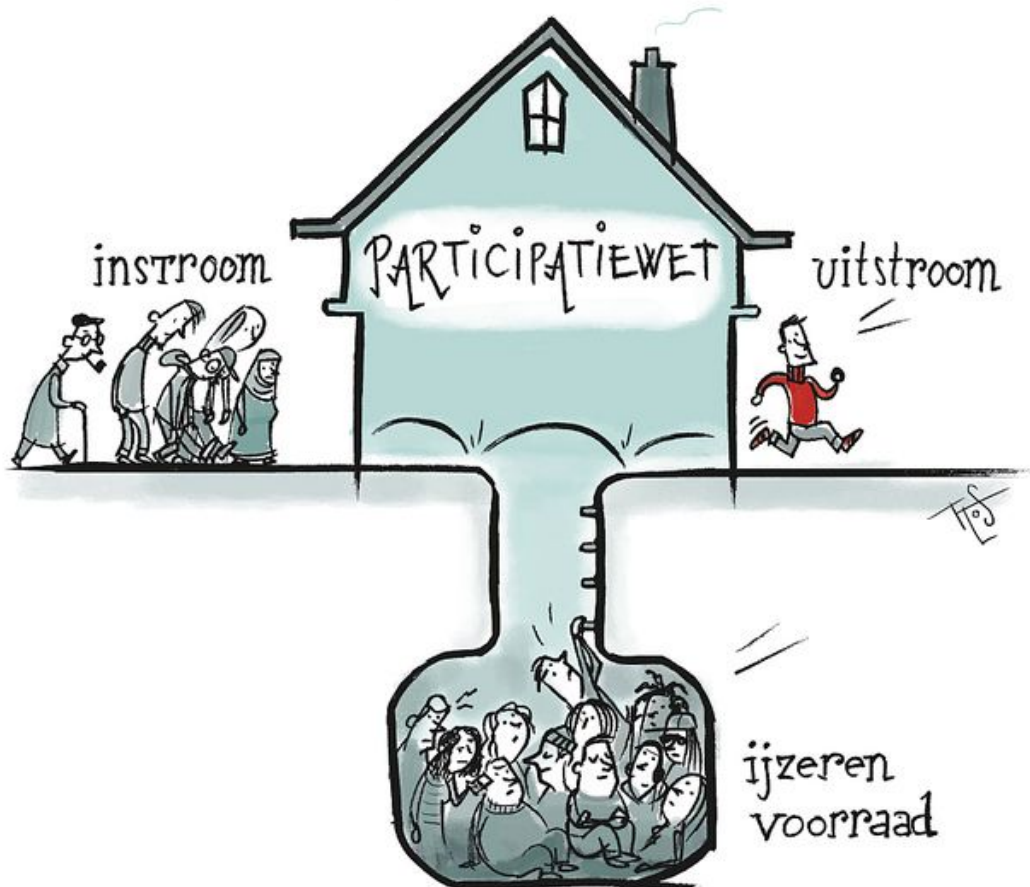


# Rekenkamercommissie

Schiedam-Vlaardingen

Commissie voor beleidsonderzoek



## Aan de slag?!

Onderzoek naar de eerste ervaringen met de Participatiewet in Schiedam en Vlaardingen

Maart 2016

**Samenstelling Rekenkamercommissie Schiedam-Vlaardingen:**

drs. W. van Deursen BPM

voorzitter

Harald Lourens RA RO

plv. voorzitter

dr. Rob Gilsing

lid

Mieke van der Stel

secretaris

**Onderzoekers DSP-groep**

drs. Joost Groenendijk

drs. Niek Fransen

**maart 2016**

## **Inhoud**

<b>Voorwoord</b>	2
<b>BESTUURLIJKE NOTA</b>	
<b>1 Onderzoek naar eerste bevindingen Participatiewet</b>	
1.1 Aanleiding	4
1.2 Vraagstelling en aanpak	4
1.3 Werkwijze	5
<b>2 Samenvatting van de bevindingen</b>	6
<b>3 Conclusies en aanbevelingen</b>	
3.1 Conclusies	7
3.2 Aanbevelingen	8
<b>4 Bestuurlijke reacties</b>	
4.1 Schiedam	10
4.2 Vlaardingen	13
<b>5 Nawoord RKC</b>	16
<b>NOTA VAN BEVINDINGEN</b>	
<b>6 Beleid en inrichting</b>	
6.1 Participatiewet en Stroomopwaarts	18
6.2 Nieuwe doelgroepen	20
6.3 Werkgeversbenadering	21
6.4 Monitoring en sturing	22
<b>7 Praktijkervaringen</b>	
7.1 Nieuwe doelgroepen	23
7.2 Werkgevers	26
7.3 Ervaring van raadsleden en cliëntenraden	28
<b>8 Tussenbalans</b>	30
<b>BIJLAGEN</b>	
<b>Bijlage 1:</b> Geïnterviewde personen	34
<b>Bijlage 2:</b> Bestudeerde documenten	35
<b>Bijlage 3:</b> Instrumenten, wetswijzigingen, afkortingen en definities	36
<b>Bijlage 4:</b> Beantwoording normenkader	40
<b>Bijlage 5:</b> Aankondiging en vragenlijst onderzoek onder werkgevers	41

## Voorwoord

Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, Wmo/Awbz en de Jeugdzorg, ook wel aangeduid als de 3 decentralisaties, de 3 D's. In 2014 heeft de Rekenkamercommissie Schiedam-Vlaardingen (RKC) een rapport uitgebracht over de overheveling van de Awbz naar de Wmo vanuit het perspectief van betrokken cliënten. In 2015 is een rapport over de Jeugdzorg uitgebracht, nu gevolgd door een onderzoek naar de Participatiewet.

Het voorliggende onderzoek richt zich op de eerste ervaringen met de uitvoering van de Participatiewet, zowel in beide gemeenten als van Stroomopwaarts. De onderzoeksvraag luidde:

**Welke eerste effecten heeft de uitvoering van de Participatiewet voor de betrokken burgers?  
Wat zijn de eerste resultaten van de samenwerking van de drie gemeenten binnen  
Stroomopwaarts?**

Vastgesteld is dat in deze fase nog niet mogelijk is om op eenduidige wijze de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers weer te geven. Deze rapportage beoogt dan ook een eerste beeld te geven van die gevolgen en ervaringen.

De aanbevelingen richten zich op de gemeenteraden, die al dan niet in samenspraak met het college, doelen kunnen formuleren, het proces en kwaliteitseisen kunnen vaststellen en monitor- en ervaringsinformatie kunnen vragen. Kortom: Aan de Slag!?

Naast beide gemeenteraden, colleges, gemeentelijke organisaties en Stroomopwaarts hebben ook de voorzitters van de Cliëntenraad Sociale Zaken en Werk Vlaardingen, de Cliëntenraad Werk en Inkomen Schiedam, de directeur van de Ericaschool aan dit onderzoek meegewerkt. Wij spreken onze dank uit voor de prettige gesprekken die wij in het kader van ons onderzoek met hen hebben gevoerd.

Wij hopen met ons onderzoek een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkelingen in het sociaal domein en zullen deze met veel belangstelling volgen.

Ter afsluiting wil de rekenkamercommissie de raad en het college succes wensen bij de verdere implementatie van de Participatiewet

# BESTUURLIJKE NOTA

## 1 Onderzoek naar eerste ervaringen met de Participatiewet

### 1.1 Aanleiding

De Participatiewet vervangt sinds 1 januari 2015 de Wet Werk en Bijstand, Wsw en een groot deel van de Wajong. Dit heeft gevolgen voor bijstandsgerechtigden, Wajongers en mensen in de sociale Werkvoorziening (Wsw'ers). De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een gewone werkgever. In de Participatiewet zijn wetten en regelingen gebundeld en zijn nieuwe elementen toegevoegd.

Begin 2015 zijn de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam (MVS) de gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS aangegaan. Stroomopwaarts MVS is verantwoordelijk voor de uitvoering van taken en bevoegdheden op het gebied van de Participatiewet, de wetten inkomensvoorziening, de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening en de Wet kinderopvang. Verwachting van de gemeenten is dat zij slagvaardiger zijn op de regionale arbeidsmarkt en op termijn de gemeentelijke taken doelmatiger en doeltreffender kunnen organiseren.

De Rekenkamercommissie Schiedam-Vlaardingen (RKC) wil de gemeenteraadsfracties inzicht bieden in de praktijk van de samenwerking van de drie gemeenten binnen Stroomopwaarts. Hierbij zijn de ervaringen van cliënten met de uitvoering van het nieuwe beleid meegenomen. Met het onderzoek wil de RKC de raad ondersteunen bij hun kaderstellende en controlerende rol, de ervaring van nieuwe doelgroepen in beeld brengen en bekijken of de uitvoering van het nieuwe beleid het gewenste effect heeft voor deze doelgroep.

In dit kader is eerst in kaart gebracht hoe ver de implementatie van de Participatiewet in beide gemeenten is gevorderd. Vervolgens is onderzocht wat de ervaringen van het nieuwe beleid zijn voor de nieuwe doelgroepen en voor werkgevers in beide gemeenten.

### 1.2 Vraagstelling en aanpak

De Rekenkamercommissie heeft de volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd:

#### **Welke eerste effecten heeft de uitvoering van de Participatiewet voor de betrokken burgers? Wat zijn de eerste resultaten van de samenwerking van de drie gemeenten binnen Stroomopwaarts?**

Deze centrale onderzoeksvraag is gesplitst in vier te toetsen deelvragen:

1. Wat zijn de eerste effecten van de Participatiewet voor betrokken burgers?
2. Wat zijn de eerste ervaringen en resultaten van samenwerking tussen de drie gemeenten die geleid hebben tot Stroomopwaarts?
3. Op welke onderdelen vindt monitoring en bijsturing van de uitvoering plaats?
4. In hoeverre wordt de gemeenteraad adequaat geïnformeerd over beleid, uitvoering en resultaten?

Aanvullend zijn vijf deelvragen opgenomen:

5. Wat zijn de beleidsdoelen van Stroomopwaarts? Wat kan in dit stadium gezegd worden over doelbereik?
6. Welke veranderingen voor de burger zijn/worden met Stroomopwaarts gerealiseerd? Waaruit blijkt dat?
7. Wat zijn de doelen en instrumenten ten aanzien van de vier doelgroepen?
8. Wat zijn beoogde effecten voor burgers?
9. Wat zijn de eerste effecten vanuit het werkgeverperspectief?

De achterliggende vraag is wat, gegeven de bevindingen in het onderzoek, handvatten zijn om, waar nodig, die rol van de gemeenteraad te versterken.

Focus in dit onderzoek ligt op de nieuwe elementen: nieuwe doelgroepen en de werkgeversbenadering. Ook de samenwerking tussen de gemeenten en de totstandkoming van Stroomopwaarts is onderzocht

Onafhankelijk onderzoeksbureau DSP-groep heeft voor de Rekenkamercommissie dit onderzoek uitgevoerd in de periode van april – november 2015.

### 1.3 Werkwijze

Het onderzoek voor de gemeente Schiedam is als volgt uitgevoerd:

**Stap 1: Feitelijke situatie in kaart.** Op basis van een documentstudie zijn de visie en doelstellingen op het gebied van de Participatiewet in kaart gebracht. In bijlage 2 zijn de bestudeerde documenten weergegeven.

**Stap 2: Perspectief van de gemeente en stakeholders in kaart.** Op basis van interviews met experts is de visie Participatiewet vanuit gemeentelijk perspectief verder geconcretiseerd. In bijlage 1 is het overzicht van geïnterviewde respondenten opgenomen.

**Stap 3: Ervaringen nieuwe doelgroepen en werkgevers in kaart.** In de volgende stap zijn met behulp van interviews de ervaringen van nieuwe doelgroepen en werkgevers opgehaald. Dit is gedaan via casuïstiekonderzoek en via een enquête onder 110 werkgevers in beide gemeenten. Aanvullend vonden gesprekken plaats met vertegenwoordigers van cliëntenraden van beide gemeenten en met vertegenwoordigers van beide gemeenteraden.

**Stap 4: Analyse & rapportage.** Tot slot is het materiaal geanalyseerd en verwerkt in dit rapport.

## 2 Samenvatting van de bevindingen

Begin 2015 zijn de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam (MVS) de gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS aangegaan. Stroomopwaarts MVS voert de taken uit die voortvloeien uit de Participatiewet. Na eerdere pogingen in 2005 is de samenwerking tussen de gemeenten sinds 2014 goed op gang gekomen vanwege de gezamenlijke wil én noodzaak. De focus op meedoen vanuit de Participatiewet wordt als grote stap vooruit ervaren. De inrichting van Stroomopwaarts MVS en het focussen op de interne bedrijfsvoering kreeg in 2015 hoge prioriteit. De bedrijfsmatige voordelen van de gezamenlijkheid zijn door betrokkenen breed onderschreven, met de kanttekening dat die pas op termijn zichtbaar zullen zijn. Datzelfde geldt voor de kwaliteit van de dienstverlening en de effectiviteit van de aanpak.

Gedurende het onderzoek was het nog niet helder waar de inzet van Stroomopwaarts toe dient te leiden in termen van vergroting en ontwikkeling van (arbeids)participatie van vooral kwetsbare doelgroepen. Het was in deze fase nog niet mogelijk om op eenduidige wijze de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers weer te geven. Een systematiek voor monitoring was tijdens de uitvoering van het onderzoek nog in ontwikkeling. Prestatiedoelen en indicatoren worden in het laatste kwartaal van 2015 uitgewerkt en begin 2016 zal een nulmeting worden uitgevoerd, waardoor de raden beter in staat zullen worden gesteld de controlerende rol te vervullen. Een aandachtspunt voor de komende periode is om met de Raadscommissies te bespreken of de geboden informatie aansluit bij de informatiebehoefte.

