Beleidskader

Samen sterk naar Werk & Meedoen

Begeleiding, re-integratie en & participatie in de Drechtsteden

GRSociaal Hendrik-Ido-Ambacht Gemeente Alblasserdam Gemeente Sliedrecht Gemeente Hardinxveld-Giessendam Papendrecht Gemeente Zwijndrecht Dordrecht

Aan deze notitie hebben meegewerkt

Wilfred Boele	Beleidsmedewerker	Gemeente Alblasserdam
Lesley Holstein	Beleidsmedewerker	Gemeente Dordrecht
Sharelle Hartman/Lenneke Kriek	Beleidsmedewerker	Gemeente Hardinxveld Giessendam
Fokko Alkema	Beleidsmedewerker	Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht
Dorien van Petersen	Beleidsmedewerker	Gemeente Papendrecht
Selma Hamidovic	Beleidsmedewerker	Gemeente Sliedrecht
Zita Goes/Maaike Zwieten	Beleidsmedewerker	Gemeente Zwijndrecht
Marianne Sinnema	Projectleider Participatiewet in Balans	GR Sociaal
Esther Jansen	Opgavemanager Ontwikkelen naar werk	GR Sociaal
Rozanne Wijnand	Teamleider	GR Sociaal
Nienke Rodenhuis	Senior beleidsadviseur Ontwikkelen naar werk	GR Sociaal
Julia de Vreede	Beleidsadviseur Ontwikkelen naar werk	GR Sociaal
Renée van der Velden	Beleidsadviseur Ontwikkelen naar werk	GR Sociaal
Peter Kooijman	Beleidsadviseur Ontwikkelen naar werk	GR Sociaal
Chantal Stam	Beleidsadviseur Bestaanszekerheid versterken	GR Sociaal
Carmen Dekkers	Afdelingshoofd Inburgering en statushouders	GR Sociaal
Marian van den Berg	Coördinator Stress-Sensitief werken	GR Sociaal
Rosanne van Kommer	Communicatie	GR Sociaal
Sanne van de Voort	Communicatie	GR Sociaal
Erwin Keuskamp	Strategisch adviseur Ontwikkelen naar werk	GR Sociaal

Voorwoord

In 2019 hebben de Sociale Dienst Drechtsteden en de Drechtstedengemeenten gezamenlijk meerdere ambities vastgesteld in de Regionale visie op het sociaal domein. Het belangrijkste uitgangspunt was toen: alle inwoners van de Drechtsteden kunnen zelfstandig en volwaardig leven, werken, wonen en meedoen. Waar dat niet lukt, helpen we die mogelijkheden vergroten.

Met de komst van de Participatiewet in Balans, de nieuwe visie op het sociaal handhaven, het wetsvoorstel handhaven sociale zekerheid en hernieuwde inzichten op de huidige uitvoering en (cijfermatige) ontwikkelingen, zijn de omstandigheden waarbinnen we onze dienstverlening richting werk en participatie vormgeven verandert. Dit betekent dat er uiteindelijk fundamentele wijzigingen nodig zijn in de manier waarop we begeleiding, re-integratie en participatie met elkaar vormgeven. Dat is een proces van de lange adem, wat vorm krijgt in een breed Transformatieplan Sociale Infrastructuur. Deze notitie vormt een eerste stap in dit proces, waarin de uitvoeringspraktijk rondom de nieuwe Participatiewet en re-integratie centraal staat.

We toetsen de huidige uitvoeringspraktijk en scherpen aan waar nodig. Net als in 2019 doen we dit niet alleen, maar met elkaar. Samenwerking is een cruciaal onderdeel van goede, efficiënte en effectieve dienstverlening die onze inwoners verder helpt.

We hopen met deze notitie een productieve bijdrage te leveren aan de bredere transitie van de sociale infrastructuur maar bovenal extra kansen te bieden aan onze inwoners om actief mee te doen in de Samenleving.

Inhoudsopgave

Inleiding 5
De nieuwe participatiewet in Balans uitgelicht 8
Hoe raakt de nieuwe participatiewet het huidige beleid en de dienstverlening 13
Samen sterk naar werk en meedoen 21
Ons ondersteuningsaanbod 23
Juridisch, financieel, monitoring en verdere implementatie 32

Inleiding

De afgelopen jaren is de doelgroep van de Participatiewet ingrijpend veranderd. Deze ontwikkeling wordt veroorzaakt door verschillende factoren, waarvan de belangrijkste hieronder zijn opgenomen:

- Door wijzigingen in onder andere de sociale werkvoorziening en Wajong doen steeds meer inwoners met complexe ondersteuningsvragen, vaak in de vorm van arbeidsbeperkingen, een beroep op de Participatiewet.
- De huidige krapte op de arbeidsmarkt maakt dat inwoners die potentie hebben om aan het werk te gaan, makkelijker zelfstandig hun weg naar de arbeidsmarkt weten te vinden. Daardoor bestaat de doelgroep van de Participatiewet steeds meer uit inwoners met een grote ondersteuningsbehoefte.
- Een groeiende groep inwoners in de Participatiewet heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, wat betekent dat betaald werk niet voor iedereen direct of volledig haalbaar is.

Een landelijk beeld laat zien dat circa een derde van de mensen bemiddelbaar is naar werk, een derde meer ondersteuning en tijd nodig heeft en een derde waarschijnlijk nooit werk zal vinden. Een nadere landelijke probleemanalyse van de Participatiewet[1] concludeert onder andere dat het huidige ondersteuningssysteem onder steeds grotere (financiële) druk komt te staan bij ongewijzigd beleid.

Daarnaast is de maatschappelijke kijk op bestaanszekerheid, participatie en handhaving veranderd. Er is meer aandacht voor vertrouwen, eenvoud, de menselijke maat en het bieden van een passend perspectief op werk én maatschappelijke participatie. Eind 2025 is de nieuwe Participatiewet in Balans vastgesteld. Deze wet is ontwikkeld in reactie op meerdere onderzoeken naar de ‘oude’ Participatiewet, waaruit bleek dat deze vaak te hard en te complex was, voor zowel inwoners als uitvoerend professionals. Vanwege deze ervaren complexiteit lag het niet-gebruik relatief hoog, werden mensen die kampen met structurele problemen niet altijd goed geholpen en konden mensen niet altijd uitstromen naar (betaald) werk. De Participatiewet in Balans maakt de bijstand menselijker en eenvoudiger. Er is meer aandacht voor het gedrag van mensen en de factoren die dit beïnvloeden, zoals emoties, routines, sociale normen en de omgeving. Het doel is om in beleid en uitvoering meer rekening te houden met deze factoren en beter aan te sluiten bij de mensen die ervan afhankelijk zijn.

Naast de wetswijziging is er op regionaal en lokaal niveau iets te doen op het gebied van het re-integratie-instrumentarium en de doorontwikkeling van onze dienstverlening. Deze notitie beschrijft hoe wij onze uitgangspunten, ondersteuning en instrumenten voor begeleiding, participatie en re-integratie aanpassen, zodat deze beter aansluiten bij de huidige en toekomstige doelgroep van de Participatiewet. Daarbij blijft uitstroom naar werk het belangrijkste doel voor iedereen die kan werken, met tegelijkertijd meer ruimte voor maatwerk en maatschappelijke participatie waar dat nodig is.

[1] Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024, oktober). Probleemanalyse Participatiewet. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Opgesteld in opdracht van de Rijksoverheid.

1.1 Samenhang Transformatieplan sociale infrastructuur en Participatiewet in Balans

Parallel aan de wijziging van de Participatiewet vindt een ontwikkeling plaats gericht op de transformatie van de sociale infrastructuur voor werk en participatie. De sociale infrastructuur is het geheel aan, en de samenhang tussen, organisaties die inwoners ondersteunen bij participatie, ontwikkeling en re-integratie. Deze transformatie is nodig omdat de groep inwoners die ondersteuning naar werk nodig heeft groter en complexer wordt.
De transformatie van de sociale infrastructuur vraagt om een langetermijnvisie en heeft gevolgen voor de gehele infrastructuur rondom werk, participatie en ontwikkeling. Om deze beweging te ondersteunen heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een impulsbudget beschikbaar gesteld voor het opstellen van toekomstvisies. Van gemeenten en ontwikkelbedrijven wordt verwacht dat zij uiterlijk eind 2026 een plan hebben voor een toekomstbestendige inrichting van hun sociale infrastructuur.

Hoewel de directe aanleiding voor deze transformatie vooral ligt in het toekomstbestendig maken van het ontwikkelbedrijf – in onze regio Drechtwerk – kan een toekomstvisie hierop niet los worden gezien van andere onderdelen van werk en participatie. Daarom beschrijft het transformatieplan sociale infrastructuur niet alleen de ontwikkeling van het ontwikkelbedrijf, maar geeft het richting aan de gehele infrastructuur voor re-integratie, participatie en meedoen.

1.2 Doel van de notitie

De veranderingen in de doelgroep van de Participatiewet, de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, de transformatie van de sociale infrastructuur en nieuwe landelijke wet- en regelgeving vragen om een herijking van ons beleid op het gebied van begeleiding, participatie en re-integratie. Het huidige beleid en instrumentarium sluiten niet in alle gevallen meer aan bij de ondersteuningsbehoefte van inwoners. Tegelijkertijd ontstaat er meer ruimte om maatwerk te bieden, participatie breder te benaderen en inwoners meer regie te geven over hun eigen ontwikkeling. Deze notitie beschrijft hoe wij onze dienstverlening, uitgangspunten en instrumenten doorontwikkelen om beter aan te sluiten bij de huidige en toekomstige doelgroep van de Participatiewet. Daarbij gaat het zowel om inwoners die relatief snel kunnen uitstromen naar werk als om inwoners die langdurig ondersteuning nodig hebben of voor wie maatschappelijke participatie een passend perspectief is.

De voorstellen in deze notitie vragen om aanpassing van bestaand beleid, de verordening Werk en Inkomen en verschillende uitvoeringsprocessen. Concreet werken we toe naar:

- een eigentijds beleidskader voor begeleiding, participatie en re-integratie;
- een ondersteuningsaanbod dat beter aansluit bij een grotere en meer diverse doelgroep;
- meer ruimte voor eigen regie, maatwerk en ontwikkelingsgericht werken;
- een betere balans tussen rechten, verantwoordelijkheden en passende ondersteuning;

- een herzien instrumentarium dat zowel uitstroom naar werk als maatschappelijke participatie stimuleert.

De notitie is langs de volgende vragen opgebouwd;

1. Wat zegt de nieuwe Participatiewet in Balans over re-integratie, begeleiding en maatschappelijke participatie?
2. Hoe raakt de nieuwe Participatiewet onze huidige dienstverlening en uitgangspunten?
3. Wat zijn onze uitgangspunten voor begeleiding, re-integratie en participatie?
4. Hoe geven wij vorm aan ons ondersteuningsaanbod?

