de Wsw uit. De gemeente participeert niet in een gezamenlijke regeling en doet hier dan ook geen financiële bijdragen in.

Vanaf 1 januari 2015 kan er niemand meer de Wsw instromen. Mensen die op 31 december 2014 op de wachtlijst voor de Wsw stonden, worden niet meer toegelaten tot de Wsw. Mensen die op 31 december 2014 in de Wsw werkzaam waren op basis van een Wsw-dienstbetrekking hebben hun wettelijke rechten en plichten behouden. Het aantal personen dat in de Wsw werkt, zal door natuurlijk verloop gestaag afnemen totdat er in de structurele situatie vanaf ongeveer 2050 niemand meer in de Wsw werkt.

Inmiddels zijn de VNG, FNV en CNV in maart 2016 gekomen tot een definitief akkoord over de cao SW 2015-2018; de gemeente heeft bij de ledenraadpleging in februari hierover positief geadviseerd.

Bij ons woont de Wsw-werknemer in de ene gemeente en werkt in een andere (buiten)gemeente. Bij de verdeling van het Wsw-budget over de gemeenten was tot nu toe steeds het woongemeente-beginsel leidend. Nu vanwege de PW de financiële bepalingen uit de Wsw zijn geschrapt is ook niet meer geregeld dat woongemeenten de rijksbijdrage overmaken aan de buitengemeente. Gemeenten moeten onderling regelen of en zo ja zij iets afspreken over het overhevelen van middelen.

Om daarin wat meer lijn aan te brengen, hebben het Ministerie van SZW, de VNG en Cedris afgesproken dat de verdeling van de voor de Wsw-uitvoering beschikbare middelen met ingang van 2017 wordt gebaseerd op de gemeente waar de Wsw-er werkt, en niet meer op de woongemeente. Met ingang van 2017 eindigt daarmee de subsidieverrekening tussen de woongemeente en de buitengemeente. Het netto effect op de budgetten hiervan voor de gemeente is 0. Dit betekent wel dat onze gemeente tussen de financiële stroom uitgaat; dit werkt veel efficiënter.

Voor de overgangsjaren 2015 en 2016 hebben SZW en VNG een richtinggevend bedrag vastgesteld waarmee gemeenten dringend worden geadviseerd de tot nu toe gebruikelijke onderlinge verrekening voort te zetten. De gemeente doet dit.

12.2 Terugblik

Het streven van de BAR-organisatie was en is, om zo veel mogelijk mensen die bij de sociale werkplaatsen werken in het kader van de Wsw, hun plek daar te laten behouden. Dit is namelijk voor zowel de werknemers als de gemeente positief. De werknemers zijn immers uitkeringsonafhankelijk en hebben hun plek gevonden, met een eigen gunstige cao. De gemeente heeft de verantwoordelijkheid voor de uitvoering hiervan aan de sociale werkplaatsen overgedragen en hoeft geen voorzieningen vanuit de PW voor deze mensen in te zetten. Bovendien verloopt de financiering vanaf 2017 voor het grootste deel rechtstreeks via de buitengemeente.

In het kader van dit streven, heeft de afdeling Participatie er eind 2014 voor gezorgd dat nog zoveel mogelijk mensen van de Wsw-wachtlijst een dienstbetrekking hebben gekregen bij Drechtwerk of Promen. Dit betrof tijdelijke dienstbetrekkingen. In 2015 en 2016 liepen deze dienstbetrekkingen af en zijn gesprekken gevoerd met Drechtwerk en Promen over hoe hiermee om te gaan. Er is gezamenlijk voor gekozen om waar mogelijk, te verlengen of om te zetten in een vast dienstverband.

In het kader van ditzelfde streven zijn waar nodig urenuitbreidingen geaccordeerd.

In 2015 zijn de contacten met Drechtwerk en Promen aangehaald. Met Drechtwerk is ook een intentieovereenkomst gesloten over de samenwerking.

Ook is in 2015 intern de samenwerking tussen beleid en uitvoering over dit onderwerp vorm gegeven en geïntensiveerd.

Resultaat januari 2015 t/m september 2016: circa fte is nog werkzaam in het kader van de WSW.

12.3 Vooruitblik

Degenen die nog op de wachtlijst Wsw staan en een PW-uitkering ontvangen, zullen waar dit nog niet is gebeurd, in 2017 alsnog in begeleiding genomen worden om in het kader van de PW een passende voorziening te vinden.

De samenwerkingsrelatie met Drechtwerk en Promen zal in 2017 indien mogelijk uitgebreid worden met voorzieningen voor Beschut werk.

Omdat de financieringssystematiek per 1 januari 2017 wijzigt, is het goed om hier te noemen dat het streven blijft dat de gemeente niet participeert in een gezamenlijke regeling en hier dan ook geen financiële bijdragen in doet. Alleen op basis van maatwerk voor een individuele cliënt kan hiervan afgeweken worden.

13. Niet-uitkeringsgerechtigden

13.1 Ter inleiding

Niet-uitkeringsgerechtigden ('nuggers') zijn van oudsher een doelgroep van het re-integratiebeleid van de gemeente. Sinds de komst van de PW vallen twee categorieën nuggers te onderscheiden op basis van loonwaarde:

- Gewone loonwaarde: de klassieke nugger.
Dit betreft bijvoorbeeld de partners van werkenden. Omdat de werkende partner voldoende inkomen heeft, heeft de niet-werkende partner geen recht op een uitkering op basis van de PW, maar wel behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk.
- Verminderde loonwaarde: de nieuwe nugger uit de doelgroep 'voormalig Wajongeren'.
Dit betreft de jongeren met een arbeidsbeperking die niet volledig arbeidsongeschikt zijn en dus wel arbeidsperspectief hebben. Omdat deze jongeren vaak nog bij hun ouders of verzorgers wonen, hebben zij geen recht op een uitkering op basis van de PW, maar hebben wel behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk. Deze groep zal de komende jaren gestaag toenemen en op termijn het grootste deel van het klantenbestand van de gemeente in het kader van de PW gaan vormen

13.2 Terugblik

Van oudsher zijn gemeenten wat terughoudend in het bieden van dienstverlening aan nuggers, omdat gemeenten liever investeerden in uitkeringsgerechtigden. Uitstroom naar werk levert dan immers een besparing op.

Met de decentralisaties is ingezet op maatwerk voor elke burger die een hulpvraag heeft. Van de gemeenten wordt dan ook verwacht dat de klassieke nuggers ook bediend worden. De gemeente heeft dan ook het uitgangspunt dat de klassieke nugger geholpen wordt als hij of zij daarom vraagt en als hij of zij minimaal 12 uur per week beschikbaar is voor werk. Met uitzondering van de vrijwilligerspremie zijn alle re-integratie-instrumenten voor hen beschikbaar.

De gemeente vindt dat zij het zich niet kan permitteren om de nieuwe nugger uit de doelgroep 'voormalig Wajongeren' niet te bedienen. Niet alleen vanwege het grote aandeel dat deze groep binnen de PW zal gaan vormen, maar vooral omdat de gemeente het geen optie vindt om een jongere pas te helpen als hij of zij op zijn 27^e recht op een uitkering heeft. De gemeente heeft dan ook actief ingezet op het bereiken van deze doelgroep, onder andere via de Pro- en VSO-scholen, en op het realiseren van Garantiebanen, hét instrument voor deze doelgroep (zie hoofdstuk 6). Begin 2017 wordt hier het Beschut werk aan toegevoegd (zie hoofdstuk 7).

Resultaat januari 2015 t/m juni 2016: nuggers in traject genomen.

13.3 Vooruitblik

In 2017 blijft het beleid van de BAR-organisatie in deze ongewijzigd: zowel de klassieke als de nieuwe nuggers worden geholpen bij het vinden van werk als zij daarom vragen. Eén en ander zal wel explicieter in het uitvoeringsbeleid opgenomen worden (zie verder in Deel II van deze notitie).

De *nieuwe* nuggers blijven actief benaderd worden via de Pro- en VSO-scholen waar zij meestal onderwijs volgen voordat zij in aanmerking komen voor ondersteuning bij het vinden van werk (Garantiebaan of Beschut werk). Daarnaast willen we het bereik van en het zicht op deze groep vergroten door samenwerking te zoeken met zorg- en justitiële

instellingen. Voor meer informatie over deze aanpak verwijzen we graag naar het recent opgestelde beleidsplan 'Jongeren aan de slag in de BAR'.

14. Te behalen doelen

In deze paragraaf zijn de te behalen doelen voor 2017 opgenomen. Deze doelen zijn gebaseerd op de ervaringscijfers van 2015 en 2016. Op de meeste punten leggen we de lat hoger dan dat, aangezien het team van klantmanagers en het team van accountmanagers nu op sterkte zijn en we ons dus ambities kunnen permitteren. Momenteel beraden we ons over de eventuele waarde van een benchmarkinstrument voor de gemeente.

- Uitstroom²:
 - o 100% stroomt uit³ (2015: 100% klanten; 2016: 100% klanten⁴)
- Ontwikkeling:
 - o 100% van de klanten en hun partners zonder vrijstelling, neemt deel aan een activiteit (2015: 100%; 2016: 100%)
 - o 100% van de klanten en hun partners is voor een tegenprestatie aangemeld (2015: 100%; 2016: 100%)
- Instroom:
 - o 100% van de nieuwe uitkeringsgerechtigden stroomt middels een Re-integratie-Praktijkovereenkomst (RPO) uit naar werk (en gaat dus geen uitkering ontvangen) (2015: kenden we dit instrument nog niet; 2016: 100%)

² Definitie uitstroom:

- Inclusief:
 - o Regulier werk (ook als zelfstandige)
 - o Plaatsing via WSP
 - o Plaatsing via SRoI
 - o Werkend naar vermogen
 - o Scholing
- Exclusief:
 - o Parttimers die meer zouden kunnen
 - o Op basis van handhaving (fraude)
 - o RPO
 - o Plaatsingen op Garantiebanen en Beschut werk (met loonkostensubsidie)
 - o Exogene factoren (verhuizen, samenwonen, overlijden etc.)

³ Oorspronkelijke doel: 125 klanten; klantenbestand volgens bestuursrapportage Q3: 465

⁴ Deze ervaringscijfers zijn exclusief 'Werkend naar vermogen'

⁵ Deze ervaringscijfers zijn inclusief klanten met een vrijstelling

DEEL II: BENODIGDE BELEIDSWIJZIGINGEN

15. Inleiding

De PW is een relatief nieuwe wet. De staatsecretaris heeft dan ook al diverse vereenvoudigingen doorgevoerd en aangekondigd in de PW (en de Wet Banenafspraken). Via bijgaande [link](#) is hiervan een overzichtelijk schema te vinden. Daarnaast blijkt uit onze eigen praktijk dat wijzigingen nodig zijn. Hieronder treft u dan ook de beleidswijzigingen die als gevolg van wetswijzigingen en voortschrijdend inzicht nodig zijn om 'bij te blijven'.

16. Versoepeling loonkostensubsidie

Naar aanleiding van de afspraken in de Werkgroep Beleid in de Arbeidsmarktregio Rijnmond waar onze gemeente ook in participeert, is tijdelijk beleid opgesteld voor de volgende twee in voorbereiding zijnde wetswijzigingen:

- a forfaitaire loonkostensubsidie; en
- b loonkostensubsidie voor schoolverlaters die bij een werkgever in dienst zijn.

Ad a Forfaitaire loonkostensubsidie

De voor te stellen wetswijziging biedt bij de indiensttreding van personen die tot de doelgroep Banenafspraken behoren, de keuzemogelijkheid voor het toepassen van een reguliere loonkostensubsidie (op basis van vastgestelde loonwaarde bij aanvang van het dienstverband, met een maximum van 70% van het WML) of een forfaitaire loonkostensubsidie (vast percentage van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende het eerste halfjaar).

Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep Banenafspraken gemakkelijker voor een werkgever.

De forfaitaire loonkostensubsidie houdt in dat tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het WML kan worden ingezet in plaats van de loonkostensubsidie op basis van loonwaarde, in de vorm van een vast bedrag zonder dat de feitelijke loonwaarde bij de aanvang van de dienstbetrekking wordt vastgesteld. Dit bedrag wordt vermeerderd met de aanspraak op vakantietoelagen op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen en met een bij ministeriele regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen. Na zes maanden wordt de loonkostensubsidie voortgezet, maar berekend op basis van een tijdens de forfaitaire periode op de werkplek objectief vastgestelde loonwaarde.

Het tijdelijke beleid is als volgt:

- Deze subsidie geldt voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d van de PW). Het betreft personen die behoren tot de doelgroep van de Banenafspraken;
- De gemeente heeft de mogelijkheid (niet de plicht) om een forfaitaire loonkostensubsidie toe te kennen in de plaats van de loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde. Het al dan niet inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie dan wel het direct toepassen van een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde wordt bepaald op basis van overleg tussen de gemeente en werkgever;
- De geldigheidsperiode is maximaal zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
- In de vijfde maand van de arbeidsovereenkomst wordt de loonwaarde van de werknemer op de werkplek vastgesteld;

- Per 7e maand van de arbeidsovereenkomst gaat de objectief vastgestelde loonwaarde in, als over de eerste zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie is gegeven;
- De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben;
- Bij het verlengen van een dienstverband van zes maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet. Een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.
- De forfaitaire loonkostensubsidie kan alleen worden ingezet als de werkgever bereid is om bij goed functioneren na 6 maanden het dienstverband te verlengen.

Ad b Loonkostensubsidie voor schoolverlaters die bij een werkgever in dienst zijn

Deze wetswijziging zorgt ervoor dat gemeenten voortaan ook loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de PW kunnen inzetten voor schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al bij een werkgever werkzaam zijn en die tot de doelgroep loonkostensubsidie/Banenafpraak behoren en waarbij pas gedurende de arbeidsrelatie blijkt dat er sprake is van verminderde productiviteit. Nu is toekenning van loonkostensubsidie wettelijk alleen mogelijk als de arbeidsovereenkomst nog niet in werking is getreden.

Het tijdelijke beleid is als volgt:

- De jongere dient te behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d van de PW)/de doelgroep van de Banenafpraak of Beschut werk te verrichten in de zin van artikel 10b van de PW.
- Onder jongere wordt verstaan: de persoon die de leeftijd van 27 jaar nog niet heeft bereikt.
- Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst);
- De jongere dient direct voorafgaande aan de dienstbetrekking deelgenomen te hebben aan:
 - Het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - Het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - De entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- De loonkostensubsidie wordt verstrekt na vaststelling op basis van artikel 10d, lid 4 van de PW. Het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk.
- Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt in de perioden waarin recht bestaat op ziekengeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet (no-riskpolis).
- Een loonkostensubsidie wordt niet verstrekt aan de werkgever indien hij voor de werknemer waarvoor hij de loonkostensubsidie aanvraagt al een andere loonkostensubsidie in het kader van de loonkosten ontvangt van de gemeente of het UWV.
- Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt indien de werkgever een beroep kan doen op loondispensatie via het UWV (voorliggende voorziening).

17. Acquisitiekader

De arbeidsmarktregio heeft een acquisitiekader vastgesteld dat door alle gemeenten gehanteerd wordt om vast te stellen welke ondersteuning werkgevers geboden wordt om mensen met een verminderde loonwaarde te ondersteunen (doelgroep Banenafspraken). Daarbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke, persoonsgebonden, voorzieningen. Onder de algemene voorzieningen vallen de loonkostensubsidie, de no-riskpolis, jobcoaching, proefplaatsing en de mobiliteitsbonus. Specifieke voorzieningen zijn o.a. doventolk, aanpassing werkplek, en meeneembare voorzieningen.

Voorgesteld wordt om de volgende richtbedragen te gaan hanteren.:

- maximaal € indien algemene voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract
- maximaal € indien algemene en specifieke voorzieningen worden ingezet voor een jaarcontract

Deze richtbedragen zijn vooral van toepassing bij het plaatsen van groepen, waarbij voor de gehele groep een tegemoetkoming in de kosten wordt vastgesteld. Bij de plaatsing van een individu kan gemotiveerd van deze bedragen worden afgeweken.

Hieronder zijn de richtlijnen en –bedragen binnen de arbeidsmarktregio opgenomen. Deze richtlijnen en –bedragen zijn dus ook voor onze gemeente van toepassing.

Richtlijnen en -bedragen

Voor onderzoek naar het formuleren van richtbedragen is er kwantitatief en kwalitatief onderzoek binnen de arbeidsmarktregio gedaan:

- Er zijn ervaringscijfers van de Sw op het gebied van de verstrekking van de diverse voorzieningen verzameld.
- Praktijkbedragen (ervaringscijfers) voor het inzetten van de voorzieningen door de jobcoaches van team Wsw en Garantiebanen zijn getraceerd en afgestemd.
- Er is rekening gehouden met de financiële uitgangspunten van het Participatiebudget.

Voor de externe verkenning zijn er gesprekken geweest met het UWV. Het UWV is jarenlang de uitvoerder (geweest) voor het verstrekken van diverse voorzieningen ten behoeve van werk of voor het onderwijs. Het UWV heeft tevens normbedragen voor de voorzieningen 2015 geleverd. Daarnaast is nagegaan of voor landelijke voorzieningen (meeneembare voorzieningen en doventolk) ook cijfers bekend zijn.

Voor de invulling van de Banenafspraken biedt de overheid diverse voorzieningen aan de werkgever en de werknemer. In onderstaand overzicht worden de soorten voorzieningen en de dekking van de budgetten weergegeven. In dit overzicht wordt overigens uitgegaan van de situatie vanaf 2016.

Tabel 1 Voorzieningen in relatie tot Garantiebanen en verdeling budget

Voorziening 2016	Werkgevers scan	Proefplaatsing	Loonkosten-subsidie	Norisk polis	Job-coaching	Mobiliteit-bonus	Werkplek-aanpassing	Vervoer	Meen-voorz	Doven-tolk	Spec-voorz
Gemeentelijk budgetregionaal	x	x	x		x		X	x			x
Landelijk budget				x		x			x	x	

Op basis hiervan komt naar voren dat vanaf 2016 de volgende voorzieningen landelijk worden ingezet:

- No risk polis; wordt door het UWV uitgevoerd;

- Meeneembare voorzieningen en doventolk worden door het UWV uitgevoerd; gemeentelijk budget is overgeheveld naar de VNG;
- Mobiliteitsbonus wordt door de belastingdienst uitgevoerd.

Benchmark Gemeente en het UWV

Op basis van de SW uitgaven m.b.t. voorzieningen is een gemiddeld (uur)tarief van de diverse voorzieningen berekend. Op basis van het normenkader 2015 van het UWV is een gemiddeld (uur)tarief van de voorzieningen berekend. Hierdoor is een benchmark met het UWV mogelijk gemaakt (zie tabel 2).

Tabel 2 Benchmark gemiddelde prijs UWV en Gemeente

Instrument	Bedrag in € en uitleg per kalenderjaar	Uitleg (totstandkoming) van bedragen	Financiering												
No Risk Polis Algemeen inzetbaar	1.800	De gemiddelde ZW uitkering van Wajong is rond € 1.800,- per ziekmelding per jaar op basis van gemiddelde ziekte duur van 38,2 dg.	Landelijk en opgenomen in checklist voorzieningen P-wet.												
Proefplaatsing Algemeen inzetbaar	2150-2850	Proefplaatsing bij bijstand: 2.850 op basis van 2 maanden (inclusief bemiddelingsfase van 450,00) Dit zijn geen kosten die mogen worden uitgegeven. Hier is inzichtelijk gemaakt wat een proefplaatsing van 2 maanden gemiddeld kost ivm doorlopen uitkering. Het kan dus mogelijk zijn dat er meerdere pp worden ingezet voor een werkzoekende, waardoor de kosten op jaarbasis hoger kunnen zijn dan het genoemde bedrag. Proefplaatsing SW: 3000 (salaris)- 2.170 (subsidie 26.000/12); 830x2: 1.660 + bemiddelingsfase van 450 (aanname): 2.110= 2.150,00 afgerond. Kosten worden betaald als verschil t.o.v. plaatsing.	Buig.												
Loonkosten-subsidie Algemeen inzetbaar	8000	50% van de loonkostensubsidie obv 27 uur. Dus: 27/40x 23.500,00 x 50%= 8000. Daadwerkelijke loonkostensubsidie hangt uiteraard af van de loonwaardemeting	Buig.												
Doventolk Specifiek inzetbaar	52,02 per uur ex reiskosten 190-730	52,02 per uur ex reiskosten. 15% van werktijd kan max volgens de wet worden ingezet. Op basis van 24 uur/week betekent dit 3,6 uur per week en max is 168 uur per kalenderjaar. Ervaringscijfers geven aan gemiddeld 14x per uur wordt ingezet. Aanname is dat minimum : 3,6 uur en max 14 uur: Minimum: 3,6x 52,02: 187,27:190 Maximum op basis van ervaringscijfers: 728,3:730 exclusief reiskosten.	Landelijk.												
Jobcoaching Algemeen inzetbaar	74,78 per uur met als marge 20.50-3600 voor eerste 2 jaren obv >24 per week/jaar.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Beg.-niveau</th><th>Jaar 1 in €</th><th>Jaar 2 in €</th><th>Jaar 3 (optie)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Licht</td><td>2.700,-</td><td>1.400,-</td><td>1.400,-</td></tr> <tr> <td>Midden</td><td>4.500,-</td><td>2.700,-</td><td>1.400,-</td></tr> </tbody> </table>	Beg.-niveau	Jaar 1 in €	Jaar 2 in €	Jaar 3 (optie)	Licht	2.700,-	1.400,-	1.400,-	Midden	4.500,-	2.700,-	1.400,-	Budget afdeling Participatie.
Beg.-niveau	Jaar 1 in €	Jaar 2 in €	Jaar 3 (optie)												
Licht	2.700,-	1.400,-	1.400,-												
Midden	4.500,-	2.700,-	1.400,-												

Mobiliteitsbonus Algemeen inzetbaar	1800	Per kalenderjaar.	Via belastingdienst.
Meeneembare ⁶ voorzieningen Specifiek inzetbaar	100.000 In 2015 is max 100.000 beschikbaar (inclusief btw).	100.000 In 2015 is max 100.000 beschikbaar (inclusief btw).	Landelijk.
Werkplekaan- passingen Specifiek inzetbaar	150-3000. Gemiddelde: 1.625 Afgerond: 1.600	250-3000. Gemiddelde: 1.625 Afgerond: 1.600. In deze marge is rekening gehouden met specifieke aanpassing, dus gebaseerd op een handicap. Aanpassing toetsenbord is vb afgerond €150,00	Via Budget afdeling Participatie.
Vervoers- voorzieningen Specifiek inzetbaar	2925	Voor aanbesteding is een ritbedrag van € 25,00 voor heen en terug afgesproken in geval van individuele ritten in relatie tot woon-werkverkeer. In geval van 24 urige werkweek bedragen de kosten: 24/36x1400=934. 934/8=117 dagen dat gereisd wordt. 117x25=2.925	Via Budget afdeling Participatie obv contract.
Bijzondere voorzieningen		Via Budget afdeling Participatie	Via Budget afdeling Participatie.