Voor wat betreft de samenwerking tussen de drie gemeenten lag de focus voornamelijk op de inrichting van Stroomopwaarts. Dit is per 1 juli 2015 gerealiseerd en daarmee komt in een volgende fase de aandacht meer te liggen bij het realiseren van beleidsprestaties.

Voor dit onderzoek zijn de eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers in beeld gebracht. Uit het onderzoek blijkt dat de komende jaren een toename valt te verwachten van jongeren met een beperkte loonwaarde die uitstromen uit het praktijkonderwijs (Pro / VSO / Mbo). Ervaringen met het realiseren van een vloeiende overgang van onderwijs naar werk en het voorkomen van uitval zijn wisselend. Daarnaast is het beleid omtrent beschut werk nog niet uitgekristalliseerd. Het gaat om begeleiding en toeleiding van de doelgroep en om het informeren en begeleiden van werkgevers en het realiseren van goede matches. Aandachtspunt is dat er kwalitatieve begeleiding en toeleiding van de doelgroep is en dat werkgevers worden geïnformeerd en begeleid bij het realiseren van goede matches.



### 3 Conclusies en aanbevelingen

#### 3.1 Conclusies van het onderzoek

De gemeenteraden van Schiedam en Vlaardingen hebben in aanloop naar de vorming van Stroomopwaarts en de invoering van de Participatiewet financiële kaders gesteld, naar aanleiding van voorstellen van de colleges van B&W van beide gemeenten. Voor de start van Stroomopwaarts hadden de raden al een kaderstellende en controlerende taak op de onderwerpen sociale zaken en sociale werkvoorziening. Deze wordt voortgezet nu de uitvoering door Stroomopwaarts plaatsvindt. Het beleid wordt bepaald door de individuele gemeenten, waarbij iedere gemeenteraad bevoegdheid heeft (op basis van het beleidskader en verordeningen) en eigen accenten legt in het beleid. De inbreng van beide gemeenteraden vond plaats bij de kadernota; de businesscase is door de raden vastgesteld.

De raden in beide gemeenten zijn voorafgaand aan de invoering van de Participatiewet een transitiewerkgroep (Vlaardingen), respectievelijk een subcommissie transities (Schiedam) gestart. De raden tonen zich in beperkte mate inhoudelijk geïnformeerd over het dossier. Eerder in het proces hebben de raden geen inhoudelijke uitgangspunten of einddoelen geformuleerd, bijvoorbeeld in een visienota. De gemeenteraden hebben geen inhoudelijke afweging gemaakt over de te leveren beleidsprestaties. De raden hebben nog onvoldoende greep op de eerste ervaringen met de Participatiewet en onvoldoende zicht op de problematiek.

Na de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 zijn de gemeenteraden in beperkte mate in staat gesteld om de controlerende rol te vervullen. Het dossier van de Participatiewet is omvangrijk en complex; bovendien hebben gemeenten beperkte beleidsvrijheid bij de invoering van de wet en zijn diverse taken belegd bij het UWV. Gedurende het jaar 2015 vinden tussentijds ook nog wijzigingen plaats in de wetgeving. Veel aandacht ging in 2015 uit naar de (bedrijfsmatige) inrichting en oprichting van Stroomopwaarts. Ook de verantwoording ten aanzien van Stroomopwaarts stond in de eerste helft van 2015 sterk in het teken van de bedrijfsmatige en personele ontwikkelingen. De raad is beperkt geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van de wet. Omdat het aan – door de raad geformuleerde – inhoudelijke kaders ontbreekt en er nog geen monitor is ingericht, heeft de raad nog geen zicht op het bereik van nieuwe doelgroepen, knelpunten en resultaten. De eerste kwartaalrapportage is in november 2015 aan de gemeenteraden aangeboden. In februari 2016 wordt deze rapportage met de Raadscommissies besproken en kunnen zij aangeven of deze aansluit bij de informatiebehoefte. Prestatiedoelen en indicatoren worden in het laatste kwartaal van 2015 uitgewerkt en begin 2016 zal een nulmeting worden uitgevoerd, waardoor de raden beter in staat zullen worden gesteld de controlerende rol te vervullen.

De centrale vraag van dit onderzoek luidde:

*Wat zijn de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers? Wat zijn de eerste resultaten van de samenwerking van de drie gemeenten binnen Stroomopwaarts?*

De Rekenkamercommissie stelt vast dat het in deze fase nog niet mogelijk is om op eenduidige wijze de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers weer te geven. Een systematiek voor monitoring is in ontwikkeling. Voor wat betreft de samenwerking tussen de drie gemeenten lag de focus op de inrichting van Stroomopwaarts. Dit is per 1 juli 2015 gerealiseerd en daarmee komt in een volgende fase de aandacht meer te liggen bij het realiseren van beleidsprestaties. Deze rapportage beoogt een eerste beeld te geven van de gevolgen en ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers.

## 3.2 Aanbevelingen

### Formuleer heldere doelen

Formuleer als gemeenteraad is samenhang met de doelen op het gebied van maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en jeugdhulp (Jeugdwet) ook voor werk en re-integratie duidelijke doelen. Bepaal waar de inzet van Stroomopwaarts toe dient te leiden in termen van vergroting en ontwikkeling van (arbeids)participatie van vooral kwetsbare doelgroepen. Bepaal welke beleidsprestaties dienen te worden gerealiseerd. Vraag het college om op basis van die doelen met een voorstel voor beleidsmonitoring te komen.

### Zicht op re-integratie naar werk en vergroting (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen

De gemeenteraden dienen zicht te krijgen in de resultaten op het gebied van re-integratie naar werk en vergroting van (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen in de gemeente. Daarbij is het enerzijds van belang inzicht te krijgen in de omvang van de groep jongeren die voorheen onder de Wajong vielen en nu onder de Participatiewet. Hetzelfde geldt voor de groep mensen die voorheen instroomden bij de Wsw. De Rekenkamercommissie geeft de raad mee dat monitoring-informatie alleen niet volstaat. Het gaat er ook om wat het verhaal achter de cijfers is, zeker omdat er sprake is van een nieuwe werkwijze voor de doelgroep jonggehandicapten en voor beschermt werk. De raad kan zich wellicht ook eens bij nabij gelegen gemeenten laten informeren over ervaringen, successen en knelpunten.

### Zicht op kwaliteit

Formuleer als raad eisen die gesteld kunnen worden aan de kwaliteit en het kwaliteitsbeleid rondom re-integratie en vergroting van (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen. Uit het onderzoek blijkt dat er de komende jaren een toename te verwachten is van jongeren met een beperkte loonwaarde die uitstromen uit het praktijkonderwijs (Pro / VSO / Mbo). Ervaringen met het realiseren van een vloeiende overgang van onderwijs naar werk en het voorkomen van uitval zijn wisselend. Daarnaast is het beleid omtrent beschermt werk nog niet uitgekristalliseerd. Daarom is het van belang om voor beide de vinger aan de pols te houden. Bepaal welke aspecten van kwaliteit belangrijk zijn, rekening houdend met de bestaande aanpak, benutting van de beschikbare middelen, en de wettelijke eisen. Het gaat om begeleiding en toeleiding van de doelgroep en om het informeren en begeleiden van werkgevers en het realiseren van goede matches. Bepaal een standpunt over de vraag of sturing daarop een zaak van het college is, of dat je daar als raad actief over geïnformeerd wilt worden. Bedenk hierbij of de raad ook zelf een taak heeft in het zicht houden op de kwaliteit, en zo ja, hoe deze eruit ziet.

### Vaststelling proces

Stel als raad in samenspraak met het college het proces vast. Wat is wanneer nodig om de kaderstellende en controlerende rol te vervullen? Het verdient aanbeveling dat de raad proactief met het college in gesprek gaat over de procesmatige vormgeving van de verdere betrokkenheid van de raad. Het strekt tot de aanbeveling dat de raad aangeeft welke informatie nodig is om die rol te vervullen. Dit helpt de raad om grip te krijgen op complexe dossiers en om een proactieve houding aan te nemen naar het college: van reactief naar kaderstellend.

## 4 Bestuurlijke reacties



gemeente  
Schiedam

**BESTUURLIJKE NOTA**

Burgemeester en wethouders

Postbus 1501  
3100 EA SCHIEDAM

Stadskantoor  
Stadsershof  
3112 DZ SCHIEDAM

T 14010  
F 010 473 70 21  
www.schiedam.nl

Rekenkamercommissie Schiedam-Vlaardingen  
t.a.v. dhr. Van Deursen  
Postbus 1002  
3130 EB Vlaardingen

UW KENMERK

ONS KENMERK

DATUM

16UIT0242

4 maart 2016

UW BRIEF VAN

DOORKIESNUMMER

E-MAIL

11 februari 2016

010-2191515

jlj.v.hal@schiedam.nl

ONDEWERP

Bestuurlijke reactie rekenkamercommissie onderzoek Participatiewet

Geachte heer Van Deursen BPM,

Wij hebben van u het onderzoeksverslag gekregen naar de eerste ervaringen met de Participatiewet in Schiedam en Vlaardingen. Allereerst willen wij u danken voor uw inspanningen.

In het kader van het bestuurlijk wederhoor heeft u ons gevraagd om een reactie te geven op de door u gedane conclusies en aanbevelingen en aan te geven wat wij voornemens zijn te gaan doen naar aanleiding van deze aanbevelingen. Gezien het feit dat uw rekenkameronderzoek met name gericht is op de invulling van de rol van de raad, zal van onze zijde hieronder maar een korte inhoudelijke reactie worden gegeven.

Wij willen beginnen met het feit dat wij ons als college herkennen in de door u gedane bevindingen uit de rapportage. Wij schetsen hieronder op welke wijze wij momenteel al samen met de raad bezig zijn om hen meer mogelijkheden te geven op hun kaderstellende en controlerende rol nog beter in te gaan vullen.

### Conclusies

Zoals u aangeeft bij de conclusies had de raad al voor de invoering van de Participatiewet een kaderstellende en controlerende taak op de onderwerpen sociale zaken en sociale werkvoorziening. Met de raad is afgesproken om 2015 te zien als een overgangsjaar en dat in 2015 het bestaande beleid wordt gecontinueerd. Dit is door Stroomopwaarts vertaald in zijn begroting voor 2015-2016.

In uw rapportage stelt u vast dat het in deze fase nog niet mogelijk is om op een eenduidige wijze de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers weer te geven. Ook stelt u in uw onderzoek dat dit begrijpelijk is aangezien Stroomopwaarts MVS operationeel is sinds 1 juli 2015.

Wat betreft de nieuwe doelgroepen heeft Stroomopwaarts de pilot 'Iedereen doet mee' in relatie tot beschut werken gestart. Deze pilot moet meer inzicht geven in de doelgroep die voorheen onder de Wajong/ Wsw viel, waarna, op basis van de uitkomsten, er beleidskeuzes gemaakt kunnen worden met betrekking tot de inrichting 'beschut werk'.

Verder is Stroomopwaarts bezig met de doorontwikkeling van de aanpak in het kader van de werkgeversbenadering.

|||||

Daar er horizontale verbanden zijn binnen het sociaal domein zijn wij nu bezig met het formuleren van een integraal beleid, binnen de (beperkte) beschikbare financiële kaders, voor de drie transities, waaronder dus ook de Participatiewet. De raad wordt hier nauw bij betrokken. Het nieuwe integrale beleid zal ook vertaald worden naar maatschappelijke effecten en prestatiedoelstellingen in de gemeentelijke begrotingen, die ook weer vertaald worden naar de begroting van Stroomopwaarts. In de definitie van de bijbehorende maatschappelijke effecten en prestatiedoelstellingen als ook monitorings- en sturingstool zal naast de bestaande doelgroepen ook aandacht zijn voor de nieuwe doelgroepen en voor de werkgevers.

Daarnaast ontwikkelen de MVS-gemeenten momenteel een monitorings- en sturingstool voor het sociaal domein ('monitor Sociaal Domein MVS en sturingstool Schiedam'). Ook hier is de raad bij betrokken. De monitorings- en sturingstool kan de raad helpen zijn kaderstellende en controlerende taak zo optimaal mogelijk uit te voeren.

### Aanbevelingen

In uw rapportage heeft u verder een viertal aanbevelingen geformuleerd, te weten

1. Formuleer heldere doelen
2. Zicht op re-integratie naar werk en vergroting (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen
3. Zicht op kwaliteit
4. Vaststelling proces

#### *1. Formuleer heldere doelen*

Wij delen uw mening dat het belangrijk is dat er heldere doelen worden geformuleerd op het gebied van het sociaal domein. Wij zijn in dat kader dan ook gestart om deze doelen te formuleren op basis van een integrale benadering. Hier zijn wij samen met de raad al in 2014 mee gestart; er is echter bewust voor gekozen om voor 2015 uit te gaan van het bestaande beleid om zo te zorgen voor een zachte landing.

In de hiervoor al genoemde Monitor Sociaal Domein MVS zal inzicht gegeven worden in de problematiek op wijkniveau en de samenhang in de verschillende problematiek binnen een wijk.

#### *2. Zicht op re-integratie naar werk en vergroting (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen*

In het kader van de doelen sluiten we aan op het landelijk beleid als het gaat om de garantiebanen en daarnaast formuleert de raad in zijn begroting maar ook bij de behandeling van de begroting van Stroomopwaarts haar doelen.

Op basis van deze doelen wordt ook door het college en Stroomopwaarts o.a. door middel van de bestuursrapportage, de monitor Sociaal Domein en de kwartaalrapportage SOW, gerapporteerd aan de raad waardoor zij een goede invulling kan geven aan haar rol.

Naast het informeren bij andere gemeenten over ervaringen, successen en knelpunten met betrekking tot deze doelgroep, willen wij u ook oproepen om een kijkje te nemen binnen het Werkleerbedrijf Stroomopwaarts om zelf de doelgroep hier aan het werk te zien, bijvoorbeeld tijdens de open bedrijvendag op zaterdag 28 mei 2016.

