

**Rekenkamercommissie**



**Bijlagen, behorend bij het rapport Aanpak en resultaten Participatiewet**

**I N H O U D S O P G A V E.**

**Blz.**

Bijlage 1: Rapportage van bevindingen 3

Bijlage 2: Overzicht geïnterviewde personen 22

Bijlage 3: Overzicht veranderingen als gevolg van de Participatiewet 23

Bijlage 4: Procesbeschrijving BUIG en re-integratie 27

Bijlage 5: Werkinstructie Tegenprestatie Best Doet Mee 28

**September 2019**

**Rekenkamercommissie gemeente Best**

Postbus 50, 5680 AB Best,

Telefoon: 040-2839946/06-48176054,

e-mail: [H.van.Berlo@gembest.nl](mailto:H.van.Berlo@gembest.nl)

of [j.vanberlo02@onsnet.nu](mailto:j.vanberlo02@onsnet.nu)

**1. RAPPORTAGE BEVINDINGEN.**

**Bijlage 1**

**1.1 Algemeen.**

Voor het re-integratiebeleid van de gemeente is 1 januari 2015 een belangrijke datum. Op die datum is de Participatiewet in werking getreden. Daardoor viel het re-integratiebeleid uitkeringsgerechtigden de afgelopen jaren onder het regime van een tweetal wetten, te weten:

* De Wet Werk en Bijstand, Wajong en WSW tot 1 januari 2015;
* De Participatiewet vanaf 1 januari 2015

Invoering van deze wet heeft voor de gemeenten én de cliënten belangrijke wijzigingen met zich meegebracht. In de volgende paragraaf worden de belangrijkste verschillen tussen deze wetten op beknopte wijze in kaart gebracht. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in de veranderingen voor de gemeente en de veranderingen voor de cliënt. Vanwege de leesbaarheid is een uitgebreide beschrijving van de veranderingen als bijlage 2 bij dit rapport opgenomen.

Het onderzoek en de daarover samengestelde rapportage heeft betrekking op de periode 2015 t/m 2018. Door de langere looptijd van dit onderzoek zijn sommige actuele cijfers en/of ontwikkelingen daarin niet verwerkt. In een enkel geval hebben wij enkele cijfers van 2019 toegevoegd. Eventuele andere relevante actualiseringen kunnen door het college in haar bestuurlijke reactie worden meegenomen.

**1.1.1 Veranderingen voor de gemeente.**

In de [Participatiewet](http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/02/wetsvoorstel-invoering-participatiewet.html) zijn de volgende wetten opgegaan c.q. geïntegreerd:

* [Algemene bijstandswet](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0007333&g=2016-10-11&z=2016-10-11);
* Wet werk en bijstand (Wwb);
* [Wet financiering Abw, IOAW en IOAZ](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0011670&g=2016-10-11&z=2016-10-11);
* [Wet inschakeling werkzoekenden](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009083&g=2016-10-11&z=2016-10-11);
* [Besluit in- en doorstroombanen](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0010994&g=2016-10-11&z=2016-10-11);
* De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong);
* Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

De doelgroep bestaat uit:

* Cliënten, die op 1 januari 2015 onder de Wet Werk en Bijstand vielen;
* Voormalige WaJongers, die niet blijvend voor 100% arbeidsongeschikt zijn;
* De WSW-doelgroep.

Daarbij wordt aangetekend, dat de WaJong en de WSW deels blijven gelden. De WaJong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jongeren, die blijvend 100% arbeidsongeschikt zijn, de WSW is vanaf die datum afgesloten voor nieuwe instromers. WSW-werknemers met een dienstbetrekking behouden hun wettelijke rechten en plichten.

Andere belangrijke veranderingen zijn:

* Loonkostensubsidie: de gemeente kan loonkostensubsidies verstrekken om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen;
* Beschut werk: Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen met arbeidsvermogen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning. Zij hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Opbouw van beschut werk is begonnen tegelijkertijd met de afsluiting van de WSW.
* Samenloop arbeidsmatige dagbesteding/beschut werk: er werkten in 2015 naar schatting tussen de 40.000 en 60.000 mensen in de “arbeidsmatige dagbesteding”. De samenloop met beschut werk is erg groot. Samenvoeging van beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding lijkt dan ook logisch;
* Extra banen: werkgevers hebben zich in een sociaal akkoord toegezegd tot 2025 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.
* Regionaal Werkbedrijf: Dit is een belangrijk punt uit de Participatiewet. In alle arbeidsmarkregio’s (35) moet een regionaal werkbedrijf worden ingericht om de doelgroep naar werk te begeleiden. Doelgroep betekent hier de mensen die zijn geregistreerd in het landelijke doelgroepenregister omdat zij, vanwege een arbeidsbeperking, niet zelfstandig in staat zijn om het WML te verdienen (beperkt arbeidsvermogen). Het RWB is een samenwerkingsverband tussen minimaal regiogemeenten. UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Desgewenst kunnen daar andere disciplines aan worden toegevoegd, denk daarbij bv. aan onderwijsinstellingen, sociale werkplaatsen e.d.

**1.1.2 Veranderingen voor de cliënt.**

Ook voor de cliënten is er met de invoering van de Participatiewet het nodige veranderd. Het betreft dan met name:

1. De kostendelersnorm: dit houdt in, dat als iemand met meerder volwassenen samenwoont, de bijstandsuitkering daarop wordt aangepast. Betrokkenen kunnen dan immers de woonlasten met elkaar delen.
2. Lagere uitkering alleenstaande ouder: De uitkering van een alleenstaande ouder wordt gelijk geschakeld met een alleenstaande. Via een hoger kindgebonden budget van de Belastingdienst wordt dit inkomensverlies (voor een deel) gecompenseerd.
3. Langdurigheidstoeslag wordt individuele inkomenstoeslag: Verschil tussen deze twee is, dat de uitkeringsgerechtigde moet kunnen aantonen, dat hij/zij alles in het werk heeft gesteld om de inkomenssituatie te verbeteren. De algemene beoordeling of men aan de voorwaarden voldoet is dus omgezet naar een individuele beoordeling.
4. Bijzondere Bijstand: Voorheen kende men 2 soorten bijzondere bijstand, nl. de individuele en de categorale bijzondere bijstand. Met de invoering van de Participatiewet is de categorale bijzondere bijstand vervallen. Individuele toekenning kan plaatsvinden voor kosten, die een cliënt niet zelf kan dragen. Daarvoor moet men wel aan bepaalde voorwaarden voldoen.
5. Arbeidsverplichtingen en strengere maatregelen; Ook de Wet Werk en Bijstand kende al de arbeidsverplichting. De Participatiewet heeft deze verplichting aanzienlijk verruimd. Als een cliënt zich niet aan deze verplichtingen houdt, kan de gemeente een maatregel opleggen. Die kan bestaan uit het tijdelijk verlagen of stopzetten van de uitkering.
6. De tegenprestatie; Als iemand een uitkering krijgt, mag de gemeente daarvoor een tegenprestatie vragen. Die tegenprestatie bestaat uit onbetaald werk ten dienste van de samenleving. Voor de voorwaarden, die daaraan gesteld worden en een aantal voorbeelden van die tegenprestaties wordt verwezen naar bijlage 2.

Het zal duidelijk zijn, dat met name de zaken genoemd onder e) en f) relevant zijn in het kader van dit onderzoek. Dat richt zich namelijk op de aanpak, uitvoering en resultaten van het re-integratiebeleid. Met andere woorden in welke mate slaagt de gemeente er in om uitkeringsgerechtigden in een betaalde dan wel een onbetaalde baan aan het werk te krijgen en daardoor meer en beter te participeren binnen de samenleving. De overige bepalingen zijn vooral technische elementen rondom de uitkering.

**1.2 Beleid.**

*Onderzoeksvragen:*

* *Hoe is het re-integratiebeleid m.b.t. de Participatiewet geformuleerd?*
* *Zijn daarin concrete doelen gesteld en, zo ja, wat zijn die doelen?*

*Normenkader:*

* *Er is een concreet beleid geformuleerd met taakstellingen en instrumenten;*
* *De gemeenteraad stelt de beoogde maatschappelijke effecten, doelstellingen, de vertaling naar beleid en de begrote kosten vast.*
* *De uitkomsten van periodieke evaluaties worden gebruikt om, waar nodig, het beleid of de doelstellingen bij te stellen.*

**2.2.1 Bevindingen t.a.v. beleid.**

Formulering van beleid.

Voor het vastgestelde beleid ten aanzien van participatie uitkeringsgerechtigden in Best kan het volgende schema worden opgesteld:

**Beleidsnota Participeren naar vermogen.**

**Best@Work**

**Beleidsregels Tegenprestatie naar vermogen.**

**Activeringsverordening 2017**

Andere beleidsregels, zoals de beleidsregels niet-uitkeringsgerechtigden, ontbreken nog (lege vak).