Op basis van dit overzicht komt naar voren dat:

- Het UWV een drempelbedrag hanteert voor hulpmiddelen. Dit bedrag wordt jaarlijks geactualiseerd. Voor 2015 is dit € 129,00. Onder dit bedrag vindt standaard geen vergoeding plaats;
- Gemiddelde uurprijzen komen min of meer overeen met die van gemeenten.

Richtbedragen voor doelgroep Garantiebanen

Algemeen

- Er is onderscheid gemaakt in:
 - Algemeen: er worden voorzieningen ingezet t.b.v. van de werkgeversdienstverlening. Het is bedoeld om een werkgever over de streep te halen voor het in dienst nemen van een werkzoekende met een structurele arbeidsbeperking. Volgende voorzieningen worden algemeen aangeboden: No risk polis, proefplaatsing, loonkosten en jobcoaching.
 - Specifiek: Om de werkgever te ontzorgen kunnen voorzieningen verstrekt worden ten behoeve van de persoonlijke condities van de werknemer, vooral in relatie tot zijn of haar arbeidshandicap. Dit zijn specifieke voorzieningen. In het voorstel zijn drie specifieke voorzieningen als voorbeeld aangehouden: doventolk, werkplekaanpassing en vervoer.
- Elke voorziening heeft ook een specifieke dekking van de financiering. In dit overzicht is onderscheid gemaakt in Buigbudget, budget van domein werk (Participatiebudget) en landelijk budget. Elk budget heeft ook een eigen kleur (zie legenda).

Stapsgewijze toelichting

Hieronder volgen stapsgewijs de tarieven middels tabellen.

⁶ SW komt niet in aanmerking voor deze voorziening

Tabel 1 Aannames en budgetten van de individuele voorzieningen in € :

Voorzieningen	Kenmerk	Buigbudget	Budget domein werk	Landelijk
No risk polis	Algemeen			
Proefplaatsing	Algemeen			
Loonkostensubsidie	Algemeen			
Jobcoaching	Algemeen			
Mobiliteitsbonus	Algemeen			
Doventolk	Specifiek			
Werkplekaanpassing	Specifiek			
Vervoer	Specifiek			

Legenda:

 : voorziening algemeen: externe jobcoaching en dekking is vanuit budget domein werk

 : specifieke voorzieningen en dekking is vanuit budget domein werk

 : oranje: algemene voorzieningen en dekking is landelijk

 : specifiek voorziening en dekking is landelijk

 : algemene voorzieningen en dekking is vanuit het buigbudget

Ook zijn er aannames gedaan met betrekking tot inzet van voorzieningen op basis van begroting 2016 (zie tabel 2).

Tabel 2 Richtbedragen van de voorzieningen met aannames voor het inzetten in €:

Voorzieningen	Kenmerk	Buigbudget	Budget afdeling Participatie	Landelijk	Aantal x inzet 2016	Totale richtbedragen per voorziening
No risk polis	Algemeen				10%	
Proefplaatsing	Algemeen				100%	
Loonkostensubsidie	Algemeen				100%	
Jobcoaching	Algemeen					
Mobiliteitsbonus	Algemeen					
Doventolk	Specifiek				2%	
Werkplekaanpassing	Specifiek				25%	
Vervoer	Specifiek				15%	

Richtbedragen voor gewone doelgroep

Er zijn ook uitkeringsgerechtigden die vanwege belemmeringen moeilijk te plaatsen zijn bij een reguliere werkgever, en die (nog) niet opgenomen zijn in het doelgroepenregister. Toch is het van belang om ook hier de werkgever tegemoet te komen in extra kosten van begeleiding en specifieke voorzieningen. Voor de tegemoetkoming van deze kosten gelden dezelfde richtbedragen voor de verschillende kostenposten als voor de doelgroep Garantiebanen. Omdat werkloosheidsduur een indicatie is voor de belemmeringen is de samengestelde hoogte anders opgebouwd. Voor deze doelgroep gelden dus de volgende maximale richtbedragen (waarvan gemotiveerd afgeweken kan worden):

Voor kandidaten **langer dan 2 jaar werkloos** (inclusief WW-periode) is maximaal € beschikbaar. Dit bedrag is ter compensatie van scholing, begeleiding of verminderde loonwaarde. Het bedrag is naar rato van de te werken uren.

Bij een jaarcontract en een fulltime dienstverband is maximaal € beschikbaar.

Bij een contract van 9 maanden is maximaal € beschikbaar.

Bij een contract van 6 maanden is maximaal € beschikbaar.

Voor kandidaten **korter dan 2 jaar werkloos** is maximaal € beschikbaar. Dit bedrag is ter compensatie van scholing, begeleiding of verminderde loonwaarde. Het bedrag is naar rato de te werken uren.

Bij een jaarcontract en een fulltime dienstverband is maximaal € beschikbaar.

Bij een contract van 9 maanden is maximaal € beschikbaar.

Bij een contract van 6 maanden is maximaal € beschikbaar.

Bij 0-uren contracten zal achteraf een berekening plaats vinden op het gemiddeld aantal gewerkte uren en op basis van dat gemiddelde zal naar rato het subsidie bedrag worden vastgesteld.

Bij intermediairs kan de regeling ook worden toegepast.

18. De Rotterdamse Zaak

In de arbeidsmarktregio kunnen ondernemers die tijdelijk financieel, commercieel of fiscaal ondersteuning nodig hebben laagdrempelig begeleiding krijgen van De Rotterdamse Zaak. De Rotterdamse Zaak is een leerwerkbedrijf waarin studenten van Hogeschool Rotterdam en ervaren ondernemerscoaches van Stichting Ondernemersklankbord samen de ondernemers ondersteunen. Daarmee sluit schulddienstverlening en de ondersteuning aan ondernemers op elkaar aan. Hoewel het gaat om kleine aantallen ondernemers die hier gebruik van maken, is de aangeboden dienstverlening voor de betreffende ondernemers wel van belang.

De gemeente heeft binnen de arbeidsmarktregio, als deel van het BAR-cluster, in 2015 en 2016 samengewerkt met De Rotterdamse zaak. Tot en met 2016 was de hoogte van een vaste bijdrage van de gemeenten in de arbeidsmarkt gebaseerd op de gemeentegrootte. Vanaf 2017 wil men overgaan op een verlaagde vaste bijdrage op basis van gemeentegrootte en een variabel deel dat afhankelijk is van het aantal ondernemers dat men ondersteunt (zie bijlage 2, met de opgestelde begroting). Tevens wil men komen tot een duurzame inbedding van deze dienstverlening aan ondernemers in de arbeidsmarktregio, middels een overeenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij redelijke ontbindende voorwaarden worden gesteld (zie bijlage 3, met de Conceptovereenkomst).

Financieringsafspraken per 1 januari 2017

Het samenwerkingsverband en het leerwerkbedrijf De Rotterdamse Zaak hebben te maken met directe en indirecte kosten.

Onder de directe kosten vallen de kosten die direct gerelateerd zijn aan de hulp aan ondernemers: de vergoedingen (salariskosten) aan de stagiairs en peercoaches en de onkostenvergoeding aan Stichting Ondernemersklankbord. Aan ieder traject wordt een coach van het Ondernemersklankbord gekoppeld. De gemeenten betalen via de productprijs 100% van deze directe kosten.

Onder de indirecte kosten vallen de kosten die noodzakelijk zijn om het leerwerkbedrijf / samenwerkingsproject goed te draaien: de kosten van de projectcoördinator, de huisvesting en inventaris (werkplekken/telefonie/ICT incl. ondersteuning), communicatie, representatie en overige kleine kosten. Deze kosten worden gezamenlijk gedragen door gemeenten en Hogeschool Rotterdam. Deze kosten zijn verwerkt in de lumpsum en gerelateerd aan het inwonertal per gemeente.

De verdeling van de kosten die door de gemeenten in de arbeidsmarktregio gedragen worden, wordt als volgt vastgesteld:

- T.b.v. de indirecte kosten wordt een lumpsum berekend van € - per 10.000 inwoners
- T.b.v. de directe kosten wordt per ondernemer € , - gerekend voor een intake en begeleidingstraject

De dienstverlening

Als een ondernemer zich bij De Rotterdamse Zaak aan heeft gemeld, wordt bij het intakegesprek gezamenlijk een probleemanalyse gemaakt en er worden afspraken gemaakt van welke dienstverlening (servicelijnen) de ondernemer gebruik kan maken en wat de ondernemer hiertoe moet doen. De servicelijnen verschillende producten: zie het overzicht op de volgende pagina.

Financieel	Commercieel	Fiscaal
Boekhouding ordenen	Opstellen ondernemingsplan of onderdelen hiervan	Aangifte inkomstenbelasting
Crediteurenbeheer	Bedrijfsdoelstellingen	Verzoekschriften/bezwaren
Debiteurenbeheer	Marktonderzoek	Aangifte omzetbelasting
Opstellen investeringsplan	Marketingplan	
Opstellen jaarrapport	Acquisitie- / Promotieplan	
Opstellen liquiditeitsoverzicht	Financieel plan	
Opstellen schuldenoverzicht	Opstellen doorstartplan (voor BBZ aanvraag)	
Berekenen Taakstellende omzet	Samenvattend ondernemingsplan (voor BBZ aanvraag)	

Omdat de producten en servicelijnen vaak overlappen of in elkaar overlopen, wordt niet per product gefactureerd, maar per ondernemer die wordt aangemeld. Zo kan elke ondernemer ondersteuning op maat krijgen. Voor aanmelding is overigens geen toestemming van de gemeente vooraf vereist. Indien het ondersteuningstraject langer dan een half jaar duurt, wordt een tweede ondernemerstraject in rekening gebracht.

19. Uitvoeringsbeleid nuggers

Uitvoerend beleid is inmiddels voorbereid in een factsheet vanuit kwaliteit. Daarin is het volgende opgenomen:

- A. Voor de 'nieuwe nuggers' (de doelgroep voor de gemeente in het kader van de Garantiebannen) gelden de volgende fasen:
 - Basis : Beoordeling arbeidsvermogen door UWV/opname in doelgroepregister
 - Afnemen De Wegwijzer van Dariuz om een indicatie te krijgen van o.a. het arbeidspotentieel e.d.
 - Zoeken werkplek (accountmanager werk)
 - Inzet instrumenten van het acquisitiekader voor werkgevers zoals loonwaardemeting/loonkostensubsidie/jobcoaching/werkplekaanpassing etc.
- B. Voor de 'klassiek nuggers' (de doelgroep die geen uitkering heeft, maar ook in eerste instantie niet tot de doelgroep van de Garantiebannen behoort) worden de volgende fasen onderscheiden:
 - Indien nodig: afnemen De Wegwijzer van Dariuz om een indicatie te krijgen van o.a. het arbeidspotentieel e.d.
 - Op basis van maatwerk helpen in te zien wat ze zelf kunnen doen om aan werk te komen:
 - (aanmelden voor vrijwilligerswerk) bij Kijk op Welzijn, Connect2act etc.)
 - Zich inschrijven voor een opleiding
 - Zich inschrijven bij uitzendbureaus en UWV
 - Inzetten van eigen sociaal netwerk
 - Indien er ruimte is in lopende projecten, aanbieden om een werkstage te volgen bij een werkgever waar wij zaken mee doen
 - Volgen van een traject bij het Regionaal Bureau Zelfstandigen om te ondersteunen bij het starten van een eigen onderneming
 - Etc.
 - Indien nodig kan met verrekening van de eigen draagkracht, zoals dat gebeurt bij de bepaling van de hoogte van bijzondere bijstand, een tegemoetkoming gegeven worden in de kosten van een traject. Daaraan worden in een overeenkomst inspanningsverplichtingen en resultaatverplichtingen verbonden. Als aan die verplichtingen niet wordt voldaan, moet het gehele bedrag worden terugbetaald.

Proces

Ongeacht de wijze van melding, via UWV, KCC of klant-/accountmanager is het uitgangspunt dat iedereen die ondersteuning van de gemeente wil, eerst een Meldgesprek heeft aan de poort (Startpunt: administratieve ondersteuning Participatie). Van daaruit worden de verschillende Participatiepaden ingezet. Dit geldt ook voor de nuggers (klassiek én nieuw).

20. Uitstroompremie en inkomensvrijlating

Uitstroompremie

Als een klant langdurig een uitkering heeft en uitstroomt naar werk, wordt, op aanvraag van de klant, een uitstroompremie verstrekt van € , na 6 maanden en € - na 12 maanden.

De uitstroompremie is verbonden met participatie naar vermogen: maatwerk. Dat betekent dat als iemand een urenbeperking kent, en naar vermogen uitstroomt naar betaalde arbeid, ook een uitstroompremie verstrekt kan worden. Omdat hierover vragen zijn ontstaan wordt deze toepassing expliciet opgenomen in de tekst van de uitvoeringsregels PW.

Vrijlaten inkomsten (art. 31, n) i.r.t. de armoedeval harmoniseren met een één- of tweemaalige premie, zoals de uitstroompremie (artikel 31, j) en onkostenvergoeding (art. 31, k)

Bij de invoering van de PW is in de re-integratieverordening vastgesteld dat er in principe geen vrijlating van inkomsten wordt toegepast. In plaats daarvan wordt bij uitstroom uit de uitkering, op aanvraag van belanghebbende, een uitstroompremie verstrekt van € - na 6 maanden en € - na 12 maanden. Dat is gedaan om rekening te houden met het mogelijk optreden van de armoedeval. Bovendien waren de verschillende re-integratie-instrumenten en ondersteunende maatregelen zo vormgegeven, dat een vrijlating van inkomsten geen extra meerwaarde had. Vanwege recente ontwikkelingen is echter meer maatwerk wenselijk.

1. In het kader van het project Impuls Werk eind 2015, en ontwikkeling van het Participatienetwerk de afgelopen tijd, zijn er projecten gestart, waarbij wel gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om inkomsten gedeeltelijk vrij te laten. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij Flexensie, en ook bij werkervaringsplaatsen bij Opnieuw en Co en bij Beheer en Onderhoud.
 - a. Flexensie (maar dat kan ook bij andere projecten zijn) biedt de mogelijkheid voor mensen die nog niet *job-ready* zijn ervaring op te laten doen met betaald werk. Dat zijn vooral kortdurende opdrachten bij werkgevers voor gemiddeld 24 uur per week. Per gewerkt uur wordt € verstrekt als premie, zodat in overeenstemming met het principe *Werken moet lonen* het ook financieel aantrekkelijk is om deze kortdurende werkzaamheden in deeltijd te aanvaarden. Door dit instrument in te zetten wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verder verkleind, en zijn er mogelijkheden om uit te stromen bij een werkgever waar iemand op dat moment tijdelijke betaalde werkzaamheden verricht. Inzet van deze premie heeft een activerende waarde.

Bij een gemiddelde van 24 uur per week zijn de opbrengsten voor de klant € - per half jaar. Voordeel van deze beloning is dat de hoogte van de premie (lid 31 onder j), of onkostenvergoeding (lid 31 onder k), direct verband houdt met het aantal gewerkte uren. Naarmate iemand meer uren per week werkt, komt ook het moment van uitkeringsonafhankelijkheid dichterbij.
 - b. Bij werkstages bij o.a. Opnieuw en Co, en bij de afdeling Beheer en Onderhoud, is overeengekomen om aan klanten een premie te verstrekken van € per uur. Bij een gemiddelde werkweek van 24 uur is dat € - per week, en € - per jaar (44 werkweken). De ervaring leert ook dat hiervan een activerende werking uitgaat.

2. Bezwaar

Onlangs is een bezwaarschrift ingediend tegen het ontbreken van een vrijlating van inkomsten (Artikel 31, lid 2, onder n). De bezwaarschriftencommissie heeft het bezwaar ontvankelijk verklaard, en heeft gevonden dat middels beleid aangegeven moet worden bij welke doelgroepen wel een vrijlating wordt toegepast. Daarbij is niet gekeken naar de meerwaarde van een vrijlating tegen de achtergrond van het gehele beleid, maar slechts naar het ontbreken van criteria waaronder de vrijlating wel kan worden toegepast.

Hoewel er geen jurisprudentie is, wordt door een Rechtbank, en ook door Schulink, aangegeven dat het niet toepassen van een vrijlating moeilijk uit te leggen valt. Bovendien geeft de casus op zich aan dat de klant het belangrijk vindt dat werk ook financieel voordeel op zou moeten leveren.

Gezien bovenstaande ontwikkelingen, de wens om maatwerk te bieden, en het vastgestelde beleidsuitgangspunt dat werk moet lonen, wordt daarom voorgesteld het beleid hieraan aan te passen. Aan bovengenoemde inzichten kan gehoor gegeven worden door bovengenoemde inkomensvrijlating en de uitstroompremie samen te voegen tot de Participatiepremie voor uitkeringsgerechtigden die betaalde arbeid verrichten (zoals in deeltijd, Flexensie-constructie o.i.d.). Deze premie houdt in dat per klant, gedurende een uitkeringsperiode een totaalbedrag van € 1.000,- per persoon vrijgelaten/toegekend kan worden. Dat kan in de vorm van een inkomensvrijlating (Artikel 31, lid 2, onder n of r), een uitstroompremie, conform de regeling van de betreffende premie, of als combinatie van beiden.

Deze wijziging wordt opgenomen in de Uitvoeringsregels 2015 Re-integratie en Tegenprestatie, en gaat met terugwerkende kracht in per 1-1-2017.

Nehmet Jansen is een alleenstaande vader die parttime-inkomsten heeft via uitzendwerk. Om extra dingen te kunnen doen die nodig zijn voor zijn werk en zoon kiest hij ervoor om gebruik te maken van een inkomensvrijlating. Hij verdient € de eerste 3 maanden 1100,00 per maand. Daarna vindt hij full-time werk en heeft geen inkomensondersteuning meer nodig.

Gedurende 3 maanden wordt 25% van zijn inkomsten vrijgelaten tot een maximum van € 199,00 per maand. Als hij is uitgestroomd kan hij in de vorm van een uitstroompremie nog € 403,00 aanvragen. De helft daarvan nadat hij 6 maanden gewerkt heeft, en de andere helft nadat hij 12 maanden gewerkt heeft zonder beroep te hoeven doen op een uitkering.

21. Werkwijze Wet taaleis

De Wet taaleis is een beleidsarme landelijke wetswijziging die per 1-1-2016 is ingegaan voor alle nieuwe klanten van gemeenten, en ook van toepassing wordt gebracht op bestaande klanten. Deze wet regelt de verplichting voor uitkeringsgerechtigden om de Nederlandse taal voldoende te beheersen om te kunnen werken, of in ieder geval aantoonbaar voldoende inspanningen te verrichten die daartoe moeten leiden. In de Wetstekst zijn de doelgroepen vastgelegd, de gevolgen bij het niet nakomen van deze verplichtingen, en de frequentie van de voortgangsonderzoeken. Daarin hebben gemeenten geen beleidsvrijheid.

Voor de uitvoeringspraktijk is er echter behoefte aan duidelijkheid over een aantal algemene kwesties van praktische aard. Dat heeft vooral te maken met de wijze waarop het taalniveau wordt gemeten, en hoe de Wet inburgering in verhouding staat tot de Wet taaleis. Dit heeft vooral te maken met de efficiency voor de uitvoering. In de bijlage "Uitvoeringspraktijk Wet taaleis" zijn deze thema's verder uitgewerkt.

Hoofddthema is dat een al te letterlijke opvatting van de wettekst leidt tot een onevenredige intensieve en kostbare uitvoeringspraktijk m.b.t. klanten van wie duidelijk, of eenvoudig vast te stellen is, dat ze niet over het gewenste taalniveau beheersen, en goed meewerken om hun taalniveau te verhogen en te re-integreren. Dat geldt bijvoorbeeld voor vergunninghouders die in de gemeente worden gehuisvest. Want omdat zij niet kunnen aantonen dat zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, zou strikt genomen een formele taaltoets afgenomen moeten worden om dat vast te stellen. Omdat dit echter duidelijk is, en in het begin en tijdens het inburgeringstraject het taalniveau wordt gemeten, is dat onnodig bureaucratisch en duur in tijd en middelen. Daarom wordt voorgesteld om alleen een formele taaltoets af te nemen als:

- De klant meent voldoende Nederlands te beheersen, het niet aan kan tonen, en er twijfels zijn of dat wel zo is
- De klant zich niet aantoonbaar inspent, en/of niet meewerkt, om zijn taalniveau te verbeteren

Voorgesteld wordt om deze uitvoeringsregels met terugwerkende kracht in te laten gaan per 1-1-2016 en op te nemen in de Uitvoeringsregels 2015 Re-integratie en Tegenprestatie.