De nieuwe Participatiewet in balans uitgelicht

De nieuwe Participatiewet sluit beter aan bij de huidige samenleving en arbeidsmarkt. De wet maakt de bijstand menselijker en eenvoudiger en heeft als doel om mensen beter te ondersteunen bij het vinden van werk en of meer te stimuleren mee te doen in de maatschappij als werk tijdelijk of helemaal niet meer mogelijk is. Daarbij verschuift de nadruk van controle en wantrouwen naar vertrouwen en menselijk maat. Gemeenten krijgen meer ruimte om rekening te houden met de persoonlijke situatie van inwoners. Daarnaast houden inwoners natuurlijk ook een eigen verantwoordelijkheid om actief mee te doen en/ of werk te vinden. Als afspraken niet worden nagekomen blijven sancties mogelijk.

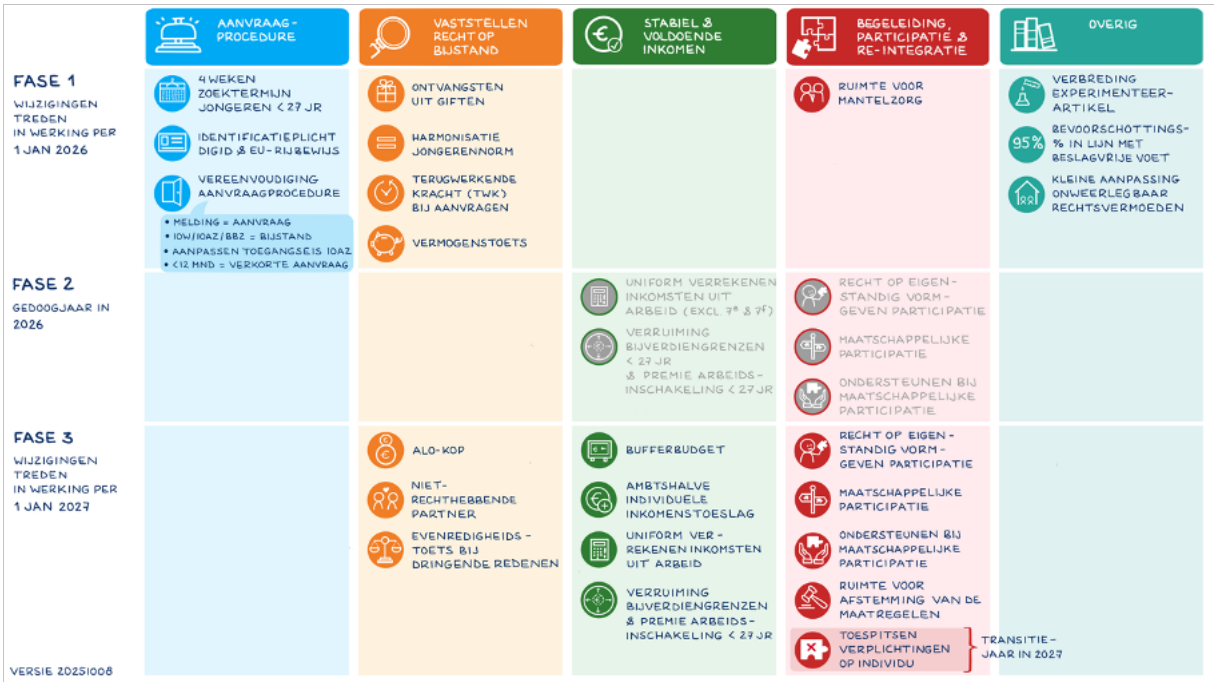
2.1 Implementatie aan de hand van 3 sporen

De implementatie van de nieuwe Participatiewet in Balans gebeurt gefaseerd. Er wordt onderscheid gemaakt tussen 3 sporen die hieronder nader beschreven worden.

Spoor 1 Verschillende maatregelen

Spoor 1 behelst voor een groot deel wijzigingen van “technische” aard zoals bijvoorbeeld de wijziging van de identificatieplicht (rijbewijs is nu ook erkend ID bewijs). De oude Participatiewet was sterk gericht op arbeidsinschakeling. Dit blijft ook onverminderd van kracht, maar in de loop van de jaren moeten we constateren dat voor een grote groep mensen arbeidsinschakeling niet of maar gedeeltelijk mogelijk is. Dit wordt verder versterkt door de veranderde instroom.

De wijzigingen in de kolom begeleiding, participatie en re-integratie vragen om een wijziging van de verordening werk en inkomen en een herijkt beleid gericht op werk maar ook op maatschappelijke participatie. Deze notitie richt zich op deze wijziging.



Spoor 2 Fundamentele herziening (de grote beweging) [2]
Naast de maatregelen van spoor 1 wordt in spoor 2 gewerkt aan een fundamentele herziening van de Participatiewet die bijdraagt aan vertrouwen, eenvoud en de menselijke maat. Om ervoor te zorgen dat de wet beter aansluit op de inwoners en de professionals worden de onderstaande principes gehanteerd:

- Een realistisch mensbeeld.
- Het ondersteunen en versterken van de intrinsieke motivatie van mensen.
- Het bieden van een passend perspectief op participatie.
- Een toereikend sociaal minimum.
- Een doelmatig, maar ook voorspelbaar en begrijpelijk vangnet.

Een goede oplossing voor een probleem begint met een probleemanalyse. In spoor 2 is het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met gemeenten aan het werk met een grondige analyse[3]. Vooruitlopend hierop zijn er al inzichten bekend die in een zorgvuldig proces door verschillende stakeholders zijn aangeboden in een probleemanalyse (pdf, 52 kB)[4] aan de Tweede Kamer. Er wordt gewerkt aan een nieuwe beleidstheorie voor deze wet waarin de verschillende beleidsopties worden geformuleerd. Alle opties worden in een overzicht gezet zodat er afgewogen keuzes gemaakt kunnen worden. Spoor 2 gaat op termijn een eerste inzicht bieden in eventuele financiële gevolgen voor het Rijk en gemeenten.

Spoor 3 Vakmanschap, kennis en cultuuromslag [5]
Spoor 3 gaat over de noodzakelijke randvoorwaarden in de organisatie voor de transitie vanuit de beoogde cultuuromslag naar maatwerk, vertrouwen en eenvoud. Het gaat om voldoende aandacht, tijd en ruimte om te leren en het aanwakkeren van verandering, urgentie, een gezamenlijke focus en breed eigenaarschap bij alle betrokkenen om organisatieverandering mogelijk te maken. Dit vraagt een gezamenlijke aanpak met en tussen alle lagen in de organisatie. Naast de lerende praktijken moeten we ook innovaties verkennen, want de krapte op de arbeidsmarkt vraagt om nieuwe oplossingsrichtingen. Dit natuurlijk in combinatie met goede dienstverlening en een passende caseload in de uitvoering. Denk aan nieuwe oplossingen voor bemensing (schaarste aan personeel), functie-eisen, inzet van ervaringsdeskundigen, verhouding standaard/maatwerk of digitale dienstverlening zoals AI.

[2] De fundamentele wijziging van de Participatiewet zal op langere termijn plaatsvinden. Exacte datum is niet bekend naar schatting tussen nu en drie jaar.

[3] De GR Sociaal is op landelijk niveau betrokken bij deze ontwikkelingen.

[4] bel, J. N. J. (2024, 16 december). Brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de voortgang van het programma Participatiewet in balans (Kamerstuk 34 352, nr. 330). Tweede Kamer der Staten-Generaal.

[5] Binnen de GR sociaal lopen er verschillende vakmanschapstrajecten gericht op kennisvergroting, verbetering van vaardigheden en leiderschapstrajecten.

2.2 Wat zegt de nieuwe P-wet over begeleiding, re-integratie & participatie
Binnen de Participatiewet onderscheiden we twee vormen van maatschappelijke participatie;

1. Maatschappelijke participatie als stap richting arbeidsinschakeling
2. Maatschappelijke participatie gericht op deelname aan de samenleving wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet mogelijk is.

De gemeente kan een ondersteuningsaanbod doen of een initiatief van een inwoner ondersteunen[6].

Daarnaast is de nieuwe Participatiewet ingericht aan de hand van 4 kernpunten:



Werk is niet voor iedereen haalbaar, maatschappelijke participatie wel
De in hoofdstuk 2 van de Participatiewet vermelde arbeidsinschakeling blijft bestaan: wie kan werken, moet werken. In de nieuwe wet wordt maatschappelijke participatie als optie naast arbeidsinschakeling mogelijk. Dit komt in de plaats van sociale activering en de tegenprestatie. Hiermee wordt in de wet erkend dat uitstroom naar werk niet voor iedereen haalbaar is.

Maatschappelijke participatie kan als eerste stap in de richting van arbeidsinschakeling worden toegepast, maar ook zelfstandig worden ingezet voor de doelgroep die niet kan werken. In artikel 6 van de Participatiewet in Balans wordt maatschappelijke participatie als volgt gedefinieerd:

[6] Mits er geen sprake is van verdringing, geen oneerlijke concurrentie en de ondersteuning richting arbeidsinschakeling niet belemmert.

"Het verrichten van onbeloonde activiteiten, gericht op deelname aan het maatschappelijk leven". Dat biedt veel ruimte en er zijn ook grenzen. Zo mag de maatschappelijke participatie geen belemmering vormen voor arbeidsinschakeling en niet zorgen voor verdringing op de arbeidsmarkt.

Inwoners krijgen meer invloed op hoe zij willen participeren
Momenteel gaat er te weinig aandacht uit naar mensen zonder (direct) perspectief op werk. Zij raken dikwijls buiten beeld en worden slechts sporadisch gesproken. Zij voelen zich niet gezien of gehoord en voelen ook niet de ruimte om zelf initiatieven te nemen om maatschappelijk te participeren, bijvoorbeeld door het volgen van een cursus, het verrichten van vrijwilligerswerk of het verlenen van mantelzorg. De focus op arbeidsinschakeling en de bijbehorende verplichtingen weerhouden bijstandsgerechtigden ervan om dergelijke initiatieven te nemen. Om eigen initiatief te stimuleren en waarderen, komt er de mogelijkheid dat bijstandsgerechtigden hun (maatschappelijke) participatie zelf kunnen vormgeven. Als dat nodig is krijgen zij hierbij ondersteuning van de gemeente.
Dit recht om maatschappelijke participatie zelf vorm te geven, wordt verankerd in artikel 9, achtste lid, Pw:

De belanghebbende kan de maatschappelijke participatie zelf vormgeven, mits de maatschappelijke participatie de arbeidsinschakeling niet belemmert of niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
Bij de groep waarbij arbeidsinschakeling niet mogelijk is, is het doel van maatschappelijke participatie om vereenzaming te voorkomen, deel uit te maken van de samenleving en de levenskwaliteit te verhogen. Wanneer mensen vanuit eigen motivatie en interesses actief zijn, houden zij dit over het algemeen beter vol dan bij activiteiten die zij niet zelf hebben uitgekozen.