Daarnaast is ook nagegaan, wat hierover is opgenomen in de productbegrotingen van de betreffende jaren en de uitgebrachte rapportages. Hierna wordt op de afzonderlijke beleidsnota’s en -regels ingegaan.

Beleidsnota Best@Work.

Dit is de nota, waarin het beleid met betrekking tot de re-integratie conform de Participatiewet is vastgelegd. In deze nota is het volgende vastgelegd:

*“Op het gebied van werk en inkomen kiest de gemeente voor een meer activerend stelsel, waar ook de verplichte tegenprestatie onderdeel van uitmaakt. Wanneer een inwoner in aanmerking komt voor inkomensondersteuning vanuit de Participatiewet, kijkt de gemeente naar het arbeidsvermogen van deze inwoners. Hierbij hanteert zij een diagnosemethode op basis waarvan een indicatieve loonwaarde wordt afgegeven. Op basis van deze indicatieve loonwaarde wordt het type ondersteunings- en/of re-integratievoorziening bepaald dat ingezet wordt. De gemeente gaat hierbij uit van de volgende uitgangspunten per doelgroep van loonwaarde:*

*• De gemeente biedt beperkt ondersteuning aan inwoners die in staat zijn om op eigen kracht mee te doen op de reguliere arbeidsmarkt (80% - 100% loonwaarde).*

*• De gemeente biedt gericht ondersteuning aan inwoners die niet in staat zijn om op eigen kracht het minimumloon te verdienen op de reguliere arbeidsmarkt of in de maatschappij te participeren (30% - 80% loonwaarde);*

*• De gemeente creëert mogelijkheden tot zinvolle arbeidsparticipatie en / of dagbesteding voor de meest kwetsbare groep inwoners die nagenoeg niet beschikt over arbeidsvermogen (minder dan 30% loonwaarde);“*

Activeringsverordening 2015/2017.

De re-integratieverordening van 2009 is vervangen door de Activeringsverordening 2015, welke verordening is herzien in 2017.

Naast het algemeen kader voor de aan te bieden voorzieningen, worden in deze verordening regels opgenomen met betrekking tot voorzieningen waarvoor de gemeenteraad wettelijk verplicht is regels op te stellen. Dit betreft de volgende voorzieningen:

* scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
* de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
* participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
* no-riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Beleidsregels tegenprestatie naar vermogen.

In deze beleidsregels is vastgelegd, dat het college aan de hand van de individuele omstandigheden en de beschikbare maatschappelijk nuttige activiteiten, de aard van de tegenprestatie bepaalt en dit vastlegt in een beschikking. De tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht. Dat betekent, dat het college rekening moet houden met de persoonlijk omstandigheden, bekwaamheden en vaardigheden van de cliënt en dat deze van invloed zijn op de te kiezen tegenprestatie. In de beleidsregels zijn nadere voorwaarden opgenomen.

Deze beleidsregels zijn in werking getreden 1 januari 2015

Beschut werk.

Een regeling met betrekking tot beschut werk is opgenomen in de Activeringsverordening 2017. Daarin is in artikel 7 bepaald, dat het college de voorziening beschut werk kan aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. Het aantal personen dat de voorziening zoals genoemd in het eerste lid aangeboden krijgt betreft in beginsel maximaal het aantal jaarlijks door de minister voorgeschreven plaatsingen.

Van de taakstelling van 10, opgelegd door het ministerie, is tot op heden slechts 1 plek beschut werken ingevuld bij Netstich.  In het transitiearrangement met de WSD is afgesproken dat de gemeente cliënten met een indicatie beschut werken door leidt naar de WSD. In het geval van Netstich waren er redenen om van deze afspraak af te zien en deze plaatsing is dan ook in overleg met de WSD gebeurd.

Zowel de cliënt als de gemeente kunnen een advies indicatie beschut werken bij het UWV aanvragen. Het verplichte aantal werkplekken beschut werken hoeft alleen te worden ingezet indien en voor zover deze door het UWV zijn aangemeld bij de gemeente met een positief advies. De gemeente mag personen die een positief advies beschut werken UWV hebben, niet uitsluiten van een beschutte werkplek, zolang het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. Indien minder dan het verplichte aantal wordt aangemeld, schuift de verplichting door naar de volgende jaren. Landelijk is het beeld dat het UWV onvoldoende mensen aanmeldt, waardoor gemeenten hun taakstelling niet halen. De gemeente kan echter ook een proactieve rol spelen door dus zelf cliënten voor advies aan te melden bij het UWV. Volgens de bestandsanalyse van mei 2018 van de cliënten met een uitkering in Best zitten er mogelijk 4 cliënten in het bestand die in aanmerking komen voor beschut werken.

Regionaal Werkbedrijf.

Om ervoor te zorgen dat werkzoekenden en werkgevers elkaar beter gaan vinden op de arbeidsmarkt en dat het instrumentarium van de gemeenten in dat kader uniform en gericht ingezet wordt heeft het Rijk bepaald dat per arbeidsmarktregio een Regionaal Werkbedrijf (RWB) opgericht wordt. Formeel gezien is het RWB gericht op de realisatie van de banenafspraak (dus mensen met een arbeidsbeperking), echter, in de regio Brabant ZO is de aanpak gericht op alle werkzoekenden (dus ook bijvoorbeeld mensen in de WW). Het RWB fungeert dus als schakel tussen werkzoekenden (inclusief mensen met een arbeidsbeperking) en werkgevers in de regio. Het RWB is een samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers, onderwijsorganisaties, werknemers, het UWV en de SW-bedrijven die binnen de arbeidsmarktregio actief zijn. De samenwerkingsafspraken tussen deze partners moeten vastgelegd worden in een juridisch document.

Best neemt binnen het Regionaal Werkbedrijf deel aan een accountteam en aan het regionaal strategisch beleidsteam

De wettelijke taken van het RWB zijn:

* + Het opstellen van een regionaal marktbewerkingsplan voor inzicht in de regionale arbeidsmarktsectoren;
  + Het inrichten van werkgeversdienstverlening waar werkgevers (en werknemers) terecht kunnen met vragen;
  + Het formuleren van regionaal uniforme afspraken over inzet van het basispakket aan gemeentelijke instrumenten (zoals inzet van o.a. loonkostensubsidie, jobcoaching en no-risk polis);
  + Het formuleren van een plan van aanpak voor de invulling van de te realiseren garantiebanen door werkgevers in de regio;
  + Het formuleren van een beleidsrichting voor de voorziening beschut werken.

Bij besluit van het college van burgemeester en wethouders van 7 april 2015 heeft de gemeente Best zich door vaststelling van de intentieverklaring besloten om samen te werken aan de ontwikkeling van een regionaal werkbedrijf Zuid-Oost Brabant. De gemeenteraad is hierover geïnformeerd door een Raadsinformatiebrief van 7 april 2015.

Formulering van doelstellingen in begroting.

De doelstellingen, zoals die in de verschillende programmabegrotingen zijn opgenomen, kunnen als volgt worden weergegeven:

* Inwoners kunnen zelfstandig in hun levensonderhoud voorzien;
* Uitkeringsgerechtigden doen iets terug voor de samenleving;
* Uitkeringsgerechtigden doen mee aan de samenleving.
* (vanaf 2017) Inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn werkzaam op de reguliere arbeidsmarkt (Voorheen Wajong en WSW)

Deze algemene beleidsdoelstellingen zijn geconcretiseerd in een aantal effectindicatoren. In onderstaande tabel staan deze weergegeven voor de jaren 2015 t/m 2018.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Effect indicatoren.*** | ***Begr. 2015*** | ***Begr. 2016*** | ***Begr. 2017*** | ***Begr. 2018*** |
| *Volledige uitstroom naar betaalde baan* | * *50* | * *50* | * *50* | * *50* |
| *Gedeeltelijke uitstroom naar betaalde baan* | * *35* | * *35* | * *35* | * *35* |
| *% doelgroep loonwaarde 50-80% dat minimaal 10% in loonwaarde stijgt t.o.v. voorgaand jaar* | *30%* | *30%* | *geen gegevens* | *geen gegevens* |
| *% meldingen voor een uitkering dat resulteert in afzien van een aanvraag om een uitkering* | * *20%* | * *20%* | *20%* | *20%* |
| *Aantal lopende re-integratievoorzieningen per 10.000 inwoners* | *geen gegevens* | *geen gegevens* | *n.t.b.* | ***>*** *150* |
| *Gemiddeld aantal uitkeringsgerechtigden*  *(Pw, IOAW, IOAZ en BBZ)* | ***<*** *430* | ***<*** *450* | *geen gegevens* | *geen gegevens* |
| *Aantal plaatsingen met loonkosten subsidie art 10d PW (vanaf 2017)* | *geen gegevens* | *geen gegevens* | * *12* | * *12* |
| *% van nieuwe instroom, waarvoor deelname aan “Best doet mee” verplicht is, verricht maatschappelijk nuttige taken* | *100%* | *100%* | *100%* | *80%* |
| *Inwoners met een loonwaarde van minder dan 30% participeren door arbeid in een beschutte werkomgeving* | * *6* | *geen gegevens* | *geen gegevens* | *geen gegevens* |