22. Taalinstrumenten vergunninghouders

Taal- en culturele verschillen vormen grote obstakels voor de re-integratie van vergunninghouders. Het opdoen van werkervaring stuit vaak op bezwaren bij een maatschappelijke partner dat de persoon in kwestie onvoldoende kennis heeft van de Nederlandse taal. Daarnaast spelen culturele verschillen een complicerende rol bij de match tussen vergunninghouder/anderstalige en de ontvangende organisatie.

Voor arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa vormen taal en cultuur veel minder een belemmering, omdat deze vanuit de uitzendorganisatie en op de werkvloer worden opgelost door 2-talige werknemers die een brugfunctie vervullen tussen werkgever en werknemer. Bij vergunninghouders is dat echter niet het geval.

Om dit verschil te overbruggen zijn eerste ervaringen opgedaan met de inzet van een taalcoach op de werkvloer bij B&O, in samenwerking met het Albeda College. De ervaringen sterken de overtuiging dat dit de re-integratie van vergunninghouders ten goede komt.

Ook wordt in relatie tot o.a. de Participatieverklaring bij vergunninghouders meer gebruik gemaakt van tolken en vertalers, de inzet van taalmaatjes, en vertaalde informatie, om vanaf het begin de verantwoordelijkheid te nemen voor een heldere communicatie van de gemeente naar de nieuwkomer, opdat de kernboodschap, rechten en plichten goed worden begrepen, en de communicatie daarover niet verstoord wordt door een verkeerde beeldvorming in de vertaling, of het gebruik van een derde taal.

Tevens heeft het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid op basis van onderzoek opgemerkt dat de re-integratietrajecten van gemeenten te weinig aansluiten bij de kennis en beroepsvaardigheden van vergunninghouders, en heeft gemeenten opgeroepen meer maatwerk te bieden, vooral wat betreft de hoger opgeleide vergunninghouders.

Op grond van deze nieuwe inzichten en goede ervaringen om op bovengenoemde manier om te gaan met belemmeringen vanwege taal- en cultuurverschillen stellen we voor om in overeenstemming met maatwerk en de wens om vergunninghouders beter te laten re-integreren:

- Bij het communiceren van essentiële informatie omtrent re-integratie, rechten en plichten gebruik te maken van tolken, vertalers en taalmaatjes
- Taalmaatjes en -coaches in te zetten bij re-integratietrajecten en op de werkvloer bij bijvoorbeeld werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk en cursussen
- Maatwerk te bieden, zodat trajecten optimaal aansluiten bij de kennis en beroepsvaardigheden van de vergunninghouder

23. Overig

Zoekperiode van 4 weken vanaf 27 jaar

Voor alle burgers die een beroep doen op de PW voor (tijdelijke) ondersteuning bij een inkomensvoorziening geldt een zoekperiode van maximaal 4 weken; een langere zoekperiode is niet toegestaan. Voor burgers tot 27 jaar is dat wettelijk bepaald. Omdat dit voor personen vanaf 27 jaar niet via landelijke wetgeving is geregeld, maar het wel de uitvoeringspraktijk is, heeft de bezwaarschriftencommissie geadviseerd om dit op te nemen in beleid. Daarom wordt de volgende tekst opgenomen in de Beleidsregels PW.

“Ook voor mensen ouder dan 27 jaar geldt een zoektermijn van 4 weken. Er wordt echter wel uitgelegd dat er al een aanvraag LO of voorschot ingediend kan worden. Als duidelijk is dat een zoektermijn van 4 weken niet voldoende is om werk te kunnen vinden en/of er duidelijke aanwijzingen zijn dat problemen met een financiële component binnen de gebruikelijke afhandelingstermijn zullen escaleren, wordt afgezien van deze zoektermijn.”

Boeten

Volgens actuele jurisprudentie (uitspraak van het CRvB) is bepaald dat de vastgestelde hoogte van een boete i.h.k.v. de PW in 2 jaar afgelost moet kunnen zijn. Bij de vaststelling van de hoogte van de boete dient daarom met deze maximumperiode van 2 jaar in combinatie met de aanwezige draagkracht rekening te worden gehouden.

24. Te verwachten

Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet

Gemeenten worden vanaf 1 januari 2017 verantwoordelijk voor de re-integratie van werknemers die met LKS hebben gewerkt en ziek uit dienst zijn gegaan bij hun werkgever (uitvoering Wet poortwachter voor deze groep). Ook hebben gemeenten voor deze groep Poortwachtertaken (WVP) t.a.v. de verslaglegging rond de re-integratie en het uiteindelijk verstrekken van een re-integratieverslag bij een WIA-aanvraag. UWV blijft verantwoordelijk voor ZW-uitkering.

Dit is een complexe, arbeidsintensieve en uitvoeringstechnisch lastige regeling waar behoorlijk wat haken en ogen aan zitten. In de arbeidsmarktregio is dit onder de aandacht gebracht van de Werkgroep Beleid, omdat dit onderwerp onvoldoende belicht is, en ook nauwelijks is ingericht bij gemeenten. Dit is naar aanleiding van een recent (ambtelijk) overleg tussen de G4 en UWV naar boven gekomen. Daarbij zijn de volgende knelpunten gesignaleerd:

- Informatieoverdracht tussen UWV en gemeenten is onvoldoende ingeregeld, bijv. geen overdracht van informatie over verrichtte inspanningen door werkgever aan gemeente
- Voor de burgers wordt het er niet duidelijker op met de scheiding tussen verstrekken van uitkering en verzorgen van de re-integratie. Bovendien moeten burgers zich houden aan de verplichtingen bij twee verschillende organisaties.
- Werknemer is verplicht mee te werken aan re-integratie, maar gemeente heeft niets in handen als werknemer niet meewerkt. Sanctioneren (op ZW-uitkering door UWV) is in beginsel mogelijk, maar niet ingeregeld.
- Door een wettelijke omissie blijven werknemers die ziek blijven na 104 weken in de WIA, omdat er geen passende functies zijn te vinden waarmee ze WML kunnen verdienen. Logisch want dat was al het geval toen de gemeente ze bij een werkgever plaatste.

Op arbeidsmarktniveau en intern moet onderzocht worden op welke wijze deze taken ingevuld moeten gaan worden. Kortom: wordt vervolgd.

Frequentie loonwaardebepaling

Het is ook de bedoeling dat vanaf 1 januari 2017 een loonwaardebepaling niet langer jaarlijks of driejaarlijks hoeft te worden uitgevoerd, zoals nu nog het geval is. De frequentie van de loonwaardebepaling wordt flexibeler en meer persoonsgericht door het ontwikkelingsperspectief van een persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. Hierop kan echter niet vooruit worden gelopen (is nog een wetsvoorstel).

Beschut werk

De staatssecretaris heeft een wetsvoorstel ingediend om de inzet van beschut werk door gemeenten voor een bepaald volume per 1 januari 2017 te verplichten (deze aantallen moeten nog bekend gemaakt worden en daarna vastgesteld worden door het college). Dit omdat veel gemeenten, ondanks de bedoeling van de PW, deze (relatief dure) voorziening niet inrichten. Hiertoe worden ook extra financiële middelen beschikbaar gesteld.

Bijlage 1 – Scenario's Organisatie Uitvoering Regionale Samenwerking Arbeidsmarktregio

Scenario	1. Gemeente/UWV	2. Cluster	3. Coördinatie	4. Centraal
Onderwerp:				
Dienstverlening (de wijze waarop werkgevers (proposities) ondersteund worden)	21 proposities uitgevoerd door gemeenten en UWV	7 proposities uitgevoerd vanuit de WSP's in de clusters	1 propositie gecoördineerd vanuit centrale aansturing	1 propositie uitgevoerd vanuit centrale entiteit
Werkwijze (wijze van klantbenadering bv. via salesfunnel)	21 werkwijzen	7 werkwijzen	1 werkwijze	1 werkwijze
Branding (wijze externe communicatie bv. logo, huisstijl en website)	21 brands	7 brands (6 clusters + UWV)	1 hoofdbrand met cluster toevoeging	1 brand
ICT-systemen (gebruik van ICT voor registratie en administratie)	Aparte systemen voor zowel werkgeversdv. als werkzoekenddv.	1 systeem voor werkgeversdv. en aparte systemen voor werkzoekenddv.	1 systeem voor werkgeversdv. en 1 systeem voor werkzoekenddv. t.b.v. garantiebannen	1 systeem voor werkgeversdv. en 1 systeem voor werkzoekenddv. (WW, WWB, WIA, garantiebannen, etc.)
Locaties (vestigingen in de regio)	21 bij gemeenten en UWV	7 in de clusters en UWV	1 hoofdvestiging en x vestigingen in de clusters	1 hoofdvestiging en (eventueel) x vestigingen in de clusters
Organisatie (wijze van be- en aansturing benadering arbeidsmarktregio)	Gemeentelijk niveau	Clusterniveau	Centraal o.b.v. matrixmodel	Centraal vanuit 1 entiteit (vanuit clusters en UWV gedetacheerd)
Kosten (de kosten met betrekking tot de organisatie van regionale samenwerking)	++ (hoog)	+	-	-- (laag)
Slagvaardigheid (de mate waarin effectief en efficiënt besluitvorming is georganiseerd en gehandeld kan worden)	-- (laag)	-	+	++ (hoog)

Bijlage 2: Begroting De Rotterdamse Zaak 2017

LASTEN PROJECT DRZ (voorgefinandeerd door HR)		2017 begroot		Lasten HR		Lasten GEMEENTEN	
				% €		% €	
1. begin of inzet studenten							
1a stagiaires	€			0% €	-	100% €	
1b peercoaches	€			1% €	-	100% €	
				€	-	€	
2. begroot inzet personeel							
coördinator / bedrijfsmentor	€			50% €		50% €	
projectmanager (tm)	€			100% €		0% €	
personeel administratie	€			100% €		0% €	
secretariaat	€			100% €	-	1% €	
inzet docent	€			100% €	-	0% €	
				€		€	
3. huurkosten	€			10% €		50% €	
				€		€	
4. inventaris	€			50% €		50% €	
				€		€	
5. communicatie							
website	€			10% €		50% €	
propagandamateriaal	€			50% €		50% €	
				€		€	
6. representatie							
consumptie	€			50% €		50% €	
reizen/vervoer	€			50% €		50% €	
overige representatiekosten	€			50% €		50% €	
				€		€	
7. Overig							
kasloze benodigdheden	€			50% €		50% €	
				€		€	
subtotaal lasten project (voorgefinandeerd door HR)	€			subtotaal	€	subtotaal	€
LASTEN PROJECT partners							
8. Regionaal Bureau Ziektediensten	€			0% €	-	100% €	
9. Vergoeding coaches Stichting Ondernemersklankbord	€			25% €		75% €	
subtotaal lasten project partners	€			subtotaal	€	subtotaal	€
TOTALE PROJECTKOSTEN (voorgefinandeerd door HR)							
				TOT	€	TOT	€

Bijlage 3: Conceptovereenkomst De Rotterdamse Zaak 2017

Overeenkomst

tussen de gemeente Barendrecht en de gemeente Rotterdam inzake ondersteuning van marginale zelfstandigen middels samenwerking met De Rotterdamse Zaak.

Partijen

de **gemeente Barendrecht**, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Wethouder Van der Linden, hierna verder te noemen: regiogemeente

en

de **gemeente Rotterdam**, afdeling Regionaal Bureau Zelfstandigen (RBZ), vertegenwoordigd door de heer V.J.M. Roozen, Directeur van het Cluster Werk & Inkomen, hierna te noemen: RBZ

Overwegende,

- dat Rotterdam een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten met Hogeschool Rotterdam en Stichting Ondernemersklankbord voor het ondersteunen van marginale ondernemers; het samenwerkingsverband is genaamd 'De Rotterdamse Zaak';
- dat op 8 november 2013 een convenant tot samenwerking is getekend door een groot aantal gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond, en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid J. Klijnsma om ondernemers in zwaar weer te ondersteunen door aansluiting bij de Rotterdamse Zaak;
- dat de doelstellingen van de samenwerking onverminderd zijn faillissementspreventie, voorkomen van beroep op een bijstandsuitkering en ondernemers in staat stellen om hun verdienvermogen te vergroten;
- dat deze samenwerking zich heeft ontwikkeld tot een professionele aanpak die navolging vindt in binnen- en buitenland;
- dat structurele afspraken met de regiogemeenten wenselijk zijn om de duurzaamheid van het samenwerkingsverband te versterken en verdere ontwikkeling en innovatie mogelijk te maken;
- dat binnen het samenwerkingsverband De Rotterdamse Zaak ondernemers op een laagdrempelige manier geadviseerd, begeleid, ondersteund en zonodig toegeleid kunnen worden naar Bbz of schulddienstverlening;

komen het volgende overeen:

Artikel 1. Definities en algemene bepalingen

1. Definities:
 - a) De Rotterdamse Zaak: samenwerkingsverband tussen Hogeschool Rotterdam, Stichting Ondernemersklankbord Rotterdam en gemeente Rotterdam, Regionaal Bureau Zelfstandigen, gericht op het ondersteunen van (potentiele) ondernemers die hulp of advies nodig hebben en geen gebruik kunnen maken van commerciële aanbieders.
 - b) RBZ: het Regionaal Bureau Zelfstandigen, onderdeel van Cluster Werk & Inkomen van de gemeente Rotterdam;
 - c) Stichting Ondernemersklankbord: organisatie van oud-ondernemers, managers en specialisten uit het bedrijfsleven die zich belangeloos inzetten om de succeskansen van het Midden- en Kleinbedrijf te vergroten.
 - d) Regiogemeente: de gemeente, die deze overeenkomst ondertekent
2. Het Producten- en tarievenoverzicht De Rotterdamse Zaak is van toepassing op deze overeenkomst en maakt integraal deel uit van deze overeenkomst.

Artikel 2 Doelgroep

Tot de doelgroep behoort de ondernemer, die:

- a. vanwege zijn financiële situatie geen beroep kan doen op een commerciële dienstverlener;
- b. woonachtig is in de regiogemeente;
- c. met zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en daarmee in Nederland is gevestigd;
- d. gemotiveerd is zijn onderneming te verbeteren en in staat is om met ondersteuning tot een oplossing te komen om vervolgens het bedrijf (weer) zelfstandig aan de gang te houden; en
- e. al dan niet (nog) een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet dan wel aanvulling vanuit het Bbz 2004.

Artikel 3 Aanmelding

1. Ondernemers melden zich uit eigen beweging of na doorverwijzing bij De Rotterdamse Zaak, via RBZ

Artikel 4 Informatie en publiciteit

1. Het samenwerkingsverband De Rotterdamse Zaak is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van informatie/communicatie/publiciteit m.b.t. de dienstverlening ter verspreiding onder de doelgroepen en intermediairs
2. De regiogemeente is verantwoordelijk voor beschikbaarstelling van de informatie in lokale media en op de eigen website.

Artikel 5 Wijzigingen dienstverlening

1. Jaarlijks zullen de gemeenten geïnformeerd worden over de resultaten in het afgelopen jaar en de eventuele nieuwe producten die ontwikkeld en beschikbaar zijn.
2. Nieuwe producten en diensten, die qua aard en onderwerp in het verlengde liggen van de met deze overeenkomst overeengekomen producten en diensten worden beschouwd als behorende tot het overeengekomen pakket van producten en diensten.
3. Als de nieuwe producten en diensten tot wijziging van de tariefstelling leiden, wordt dit vooraf door RBZ kenbaar gemaakt.

Artikel 5 Duur, beëindiging en aanpassing van de overeenkomst

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De overeenkomst gaat in op 1-1-2017 en eindigt na tijdige opzegging van een der partijen per einde van een kalenderjaar.
3. De in het tweede lid bedoelde tijdige opzegging bedraagt 6 maanden, derhalve dient uiterlijk 30 juni een schriftelijke opzegging ontvangen te zijn ter beëindiging van de overeenkomst op 1 januari van het jaar volgend op de opzegging.
4. Als De Rotterdamse Zaak wordt beëindigd dan zal de regiogemeente daarvan op de hoogte worden gesteld door RBZ en zal deze overeenkomst, per datum van beëindiging van de Rotterdamse Zaak, automatisch eindigen.
5. Partijen zullen in overleg treden over aanpassing of beëindiging van de overeenkomst wanneer voor één der partijen als gevolg van wet- of regelgeving, beleid, een uitspraak van de rechter of bezwaren van een regelgevende of toezichthoudende instantie daartoe aanleiding bestaat, dan wel indien de tarieven, zoals genoemd in de Producten- en Tarievenlijst De Rotterdamse Zaak naar mening van de opdrachtgever onredelijk hoog stijgen.
6. Aanpassing van de overeenkomst geschiedt schriftelijk door een door beide partijen ondertekend addendum.
7. Beëindiging van deze overeenkomst kan te allen tijde plaatsvinden met wederzijds goedvinden.
8. Indien een partij ook na schriftelijke aanmaning in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit de overeenkomst te voldoen, is de andere partij gerechtigd de overeenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden. Dit recht komt ook toe aan ieder der partijen ingeval van voortdurende en/of herhaaldelijke tekortkomingen bij het nakomen van de verplichtingen.

Artikel 6 Aansprakelijkheid en vrijwaring

1. RBZ is jegens de regiogemeente alleen aansprakelijk voor schade, indien en voor zover de regiogemeente aantoont dat de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van RBZ.
2. De regiogemeente vrijwaart RBZ voor aanspraken van derden, tenzij de regiogemeente aantoont dat de schade is veroorzaakt door opzet of grove schuld van RBZ.

Artikel 7 Privacy

1. RBZ verplicht zich, namens De Rotterdamse Zaak, te handelen in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens, zoals vastgelegd in de bijgevoegde bewerkersovereenkomst.
2. RBZ garandeert alle persoonsgegevens die zij bij de uitvoering van de werkzaamheden verkrijgt, vertrouwelijk te behandelen en er zorg voor te dragen dat deze informatie niet onbevoegd door derden kan worden ingezien of in handen van derden kan raken.

Artikel 8 Tarieven

1. De Producten- en Tarievenlijst De Rotterdamse Zaak bevat de door de regiogemeente verschuldigde financiële bijdragen voor de door de Rotterdamse Zaak te leveren dienstverlening aan ondernemers uit de regiogemeente.
2. De totale bijdrage bestaat uit een vaste jaarlijkse lumpsum bijdrage, gebaseerd op het inwonersaantal, en een vaste productprijs per ondernemer die gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van De Rotterdamse Zaak.
3. De vaste bijdrage en de productprijzen worden jaarlijks vastgesteld door RBZ, op basis van de begroting van De Rotterdamse Zaak, en tijdig bekendgemaakt aan de regiogemeente.
4. Alle tarieven vermeld in de tarievenlijst zijn exclusief BTW.
5. Indien RBZ om welke reden dan ook onterecht geen of te weinig BTW heeft berekend, is RBZ bevoegd om op een later tijdstip de wettelijk verschuldigde BTW alsnog in rekening te brengen en is wederpartij gehouden deze BTW alsnog te betalen.

Artikel 9 Facturering van uitvoeringskosten

1. RBZ stuurt per half jaar een factuur aan de regiogemeente van de verschuldigde bijdrage, gebaseerd op het aantal ondernemers, dat gebruik heeft gemaakt van de dienstverlening van de Rotterdamse Zaak, conform de vastgestelde tarieven; ter verificatie wordt een lijst van de betreffende ondernemers met namen en BSN meegestuurd. In de eerste factuur van het kalenderjaar wordt de jaarlijkse vaste bijdrage in rekening gebracht.
2. Betaling dient plaats te vinden binnen één kalendermaand na factuurdatum.
3. Bij uitblijven van (tijdige) betaling is vanaf de datum waarop de betaling uiterlijk had moeten plaatsvinden wettelijke rente verschuldigd over het gefactureerde bedrag.
4. Als na schriftelijke aanmaning betaling uitblijft binnen de in de aanmaning gestelde termijn, is de regiogemeente tevens kosten van buitengerechtelijke incasso verschuldigd, welke kosten zullen worden berekend conform het Incassotarief van de Nederlandse Orde van Advocaten.
5. De regiogemeente is niet gerechtigd tot enige korting of inhouding op het verschuldigde bedrag, tenzij dit schriftelijk door RBZ is toegestaan.
6. De verplichting tot het vergoeden van wettelijke rente op grond van artikel 6:119 BW en van buitengerechtelijke incassokosten laat onverlet het recht RBZ om volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 10 Contactpersonen en rapportage

1. Alle partijen wijzen een contactpersoon aan die de contacten over de uitvoering van de overeenkomst onderhoudt.
2. RBZ verstrekt periodiek informatie over de geleverde dienstverlening door De Rotterdamse Zaak aan regiogemeente.

Artikel 11 Bijlagen

Bij deze overeenkomst behoort de volgende bijlage:

- Het producten- en tarievenoverzicht De Rotterdamse Zaak

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

de gemeente Rotterdam,
namens deze,

de gemeente
namens deze,

.....
De heer V.J.M. Roozen
Directeur
cluster Werk en Inkomen

.....
De heer L. van der Linden
Wethouder

Rotterdam, 2016

Barendrecht, 2016

Bijlage 4: Uitvoeringspraktijk Wet taaleis

De Wet taaleis stelt dat de hoogte van de uitkering verlaagd moet worden als iemand niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst om zelfstandig in de middelen voor levensonderhoud te kunnen voorzien. Van deze verlaging wordt afgezien als iemand zijn best doet om de Nederlandse taal te verbeteren, of als iemand aantoonbaar niet in staat mag worden geacht om de Nederlandse taal in voldoende mate te verwerven. Dit taalniveau is 1F.