#### *3. Zicht op kwaliteit*

Wat betreft de kwaliteit van de dienstverlening en ook de interne organisatie heeft Stroomopwaarts een aantal indicatoren benoemd waarop het bedrijf per kwartaal rapporteert aan het college en de raad. Zoals u zelf ook al aangeeft in de rapportage is Stroomopwaarts momenteel in overleg met de raad om te kijken welke informatie de raad wenst om zijn rol goed in te kunnen vullen. In de gezamenlijke raadsbijeenkomst op 3 februari 2016 is hiervoor een eerste aanzet gegeven.

**BESTUURLIJKE NOTA**

*4. Vaststellingproces*

Graag willen wij, conform de laatste aanbeveling, in samenspraak met de raad het proces vaststellen over wanneer het nodig is om de kaderstellende en controlerende rol te vervullen. Tot slot willen wij u nogmaals danken voor de rapportage.

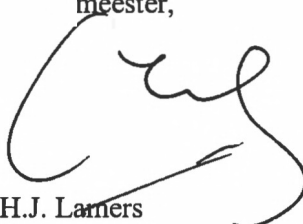
Hoogachtend,  
burgemeester en wethouders van Schiedam,

de secretaris,



mr. I.C.M. Baltus, l.s.

de burgemeester,  
meester,



C.H.J. Lamers

Ruimtelijke en Maatschappelijke Ontwikkeling

Jeugd en Maatschappelijke Ondersteuning



Gemeente Vlaardingen

Rekenkamercommissie Schiedam-Vlaardingen  
t.a.v. de heer drs. W. van Deursen BPM  
Postbus 1002  
3130 EB VLAARDINGEN

Postbus 1002  
3130 EB Vlaardingen

Bezoekadres:  
Westnieuwland 6  
3131 VX Vlaardingen

Telefoon:  
(010) 248 4000

[www.vlaardingen.nl/contact](http://www.vlaardingen.nl/contact)

[www.vlaardingen.nl](http://www.vlaardingen.nl)

datum	onderwerp	pagina
1 maart 2016	Reactie op onderzoek Participatiewet	1/3
briefnummer	uw kenmerk	bijlage(n)
1381670	-	

Geachte heer Van Deursen,

Wij hebben van u het onderzoeksverslag gekregen naar de eerste ervaringen met de Participatiewet in Schiedam en Vlaardingen. Allereerst willen wij u danken voor uw inspanningen. U heeft ons gevraagd om een reactie te geven op de door u gedane conclusies en aanbevelingen en aan te geven wat wij voornemens zijn te gaan doen naar aanleiding van deze aanbevelingen. In deze brief willen we een eerste reactie op deze rapportage geven.

Wij willen graag beginnen met het feit dat wij ons als college herkennen in de door u gedane bevindingen uit de rapportage. Wel willen we daarbij de kanttekening plaatsen dat naar onze mening de ene bevinding soms meer betrekking zal hebben op Vlaardingen dan Schiedam en vice versa.

Als het gaat om de conclusies en aanbevelingen willen wij de volgende reacties geven:

Conclusies

Zoals u al aangeeft bij de conclusies had de Raad al voor de invoering een kaderstellende en controlerende taak op de onderwerpen sociale zaken en sociale werkvoorziening. Met de Raad is destijds afgesproken dat ervoor gekozen wordt om 2015 te zien als een overgangsjaar en dat voortgeborduurd zal worden op bestaand beleid. Dit is door Stroomopwaarts vertaald in haar begroting voor 2015-2016.

Momenteel zijn wij binnen de (beperkte) beschikbare financiële kaders bezig met de uitvoering van het eind 2014 vastgestelde beleid 'Volle Kracht Vooruit' voor de 3 transities, waaronder dus ook de participatiewet. Met de verdere vertaalslag naar maatschappelijke effecten en prestatiedoelstellingen in de gemeentelijke begrotingen en de vertaling naar de begroting van Stroomopwaarts wordt de Raad nauw betrokken. In de definitie van de bijbehorende maatschappelijke effecten en prestatiedoelstellingen als ook monitorings- en sturingstool is naast de bestaande doelgroepen ook aandacht zijn voor nieuwe doelgroepen en voor de werkgevers.

Naast bovenstaande zijn we ook druk bezig met het maken van een monitorings- en sturingstool voor het sociaal domein (MVS-monitor Sociaal Domein). Ook hier is de Raad nauw bij betrokken om samen te komen tot de gewenste informatie zodat de Raad haar kaderstellende en controlerende taak zo optimaal mogelijk uit kan voeren. Op 3 februari jl. is hier samen met de Raad een goede bijeenkomst over geweest.



## Ruimtelijke en Maatschappelijke Ontwikkeling

### Jeugd en Maatschappelijke Ondersteuning

In uw rapportage stelt u verder vast dat het in deze fase nog niet mogelijk is om op een eenduidige wijze de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers weer te geven. Ook stelt u in uw onderzoek dat dit begrijpelijk is aangezien Stroomopwaarts MVS operationeel is sinds 1 juli 2015.

In dat kader willen wij wel alvast melden dat Stroomopwaarts in januari 2016 met het project 'Iedereen doet mee' is gestart. Dit project moet meer inzicht geven in de doelgroep die voorheen onder de Wajong/ Wsw viel. Na afloop van het project kunnen op basis van de uitkomsten beleidskeuzes worden gemaakt met betrekking tot de inrichting 'beschut werk'. Verder is Stroomopwaarts druk bezig met de doorontwikkeling van de aanpak in het kader van de werkgeversbenadering.

### Aanbevelingen

In uw rapportage heeft u een viertal aanbevelingen geformuleerd, te weten:

1. Formuleer heldere doelen;
2. Zicht op re-integratie naar werk en vergroting (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen;
3. Zicht op kwaliteit;
4. Vaststelling proces.

#### *Formuleer heldere doelen*

Wij delen uw mening dat het belangrijk is dat er heldere doelen worden geformuleerd op het gebied van het sociaal domein. Wij zijn in dat kader dan ook gestart om deze doelen nader te formuleren op basis van een integrale benadering. Hier zijn wij samen met de Raad al in 2014 mee gestart echter is er bewust voor gekozen om voor 2015 uit te gaan van het bestaande beleid om zo te zorgen voor een zachte landing.

In de hiervoor al genoemde MVS-monitor Sociaal Domein zal inzicht worden gegeven in de problematiek op wijkniveau en de samenhang in de verschillende problematiek binnen een wijk.

#### *Zicht op re-integratie naar werk en vergroting (arbeids)participatie kwetsbare doelgroepen.*

In het kader van de doelen sluiten we aan op het landelijk beleid als het gaat om de garantiebanen. Daarnaast formuleert de Raad in haar begroting maar ook bij de behandeling van de begroting van Stroomopwaarts haar doelen.

Op basis van deze doelen wordt door het college en Stroomopwaarts, onder andere door middel van de bestuursrapportage, de MVS-monitor Sociaal Domein en de kwartaalrapportage SOW gerapporteerd aan de raad waardoor zij een goede invulling kan geven aan haar rol.

Naast het informeren naar ervaringen, successen en knelpunten met betrekking tot deze doelgroep bij andere gemeenten, willen wij u ook graag uitnodigen om een kijkje te nemen binnen het Werkleerbedrijf Stroomopwaarts om hier de doelgroep aan het werk te zien. Dit kan bijvoorbeeld tijdens de Open Bedrijvende op zaterdag 28 mei 2016.

#### *Zicht op kwaliteit*

Wat betreft de kwaliteit van de dienstverlening en van de interne organisatie heeft Stroomopwaarts een aantal indicatoren benoemd waarop zij per kwartaal rapporteert aan het college en de Raad. Zoals uzelf ook al aangeeft in de rapportage is Stroomopwaarts momenteel in overleg met de Raad om te kijken welke informatie zij wensen om hen rol goed in te kunnen vullen. Zoals gezegd is in de gezamenlijke raadsbijeenkomst op 3 februari 2016 is hiervoor een eerste aanzet gegeven.





Ruimtelijke en Maatschappelijke Ontwikkeling

Jeugd en Maatschappelijke Ondersteuning

*Vaststelling proces*

Graag willen wij, conform de laatste aanbeveling, graag in samenspraak met de Raad het proces vaststellen over wanneer het nodig is om de kaderstellende en controlerende rol te vervullen.

Tot slot willen wij u danken voor de rapportage daar deze bijdraagt aan het verstevigen van de positie van de Raad.

Hoogachtend,  
Het college van burgemeester en wethouders Vlaardingen

de secretaris

mw. mr. A.G. Knol- van Leeuwen

de burgemeester,

c.b.

*Wilt u bij beantwoording van deze brief het briefnummer 1381670 vermelden?*

## 5 Nawoord RKC

De RKC constateert dat beide colleges met waardering hebben kennisgenomen van haar bevindingen ten aanzien van het onderzoek naar de eerste ervaringen met de Participatiewet in Schiedam en Vlaardingen. Wij zijn verheugd dat aan een aantal van de aanbevelingen al wordt gewerkt, zoals de ontwikkeling van de *MVS-monitor Sociaal Domein*, een monitorings- en sturingstool waarmee ook de maatschappelijke effecten en prestatiedoelen ten aanzien van maatschappelijke ondersteuning en jeugdzorg inzichtelijk worden gemaakt.

Op een aantal punten uit de bestuurlijke nota geven de colleges een korte schriftelijke reactie. Hoewel de rekenkamercommissie constateert dat het in deze fase nog niet mogelijk is om op een eenduidige wijze de gevolgen en eerste ervaringen van de Participatiewet voor nieuwe doelgroepen en voor werkgevers weer te geven, beveelt de rekenkamercommissie de raad van harte aan om zich actief te laten informeren over inzichten uit het recent gestarte project 'Iedereen doet mee'. Dit project zal een beter inzicht opleveren in de doelgroep die voorheen onder de Wajong / Wsw viel. Opvallende uitkomsten kunnen worden benut voor het maken van onderbouwde beleidskeuzen en daarover zou de raad ook met het college van gedachten kunnen wisselen. Er is nog veel te doen in het kader van de uitvoering van de Participatiewet, dus Aan de Slag!?

# NOTA VAN BEVINDINGEN

## 6 Beleid en inrichting

Dit hoofdstuk bestaat uit een beschrijving van landelijke wetgeving en gemeentelijk beleid. Eerst wordt ingegaan op de Participatiewet en de oprichting van Stroomopwaarts. Vervolgens wordt stilgestaan bij nieuwe doelgroepen voor de gemeenten en de werkgeversbenadering als onderdeel van de Participatiewet. Aan het einde van het hoofdstuk wordt ingegaan op monitoring en sturing.

### 6.1 Participatiewet en Stroomopwaarts

#### Participatiewet

Sinds 1 januari is de Participatiewet van kracht. Met de nieuwe Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aan het werk helpen van mensen met een beperkt arbeidsvermogen. De gemeenten helpen deze doelgroep bij het vinden van een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Deze doelstelling wordt gesteund door de landelijke afspraak met werkgevers dat er de komende tien jaar bij bedrijven en overheid 125.000<sup>1</sup> banen voor deze mensen worden gecreëerd; de zogenoemde garantiebannen. Hiernaast betekent de nieuwe Participatiewet een aanscherping van de regels die gekoppeld zijn aan het ontvangen van bijstand. Mensen die een huis delen krijgen een lagere uitkering, maatregelen bij niet voldoende zoeken naar werk worden zwaarder en mensen die een uitkering ontvangen kunnen, naast zoeken naar werk, ook worden verplicht een tegenprestatie te leveren.

#### Stroomopwaarts

De gemeenten Maassluis, Schiedam en Vlaardingen hebben in 2011 de intentie uitgesproken om per 1 januari 2014 te komen tot een Regionale Sociale Dienst (RSD). Deze intentie werd versterkt door de brief van 19 februari 2013 van minister Plasterk over de noodzaak om te komen tot krachtige samenwerkingsverbanden tussen gemeenten om de decentralisaties in het sociaal domein goed te borgen. De RSD heeft later vorm gekregen in Stroomopwaarts. Eind 2013 hebben de raden ingestemd met het beschikbaar stellen van een voorbereidingskrediet op basis van de hoofdlijnennotitie voor het participatiebedrijf Stroomopwaarts en is gestart met de voorbereiding<sup>2</sup>. In de kadernota Stroomopwaarts staan de kaders en randvoorwaarden op basis waarvan een businesscase Stroomopwaarts is uitgewerkt. Een conceptversie van de kadernota is op 17 juli 2014 besproken met de gemeenteraden en is ter informatie vrijgegeven aan de adviesraad/cliëntenraden WWB van de drie gemeenten met het verzoek input te leveren. De businesscase Stroomopwaarts is in het derde kwartaal van 2014 aan de colleges en raden aangeboden. In de businesscase Stroomopwaarts zijn de kaders omtrent financiën, personeel, huisvesting, informatievoorziening, communicatie en beleid nader uitgewerkt. Inhoudelijke beleidsprestaties zijn geen onderdeel van de businesscase. Na een positief besluit op de businesscase is gestart met de inrichting van het participatiebedrijf Stroomopwaarts.

Begin 2015 zijn de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam de Gemeenschappelijke Regeling Stroomopwaarts MVS aangegaan. Deze regeling is aangegaan voor de uitvoering van de taken en bevoegdheden van de deelnemende gemeenten op het gebied van het sociaal domein. Het gaat om taken op het gebied van de Participatiewet, de wetten inkomensvoorziening, de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening en de Wet kinderopvang. Samen verwachten de gemeenten slagvaardiger te zijn op de regionale arbeidsmarkt en op termijn de gemeentelijke taken doelmatiger en doeltreffender te organiseren.

Gemeenten hebben beperkte beleidsvrijheid bij het invullen van de Participatiewet en bij de garantiebannen<sup>3</sup>. Ten eerste bepalen de sociale partners met elkaar in de Werkkamer<sup>4</sup> onder andere welke doelgroepen er prioriteit hebben bij het invullen van de garantiebannen. Daarnaast zijn

**Noot 1** 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

**Noot 2** Kadernota Stroomopwaarts, september 2014.

**Noot 3** Begroting Stroomopwaarts MVS 2015, 2016 en meerjarenraming 2017 – 2019. Concept, ter zienswijzen gemeenteraden MVS gemeenten. Vastgesteld in het DB Stroomopwaarts MVS van 6 juli 2015.