**1.3 Uitvoering**

*Onderzoeksvragen:*

* *Hoe effectief helpt Best tot nu toe zijn burgers aan werk?*
* *Hoe is de uitvoering daarvan verlopen en tegen welke knelpunten is men aangelopen?*
* *Hoe is de samenwerking met het regionaal Werkbedrijf geregeld?*
* *Is er sprake van een integrale begeleiding van uitkeringsgerechtigden?*
* *Heeft de invoering van de Participatiewet geleid tot een extra instroom van mensen die een beroep doen op een gemeentelijke uitkering?*
* *Is Best er klaar voor om ook deze nieuwe doelgroepen aan het werk te helpen?*

*Normenkader:*

* *Er is een heldere taakafbakening tussen gemeente en Werkbedrijf geformuleerd;*
* *De uitvoering van het beleid geschiedt conform deze afspraken;*
* *De resultaten van het beleid worden periodiek gemonitord en geëvalueerd;*

**1.3.1 Bevindingen t.a.v. uitvoering.**

Ook voor wat betreft de uitvoering zijn spelregels opgesteld. Bij dit onderzoek zijn op uitvoeringniveau de volgende documenten geraadpleegd:

* Procesbeschrijving BUIG en re-integratie 2018
* Werkinstructie “Best doet mee”
* Bestandanalyse CompetenSYS van 31 mei 2018
* Projectplan Doorontwikkeling Toegang Werk en Inkomen
* Plan van Aanpak Best – WSD
* Projectplan Implementatie Plan van Aanpak WSD,

Procesbeschrijving BUIG en re-integratie 2018.

Deze procesbeschrijving is vrij actueel en geeft schematisch een beeld hoe het proces van een uitkeringsaanvraag verloopt. Deze procesbeschrijving bestaat uit:

* De behandeling van de aanvraag; dit is in feite een totaaloverzicht van het proces dat loopt vanaf het indienen van een aanvraag tot aan het verstrekken van een uitkering;

Daarnaast is er een viertal deelprocessen uitgewerkt te weten:

* Bepalen van het recht op een uitkering als zodanig;
* Bepalen van de hoogte van de uitkering;
* Het proces van de betaling;
* Kwaliteitscontroles.

Omdat vooral het verloop van de behandeling voor dit onderzoek relevant is, is die procesbeschrijving als bijlage 3 in het rapport opgenomen.

Werkinstructie “Best doet mee”.

De werkinstructie “Best doet mee” gaat specifiek in op de tegenprestatie, die van een uitkeringsgerechtigde verwacht mag worden voor het krijgen van een uitkering. In die werkinstructie wordt gedetailleerd beschreven, welke stappen gezet worden om tot die tegenprestatie te komen.

Die tegenprestatie kan in het kader van het re-integratieproces belangrijk zijn, omdat de cliënt door economische of maatschappelijke participatie vaardigheden kan ontwikkelen, die hem beter geschikt kunnen maken voor het reguliere arbeidsproces en daardoor zijn of haar kansen te verbeteren. Verder is uiteraard de tegenprestatie ook bedoeld om iets terug te doen voor de uitkering, die men ontvangt.

Deze werkinstructie is als bijlage 3 in dit rapport opgenomen.

Bestandsanalyse CompetenSYS.

In mei (?) 2018 is door CompetenSYS een analyse gemaakt van het volledige bestand van de uitkeringsgerechtigden (496 personen). Daarbij is op basis van de competenties van betrokkenen een inschatting gemaakt van de kansrijkheid voor een doorstroming naar de arbeidsmarkt. Op basis daarvan ontstaat het volgende overzicht:

*Noot: Per april 2019 bedragen de percentages* a 7,9%, b 9,9%, c 9,0%, d 38,8 %, en e 34,4%

Er kan worden gesteld dat binnen het onderzoekbestand 30% (2019: 26,8%) als kansrijk kan worden aangemerkt om de slag richting regulier werk te maken, al dan niet met inzet van loonkostensubsidie. Voor het merendeel van de populatie is sprake van een vrij kansarm cliëntenbestand met cliënten die voor een groot deel ruim 42% (2019: 40,1%) nog maar korter dan 2 jaar afhankelijk zijn van een uitkering op grond van de Participatiewet.

Relatie UWV – Gemeente Best.

Het is van belang om te constateren dat de wijze waarop het UWV opereert, een negatieve invloed heeft op een succesvolle re-integratie Door diverse geïnterviewden wordt betoogd, dat er vanuit de UWV gedurende de WW-periode nauwelijks tot geen begeleiding en coaching plaats vindt. Dit heeft zijn weerslag op de motivatie en bereidheid van betrokkenen. Indien deze immers gedurende 2 jaar werkloos thuis zitten, heeft men een ander levensritme opgebouwd en wordt het allengs moeilijker om de betrokken cliënten nog aan de slag te krijgen.

Door Best en het UWV is wel een gezamenlijke bijeenkomst gehouden voor klanten, die de maximale termijn WW hebben ontvangen en binnenkort gaan instromen in de Participatiewet,

In dit opzicht is het interessant te vermelden, dat de gemeente ’s-Hertogenbosch een afspraak heeft met het UWV, dat men daar al in de kaartenbak van het UWV mag meekijken. Daardoor kan de gemeente veel eerder gerichte maatregelen/begeleiding bieden, waardoor de instroom wellicht kan worden beperkt. ‘s-Hertogenbosch staat bekend als een gemeente, die participatie uitstekend aanpakt. Wellicht dat daaruit lering te trekken valt.

Relatie Regionaal Werkbedrijf -Gemeente Best.

In diverse interviews is geïnformeerd over de relatie en taakverdeling tussen Regionaal Werkbedrijf en de gemeente Best. Dat blijft enigszins schimmig. De meerwaarde van een Regionaal Werkbedrijf wordt niet voluit ervaren. Gewezen wordt op het feit, dat het Regionaal Werkbedrijf géén regionale instelling is maar een netwerkorganisatie. Het contact met collega’s wordt wel als nuttig ervaren. Dit biedt de betrokken ambtenaren en bestuurders de mogelijkheid om ideeën en ervaringen uit te wisselen. Het effect daarvan is niet meetbaar.

Relatie Jobhunter – Klantmanagers.

In het verleden deed zich een zekere discrepantie voor tussen de benadering van de jobhunter en de benadering vanuit de klantmanagers. Globaal kan dit worden aangegeven als dat de jobhunter vooral vanuit de vacatures opereerde en daarbij geschikte mensen zocht, terwijl de klantmanagers liever een benadering zien vanuit de competenties van een cliënt en dat daarvoor een passend arbeidspakket wordt gezocht, eventueel door middel van jobcarving. In hoeverre de aanstelling van een andere jobhunter hierin verandering heeft gebracht is door ons (nog) niet vastgesteld. Wel achten wij het van belang dat er een goed samenspel bestaat tussen jobhunter en klantmanager.

Omvang formatie ten behoeve van uitvoering Participatiewet.

Door de rekenkamercommissie is ook gekeken naar de formatie voor de uitvoering van de Participatiewet en de rolinvulling. Intern is aangegeven dat de formatie te krap zou zijn voor een kwalitatief goede uitvoering van de Participatiewet. De gemeente heeft 2,5 ‘s 3 f.t.e.’s voor het re-integratiebeleid. Daarnaast is er nog een jobhunter actief.

Het beeld van een krappe formatie wordt bevestigd wordt door de WSD. Deze is momenteel bezig met de verzameling van gegevens binnen hun werkgebied over de formatie in relatie tot het aantal cliënten. Hoewel dit onderzoek nog niet volledig is afgerond, blijkt uit de eerste inventarisaties, dat de formatie in Best laag genoemd kan worden.

Door de klantmanagers wordt aangegeven, dat de groep uitkeringsgerechtigden globaal in 3 categorieën zijn te verdelen, te weten:

* Mensen, die relatief gemakkelijk plaatsbaar zijn in een reguliere baan;
* Mensen, die ondersteuning en begeleiding nodig hebben op een, al dan niet aangepaste baan;
* Mensen, die niet of nauwelijks plaatsbaar zijn.