18.1. Het college verlaagt de bijstand, overeenkomstig het negende, tiende en elfde lid, indien naar zijn oordeel een redelijk vermoeden bestaat dat belanghebbende niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Redelijk vermoeden

Als iemand niet kan aantonen de Nederlandse taal voldoende te beheersen om in de kosten van levensonderhoud te voorzien, dient de gemeente middels een toets te bepalen of iemand wel of niet de taal in voldoende mate beheerst. Daarbij worden de volgende keuzen voorgesteld:

- Omdat het voor vergunninghouders duidelijk is dat ze de Nederlandse taal niet in voldoende mate beheersen, en vallen onder de Wet inburgering, wordt bij hen geen taaltoets afgenomen.
- De taalmeter is geen formele taaltoets, maar wel een betrouwbare indicator, die veel praktischer is dan een formele taaltoets. Uitgebreid met een instemmende verklaring van de klant, en de bereidheid om de Nederlandse taal te verbeteren, voldoet dit in de meeste gevallen. Handhaving op basis van re-integratieverplichtingen is mogelijk als iemand niet meewerkt, of er kan alsnog een formele taaltoets afgenomen worden bij recidive.
- Daar waar de taalmeter niet voldoet vanwege onduidelijkheid over de uitkomst, omdat de klant vindt de taal in voldoende mate te beheersen, of omdat de klant niet wenst mee te werken, wordt een formele taaltoets afgenomen.

Bereidheid om de Nederlandse taal te verbeteren

Als blijkt dat iemand het taalniveau niet in voldoende mate beheerst, en middels een verklaring aangeeft de Nederlandse taal te willen verbeteren wordt de uitkering niet verlaagd.

18. 6. In afwijking van het eerste lid verlaagt het college de bijstand niet in verband met het in dat lid bedoelde redelijke vermoeden, indien:

- a. belanghebbende zich bereid verklaart binnen een maand nadat het college belanghebbende in kennis heeft gesteld van het bestaan van dat vermoeden aan te vangen met het verwerven van de vaardigheden in de Nederlandse taal en na die aanvang voldoet aan de voortgang die van hem verwacht mag worden bij het verwerven van de vaardigheden in de Nederlandse taal; of
- b. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.

Keuzevrijheid van de bijstandsklant om aan zijn inspanningsverplichting te voldoen

De verantwoordelijkheid om de taal voldoende te beheersen/verbeteren ligt bij de bijstandsklant, alsmede de betaling van eventuele kosten. Vergunninghouders worden o.a. door Vluchtelingenwerk geholpen om dat te organiseren. Ook worden in het kader van re-integratie soms taaltrajecten of taalondersteuning aangeboden.

De bijstandsgerechtigde heeft de volgende mogelijkheden om aan zijn taalniveau te werken:

- Formeel taalonderwijs (aangeboden door gemeente of zelf ingekocht);
- Zelfstudie;
- Digitale leermiddelen;
- Een taalmaatje;
- Verrichten van vrijwilligerswerk;
- Een werkervaringsplaats;
- Betaald parttime werk.

Afhankelijk van de wijze waarop het taalniveau wordt verhoogd, is dit op basis van de re-integratieverplichtingen, of vanuit de Wet taaleis.

Op grond van de Wet taaleis is er een vastgestelde frequentie voor de voortgangsonderzoeken. Op basis van de re-integratieverplichtingen is dat op basis van maatwerk. Het is raadzaam om dit af te stemmen op Wet taaleis.

Gronden voor het ontbreken van verwijtbaarheid

Voor onderbouwing kan aangesloten worden bij Argonaut rapportages, rapportages van taalinstellingen, informatie van psychische behandelaars e.d.

Bij het ontbreken van een schriftelijke onderbouwing in het participatiedossier, moet de bijstandsklant hiervoor zelf bewijsstukken aanleveren.

- Dyslexie;
- Analfabetisme;
- Leerproblemen;
- Cognitieve problemen;
- Gezondheidsredenen en/of psychische problemen;
- Audio- en visuele beperkingen.

Uitvoeringsaspecten

Doelgroepen – uitzonderingen

Tot de doelgroep van de Wet taaleis behoren:

- Alle bijstandsgerechtigden met arbeidsverplichtingen en klanten die gebruik maken van BBZ die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.
- Bij gedeeltelijke arbeidsverplichtingen moet beoordeeld worden welke verplichtingen ze nog wel hebben en of ze daarmee onder de Wet taaleis vallen.
- Inburgeringsplichtigen.

GGZ-instelling

- Bijstandsgerechtigden afkomstig uit Delta en de Kijvelanden worden niet gescreend op de Wet taaleis. Van deze groep klanten is bekend dat zij, op grond van het ontbreken van verwijtbaarheid, nooit gehouden kunnen worden aan de bepalingen van de Wet taaleis. De beoordeling op de Wet taaleis wordt wel vastgelegd in een rapport en opgenomen in GWS/Suite en het participatiedossier.

Huisvesting vergunninghouders

- Bij vergunninghouders wordt bij de aanvraag levensonderhoud geen taaltoets afgenomen. Vergunninghouders vallen automatisch onder de Wet taaleis. Dit wordt in de rapportage en beschikking toekenning levensonderhoud opgenomen. Vergunninghouders zijn inburgeringsplichtig en in het kader daarvan moeten zij bewijsstukken van het inburgeringstraject dat zij gaan volgen overleggen aan hun klantmanager werk. Dit is voldoende bewijs in het kader van de Wet taaleis.

Overwegingen bij de uitvoering

- We willen de nalevingsbereidheid optimaliseren, zodat verlagen van de bijstandsuitkering op grond van de Wet taaleis goed onderbouwd is; de bewijslast ligt immers bij het College, en het gaat om een inspanningsverplichting en resultaatverplichting op grond van vastgestelde leerbaarheid.
- Er zijn voldoende mogelijkheden om klanten in het kader van hun participatietraject de verplichting op te leggen om deel te nemen aan een duaal traject en/of taaltraject.

Nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2016

- Bij de intake worden door de Poortwachter bewijsstukken opgevraagd aan de hand waarvan de beoordeling op de Wet taaleis plaatsvindt.
- Als de aanvrager voldoet aan de Wet taaleis, moet dit opgenomen worden in het rapport aanvraag en in de toekenningsbeschikking levensonderhoud.
- Bij niet voldoen aan de Wet taaleis of als er twijfel bestaat, wordt de aanvrager aangemeld voor het afleggen van de taalmeter.
- Blijkt uit de taalmeter dat de aanvrager voldoet aan de Wet taaleis, wordt dit vastgelegd in de rapportage en beschikking aanvraag levensonderhoud.
- Blijkt uit de taalmeter dat de aanvrager niet voldoet aan het taalniveau voor lezen uit de Wet taaleis, is er sprake van redelijk vermoeden van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Dit wordt vastgelegd in een verklaring die de aanvrager en de poortwachter beide ondertekenen. Daarnaast ondertekent de aanvrager een bereidverklaring tot verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal met daarin opgenomen op welke manier de aanvrager dit gaat doen.
- Als de aanvrager weigert de verklaring redelijk vermoeden van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal te ondertekenen, wordt de aanvrager aangemeld voor een formele taaltoets.
- Als de aanvrager niet mee werkt aan het afleggen van een taaltoets moet onderzocht worden wat de reden hiervoor is. Als er geen sprake is van verwijtbaarheid, wordt er geen verlaging toegepast. Als er wel sprake is van verwijtbaarheid is er sprake van een verlagingswaardige gedrag zoals opgenomen in de Afstemmingsverordening.
- Het niet inleveren van documenten in het kader van de Wet taaleis staat los van het mogelijke recht op bijstand. De aanvraag kan niet buiten behandeling worden gesteld (art. 4:5 Awb).

Het zittende bestand vanaf 1 juli 2016

- Er zijn 3 groepen klanten benoemd in de Wet taaleis. Deze groepen worden gefaseerd opgepakt voor de Wet taaleis.
- Als eerste de groep klanten die 8 jaar Nederlandstalig onderwijs heeft gevolgd en bijstandsklanten met een IOAW/IOAZ uitkering. Zij vallen niet onder de Wet taaleis. Deze groep klanten filteren uit GWS/Suite en administratief afhandelen. Voor deze klanten wordt een standaard rapportage gemaakt in GWS/Suite en het rapport wordt opgenomen in het participatiedossier. De klant ontvangt een kennisgeving.
- Als tweede de groep klanten die aan hun inburgeringsplicht hebben voldaan, een vrijstelling of een ontheffing van de inburgeringsplicht hebben. Deze groep wordt administratief afgehandeld. De onderbouwing voor deze klanten wordt geprint uit de Portal Inburgering. Voor deze klanten wordt een standaard rapportage gemaakt in GWS/Suite en het rapport wordt met de print Portal Inburgering opgenomen in het participatiedossier. De klant ontvangt een kennisgeving.
- Als derde en laatste de groep klanten die niet tot de hiervoor beschreven groepen behoren. Voor deze klanten wordt de beoordeling op de Wet taaleis meegenomen in het eerstvolgende voortgangsgesprek participatie. De klantmanager werk onderzoekt of de bijstandsgerechtigde beschikt over relevante bewijsstukken of dat er sprake is van het ontbreken van verwijtbaarheid. Bij het ontbreken van relevante bewijsstukken of het ontbreken van verwijtbaarheid wordt de taalmeter afgenomen door de klantmanager werk.

- Blijkt uit de taalmeter dat de klant voldoet aan de Wet taaleis, wordt dit vastgelegd in de rapportage en ontvangt de klant een kennisgeving.
- Blijkt uit de taalmeter dat de klant niet voldoet aan het taalniveau voor lezen uit de Wet taaleis, is er sprake van een redelijk vermoeden van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Dit wordt vastgelegd in een verklaring die de klant en de klantmanager werk beide ondertekenen. Daarnaast ondertekent de klant een bereidverklaring tot verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal met daarin opgenomen op welke manier de klant dit gaat doen.

Monitoren verplichtingen Wet taaleis

- Dit wordt meegenomen in de voortgangsonderzoeken participatie door de klantmanager werk en gerapporteerd. De frequentie wordt afgestemd op de Wet taaleis.
- Voor de beoordeling wordt aansluiting gezocht bij de voortgang van het participatietraject. Daarbij wordt gekeken naar de ontwikkeling van het taalniveau.
- Een inspanningsverplichting is, zonder formeel taaltraject aangeboden door de gemeente, moeilijk te toetsen. Bij twijfel worden hiervoor nadere bewijsstukken bij de klant of onderwijsinstelling opgevraagd, zoals een aanwezigheidsverklaring e.d. Afhankelijk van de casus zal gehandhaafd worden op grond van de Wet taaleis, of de re-integratieverplichtingen; dezelfde gedraging kan niet meerdere keren vanuit verschillende wetgeving gehandhaafd worden
- Omdat er sprake is van een inspanningsverplichting, is ervoor gekozen om bijstandsklanten niet standaard opnieuw formeel te laten toetsen. Dit gebeurt alleen daar waar nodig op basis van maatwerk naar oordeel van de klantmanager werk.
- Indien nodig gaan we over tot een verlagingstraject in het kader van de Wet taaleis. Dan moet de bijstandsklant wél eerst formeel getoetst zijn, en de leerbaarheid zijn vastgesteld.
- Bij een ontheffing van de arbeidsverplichtingen op een later tijdstip, moeten ook de verplichtingen van de Wet taaleis beëindigd worden indien deze waren opgelegd.
- Bij het behalen van een inburgeringsdiploma of andere diploma's/certificaten die voldoen voor de Wet taaleis, moeten de verplichtingen van de Wet taaleis beëindigd worden.

Formele taaltoetsen

- Bij een eerste toets om vast te stellen of een klant voldoet aan de Wet taaleis wordt een taaltoets afgenomen inclusief toetsing van de leerbaarheid.
- Bij een volgende toetsing om de verbeteringen in taalniveau vast te kunnen stellen wordt alleen een taaltoets afgenomen voor de taalonderdelen.

Formele taaltoetsen, inclusief de leerbaarheid, kunnen bijvoorbeeld bij het Albeda College worden afgenomen. Deze formele taaltoetsen worden afgenomen

- als het op grond van de taalmeter onduidelijk is of iemand het vereiste taalniveau beheerst
- als iemand op basis van uitslag van de Taalmeter niet wenst mee te werken aan de verplichting om het taalniveau te verbeteren
- als er twijfels zijn of iemand gedurende het taaltraject voldoet aan zijn inspanningsverplichting

Documenten die als bewijsstuk gelden in het kader van de Wet taaleis

Voorwaarde is dat het taalniveau verifieerbaar is en de bewijsstukken opgenomen worden in het participatiedossier.

- Behaalde diploma's en certificaten;
- Certificaten van een taal instituut;
- CV;
- Arbeidsovereenkomst(en) van vorige werkgever(s);
- Uitdraai SUWI-net m.b.t. arbeidsverleden en behaalde diploma's;

- Uitdraai Portal inburgering m.b.t. inburgeringsplicht;
- Rapportage Dariuz of van andere participatieactiviteiten;
- Overeenkomst vrijwilligerswerk of werkervaringsplaats;
- Diploma Staatsexamen;
- Inburgeringsdiploma volledig behaald op niveau A2;
- WIN-certificaat volledig behaald op niveau A2;
- Beschikking vrijstelling van de inburgeringsplicht (art. 2.3 t/m 2.5 Besluit Inburgering);
- Beschikking ontheffing inburgeringsplicht op medische gronden;
- Beschikking ontheffing van de inburgeringsplicht op basis van gedane inspanningen.



Van Vergunninghouder tot Barendrechter

Beleidsnotitie

Integratie en Participatie Vergunninghouders

Augustus 2016

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	3
1.1. Insteek van de gemeente Barendrecht.....	3
1.2. Reikwijdte beleidsnotitie Integratie en Participatie Vergunninghouders	3
2. Belangrijke ontwikkelingen	4
2.1. Taakstelling.....	4
2.2. Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom.....	5
3. Huisvesting in de gemeente Barendrecht.....	6
3.1. Procedure van Asielzoekerscentrum (AZC) tot woning in Barendrecht.....	6
3.2. Aansluiting vergunninghouders bij woningaanbod in Barendrecht.....	7
3.3. Procedure verhuizing naar de gemeente Barendrecht.....	9
3.4. Inrichting van de woning	9
4. Integratie in de gemeente Barendrecht	10
4.1. Maatschappelijke begeleiding door Stichting VluchtelingenWerk.....	10
4.2. Lokaal initiatief: Platform opvang Vluchtelingen.....	11
4.3. Verbindingen binnen de ketenpartners voor vergunninghouders	13
5. Maatschappelijke participatie en burgerschap.....	14
5.1. Participatieverklaring	14
6. Inkomen en Werk.....	15
6.1. Arbeidsparticipatie.....	15
6.2. Eerder aandacht voor arbeidsverleden vergunninghouders.....	16
6.3. Preventieve schuldhulpverlening.....	17
7. Onderwijs	18
7.1. Taalonderwijs tot 18 jaar.....	18
7.2. Taalonderwijs van 18 tot 65 jaar.....	19
8. Welzijn en Gezondheid	20
8.1. Gezondheidszorg	20
8.2. Jeugdhulp	20
8.3. Zorg voor Alleenstaande minderjarige vluchtelingen (amv's).....	20
9. Financiën.....	21
9.1. Financiële maatregelen uit het Bestuursakkoord voor de gemeente.....	21
9.2. Overige financiële maatregelen uit het Bestuursakkoord.....	22
9.3. Financiën vergunninghouders in Barendrecht.....	22
10. Communicatie	23
10.1. Inwoners informeren.....	23
10.2. Draagvlak creëren.....	23
10.3. Blijven communiceren.....	23
11. Evaluatie.....	24
Bijlage 1: SMART beleidsuitgangspunten.....	25

1. Aanleiding

Wereldwijd waren er eind 2015 65,3 miljoen mensen op de vlucht, op zoek naar een veilig bestaan. Het waren er ruim 5 miljoen meer dan het jaar daarvoor. Meer dan een miljoen vluchtelingen zoeken een onderkomen in Europa. Vanuit Noord-Afrika wagen veel vluchtelingen uit Eritrea en Somalië de levensgevaarlijke overtocht naar Europa. De beelden in de media van de drama's die zich daarbij voordoen, spreken voor zich. Ook in Nederland melden zich dagelijks asielzoekers, waarvan de meesten uit Syrië en Eritrea. En verder o.a. uit Afghanistan, Albanië, Irak, Iran. In de eerste helft van 2016 vroegen 8.422 mensen asiel aan in Nederland. In 2015 hebben 43.093 mensen asiel aangevraagd. In 2014 waren dat er 21.810. Er was dus sprake van een grote toestroom van aanvragen. De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) beslist of iemand wel of geen recht heeft op een verblijfsvergunning. Na toekenning van een verblijfsvergunning is het voor de vergunninghouder wachten op woonruimte in een gemeente. Begin 2016 verbleven circa 16.000 vergunninghouders in asielopvang.

Wanneer een asielzoeker geen recht heeft op verblijf in Nederland, regisseert de Dienst Terugkeer en Vertrek (DT&V) het daadwerkelijke vertrek. Als professionele uitvoerder van het terugkeerbeleid van de regering neemt de DT&V het initiatief om het vertrek zorgvuldig, waardig en tijdig te laten verlopen.

1.1. Insteek van de gemeente Barendrecht

Barendrecht neemt haar verantwoordelijkheid

Het Rijk vraagt van gemeenten een bijdrage te leveren aan de opvang van vergunninghouders. De gemeente Barendrecht neemt hierin, samen met de woningbouwcorporaties en Stichting VluchtelingenWerk, al jaren haar verantwoordelijkheid voor de aan haar toegewezen vergunninghouders. Om te kunnen voldoen aan deze taak nam de gemeenteraad op 26 januari 2016, met het oog op een sterke stijging van het aantal vergunninghouders voor 2016, een besluit over randvoorwaarden ten aanzien van alternatieve locaties voor de huisvesting van vergunninghouders.

Opvang van vergunninghouders betekent niet alleen het regelen van huisvesting, maar vraagt ook om een adequate maatschappelijke opvang. De gemeenteraad verzocht het college een integrale beleidsnotitie op te stellen over de wijze waarop de vergunninghouders in de gemeente Barendrecht worden opgevangen.

Het college nam op 12 april 2016 een besluit om extra locaties beschikbaar te stellen voor de huisvesting van vergunninghouders. Een adequate en integrale aanpak opvang en integratie van vergunninghouders in de gemeente Barendrecht is noodzakelijk. Het huidige beleid is een goede basis voor de verbreding van de uitgangspunten.

1.2. Reikwijdte beleidsnotitie Integratie en Participatie Vergunninghouders

Het besluit van 12 april 2016 richtte zich met name op de huisvesting van vergunninghouders in Barendrecht. Zodra dat is gerealiseerd moeten vergunninghouders onderdeel gaan uitmaken van de samenleving. In dit plan ligt de focus op zaken die daarbij ook van belang zijn zoals werk, maatschappelijke begeleiding, integratie en participatie, onderwijs en zorg. Gekeken is naar de integrale samenhang tussen de diverse (vrijwilligers)organisaties, tussen de afdelingen Verstrekkings- en Participatie van de gemeente, onderwijs, gezondheidszorg (waaronder jeugdzorg) en het maatwerk dat wordt geleverd.

2. Belangrijke ontwikkelingen

Blijven is meedoen: investeren in integratie en werktoeleiding in de gemeente

Op de uitwerking van de in paragraaf 1.2. genoemde thema's is, naast de verhoogde taakstelling, het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom van invloed, dat op 28 april 2016 tussen het kabinet en de VNG is afgesloten. Voor het Rijk geldt: blijven is meedoen, oftewel een intensivering van de maatschappelijke begeleiding, met aandacht voor participatie en werktoeleiding. Met de uitbreiding van de bestaande maatschappelijke begeleiding en de inzet van een nieuw instrument, de participatieverklaring, wordt een extra impuls aan integratie gegeven. Het principe "meedoen" is ook één van de uitgangspunten van het college van Barendrecht en sluit dus prima aan.

2.1 Taakstelling

In de afgelopen twee jaar is de taakstelling meer dan verdubbeld ten opzichte van de jaren daarvoor. Tot 2015 was een afname te zien van de taakstelling van huisvesting van vergunninghouders (toen nog statushouders genoemd). Voor 2015 is deze bepaald op 81. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties informeert de gemeenten halfjaarlijks over de taakstelling. Voor 2016 is deze vastgesteld op 121 (1^{ste} helft 56; 2^{de} helft 65), inclusief de achterstand van 2015 van 14 is het totale aantal te huisvesten vergunninghouders in Barendrecht 135. De gemeente moet wel rekening houden met het feit dat de taakstelling voor de tweede helft van 2016 tussentijds kan worden aangepast. Op basis van de huidige vluchtelingenproblematiek en afspraken hierover in de EU zijn er veel onzekerheden. Het is daarom niet uitgesloten dat de taakstelling voor de tweede helft van 2016 nog zal worden bijgesteld.

De prognose voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 juli 2017 is op dit moment, dat deze minimaal gelijk blijft aan de taakstelling van de tweede helft van 2016. In de laatste brief van 18 april 2016 merkt het ministerie op, dat de taakstelling en prognose niet alleen worden bepaald door de hoogte van de instroom van asielzoekers, maar ook door de opgelopen wachttijd tot de start van de asielprocedure.