Actief zijn heeft op allerlei gebieden positieve effecten die niet onderschat moeten worden. Het levert wellicht geen besparing op de uitkering op, maar mensen die beter in hun vel zitten kosten de maatschappij op andere gebieden minder, bijvoorbeeld in zorgkosten. Daarnaast voorkomt het eenzaamheid en blijkt ook dat mensen minder gezondheidsklachten hebben als zij actiever meedoen.

Er is ruimte voor maatregelen die beter passen bij de inwoner
Naast 'eenvoud' en 'vertrouwen' is 'de menselijke maat' een belangrijk uitgangspunt in de nieuwe wet. Dat wil zeggen dat er uniform gewerkt wordt wanneer dat kan, maar maatwerk geboden wordt als dat nodig is. Maatwerk kan op verschillende manieren worden toegepast:

- Het naar beneden of naar boven afstemmen van maatregelen van de bijstand
- Verschillende vormen van participatie
- Het opleggen van verplichtingen
- Een meer passend maatregelenregime.

Op dit moment kent de wet de zogenaamde geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Dit zijn standaardverlagingen van de bijstandsuitkering bij het niet nakomen van arbeids- en re-integratieverplichtingen. Deze geüniformeerde verplichtingen komen te vervallen. Dit biedt ruimte voor maatregelen die beter bij de persoonlijke omstandigheden van de persoon passen. De inwerkingtreding hiervan hangt samen met het Wetsvoorstel handhaving sociale zekerheid [7].

In 2025 heeft de GR Sociaal het Beleidsplan Sociaal Handhaven [8] vastgesteld. Hiermee sorteert de organisatie voor op de uitgangspunten van zowel de Participatiewet in Balans als ook het Wetsvoorstel handhaving sociale zekerheid. Er wordt binnen de huidige wettelijke mogelijkheden meer ruimte gegeven aan vertrouwen, preventie en de menselijke maat. Het beleidsplan markeert een verschuiving van een vooral repressieve benadering naar een aanpak waarin ondersteuning, naleving en het voorkomen van fouten centraal staan. De menselijke maat vormt daarbij de rode draad. Bij de beoordeling van situaties worden niet alleen de regels, maar ook de persoonlijke omstandigheden van de inwoner en de maatschappelijke gevolgen van een interventie meegewogen. Hierdoor ontstaat ruimte voor proportioneel handelen en maatwerk, met als doel de bestaanszekerheid van inwoners te waarborgen en hun participatie te bevorderen. Daarnaast gaat de GR Sociaal ervan uit dat de meeste inwoners de regels willen naleven en dat fouten vaak voortkomen uit complexe regelgeving, stressvolle omstandigheden of beperkt doenvermogen. Daarom ligt de nadruk op het voorkomen van fouten, onder meer door begrijpelijke communicatie, toegankelijke dienstverlening en een beter gebruik van beschikbare informatie. Deze werkwijze sluit aan bij de landelijke ontwikkeling naar een evenwichtiger handhavingsstelsel, waarin een fout niet automatisch leidt tot een sanctie en meer onderscheid wordt gemaakt tussen vergissingen en bewust misbruik. Hier blijft onverminderd gelden dat ook de inwoners een eigen verantwoordelijkheid hebben en hierop morgen worden aangesproken. Indien nodig worden er sancties toegepast.

[7] Eerste Kamer der Staten-Generaal. (z.d.). Wet handhaving sociale zekerheid (36.785). Geraadpleegd op 11 augustus 2026, van https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36785_wet_handhaving_sociale

[8] Sociale Dienst Drechtsteden. (2025, mei). Beleidsplan sociaal handhaven. Sociale Dienst Drechtsteden.

Hoe raakt de nieuwe participatiewet het huidige beleid en de dienstverlening

In dit hoofdstuk schetsen we op hoofdlijnen hoe onze dienstverlening nu georganiseerd is en trekken we een aantal conclusies op basis van cijfers en ervaringen vanuit de uitvoeringspraktijk en beleid gericht op begeleiding, re-integratie en participatie in de regio van de afgelopen paar jaar. In de bijlagen zijn een aantal cijfermatige trends opgenomen.

3.1 Hoe is onze dienstverlening nu georganiseerd

Bewoners van de Drechtsteden kunnen op verschillende manieren met de dienstverlening van GR Sociaal in aanraking komen. Werkzoekenden, maar ook werkenden en werkgevers, kunnen zich melden bij Werkcentrum Drechtsteden met vragen over werk, volgende loopbaanstappen, scholing en arbeidsmarktvraagstukken. Werkcentrum Drechtsteden geeft informatie over arbeidskansen, vacatures, scholingsmogelijkheden of loopbaanadvies. Wanneer meer ondersteuning nodig is, kunnen de gidsen doorverwijzen naar en contact leggen met GR Sociaal. Het Werkcentrum fungeert als toegangspoort en ontsluit de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Het Werkcentrum is geen nieuwe organisatie, maar een gezamenlijk regionaal loket van UWV, GR Sociaal en andere regionale partners**.**

Een andere weg naar GR Sociaal is wanneer inwoners uit de Drechtsteden zich ‘melden’ voor informatie over het aanvragen van een Participatiewetuitkering. De aanvraag gebeurt te allen tijde digitaal maar inwoners kunnen ofwel op het centrale SamenWerkplein een afspraak maken of bij een lokaal loket om de aanvraag in te vullen. De digitale aanvraag is afgelopen jaar vereenvoudigd in het kader van de nieuwe Participatiewet in Balans. Als de inwoner de aanvraag heeft ingediend ontvangt die uiterlijk binnen 5 dagen een uitnodiging voor een gesprek waarin samen wordt gekeken of er recht op uitkering is en welke stappen nodig zijn.

Na toekenning van de uitkering[9] ontvangt de inwoner een uitnodiging voor een gesprek over ontwikkelen naar werk en/of participatie. De GR Sociaal heeft de afgelopen jaren, we zouden kunnen zeggen vooruitlopend op de Participatiewet in Balans, veel geïnvesteerd in de bestaans(on)zekerheid van mensen. De mensen die in de bijstand zitten hebben vaak veel meer zorgen dan alleen werkloosheid. Veelvoorkomende problemen zijn schulden, mentale klachten, fysieke of verstandelijke beperkingen. De meeste mensen hebben geen startkwalificatie, een laag opleidingsniveau en/of een taalachterstand. We investeren onder andere met de bestaanszekerheidscheck[10] op deze onzekerheden vanuit de visie dat een integrale aanpak een voorwaarde is om mensen meer duurzaam te ondersteunen richting werk en/of participatie. Hiermee is echter het gesprek over werk en participatie met de mensen die een grotere afstand hebben tot arbeidsmarkt in het proces verder naar achteren

[9] Vermeld dient te worden dat circa 20% van de dienstverlening zich ook richt op re-integratie begeleiding van mensen zonder een p-wet uitkering.

[10] Dit is een gesprek waarin de samen met de inwoner de financiële situatie in beeld wordt gebracht. Er wordt gekeken naar onder regelingen, schulden en overige ondersteuning die mogelijk is. De inwoner krijgt na dit gesprek een overzicht met wat zij kunnen verwachten en wat wij van hen verwachten.

geschoven. Dit heeft deels te maken met de grote workload van de uitvoering maar ook met steeds veranderende prioriteiten. Primair ligt de sturing en het accent op het bemiddelen van inwoners naar werk (dit blijft ook onveranderd), echter we zien dat de groep mensen die zich melden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt. Naar verwachting blijft dit aantal toenemen als gevolg van het aanscherpen en afsluiten van andere wetgeving, zoals de Wajong en de wet sociale werkvoorziening.

Wanneer de ondersteuning richting werk en ontwikkeling start hebben we verschillende routes. De route wordt mede bepaald door de ondersteuningsbehoefte van de klant. De mensen die dichterbij bij de arbeidsmarkt staan worden direct bemiddeld naar werk. In de praktijk, zien we dat deze groep steeds kleiner wordt, omdat de meeste mensen meer begeleiding nodig hebben.

Wanneer iemand nog niet klaar is om binnen afzienbare tijd aan het werk te gaan zetten we in op een ontwikkeling. Dit doen we onder andere in samenwerking met gemeentegerichte teams. Dat wil zeggen dat consulenten van de opgave ontwikkelen naar werk ook een aantal dagdelen aanwezig zijn bij de gemeenten en daar zo nodig samenwerken met de lokale teams. Hierbij wordt gebruik gemaakt van elkaars expertise en lokale infrastructuur. Deze samenwerking verschilt per gemeente en moet verder geïntensiveerd worden.

1. Vrijwilligerswerk.
Hiervoor wordt gekozen als er wel zicht is op de mogelijkheid van een betaalde baan in de toekomst, maar de inwoner nu eerst weer in het ritme moet komen om iets buitenshuis te gaan doen. Op een vrijwilligersplek is geen begeleiding. Het doel is om de inwoner te laten wennen aan het ergens heen gaan, onder de mensen te komen en een activiteit te doen. Hierbij is een voortgangsgesprek met de consulent na een afgesproken periode van belang om de stap naar een Ontwikkelplek of het Centrale aanbod te kunnen zetten.

2. Participatieplek (gemeentelijk aanbod).
Hiervoor wordt gekozen als er wel direct een mogelijkheid gezien wordt voor de inwoner om onder begeleiding aan de slag te gaan, maar waarbij er geen zicht is op een stap naar betaald werk binnen een afzienbare tijd. Het doel is om de inwoner te laten participeren zonder dat dit in de vorm van betaald werk moet zijn. (Zie voor een overzicht van het aantal participatieplekken bijlage 1.)

3. Ontwikkelplek.
Hiervoor wordt gekozen als er wel een mogelijkheid gezien wordt voor de inwoner om onder begeleiding aan de slag te gaan en waarbij er ook zicht is om op termijn door te stromen naar betaald werk. Het doel van de ontwikkelplek is het ontwikkelen naar betaald werk. Dit omvat ook het opstellen van een ontwikkelplan en het evalueren van de doelen.

Voor jongeren tot 27 jaar wordt waar mogelijk aangesloten bij de regionale afspraken die zijn gemaakt in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk. Doel hiervan is om onderwijs, begeleiding en arbeidsparticipatie beter op elkaar te laten aansluiten en het

aantal jongeren zonder onderwijs, werk of passende ondersteuning te beperken. Hierdoor ontstaat een sluitende overgang tussen onderwijs, participatie en werk.

3.2 Knelpunten in de dienstverlening

Binnen de huidige dienstverlening zijn een aantal belangrijke knelpunten die een optimale begeleiding in de weg staan.