Zelf geven zij aan, dat de beschikbare formatie onvoldoende ruimte biedt om voldoende aandacht te besteden aan de middengroep. Terwijl dit nu juist de groep is waaraan conform de uitgangspunten van de nota Best@Work gericht ondersteuning zou moeten worden geboden.

Als een van de redenen wordt aangegeven, dat men teveel tijd kwijt is aan administratieve handelingen en daardoor te weinig toekomt aan wat hun core-business is. Deze administratieve handelingen zijn extra belastend, omdat de verschillende geautomatiseerde systemen niet goed met elkaar communiceren, waardoor gegevens handmatig in systemen moeten worden overgenomen.

Gebruik mogelijkheden plaatsing bij Het Goed.

De rekenkamercommissie heeft vastgesteld dat Het Goed interessante mogelijkheden biedt. Naast de kringloopwinkel heeft men ook verschillende mogelijkheden om werkervaring op te doen, hetgeen van belang is voor een succesvolle re-integratie. Naast de winkel beschikt men over een naaiatelier, waar men tassen vervaardigt, een callcenter, een timmerwerkplaats en een fietsenmakerij.

Men heeft ruimte voor 20 plaatsingen in het kader van de Participatiewet, maar heeft momenteel slechts 2 van die plaatsen opgevuld, omdat toeleverende instanties, waaronder ook de gemeente Best, aangeven geen kandidaten te kunnen leveren. Dit wordt door Het Goed maar ook door de rekenkamercommissie als wonderlijk ervaren.

Daarbij moet aangetekend worden dat de gemeente Best een taakstelling heeft in het kader van het transitiearrangement om nieuwe doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking) door te geleiden naar de WSD. De WSD kan in het traject voor deze mensen Het Goed inzetten, het gaat hier namelijk om deels dezelfde doelgroep. Zij is overigens voor 49% eigenaar van Het Goed.

De gemeente Best beschikt over een bestand van circa 500 uitkeringsgerechtigden. Dat daarin een zekere mismatch bestaat tussen aanbod en de vraag van het reguliere bedrijfsleven, is aannemelijk. Dit kan o.a. te maken hebben met taalproblemen, kennisniveau en andere vaardigheden.

De plaatsen die Het Goed aanbiedt betreft echter laag- of ongeschoold werk met een relatief lage lichamelijke fysieke belasting. Daar moeten ongetwijfeld kandidaten tussen zitten, die daarvoor geschikt kunnen worden geacht. De aanpak van Het Goed wordt als succesvol gekenschetst. Circa 60 á 70% van de rechtstreeks geplaatsten zijn binnen een half jaar uitgestroomd naar regulier werk (cijfers 2016-2017).

In de vorige paragraaf is aangegeven, dat de klantmanagers zelf aangeven onvoldoende aandacht te (kunnen) besteden aan de zogenaamde middengroep. Wellicht dat daarin een oorzaak kan zijn gelegen.

Anderzijds komt in meerdere interviews naar voren, dat de klantmanagers er vooral aandacht voor hebben dat een en ander conform de wettelijke voorschriften wordt uitgevoerd, waardoor men minder opereert als coach en begeleider van een cliënt naar betaald werk.

Door Het Goed is aangegeven, dat Het Goed best wat taken van de gemeente zou kunnen en willen overnemen om de werkdruk bij de klantmanagers te verminderen. Men heeft bij Het Goed een werkcoach, die alleen belast is met het voeren van gesprekken en begeleiden van geplaatsten. Daar zou gebruik van gemaakt kunnen worden.

Vanuit de Adviesraad wordt aangegeven, dat cliënten vaak het gevoel hebben dat de klantmanagers meer tegenover de cliënt staan dan ernaast. Anders dan bijvoorbeeld bij BestWijzer wordt de gang naar het gemeentehuis als hoogdrempelig ervaren. Door hen is de vrees uitgesproken dat een verhuizing van BestWijzer naar het gemeentehuis drempelverhogend zal werken en niet in het belang is van de cliënten.

Tegenprestatie naar vermogen. .

Een van de uitgangspunten van het Participatiebeleid in Best is, dat íedereen mee moet kunnen doen. Bij voorkeur uiteraard in een reguliere baan, waar als de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig is, dat dit niet reëel is, dan via een maatschappelijke plaatsing c.q. zinvolle dagbesteding.

Klantmanagers geven aan daaraan onvoldoende aandacht te besteden, enerzijds omdat de regelgeving op dat punt belemmerend werkt, anderzijds omdat vanwege de capaciteitsproblemen daar onvoldoende tijd voor beschikbaar is. Door een werkgroep wordt momenteel bekeken of de regels zodanig zijn aan te passen, dat dit voor de klantmanagers beter uitvoerbaar wordt.

Maatregelen op grond van de Participatiewet.

De Participatiewet geeft de gemeente verschillende mogelijkheden in handen om maatregelen te treffen, als cliënten niet bereid zijn om een tegenprestatie te leveren voor de uitkering die zij ontvangen of anderszins niet aan de voorwaarden van de Participatiewet voldoen.

In hoeverre van die mogelijkheden gebruik wordt gemaakt is niet bekend, helaas wordt daarover in de Monitor Sociaal Domein ook niet meer gerapporteerd. In de interviews is aangegeven, dat het vastgestelde beleid op dat punt best wat scherper mag, maar dat die strengere aanpak wellicht niet zo goed bij Best past.

Extern bestaat de indruk, dat de niet-bereidwillige cliënten teveel worden gespaard en dat het taalgebruik ten opzichte van de bereidwillige cliënten als erg dreigend wordt ervaren. Dit voelt voor deze groep als een trap na, terwijl men er niet voor gekozen heeft om in een uitkeringssituatie terecht te komen.

**1.4 Resultaten**

*Onderzoeksvragen:*

* *Welke concrete resultaten zijn er behaald als gevolg van dat re-integratiebeleid?*
* *Hoe verhouden zich de lasten en baten van dat beleid?*

Resultaten inspanningen gemeente Best..

Om na te gaan in hoeverre de doelstellingen, zoals die bij de begroting zijn gehanteerd, daadwerkelijk geëffectueerd zijn, is op basis van de jaarrekeningen over 2015 t/m 2017 onderstaande vergelijkingstabel opgesteld.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Effect indicatoren.*** | ***2015*** | | ***2016*** | | ***2017*** | | ***2018*** | |
| ***BEGR*** | ***REK*** | ***BEGR*** | ***REK*** | ***BEGR*** | ***REK*** | ***BEGR*** | ***REK*** |
| *Volledige uitstroom naar betaalde baan* | * *50* | *55* | * *50* | *53* | * *50* | *55* | * *50* |  |
| *Gedeeltelijke uitstroom naar betaalde baan* | * *35* | *26* | * *35* | *27* | * *35* | *26* | * *35* |  |
| *% doelgroep loonwaarde 50-80% dat minimaal 10% in loonwaarde stijgt t.o.v. voorgaand jaar* | * *30%* | *geen gegevens* | *30%* | *geen gegevens* | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  |
| *% meldingen voor een uitkering dat resulteert in afzien van een aanvraag om een uitkering* | * *20%* | *8%* | * *20%* | *18.5%* | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  |
| *Aantal lopende re-integratievoorzieningen per 10.000 inwoners* | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  | *n.t.b.* | *Niet meer gevuld sinds 2015* | ***>*** *150* |  |
| *Gemiddeld aantal uitkeringsgerechtigden*  *(Pw, IOAW, IOAZ en BBZ)* | *430* | *495* | *450* | *434* | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  |
| *Aantal plaatsingen met loonkosten subsidie art 10d PW (vanaf 2017)* | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  | * *12* | *13* | * *12* |  |
| *% van nieuwe instroom, waarvoor deelname aan “Best doet mee” verplicht is, verricht maatschappelijk nuttige taken* | *100%* | *???*  *70 pers.* | *100%* | *22%* | *100%* | *18%* | *80%* |  |
| *Inwoners met een loonwaarde van minder dan 30% participeren door arbeid in een beschutte werkomgeving* | * *6* | *11* | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  | *geen gegevens* |  |

Daaruit blijkt, dat voor wat betreft de volledige uitstroom naar een betaalde baan, de doelstellingen in die drie jaren zijn gerealiseerd. Dat is niet het geval voor de overige doelstellingen. Bovendien kan geen consistent beeld worden gegeven, omdat sommige doelstellingen uit de begroting verdwijnen en andere later worden toegevoegd.

Analyse in- en uitstroom.