Om de instroom het hoofd te bieden moet de Immigratie- en Naturalisatie Dienst (IND) meer werk verzetten. Om de aanvragen zorgvuldig af te blijven handelen is de maximale beslistermijn voor alle asielaanvragen verlengd van 6 naar 15 maanden.

Gemeenten zijn wettelijk verplicht voor passende huisvesting van vergunninghouders te zorgen. De Rijksoverheid bepaalt per gemeente de taakstelling. De provincie ziet erop toe dat dit daadwerkelijk gebeurt. Als een gemeente onvoldoende vergunninghouders heeft gehuisvest, voert de provincie overleg met Burgemeester en Wethouders van de betreffende gemeente. Er worden dan afspraken gemaakt over hoe de gemeente alsnog aan de verplichting kan voldoen. In het uiterste geval kan de provincie huisvesting van vergunninghouders voor de bewuste gemeente realiseren op kosten van diezelfde gemeente. Dat heet "in de plaats treden".

De provincie hanteert een interventieladder met de volgende treden:

- ☐ signaleren
- ☐ informatie opvragen en valideren
- ☐ afspraken over acties en termijnen
- ☐ juridische interventie: besluit tot in de plaatstreding
- ☐ beroepsmogelijkheid op besluit tot in de plaatstreding

Op 28 april 2016 heeft de provincie het college gevraagd, gezien het gerealiseerde aantal plaatsingen ten opzichte van de taakstelling van de eerste helft van 2016, om informatie

(trede 2). Daarop valideert de provincie de plannen in het kader van haar toezichthoudende taak. Het college heeft naar de provincie een Plan van aanpak toegezonden, waarbij het besluit van het college van 12 april 2016 om extra locaties beschikbaar te stellen voor de huisvesting van vergunninghouders nader is toegelicht.

2.2. Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom

De verhoogde asielinstroom stelt het Rijk en de gemeenten voor een grote uitdaging. Om aan de acute noodsituatie het hoofd te bieden, hebben Rijk en gemeenten in het bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom van 27 november 2015 gezamenlijk maatregelen genomen op de terreinen opvang, huisvesting, participatie en maatschappelijke begeleiding. Afsproken is om in het voorjaar 2016 nadere afspraken te maken over onderwijs, zorg, werk en integratie. Het uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom van 28 april 2016 voorziet hierin. Uitgangspunt blijft ook bij dit akkoord de integratie en participatie van vergunninghouders te bevorderen. De afspraken zijn erop gericht dat vergunninghouders zo snel mogelijk zelfstandig en volwaardig en gezond meedoen, werken of naar school gaan en hun bijdrage leveren aan de Nederlandse samenleving. Blijven is meedoen.

Het Rijk realiseert zich dat de extra toename van vergunninghouders in de gemeenten ook financiële gevolgen heeft. Er wordt rekening gehouden met de asielinstroom van 2015 en de verwachte instroom van 2016, die doorwerking hebben in de huisvestingstaakstelling voor gemeenten in 2016 en 2017.

Nog niet op alle vragen geeft het uitwerkingsakkoord een duidelijk antwoord. Zodra nadere informatie bekend wordt gemaakt, passen we als gemeente zo nodig onze werkprocessen aan. Gemeenten zijn naast de informatievoorziening van het rijk en het tijdstip daarvan ook afhankelijk van de zich wijzigende realiteit. Het is daarom een continu voortschrijdend proces. De genomen maatregelen zullen bij de betreffende onderwerpen in deze notitie worden meegenomen en worden vertaald naar de Barendrechtse situatie. Daarbij zijn de maatregelen ten aanzien van huisvesting buiten beschouwing gelaten, omdat die al zijn opgenomen in het besluit over de huisvesting van vergunninghouders of bij het vervolg daarop zullen worden meegenomen.

Ook op het Gemeentelijk Versnellingsarrangement (GVA) wordt hier niet verder ingegaan. Deze maatregel is bedoeld als tijdelijke huisvestingsoplossing als permanente huisvesting niet mogelijk is. Bij de besluitvorming over de randvoorwaarden voor locaties is het inzetten van het GVA bij de financiële overwegingen meegewogen. Op dat moment is niet voor deze optie gekozen. Aan het GVA is een maximum periode van 24 maanden verbonden (vanaf de datum van asielvergunningverlening asiel) voor het verkrijgen van een tegemoetkoming in de kosten van het COA. Binnen de genoemde termijn dient de gemeente voor reguliere huisvesting te zorgen. Beide voorwaarden bieden voor Barendrecht onvoldoende financiële zekerheid om voor het GVA te kiezen. Stel dat een vergunninghouder in de tijdelijke huisvesting in de gemeente komt wonen en al één jaar een vergunning heeft, moet er binnen een jaar voor reguliere huisvesting beschikbaar zijn, maar stopt ook de vergoeding van het COA.

De huisvesting van alleenstaande minderjarige vluchtelingen (amv's) vraagt om maatwerk. Ook door de gemeenteraad is voor jongere asielzoekers speciale aandacht gevraagd. In paragraaf 8.3 wordt het opvangmodel voor amv's toegelicht.

3. Huisvesting in de gemeente Barendrecht

Vergunninghouders van passende woonruimte voorzien

Welke stappen neemt de gemeente Barendrecht wanneer een vergunninghouder aan onze gemeente gekoppeld is? Dit hoofdstuk laat de basis-stappen zien om deze in de daarop volgende hoofdstukken uit te werken.

De gemeenteraad van Barendrecht heeft op 26 januari 2016 de volgende randvoorwaarden vastgesteld:

- a. Veilig. De huisvesting voor vergunninghouders moet voldoende veilig zijn op alle veiligheidsaspecten.
- b. Maatschappelijk draagvlak. Ten behoeve van de huisvesting van vergunninghouders maken we voor maximaal 10% gebruik van sociale woningbouw. Dit om het maatschappelijk draagvlak te borgen.
- c. Tijdelijk is tijdelijk. Tijdelijke huisvesting hangt altijd samen met een permanente oplossing.
- d. Slim investeren met oog voor financieel en maatschappelijk rendement.
- e. Bereikbaarheid. Vanuit de huisvestingslocatie van vergunninghouders zijn voorzieningen nabij of goed bereikbaar.
- f. Communicatie op maat. Zonder een communicatieproces op maat vooraf met de directe omgeving kan de locatie niet gebruikt worden voor de huisvesting van vergunninghouders.
- g. Passend in de omgeving. Een stedenbouwkundige analyse maakt voor iedere locatie vooraf inzichtelijk welke manieren van huisvesting (bestaande bebouwing, herontwikkeling, tijdelijke units of nieuwbouw) stedenbouwkundig de voorkeur heeft en hoe dit in te passen is ten opzichte van de bestaande omgeving.
- h. Iedereen doet mee. Samen werken aan goede oplossingen.
- i. Ook voor Barendrechters. Nieuwe sobere en goedkope woonvormen worden niet alleen beschikbaar gesteld voor vergunninghouders, maar ook voor alle Barendrechters.

Op basis hiervan is koos het college een eerste tranche aan alternatieve locaties. Om aan de taakstelling van geheel 2016 te voldoen is er een tweede tranche van aanvullende huisvesting vergunninghouders nodig. Dit vindt plaats als aanvulling op de reguliere huisvesting in de sociale huursector. Huisvesting van vergunninghouders in de gemeente Barendrecht gebeurde tot dit jaar alleen door toewijzing van woningen door de woningcorporaties. Hierbij wordt een procedure gevolgd door invulling van de taakstelling.

3.1. Procedure van Asielzoekerscentrum (AZC) tot woning in Barendrecht

De procedure start op het moment dat een vluchteling in het AZC een verblijfsvergunning verkrijgt en als vergunninghouder staat geregistreerd. De regievoerder van het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) koppelt de vergunninghouder en registreert de toegewezen personen in het Taakstelling Volg Systeem (TVS). In het TVS staat informatie over de gezinsgrootte en gezinshereniging en ook medische informatie wordt vermeld. Het is een goed hulpmiddel bij het realiseren van de taakstelling.

Nadat een vergunninghouder is gekoppeld aan de gemeente Barendrecht, hebben woningcorporaties 10 weken de tijd om een passende woning aan te bieden. Woningcorporaties hebben toegang tot het TVS. Zowel Patrimonium, Vestia als Havensteder zijn op de hoogte van de stand van zaken ten aanzien van de

taakstelling. De klantmanager in Barendrecht en de regievoerder van het COA bewaken de voortgang.

Vanuit de praktijk: plaatsingsoverleg met partners

Inmiddels is er een regulier overleg gestart tussen de regievoerder van het COA, de klantmanager van de gemeente, de medewerker van de afdeling Wonen van de woningcorporaties, de coördinator van Stichting VluchtelingenWerk, een beleidsadviseur en de projectleider huisvesting van de gemeente Barendrecht. Er vindt regelmatig terugkoppeling van het overleg plaats naar het college.

Het doel van het overleg is:

- *Het informeren van elkaar over de actuele stand van zaken en nieuwe ontwikkelingen.*
- *Een betere, integrale, afstemming tussen alle partijen, met name tussen woningcorporatie, gemeente en het COA bij het beschikbaar komen van een woning (inmiddels door woningcorporatie én gemeente).*
- *Het bespreken van de mogelijkheden van uitruil van gekoppelde personen met andere gemeenten, in aansluiting op een beschikbaar woningaanbod.*

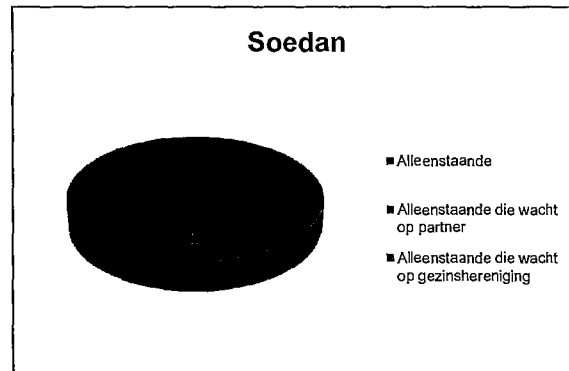
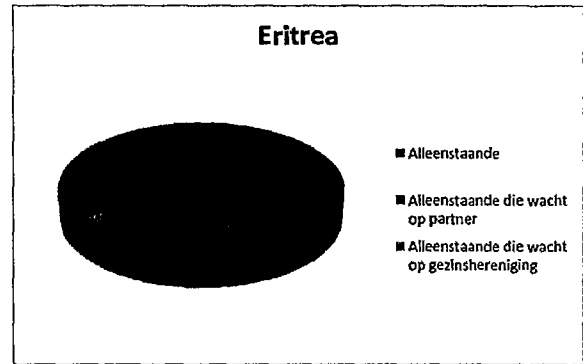
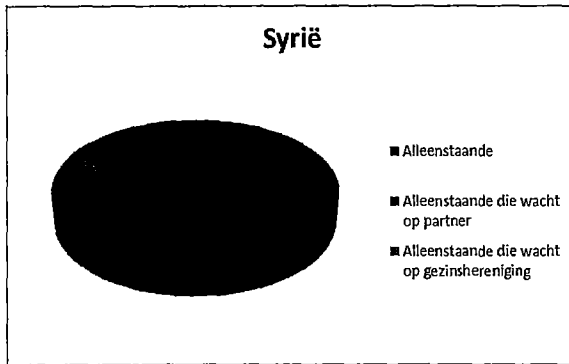
Geconstateerd is, mede aan de hand van de door het COA verstrekte maandelijkse overzichten, dat de termijn van 10 weken niet wordt gehaald. Dit is een landelijk probleem als gevolg van de grote toename van vergunninghouders en de beperkte beschikbaarheid van passende huisvesting. Barendrecht is hierop geen uitzondering. Het besluit van het college om alternatieve locaties beschikbaar te stellen moet hierin vanaf 1 september 2016 verbetering aanbrengen. Op deze manier draagt de gemeente Barendrecht haar steentje bij aan de opvang van de grote vluchtelingentoeestroom.

3.2. Aansluiting vergunninghouders bij woningaanbod in Barendrecht

Aansluiting van de "gekoppelde vergunninghouders" aan de gemeente bij het aanbod van woningen blijkt in de praktijk niet eenvoudig en zorgt mede voor vertraging van het aanbod door de woningcorporaties.

Het overzicht van gekoppelde vergunninghouders per juli 2016 toont aan dat er veel alleenstaande mannen, voornamelijk afkomstig uit Syrië, op voorkomen. Een groot deel hiervan wacht op gezinshereniging. Het COA geeft aan dat gezinshereniging een half jaar tot twee jaar kan duren. Uit de laatste informatie van het COA blijkt dat inmiddels 80% van de vergunninghouders in een AZC alleenstaande man is, met name afkomstig uit Syrië en ook uit Eritrea. De Syrische mannen wachten veelal op gezinshereniging, de Eritrese mannen zijn meestal alleenstaand.

Voor Barendrecht ziet de achtergrond van de aan de gemeente gekoppelde vergunninghouders er per 1 juli 2016 als volgt uit:



Vanuit de praktijk: vluchtrekenen van aan Barendrecht gekoppelde vergunninghouders:

In *Syrië* zijn veel burgers door de burgeroorlog hun leven niet zeker. Ze lopen gevaar gedood te worden of gewond te raken bij bombardementen en gevechten. Reden om te vluchten.

In *Eritrea* is een militaire dictatuur aan de macht die de rechten van de mens ernstig schendt. Velen vrezen voortdurend voor hun leven. De militaire dienstplicht kan eindeloos worden verlengd. Dit is voor hen een belangrijk motief om te vluchten.

In Zuid-Soedan braken in 2013 hevige gevechten uit tussen rivaliserende groepen. De situatie is schrijnend. Er is te weinig voedsel en de medische behandeling is onvoldoende om slachtoffers van het geweld te behandelen.

Vaak reist 1 *ouder* (meestal de vader) in zijn eentje vooruit, omdat hij beter is opgewassen tegen de risico's van de reis dan de moeder en de kinderen. Of omdat er niet genoeg geld is om het hele gezin mee te nemen. De vluchtreis is vaak erg gevaarlijk: Denk maar aan de overvolle, gammele bootjes op de Middellandse Zee. Ook vragen mensensmokkelaars veel geld. Niet iedereen kan de prijs voor een heel gezin betalen. Daarom besluiten veel mannen zonder hun gezin te vertrekken, in de hoop levend aan te komen in Europa. Van hieruit proberen ze dan hun vrouw en kinderen over te laten komen.

Het collegebesluit van 26 april 2016 over alternatieve huisvesting levert een eerste bijdrage aan een oplossing voor passende woonruimte. Een van de locaties wordt gereed gemaakt voor de huisvesting van alleenstaanden c.q. jonge stellen.

Voor het vervolgtraject 2^{de} tranche huisvesting Barendrecht (tweede halfjaar 2016) is het van belang een zorgvuldige afweging te maken bij de keuze voor het type huisvesting aan de hand van de ontwikkelingen.

Beleidsuitgangspunt 1:

Woonruimte is schaars en wordt efficiënt benut.

Toelichting:

Leidend bij dit beleidsuitgangspunt zijn de volgende factoren:

- a. De door de raad vastgestelde kaders zoals deze in de randvoorwaarden zijn weergegeven.
- b. De gezinssamenstelling. Er wordt geen eengezinswoning aan alleenstaande vergunninghouders toegewezen, tenzij binnen drie maanden zicht is op hereniging van het gezin.
- c. Terughoudendheid in het plaatsen van meerdere alleenstaanden in een eengezinswoning. Ook de woningcorporaties hanteren deze lijn, omdat het lastig is personen te vinden die bij elkaar passen en hierdoor onderlinge problemen kunnen ontstaan.

3.3. Procedure verhuizing naar de gemeente Barendrecht

Zodra een woningcorporatie of de gemeente via alternatieve locaties passende woonruimte beschikbaar heeft, wordt contact gelegd tussen de medewerker van de woningcorporatie, de klantmanager van gemeente en de regievoerder van het COA. Datum en tijdstip worden vastgesteld voor het ondertekenen van het huurcontract. Op dat moment komt ook VluchtelingenWerk in beeld.

Een medewerker of vrijwilliger van VluchtelingenWerk is aanwezig bij het ondertekenen van het huurcontract, bij het indienen van de aanvraag om bijstand, zowel voor levensonderhoud als voor de kosten van inrichting van de woning.

Binnen 2 weken na ondertekening van het huurcontract betreft de vergunninghouder zijn/haar woning en start de integratie in de gemeente Barendrecht. Als eerste dient de woning te worden ingericht.

3.4. Inrichting van de woning

Als de vergunninghouder in de gemeente komt wonen, is men, over het algemeen, niet in het bezit van duurzame gebruiksgoederen om zijn/haar huis mee in te richten. Men heeft daarom recht op bijzondere bijstand voor volledige inrichting van de woning. Deze bijstand wordt verstrekt in de vorm van leenbijstand. Als de vergunninghouder gedurende 36 maanden de vastgestelde aflossingsbedragen heeft voldaan, wordt de resterende geldlening door de gemeente omgezet in bijstand om niet.

Uit enkele ervaringen uit het verleden is gebleken, dat sommige vergunninghouders deze leenbijstand niet altijd besteden aan het doel waarvoor het is bestemd. Het bedrag aan leenbijstand moet dan volledig worden terugbetaald, terwijl zij daarnaast genoodzaakt zijn, hun woning met eigen middelen/andere middelen in te richten. Hierdoor ontstaat de kans dat zij in de schulden terecht komen.

Een optie om hierin verandering te brengen is te besluiten de vergunninghouder bijzondere bijstand in natura te verstrekken (in de vorm van pakketten). Hij/zij ontvangt dan geen geld om de woning in te richten, maar de woning wordt voor de vergunninghouder ingericht. Er zijn voorbeelden uit andere gemeenten waarbij met plaatselijke leveranciers afspraken zijn gemaakt.:

- Zowel een witgoedleverancier als met stoffeerbedrijf hebben 3 pakketten gemaakt waaruit een keuze kan worden gemaakt;
- De kringloopwinkel levert de meubels voor de woonkamer en de ledikanten. Verder ook bestek, pannen, en dergelijke;
- Een plaatselijke matrassenwinkel levert de matrassen.

Een vrijwilliger van Stichting Vluchtelingenwerk, of een vrijwilliger vanuit het Platform, gaat met de vergunninghouder mee plaatselijke winkeliers, waar de overige huishoudelijke spullen en linnengoed worden aangeschaft.

Met de leveranciers zijn geen schriftelijke contracten opgesteld, het gaat op basis van mondelinge afspraken conform de Nibudnormen.

Een andere optie is om de huidige werkwijze te handhaven met behulp van een maatje. De vergunninghouder krijgt vanuit Stichting Vluchtelingenwerk en vanuit het Platform opvang Vergunninghouders een maatje toegewezen, die hem/haar ondersteunt bij het gereed maken van de woning (muren schilderen/behangen, vloerbedekking leggen, aanschaffen van spullen om de woning mee in te richten en overige behoeften, ophangen van lampen, enzovoorts).

Om maatwerk te kunnen leveren heeft het college gevraagd deze opties op te nemen in de nieuwe beleidsregels voor het verstrekken van bijzondere bijstand die binnenkort zullen worden vastgesteld.

4. Integratie in de gemeente Barendrecht

Wat doen we al? En wat is nieuw?

Het uitgangspunt voor integratie is dat de vergunninghouder zo snel mogelijk in staat is zelfstandig te kunnen functioneren in de samenleving. Zo snel mogelijk starten met de maatschappelijke begeleiding is cruciaal. In Barendrecht loopt de maatschappelijke begeleiding via de Stichting VluchtelingenWerk. Zij is hierin al jaren partner van de gemeente Barendrecht. Een integrale aanpak is hierbij essentieel.

4.1. Maatschappelijke begeleiding door Stichting VluchtelingenWerk

De maatschappelijke begeleiding bevat de volgende onderdelen:

1. Praktische hulp: Ondersteuning en coaching bij het regelwerk ten aanzien van wonen, inkomen, werk, zorg, verzekeringen, onderwijs, werk en overige basisvoorzieningen (bijvoorbeeld ondertekenen van het huurcontract, inschrijven bij de gemeente, een dokter, tandarts, aanvragen van een uitkering, openen bankrekening en betalen van rekeningen. Verzekeringen moeten worden afgesloten en een school geregeld voor de kinderen).

2. Kennismaking met de lokale samenleving: Zorgen dat de vergunninghouder zijn weg vindt in zijn nieuwe woonplaats en in de Nederlandse samenleving als geheel (bijvoorbeeld weten wie de burens zijn, waar er boodschappen gedaan kunnen worden, hoe het openbaar vervoer werkt).

3. Hulp bij start inburgering: Informatie verstrekken over het inburgeringstraject en zo nodig praktische hulp verlenen bij het inschrijven voor een inburgeringscursus. De vergunninghouder wordt gekoppeld aan een taalmaatje. Hij/zij kan de vergunninghouder bijvoorbeeld helpen met huiswerk.

4. Stimuleren van participatie en integratie: Begeleiding en coaching ten behoeve van een actieve en positieve inzet van de vergunninghouder om in de Nederlandse samenleving te kunnen participeren: Kennismaking met lokale (maatschappelijke) organisaties, zoals buurthuizen, vrijwilligersorganisaties, bibliotheek, verenigingen, clubs en welzijnsorganisaties. Onderdeel 3 en 4 maken onderdeel uit van de coaching en integratie.

De onderdelen 1 en 2 maken onderdeel uit van de coaching vestiging; de onderdelen 3 en 4 van de coaching integratie.

Op deze manier wordt veel aandacht besteed aan het vergroten van het sociale netwerk en de zelfredzaamheid van de vergunninghouder.