**Noot 4** In de Werkkamer maken VNG en Stichting van de Arbeid samen afspraken over verbeterde samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in 35 arbeidsmarktregio's.

gemeenten verplicht om in een Werkbedrijf<sup>5</sup> regionaal samen te werken. Door de drie gemeenten wordt zoveel mogelijk gezamenlijk beleid gevoerd binnen Stroomopwaarts MVS. Daarnaast is er op onderdelen ruimte om af te wijken en eigen keuzen te maken. De dienstverlening op het gebied van bedrijfsvoering wordt grotendeels geleverd door de hosting bedrijfsvoering MVS en voor het overige door Stroomopwaarts MVS zelf.

In de businesscase genoemde doelen zijn:

#### **Bedrijfsmatig**

- Uitvoering geven aan de Participatiewet waarbij de nieuwe totaal set aan uit te voeren diensten van onder meer de uitvoering van de Participatiewet worden geleverd tegen beperkte meerkosten ten opzichte van uitvoering door de gemeenten individueel, rekening houdend met de korting op de rijksbijdrage.
- Het behalen van een structurele kostenreductie vanaf 1 januari 2015, door onder meer de huidige processen daar waar mogelijk te optimaliseren.

#### **Maatschappelijk**

- De dienstverlening aan burgers verbeteren. Het verbeteren van de dienstverlening aan burgers (in 2018 dient het cijfer voor de klanttevredenheid hoger te liggen dan het gemiddelde van de drie gemeenten in 2014).
- Zorgdragen voor vergroting en ontwikkeling van (arbeids-)participatie van met name kwetsbare doelgroepen.

De businesscase heeft vooral betrekking op de bedrijfsmatige aanpak van Stroomopwaarts. De maatschappelijke doelen zijn algemeen geformuleerd. De doelen zijn nog niet uitgewerkt in beoogde maatschappelijke doelen en beleidsprestaties.

#### **Maatschappelijke doelen en beoogde effecten van Stroomopwaarts**

Stroomopwaarts MVS streeft naar maximale benutting van arbeidspotentie en voor vergroting en ontwikkeling van (arbeids)participatie van vooral kwetsbare doelgroepen. Veronderstelling is dat dit alleen kan worden bereikt door samenwerking met ondernemers.

De doelen van Stroomopwaarts MVS zijn zoals gezegd vastgelegd in een businesscase en verder uitgewerkt in de begroting Stroomopwaarts MSV 2015, 2016. Voor Stroomopwaarts gelden, op het gebied van re-integratie, de volgende maatschappelijke doelen:

- Verhogen van de arbeidsparticipatie, het bevorderen dat iedereen zoveel mogelijk en naar vermogen participeert;
- Jongeren volgen voltijds dan wel deeltijds onderwijs (inzet minimaal startkwalificatie) of hebben een baan;
- Inwoners die (nog) niet aan het werk kunnen, worden gestimuleerd vrijwilligerswerk te doen.

De maatschappelijke doelen zijn verdeeld naar de primaire Units van Stroomopwaarts MVS (instroom, ontwikkeling en Uitstroom en werkleerbedrijf) en doorvertaald naar een programma *re-integratie naar werk* en een programma *participatieactiviteiten en zorg*.

In de begroting Stroomopwaarts MVS 2015, 2016 wordt een eerste aanzet gegeven om te komen tot de maatschappelijke effecten en de daaraan gekoppelde prestatiedoelen. Aangegeven wordt dat, wat betreft de maatschappelijke effecten er in 2016, in samenspraak met het Kenniscentrum, een nulmeting gedaan wordt, waarna er in 2018 een nieuwe meting gedaan wordt om de voortgang in beeld te brengen. Deze zullen kritisch gevolgd en geëvalueerd worden. Voor de begroting 2015-2016 worden prestatiedoelen en indicatoren voorgesteld. De worden nog uitgewerkt.

**Noot 5** Nederland telt 35 arbeidsmarktregio's. Elke arbeidsmarktregio moet een regionaal werkbedrijf inrichten. Dit is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, werkgevers, werknemersorganisaties en UWV.

## Uitwerking maatschappelijke effecten en prestatiedoelen: twee voorbeelden

### Grotere stijging en maatschappelijke carrière MVS

- Via het instrument 'Baanbrekend' worden in 2015 607 kandidaten op reguliere arbeid geplaatst.
- 30% van de uitkeringsgerechtigden zijn uitgestroomd naar werk, in relatie tot de totale uitstroom. In absolute getallen, gaat het hierbij om 675 uitkeringsgerechtigden die naar werk uitstromen.
- Via het werkleerbedrijf stromen 130 fte door van intern (voorheen sociale werkvoorziening) naar extern (detacheringen bij werkgevers en het werken op locatie).
- 

### Betere keten van zorg en ondersteuning voor de kwetsbare inwoner MVS

- In 2018 wordt 50% van de huidige zorgklanten binnen MVS, zonder arbeidsplicht<sup>1</sup>, geholpen met inzet van eigen kracht en/of een algemene voorziening, ter verhoging van de zelfredzaamheid.
- 65% van alle uitkeringsgerechtigden zijn in 2018 actief, bijvoorbeeld als vrijwilliger of in een traject. Onderdeel hiervan zijn 200 uitkeringsgerechtigden met een participatietraject.

Bron: Begroting Stroomopwaarts MVS 2015, 2016 en meerjarenraming 2017 – 2019. Concept, ter zienswijzen gemeenteraden MVS gemeenten. Vastgesteld in het DB Stroomopwaarts MVS van 6 juli 2015

## 6.2 Nieuwe doelgroepen

Binnen de Participatiewet kunnen twee nieuwe doelgroepen voor gemeenten worden onderscheiden:

- Jongeren die voorheen onder de Wajong vielen en nu onder de Participatiewet vallen<sup>6</sup>.
- Mensen die voorheen instroomden bij de Wsw. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen<sup>7</sup>. Dit geldt ook voor mensen met een Wsw-indicatie die op de wachtlijst stonden voor een Wsw-plek.

Schoolverlaters zijn een prioritaire doelgroep voor de garantiebanen die in het kader van de Participatiewet gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking. De prioritaire doelgroep volgt vooral het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. In Schiedam en Vlaardingen is de school voor praktijk onderwijs het ProNova college en voor speciaal onderwijs de Ericaschool. Door warme overdracht tussen het praktijkonderwijs, het speciaal onderwijs en MVS Stroomopwaarts beogen de gemeenten een optimale invulling van de garantiebanen. Het wordt daardoor mogelijk om de jongeren direct na een stage van de opleiding naar een betaalde baan te begeleiden. Via een pilot met het ProNova college is onderzocht hoe een sluitende aanpak kan worden gerealiseerd. De ervaring in de pilot moet leiden tot een blauwdruk voor een werkwijze voor alle doelgroepen. De samenwerkingsvorm die nu wordt ontwikkeld moet ook kunnen worden toegepast bij de Ericaschool. De processen die nu worden ingericht voor doelgroepverklaring, loonwaardemeting etc., moeten toegepast kunnen worden voor alle cliënten met een arbeidsbeperking die mogelijk in aanmerking komen voor een garantiebaan.

### Wsw

Een van de voorzieningen die gemeenten vanuit de Participatiewet kunnen inzetten, is de voorziening beschut werk. Dit wil zeggen een dienstverband voor mensen die in staat zijn tot het verrichten van loonvormende arbeid, maar dit niet kunnen bij een reguliere werkgever. Een beschutte werkplek is een plek waar een arbeidsgehandicapte veel persoonlijke ondersteuning en begeleiding krijgt, zoals bijvoorbeeld gebeurt in een sociale werkplaats. Gemeenten die een beschutte werkplek aanbieden, betalen naast de loonkosten (wettelijk minimum loon) ook gemiddeld 8.500 euro aan begeleidingskosten per jaar.

**Noot 6** Voor de Wajongers geldt dat per 1 januari 2015 alleen nog jonggehandicapten die helemaal niet kunnen werken recht houden op een Wajong-uitkering. Het UWV bekijkt tot 2018 de gegevens van mensen met een Wajonguitkering van vóór 2015 opnieuw. Dat doen zij om vast te stellen wie wel, gedeeltelijk of geen mogelijkheden heeft om te werken.

**Noot 7** Bestaande Wsw'ers met een vast dienstverband houden hun baan en hun salaris.

In het kader van de regionale samenwerking en de oprichting van Stroomopwaarts MVS, ontwikkelen de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam op in het najaar van 2015 een gezamenlijke visie over de wijze waarop deze kwetsbare groep kan participeren in de samenleving. Er worden scenario's uitgewerkt ten aanzien van arbeidsmatige dagbesteding dan wel banen op basis van loonkostensubsidie. Bij het ontwikkelen van scenario's wordt rekening gehouden met een groep van 110 personen op jaarbasis die een beroep zal doen op de Participatiewet en in aanmerking zou kunnen komen voor beschermt werken. Dit aantal is gebaseerd op het aantal mensen dat voorheen jaarlijks een beroep deed op de Wajong (gedeeltelijk arbeidsongeschikt) en/of een indicatie kregen voor de SW.

De vier scenario's zijn:

- 1 Geen inzet van beschermt werk; waar mogelijk wordt (arbeidsmatige) dagbesteding of loonkostensubsidie ingezet;
- 2 Inzetten van beschermt werk op basis van de '3 uit / 1 in' regel, waarbij rekening wordt gehouden met een gemiddelde instroom van 22 personen op jaarbasis (binnen de MVS)
- 3 Beschermt werk wordt ingezet voor iedereen die dit nodig heeft (uitgangspunt is de burger);
- 4 Beschermt werk wordt zodanig ingezet dat hierop een businesscase is te maken. Bij hoeveel medewerkers is het voor het Werkleerbedrijf financieel haalbaar om beschermt werk in te zetten.

Binnen de scenario's is aandacht voor de financiële en juridische gevolgen (bijv. wat moet er geregeld worden om de voorziening beschermt werk te kunnen inzetten). Verder wordt er per scenario integraal gekeken naar het complete aanbod en de (financiële) gevolgen voor het sociaal domein.

Planning is om in het laatste kwartaal 2015 de visie op het aanbod voor de nieuwe doelgroep Participatiewet door de drie gemeenteraden te laten vaststellen.

Totdat de visie op het aanbod voor de nieuwe doelgroep wordt vastgesteld hanteren de gemeenten voor de Wsw het principe van 3 eruit 1 erin. Dit betekent dat de krimp van de Wsw vorm krijgt door voor iedere 3 uitstromers, 1 instromer toe te laten. Er is in de gemeenten geen wachtlijst voor Wsw.

### **Omvang**

Schattingen voor de instroom van nieuwe doelgroepen lopen uiteen van 60 tot 110 personen per jaar voor alle drie gemeenten. De instroom vanuit het onderwijs (ProNova en VSO) is voornamelijk zeer beperkt. Voor 1 januari 2015 zijn leerlingen op het VSO vervroegd (toen 17/18 jaar) aangemeld voor Wajong. De eerste uitstroom van leerlingen vanuit de Ericaschool sinds de invoering van de Participatiewet vindt daardoor pas plaats in maart 2016.

## **6.3 Werkgeversbenadering**

In de beleidsstukken wordt aangegeven dat Stroomopwaarts MVS voor het behalen van de doelen sterk afhankelijk is van een goede relatie met werkgevers. Inzet is dat ondernemers en organisaties een bijdrage moeten leveren aan de sociaal maatschappelijke opdracht om de groep uitkeringsgerechtigden aan betaald werk te helpen. Het is de visie van Stroomopwaarts MVS dat ondernemers succesvol moeten kunnen zijn met hun bedrijven om kansen te kunnen bieden aan mensen zonder werk of met een arbeidsbeperking. Daarnaast ontwikkelt Stroomopwaarts MVS een werkgeversdienstverlening in afstemming met ondernemers en organisaties.

### **Regionaal Werkbedrijf**

Met de komst van de Participatiewet is er een indeling gemaakt naar arbeidsmarktregio's. Stroomopwaarts MVS maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Rijnmond. Binnen de arbeidsmarktregio worden afspraken gemaakt over de werkgeversdienstverlening waarbij uitgegaan wordt van een lokaal netwerk, gekoppeld aan een eenduidig pakket aan diensten. Dit laatste is een verzoek van werkgevers om bediend te worden door een vast contactpersoon. Dit voorkomt dat ondernemers steeds opnieuw moeten onderhandelen en te maken krijgen met een wirwar aan regelgeving. Om invulling te geven aan de regionale werkgeversaanpak is het regionaal werkgeversservicepunt Rijnmond opgericht. Op bestuurlijk niveau participeren de drie gemeenten in het Regionale werkbedrijf waar tevens werkgevers en werknemers een zetel hebben.

De werkgeversbenadering van Stroomopwaarts sluit aan op het regionaal (arbeidsmarktregio) marktbeveerkingplan en bestaat uit twee sporen. Het eerste spoor is het ontwikkelen en laten uitstromen van de totale doelgroep van Stroomopwaarts en het tweede spoor op acquisitie van werk voor het Werkleerbedrijf (productie en dienstverlening). Hiervoor wordt een separaat marktbeveerkingplan MVS opgesteld. Beoogd resultaat van Stroomopwaarts is dat eind 2015 de grote werkgevers(kringen) op de hoogte zijn van Stroomopwaarts. Stroomopwaarts heeft een team van acquireurs geformeerd die de marktbenadering doen. Voorheen had een werkgever te maken met vertegenwoordigers van meerdere leerwerk bedrijven, het UWV en de gemeenten. De verwachting is dat een afgestemde marktbenadering vanuit Stroomopwaarts en de regio dit proces aantrekkelijker maakt voor werkgevers: één contactpersoon per werkgever. De werkgeversbenadering krijgt in 2016 verder vorm.