Om een beter inzicht te krijgen in de reden van in- en uitstroom is gevraagd om een gedetailleerd overzicht daarvan over de jaren 2015 t/m 2018. Dit geeft het volgende beeld:

***Totaaloverzicht:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***2015*** | ***2016*** | ***2017*** | ***2018*** |
| *Beginstand* | *468* | *520* | *516* | *512* |
| *Instroom* | *222* | *198* | *157* | *147* |
| *Uitstroom* | *170* | *202* | *161* | *128* |
| *Eindstand* | *520* | *516* | *512* | *531* |

***Specificatie Instroom:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Omschrijving*** | ***2015*** | ***2016*** | ***2017*** | ***2018*** |
| *Beëindiging studie* | *8* | *8* | *4* | *6* |
| *Beëindiging huwelijk/relatie* | *10* | *9* | *10* | *4* |
| *Einde arbeid in dienstbetrekking/uitkering ziekte* | *18* | *14* | *11* | *6* |
| *Einde zelfstandig beroep of bedrijf* | *5* | *3* | *0* | *6* |
| *Einde uitkering werkeloosheid* | *21* | *30* | *22* | *17* |
| *Einde uitkering arbeidsongeschiktheid* | *2* | *1* | *2* | *1* |
| *Einde alimentatie* | *0* | *2* | *1* | *1* |
| *Einde ander inkomen* | *26* | *19* | *26* | *10* |
| *Andere oorzaak* | *115* | *96* | *61* | *76* |
| *Oorzaak bij partner* | *17* | *16* | *20* | *20* |
| ***TOTAAL*** | ***222*** | ***198*** | ***157*** | ***147*** |

***Specificatie uitstroom:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Omschrijving*** | ***2015*** | ***2016*** | ***2017*** | ***2018*** |
| *Gaan volgen van onderwijs met studiefinanciering* | *3* | *4* | *6* | *3* |
| *Aangaan relatie* | *8* | *7* | *2* | *5* |
| *Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd* | *11* | *10* | *14* | *6* |
| *Overlijden* | *2* | *3* | *2* | *4* |
| *Detentie* | *0* | *3* | *2* | *2* |
| *Overschrijden maximale verblijfsduur buitenland* | *3* | *6* | *4* | *2* |
| *Arbeid in dienstbetrekking/uitkering ziekte \*)* | *53* | *61* | *56* | *30* |
| *Zelfstandig beroep of bedrijf \*)* | *10* | *4* | *10* | *9* |
| *Uitkering arbeidsongeschiktheid* | *0* | *2* | *1* | *0* |
| *Alimentatie* | *0* | *0* | *1* | *0* |
| *Vermogensopbrengsten* | *1* | *2* | *0* | *0* |
| *Ander inkomen \*)* | *5* | *5* | *3* | *9* |
| *Geen inlichtingen \*)* | *7* | *8* | *7* | *9* |
| *Verhuizing naar andere gemeente* | *17* | *33* | *15* | *15* |
| *Verhuizing naar buitenland* | *3* | *7* | *2* | *0* |
| *Niet verschenen op herhaalde oproep inlichtingenplicht \*)* | *0* | *0* | *2* | *1* |
| *Niet verschenen op herhaalde oproep re-integratiegesprek \*)* | *2* | *0* | *0* | *1* |
| *Oorzaak bij partner* | *20* | *20* | *23* | *20* |
| *Andere oorzaak* | *25* | *27* | *11* | *12* |
| ***TOTAAL*** | ***170*** | ***202*** | ***161*** | ***128*** |

De uitstroom kan niet in totaliteit gerelateerd worden aan het Participatiebeleid. In bovenstaande tabel is met een \*) aangegeven wat mogelijk een direct gevolg kan zijn van het Participatiebeleid. Het gaat daarbij om de volgende aantallen:

2015: 77 = 45% van het totaal aantal uitstromers

2016: 78 = 39% van het totaal aantal uitstromers

2017: 78 = 48% van het totaal aantal uitstromers

2018: 59 = 46% van het totaal aantal uitstromers

Rol gemeente Best als werkgever.

Van de gemeente mag in het kader van de Participatiewet een voorbeeldrol worden verwacht. Daarom is nagegaan in hoeverre de gemeente zelf als werkgever heeft geopereerd bij de plaatsing van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt.

Daaruit blijkt, dat de gemeente ruim 4 banen, van in totaal 104 uur, volgens de banenafspraak heeft gecreëerd voor deze doelgroep. Daarnaast heeft de gemeente de schoonmaakwerkzaamheden van het gemeentehuis uitbesteed aan de Schoonmaakorganisatie, een organisatie die werkt met mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt.

Resultaten inspanningen Regionaal Werkbedrijf (04Werkt).

Door 04Werkt, de regionale uitvoeringsorganisatie in het kader van de Participatiewet, zijn de eindcijfers over 2018 gepubliceerd. Voor 2018 was de doelstellingen gericht op 1686 plaatsingen, waarvan 1000 plaatsingen door de gemeente en 686 plaatsingen door het UWV. Het gezamenlijke doel van 1686 is 94% gerealiseerd. De eindstand voor 2018 is 1586. De gemeenten hebben het doel van 1000 overschreden met +2%, eindstand is 1022. Het UWV is 18% onder het target geëindigd op 564. Verdeeld over de verschillende accountteams ziet dat beeld er als volgt uit:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Accountteams** | **Totaal gerealiseerd** | **Door gemeenten** | **Door UWV** |
| Horeca, Toerisme en Detailhandel | 97% | + 24% | -/- 40% |
| Techniek | 80% | -/- 26% | -/- 11% |
| Transport en Logistiek | 93% | -/- 1% | -/- 14% |
| Zakelijke dienstverlening en overig | 101% | + 12% | -/- 14% |
| Zorg en Welzijn | 108% | + 26% | -/- 18% |

In totaliteit zijn de resultaten bij de gemeenten duidelijk beter dan bij het UWV. Binnen de gehele regio scoren de gemeenten in 2018 102% van de doelstelling tegenover 82% van het UWV. De cijfers van Best zijn op dat punt:

Doelstelling Realisatie Percentage

* Volledige baan 50 43 86%
* Gedeeltelijke baan 35 13 37%
* Totaal 85 56 66%

Daaruit blijkt, dat Best in 2018 ten opzichte van de regio aanzienlijk slechter scoort. Regionale cijfers over eerdere jaren konden niet worden verkregen.

Vanuit de organisatie werd daarop aangegeven, dat deze doelstelling komt uit de programmabegroting 2018 en een zelf opgelegde ambitie betreft die vertaald is naar een regionale taakstelling en niet andersom. Wellicht dat de gemeente Best ambitieuzer in haar doelstellingen is dan andere regiogemeenten?

Lasten en baten.

Nagegaan is in hoeverre de gemeente Best uitkomt met de budgetten voor Participatiebeleid. Die budgetten zijn te onderscheiden in:

* BUIG-budget (*Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening Gemeenten*); Dit betreft het budget dat de gemeente jaarlijks van het Rijk ontvangt om de uitkeringen en loonkostensubsidies van te betalen. Het betreft een niet geoormerkte uitkering, wat inhoudt dat je zelf mag bepalen wat je met tekorten of overschotten doet na betaling van alle uitkeringen.
* Participatiebudget: Dit zijn de middelen die de gemeente van het rijk ontvangt om mensen uit de bijstandsregelingen te begeleiden naar werk, zowel voor de klassieke doelgroep (mensen die men onder de WWB al kende), als voor de mensen die er onder de Participatiewet zijn bijgekomen (voorheen Wajongers en voormalig SW-ers). SW-budget:
* Ook ontvangt een gemeente middelen voor mensen met een indicatie voor een sociale werkvoorziening (sw). Voor de jaren 2015 t/m 2018 ziet dat financiële beeld er als volgt uit:

|  |
| --- |
| ***BUIG-budget*** |
| ***Omschrijving*** | ***2015*** | ***2016*** | ***2017*** | ***2018*** |
| *Definitief budget* | *4.945.122* | *4.979.430* | *5.521.592* | *5.756.993* |
| *Uitgaven in het verslagjaar* | *5.457.318* | *5.899.863* | *6.035.707* | *6.116.082* |
| *Saldo* | * *512.196* | *-920.433* | *-514.115* | *-359.089* |
| *In procenten* | *-10,4%* | *-18,5%* | *-9,3%* | *-6.2%* |

Deze tekorten zijn niet onaanzienlijk. Vanaf 2016 lopen de tekorten behoorlijk terug. Hierbij wordt aangetekend, dat in de jaren 2012 en 2013 nog kleine overschotten gerealiseerd werden.