Stichting VluchtelingenWerk geeft ook hulp bij het zoeken naar werk: Een jobcoach ondersteunt de vergunninghouder bij het verkrijgen van een plaats op de arbeidsmarkt. Een nieuw project is het buddy project. Uitgangspunt van het buddy project is vergunninghouders de regie over hun eigen leven te laten behouden. Door een juiste match tussen buddy en vergunninghouder, bijvoorbeeld op basis van hobby's en talenten, wordt het (weer) mogelijk deel te nemen aan de maatschappij, in de wijk, in de gemeente Barendrecht. De buddy en de vluchteling zoeken samen naar de beste invulling van het contact. Dit kan bijvoorbeeld zijn door wekelijks bezoek, een wandeling, het bieden van een luisterend oor of praktische hulp.

Stichting VluchtelingenWerk ontvangt voor haar werkzaamheden (infosprekken, juridische begeleiding, etc.) jaarlijks een budgetsubsidie van € 42.530,-. Dit is exclusief het bedrag voor de trajecten van maatschappelijke begeleiding. Deze trajecten worden evenals de taalcoach- en jobcoachtrajecten, per afgenomen traject afgerekend.

Beleidsuitgangspunt 2:

maatschappelijke begeleiding door middel van integraliteit en maatwerk.

Toelichting:

De organisatie bij VluchtelingenWerk is goed geregeld, mede door de uitbreiding van professionals en de inzet van vrijwilligers. VluchtelingenWerk dient zich wel steeds te beraden of de uitvoering voldoet aan de ontwikkelingen. Zij is bereid zo nodig de organisatie en de uitvoering –in samenspraak met de gemeente- bij te stellen. Het college kiest er daarom voor de uitvoering van de maatschappelijke begeleiding uit te laten voeren door Stichting VluchtelingenWerk.

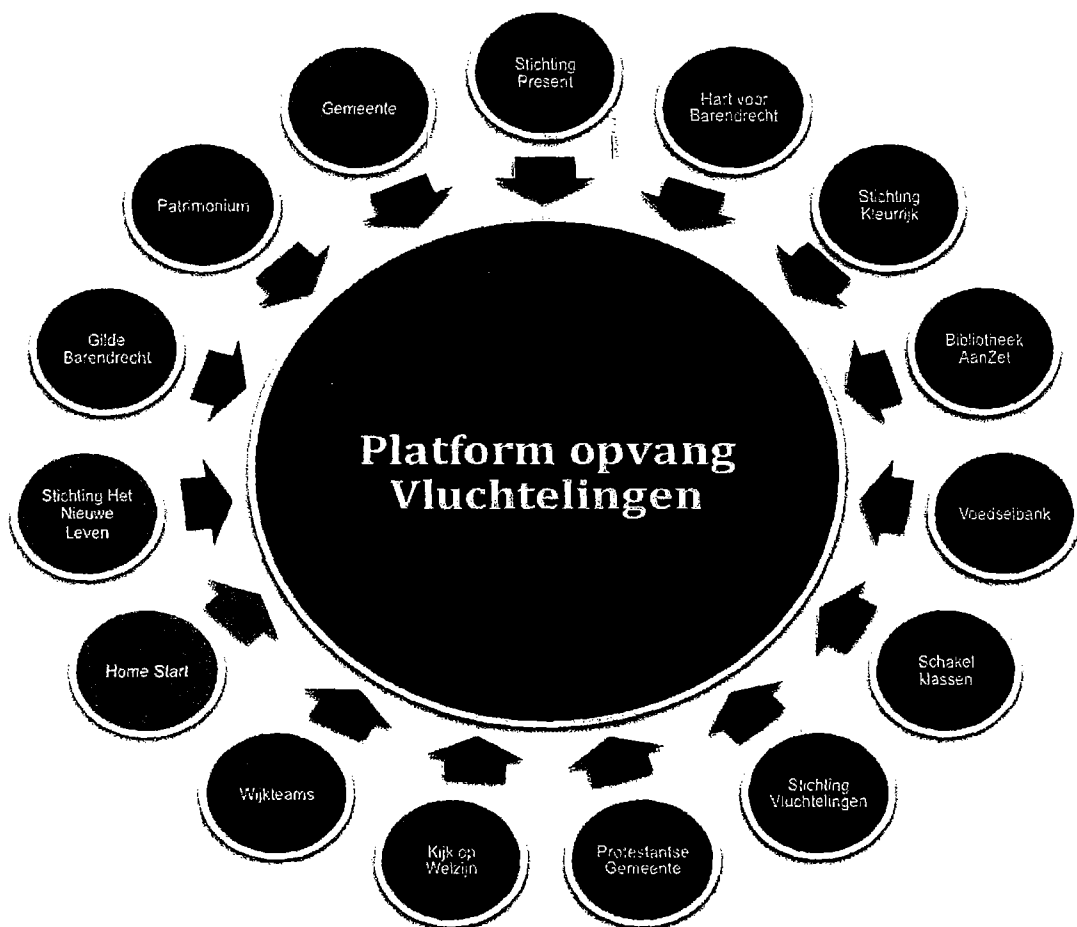
4.2. Lokaal initiatief: Platform opvang Vluchtelingen

Zoals hierboven al aangegeven is één van de belangrijkste voorwaarden voor het voeren van een succesvol beleid een integrale aanpak en uitvoering. Hierbij is de oprichting van het Platform opvang Vluchtelingen in Barendrecht een zeer welkome aanvulling. Het leidt tot verbreding van de positie van Stichting VluchtelingenWerk. Een nieuw initiatief dat alle waardering verdient. Tevens is het een goede aansluiting op het motto van het college: “Een sterk Barendrecht, doe mee”!

De Protestantse Gemeente Barendrecht is in december 2015 gestart met een brainstormgroep en heeft in kaart gebracht wat er rond het thema Hulp aan Vluchtelingen in Barendrecht gebeurt. Het doel is om de hulp in Barendrecht zo goed mogelijk vorm te geven. Daartoe zijn gesprekken met de gemeente, Stichting VluchtelingenWerk en Kijk op Welzijn gevoerd en is in kaart gebracht wat er aan hulp, begeleiding, ondersteuning van vergunninghouders door en voor alle maatschappelijke organisaties in Barendrecht plaatsvindt.

Doel van het Platform is om onderling contact, afstemming en samenwerking te bevorderen, met als doel aan te sluiten op het werk van Stichting VluchtelingenWerk in Barendrecht. Door het aanbod op elkaar af te stemmen, in kaart te brengen waaraan behoefte is, en korte lijnen met elkaar te realiseren, wil het Platform een praktische bijdrage leveren aan de daadwerkelijke participatie van vergunninghouders in Barendrecht. Het Platform heeft bij de oog voor de situatie van de vergunninghouders bij hun integratie en wil daarin samen met hen optrekken.

In het Platform zijn de volgende partners vertegenwoordigd:



Door de afstemming en samenwerking verwacht het Platform de volgende concrete resultaten te behalen:

- Aanbod op het gebied van taal te vergroten
- Mogelijkheden voor ontmoeting en contact bevorderen (educatie, ontspanning, creativiteit)
- Realiseren van aansluiting bij activiteiten op het gebied van sport en cultuur
- Praktische hulp en ondersteuning beter benutten: kledingbeurs, Vraagwijzer, inzet van Stichting Present bij het doen van klussen in en om het huis, hulp bij het vinden van sportverenigingen e.d.
- Uitbreiden van preventieve actieve activiteiten, waarbij mensen worden ondersteund
- Inzet van vrijwilligers wordt breed gedragen en sluit aan bij buddyproject van Stichting VluchtelingenWerk
- Aansturing en begeleiding van vrijwilligers
- In samenwerking met elkaar een grote bijeenkomst organiseren, waarbij voor alle vrijwilligers de mogelijkheid is elkaar te ontmoeten en aan deskundigheidsbevordering te werken
- Aansluiting en tijdig opschalen naar professionele hulpverlening (wijkteams)
- Een sluitend integraal netwerk, waarbij iedere organisatie haar bijdrage levert aan het grotere geheel vanuit de eigen expertise.

Het Platform heeft inmiddels naast Stichting VluchtelingenWerk en Kijk op Welzijn een rol gespeeld bij de inloopavond voor omwonenden van een door het college aangewezen locatie voor de huisvesting van vergunninghouders. De samenwerking blijkt goed op gang te komen.

Het Platform werkt op dit moment diverse plannen uit om de vergunninghouders die in Barendrecht komen wonen, te verwelkomen.

4.3. Verbindingen binnen de ketenpartners voor vergunninghouders

Integrale aanpak is randvoorwaarde

De verbindingen en de processen van de diverse geledingen in Barendrecht moeten goed op elkaar aangesloten zijn, om ervoor te zorgen dat dit een snelle en goede integratie en participatie in de gemeente ten goede komt.

Zowel vanuit de afdelingen Verstrekkingen en Participatie van de gemeente als vanuit Stichting VluchtelingenWerk als vanuit de woningcorporaties Patrimonium, Havensteder en Vestia is, gelet op alle ontwikkelingen, de behoefte geuit het proces van integratie vergunninghouders opnieuw te beschrijven.

Het uiteindelijke succes van een integrale aanpak is afhankelijk van de diverse onderdelen. In Barendrecht komen deze samen in het Platform opvang Vluchtelingen. Geconstateerd kan worden dat dit de basis vormt voor de integrale aanpak. Het bestaan van het Platform heeft zich de afgelopen maanden al aardig bewezen. Men komt maandelijks bij elkaar om activiteiten af te stemmen, vrijwilligers naar elkaar als organisatie door te verwijzen, elkaar te informeren over nieuwe ontwikkelingen en hierover met elkaar vorm en inhoud aan te geven. Er is een overzicht gemaakt van de taken en verantwoordelijkheden van elke organisatie.

Beleidsuitgangspunt 3:

Integreren doen we samen.

Toelichting:

In het Platform voor Vluchtelingen zijn alle maatschappelijke partners, zowel professionals als vrijwilligers, vertegenwoordigd. Het is daarom een degelijke basis voor een goede integrale begeleiding bij de integratie en participatie van vergunninghouders, samen met de vergunninghouders.

5. Maatschappelijke participatie en burgerschap

Maatschappelijke participatie leidt tot persoonlijke ontwikkeling

Het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom geeft aan dat “de voorbereiding om een actieve bijdrage te leveren aan de Nederlandse maatschappij al kan beginnen in de opvanglocaties, denk hierbij aan het leren van de taal of vrijwilligerswerk doen”. De voorinburgering voor vergunninghouders in het AZC wordt geïntensiveerd. Het resultaat hiervan is meer uren voor taalonderwijs en meer aandacht voor oriëntatie op de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt. Als een vergunninghouder die al gekoppeld is aan een gemeente een baan, stage of vrijwilligerswerk vindt, is het mogelijk om deze aan een andere gemeente te (her)koppelen. Om gemeenten meer ruimte te bieden voor integratie en participatie is het bedrag voor maatschappelijke begeleiding voor 2016 en 2017 verhoogd van € - naar € - per volwassen vergunninghouder. Aan de maatschappelijke begeleiding wordt de uitvoering van het participatieverklaringstraject gekoppeld.

5.1. Participatieverklaring

Het kabinet heeft besloten om de participatieverklaring landelijk in te voeren voor alle inburgeringsplichtige nieuwkomers. Hiermee wil het kabinet vroegtijdig nieuwkomers het belang te laten inzien van integratie in de Nederlandse samenleving. De participatieverklaring heeft betrekking op de basisprincipes van de Nederlandse samenleving, zoals vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en participatie. Met het ondertekenen van deze verklaring geven nieuwkomers aan dat zij betrokken zijn bij de Nederlandse samenleving en dat zij bereid zijn om daar actief aan deel te nemen. De participatieverklaring wordt een verplicht onderdeel van het inburgeringsexamen.

Gemeenten spelen een belangrijke rol in het participatieverklaringstraject. Het ondertekenen van de participatieverklaring moet lokaal ingebed worden. Hierdoor kan er een verbinding worden gelegd naar lokale voorzieningen en de toeleiding naar werk en/of onderwijs. Het participatieverklaringstraject wordt al in 2016 aangeboden door gemeenten.

Om in aanmerking te kunnen komen voor het extra beschikbare bedrag moesten gemeenten voor 1 september 2016 een brief of plan van aanpak bij het COA indienen. De gemeente Barendrecht en Stichting VluchtelingenWerk pakken de uitvoering van het participatieverklaringstraject gezamenlijk op.

Stichting VluchtelingenWerk start met de werving van vrijwilligers die informatiebijeenkomsten en workshops gaan begeleiden. Deze vrijwilligers worden geworven via het Platform opvang Vluchtelingen.

De gemeente start met de vormgeving van de lokale inbedding van de participatietrajecten via de klantmanagers werk of via een leerwerkstage bij Beheer en Uitvoering of via vrijwilligerswerk.

Gezamenlijk werken de Stichting VluchtelingenWerk en de gemeente Barendrecht aan het definitief wervingstraject vergunninghouders.

Uiterlijk 1 december 2016 start de eerste informatiebijeenkomst en starten workshops Participatieverklaring.

Maatschappelijke participatie leidt tot persoonlijke ontwikkeling, waardoor aansluiting bij de omgeving gemakkelijker kan verlopen. Dit is niet alleen voor de vergunninghouder zelf heel waardevol. Dit heeft ook uitstraling naar alle facetten in de omgeving van de vergunninghouder, zoals contact met de samenleving in Barendrecht, contact met de gemeente over participatie, contact met vormen van ontspanning.

Beleidsuitgangspunt 4:

Toelichting:

Meedoen is belangrijk om deel uit te maken van de Nederlandse, c.q. Barendrechtse samenleving. Enerzijds moet de vergunninghouder hiertoe de kans krijgen, anderzijds moet hij/zij hiertoe de kans grijpen. Voor de vergunninghouder persoonlijk betekent het een verrijking van zijn/haar omstandigheden en een succesvolle integratie in de samenleving.

6. Inkomen en Werk

Inkomen, en aan de slag

De gemeente biedt vergunninghouders een inkomen dat nodig is om te werken aan integratie en arbeidsparticipatie. Het overgrote deel van de vergunninghouders doet, in ieder geval voor de eerste periode, een beroep op een bijstandsuitkering. Het uitgangspunt is om de vergunninghouder zo spoedig mogelijk aan het werk te krijgen, waardoor de uitkeringsduur wordt beperkt. Ook hierbij is, net als bij het inrichten van de woning (3.4.), het bieden van maatwerk van wezenlijk belang. De gemeente spant zich in om dit te leveren.

6.1. Arbeidsparticipatie

Het kunnen voorzien in de eigen basisbehoeften is een essentieel onderdeel van participatie. Oriëntatie op werk is in een vroeg stadium van belang.

De intake door de gemeente ten aanzien van participatie, is heel breed. Er wordt gekeken naar arbeidsverleden, opleiding, werkervaring, medische beperkingen en sociaal netwerk. Aan de hand van deze factoren wordt de afstand tot de arbeidsmarkt vastgesteld. Daarna wordt een traject tot toeleiding tot de arbeidsmarkt uitgezet.

Wanneer is geconstateerd dat voor iemand bijvoorbeeld een te lage vooropleiding een belemmering is om aan werk te komen, zijn er vanuit de Participatiewet middelen om aanvullende opleidingen te volgen. Bestaat de belemmering dat de vergunninghouder de Nederlandse taal nog onvoldoende beheerst (spreken, luisteren, lezen en schrijven), dan kan hij een aanvullende cursus volgen op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Web).

Voor vergunninghouders die beschikken over één of meerdere Nederlandse diploma's, is de arbeidsparticipatie nagenoeg vergelijkbaar met die van de Nederlandse beroepsbevolking. Zij vinden veelal werk dat in verhouding is met hun opleidingsniveau. Vluchtelingen die alleen beschikken over diploma's uit hun land van herkomst, werken minder en/of veelal onder hun niveau.

Verder bestaat de mogelijkheid voor wie het vinden van een betaalde baan van werk niet direct mogelijk is, gebruik te maken van de bestaande participatiemaatregelen, zoals bijvoorbeeld het verrichten van vrijwilligerswerk of het volgen van een leer-werktraject. Iemand gaat dan aan het werk, doet werknemersvaardigheden en werkervaring op en wordt begeleid richting betaald werk.

Ook bedrijven in Barendrecht stellen hiervoor plaatsen beschikbaar. De accountmanager werk in Barendrecht onderhoudt hiertoe de contacten met de lokale ondernemers.

Een specifiek traject voor vergunninghouders is een jobcoachtraject via Stichting VluchtelingenWerk. De vergunninghouder wordt in dit traject intensief begeleid bij het vinden van een plaats op de arbeidsmarkt.

Vanuit de praktijk: MensenWerk Barendrecht

Daadwerkelijk is Stichting VluchtelingenWerk betrokken bij het leer-werktraject van MensenWerk dat is gevestigd aan de Londen 15 in Barendrecht.

Er zijn verschillende trajecten waar een vergunninghouder aan de slag kan:

- *Bij wijkbeheer kan worden meegewerkt aan het onderhoud van openbare ruimte*
- *Accomodatiebeheer heeft een aantal fietsenstallingen die bewaakt en onderhouden moeten worden*
- *Er is een fietstunnel waar toezichthouders een oogje in het zeil houden*
- *Er zijn kleinere projecten, zoals het onderhoud aan gebouwen of een leer-werktraject in de administratie*

Wanneer iemand bij MensenWerk voldoende ervaring, kennis en vaardigheden heeft opgedaan en "job-ready" is, wordt samen met de trajectbegeleider gekeken naar de uitstroomkansen. Er wordt op zoek gegaan naar vacatures en de kandidaat wordt zo nodig ondersteund bij zijn sollicitatie(brief).

Na een leer-werktraject kan ingezet worden op tijdelijk betaald werk bij een reguliere werkgever om het cv verder op te bouwen via het Flexensiemodel.

Stichting Flexensie biedt werkervaring op tijdelijk werk:

- Het gaat om tijdelijke opdrachten bij opdrachtgevers in de regio
- Men kan ervaring opdoen en bouwen aan een netwerk
- Een extra netto vergoeding per gewerkt uur bovenop de uitkering
- Kans op uitstroom uit de uitkering

6.2. Eerder aandacht voor arbeidsverleden vergunninghouders

Sinds 1 juli voeren Divosa (Vereniging van leidinggevenden in het sociaal domein) en het COA een vroege screening uit, waarbij snel informatie wordt opgehaald over arbeidsverleden en kwalificaties van vergunninghouders. Doel van de screening is dat nieuwe vergunninghouders sneller en meer kans maken op doorstroming naar opleidingen en banen. Hierdoor kunnen ze actief aan de Nederlandse samenleving deelnemen en hoeven zij minder een beroep te doen op bijstandsvoorzieningen.

De screening houdt in dat bij nieuwe vergunninghouders al in het eerste gesprek gevraagd wordt naar het arbeidsverleden en de gevolgde opleidingen. Op basis daarvan krijgt het COA advies van arbeidsmarktdeskundigen van Divosa over welke arbeidsmarktregio's perspectief bieden voor de vergunninghouder. Het COA neemt daarna binnen twee weken een beslissing over de gemeente waar de vergunninghouder naar toe gaat. Kortom, met in achtneming van de taakstelling van gemeenten voor de huisvesting van vergunninghouders, wordt zoveel mogelijk gekeken naar kansrijke koppelingen van vergunninghouders aan gemeenten.

Divosa en het COA gebruiken de vroege screening nu alleen nog op het aanmeldcentrum in Doetinchem, maar zullen die tussen nu en december uitbreiden naar de andere aanmeldcentra.

Voordeel van deze manier van werken is dat gemeenten al ruim voor de huisvesting weten met welke vergunninghouders zij te maken krijgen. Naast informatie over opleiding en arbeidspotentieel gaat het om leeftijd, geslacht en taal. Zowel gemeente als vergunninghouder kunnen dus aan de slag om de wachttijd waardevol in te vullen. Dat kan door te starten met een inburgeringscursus, het doen van vrijwilligerswerk, het (verder) leren van de Nederlandse taal, het volgen van een opleiding of stage en het vinden van werk. Divosa coördineert de werving van regiocoördinatoren, die hierbij een rol spelen in de regio.

Momenteel wordt ook gekeken op welke manier het dossier na koppeling aan een gemeente nog kan worden verrijkt, bijvoorbeeld met een verdiepend gesprek, een assessment of een competentietest.

Beleidsuitgangspunt 5:

Handen uit de mouwen!

Toelichting:

- a. Van iedere cliënt die een uitkering ontvangt in de gemeente Barendrecht wordt een actieve houding verwacht. Verplichtingen, verbonden aan de uitkering, zoals het schrijven van sollicitatiebrieven, het volgen van passende trajecten en/of cursussen, moeten worden nagekomen.
- b. De gemeente biedt een passend traject aan in de vorm van maatwerk. De gemeente gaat uit van de specifieke achtergrond van de vergunninghouder.
- c. Werk is het beste re-integratie-instrument. Andere integratie-instrumenten mogen de stap naar werk nooit in de weg staan.
- d. De gemeente zal inspelen op de aanpak die Divosa en het COA voorstaan.

6.3. Preventieve schuldhulpverlening

In dit verband past het onderwerp "preventieve schuldhulpverlening". Preventieve Schuldhulpverlening is onderdeel van de Wet gemeentelijke Schuldhulpverlening.

Vergunninghouders zijn als doelgroep opgenomen in het preventieplan van 2015 - 2016. Voor deze groep geldt met name, dat zij niet weten wat rechten en plichten zijn van de uitkering en hoe zij kunnen voorkomen om in een problematische schuldsituatie te raken.