### 6.4 Monitoring en sturing

Zoals aangegeven in paragraaf 6.1 worden in de begroting Stroomopwaarts MVS 2015-2016 prestatiedoelen en indicatoren voorgesteld die Stroomopwaarts nastreeft, inclusief de daaraan gekoppelde prestatiedoelen (zie 6.1). In 2016 zal, in samenspraak met het regionale Kenniscentrum, een nulmeting gedaan worden, waarna er in 2018 een nieuwe meting gedaan zal worden om de voortgang in beeld te brengen. Het voornemen is om de maatschappelijke effecten en prestatiedoelen de komende periode kritisch te volgen en evalueren. In het najaar van 2015 zal Stroomopwaarts MVS intern en met de gemeenten in gesprek gaan over de uiteindelijk te hanteren indicatoren. Voor het uitvoeren van de controlerende taak op de uitvoering door Stroomopwaarts hebben beide gemeenteraden, ten tijde van het onderzoek, nog niet vastgesteld welke informatie zij daarvoor nodig hebben. Wel hebben de gemeenteraden vastgesteld dat Stroomopwaarts elk kwartaal een rapportage moet opleveren. De eerste kwartaalrapportage is in november 2015 aan de Raad aangeboden. In februari 2016 wordt deze rapportage met de Raadscommissies besproken en kan worden aangeven of deze aansluit bij de informatiebehoefte van de Raad.

#### Vlaardingen

In gemeente Vlaardingen hebben raadsleden een transitiewerkgroep geformeerd. De werkgroep heeft een informatief karakter en had ook als doel consensus te krijgen over de koers. De werkgroep is geïnformeerd over de plannen en de voortgang ten aanzien van de Participatiewet en Stroomopwaarts. Monitoring informatie was nog niet beschikbaar tijdens de onderzoeksfase. De Cliëntenraad Sociale Zaken en Werk Vlaardingen is in september 2014 begonnen met een nieuwe samenstelling. Rol van de cliëntenraad is om gevraagd en ongevraagd advies te geven. Zij geven signalen door en krijgen ambtelijke ondersteuning voor het vervullen van hun taken. In september 2015 heeft een verkennend gesprek plaatsgevonden tussen de wethouder, de directeur van Stroomopwaarts en de Cliëntenraad Sociale Zaken en Werk Vlaardingen van Vlaardingen over de manier waarop cliëntenparticipatie binnen/met Stroomopwaarts vormgegeven kan worden.

#### Schiedam

In gemeente Schiedam is een subcommissie transitie geformeerd waarin de raad en het college samenwerken. De subcommissie is geformeerd op initiatief van het college met als doel de raad te betrekken bij de drie transitie (Jeugd, Wmo en Participatiewet). In 2014 kwam de subcommissie vaker bij elkaar vanwege de fase van ontwikkeling. De Cliëntenraad Werk en Inkomen Schiedam bestaat uit acht leden en heeft een vergelijkbare functie als de Cliëntenraad in Vlaardingen. Rol van de Cliëntenraad is signaleren en gevraagd en ongevraagd advies geven aan het college. Belangrijke thema's zijn cliëntondersteuning, de kostdelersnorm en toegang tot voorzieningen.



## 7 Praktijkervaringen

Binnen dit onderzoek naar de eerste ervaringen met de Participatiewet is een drietal recente casussen met nieuwe doelgroepen nader onderzocht. Daarnaast zijn 108 ondernemers gevestigd in de gemeenten Schiedam en Vlaardingen gevraagd naar hun ervaringen met de Participatiewet en met Stroomopwaarts. Het 'casusonderzoek' is bedoeld om een beeld te schetsen van de wijze waarop getracht wordt nieuwe doelgroepen zo goed mogelijk te laten participeren.

### 7.1 Nieuwe doelgroepen

Stroomopwaarts MVS streeft naar een zo goed mogelijke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Met name voor jongeren met een beperking (praktijkschool) is het vinden van deze aansluiting belangrijk. Zij kunnen sinds 1 januari 2015 niet meer terugvallen op een baan binnen de sociale werkvoorziening, maar moeten begeleid worden naar garantiebanen. Om de aansluiting verder te verstevigen is Stroomopwaarts MVS in 2015 gestart met een samenwerking met de regionale Praktijkscholen.<sup>8</sup> Stroomopwaarts MVS en het ProNova college werken samen om een vloeiende overgang van school naar werk te realiseren voor kwetsbare jongeren die in de oude situatie zouden doorstromen naar het UWV van waaruit een traject wordt opgezet. In een pilot is onderzocht hoe een werkproces zo goed mogelijk kan worden ingericht. De pilot is afgerond en de lessen worden in het najaar van 2015 doorvertaald naar een regulier proces.

Het proces in de pilot bestond uit een deel collectief en een deel maatwerk.

- **Collectief:** groepsgewijs is voorlichting gegeven op het ProNova College, in samenwerking met consultants van Startpunt GO<sup>9</sup>. De gemeenten betrekken ouders of een 'buddy' of netwerk van de leerling. Deze persoon wordt ook geacht te ondersteunen bij het vervolgtraject. Vervolgens organiseren de gemeenten een groepsintake bij Startpunt GO, waar ook het ProNova College en buddy's bij worden uitgenodigd. Doel is de leerlingen en buddy's voor te lichten wat de rechten en plichten zijn en hoe de leerlingen daaraan kunnen voldoen. Aanvullend wordt onderzocht welke rol het wijk(ondersteunings)team hierbij kan hebben.
- **Maatwerk:** Voor jongeren voor wie dit proces niet passend is, past Stroomopwaarts MVS maatwerk toe voor jongeren die van school gaan. Maatwerk bestaat uit een uitgebreide intake met Stroomopwaarts MVS, het opstellen van een uitstroomprofiel en een CV, jobhunting via het netwerk van de gemeente en de lopende stage. Ten tijde van het casusonderzoek zijn vier maatwerktrajecten gerealiseerd.

Plaatsing van de doelgroep op een garantiebaan is een tijdrovend proces en bestaat uit:

- vinden van een geschikte werkgever;
- doelgroepverklaring garantiebanen aanvragen bij het UWV;
- een loonwaardebepaling laten uitvoeren door het UWV;
- de gemeente geeft een beschikking af met de hoogte van de loonkostensubsidie en de hoeveelheid jobcoaching die wordt toegekend en
- gemeenten kunnen een no-riskpolis afsluiten; een verzekering tegen ziekte/arbeidsongeschiktheid voor maximaal twee jaar.

#### Ervaringen in de pilot

De deelnemers aan de pilot hebben beperkte loonwaarde en daarmee ondersteuning nodig om te kunnen participeren. De projectleider van Stroomopwaarts MVS beschrijft de doelgroep als *leerlingen met een ontwikkelingsachterstand, die onvoldoende zijn voorbereid op maatschappij en arbeidsmarkt*. De doelgroep haalt naar inschatting maximaal niveau 1. Het onderwijs bereidt deze doelgroep niet volledig voor op de arbeidsmarkt.

**Noot 8** Kadernota Regionaal Participatiebedrijf Stroomopwaarts

**Noot 9** Startpunt GO is een samenwerkingsverband van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam waar jongeren tussen de 18 en 27 jaar terecht kunnen met vragen over leren en werken.

Via de school lopen jongeren maximaal een jaar stage. Deze stage is vaak een ingang om een baan te krijgen. Het uitstroommoment vindt plaats bij het bereiken van de leeftijdsgrens van 18 jaar en aan het einde van het schooljaar. Vanuit de Participatiewet bestaat de mogelijkheid om aanvullend een stage mogelijk te maken van 2 maanden waarbij de school begeleidt en als het gaat om een contractvorm dan is er een jobcoach beschikbaar. Stroomopwaarts MVS verzorgt de jobhunting en het contact met werkgevers. Vooraf was de verwachting dat werkgevers pro-actief zouden handelen door zelf contact op te nemen met de gemeente om invulling te geven aan de garantiebanen. In de beleving van de gemeente zijn werkgevers echter afwachtend. De matches zijn tot nog toe gerealiseerd via de stages die de jongeren lopen. Deze plekken bestonden in de meeste gevallen al.

Bij de drie onderzochte casussen ging een schoolstage periode vooraf aan de intentie om de jongere in dienst te nemen. In verband met de privacy zijn onderstaande casussen volledig geanonimiseerd.

### Casus 1

De casus betreft een jongere die al geruime tijd stage liep bij een bedrijf. De begeleiding was georganiseerd vanuit school en richtte zich op het aanleren van arbeidsritme en het leren werken in combinatie met privé. In het proces van school (stage) naar werk was er onduidelijkheid over de loonwaarde. De jobcoach startte nadat de begeleiding van school was afgerond. Er vond geen warme overdracht plaats. De jongere heeft een loonwaarde van minder dan 20%. Toch lukt het de jongere een baan te krijgen. Dat was alleen mogelijk bij het betreffende bedrijf waar veel extra begeleiding plaats vindt en mogelijkheid bestaat om het werk flexibel in te richten. Het bedrijf biedt praktische begeleiding. Een jobcoach begeleidt de jongere en het bedrijf. De jobcoach heeft ook een adviserende rol richting de werkgever.

### Casus 2

De jongere liep al een jaar stage bij het bedrijf. De jongere is blij met zijn werk bij het bedrijf. De stage beviel de jongere goed. Het werk is wat de jongere wil en de begeleiding is goed. De jongere geeft aan dat de begeleider bij het bedrijf vragen stelt, informatie geeft en complimenten geeft als het goed gaat. Naast de begeleiding van het bedrijf is daardoor voor de jongere geen andere begeleiding nodig. De stage was gerealiseerd door school. Tijdens de stage was er ook een stagebegeleider die af en toe langs kwam. Nadat school was afgerond, was het bedrijf de constante factor voor de jongere: de stageperiode (met stagevergoeding) loopt door totdat het contract is omgezet in een arbeidscontract. Het bedrijf informeert de jongere over de voortgang. De ouders van de jongere zijn niet betrokken in het proces en voelen zich buiten spel staan. De ouders willen het beste voor hun kind. De jongere heeft de neiging zijn eigen capaciteiten te overschatten, ook in zijn presentatie. De werkgever heeft ervaring met jongeren. Bij deze jongere is het net anders door de beperking. Hij is vertraagd in zijn ontwikkeling waardoor hij extra aandacht nodig heeft, moeite heeft met concentreren, leren gaat moeilijker. Dat de jongere zichzelf overschat, herkent de werkgever, maar 'dat is ook goed.' De werkgever is tevreden met de dienstverlening van Stroomopwaarts. Hij wordt goed op de hoogte gesteld over de aanvraag voor het bepalen van de loonwaarde. Dat duurt al een tijd maar dat komt vast door de omstandigheden: schoolvakanties, veel geregeld. De werkgever heeft begrip. Ook is de werkgever tevreden dat er al een jobcoach in beeld is. Voor de werkgever is de vergoeding van de gemeente op basis van de meerwaarde van belang: dat biedt kans de begeleiding te bieden die nodig is gebleken tijdens de stageperiode.

**Casus 3**

De jongere liep stage via school. De stage kon niet direct worden omgezet in een contract. Na afloop van de stage kon de jongere een periode werken als invalkracht bij het bedrijf. Aanvankelijk moest de jongere veel leren om te kunnen werken in het bedrijf. Momenteel wordt een loonwaardemeting uitgevoerd om de jongere in dienst te nemen met gebruik van instrumenten vanuit de Participatiewet. De werkgever wil de jongere opleiden naar een functie in het bedrijf, de bedoeling is dat de jongere groeit van 'hulpje' naar een duidelijke functie. De werkgever vindt dat hij niet goed wordt geïnformeerd gedurende het proces. De stagebegeleider informeerde over de instrumenten, niet de gemeente en er was geen informatie bekend over de Participatiewet of mogelijk inzetbare instrumenten. Sindsdien is drie maal contact geweest met de werkgever. Sinds het einde van het schooljaar heeft de jongere geen coach/ begeleider meer. Soms is er contact met de gemeente. De begeleiding van de mentor mist de jongere wel af en toe. Door omstandigheden wil de jongere niet meer in dienst treden bij het bedrijf. De jongere zoekt nu zelf een baan.

In alle gevallen werkte het proces van de formele stappen (inschrijven doelgroepregister, aanvragen loonwaardemeting etc.) vertragend. In een casus had de werkgever veel kennis en ruime ervaring met de begeleiding van de doelgroep en was er al een jobcoach ingezet voordat de loonmeting bepaald was. In de tweede casus was de werkgever geduldig; deze bood veel persoonlijke begeleiding. In de derde casus wilde de jongere inmiddels niet meer werken bij de betreffende werkgever zonder dat de werkgever of de gemeente daar weet van hadden. De jongere werkte in die fase alleen incidenteel (op afroep) bij de werkgever.

**Lessen in het proces**

- Het instrument stage vanuit de Participatiewet (stageperiode van 2 maanden) is vaak te kort om een goede aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt te garanderen. Het doorlopen van de formele stappen neemt vaak al meer dan 8 weken in beslag. De stage die wordt doorlopen vanuit de school is een belangrijke opstap naar werk.
- Continuïteit is een aandachtspunt. Aan het einde van het schooljaar valt een gat als de stage niet direct op datzelfde moment overgaat in een contract. Op dat moment ontbreekt het aan begeleiding van de jongere. Dat kan ondervangen worden door de jobcoach eerder te betrekken als helder is dat een stage kan worden omgezet in een arbeidscontract. Of door begeleiding vanuit Stroomopwaarts MVS te intensiveren wanneer een jongere uitstroomt zonder arbeidscontract.
- Vanuit de praktijk blijkt dat de begeleiding die een werkgever zelf biedt een belangrijke randvoorwaarde is voor succes: naast de jobcoach is dagelijkse begeleiding nodig. De werkgever moet worden voorbereid en ondersteund op het bieden van deze begeleiding.
- Een deel van de doelgroep heeft structureel ondersteuning nodig op een werkplek. De instrumenten die worden geboden vanuit de Participatiewet zijn (deels) van tijdelijke aard. Zo stopt jobcoaching in de regel na verloop van tijd. Het wegvallen van ondersteuning kan risico's vormen voor de continuïteit.
- Betrokkenheid van ouders is maatwerk. Het kan bijdragen aan het succes, maar kan ook averechts werken. Het beleid moet ruimte bieden voor dit maatwerk.