Er is onvoldoende ruimte voor regie op lopende trajecten
We moeten constateren dat we binnen de huidige dienstverlening niet iedereen de ondersteuning kunnen bieden die nodig is op het gebied van ontwikkelen naar werk en participatie[11]. Het in beeld houden van mensen vraagt tijd en aandacht en dus capaciteit in de uitvoering. De beschikbare (Rijks)middelen om capaciteit te organiseren en iedereen op maat te bedienen is onvoldoende. Niet alleen in onze regio, maar ook landelijk. Dit vraagt om een flexibele en creatieve uitvoering en stevige keuzes. De afgelopen jaren is vooral gekozen om mensen te ondersteunen die sneller te bemiddelen zijn naar werk en voor het begeleiden van mensen die werken met bijvoorbeeld loonkostensubsidie. Hierdoor is er minder aandacht geweest voor mensen met een grotere ondersteuningsbehoefte. Met de inrichting van verschillende lokale teams zien we binnen sommige gemeenten een goede samenwerking ontstaan waardoor we met elkaar meer mensen kunnen ondersteunen, maar dit is nog niet overal voldoende doorontwikkeld. Dit vraagt om een andere manier van werken maar ook om een meer fundamentele wijziging van onze infrastructuur gericht op werk en participatie en de wijze waarop we dit organiseren. Dit laatste maakt ook onderdeel uit van het Transformatieplan sociale infrastructuur.

Aantal mensen die niet bemiddelbaar is naar werk (geheel of gedeeltelijk) stijgt
We zien in de hele regio dat het aantal mensen wat langer dan 5 jaar in bijstand zit met meer dan 27% is gestegen van 2015 naar 2026. Het aantal mensen dat een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt is meer dan 50% van het bestand. Dit heeft twee oorzaken. De afgelopen jaren is de samenstelling van het bestand gewijzigd door veranderde wetgeving onder andere door afsluiting van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wajong. Daarnaast hebben we de afgelopen jaren vooral tijd en aandacht geschonken aan de groep mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit heeft tot gevolg dat de druk op de uitvoering verder oploopt, omdat de caseload hoger wordt.

Ons afwegingskader is niet eenduidig en mag verder doorontwikkeld worden
Daarnaast hebben we geconstateerd dat het afwegingskader wat we gebruiken om een inschatting te maken van de afstand tot arbeidsmarkt aanscherping behoeft. De mate van beschikbaarheid van mensen voor de arbeidsmarkt is sterk afhankelijk van meerdere factoren. Het bepalen van deze afstand, en daarmee samen met iemand beoordelen wat er nodig is, vraagt om specifieke vaardigheden. Er wordt gewerkt met een zogenaamde

[11] Wel wordt iedereen gesproken in het kader van bestaanszekerheid.

klantgroepindeling (1, 2 en 3)[12] maar in de praktijk is het uiteraard geen exacte wetenschap en lijkt het indelen van mensen in klantgroepen vooral een middel om trends en beleidsontwikkelingen te volgen.

We zien dat de hoeveelheid mensen die nu ingedeeld is in klantgroep 3 meer dan een derde van het bestand is. Het 'afwegingskader' wat door professionals in de praktijk gebruikt wordt vraagt om aanscherping. Gesprekken met ervaringsdeskundigen[13] leren ons ook dat het niet altijd het doel van betaald werk direct voorop moet staan in het gesprek. Het proces wat iemand nodig heeft om een stap te zetten naar een actiever bestaan heeft veelal een positiever effect.

Daarnaast willen we meer eenduidigheid bereiken binnen het afwegingskader. Uitgangspunt moet zijn dat profielbepaling niet uitsluitend plaatsvindt op basis van dossierinformatie en gesprekken, maar mede op basis van observaties in een praktijksituatie. Hierbij moet gekeken worden naar verschillende observatiegebieden, waaronder arbeidsperspectief, participatievermogen, belastbaarheid, ontwikkelbaarheid, werkhouding, gedrag, motivatie en de benodigde begeleidingsintensiteit. Door inwoners bijvoorbeeld gedurende een observatieperiode in een werk- of ontwikkelomgeving te volgen, ontstaat een realistischer en beter onderbouwd beeld van wat iemand daadwerkelijk kan, welke ontwikkeling mogelijk is en welke ondersteuning nodig is. Daarbij moet gelden dat het principe dat observaties in de praktijk zwaarder wegen dan aannames op basis van dossierinformatie alleen.

Tegelijkertijd blijft het klantprofiel altijd een momentopname. Het profiel is geen permanente classificatie, maar een hulpmiddel om passende ondersteuning en ontwikkelmogelijkheden te bepalen. Wanneer de situatie, belastbaarheid of ontwikkelmogelijkheden van een inwoner veranderen, kan ook het klantprofiel worden aangepast.

We zien een toename in specifieke doelgroepen
Met de groei van het bestand kunnen we ook onderscheid maken tussen verschillende doelgroepen met specifieke kenmerken en ontwikkelbehoeften. Zo is de groep statushouders de afgelopen periode sterk toegenomen. Dit aantal neemt de komende jaren naar verwachting ook in de regio Drechtsteden toe, omdat de huidige opvangregeling voor Oekraïners per 2028 stopt. Zij vallen daarna onder de Wet Inburgering 2021. Binnen de doelgroep statushouders zien we vaak veel ontwikkelpotentieel maar vormen taal en omgangsvormen een barrière. Ook is de ondersteuningsbehoefte voor deze doelgroep anders dan andere doelgroepen en is de doelgroep divers (zie voor een aantal voorbeelden onderstaande kader).

Naast de dienstverlening gericht op werk is er ook aandacht voor ontwikkeling op het gebied van taal en deelname aan de Nederlandse samenleving. Statushouders hebben vaak

[12] Klantgroep 1 staat dichter bij de arbeidsmarkt en klantgroep 3 heeft de grootste afstand.

[13] Zie het kader over het A-team met aan het woord een aantal ervaringsdeskundigen.

beperkte kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt, regelgeving en sociale voorzieningen. Investeren in de specifieke ontwikkelbehoeften is noodzakelijk om de kans op duurzame participatie en/of uitstroom te realiseren.

Voorbeeld 1: Shirin - van taalwerkstage naar een baan in de kinderopvang
Wij hebben Shirin begeleid richting werk in de kinderopvang. Om haar goed voor te bereiden op de Nederlandse werkvloer is eerst een Taalwerkstage ingezet, gecombineerd met een Vaktaalapp die specifiek was ingericht op de kinderopvang. Hierdoor kon zij niet alleen haar algemene taalvaardigheid verbeteren, maar vooral de vaktaal leren die in de dagelijkse praktijk nodig is.

De combinatie van werken en gericht taal leren zorgde ervoor dat Shirin zich de werkzaamheden in de kinderopvang snel eigen maakte. Het resultaat was dat zij een arbeidsovereenkomst kreeg aangeboden binnen de kinderopvang.

Inmiddels volgt Shirin een vervolgopleiding, die door haar werkgever wordt gefinancierd. Deze casus laat zien dat een relatief beperkte investering in taal en werkervaring kan leiden tot duurzame arbeidsparticipatie én verdere professionele ontwikkeling.

Voorbeeld 2: Ayla - doorzetten loont
Bij Ayla bleek de taalverwerving meer tijd en begeleiding te vragen. Daarom is de Taalwerkstage maar liefst drie keer ingezet. Daarnaast is intensief gewerkt met de Vaktaalapp, zodat zij de taal die nodig was voor haar functie steeds verder kon ontwikkelen.

Ondanks de extra uitdagingen is ervoor gekozen te blijven investeren in haar ontwikkeling. Door de combinatie van praktijkervaring, taalondersteuning en persoonlijke begeleiding lukte het uiteindelijk om de taalbarrière te overwinnen. Ayla kreeg een arbeidsovereenkomst aangeboden en stroomde uit de uitkering.

Ook zij volgt inmiddels een vervolgopleiding. Haar verhaal laat zien dat niet iedere statushouder hetzelfde tempo heeft, maar dat juist maatwerk en volharding het verschil kunnen maken. Waar iemand zonder deze ondersteuning mogelijk langdurig afhankelijk zou blijven van een uitkering, is nu sprake van duurzame deelname aan de arbeidsmarkt.

Voorbeeld 3: Muhannad - talent zichtbaar maken voor werkgevers
Muhannad beschikte over uitzonderlijke ICT-vaardigheden. Hij had veel kennis van software en het testen van computerprogramma's. Toch lukte het hem niet om door sollicitatieprocedures heen te komen. De Nederlandse taal was nog onvoldoende ontwikkeld en tijdens sollicitatiegesprekken was hij erg zenuwachtig. Hierdoor zagen werkgevers zijn talent niet altijd.

Wij hebben samen met Muhannad gekeken naar een andere aanpak. Via een Taalwerkstage kreeg hij de mogelijkheid om zijn vaardigheden in de praktijk te laten zien, zonder dat een werkgever direct een arbeidscontract hoefde aan te bieden. Dit verlaagde de drempel voor zowel de werkgever als voor Muhannad zelf.

Tijdens gesprekken met recruiters van een ministerie bleek hoe groot zijn talent was. Hij had zelfs een eigen testprogramma ontwikkeld, waarmee hij veel indruk maakte. Dankzij de ruimte die de Taalwerkstage bood, konden zijn kwaliteiten centraal staan in plaats van zijn beperkingen in de Nederlandse taal.

Na een periode van begeleiding en praktijkervaring kreeg Muhannad na zes maanden een arbeidsovereenkomst aangeboden. Hij stroomde uit de uitkering en vond duurzaam passend werk. Deze casus laat zien dat statushouders vaak beschikken over waardevolle kennis en vaardigheden, maar soms een andere route nodig hebben om deze zichtbaar te maken voor werkgevers.

Naast statushouders zien we (vooral vanaf 2026) een stijging van het aantal jongeren > 27 jaar. Dit is een landelijke ontwikkeling. Veel jongeren hebben moeite met het kiezen van een opleiding, stoppen voortijdig of kampen met psychische/mentale klachten. Deze groepen vragen veelal om een andere manier van ondersteuning (zie voor meer hierover het volgende hoofdstuk).

3.3 Ons ondersteuningsaanbod in niet altijd breed inzetbaar

De dienstverlening van de GR Sociaal bevat naast de ondersteuning, begeleiding en bemiddeling door onze medewerkers, een breed aanbod aan instrumenten en voorzieningen voor inwoners en werkgevers. Hieronder een niet limitatief overzicht van het aanbod.