Een maatregel die eraan bij kan dragen, dat de vergunninghouder zijn financiën leert te beheren, is de mogelijkheid van inhouding van vaste lasten op de uitkering, die dan rechtstreeks door de gemeente worden betaald aan de betreffende instanties. Het is een tijdelijke maatregel bedoeld als maatwerkvoorziening.

Een maatregel, die wordt ontwikkeld, is gericht op het voorkomen van financiële problemen bij het toekennen van bijzondere bijstand voor inrichtingskosten (duurzame gebruiksgoederen). Onder paragraaf 3.4. zijn de opties genoemd van verstrekking in natura en het maatjesproject. Hierbij wordt de vergunninghouder bij het inrichten van de woning geholpen door een beschikbare geschikte vrijwilliger.

Het hulpverleningsnetwerk binnen schuldpreventie heeft de specifieke doelgroep in het vizier. De preventiemedewerker heeft als taak de professionals met elkaar te verbinden en denkt mee in oplossingen en mogelijkheden bij knelpunten. Een knelpunt kan zijn, dat er meer kennis nodig is op het gebied van schulden en geldzaken of dat "nieuwe" samenwerkingspartners moeten worden gecreëerd.

In de praktijk blijkt, dat het effectief is wanneer de echte preventie al start bij aanvang van de komst in de AZC. COA en Stichting VluchtelingenWerk vinden dat ook. Om in beeld te krijgen wat er op dat gebied al bestaat, zijn er gesprekken met deze partijen op landelijk niveau.

Beleidsuitgangspunt 6:

Schuldhuipverlening: Voorkomen is beter dan genezen

Toelichting:

De vergunninghouder start bij verhuizing naar de gemeente met het afsluiten van leningen: voor de inrichting van zijn/haar woning en voor het volgen van de cursus ter voorbereiding op het inburgeringsexamen. Gezien de achtergrond van de vergunninghouder (zijn/haar vlucht uit het land van herkomst met alle gevolgen van dien, en de onbekendheid met de regels hier), is het voorstelbaar dat hij/zij gebaat is bij (tijdelijke) ondersteuning in het regelen van zijn/haar financiële zaken. Hierbij kan worden gedacht aan:

- beheren van zijn/haar bankrekening
- inzicht krijgen in de vaste lasten
- weten welk bedrag waaraan te besteden

7. Onderwijs

Het spreken van de Nederlandse taal versnelt integratie en participatie

Om zo snel mogelijk zelfstandig en volwaardig mee te doen in de maatschappij en een bijdrage te leveren aan de Nederlandse samenleving, is het spreken van de Nederlandse taal een belangrijk aspect.

7.1. Taalonderwijs tot 18 jaar

Voor kinderen die in Nederland aankomen en de Nederlandse niet spreken, zijn taalklassen (zogenaamde schakelklassen) nodig. Deze klassen worden gefinancierd met onderwijsfinanciering vanuit het Rijk. Het Bestuursakkoord vermeldt dat de gemeente een coördinerende rol heeft ter bevordering van de organisatie van schakelklassen. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de reeds bestaande overlegstructuren (Lokaal Educatieve Agenda (LEA), Regionaal Educatie Agenda (REA)).

Dit gebeurt ook in de gemeente Barendrecht. Bij een taalachterstand waardoor deelname aan het basisonderwijs niet mogelijk is, gaan deze leerlingen eerst naar de schakelklas. Het onderwijs is zelf verantwoordelijk voor het organiseren van onderwijs aan leerplichtige vergunninghouders. Zij dient zelf de subsidie die hiervoor mogelijk is aan te vragen bij het Rijk. Er is vanuit het onderwijs een coördinator aangesteld voor de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk, die verantwoordelijk is voor de organisatie en instandhouding van de schakelklas.

Kinderen worden bij scholen aangemeld via VluchtelingenWerk. Plaatsing is direct mogelijk en het contact met de scholen is goed.

De gemeente Barendrecht is verantwoordelijk voor eventueel noodzakelijk vervoer van en naar school van kinderen van vergunninghouders. Vaak worden centrale schakelklassen ingericht, met als gevolg dat de afstanden tot de school groter zijn dan gebruikelijk. Kinderen die ver van de schakelklas wonen, komen in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van openbaar vervoer. Daar waar het openbaar vervoer niet toereikend is, wordt het (leerlingen)vervoer georganiseerd door de gemeente.

Punt van aandacht is de blijvende mogelijkheid van een schakelklas. Omdat er naar het zich nu laat aanzien meer alleenstaanden dan gezinnen naar de gemeente Barendrecht komen, kan het voor de scholen lastig worden de schakelklas in stand te houden. Kinderen komen dan in een reguliere klas terecht en dat is geen wenselijke situatie. Hierover vindt regelmatig overleg plaats tussen de gemeente en de schoolbesturen.

Voor wat betreft het voortgezet onderwijs zijn jongeren aangewezen op de Internationale Schakelklas in Rotterdam. Daar is de mogelijkheid van aanmelding en de mogelijkheid om gebruik te maken van het openbaar vervoer.

Jongeren die na hun 16e nog geen startkwalificatie hebben, moeten tot hun 18e onderwijs volgen en ingeschreven staan op school. Een startkwalificatie is een vwo-diploma, havo-diploma of mbo-diploma op niveau 2 of hoger.

Capabel Taal is in Rotterdam een traject gestart, waarbij jongeren inburgering kunnen doen met daaraan gekoppeld een MBO 2 opleiding. Per 1 juli 2016 bezochten 12 jongeren, woonachtig in Barendrecht, de Schakelklas in Rotterdam.

7.2. Taalonderwijs van 18 tot 65 jaar

De Wet inburgering, waarin de inburgeringsplicht is geregeld, is ingegaan in 2006 en is vanaf 2013 ingrijpend gewijzigd. De uitvoering en handhaving zijn van gemeenten naar Rijk verschoven. De wijziging houdt ook in dat de vergunninghouder zelf verantwoordelijk is voor zijn inburgering en de kosten zelf moet betalen, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om daarvoor via de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) een lening af te sluiten. Alle vergunninghouders van 16 tot 65 jaar zijn inburgeringsplichtig. Zij hebben drie jaar de tijd om aan de inburgeringsverplichtingen te voldoen.

Mensen die analfabeet zijn hebben langer de tijd. Wanneer het inburgeringsdiploma binnen de vastgestelde termijn wordt behaald, wordt de lening kwijtgescholden.

Voor hoogopgeleide vergunninghouders bestaan er specifieke staatsexamentrajecten waarmee zij de Nederlandse taal kunnen leren.

Volgens de Inburgeringswet voldoet iemand die slaagt voor het staatsexamen aan de eisen die voortkomen uit de Wet Inburgering en hoeft hij/zij niet meer in te burgeren.

Stichting VluchtelingenWerk staat vergunninghouders in de gemeente Barendrecht bij in het aanvragen van een lening en het maken van de juiste keuze voor een gecertificeerde onderwijsinstelling. Wanneer het zo is dat de vergunninghouder reeds in het AZC met taalonderwijs is begonnen, regelt Stichting VluchtelingenWerk een correcte overgang naar een passende onderwijsinstelling en koppelt zij een taalcoach aan de vergunninghouder.

Beleidsuitgangspunt 7:

Beheersing van de Nederlandse taal is essentieel om mee te doen.

Toelichting:

Het spreken van de Nederlandse taal bevordert het mee doen in de Nederlandse c.q. Barendrechtse samenleving. Dit wordt bewerkstelligd door:

- in het contact met het Onderwijs in Barendrecht en Rotterdam erop toe te zien dat respectievelijk kinderen en jongeren tot 18 jaar Nederlands kunnen leren;
- aan de uitkering de voorwaarde te verbinden dat de vergunninghouder naar zijn volledige mogelijkheden meewerkt aan het beheersen van zijn Nederlandse taal.

8. Welzijn en Gezondheid

Gezondheid, zorg en preventie

Gezondheidszorg is van groot belang om de gezondheid van vergunninghouders te bevorderen en eventuele gezondheidsrisico's te verkleinen.

8.1. Gezondheidszorg

Wanneer een vergunninghouder inwoner van de gemeente Barendrecht wordt, geldt dat deze gebruik kan maken van de publieke gezondheidszorg. Vergunninghouders zijn op dit beleidsterrein geen aparte doelgroep binnen de gemeente. Ten aanzien hiervan zijn op dit moment geen problemen bekend. Er bestaat een verbinding tussen het wijkteam en gezondheidszorg en tussen het wijkteam en gespecialiseerde hulpverlening. Er zijn enkele voorbeelden bekend waarbij doorverwijzing heeft plaatsgevonden, ook bijvoorbeeld naar Jeugdgezondheidszorg (JGZ).

8.2. Jeugdhulp

Er wordt binnen de disciplines van huisartsen en wijkteams, school en Stichting VluchtelingenWerk èn gemeente, rekening mee gehouden dat een kind van een vergunninghouder extra ondersteuning nodig heeft. Men weet elkaar te vinden.

Er is een voorbeeld bekend van een doorverwijzing naar de JGZ. Het probleem wat zich hierbij voordeed was het taalprobleem en in de inschakeling van een tolk. Door bemiddeling van de gemeente is het probleem opgelost. De hulpverlenende instantie is verplicht een tolk in te schakelen.

8.3. Zorg voor Alleenstaande minderjarige vluchtelingen (amv's)

In het Bestuursakkoord is aangegeven dat de positie van alleenstaande minderjarige vluchtelingen (amv's) bijzondere aandacht behoeft. Amv's die kort na hun 17^e jaar in de opvang zijn gekomen, hebben relatief kort begeleiding gehad door Nidos. Het Nidos is een onafhankelijke (gezins-)voogdij-instelling die de voogdijtaak uit voor amv's en zorgt voor huisvesting en begeleiding van de amv's. Er wordt een gezamenlijk protocol ontwikkeld door Nidos en de VNG om de goede overdracht van amv's te borgen.

Amv's zijn alleenstaande minderjarige vluchtelingen jonger dan 18 jaar, die alleen in Nederland aankomen, dus zonder ouder(s) of een meerderjarige bloed- of aanverwant. Totdat zij 18 jaar zijn is het Rijk verantwoordelijk voor de opvang van amv's. Nadat amv's een verblijfsvergunning hebben gekregen, verhuizen ze naar een kleinschalige opvanglocatie van Nidos (15 tot 18 jaar). Jonger dan 15 jaar verblijven ze in een opvanggezin.

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor vervolghuisvesting van amv's vanaf 18 jaar waardoor er in de kleinschalige opvang weer plekken vrijkomen voor andere amv's. Er wordt door Nidos en VNG een protocol ontwikkeld om een goede overdracht van amv's die worden begeleid door Nidos te borgen, zodat gemeenten kunnen bepalen hoe begeleiding aan te bieden aan diegenen die dat nodig hebben. Het betreft een aparte doelgroep die een enorme tijdsinvestering vraagt. Deze groep heeft extra aandacht en gespecialiseerde begeleiding nodig. Dat betekent een extra belasting voor de maatschappelijke instanties in de gemeente.

Vanuit het COA is er tot op heden geen vraag gekomen om amv's in Barendrecht te plaatsen. Zodra dit wel het geval is, zal de gemeente zich voorbereiden op een zorgvuldige huisvesting.

9. Financiën

Financiële maatregelen uit het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom

Het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom van 28 april 2016 biedt financiële maatregelen aan voor de gemeente.

9.1. Financiële maatregelen uit het Bestuursakkoord voor de gemeente

Uit het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom van 28 april 2016 blijkt het volgende.

- Het Rijk stelt aan gemeenten € 140 miljoen voor 2016 en 2017 additioneel beschikbaar, zodat gemeenten maximaal kunnen inzetten op de integratie en participatie van vergunninghouders.
Verrekening van de intertemporele tegemoetkoming bijstandsmiddelen vindt plaats in 8 gelijke delen. Dat betekent dat de tegemoetkoming voor de vergunninghouders die in 2016 in de gemeente gehuisvest worden, verrekend wordt tussen 2018 en 2025. De verrekening van de tegemoetkoming voor vergunninghouders die in 2017 gehuisvest worden zal een jaar later beginnen en daarom tussen 2019 en 2026 plaatsvinden.
- Het budget voor maatschappelijke begeleiding wordt verhoogd van € naar € , - per volwassen vergunninghouder in 2016 en 2017. In het uitwerkingsakkoord is opgenomen dat het Rijk dit verhoogde bedrag ook in de jaren 2018 en verder beschikbaar stelt.
- Vergunninghouders komen veelal in aanmerking voor bijzondere bijstand. In financiering van de meerkosten wordt voorzien doordat het Rijk extra middelen heeft vrijgemaakt. In totaal betreft dit voor de jaren 2015 – 2017 € 353 miljoen. Vorig jaar is al bij de septembercirculaire € 178 miljoen toegekend aan gemeenten. In 2016 en 2017 zal daar respectievelijk nog € 90 miljoen en € 85 miljoen bijkomen. Het partieel effect op het Gemeentefonds is een incidenteel accres.
In het Uitwerkingsakkoord staat dat “het geld zal worden uitgekeerd volgens de formule “geldt volgt vergunninghouder”. De genoemde middelen zijn vrij besteedbaar. Hierbij geldt dat een bedrag wordt uitgekeerd aan een gemeente per een in die gemeente geplaatste vergunninghouder. Een dergelijke regeling wordt zo spoedig mogelijk uitgewerkt door de fondsbeheerders van het gemeentefonds en VNG.
- Omdat het Rijk in 2015 al rekening hield met een verhoogde asielinstroom in 2016 en 2017, is voor deze jaren een verhoogd accres verwerkt in de accresramingen, maar niet als zodanig gecommuniceerd:
 - 2016 € 10 miljoen
 - 2017 € 38 miljoen

9.2. Overige financiële maatregelen uit het Bestuursakkoord

Uit het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom van 28 april 2016 blijkt het volgende.

- Omdat het Voortgezet onderwijs niet een dergelijke regeling kent als het basisonderwijs, komen middelen voor onderwijshuisvesting uit het gemeentefonds. Er wordt een tijdelijke regeling opgesteld. Het Rijk stelt hiervoor € 16 miljoen beschikbaar.
- Het Rijk borgt de kwaliteit van taal- en schakelklassen via de reguliere bekostiging waarbinnen al aanvullend circa € 135 miljoen beschikbaar is gesteld in verband met de verhoogde instroom.
- Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de VNG werken samen aan een preventieve opgave in het belang van de gezondheid van de asielzoekers/vergunninghouders en komen op korte termijn met een ondersteuningsprogramma. Daarnaast wordt ingezet op landelijke monitoring en onderzoek. Het Rijk stelt hiervoor in 2016 € 3 miljoen en in 2017 € 4 miljoen beschikbaar.

9.3. Financiën vergunninghouders in Barendrecht

In het collegebesluit van 12 april 2016 is besloten een krediet aan te vragen van € uit de algemene middelen voor het bewoonbaar maken van de door het college aangewezen locaties om dit krediet in een periode van 5 jaar via de huurinkomsten van de woningen weer terug te storten in deze algemene middelen. Daarmee zijn die kosten gedekt.

Tevens is er een krediet van € aangevraagd voor personele kosten. Deze behelzen grotendeels de inhuur van personeel in verband met het beschikbaar stellen van een projectleider huisvesting in de gemeente Barendrecht. Dit krediet is gedekt via de 1^{ste} Turap door het raadsbesluit van 5 juli 2016.

Er is nog onvoldoende inzicht wat de maatregelen genoemd onder paragraaf 9.1. precies betekenen voor de gemeente Barendrecht. Het is de verwachting dat de septembercirculaire van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties hierover meer duidelijkheid zal geven.

Intern wordt onderzoek gedaan naar eventuele extra kosten van de activiteiten die worden ontwikkeld door zowel maatschappelijke organisaties als door de gemeente zelf ten behoeve van de integratie en participatie van de vergunninghouders. Ter ondersteuning wordt de financiële situatie vanaf de aankomst van de vergunninghouder tot integratie in beeld gebracht.

10. Communicatie

Feitelijk en betrokken

10.1. Inwoners informeren

De algemene communicatie over vergunninghouders met de inwoners van Barendrecht verloopt via de Blik op Barendrecht, www.barendrecht.nl en social media. Bewoners worden steeds van de feitelijke stappen en besluiten, die het college en de raad hebben genomen of van plan zijn te nemen, op de hoogte gehouden.

Op het moment dat concrete locaties voor vergunninghouders worden aangewezen, wordt per locatie, op maat, een separate communicatieaanpak opgesteld. In het gehele traject zijn ook de maatschappelijke partijen betrokken en worden de media meegenomen. Dit zorgt ervoor dat het onderwerp vergunninghouders op verschillende manieren onder de aandacht wordt gebracht.

Na het besluit van het college op 13 april 2016 over de eerste extra huisvestingslocaties, zijn huidige bewoners en direct omwonenden persoonlijk (via persoonlijk gesprek/inloopavond) én schriftelijk (via brief/nieuwsbrief/meest gestelde vragen en antwoorden) geïnformeerd: communicatie op maat afhankelijk van de soort locatie. Na het gedegen communicatietraject start het opknappen van de woningen.

10.2. Draagvlak creëren

Bij de aanpak van de huisvesting van vergunninghouders is het belangrijk dat er steeds oog is voor alle verschillende ideeën en opvattingen over het vluchtelingenvraagstuk. Een zorgvuldige definiëring van de belanghebbenden vraagt om maatwerk. De vergunninghouders moeten 'een gezicht' krijgen. Dat zorgt voor een open en eerlijke communicatie, die de basis is voor vertrouwen van en draagvlak bij de inwoners. Het zijn essentiële punten voor succesvolle huisvestingsprojecten. Dergelijke stappen kosten tijd aan de voorkant, maar leveren verderop in het proces veel op voor de gemeente, de verhuurders, de buurt en vooral ook de vergunninghouders zelf. Zij maken meteen een goede start in een buurt en kunnen daardoor makkelijker integreren.

10.3 Blijven communiceren

De omstandigheden kunnen voortdurend veranderen. Is het op dit moment zo dat het zich laat aanzien dat de taakstelling voor de 1^{ste} helft van 2017 ongeveer gelijk zal zijn aan die van de 2^{de} helft van 2016, het kan zo maar weer anders lopen.

Het blijft daarom een kwestie van alert blijven op de ontwikkelingen, goed kijken wie belanghebbenden zijn en welke kernboodschap er moet worden uitgedragen. Omwonenden willen vooral weten hoe eventuele huisvesting in hun buurt zal verlopen. Zij krijgen in alle gevallen de gelegenheid te reageren op de plannen. Per locatie bekijken wij wat daarvoor de meest geschikte vorm is. Kortom "in contact blijven met de inwoners" zoals het collegeprogramma laat zien.

Beleidsuitgangspunt 8:

Communicatie: Zorgvuldig en Interactief

Toelichting:

Een goed contact met de inwoners legt de basis voor een open onthaal van de vergunninghouder in de gemeente Barendrecht. Opgedane ervaringen in de afgelopen periode hebben dit inmiddels aangetoond.

11. Evaluatie

Basis voor de integratie en participatie van vergunninghouders is reeds bestaand beleid aangevuld met nieuwe beleidsuitgangspunten. Van invloed is het Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom van 28 april 2016. Een aantal maatregelen hieruit, met name financiële maatregelen, wordt nog nader uitgewerkt.

De komende periode zullen ervaringen worden opgedaan met de huisvesting van vergunninghouders en met de sociaal maatschappelijke kant van integratie in de Barendrechtse samenleving. Deze ervaringen, samen met de uitgewerkte maatregelen uit het Uitwerkingsakkoord, zullen als pilot dienen. In het derde kwartaal van 2017 zal aan de hand van de uitkomsten een evaluatie SMART worden gemaakt (zie bijlage). Praktijkervaring en beleidsontwikkeling gaan op die manier hand in hand.

Bijlage 1: SMART beleidsuitgangspunten

De beleidsuitgangspunten uit deze beleidsnotitie kennen de volgende SMART uitwerking. SMART staat voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. Een formulering die SMART is, geeft duidelijkheid en afbakening. Je weet wat er bedoeld is en wat er te gebeuren staat.

Beleidsuitgangspunten

1. Woonruimte is schaars en wordt efficiënt benut
2. Maatschappelijke begeleiding door middel van integraliteit en maatwerk
3. Integreren doen we samen
4. In Barendrecht doe je direct mee
5. Handen uit de mouwen!
6. Schuldhulpverlening: Voorkomen is beter dan genezen
7. Beheersing van de Nederlandse taal is essentieel om mee te doen
8. Communicatie: Zorgvuldig en interactief

Beleidsuitgangspunt 1:

Woonruimte is schaars en wordt efficiënt benut

- Specifiek: het efficiënt benutten van schaarse woonruimte vraagt om een passende omvang van de woonruimte ten opzichte van het huishoudtype.
- Meetbaar: een klein huishouden krijgt in principe een kleine woning, iemand die wacht op gezinshereniging begint in een kleine woning of bij snel komende gezinshereniging in een grote woning. Gezinnen komen in een woning die past bij de omvang van het gezin.
- Acceptabel: passendheid komt ten goede aan draagvlak in de samenleving. Het laat zien dat de gemeente oog heeft voor wachttijden bij het vinden van sociale huurwoningen. Door de woonruimte voor vergunninghouders efficiënt te benutten, hoeft de druk om de sociale huursector niet onnodig op te lopen.
- Realistisch: het aanbod aan type huishoudens van vergunninghouders is onvoorspelbaar. Flexibele woonruimte (qua omvang) of tussentijdse doorstroming van kleine naar grotere woningen is daarom gewenst. Eventuele tussentijdse verhuizingen voor vergunninghouders worden tot een minimum beperkt om voor hen de integratie te bevorderen.
- Tijdsgebonden: gezinshereniging duurt gemiddeld 1,5 jaar. Dit hangt mede af van de tijd die de vergunninghouder al in een AZC woont tijdens de gezinsherenigingsprocedure.