## 7.2 Werkgevers

Om meer inzicht te verwerven in de eerste ervaringen van werkgevers met de Participatiewet is een enquête uitgezet onder ondernemers uit Schiedam en Vlaardingen met meer dan 25 werknemers in dienst en waarbij de hoofdvestiging in een van beide gemeenten staat. In totaal zijn 108 werkgevers aangeschreven. De adresgegevens en contactgegevens zijn verkregen via de Kamer van Koophandel. 31 werkgevers hebben de enquête volledig en op vrijwillige basis ingevuld, wat neerkomt op een respons van 29%. Hieronder presenteren we de belangrijkste resultaten.<sup>10</sup>

### Aantal medewerkers per organisatie

Zowel kleine als grote werkgevers namen deel aan de enquête.

Tabel 1. Aantal medewerkers per organisatie (n = 31)

Omvang	aantal
Minder dan 25	6
25 - 50	6
50 - 100	7
100 - 250	4
500 of meer	8

### Bekendheid met Participatiewet

- 27 van de 31 werkgevers geven aan bekend te zijn met de Participatiewet. Twee werkgevers zijn niet bekend met de Participatiewet en twee respondenten zeggen het niet te weten.
- 20 van de werkgevers zijn bekend met de beschikbare ondersteunende middelen/instrumenten rondom de inzet van werknemers met een arbeidsbeperking. Vijf werkgevers geven aan hier niet bekend mee te zijn en zes werkgevers twijfelen.
- 21 van de werkgevers geven aan bekend te zijn met quatumwet. Acht respondenten kennen deze wet niet en twee respondenten zeggen het niet te weten.

### Draagvlak en bereidheid

Als tweede zijn werkgevers gevraagd naar draagvlak voor werken met collega's met een arbeidsbeperking, bereidheid tot aanpassingen en of er concrete doelen zijn (zie tabel 2).

Tabel 2. Stellingen draagvlak

Stelling	(helemaal) oneens	neutraal	(helemaal) eens
Binnen mijn organisatie is er draagvlak voor het werken met collega's met een arbeidsbeperking	3	9	19
Mijn organisatie is bereid om aanpassingen te doen om medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen	4	10	17
Mijn organisatie heeft concrete doelstellingen geformuleerd voor de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking	23	5	3

- Negentien werkgevers geven aan dat er draagvlak is in de organisatie voor het werken met collega's met een arbeidsbeperking. Zij zijn het eens of helemaal eens met de stelling.
- Zeventien van de werkgevers zijn bereid aanpassingen te doen om medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Vier van de werkgevers zijn het oneens of helemaal oneens met deze stelling. Uit analyse blijkt dat van deze vier werkgevers drie werkgevers tussen de 25 en 50 medewerkers hebben.

**Noot 10** Medewerking aan de enquête vond plaats op vrijwillige basis. Daardoor bestaat de mogelijkheid dat er een oververtegenwoordiging is van werkgevers die welwillend staan tegenover medewerkers met een arbeidsbeperking.

### Gerealiseerde aanpassingen

Respondenten is gevraagd wat zij nodig achten om mensen met een arbeidsbeperking goed te laten functioneren binnen hun organisatie.

Het feit dat iedere arbeidsbeperking uniek is en dat dit maatwerk vereist, is het meest genoemde antwoord. Daarna volgen jobcoaching en het rolstoelvriendelijk maken van de werkplaats.

Werkgevers die aanpassingen hebben gedaan, geven aan dat zij vooral de werkzaamheden en/of de werkplek hebben aangepast of meer begeleiding geven aan werknemers met een beperking.

- 22 respondenten geven aan dat hun organisatie al geschikte functies en/of afdelingen heeft voor mensen met een arbeidsbeperking. Negen respondenten stellen dat dit bij hun organisatie (nog) niet het geval is. Hierbij worden afdelingen als administratie en productie het vaakst genoemd als geschikte afdeling. Respectievelijk zijn deze afdelingen zeven en vijf keer benoemd. Ook faciliterende rollen als ondersteunende staf, voor onderhoud gebouwen of rondbrengen koffie komt vaker voor, namelijk drie keer.
- Negentien van de 31 respondenten geven aan dat hun werkgevers al mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Daarbij dient opgemerkt te worden dat er vooraf geen duidelijk afgebakende definitie van de doelgroep is gegeven. Tien respondenten geven aan dat hun werkgevers momenteel geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Uit analyse blijkt dat acht van deze tien werkgevers minder dan 50 werknemers hebben.

### Bekendheid met Stroomopwaarts

Negen van de 31 werkgevers zijn bekend met Stroomopwaarts. Vijf van deze respondenten hebben een bedrijf tussen de 50 en 100 medewerkers. De overige 22 respondenten zijn (nog) niet bekend met Stroomopwaarts. Van de negen werkgevers die bekend zijn met Stroomopwaarts hebben er zes contact gehad met Stroomopwaarts. De ervaringen van deze negen werkgevers die bekend zijn met Stroomopwaarts staan vermeld in onderstaande tabellen.

Tabel 3. Stellingen informatievoorziening vanuit Stroomopwaarts

Stelling	(helemaal) oneens	neutraal	(helemaal) eens
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over de Participatiewet.	0	4	5
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over de procedure in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.	2	2	5
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over de ondersteuning die ik kan krijgen van Stroomopwaarts bij en na het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.	2	3	4
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over het beschikbare instrumentarium, zoals loonkostensubsidie en no-risk polis.	2	4	3

Tabel 4. Stellingen tevredenheid over Stroomopwaarts

Stelling	(helemaal) oneens	neutraal	(helemaal) eens
Ik heb vanuit Stroomopwaarts een centraal aanspreekpunt	1	2	3
De medewerkers van Stroomopwaarts kunnen zich goed verplaatsen in mijn situatie als ondernemer	1	2	3
De medewerkers van Stroomopwaarts denken oplossingsgericht	0	2	4
Ik vind de tijd die Stroomopwaarts hanteert voor de beantwoording van vragen acceptabel	0	1	5
Ik weet wat ik van Stroomopwaarts kan verwachten en binnen welke termijn	0	4	2
Ik ben tevreden over de voorlichting en informatie vanuit Stroomopwaarts	0	3	3

### 7.3 Ervaring van raadsleden en cliëntenraden

#### Vlaardingen

Bij de totstandkoming is de raad betrokken door college en B&W. Een vertegenwoordiging van de raad is geïnformeerd via de raads werkgroep transitie. De werkgroep leden zijn meegenomen in het proces. Uit het vraaggesprek met raadsleden uit de werkgroep kwam naar voren dat zij informatie vaak pas in een laat stadium krijgen en dat de informatie vooral betrekking had op de vorming van Stroomopwaarts, niet op de Participatiewet. De tijd voor toetsing was beperkt, waardoor er weinig tijd was voor verdieping. Ook missen de werkgroep leden informatie over voortgang per januari. Bij monitoring heeft de werkgroep behoefte aan zicht op de praktijk, ervaringen burgers, resultaten en zicht op uitputting van de budgetten. De werkgroep leden geven bovendien aan dat zij meer geïnformeerd zijn dan de raad als geheel.

De werkgroep leden hebben uiteenlopend beeld van het beoogde doel van de Participatiewet en van het beoogde effect. Er is geen gezamenlijk inhoudelijk kader geformuleerd voor de invoering van de Participatiewet. Daarbij speelt voor de werkgroep leden dat de Participatiewet een groot en complex dossier is dat moeilijk is te doorgronden. Hoe kun je daar als raad kaders voor stellen? Het is voor de raadsleden door de wijze van informatievoorziening, de reactieve houding en de complexiteit van het dossier lastig om de kaderstellende en controlerende rol te vervullen.

Ook de Cliëntenraad van Vlaardingen ervaart pas laat worden betrokken. Tijdens het gesprek komt naar voren dat zij niet tevreden zijn over de communicatie vanuit de gemeente richting inwoners. De cliëntenraad heeft er moeite mee dat schriftelijke voorlichting uitsluitend in de Nederlandse taal mag gebeuren.

Ten aanzien van de manier waarop cliëntenparticipatie binnen/met Stroomopwaarts vormgegeven kan worden is de cliëntenraad voorstander om eerst te gaan werken en later stil te staan bij structuren. Aandachtspunt van de cliëntenraad is dat ze direct toegang wil houden tot bestuur en in het voortraject betrokken zijn.

#### Schiedam

Uit het vraaggesprek met raadsleden in Schiedam komt naar voren dat zij de sturing als positief ervaren. De commissie is gestart in de vorige raadsperiode en is nauw betrokken bij de invoering van de drie decentralisaties. Ook bij de invoering van de Participatiewet is de commissie betrokken bij alle stappen. De communicatie tussen raadsleden en wethouder is een sterk element. De raad kiest voor een rol op afstand. De raad heeft een kaderstellende en controlerende rol. De raad volgt de voorstellen van het college en toetst deze. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat de voorstellen geen varianten in zich hadden waardoor de raad alleen kaders kan stellen op de voorgenomen koers. De raad kiest er ook voor om te controleren op hoofdlijnen. De eerste rapportages vanuit Stroomopwaarts zullen meer informatie verschaffen over de voortgang en resultaten. Er is nu aandacht voor de bedrijfsvoering, die aandacht zal verbreed worden naar het beleidsprestaties.

Het dossier is complex en moeilijk te doorgronden voor de commissieleden. Wat helpt is de constructieve samenwerking met college en de ambtenaren. Vraagstukken kunnen worden geagendeerd en college en ambtenaren zijn toegankelijk voor de beantwoording van vragen. De informatievoorziening is daardoor naar tevredenheid. Het samenspel tussen raad en college is constructief. De raad stelt vertrouwen in het college. Met betrekking tot Stroomopwaarts is de informatievoorziening beperkt. Daar is begrip voor. Binnen Stroomopwaarts dient eerst afgestemd te worden met de andere gemeenten.

De samenwerking kent ook zijn grenzen; 'vertrouwen is goed maar controleren is beter'. De constructieve samenwerking mag niet ten koste gaan van de rol als kaderstellend en controlerend orgaan. Die rol is wel bemoeilijkt door het aangaan van Stroomopwaarts als Gezamenlijke Regeling. De raad staat daarbij meer op afstand en is zoekende naar een rol.

Rol van de Cliëntenraad in Schiedam is signaleren en gevraagd en ongevraagd advies geven aan het college. Belangrijke thema's zijn cliëntondersteuning, de kostdelersnorm en toegang tot

voorzieningen. De cliëntenraad van Schiedam wordt omgevormd tot een brede adviesgroep sociaal domein waarin ook mensen uit de cliëntenraad in plaatsnemen. De wil voor regionaal overleg is er, maar aangegeven wordt dat er lokaal ook een mogelijkheid moet zijn om contact te houden met het college van B&W. Een regionale raad zou zich moeten richten op de organisatie van Stroomopwaarts en de regio. Daarbij is het belangrijk dat doel en agenda helder zijn.

## 8 Tussenbalans

De totstandkoming van Stroomopwaarts MVS kent een lange geschiedenis. Al voor 2010 was er aandacht voor de samenwerking tussen de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam. De samenwerking is rond 2014 in een stroomversnelling geraakt, mede door de komst van de Participatiewet en geconcretiseerd via het regionaal beleidskader, businesscase Stroomopwaarts en de Gemeenschappelijke Regeling. Na eerdere pogingen in 2005 is de samenwerking tussen de gemeenten sinds 2014 goed op gang gekomen vanwege de wil én de noodzaak. Verwachting is dat met de nieuwe schaalgrootte er in de toekomst efficiënter kan worden gewerkt.

In de interviews is gebleken dat de gemeenten de focus op meedoen vanuit de Participatiewet als grote stap vooruit ervaren. Zij vinden het een gemiste kans dat een aantal taken en verantwoordelijkheden is belegd bij het UWV (zoals indicatie garantiebanen, doelgroep Wajong en de beoordeling no risk). De gemeenten hadden deze taken graag op zich genomen vanwege het integrale karakter van de gemeentelijke aanpak. De rolverdeling en routes tussen gemeente en UWV zijn nog in ontwikkeling.

De inrichting van Stroomopwaarts MVS en het focussen op de interne bedrijfsvoering krijgt in 2015 hoge prioriteit. De bedrijfsmatige voordelen van de gezamenlijkheid worden breed onderschreven, met de kanttekening dat die pas op termijn zichtbaar zullen zijn. Datzelfde geldt voor de kwaliteit van de dienstverlening en de effectiviteit van de aanpak. Op operationeel niveau wordt de reorganisatie als ingrijpend ervaren en zijn er zorgen of de gewenste dienstverlening kan worden gerealiseerd met de beoogde formatieomvang.

Hoe zijn de visie, het beleid en de inrichting van de Participatiewet te beoordelen? En wat betekenen de eerste praktijkervaringen? In bijlage 4 is een overzicht opgenomen van de bij aanvang van het onderzoek opgestelde normen en de mate waarin de normen beantwoord konden worden. Op basis van het normenkader sommen wij hieronder de belangrijkste analyses op.