Voor wat betreft de financiële uitkomsten van het participatiebudget moet worden opgemerkt, dat het participatiebudget tegenwoordig deel uitmaakt van de integratie-uitkering sociaal domein, waarin ook de WSW is begrepen. Voor WSW en Participatiebudget samen kan over de onderzoekjaren het volgende overzicht worden verstrekt.

|  |
| --- |
| ***Participatiebudget/WSW*** |
| ***Omschrijving*** | ***2016*** | ***2017*** | ***2018*** |
| *Rijksuitkering integratie sociaal domein* | *3.966.833* | *3.572.237* | *3.542.587* |
| *Uitgaven WSW verslagjaar* | *3.592.431* | *3.161.920* | *3.089.469* |
| *Uitgaven Participatie in verslagjaar* | *458.927* | *411.410* | *381.347* |
| *Saldo* | *- 84.525* | *- 1.093* | *+ 71.771* |
| *In procenten* | *- 2,1%* | *- 0,0%* | *+ 2,0%* |

Uit deze financiële overzichten blijkt, dat voor wat betreft het Participatie/SW-budget Best vrijwel quitte speelt. Bij het BUIG-budget nemen de tekorten weliswaar af, toch moet daar een behoorlijk bedrag uit de gemeentelijke middelen worden bijgepast. Kennelijk wordt dat deels gecompenseerd door een vangnetuitkering van het Rijk.

Een van de beleidsuitgangspunten is een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden. Over de jaren 2015 t/m 2018 wordt die daling niet gerealiseerd. In die jaren schommelt het aantal tussen de 510 en 520 uitkeringsgerechtigden. Blijkens de aantallen, die genoemd zijn in de raadssessie van 19 januari 2019, is dat aantal inmiddels wel gedaald naar 478, een daling van circa 6%. Bij navraag bleek dat de cijfers die gebruikt zijn tijdens de raadsessie uit CompetenSys komen. Dit is het systeem voor matching en diagnose. De hierin opgenomen klanten hebben nog geen afgeronde of nieuw geopende diagnose. De cijfers vanuit de programmabegroting komen uit Civision Samenlevingszaken. Hierin zijn het aantal uitkeringen en/of het aantal klanten opgenomen van alle lopende uitkeringen PW / IOAW en IOAZ. Het hanteren van verschillende getallen en uitgangspunten werkt verwarrend.

* 1. **Informatievoorziening raad**

*Onderzoeksvragen:*

* *Hoe is de informatievoorziening richting de raad verlopen?*

*Normenkader:*

* *Het college informeert de Raad over de resultaten die gerelateerd zijn aan de geformuleerde doelstellingen en plaatst de resultaten in perspectief: doen we het beter dan vroeger? Doen we het beter dan vergelijkbare gemeenten? Waarom wel/niet? Er is aandacht voor de relatie tussen het beleid en de resultaten.*
* *De informatie is op tijd en volledig, zodat bijsturing van beleid mogelijk is.*

Periodieke sessies sociaal domein.

Bij het onderzoek is vastgesteld, dat in de jaren 2017 en 2018 tenminste 8 maal een sessie sociaal domein is gehouden; 6x betrof dit de zogenaamde Periodieke sessie sociaal domein, 1x de inwerksessie voor de nieuwe gemeenteraad op dit terrein en 1x een sessie over de koers van de WSD. In de Periodieke sessies is ook 5 x een monitor sociaal domein aan de orde geweest.

De informatieverstrekking heeft, zo is gebleken uit de interviews, niet geleid tot aanpassingen in het beleid. Wel zijn tussentijds sommige uitvoeringsregelingen enigszins aangepast.

Monitor Sociaal Domein.

De monitor sociaal domein beoogt bestuurlijke informatie te verschaffen met betrekking tot de resultaten binnen het sociaal domein. Met name dient daarin de relatie te worden gelegd met de vastgestelde beleidsdoelen. Naast diverse andere deelgebieden wordt daarin ook gerapporteerd over de resultaten van de uitvoering van de Participatiewet.

Deze tool is nog in ontwikkeling, vandaar dat er over de verschillende kwartalen andere rapportagevormen zijn uitgebracht. In de meest recente Monitor (over het 3e kwartaal van 2018) komen in de paragraaf over Participatie met betrekking tot de vastgestelde beleidsdoelen een aantal elementen niet meer voor, die de rekenkamercommissie wel essentieel acht voor een oordeel over de werkwijze en resultaten.

Het betreft dan met name:

* Gegevens over het aantal keren dat een maatregel/sanctie is toegepast vanwege het niet voldoen aan de voorwaarden van de Participatiewet en de daaruit voortvloeiende verordeningen.
* Het aantal uitkeringsgerechtigden, dat een tegenprestatie verricht. Een van de belangrijkste doelstellingen van het Participatiebeleid in Best is immers, dat elke Bestenaar mee moet kunnen doen. Primair, indien mogelijk, door een reguliere baan en een daaraan gekoppeld inkomen. Indien dat niet mogelijk is, zoveel mogelijk door het verrichten van een onbetaalde tegenprestatie. Dit voorkomt immers sociaal isolement en vergroot het gevoel van eigenwaarde. Daarom is het belangrijk dat via die bestuurlijke informatie ook een inzicht in die tegenprestaties wordt gegeven.

Tussenrapportages aan de raad.

Gemiddeld 3 x per jaar wordt aan de raad een financiële tussenrapportage voorgelegd die informatie geeft over de stand van zaken op de verschillende beleidsterreinen. Ook de Participatie wordt in deze rapportages meegenomen.

De rapportages over de jaren 2015 en 2016 geven vooral een inhoudelijk beeld over de resultaten van het beleid. Vanaf 2017 beperkt zich de informatieverstrekking in de tussenrapportages vooral door een financieel-technische toelichting op de bij of af te ramen bedragen.

De inhoudelijke verantwoording verschuift in die jaren naar de periodieke sessies sociaal domein, waar Participatie een onderdeel van is.

**OVERIGE BIJLAGEN.**

**OVERZICHT GEÏNTERVIEWDE PERSONEN.**

**Bijlage 2**

|  |  |
| --- | --- |
| **Datum** | **Functie** |
| 20-06-2018 | Oriënterend gesprek manager gemeentewinkel |
| 24-10-2018 | Interview manager gemeentewinkel |
| 24-10-2018 | Interview afdelingshoofd Regie en Ontwikkeling |
| 24-10-2018 | Interview Adjunct Afdelingsmanager gemeentewinkel |
| 29-10-2018 | Voormalig jobhunter gemeente Best |
| 29-10-2018 | Senior Beleidsmedewerker Sociaal Domein |
| 17-12-2018 | Klantmanager |
| 17-12-2018 | Klantmanager |
| 19-12-2018 | Manager WSD |
| 19-12-2018 | Portefeuillehouder |
| 20-12-2018 | Bedrijfsleider Hornbach Bouwmarkt |
| 22-01-2019 | Manager en contactpersoon Het Goed |
| 05-02-2019 | Adviesgroep Sociaal Domein, themagroep Participatie en Minima (4 personen) |

***Noot: In verband met de privacyregels van de AVG blijft naamsvermelding voortaan achterwege.***

**Overzicht veranderingen als gevolg van de Participatiewet**

**Bijlage 3**

1. **Veranderingen voor de gemeente.**

In de [Participatiewet](http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/02/wetsvoorstel-invoering-participatiewet.html) zijn de volgende wetten opgegaan cq. geïntegreerd:

* [Algemene bijstandswet](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0007333&g=2016-10-11&z=2016-10-11)
* Wet werk en bijstand (Wwb)
* [Wet financiering Abw, IOAW en IOAZ](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0011670&g=2016-10-11&z=2016-10-11),
* [Wet inschakeling werkzoekenden](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0009083&g=2016-10-11&z=2016-10-11)
* [Besluit in- en doorstroombanen](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0010994&g=2016-10-11&z=2016-10-11)
* De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong)
* Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Daarbij wordt aangetekend, dat de Wajong en WSW deels blijven gelden. De Wajong alleen nog voor jongeren die blijvend 100% arbeidsongeschikt zijn en de Wsw voor personen, die al in de sociale werkvoorziening werkzaam waren.

## De participatiewet

Het doel van de participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente is verantwoordelijk geworden voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. De wet geeft de gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. De belangrijkste zijn loonkostensubsidie en beschut werk. Daarnaast zijn er op basis van en sociaal akkoord tussen regering en werkgeversbonden afspraken gemaakt over extra banen.

Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. De gemeente heeft voor de nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk om deze mensen ondersteuning te bieden gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt.

## Voor wie?

De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit:

* iedereen die op 1 januari 2015 onder de Wwb valt;
* Wajongers die niet blijvend 100% arbeidsongeschikt zijn;
* Wsw doelgroep.