Beleidsuitgangspunt 2:

Maatschappelijke begeleiding door middel van integraliteit en maatwerk

- Specifiek: de maatschappelijke begeleiding van vergunninghouders heeft integratie als doel. Een integrale aanpak vraagt om meer dan huisvesting alleen. Het gaat over alle aspecten van het leven in de Barendrechtse samenleving. Stichting VluchtelingenWerk is de uitvoerder van de maatschappelijke begeleiding aan vergunninghouders in Barendrecht.
- Meetbaar: de integraliteit en het maatwerk van de maatschappelijke begeleiding is te behalen door samenwerking van ketenpartners. Het effect van maatschappelijke begeleiding is meetbaar te maken door het tijdig behalen van een inburgeringsexamen, maar ook door de rol en plek die mensen krijgen in de samenleving.
- Acceptabel: het minimaal behalen van de inburgeringscursus en integratie binnen de gestelde termijn.
- Realistisch: de snelheid waarmee de inburgeringscursus behaald wordt en de maatschappelijke begeleiding kan worden beëindigd, is afhankelijk van het niveau en de achtergrond van de vergunninghouder.
- Tijdsgebonden: de termijn voor maatschappelijke begeleiding is bepaald op 2 jaar. De snelheid waarmee de inburgeringscursus behaald wordt is afhankelijk van het niveau van de vergunninghouder.

Beleidsuitgangspunt 3:

Integreren doen we samen

- Specifiek: samen integreren gaat niet over vergunninghouders, maar doe je met vergunninghouders. Een juiste afstemming van de diverse partijen die hierbij betrokken zijn, bevordert een integrale begeleiding en komt ten goede aan de integratie van de vergunninghouder. In het Platform opvang Vluchtelingen zijn alle maatschappelijke partners zo goed als vertegenwoordigd.
- Meetbaar: iedere partner van het platform heeft een eigen specifiek deelgebied van de integratie. Dat kan iets heel specifiek zoals fietsles zijn, maar ook iets meer overkoepelend zijn, zoals budgetbeheer. Partners bieden niet dezelfde activiteiten aan.
- Acceptabel: de verschillende partners werken vanuit een gezamenlijke gedachte hun eigen onderdeel uit. Inbreng van bijv. buurtbewoners geeft extra acceptatie. De begeleider en de vergunninghouder werken samen aan de integratie. Niet zonder de Nederlandse uitgangspunten bij de integratie, maar ook niet zonder de persoon van de vergunninghouder en zijn of haar achtergrond uit het oog te verliezen.
- Realistisch: er zijn professionele en vrijwilligersorganisaties, en dat betekent dat de ene organisatie, bijv. de gemeente, aan andere wetten en regels gebonden is dan de andere, zoals bijv. de diaconieën van de kerk. Door regelmatig overleg (1x per maand) kan worden voorkomen dat er langs elkaar heen wordt gewerkt.
- Tijdsgebonden: het Platform is ontstaan door de verhoogde taakstelling. Het kan echter een blijvende rol hebben bij de opvang en begeleiding van vergunninghouders, ook al zou de taakstelling weer lager worden.

Beleidsuitgangspunt 4:

In Barendrecht doe je direct mee

- Specifiek: alle inburgeringsplichtige nieuwkomers, waaronder vergunninghouders, zullen met de participatieverklaring (sinds begin 2016) kennismaken met de Nederlandse taal en kernwaarden. Werk is hierbij een belangrijke factor.
- Meetbaar: de start bestaat uit de ondertekening van de participatieverklaring, waarmee de vergunninghouder aangeeft dat hij/zij betrokken is bij de Nederlandse samenleving en dat hij/zij bereid is om daar actief aan deel te nemen. De afronding bestaat uit het inburgeringsexamen.
- Acceptabel: de participatieverklaring heeft als doel aan de vergunninghouder het belang te laten inzien van integratie in de samenleving.
- Realistisch: werk kan gaan om arbeidsmogelijkheden binnen de gemeente, hetzij via een werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk. Dit hangt mede af van de sterk wisselende opleidingsniveaus. De gemeente werkt samen met Stichting VluchtelingenWerk en speelt een belangrijke rol bij de uitvoering.
- Tijdsgebonden: de participatieverklaring wordt gekoppeld aan de maatschappelijke begeleiding. Dit traject kent een duur van 2 jaar. De afronding bestaat uit een verplicht (op het niveau afgestemd) inburgeringsexamen.

Beleidsuitgangspunt 5:

Handen uit de mouwen!

- Specifiek: integratie en toeleiding naar werk is een must. Bevordering van arbeidsparticipatie van vergunninghouders vindt plaats via gemeentelijke facilitering door het aanbieden van (specifieke) trajecten. Het vraagt een actieve rol van de vergunninghouder.
- Meetbaar: een vergunninghouder moet in ieder geval bij de taallessen, coaching en cursussen aanwezig zijn of bij afwezigheid dit op een of andere manier inhalen. Ook gaat de vergunninghouder in op het aan hem/ haar aangeboden werktoeleidingstraject.
- Acceptabel: de gemeente stelt via Stichting Vluchtelingenwerk, de benodigde cursussen e.d. binnen de wettelijke basis, beschikbaar aan de vergunninghouder. De vergunninghouder betaalt de cursus eventueel via een lening.
- Realistisch: het behalen van de cursus, training e.d. is afhankelijk van het niveau en persoonlijke omstandigheden van de vergunninghouder. De toeleiding naar werk is ook afhankelijk van het aanbod aan vacatures.
- Tijdsgebonden: verschillende onderzoeken wijzen uit dat het zo snel mogelijk beginnen met taal en integratie essentieel is voor een geslaagd traject. In de eerste twee jaar van het traject is de slagingskans het meest realistisch.

Beleidsuitgangspunt 6:

Schuldhulpverlening: Voorkomen is beter dan genezen

- Specifiek: schuldhulpverlening voorkomt dat vergunninghouders, die in een voor hem/haar geheel nieuwe situatie terechtkomen, in een problematische schuldsituatie belanden. Als te voorzien is dat zo'n situatie al bij de start ontstaat, is het zeer wenselijk dat, in overleg met de vergunninghouder, er vooraf wordt ingegrepen.
- Meetbaar: de financiële situatie van de vergunninghouder blijft een positief saldo geven.
- Acceptabel: dat de vergunninghouder de helpende hand wordt geboden bijv. door middel van inhouding van de vaste laste op zijn/haar uitkering. Stichting VluchtelingenWerk kan hierbij ondersteunen. Budgetbeheer of het in overleg volledig overnemen van de financiën is al gangbaar beleid bij schuldhulpverleningscliënten die geen vergunninghouder zijn.
- Realistisch: in principe dient iedereen, dus ook de vergunninghouder, financieel zelfredzaam te zijn. Echter gezien de achtergrond van vergunninghouders is het noodzakelijk dat maatwerk wordt toegepast.
- Tijdsgebonden: het streven is dat de vergunninghouder zo spoedig mogelijk in staat is, als het mogelijk is binnen een half jaar, zijn/haar eigen financiën te beheren.

Beleidsuitgangspunt 7:

Beheersing van de Nederlandse taal is essentieel om mee te doen

- Specifiek: om mee te doen is het spreken van de Nederlandse taal essentieel. Meedoen in de samenleving en inburgering vergroot het succes van de andere beleidsuitgangspunten uit deze beleidsnotitie.
- Meetbaar: de vergunninghouder voldoet aan deze verplichting door het volgen van de taallessen en eventueel aanvullende cursussen.
- Acceptabel: de vergunninghouder is op grond van de Wet inburgering zelf verantwoordelijk voor zijn inburgering. Het kan langer duren voordat het inburgeringsexamen wordt gehaald, wanneer het niveau van de vergunninghouder daarvan de reden is.
- Realistisch: niveauverschillen of traumatische oorlogs- dan wel vluchtervaringen kunnen vragen om meer tijd voor de cursus en/of om aan de cursus te beginnen. In Barendrecht begeleidt de Stichting VluchtelingenWerk de vergunninghouder bij het vinden van de juiste onderwijsinstelling en kan hem/haar ondersteuning bieden met een taalmaatje.
- Tijdsgebonden: op grond van de Wet inburgering heeft de vergunninghouder 3 jaar de tijd om aan de inburgeringsplicht te voldoen. Mensen die analfabeet zijn, hebben langer de tijd.

Beleidsuitgangspunt 8:

Communicatie: Zorgvuldig en interactief

- Specifiek: de gemeente informeert haar inwoners vooraf over de plannen van aanvullende huisvesting voor vergunninghouders en laat reacties niet onbeantwoord. De gemeente maakt gebruik van de website, pers, nieuwsbrieven en via e-mail. Zo nodig wordt ook met omwonenden in gesprek gegaan.
- Meetbaar: aan de hand van reacties van inwoners is te constateren of het verstrekken van informatie leidt tot een vorm van begrip en acceptatie.
- Acceptabel: zorgvuldige en interactieve communicatie moet zorgen voor een luisterend oor vanuit de gemeente, wederzijds begrip met als doel maatwerk voor een locatie en voldoende draagvlak.
- Realistisch: het communicatietraject vraagt om de nodige zorgvuldigheid en een grote tijdsinvestering vooraf. Dat levert echter na verloop van het proces op dat inwoners vergunninghouder als minder bedreigend zien en zich in meer of mindere zin eventueel betrokken voelen bij de integratie van de vergunninghouders.
- Tijdsgebonden: dit is afhankelijk van de per halfjaar toegewezen taakstelling aan de gemeente en de wijze van huisvesting van de vergunninghouders. Vanuit deze achtergrond bekijken we op welke manier er het beste kan worden gecommuniceerd.

Aan de leden van de gemeenteraad

L.P. van der Linden MSc.
Wethouder

Uw brief van: -
Uw kenmerk: -
Bijlage(n): -
Onderwerp: Flex tensie

Ons kenmerk: 1176176
Contactpersoon:
Afdeling: Maatschappij - advies
Telefoonnummer: 14 0180
Datum: 13 januari 2017

Geachte raadsleden,

Recent is er commotie ontstaan over de inzet van het instrument Flex tensie, naar aanleiding van een artikel in dagblad Trouw. Omdat ook wij in Barendrecht bij de re-integratie van uitkeringsgerechtigden gebruik maken van dit instrument, heb ik onderzoek laten doen naar de ervaringen van klanten en het Werkgeversservicepunt, naar de resultaten en beleidsmatige en juridische aspecten van dit instrument. Ik vind het passend de resultaten hiervan met u te delen. Omdat er inmiddels ook vragen namens de PvdA-fractie zijn gesteld, zal ik die ook middels deze brief behandelen.

Het instrument

Uit de berichtgeving hierover blijkt dat er over dit instrument een grotere onbekendheid bestaat dan over andere instrumenten die ingezet worden bij re-integratie, waarschijnlijk omdat dit een relatief nieuw instrument is. Bij de (door-)ontwikkeling van dit instrument heeft Flex tensie overleg gevoerd met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Belastingdienst, wat geleid heeft tot een goede juridische borging. De uitgangspunten van dit instrument worden door ons onderschreven en ook toegepast: vrijwilligheid, werk moet lonen en geen administratieve moeilijkheden.

Dit instrument zet de gemeente in om uitkeringsgerechtigden, die nog een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, ervaring op te laten doen met werk bij een reguliere werkgever; het is een schakel tussen een werkervaringsplaats en arbeid in loondienst. Voor klanten worden de mogelijkheden om uit te stromen naar betaalde arbeid vergroot, door de opbouw van het CV, het vergroten van de werkfitheid, door kennismaking met potentiële werkgevers en het verwerven van een positieve referentie. Landelijke resultaten laten zien dat 25% van de mensen die gebruik maken van dit instrument, uitstroomt naar een betaalde baan. In 2016 hebben 8 personen hun mogelijkheden om uit te stromen naar werk door middel van dit instrument vergroot.

Bovendien ontvangen uitkeringsgerechtigden een premie per gewerkt uur, die niet tot de middelen wordt gerekend. Deze premie leidt daarom niet tot een verlaging van toeslagen van de belastingdienst of van

andere voorzieningen voor mensen met een bijstandsuitkering. Bovendien leidt het ook niet tot terugvorderingen, of een tijdelijke beëindiging van een uitkering en een nieuwe aanvraag voor een uitkering, wat weleens voorkomt als iemand tijdelijk ergens een baan vindt en wat uitkeringsgerechtigden ontmoedigt om tijdelijk werk te accepteren. Werk moet immers lonen.

Kritiek

De in de media geuite kritiek betreft onder andere de vraag of het bedrijfsleven (en gemeente) bevoordeeld worden ten koste van uitkeringsgerechtigden. Uitkeringsgerechtigden zouden verplicht worden om werk te aanvaarden, zonder dat er verplichtingen van de werkgever tegenover zouden staan. Ook zou het tot een verminderend beroep leiden op andere voorzieningen, zoals huurtoeslag etc. Dit is een geheel onjuiste weergave van de werking van dit instrument.

Op basis van informatie over het instrument Flexensie krijgen kandidaten de mogelijkheid om zich hiervoor in te schrijven. Dat is echter geen verplichting, in de zin dat als iemand zich niet inschrijft daarop een verlaging van de uitkering zou kunnen volgen. Dat is anders bij bijvoorbeeld de verplichting om te solliciteren. Van vacatures wordt bekeken of een klant, die zich voor deze 'Flexensie-pool' heeft ingeschreven, daarvoor in aanmerking komt. De kandidaat heeft vervolgens de keus om het werk te aanvaarden of niet. Bij niet-aanvaarding wordt gekeken naar een andere geschikte vacature.

Ik heb persoonlijk uitkeringsgerechtigden gevraagd naar hun ervaringen met dit instrument. In het algemeen was de tevredenheid en het ervaren nut groot. Ook de hierboven beschreven werkwijze werd erdoor bevestigd. In een enkel geval bleek geen sprake van een goede match.

Een andere indicatie dat dit instrument voldoet aan het wettelijke kader blijkt uit de website van de uitzendmonitor van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Hoewel Flexensie niet is aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) of ABU – er is geen sprake van loondienst – staat er op de website van ABU een positief bericht over Flexensie.

Verplichtingen van bedrijven waar uitkeringsgerechtigden werkzaamheden gaan verrichten worden vastgelegd in een overeenkomst. Van hen wordt goed werkgeverschap verwacht. En hoewel het uurtarief aantrekkelijk is voor bedrijven, constateren wij niet dat bedrijven op zoek gaan naar gemeenten om goedkoop arbeidsplaatsen in te vullen en op die wijze het aantal reguliere arbeidsplaatsen te verminderen. De werkwijze is hieraan tegenovergesteld. Het Werkgeversservicepunt zoekt tussen de openstaande vacatures naar mogelijkheden om mensen die de afstand tot de arbeidsmarkt nog niet voldoende hebben overbrugd, via het instrument Flexensie een kans te geven. Als we weten dat bedrijven oneigenlijk gebruik proberen te maken van die constructie, dan zullen we onze klanten daar niet bij plaatsen. Voor klanten die geheel *jobready* zijn, beschikken we over andere re-integratie instrumenten.

Het bericht, dat in gescande versie in de media is verschenen, betrof een mail en een krantenbericht over Flexensie dat in de zomerperiode is gebruikt om inzicht te krijgen in de openstaande vacatures bij bedrijven. Na de vakantieperiode is deze niet meer gebruikt. Eind november van dit jaar is er overigens nog een verbeterslag gemaakt in de communicatiemiddelen van het Werkgeversservicepunt, waaronder de brieven naar werkgevers en de teksten op de website.

Tot zover mijn reactie op in de media verschenen kritiek op het gebruik van dit instrument. In het vervolg wil ik ingaan op de door mevrouw Roopram, namens de PvdA-fractie, gestelde vragen:

1. Wat is een werkgeversadviseur Flexensie?

Tot 31 december 2016 werkte de werkgeversadviseur Flexensie vanuit het Werkgeversservicepunt (WSP), als het aanspreekpunt voor zowel de bedrijven als voor de kandidaten. Deze functie bestaat niet meer. De taken in verband met Flexensie worden door de accountmanagers Werk behartigd.

2. Wat is het doel van Flexensie?

Het doel van Flexensie is om de positie op de arbeidsmarkt van kandidaten die een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt hebben te verbeteren. Het gaat bij Flexensie altijd om kortdurende opdrachten met in principe parttime uren. De kandidaat kan hiermee het gat op zijn cv vullen en doet een positieve referentie op. Ook doet de kandidaat (opnieuw) arbeidsritme op en draagt het traject bij aan de arbeidsfitheid van de kandidaat, wat hem of haar voor een (volgende) werkgever aantrekkelijker maakt om in dienst te nemen. Hiermee versterkt hij of zij dus zijn of haar positie op de arbeidsmarkt.

3. U zet tijdelijk bijstandsgerechtigden in het reguliere bedrijfsleven zonder verplichtingen? Vindt u dit verantwoord, graag toelichting?

De tekst die voorheen op de website stond is voor meerdere uitleg vatbaar, waaronder een te ruime uitleg van het zinsdeel "zonder verplichtingen". Binnen het WSP worden geen kandidaten zonder verplichtingen voor de werkgever, in absolute zin, ingezet. Bij ieder traject zowel intern als extern, zoals bijv. bij reguliere werkgevers, worden afspraken conform de wetgeving voor goed werkgeverschap gemaakt en die worden ook vastgelegd in een overeenkomst. Met het zinsdeel "... zonder verdere verplichtingen" in de oorspronkelijke tekst werd bedoeld dat er geen aanvullende voorwaarden, of 'addertjes onder het gras', aan dit instrument verbonden zijn, en dat een werkgever een kandidaat kan inlenen voor een van tevoren afgesproken periode en tegen een van tevoren afgesproken tarief.

4. U claimt dat Flexensie goede resultaten heeft opgeleverd. Welke goede resultaten heeft Flexensie volgens uw eigen zeggen opgeleverd?

Er hebben tot nu toe 8 bijstandsgerechtigden in het kader van Flexensie bij een reguliere werkgever gewerkt, waardoor zij zich verder hebben kunnen ontwikkelen richting de arbeidsmarkt, hoewel het nog niet heeft geleid tot duurzame uitstroom. Daarbij hebben zij in de vorm van een premie ook een aanvulling gekregen op de bijstandsuitkering. Een graadmeter voor goed resultaat is voor ons verder de mening van de bijstandsgerechtigde, die van het instrument gebruik maakt. Die is overwegend positief.

5. *Op welke manier biedt u uitkeringsgerechtigden een traject/instrument wat bij hem/haar past wanneer het uw uitgangspunt is om werkgevers aan te trekken dmv 0 verplichtingen?*

Zie de beantwoording bij vraag 3 met betrekking tot de betekenis van het zinsdeel "zonder verplichtingen". Het WSP levert maatwerk en zal per kandidaat en samen met deze kandidaat bekijken wat het juiste traject voor de kandidaat is en welke instrumenten daarbij kunnen worden ingezet. Een uitkeringsgerechtigde heeft daarbij de mogelijkheid om niet in te gaan op een mogelijkheid, zonder dat dit leidt tot een verlaging van de uitkering.

6. *Kunnen bijstandsgerechtigden die tijdelijk aan het werk zijn en te maken krijgen met een ongeval tijdens werk doorstromen naar WAO?*

Nee, aangezien hier geen sprake is van loondienst.

7. *Op welke manier wordt rekening gehouden met pensioenopbouw voor bijstandsgerechtigden die steeds weer tijdelijk in dienst worden genomen?*

Die situatie heeft zich nog niet voorgedaan en gaat ook in tegen de bedoeling van dit instrument. Zodra iemand nauwelijks of geen afstand tot de arbeidsmarkt heeft, is Flexensie niet van toepassing.

8. *Wanneer is volgens u een bijstandsgerechtigde duurzaam aan het werk?*

Een kandidaat is duurzaam aan het werk wanneer het werk voldoende aansluit bij affiniteit, motivatie, vaardigheden en competenties. Praktisch gezien wordt aangenomen dat dit het geval is als iemand 6 maanden of langer naar vermogen een dienstverband heeft, al dan niet met een loonkostensubsidie (indicatie doelgroepenregister), en bijstandsonafhankelijk is.

9. *Op welke manier begeleidt u op dit moment bijstandsgerechtigden duurzaam aan het werk?*

Het traject dat wordt ingezet om iemand toe te leiden naar de arbeidsmarkt is afhankelijk van de doelgroep en de afstand tot de arbeidsmarkt. Een dergelijk traject kan bestaan uit onder andere *empowerment*, trainingen en opleiding/cursussen, werkstage, Flexensie, proefplaatsingen e.d., en een combinatie van deze instrumenten. Daarbij kunnen ook *jobcoaches* en andere flankerende instrumenten ingezet worden. Het WSP heeft in december jl. aan uw raad het meest actuele beeld gegeven over hun werkwijze om mensen te matchen met vacatures bij bedrijven.

10. *Hoeveel bijstandsgerechtigden zijn sinds 2015 duurzaam aan het werk geholpen in Barendrecht?*

Ik verwijs voor de beantwoording van deze vraag naar de bestuursrapportages sociaal domein, die per kwartaal aan uw raad worden toegezonden. Wij hebben die ook een aantal maal besproken in commissieverband. In de rapportage staat informatie over de ontwikkeling van het klantenbestand sinds 1-1-2015, de uitstroom naar een reguliere baan, een garantiebaan, en naar zelfstandig ondernemerschap. Omdat klanten, na uitstroom, geen informatieverplichting meer hebben, en ook niet meer vallen onder de werking van de Participatiewet, hebben we geen gegevens over de duurzaamheid van het gevonden werk.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

L.P. van der Linden MSc.

1

1