### 1. De voorbereiding is tijdig opgestart en adequaat uitgevoerd

**Tussenbalans:** De aanvankelijke planning was om op 1 januari 2015 van start te gaan met Stroomopwaarts MVS. Dit uitgesteld naar 1 juli 2015. De kaders voor het beleid zijn vastgelegd via een kadernota en een businesscase. In het voorjaar van 2015 is de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Stroomopwaarts MVS vastgesteld. Per 1 juli 2015 is alle betrokken personeel formeel overgegaan. Sindsdien staan alle activiteiten en medewerkers (ambtelijk en WSW personeel) onder aansturing van MVS management binnen de GR. In het najaar van 2015 wordt gestart met een ontwikkelprogramma voor medewerkers en leidinggevenden. Vanaf 1 juli 2015 worden de bedrijfsvoeringstaken door de gemeenten aan Stroomopwaarts MVS geleverd met uitzondering van een beperkt aantal bedrijfsvoeringstaken die Stroomopwaarts zelf gaat uitvoeren. De samenwerking en integratie krijgen vorm vanuit de praktijk. In de interviews wordt aangegeven dat het belangrijk is dat mensen naar elkaar toe groeien. Daarnaast worden ook verbindingen gezocht met de wijk(ondersteunings)teams in de drie gemeenten. Op operationeel niveau wordt de reorganisatie als ingrijpend ervaren en zijn er zorgen of de gewenste dienstverlening kan worden gerealiseerd met de beoogde formatieomvang.

Voor Beschut werk moeten de gemeenten in het najaar van 2015 nog keuzes maken. Er blijken geen heldere criteria voorhanden om te bepalen voor welke groepen welke instrumenten beschikbaar zijn. Ook is het ten tijden van het schrijven van deze rapportage nog niet duidelijk welke prioriteiten hier gesteld worden

### 2. Cliënten ervaren voordelen ten opzichte van de oude situatie

**Tussenbalans:** Uit de interviews komt naar voren dat de focus in 2015 ligt op de inrichting van Stroomopwaarts MVS. Beoogd wordt dat het cijfer voor de klanttevredenheid in 2018 hoger ligt dan het gemiddelde van de drie gemeenten in 2014. In het najaar van 2015 zal Stroomopwaarts MVS intern en met de gemeenten in gesprek gaan over de uiteindelijk te hanteren indicatoren. In 2016 staat



een nulmeting gepland, waarna er in 2018 een nieuwe meting gedaan zal worden om de voortgang in beeld te brengen. Het voornemen is om de maatschappelijke effecten en prestatiedoelen de komende periode kritisch te volgen en evalueren.

Uit signalen van de cliëntenraad Vlaardingen komt een beeld naar voren dat de kwaliteit van de dienstverlening persoonsgebonden is. Bewoners ervaren klantgerichte en niet-klantgerichte consulenten. Het inlevingsvermogen is persoonsafhankelijk. Cliënten krijgen het niet te horen als hun consulent wisselt en weten dan dus niet waar ze terecht kunnen. Hierbij is het niet geheel duidelijk of dit een gevolg is van Stroomopwaarts of dat dit in de oude situatie ook al zo was.

Voor de Cliëntenraad Schiedam is de telefonische bereikbaarheid van de gemeenten en Stroomopwaarts een aandachtspunt. Daarnaast maken zij zich zorgen over bezuinigingen op cliëntondersteuning en strengere normen en sancties voor het niet halen van termijnen. Zij pleiten voor activering in plaats van controle achteraf.

Begeleiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt vindt niet meer plaats door het UWV maar door de gemeente. De gemeente experimenteerde in een pilot met de nieuwe opdracht en de beschikbare instrumenten. De lessen moeten een plek krijgen.

### 3. Er is een start gemaakt met de werkgeversbenadering

**Tussenbalans:** Op het niveau van Rijnmond is een regionaal marktwerkingsplan opgesteld. Ook de ambities voor garantiebannen worden tot nog toe gerealiseerd. Werkgevers in de regio zijn voor het merendeel op de hoogte van de Participatiewet. 27 van de 31 werkgevers die deelnamen aan de enquête zijn bekend met de Participatiewet. Negen van de 31 werkgevers zijn bekend met Stroomopwaarts. De overige 22 respondenten zijn niet bekend met Stroomopwaarts. Van de negen werkgevers die bekend zijn met Stroomopwaarts hebben er zes contact gehad met Stroomopwaarts. Uit de interviews blijkt dat marktwerking vanuit Stroomopwaarts en grotendeels nog moet nog plaatsvinden.

### 4. De raad heeft informatie en instrumenten die nodig zijn om uitvoering bij te sturen.

**Tussenbalans:** Tijdens de onderzoeksfase is er nog geen zicht op eerste resultaten vanuit Stroomopwaarts MVS of de uitvoering van de Participatiewet in die zin dat prestaties en effecten zijn gemonitord of dat er inzicht is in de tevredenheid van burgers en werkgevers. Aangezien Stroomopwaarts MVS operationeel is sinds 1 juli 2015 is dit ook begrijpelijk. In de begroting Stroomopwaarts 2015, 2016 is een eerste aanzet gegeven om te komen tot de maatschappelijke effecten die Stroomopwaarts nastreeft en de daaraan gekoppelde prestatiedoelen. In 2016 zal een nulmeting gedaan worden, waarna er in 2018 een nieuwe meting gedaan zal worden om de voortgang in beeld te brengen.

De gemeenteraad krijgt, op initiatief van het college van B&W relevante notities voorgelegd ter instemming of ter kennisname. Uit de vraaggesprekken komt naar voren dat de beide gemeenteraden eerder volgen dan sturen.

De kaderstellende en controlerende rol is vooral ingevuld op de vorming van Stroomopwaarts en op de verordeningen. Er is geen zicht op het bereik en de resultaten met de nieuwe doelgroepen per januari 2015. De informatie daartoe ontbreekt. Ten tijde van het onderzoek hebben de raden nog niet vastgelegd welke informatie zij nodig hebben om hun rol te kunnen vervullen. De gemeenteraden hebben wel vastgesteld dat Stroomopwaarts elk kwartaal een rapportage moet opleveren. De eerste kwartaalrapportage is in november 2015 aan de Raad aangeboden. In februari 2016 wordt deze rapportage met de Raadscommissies besproken en kan worden aangegeven of deze aansluit bij de informatiebehoefte van de Raad.

Voor de start van Stroomopwaarts had de gemeenteraad al een kaderstellende en controlerende taak op de onderwerpen sociale zaken en sociale werkvoorziening. Deze wordt voortgezet nu de uitvoering door Stroomopwaarts plaatsvindt. De raad heeft vooraf geen expliciete inhoudelijke kaders geformuleerd. Vanwege de complexiteit van het dossier en de vaart waarmee het proces doorlopen

moest worden bleek het bij de invoering van de Participatiewet niet mogelijk om invulling te geven aan de controlerende rol op het realiseren van de beleidsprestaties.

### **Niet te toetsen normen**

Vier van de acht bij aanvang van het onderzoek opgestelde normen konden (nog) niet worden getoetst bij het opstellen van de tussenbalans. Het gaat om de volgende vier normen:

- De beschikbare instrumenten vanuit de Participatiewet zijn ingezet;
- Uitvoering wordt gemonitord en indien nodig bijgestuurd;
- Inzet, bijdrage en resultaten van de Participatiewet is bekend;
- Beleid, uitvoering en resultaten zijn onderdeel van bestuurlijke verantwoording richting raad.

De prille ervaringen met de Participatiewet en de vertraagde inrichting van Stroomopwaarts maken dat het beleid op de gestelde normen ten tijde van het onderzoek nog niet volledig operationeel is. Het valt niet te beoordelen of beschikbare instrumenten zijn ingezet. Informatie over de uitvoering, inzet, bijdrage en resultaten door Stroomopwaarts zijn tijdens het onderzoek nog niet voorhanden.

# BIJLAGEN

## Bijlage 1 Geïnterviewde personen

### Stroomopwaarts MVS

Albert Blok	unitmanager bedrijfsvoering
Anne van de Langemheen	afdeling beleid, sectie bedrijfsvoering
Arnoud Boelens	strategisch beleidsmedewerker
Desiree Curfs	directeur
Jan Hijzelendoorn	kwartiermaker
Eric van der Westerlaken	teammanager Ontwikkeling en Uitstroom
Henk Briggeman	operationeel manager Werkleerbedrijf
Nicole Weeda	coördinator personeelszaken
Udo Beekhuizen	beleidsmedewerker
Viola Gresnigt	accountmanager

### Ericaschool

Cor Willems	directeur
-------------	-----------

### Cliëntenraden

John Ditiecher	Cliëntenraad Sociale Zaken en Werk Vlaardingen
Jolie Hakkert	Cliëntenraad Werk en Inkomen Schiedam

### Werkgeversservicepunt Rijnmond

Rick Hardenbol	
----------------	--

### Gemeente Schiedam

Mario Stam	wethouder
Zulfikar Güler	lid subcommissie Transitie gemeenteraad
Ad Mostert	lid subcommissie Transitie gemeenteraad
Catelijne de Groot	lid subcommissie Transitie gemeenteraad
Arie van Wingerden	lid subcommissie Transitie gemeenteraad
Gerda Sels	lid subcommissie Transitie gemeenteraad
Frans Hamerslag	lid subcommissie Transitie gemeenteraad

### Gemeente Vlaardingen

Cees Oosterom	wethouder
Jos van Brenkelen	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad
Desiree de Jong	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad
Bert van Nieuwenhuizen	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad
Nol Kloosterman	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad
Raymond van Haren	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad
Vera Kalf-Muller	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad
Frans Hoogendijk	lid werkgroep Decentralisatie gemeenteraad

## **Bijlage 2 Bestudeerde documenten**

### **Stroomopwaarts**

- Begroting Stroomopwaarts MVS 2015, 2016 en meerjarenraming 2017 – 2019. Concept, ter zienswijzen gemeenteraden MVS gemeenten. Vastgesteld in het DB Stroomopwaarts MVS van 6 juli 2015.
- Notitie 'Voorziening Beschut Werk / participatie kwetsbare burgers', 18 mei 2015
- Aansluiting praktijkonderwijs (ProNova College) – arbeidsmarkt, februari 2015
- Beleidsnotitie Participatiewet en WWB-Maatregelen Maassluis, Vlaardingen & Schiedam 2015
- Gemeenschappelijke regeling Stroomopwaarts MVS, 30 januari 2015
- Businesscase Stroomopwaarts MVS, versie 5 definitief
- Memo: Overzicht van de gestelde vragen m.b.t. de concept Kadernota Stroomopwaarts, 8 september 2014
- Kadernota Regionaal participatiebedrijf Stroomopwaarts, versie 3.1, september 2014
- Nota Stroomopwaarts, Het regionale participatiebedrijf Maassluis, Vlaardingen en Schiedam, 27 november 2013
- Visie toegang sociaal domein en invoering Participatiewet, Visietraject uitgevoerd in opdracht van de gemeenten Nieuwe Waterweg Noord, 16 mei 2013
- Thee zetten met lauw water, Draagvlakonderzoek samenwerking sociale zaken, september 2005.

### **Werkgeversservicepunt Rijnmond**

- Regionale samenwerking WSPR, Meerjarenplan Werkgeversservicepunt Rijnmond

### **Gemeente Vlaardingen**

- Memo Frictiekosten Participatiebedrijf MVS Stroomopwaarts, 3 februari 2015
- Actieplan 2015 van de afdeling Sociale Zaken en Werk
- Tevredenheid WWB-klanten 2014, december 2014
- Participatieplan 2014, januari 2014

### **Gemeente Schiedam**

- Tevredenheid WWB-klanten 2014, december 2014

## Bijlage 3 Instrumenten, wetwijzigingen, afkortingen en definities

### Garantiebanen

Het doel van de Participatiewet is om meer arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen op de reguliere arbeidsmarkt. Het succes van de Participatiewet staat en valt daarom bij voldoende banen voor deze doelgroep. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is met de werkgevers- werknemersorganisaties afgesproken dat er tot 2026 125.000<sup>11</sup> banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij komen. De zogenoemde garantiebanen.

### 35 Werkbedrijven

Om de garantiebanen bij de werkgevers samen te brengen met het aanbod aan potentiële werknemers uit de doelgroep moeten gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties samen gaan werken in 35 regionale werkbedrijven. Maassluis, Vlaardingen en Schiedam vallen in dit kader onder de regio Rijnmond. Het rijk stelt dat de werkbedrijven de schakel moeten vormen tussen arbeidsgehandicapten en de arbeidsmarkt. De werkbedrijven moeten ervoor zorgen er binnen de regio een eenduidige dienstverlening is voor werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst willen nemen. Met de vorming van de bedrijven is het niet de bedoeling dat de bestaande sociale werkbedrijven en sociale diensten worden gefuseerd of dat er een fysiek nieuw bedrijf wordt gevormd. Het is juist de uitdaging dat er binnen het Werkbedrijf afspraken worden gemaakt die zorgen voor een goede aansluiting op bestaande initiatieven. De regio's hebben dus in grote mate vrijheid in hoe zij vorm geven aan de werkbedrijven.

### Loonkostensubsidie

In de Participatiewet is een nieuwe vorm van loonkostensubsidie opgenomen. Deze verschilt in systematiek en financiering van de loonkostensubsidies die voor de WWB-doelgroep zijn ingezet. De hoogte van deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie wordt gebaseerd op een loonwaardemeting. Hoe lager de loonwaarde van de werknemer hoe hoger de loonkostensubsidie die de werkgever krijgt. De loonkostensubsidie mag maximaal 70% van het minimumloon bedragen. Gemeenten betalen de loonkostensubsidie uit het budget voor uitkeringen ('oudere' vormen van loonkostensubsidie moesten worden betaald uit het budget voor re-integratie). Periodiek wordt gekeken of de werknemer zich heeft ontwikkeld en de subsidie daarom kan worden verlaagd. De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt voor werknemers op een garantiebaan of een nieuwe beschut werk plek (zie paragraaf 2.2). In het werkbedrijf moeten regionaal afspraken worden gemaakt over de inzet van loonkostensubsidie, zodat het instrument door elke gemeente binnen de regio op dezelfde manier wordt ingezet.