Werken
- Beschut werkplek binnen en buiten Drechtwerk
- Detacheringsbanen
- Loonkostensubsidie
- Baanbonus
- Proefplaatsing
- Jobcoaching
- Werkbegeleiding

Ontwikkelen
- Ontwikkelplek
- Scholing en training
- Werk Ontwikkelpunt

Participeren
- Vrijwilligerswerk
- Participatieplek

Naast het inzetten van instrumenten en voorzieningen bieden we de volgende dienstverlening:

- Informatie en advies over participatiemogelijkheden;
- Motiveren en begeleiden bij het zetten van vervolgstappen;
- Verwijzen naar bestaande voorzieningen;
- Het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen die participeren en werken in de weg staan;
- Ondersteunen bij het vinden van werk;
- Ondersteunen bij het vinden van activiteiten (wel of niet met behoud van uitkering) ten behoeve van ontwikkelen naar werk;
- Werkgevers motiveren en adviseren over werken met inwoners uit de doelgroep;
- Nazorg aan inwoner en werkgever na een succesvolle plaatsing;
- Begeleiding op de werkplek na een succesvolle plaatsing;

Deze dienstverlening wordt in gezamenlijkheid geboden. Dat wil zeggen dat medewerkers van de GR Sociaal als ook lokale dienstverleners samen werken. Dit gebeurt nu al op meerdere plekken maar mag verder doorontwikkeld worden. Het maakt ook onderdeel uit van het transformatieplan waarin een transitie wordt voorgelegd om onze gezamenlijke infrastructuur gericht op werk en re-integratie anders in te richten.
De beschikbaarheid van deze instrumenten wordt nu veelal bepaald door het beeld dat er is van de beperkingen van de inwoner. Dat wil zeggen loonkostensubsidie is alleen beschikbaar voor mensen met een arbeidsbeperking aangetoond door een indicatie. Dit gaat niet uit van mogelijkheden of ontwikkelpotentieel van iemand en het komt voor dat een instrument niet ingezet kan worden omdat iemand ‘niet beperkt genoeg’ is. Dat terwijl we weten dat de bredere doelgroep Participatiewet complexer is geworden.

Daarnaast is nu zoveel krapte op de arbeidsmarkt dat het veel werkloze inwoners lukt om zelf hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden in plaats van in te stromen in de bijstand. Dit betekent dat inwoners die wel in de bijstand terecht komen, enige vorm van ondersteuning nodig hebben. Het is daarom nodig om het instrumentarium voor het stimuleren van inwoners en werkgevers te herzien. Te denken valt bijvoorbeeld aan het verruimen van loonkostensubsidie en het meer stimuleren van parttime werken.

We willen nog meer doorontwikkelen op vakmanschap/stress sensitieve werken
De uitgangspunten de Participatiewet in Balans sluiten goed aan bij de uitgangspunten van Stress-Sensitief werken. Beide benaderingen gaan uit van de menselijke maat in dienstverlening, vertrouwen en eenvoud. Ze houden rekening met de invloed van stress op het doenvermogen van inwoners en stemmen ondersteuning af op wat iemand aankan. Daarbij staat passende ondersteuning centraal, gericht op werk of maatschappelijke participatie met ruimte voor maatwerk en haalbare stappen.

Ook het voorkomen van schulden en verminderen van financiële problemen past bij de doelstelling van de Participatiewet. Financiële problemen en bestaansonzekerheid zijn een belangrijke bron van chronische stress. Daarnaast dragen eenvoudige regels, duidelijke

communicatie en voorspelbare processen bij aan een laagdrempelige en begrijpelijke dienstverlening.

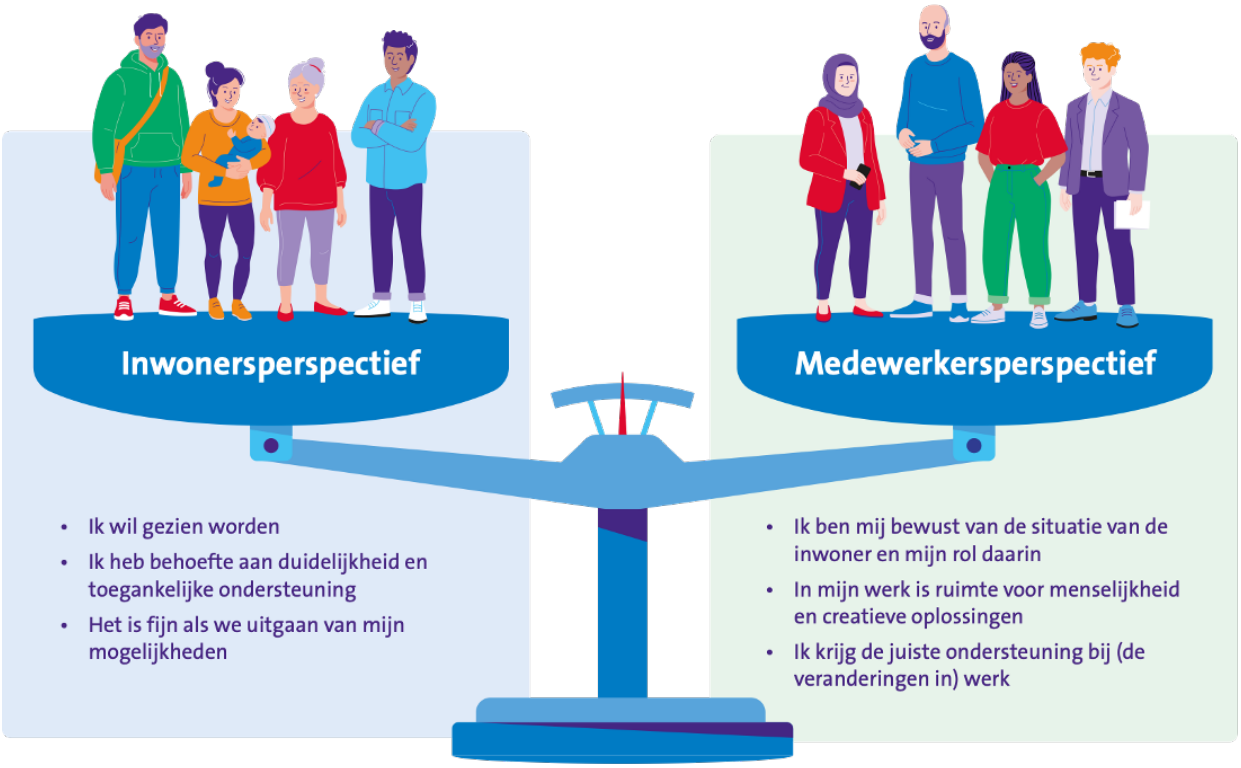
Sinds 2023 heeft de Sociale Dienst Drechtsteden grote stappen gezet in Stress-Sensitief werken. Met trainingen zijn medewerkers bewust geworden van de impact van stress op het dagelijks functioneren en hebben zij handvatten gekregen de basishouding en methodiek in de praktijk te brengen. Daarmee is de basis gelegd voor een organisatie brede aanpak. Het is van belang dat deze werkwijze ook met het doorvoeren van de Participatiewet in Balans een vaste plek krijgt in de werkwijze.
De Participatiewet in Balans en de methodiek Stress-Sensitief werken bieden de professionals ruimte om hun vakmanschap[14] in te zetten en waar nodig maatwerk toe te passen.

[14] Conform spoor 3 van de Participatiewet in Balans.

Samen sterk en meedoen

De nieuwe Participatiewet in Balans en de hernieuwde inzichten op de huidige uitvoering en (cijfermatige) ontwikkelingen vragen om een fundamentele wijziging in de wijze waarop we begeleiding, re-integratie en participatie vormgeven samen met elkaar. Een volledige transformatie van de sociale infrastructuur naar werk en participatie vraagt om een lange adem en is niet per 1-1-2027 gerealiseerd. In het Transformatieplan Sociale Infrastructuur wordt de visie hierop verder uitgewerkt en een transitie pad voorgesteld. Wel kunnen we in de huidige dienstverlening stapsgewijs aanpassingen doorvoeren om (meer) mensen nog beter te begeleiden en onze samenwerking nog verder te intensiveren. Hiermee voorkomen we dat de afstand tot arbeidsmarkt en/of maatschappij steeds groter wordt. In dit hoofdstuk geven we aan vanuit welke uitgangspunten we werken om zoveel mogelijk inwoners te laten participeren. Deze vormen de basis voor de inrichting van beleid, de verordening en uitvoering. In bijlage 1 geven we een gedetailleerde toelichting op onze toekomstige dienstverlening.

4.1 Uitgangspunten voor dienstverlening



Werken met de menselijke maat, vertrouwen en eenvoud zijn drie belangrijke doelstellingen in de uitvoering van de nieuwe Participatiewet in Balans. Ieder mens is uniek en heeft een andere achtergrond en ondersteuningsbehoefte. Daarnaast is het bieden van ondersteuning naar sociale en of economische zelfredzaamheid mensenwerk.

We werken vanuit een mensbeeld van vertrouwen en gelijkwaardigheid.
- De meeste mensen willen meedoen, maar hebben soms hulp of tijd nodig.
- Mensen hebben eigen regie en zijn in staat zelf keuzes te maken.
- Ondersteuning werkt het best als die aansluit bij iemands leven en motivatie.

- Maatwerk en menselijkheid leiden tot betere resultaten dan standaardregels.
- Ondersteuning volgt waar nodig. We laten het eindstation los en ondersteunen/ kaderen en begeleiden vanuit situationele ondersteuning.
- Participatie is zowel een recht en een verantwoordelijkheid.
- We erkennen dat stress en bestaansonzekerheid invloed hebben op het gedrag en de zelfredzaamheid
- Vertrouwen is ons uitgangspunt, handhaving ons vangnet als dit nodig blijkt.

4.2 Leidende principes van re-integratie

Met de invoering van de nieuwe wet is er ook aandacht gevraagd voor het perspectief van de professional (spoor 3). Ook de medewerker moet voldoende handelingsruimte ervaren om met de menselijke maat te kunnen werken. Hierbij zetten we in op 3 leidende principes van re-integratie:

1. We ontwikkelen mensen vanuit een werkcontext – leren door te doen.
2. Werk leidt naar beter werk.
3. Wij ontwikkelen geen mensen, maar mensen ontwikkelen zichzelf.[15]

4.3 Stress-Sensitief werken, ontwikkelen naar werk en sociaal handhaven

Om de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans duurzaam te verankeren in onze dienstverlening[16], is het belangrijk om Stress-Sensitief werken organisatie breed te borgen. Stress en bestaansonzekerheid hebben vaak grote invloed op het gedrag, het doenvermogen, leervermogen en motivatie van inwoners. Mensen die langdurig onder stress staan ervaren minder overzicht, hebben moeite met het nakomen van afspraken en zijn vaak minder in staat om stappen te zetten richting participatie of werk. Stress-Sensitief werken is een basishouding en methodiek die de professionals helpt hier rekening mee te houden.