Voor mensen die door hun arbeidsbeperking enkel in een beschutte omgeving kunnen werken, was er in 2014 nog de Wsw. Vanaf 2015 is de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af.

De Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. UWV beoordeelt of iemand recht heeft op Wajong. Mensen die nu een Wajong-uitkering hebben, behouden deze uitkering. Wel zal iedereen met een Wajong-uitkering door UWV opnieuw worden beoordeeld op arbeidsvermogen. Alle huidige Wajongers blijven ook na deze beoordeling bij het UWV en worden niet overgedragen aan de gemeenten.

## Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Loonkostensubsidie kan worden ingezet voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het gaat dus om personen die per uur niet volledig productief zijn. De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. Loonkostensubsidie kan ook worden ingezet voor werknemers die op een beschutte werkplek werken.

## Beschut werk

Tegelijkertijd met het afsluiten van de Wsw is de opbouw van beschut werk begonnen. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen zonder meer in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken.

Deze groep komt in dienst van de gemeente. De gemeente kan deze dienstbetrekking ook organiseren bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen wel (met ondersteuning door een gemeente) kan aanbieden. In totaal gaat het in Nederland om het creëren van 30.000 beschutte plekken. Eind 2015 hadden 1600 beschutte werkplekken gerealiseerd moeten zijn. Dit aantal is bij lange na niet gehaald.  Bij het UWV zijn slechts 205 aanvragen gedaan.

## Samenloop arbeidsmatige dagbesteding/beschut werk

Momenteel werken er landelijk naar schatting tussen de 40-60.000 mensen op een plek die geduid wordt met de term 'arbeidsmatige dagbesteding'. De financiering van deze vorm van dagbesteding viel voorheen onder de functie begeleiding in de AWBZ. Deze is overgebracht naar de gemeente en opgenomen in de Wmo. Deze beide doelgroepen vertonen grote overeenkomsten. In de praktijk blijkt werk in de arbeidsmatige dagbesteding en de beschutte Wsw behoorlijk vergelijkbaar. Ook de profielen van de mensen vertonen grote overeenkomsten. Arrangementen die beide vormen combineren lijken dan ook voor de hand te liggen.

## Extra banen

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat er tot 2025 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gerealiseerd; in totaal 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Deze baanafspraak staat los van de 30.000 beschutte werkplaatsen die in de komende jaren worden gecreëerd en los van de arbeidsplaatsen waarop nu Wajongers al werken. Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren, treedt een wettelijk quotum in werking. Het quotum houdt in dat op termijn elke werkgever met 25 en meer werknemers een formele verplichting krijgt arbeidsplaatsen open te stellen aan mensen met een arbeidsbeperking en moet betalen voor niet vervulde plekken.

**Regionaal Werkbedrijf**

Het doel van de Participatiewet is om meer mensen - ook mensen met een arbeidsbeperking - aan het werk te krijgen. In het Sociaal Akkoord (april 2013) is vastgelegd dat alle 35 arbeidsmarktregio’s voor 1 januari 2015 een regionaal Werkbedrijf inrichten om mensen met een arbeidsbeperking naar werk toe te leiden. Het regionaal Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband van minimaal regiogemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. In het regionaal Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over een eenduidige werkgeversbenadering, het hanteren van een uniform instrumentarium (o.a. no-riskpolis, loonkostensubsidie en loonwaardebepaling) en transparantie van vraag en aanbod.

1. **Veranderingen voor de cliënten.**

Naast de veranderingen voor de gemeente, zijn er met de invoering van de Participatiewet ook veranderingen opgetreden voor de cliënten. Het betreft dan met name:

1. De kostendelersnorm
2. Lagere uitkering alleenstaande ouders
3. Langdurigheidtoeslag wordt individuele inkomenstoeslag
4. Bijzondere bijstand
5. Arbeidsverplichtingen en strengere maatregelen
6. De tegenprestatie

Ad. a) Kostendelersnorm.

Woont iemand met meerdere volwassenen in een huis dan voortaan de bijstandsuitkering daarop aangepast. Betrokkenen kunnen namelijk samen de woonkosten delen. Dat is kort gezegd de kostendelersnorm. Hoe meer personen van 21 jaar of ouder in de woning, hoe lager de bijstandsuitkering. De kostendelersnorm geldt voor volwassenen van 21 jaar of ouder die samen een woning delen.

Ad. b) Lagere uitkering alleenstaande ouders.

Vanaf 1 januari 2015 krijgt een alleenstaande ouder evenveel uitkering als een alleenstaande. Maar als alleenstaande ouder kan iemand een hoger kindgebonden budget krijgen van de Belastingdienst. Deze krijgt bij zijn/haar budget een zogenoemde alleenstaande-ouderkop. Dit hogere kindgebonden budget compenseert het verlies aan inkomen niet helemaal. Daarom hebben alleenstaande ouders vanaf 1 januari 2015 een lager inkomen dan in 2014.

Ad. c) Langdurigheidtoeslag wordt individuele inkomenstoeslag.

De langdurigheidtoeslag is een algemene regeling. Als men aan alle voorwaarden voldoet, krijgt de cliënt langdurigheidtoeslag. Bij de individuele inkomenstoeslag moet deze ook aan alle voorwaarden voldoen. Maar daarnaast gaat de gemeente beoordelen of men echt niet in staat is om de inkomenssituatie te verbeteren. Men moet kunnen aantonen dat de afgelopen periode geprobeerd is om het inkomen te verbeteren, door bijvoorbeeld sollicitaties, vakkennis bijhouden, een re-integratietraject gevolgd of vrijwilligerswerk gedaan.

Ad. d) Bijzondere bijstand.

Er zijn twee soorten bijzondere bijstand, individuele en categoriale bijzondere bijstand. In 2015 bestaat alleen de individuele bijzondere bijstand nog. De categoriale bijzondere bijstand werd met ingang van 1 januari 2015 afgeschaft. Individuele bijzondere bijstand is een vergoeding van de gemeente voor extra kosten, die een cliënt niet zelf kan betalen. Bijzondere bijstand kan deze kosten (gedeeltelijk) vergoeden. Die kosten moeten dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen.

Ad. e) Arbeidsverplichtingen en strengere maatregelen

Wie een bijstandsuitkering heeft, heeft meestal ook arbeidsverplichtingen. Een uitkeringsgerechtigde moet er dan alles aan doen om werk te vinden en te behouden of om actief mee te doen in de samenleving. Deze arbeidsverplichtingen zijn niet nieuw en stonden al langer in de Wet werk en bijstand. Maar in de Participatiewet zijn er nog meer verplichtingen bijgekomen. Onderstaand zijn de verplichtingen opgesomd:

* Pogingen doen om betaald werk te vinden (solliciteren);
* Niet alleen in eigen woonplaats, ook in de regio;
* Bereidheid om maximaal 3 uur per dag te reizen;
* Behulpzaam zijn aan de gemeente bij het opstellen van een re-integratieplan;
* Bijhouden van kennis en vaardigheden;
* Geen dingen doen die het moeilijker maken om werk te vinden.

Houdt iemand zich niet aan deze verplichtingen? Dan krijgt deze sinds 2015 met strengere maatregelen te maken. Dan legt de gemeente een maatregel op. Betrokkene krijgt dan tijdelijk een lagere uitkering of zelfs helemaal geen uitkering meer.

Ad. f) De tegenprestatie.

Als iemand een uitkering ontvangt, mag de gemeente vragen een tegenprestatie te leveren. Die tegenprestatie bestaat uit onbetaald werk dat nuttig is voor de samenleving. Het zijn activiteiten met de volgende kenmerken:

* Het is geen werk waarvoor eigenlijk betaald zou moeten worden;
* De activiteit mag de kansen op betaald werk niet verminderen;
* Het moeten activiteiten zijn die iemand in staat is om te doen;
* Dat wil zeggen dat de gemeente bij een tegenprestatie rekening moet houden met:
  + lichamelijke of psychische beperkingen
  + de zorg voor (jonge) kinderen
  + de zorg voor een hulpbehoevende partner of familielid (mantelzorg)
  + de beheersing van de Nederlandse taal
  + de reistijd van huis naar de werkzaamheden.