### Ondersteuningspakket werkgevers

In het Werkbedrijf moeten regionale afspraken worden gemaakt over het pakket aan ondersteuningsmogelijkheden dat aan werkgevers, die iemand in dienst nemen op een garantiebaan, wordt aangeboden. Naast de loonkostensubsidie moeten er afspraken gemaakt worden over het volgende pakket aan instrumenten:

- het beperken van risico's: no risk polis
- een vast contactpersoon voor werkgevers
- jobcoach-voorziening
- proefplaatsing
- begeleiding naar en tijdens werk
- (groeps)detachering
- het regelen van expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving
- (kosten) werkplekaanpassingen
- continuering van de faciliteiten in het geval de geplaatste werknemer verhuist

---

**Noot 11** 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

De volgende punten moeten worden vastgelegd in gemeentelijk beleid:

- Regionale afspraken over inzet loonkostensubsidie
- Regionale afspraken over ondersteuningspakket
- Regionale afspraken over methode loonwaardemeting

### **Beschut Werk**

Met de komst van de Participatiewet vervalt de wet sociale werkvoorziening (Wsw). Dit betekent dat er vanaf 1 januari 2015 niemand meer kan instromen in de huidige vorm van sociale werkvoorziening. Alle mensen die nu een baan hebben bij de sociale werkvoorziening behouden hun baan onder dezelfde voorwaarden. Gemeenten blijven (financieel) verantwoordelijk voor deze mensen.

### **Nieuwe vorm beschut werk**

Voor mensen die door hun beperking zoveel begeleiding nodig hebben dat zij niet zouden kunnen functioneren bij een reguliere werkgever, mogen gemeenten in het kader van de Participatiewet een nieuwe vorm van beschut werk organiseren. Op de lange termijn zal nog maar een derde van het aantal beschut werkplekken overblijven ten opzichte van de huidige Wsw-populatie. Dit betekent landelijk nog 30.000 plekken.

### **Indicatie**

Gemeenten bepalen in eerste instantie wie zij in aanmerking laten komen voor een beschut werkplek. Na deze voorselectie moet het UWV een advies afgeven voordat iemand daadwerkelijk op een beschut werk plek geplaatst kan worden. Wanneer er een advies voor beschut werk is afgegeven, moet er ook een beschut werkplek georganiseerd worden.

### **Verordeningplicht**

Gemeenten zijn verplicht om voor de nieuwe vorm van beschut werk regels op te nemen in een verordening. Aan deze verplichting wordt voldaan door het instrument beschut werk op te nemen in de re-integratieverordening. Of en, zo ja, hoe beschut werk vanaf 1 januari 2015 wordt uitgevoerd door de MVS-gemeenten is uitgewerkt en onderbouwd in de businesscase Stroomopwaarts. Daarom worden er in deze nota verder geen beleidsuitgangspunten geformuleerd.

## **Individuele studietoelage en individuele inkomenstoelage**

### **Individuele studietoelage**

Jongeren met een arbeidsbeperking die een studie gaan volgen komen, wanneer zij recht hebben op studiefinanciering<sup>12</sup>, hiernaast in aanmerking voor een individuele studietoelage. Deze individuele studietoelage gaan gemeenten verstrekken als een vorm van bijzondere bijstand. In een verordening moeten regels opgenomen worden over de bepaling van de toegang tot de regeling, de hoogte van de toelage en de frequentie van betaling. Jongeren met arbeidsbeperking komen alleen voor de regeling in aanmerking indien ze behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. De achtergrond van de regeling is dat deze jongeren door hun arbeidsbeperking geen of minder inkomsten kunnen verdienen met een bijbaan. De regeling biedt hiervoor compensatie.

### **Individuele inkomenstoelage**

De langdurigheidstoelage verdwijnt en daarvoor in de plaats komt een individuele inkomenstoelage voor mensen die langdurig een laag inkomen hebben gehad en gelet op hun individuele omstandigheden geen zicht hebben op inkomensverbetering. Bij de beoordeling van het laatste criterium moeten gemeenten kijken naar de krachten en bekwaamheden van de persoon en de inspanningen die hij heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen.

---

**Noot 12** de Wet Tegemoetkoming Studiekosten (WTOS) of de Wet Studiefinanciering (WSF)

De volgende punten moeten worden vastgelegd in gemeentelijk beleid:

- Hoogte individuele studietoelage
- Frequentie uitbetaling toeslag (maandelijks/ jaarlijks)
- Wijze van beoordeling toekennen individuele inkomenstoelage

### Afkortingen

GR	Gemeenschappelijke Regeling
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
SW	Sociale Werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jong gehandicapten
WML	Wettelijk Minimum Loon
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WRR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheids Wet
WWB	Wet Werk en Bijstand
(Z)MLK	(Zeer) Moeilijk Lerende Kinderen

### Definities

Banenafsprak	Sociale partners en rijk hebben een sociaal akkoord gesloten waarin overeen gekomen is dat de komende jaren 125.000 extra banen worden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Het verdient aanbeveling consequent te spreken over Banenafsprak in plaats van over garantiebanen. Binnen de Banenafsprak nemen werkzoekenden die op 31 december 2014 een Wajonguitkering hadden en werkzoekenden met een Sw-indicatie die op die datum op de wachtlijst stonden voor werk in de sociale werkvoorziening, een prioritaire plaats in. Gedurende twee jaren komen zij als eerste in aanmerking voor de extra banen.
Jobcoaching	Jobcoaching is de begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer én zijn werkgever (eventueel ook collega's) door een bedrijfsexterne coach. De begeleiding is gericht op plaatsing op verduurzaming van de werkplek.
Jonggehandicapte	Jonggehandicapten zijn mensen met een beperking waardoor zij uitgesloten zijn van deelname aan de reguliere arbeidsmarkt of moeilijk toegang tot die arbeidsmarkt hebben. Per 1 januari vallen jonggehandicapten die duurzaam over arbeidsvermogen beschikken onder gemeentelijke verantwoordelijkheid.
Participatiebaan	In een participatiebaan worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatiebaan gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het



betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

- Regionaal Werkbedrijf Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Elke arbeidsmarktregio moet een regionaal werkbedrijf inrichten. Dit is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, werkgevers en werknemersorganisaties en UWV. Doelstelling: Bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van werkzoekenden in een arbeidsmarktregio (in eerste instantie voor de doelgroep Banenafpraak). Inzichtelijk maken van de regionale arbeidsmarktontwikkelingen en plannen. Realiseren van eenduidige ondersteuning bij arbeidsmarkt en personeelsvraagstukken.
- UWV WERKbedrijf De divisie WERKbedrijf van het UWV is belast met arbeidsbemiddeling en re-integratie. Het WERKbedrijf richt zich primair op werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en op werkgevers die deze werkzoekenden willen aannemen.
- Werkgevers-servicepunt Samen met UWV bouwen gemeenten in de arbeidsmarktregio aan één publiek aanspreekpunt voor werkgevers. In het Werkgeversservicepunt vinden werkgevers één loket voor informatie, advies en expertise.
- Werkkamer Om tot een goed functionerende regionale arbeidsmarkt te komen, hebben de VNG en de Stichting van de Arbeid het initiatief genomen tot de oprichting van de Werkkamer. In de Werkkamer maken VNG en de Stichting van de Arbeid afspraken over samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's.

## Bijlage 4 Beantwoording normenkader

	Onderzoeksvraag	Normen	Beantwoord
1	Wat zijn de eerste effecten van de Participatiewet voor betrokken burgers?	1.1 Burgers ervaren voordelen ten opzichte van de oude situatie	Ja
2	Wat zijn de eerste ervaringen van samenwerking tussen de drie gemeenten die geleid hebben tot Stroomopwaarts?	2.1 De voorbereiding is tijdig opgestart en adequaat uitgevoerd	Ja
		2.2 Er is een start gemaakt met de werkgeversbenadering	Ja
		2.3 De beschikbare instrumenten vanuit de Participatiewet zijn ingezet	Nog niet te beantwoorden
3	Op welke onderdelen vindt monitoring en bijsturing van de uitvoering plaats?	3.1 Uitvoering wordt gemonitord en indien nodig bijgestuurd.	Nog niet te beantwoorden
		3.2 Inzet, bijdrage en resultaten van de Participatiewet is bekend.	Nog niet te beantwoorden
4	In hoeverre wordt de gemeenteraad adequaat geïnformeerd over beleid, uitvoering en resultaten?	4.1 Beleid, uitvoering en resultaten zijn onderdeel van bestuurlijke verantwoording richting raad.	Nog niet te beantwoorden
		4.2 De raad heeft informatie en instrumenten die nodig zijn om uitvoering bij te sturen.	Ja

## Bijlage 5 Aankondiging + vragenlijst werkgevers

### Onderwerp: Wat zijn uw ervaringen met de Participatiewet?

Geachte heer / mevrouw,

Momenteel onderzoeken wij de eerste ervaringen met de Participatiewet en Regionaal Participatiebedrijf Stroomopwaarts. Wij nodigen u daarom uit een korte vragenlijst in te vullen. Uw ervaringen zijn voor dit onderzoek heel waardevol en worden benut om werkgevers nog beter te kunnen ondersteunen. Uw antwoorden zullen anoniem verwerkt worden.

U kunt de vragenlijst tot uiterlijk 29 september invullen. Misschien kunt u hier direct even de tijd voor nemen, het zal niet meer dan 10 minuten duren.

#### Achtergrond onderzoek

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Doel van deze wet is om meer mensen met een arbeidsbeperking en/of bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Werkgevers hebben een belangrijke rol in het realiseren van werk voor deze doelgroepen.

Voor de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam is het regionaal participatiebedrijf Stroomopwaarts verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Dienstverlening aan en samenwerking met ondernemers is een belangrijk uitgangspunt van Stroomopwaarts.

De Rekenkamercommissie van de gemeenten Vlaardingen en Schiedam ondersteunt de gemeenteraden van beide gemeenten door middel van onderzoek. De Rekenkamercommissie wil leren van uw eerste ervaringen met de Participatiewet en Stroomopwaarts. Onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau DSP-groep is ingeschakeld om daar onderzoek naar te doen.

Wij danken u bij voorbaat voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,  
Namens de Rekenkamercommissie Vlaardingen en Schiedam

Joost Groenendijk  
projectleider DSP-groep

## Vragenlijst werkgevers

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen met een arbeidsbeperking en/of bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Hiervoor kunnen verschillende ondersteunende middelen ingezet worden zoals begeleiding (jobcoaching), aanpassingen op de werkplek, medische urenbeperking, no-riskpolis of proefplaatsing. In het regeerakkoord is afgesproken dat werkgevers jaarlijks banen beschikbaar stellen voor mensen die vanwege een beperking niet zelf in staat zijn het minimumloon te verdienen. De afspraken uit het akkoord zijn niet vrijblijvend. Als de afgesproken banen er niet komen, treedt de Quotumwet in werking. Daarin is omschreven wie tot de doelgroep voor de extra banen behoren, hoe de voortgang van het creëren van de banen wordt bewaakt en welke maatregelen gelden als werkgevers het toegezegde aantal banen niet halen. Voor werkgevers is het belangrijk om te weten hoeveel arbeidsgehandicapten zij in dienst moeten hebben en wat de consequenties zijn als zij dat doel niet halen.

### Is uw organisatie op de hoogte van de Participatiewet?

- Ja
- Nee
- Weet niet

### Weet uw organisatie welke ondersteunende middelen/instrumenten beschikbaar zijn rondom de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking?

- Ja
- Nee
- Weet niet

### Weet uw organisatie wat de Quotumwet inhoudt?

- Ja
- Nee
- Weet niet

### In hoeverre gelden onderstaande stellingen voor uw organisatie:

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Binnen mijn organisatie is er draagvlak voor het werken met collega's met een arbeidsbeperking					
Mijn organisatie is bereid om aanpassingen te doen om medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen					
Mijn organisatie heeft concrete doelstellingen geformuleerd voor de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking					

### Welke aanpassingen of ondersteuningsinstrumenten zijn in uw organisatie nodig om mensen met een arbeidsbeperking goed te kunnen laten functioneren?

**Zijn er geschikte functies en/of afdelingen binnen uw organisatie voor mensen met een arbeidsbeperking?**

- Ja
- Nee

**Zo ja, kunt u dan een voorbeeld geven?**

**Heeft uw organisatie op dit moment mensen met een arbeidsbeperking in dienst?**

- Ja
- Nee
- Weet niet

**Zijn er aanpassingen gedaan in uw organisatie om mensen met een arbeidsbeperking goed te laten functioneren?**

- Ja
- Nee
- Weet niet

**Zo ja, kunt u dan een voorbeeld geven?**

**Bent u bekend met Participatiebedrijf Stroomopwaarts?**

- Ja
- Nee

**In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen:**

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over de Participatiewet.					
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over de procedure in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.					
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over de ondersteuning die ik kan krijgen van Stroomopwaarts bij en na het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.					
Ik ben door Stroomopwaarts geïnformeerd over het beschikbare instrumentarium, zoals loonkostensubsidie en no-risk polis.					

**Heeft u al contact gehad met Stroomopwaarts?**

- Ja
- Nee

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen:

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Ik heb vanuit Stroomopwaarts een centraal aanspreekpunt					
De medewerkers van Stroomopwaarts kunnen zich goed verplaatsen in mijn situatie als ondernemer					
Ik vind de tijd die Stroomopwaarts hanteert voor de beantwoording van vragen acceptabel					
Ik weet wat ik van Stroomopwaarts kan verwachten en binnen welke termijn					
Ik ben tevreden over de voorlichting en informatie vanuit Stroomopwaarts					

**Hoeveel medewerkers telt uw organisatie?**

- Minder dan 25
- 25 - 50
- 50 - 100
- 100 - 250
- 500 of meer

**In welke sector is uw organisatie actief?**

- Zorg & Welzijn
- Zakelijke dienstverlening
- Transport & Logistiek
- Bouw & Techniek
- (R)etail & Leisure
- Anders, namelijk