Tegelijkertijd blijft de eigen verantwoordelijkheid van inwoners ook een uitgangspunt. Inwoners zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, participatie en waar mogelijk, de weg naar werk. We ondersteunen inwoners om verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Vanuit deze visie versterken Stress-Sensitief werken en Sociaal handhaven elkaar. We onderzoeken eerst welke omstandigheden of belemmeringen van invloed zijn op het vermogen van inwoners om afspraken na te komen. Waar nodig bieden we passende ondersteuning en maatwerk. Daarbij maken we gebruik van Stress-Sensitieve gespreksvoering (gidsend coachen).

Als inwoners, ondanks passende ondersteuning en duidelijke afspraken, willens en wetens niet meewerken of afspraken niet nakomen, passen wij de beschikbare handhavingsinstrumenten proportioneel toe. Zo ontstaat een aanpak waarin begrip voor de persoonlijke situatie samengaat met duidelijkheid over rechten en plichten.

---

[15] Dit doen we onder andere door ook met de methode Stress-Sensitief werken te werken.

[16] Binnen het programma Participatiewet in balans is stimuleren van vakkundigheid een belangrijk onderdeel (spoor 3) zie ook het Rapport (On)benutte handelingsruimte in de bijstand voor een aantal belangrijke onderzoek conclusies.

Ons ondersteuningsaanbod

Met de komst van de Participatiewet in Balans vraagt de wetgever ons een zo optimaal mogelijk aanbod te bieden aan iedereen. Gebleken is dat ons huidige ondersteuningsaanbod niet altijd voor iedereen goed bereikbaar was. Met de onderstaande aanpassingen breiden we ons aanbod uit. Deze zijn vertaald naar de nieuwe verordening Werk en inkomen en eventuele nadere regels.

5.1 Definitie maatschappelijk participatie conform de nieuwe wet

We maken onderscheid in twee vormen van maatschappelijke participatie;

1. Maatschappelijke participatie als stap richting arbeidsinschakeling;
2. Maatschappelijke participatie gericht op deelname aan de samenleving wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet nodig is.

Als gemeente kunnen we een ondersteuningsaanbod doen of een initiatief van een inwoner ondersteunen[17], zie ook volgende paragraaf. Deze definities worden als zodanig opgenomen in de nieuwe verordening werk en inkomen.

5.2 Instrumenten voor het bevorderen van uitstroom naar betaald werk

Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen die kan werken moet werken. Dat blijft dan ook de belangrijkste doelstelling. Doordat de doelgroep van de Participatiewet groter wordt en meer complexe problematiek en arbeidsbeperkingen heeft, is er tegelijkertijd soms meer nodig om die stap naar werk te zetten. Daarom is het voorstel om het instrumentarium te verbreden met een aantal nieuwe en een aantal gewijzigde instrumenten. Zo maken we het instrumentarium beter passend bij de doelgroep. In de nieuwe verordening zijn de volgende nieuwe en gewijzigde instrumenten opgenomen om de veranderende doelgroep te bedienen:

- De stimuleringspremie: een nieuw instrument om werkgevers te stimuleren een arbeidsovereenkomst te sluiten met inwoners uit de doelgroep.
- De baanbonus: een bestaand instrument om werkgevers te stimuleren een arbeidsovereenkomst te sluiten met inwoners uit de doelgroep. Het voorstel is het instrument aan te passen om ook parttime werk te stimuleren.
- Jobcoaching en werkbegeleiding: een bestaande voorziening voor de begeleiding van inwoners naar zo regulier mogelijk werk. Het voorstel is om jobcoaching en werkbegeleiding voor een bredere doelgroep beschikbaar te stellen.
- Werkbonus (Afrekenen met verrekenen): een nieuw instrument om parttime werk te stimuleren bij inwoners door de financiële drempel te verlagen.

Stimuleringspremie

De Participatiewet biedt financieel instrumentarium aan werkgevers die iemand uit de Participatiewet een dienstverband aanbieden. Het belangrijkste instrument is de loonkostensubsidie, waarbij de GR Sociaal de verminderde loonwaarde van de inwoner compenseert aan de werkgever. Tot op heden zetten wij dit instrument vrijwel uitsluitend in

[17] Mits er geen sprake is van verdringing, geen oneerlijke concurrentie en de ondersteuning richting arbeidsinschakeling niet belemmert.

voor personen die door hun fysieke of psychische beperking hiervoor zijn geïndiceerd via de Banenafspraak of beschut werk.

Gelet op de huidige bestandsontwikkeling wordt duidelijk dat er veel inwoners zonder arbeidsbeperking langdurig in de bijstand blijven. Een belangrijke reden waardoor plaatsing van deze inwoners niet lukt, is dat werkgevers het idee hebben dat deze kandidaten minder productief zijn.

Binnen de Participatiewet is een bredere inzet van loonkostensubsidie mogelijk. Als voorwaarde geldt dat de betreffende persoon minimaal 6 maanden bijstand ontvangt. Anders dan de geïndiceerde doelgroep (Banenafspraak[18] en beschut werk[19]) hebben deze personen geen lichamelijke of psychische beperkingen maar bestaan hun belemmeringen vooral uit complexe sociale en financiële problematiek.

Pilot Loonkostenpremie
In het afgelopen jaar heeft een pilot plaatsgevonden met een instrument onder de naam Loonkostenpremie. De premie biedt werkgevers 50% van de loonkosten voor de eerste 6 maanden dat zij een werknemer uit de doelgroep een dienstverband bieden. De doelgroep van het instrument is inwoners die minimaal 12 maanden in de bijstand verblijven en niet in aanmerking komen voor loonkostensubsidie.

Resultaten pilot
De pilot toont positieve resultaten. Het instrument laat zien dat werkgevers over de drempel geholpen kunnen worden om een arbeidsovereenkomst aan te gaan, maar ook dat het de inwoner ruimte geeft om te re-integreren. Een interessante uitkomst is dat inwoners die starten met een loonkostenpremie makkelijker doorstromen naar andere, nog beter passende, banen.

De evaluatie wijst uit dat niet alleen de premie zelf, maar ook juist de ervaring die wordt opgedaan in een dienstverband als waardevol wordt gezien door werkgevers. Als een inwoner eenmaal werkervaring en ritme opbouwt, dan vergroten de arbeidsmarktkansen direct. Een verklaring ligt in werk als medicijn. Het helpt inwoners om aan de slag te gaan, zich in de maatschappij te begeven, structuur op te bouwen en waardering te krijgen voor hun inzet. Hiermee worden tijdelijke arbeidsbeperkingen (mits goed begeleid) sneller verholpen.

[18] De banenafspraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

[19] Beschut werk is een betaalde baan in een aangepaste werkomgeving voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die intensieve begeleiding nodig hebben.

De pilot heeft waardevolle inzichten opgeleverd. Deze worden meegenomen bij de structurele verankering van het instrument. Zodoende is in het voorstel voor de nieuwe verordening het instrument Stimuleringspremie opgenomen.

1. **Naamwijziging naar stimuleringspremie**
   De naam loonkostenpremie leidt in de praktijk regelmatig tot verwarring met de wettelijke loonkostensubsidie voor personen uit het doelgroepenregister. Hoewel beide instrumenten werkgevers ondersteunen, verschillen doelgroep, doel en juridische grondslag. Om dit onderscheid duidelijker te maken wordt voorgesteld de naam van het instrument te wijzigen naar stimuleringspremie.

2. **Verruiming van de doelgroep**
   Tijdens de pilot is gebleken dat het instrument ook effectief kan zijn bij inwoners die korter dan twaalf maanden afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering. Dit geldt met name voor situaties waarin sprake is van tijdelijke belemmeringen, zoals een taalachterstand. In dergelijke gevallen is niet de duur van het uitkeringsverblijf bepalend, maar de aanwezigheid van een belemmering die werkgevers ervan weerhoudt direct een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Om die reden wordt voorgesteld de minimale duur van het bijstandsverblijf te verlagen van twaalf naar zes maanden. Deze aanpassing sluit beter aan bij de praktijk en blijft passend binnen de relevante Europese staatssteunkaders.

Financiële gevolgen
Voor de invoering van de stimuleringspremie zijn middelen gereserveerd binnen de begroting Participatie en is er geen extra investering nodig. De inzet op het stimuleren arbeidsovereenkomsten kan tot gevolg hebben dat een daling kan worden gerealiseerd op de uitkeringslasten. Deze lastendaling is geprognosticeerd op een jaarlijks bedrag van circa €475.000. Het invoeren van de stimuleringspremie is dan ook een van de voorstellen in het kader van de ombuigingen die in 2026 in kaart zijn gebracht om de begroting van de GR Sociaal naar beneden bij te stellen. Dit nieuwe beleid gaat naar verwachting leiden tot kostendaling op de langere termijn.

Baanbonus voor de werkgever
Het instrument Baanbonus wordt al sinds 2015 vanuit de GR Sociaal ingezet om de uitstroom van bijstandsgerechtigde inwoners van de Drechtsteden naar regulier werk te bevorderen. De baanbonus is een bedrag dat werkgevers ontvangen voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst met een inwoner uit de doelgroep. Omdat de inzet daarbij vooral was gericht op volledige uitstroom is hiervoor een urennorm van de arbeidsovereenkomst gehanteerd van minimaal 32 uur per week. Daarnaast kent de huidige Baanbonus een differentiatie in het tarief voor arbeidsovereenkomsten van 6 en 12 maanden.

In de afgelopen jaren is een geleidelijke afname te zien in het gebruik van deze regeling. De voornaamste reden hiervoor is de veranderende doelgroepen binnen het bijstandsbestand. Het aantal inwoners dat in staat is om direct minimaal 32 uur aan het werk te gaan is aanzienlijk afgenomen. Binnen de samenstelling van het huidige bestand bestaat er meer

behoefte aan baanopeningen voor parttime werk. Daarbij gaat het onder meer om doelgroepen als statushouders die nog een inburgeringstraject volgen of inwoners die mantelzorg verlenen aan gezinsleden of directe familie. Daarnaast blijft de GR Sociaal t.o.v. andere regio's achter bij het aandeel parttime werkenden met een aanvullende uitkering.

Om aan te kunnen sluiten op de verschuiving in de behoefte aan baanopeningen van de huidige doelgroepen in het bijstandsbestand ligt het in de rede om het instrument Baanbonus te verbreden om ook te kunnen voorzien in het bewerkstelligen van parttime werk met een aanvullende uitkering.
Vanuit dit oogpunt stellen wij voor om de urennorm voor de huidige baanbonus te verlagen naar 28 uur, waarbij in vrijwel alle gevallen volledige uitstroom uit te uitkering plaatsvindt en de baanbonus aan te vullen met een inzet bij arbeidsovereenkomsten met een urennorm van tussen de 27 en minimaal 16 uur van met bonusbedragen van € 1.000 bij een dienstverband van 6 maanden of € 2.000 bij 12 maanden. Aanpassing van de baanbonus stimuleert het gebruik t.o.v. de huidige situatie waardoor het beschikbare budget moet worden verruimd. Hiervoor is ruimte gereserveerd binnen de begroting Participatie en is er geen extra investering nodig. Anderzijds worden met de aanpassing de uitkeringslasten via de BUIG gereduceerd.