Als tegenprestatie voor een bijstandsuitkering kan iemand verschillende dingen doen. Tegenprestaties zijn bijvoorbeeld klussen voor verenigingen, organisaties en maatschappelijke instellingen. Denk aan:

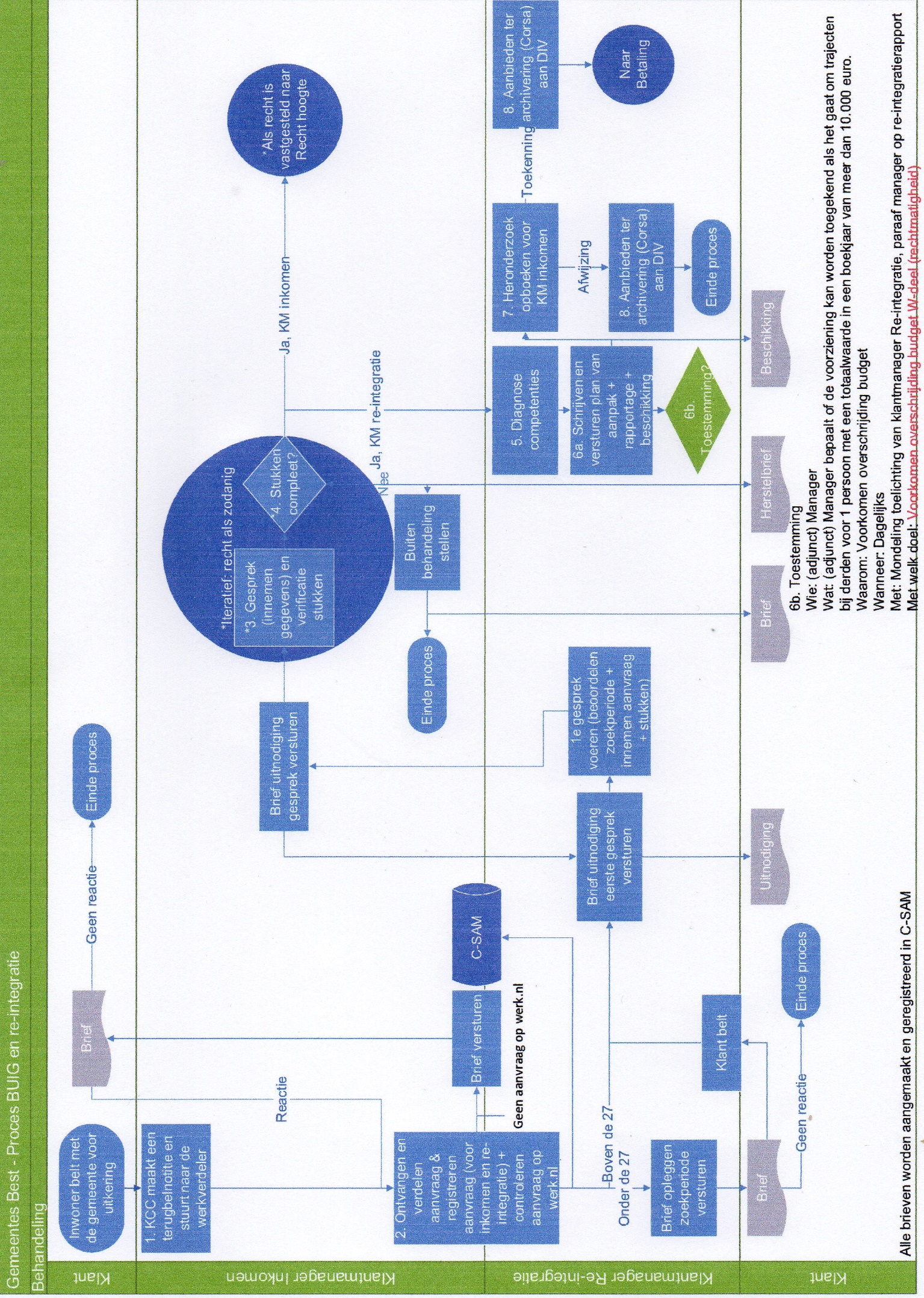
* Koffie schenken in een verzorgingshuis;
* Boodschappen doen of de tuin onderhouden voor ouderen of mensen met een beperking;
* Leesouder zijn op school;
* Speelplekken in de wijk opknappen;
* Helpen bij een sportvereniging;
* Taalmaatje zijn voor mensen die moeten inburgeren.

Een tegenprestatie kan heel nuttig zijn. Niet alleen voor de samenleving, maar ook voor betrokkene zelf.

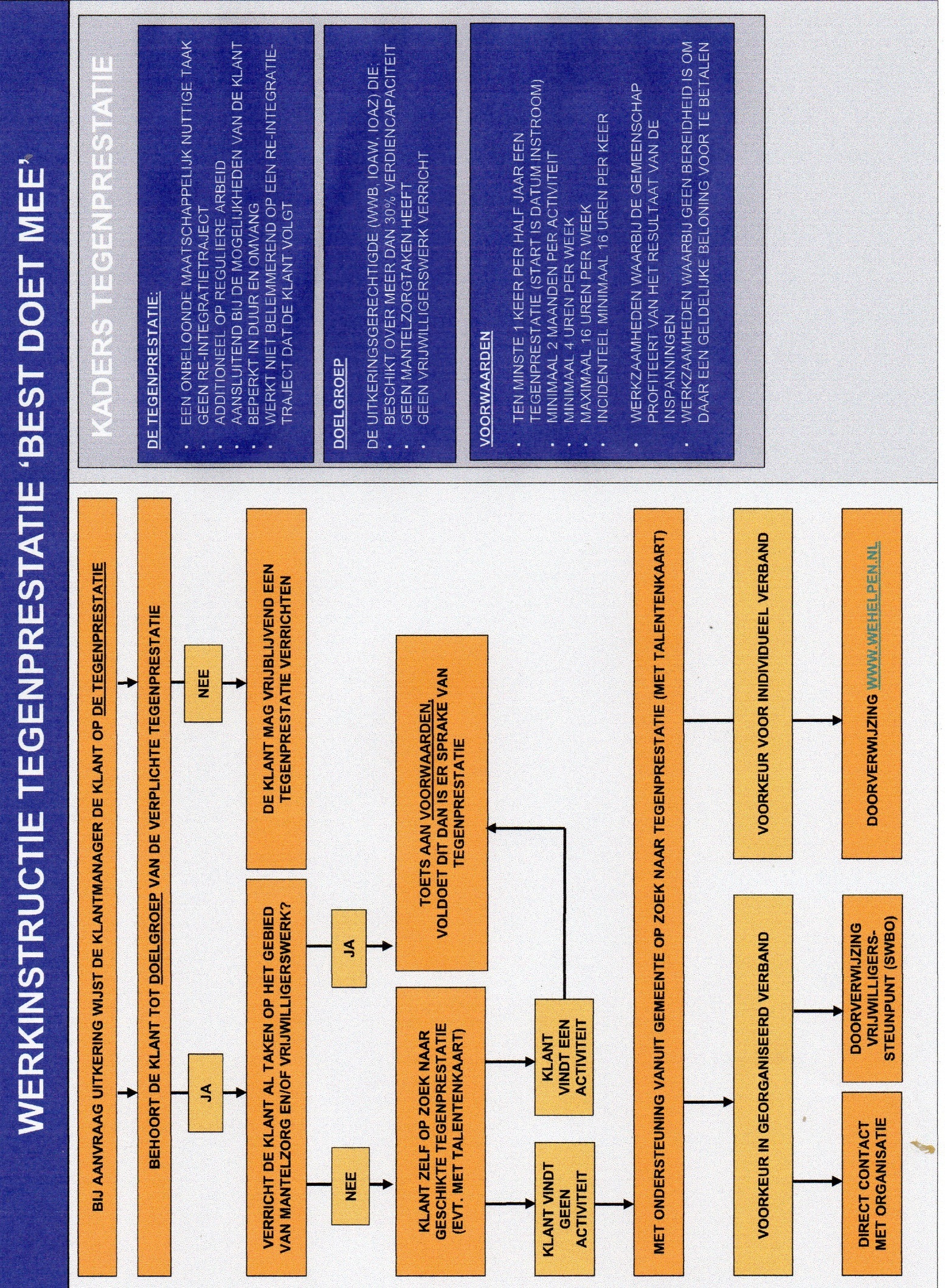
* Deze ontmoet andere mensen;
* Men ontwikkelt vaardigheden, die men bij een betaalde baan goed kan gebruiken;
* Men doet iets nuttigs voor andere mensen.

Vraagt de gemeente om een tegenprestatie en werkt de uitkeringsgerechtigde niet mee? Dan kan de gemeente een maatregel opleggen. Dat betekent één of meerdere maanden een lagere uitkering of helemaal geen uitkering meer. Hoeveel lager en hoe lang staat in de regels die de gemeente in een verordening vastlegt.

Het zal duidelijk zijn, dat met name de zaken genoemd onder e) en f) relevant zijn in het kader van dit onderzoek. De overige bepalingen zijn vooral technische elementen rondom de uitkering.

****

**Bijlage 4**

****

**Bijlage 5**