Het overzicht van de te hanteren tarieven voor de aangepaste Baanbonus zien er dan als volgt uit:

Baanbonus	6 maanden	12 maanden
40 t/m 28 uur	€ 1.500	€ 3.000
27 t/m 16 uur	€ 1.000	€ 2.000

Financiële gevolgen
Voor de uitbreiding van de Baanbonus zijn middelen gereserveerd binnen de begroting Participatie en is er geen extra investering nodig. De inzet op het stimuleren van parttime werk kan tot gevolg hebben dat een daling kan worden gerealiseerd op de uitkeringslasten. Deze lastendaling is geprognosticeerd op een jaarlijks bedrag van circa € 285.000. Het aanpassen van de baanbonus is dan ook een van de voorstellen in het kader van de ombuigingen die in 2026 in kaart zijn gebracht om de begroting van de GR Sociaal naar beneden bij te stellen. Dit nieuwe beleid gaat naar verwachting leiden tot kostendaling op de langere termijn.

Jobcoaching en werkbegeleiding
Jobcoaching heeft tot doel de persoon vanaf de start bij een nieuwe werkgever te begeleiden naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder of met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Tot op heden is dit instrument alleen inzetbaar voor inwoners van de Drechtsteden met arbeidsbeperkingen, vooral via de banenafspraak of beschut werk. Met de inwerkingtreding van de Wet van school naar duurzaam werk is het instrument van jobcoaching ook in een meer gespecialiseerde vorm voor jongeren ingezet binnen het Vso/Pro-, MBO- en ISK-

onderwijs. De Participatiewet biedt echter de mogelijkheid om instrumentarium breder in te zetten.

De praktijk laat zien dat door de uitbreiding en complexiteit van de doelgroep, er ook veel andere inwoners gebaat zouden zijn bij jobcoaching. Voor de doelgroep statushouders kan dit instrument ook een grote rol spelen in het dichten van de kloof tussen omgangsvormen in het land van herkomst en in de Nederlandse samenleving. Een dergelijke interculturele insteek van de functie jobcoaching wordt in een aantal regio's (o.a. Rotterdam) vrijwel standaard ingezet bij plaatsingen bij reguliere werkgevers.

Voor de nieuwe verordening Werk en Inkomen is het voorstel om het instrument jobcoaching breed beschikbaar te stellen voor de hele doelgroep van de Participatiewet. De voorwaarden voor de jobcoaching blijven gelijk:

- Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing met de intentie te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
- Jobcoaching is voor de inwoner noodzakelijk omdat die zonder deze begeleiding zijn functie niet naar behoren kan uitvoeren en/of niet naar een situatie kan toegroeien waarin de inwoner uiteindelijk met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
- Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw of een andere regeling.

Financiële gevolgen
Met deze wijziging in de verordening wordt de opening gecreëerd om jobcoaching en werkbegeleiding beschikbaar te maken voor een bredere doelgroep. De inzet van jobcoaching en werkbegeleiding voor specifieke doelgroepen zoals statushouders zal nader worden uitgewerkt en besloten door het Dagelijks Bestuur. De intentie is om eventuele financiële gevolgen op te vangen binnen bestaande kaders.

Werkbonus voor de inwoner (Afrekenen met verrekenen)
Met de invoering van de Participatiewet in Balans hebben we vanaf 1-1-2027 de mogelijkheid om te gaan werken met het bufferbudget. Het bufferbudget is bedoeld als een soort garantiebudget bij fluctuatie van inkomen. Gemeenten kunnen tot €1.000 per jaar inzetten om inkomensschommelingen op te vangen, zodat het inkomen niet onbedoeld onder de bijstandsnorm zakt. Er zal steeds per situatie gekeken moeten worden naar de hoogte van het bufferbudget. Dit is in de uitvoering en voor de klant heel ingewikkeld. Daarom willen wij voor een andere werkwijze kiezen.

Wanneer een inwoner uit de bijstand parttime gaat werken, worden nieuwe inkomsten (gedeeltelijk) verrekend met de bijstandsuitkering. Er zijn drie manieren van verrekenen: achteraf, lopend en surplus. Het verrekenen van inkomsten levert altijd problemen op voor

de inwoner[20]. Betaalmomenten zijn vaak niet duidelijk, we hanteren verschillende manieren van verrekenen en iemand blijft soms met een “restschuld” achter. Hierdoor zijn veel mensen “bang” om parttime te gaan werken (om bijvoorbeeld verschillende toeslagen te verliezen), het levert “gedoe” op en vormt een drempel. Dit terwijl we eigenlijk werk (zowel fulltime als parttime) willen stimuleren. Werken heeft immers, naast inkomsten, veel voordelen voor de fysieke en mentale gezondheid en sociale interacties.

We stellen daarom voor om de eerste verrekening van de parttime inkomsten niet te verhalen op de inwoner maar in de vorm van een werkbonus beschikbaar te stellen[21]. Daarnaast willen we de mensen die, vanuit parttime werk, volledig uitstromen uit de bijstand een extra bonus verstrekken ter hoogte van de laatst gekorte inkomsten of een eenmalige bonus van € 450 als ze in een keer uitstromen naar werk.
Het verstrekken van een werkbonus gebeurt netto waardoor deze betaling geen invloed heeft op toeslagen en dus het inkomen van de klant.

Financiële gevolgen
De jaarlijkse kosten worden geschat op € 140.000. Hierbij is uitgegaan van een gemiddelde bonus van € 450 per klant. Deze kosten kunnen gedekt worden vanuit de Participatiewetmiddelen en zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. Voor het invoeren van deze regeling zijn de nadere regels van de Participatiewet aangepast.

5.3 Ontheffen arbeidsverplichting voor specifieke doelgroepen

De Participatiewet in Balans onderkent dat betaald werk niet voor iedereen haalbaar is. De nieuwe Participatiewet geeft ons de mogelijkheid om specifieke groepen mensen tijdelijk of duurzaam te ontheffen van de arbeidsverplichting (zoals bedoeld in artikel 4 van de Wet WIA). Het verlenen van ontheffing van de arbeidsplicht is een bewuste keuze omdat de focus op betaald werk (voor duurzaam ontheven inwoners) niet mogelijk is. Voor inwoners die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, is uitstroom naar werk geen realistisch doel. Het doel verschuift met het verlenen van de ontheffing naar deelnemen aan de samenleving (participatie).

De werkinstructies worden aangesloten op de beoordelingslijn die aansluit bij de systematiek van de WIA. Duurzame arbeidsongeschiktheid is sprake van, wanneer de inwoner maximaal 20% van het maatmaninkomen per uur kan verdienen. Dit moet direct en objectief medisch vast te stellen gevolg zijn van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling. Daarnaast is er sprake van duurzaam arbeidsongeschikt als er een medische stabiele of verslechterde situatie ontstaat waarbij op lange termijn een kleine kans op herstel bestaat. De beoordeling of iemand duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt gebaseerd op een verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek.

[20] De Visser, S., Van Ommeren, M., Kistemaker, S., Salomé, L., Doelen, P., & Kuiper, F. (2021, februari). Als verrekenen een beperking is: Eindrapport UWV-subsidie. Optimalistic, Muzus & Stimulansz.

[21] Naast deze werkbonus komt iemand met parttime inkomsten ook in aanmerking voor een (gedeeltelijke) vrijlating van de inkomsten. Deze regeling wordt met de komst van de nieuwe Participatiewet ook per 1-1-2027 verder versoepeld.

Mensen met mantelzorgindicatie
Bijstandverlening en mantelzorg staan soms op gespannen voet met elkaar. Als er sprake is van intensieve mantelzorg kan een mantelzorger een groot deel van diens tijd verblijven bij de zorgbehoevende of zelfs tijdelijk intrekken. Dat kan gevolgen hebben voor het recht op de uitkering en leiden tot korting op de uitkering. De nieuwe Participatiewet geeft ons de mogelijkheid om rekening te houden met deze omstandigheden. Mantelzorgers zijn niet alleen van onschatbare waarde voor degenen aan wie zij ondersteuning bieden maar ook essentieel voor de samenleving als geheel.

Wanneer is er sprake van mantelzorg
Volgens de definitie in de Wet Maatschappelijk ondersteuning (artikel 1.1.1 Wmo) gaat het bij mantelzorg om onbetaalde zorg die verleend wordt aan een naaste met een beperking die verdergaat dan de dagelijkse hulp die van huisgenoten, familieleden of bekenden verwacht mag worden. Het draagt bij aan zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen



5.4 Extra aandacht voor specifieke doelgroepen

We hebben gezien dat we in de doelgroep soms onderscheid kunnen maken naar groepen mensen met specifieke ondersteuningsbehoeften. Zo is de gewenste ondersteuning voor statushouders/inburgeraars anders dan die voor jongeren.

Jongeren tot 27 jaar
Jongeren vormen binnen de Participatiewet een bijzondere doelgroep. De afgelopen jaren is zowel landelijk als regionaal een stijging zichtbaar van het aantal jongeren dat afhankelijk is van een bijstandsuitkering.

Met de invoering van de Wet van school naar duurzaam werk is het uitgangspunt versterkt dat jongeren zo veel mogelijk worden ondersteund richting onderwijs, werk of een andere vorm van duurzame participatie. Uitgangspunt blijft dat onderwijs voor jongeren zonder startkwalificatie voorliggend is op een beroep op de Participatiewet.

De GR Sociaal sluit daarom actief aan op de regionale infrastructuur van de Wet van school naar duurzaam werk. Daarbij werken gemeenten, onderwijsinstellingen, het Doorstroompunt, arbeidsmarktregio's en werkgevers samen om te voorkomen dat jongeren langdurig zonder onderwijs, werk of ondersteuning thuis komen te zitten.

Voor jongeren wordt ingezet op:

- een snelle beoordeling van onderwijsmogelijkheden;
- een warme overdracht vanuit mbo, pro/vso en entreeonderwijs;
- begeleiding naar werk waar onderwijs niet (meer) passend is;
- ondersteuning bij de combinatie van werken en leren;
- inzet van gespecialiseerde jongerenbegeleiding en jobcoaching;
- voorkomen van langdurige instroom in de bijstand.

Jongeren krijgen daarbij niet alleen ondersteuning richting werk, maar ook bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie. Het voorkomen van langdurige uitkeringsafhankelijkheid vormt een belangrijk uitgangspunt. Deze werkwijze is verder verankerd in de verordening Werk en Inkomen en de nadere regels participatiewet.

Inburgeraars/statushouders
Binnen de groep statushouders zit veel ontwikkelpotentieel. Dat wil zeggen dat deze mensen vanuit hun vaardigheden goede kans maken op een baan op de reguliere arbeidsmarkt. Naast dat een inburgeringstraject overdag veel tijd in neemt, zijn er binnen deze doelgroep meerdere barrières die het bemoeilijken om aan het werk te gaan.

Inzet op omgangsnormen, cultuurverschillen op de werkvloer en integratie in de Nederlandse samenleving heeft een positief effect op de ontwikkeling en deelname aan de reguliere arbeidsmarkt voor statushouders. Tijdens de inburgeringsperiode leren statushouders de Nederlandse taal op basisniveau. Vaktaal voor op de werkvloer blijft hier nog in achter. Inzet op vaktaal of taal op de werkvloer bij de werkgever zorgt ervoor dat de taalbarrière steeds meer weggenomen wordt. Het integreren in Nederland op de verschillende domeinen, zowel met taal als op sociaal vlak, is cruciaal voor het participeren op de arbeidsmarkt.

Om in brede zin invulling te kunnen geven aan de behoeften op dit vlak is een aanbesteding in voorbereiding waarbinnen verschillende vormen van taalondersteuning geboden kunnen worden naast de reguliere inzet vanuit de inburgeringstrajecten vanuit de Wet inburgering 2021.
Daarnaast moeten de bestaande lokale infrastructuur, ontwikkelplekken, participatieplekken en het inzetbare vrijwilligerswerk toegankelijk zijn voor inwoners met een taalbarrière.

Simpel switchen
Naast de Participatiewet is de GR Sociaal ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). In dit kader krijgen inwoners die dat nodig hebben ondersteuning in de vorm van dagbesteding. Uit een landelijke verkenning blijkt dat een substantieel deel van de mensen in dagbesteding wensen en behoeften heeft om zich verder te ontwikkelen. Voor zeker een kwart van degenen die via een gemeentelijke maatwerkvoorziening deelnemen aan dagbesteding, zien aanbieders kansen om stappen te zetten naar betaald werk en andere vormen van werk.

Medio 2024 is er pilot geweest met Simpel Switchen. In deze pilot is geëxperimenteerd met het verbinden van dagbesteding en werk, met als doel om inwoners met ontwikkelpotentieel beter te ondersteunen richting (beschut) werk. Een aantal individuele inwoners is succesvol geplaatst op (beschutte) werkplekken. De samenwerking tussen Wmo, Drechtwerk, UWV en andere betrokken partijen is versterkt. Daarnaast is er meer inzicht ontstaan in het ontwikkelpotentieel van deelnemers en de randvoorwaarden voor een succesvolle overstap. Hoewel de pilot waardevolle resultaten heeft opgeleverd, zijn er ook duidelijke knelpunten zichtbaar geworden:
- Beperkte formatieve capaciteit.
- Voortgang is sterk afhankelijk van betrokken medewerkers; structurele borging ontbreekt.
- De brede begeleidingsbehoefte en variërend ontwikkeltempo vragen om maatwerk.
- Zorgen over inkomen en stabiliteit bij overstap naar werk blijven een stressfactor.

Om de methodiek van Simpel Switchen meer te integreren in de reguliere werkwijze gaat er gewerkt worden met een ketenregisseur Simpel Switchen en richten we een monitor in om de ontwikkelingen beter te volgen. In de verordening Werk en inkomen wordt een verwijzing gemaakt naar de Wmo verordening.

Juridisch, financieel, monitoring en verdere implementatie

Door wijziging van de Participatiewet en het wetsvoorstel Handhaving sociale zekerheid moet de huidige verordening Werk en inkomen aangepast worden. De wijzigingen zijn deels technisch van aard en deels inhoudelijk. Het vaststellen van de verordening is een (gemeentelijke) raadsbevoegdheid. De voorstellen in deze notitie vormen de basis voor de nieuwe lokale verordening Werk en Inkomen. In bijlage 2 is een schematisch overzicht opgenomen van de inhoudelijke wijzigingen in de verordening.

6.1 Begroting participatie 2027-2030

Met het uitbreiden van ons ondersteuningsaanbod en het uitbreiden van onze focus op meer doorstroom van mensen met ontwikkelpotentieel zetten we een eerste stap naar bredere transformatie waarbij we blijven streven naar meer duurzame uitstroom geheel of gedeeltelijk en het voorkomen van instroom.

In de primaire begroting 2027 zijn onderstaande bedragen opgenomen.

Participatie	**Primaire begroting 2027**			
(x 1000)	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Participatie	8.261	8.145	8.145	8.145
Overbrugging forfaitaire LKS beschut werk (sept. circulaire 2025)	558			
Totaal	**8.819**	**8.145**	**8.145**	**8.145**

De hoogte van het budget Participatie is voldoende om de (nieuwe) activiteiten zoals beschreven in deze notitie te financieren. De ombuigingsvoorstellen die betrekking hebben op Ontwikkelen naar Werk zijn ook verwerkt in de begroting, te weten; Stimuleringspremie (in ombuigingsvoorstel wordt er gesproken over loonkostenpremie) en uitbreiding Baanbonus. Er worden geen financiële effecten voor gemeenten verwacht.

6.2 Monitoring en sturing

Bij monitoring en sturing is het belangrijk om de resultaten zichtbaar te maken die aansluiten bij de uitgangspunten van ons beleid. Zodoende moeten de indicatoren waarop de Opgave Ontwikkelen naar Werk rapporteert aansluiten bij de voorliggende beleidswijzigingen. Daarbij staat voorop dat we inwoners zo snel en goed mogelijk leren kennen, zodat zij de ondersteuning ontvangen die past bij hun situatie en behoeften.

De volgende stap is dat inwoners in beweging komen. Dit hoeft niet direct te leiden tot betaald werk. Ook een opleiding, training, ontwikkelplek, ontdekplek of participatieplek kan een waardevolle vervolgstap zijn. Vanuit de overtuiging dat mensen zich ontwikkelen door te doen, vormt deelname aan een activiteit een belangrijke stap richting verdere ontwikkeling en participatie.

Naast het ondersteunen van inwoners bij hun ontwikkeling en plaatsing, begeleiden wij hen ook tijdens het werk. Zo bieden we nazorg na iedere plaatsing en kunnen inwoners met loonkostensubsidie of beschut werk blijvend op onze ondersteuning rekenen. Ook inwoners met een parttime baan ontvangen waar nodig begeleiding. Daarbij is het voorkomen van uitval uit werk een belangrijk aandachtspunt. Ervaring leert dat verdere ontwikkeling en doorgroei binnen een bestaande werksituatie vaak gemakkelijker zijn dan opnieuw in beweging komen vanuit een situatie van thuiszitten. Daarom zetten we niet alleen in op instroom, maar ook op duurzame deelname aan werk en samenleving.

Uitgangspunt: inwoners in beeld
Indicator 1: aantal klanten met een profiel.

Uitgangspunt: ontwikkelen door te doen
Indicator 2: percentage nieuwe klanten dat binnen drie maanden op een activiteit zit.
Indicator 3: percentage klanten met profiel 1 en 2 dat op een activiteit zit.
Indicator 4: aantal plaatsingen op werk of onderwijs.
Indicator 5: aantal uitkeringen uitstroom naar werk of onderwijs.

Uitgangspunt: werk leidt tot werk
Indicator 6: percentage klanten dat parttime werkt.
Indicator 7: aantal lopende dienstverbanden beschut werk.
Indicator 8: aantal lopende dienstverbanden met loonkostensubsidie.
Indicator 9: percentage klanten van totale plaatsingen dat minimaal 6 maanden aan het werk blijft.

6.3 Verdere implementatie

Implementatie vindt plaats onder bevoegdheid van het Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur van de GR Sociaal met oog voor vakmanschap en menselijke maat.

Bijlage 1

Samen sterk in uitvoering

In deze bijlage geven we een beeld van de uitvoering.

Een helder afwegingskader voor de professionals
De Participatiewet in Balans vraagt om maatwerk, maar maatwerk betekent niet dat vergelijkbare situaties tot verschillende uitkomsten mogen leiden. Om inwoners op een meer uniforme, transparante en onderbouwde wijze te ondersteunen, wordt het huidige afwegingskader voor klantprofielbepaling doorontwikkeld.

Uitgangspunt is dat profielbepaling niet uitsluitend plaatsvindt op basis van dossierinformatie en gesprekken, maar nadrukkelijk ook op basis van observaties in de praktijk. In lijn met onze visie dat mensen zich ontwikkelen door te doen en dat werk leidt naar werk, willen wij beter zichtbaar maken wat inwoners daadwerkelijk kunnen, welke ontwikkelmogelijkheden aanwezig zijn en welke ondersteuning nodig is.

Daarom worden inwoners waarvan het perspectief nog niet direct duidelijk is aangemeld bij het WerkOntwikkelPunt (WOP). Hier worden zij gedurende een observatieperiode gevolgd in een praktijkgerichte ontwikkelomgeving. De observaties worden vastgelegd in een ontwikkeladvies dat dient als basis voor de uiteindelijke profielbepaling en de keuze voor passende ondersteuning. Daarbij geldt het principe dat observaties in de praktijk zwaarder wegen dan aannames op basis van dossierinformatie alleen.

Bij de profielbepaling wordt gekeken naar zes samenhangende observatiegebieden:

- arbeidsperspectief
- participatievermogen
- belastbaarheid
- ontwikkelbaarheid
- werkhouding, gedrag en motivatie
- benodigde begeleidingsintensiteit

Op basis hiervan worden inwoners ingedeeld in één van de drie klantprofielen.

Klantprofiel 1 betreft inwoners waarbij arbeidsinschakeling binnen één jaar realistisch wordt geacht. Belemmeringen zijn tijdelijk of beïnvloedbaar en ondersteuning is primair gericht op uitstroom naar betaald werk.

Klantprofiel 2 betreft inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Arbeidsinschakeling binnen één jaar is niet realistisch, maar maatschappelijke participatie en

ontwikkeling zijn wel mogelijk. De inzet richt zich op ontwikkeling, participatie, zelfredzaamheid en – waar haalbaar – voorbereiding op arbeid op langere termijn.

Klantprofiel 3 betreft inwoners waarbij sprake is van zeer beperkte of ontbrekende ontwikkelmogelijkheden richting participatie of arbeid. Voor deze groep staat niet ontwikkeling maar stabiliteit, passende ondersteuning en kwaliteit van leven centraal. Profiel 3 wordt terughoudend toegepast en alleen toegekend wanneer uit observatie blijkt dat participatie redelijkerwijs niet haalbaar is.
Het klantprofiel is nadrukkelijk geen permanente classificatie maar een momentopname. Wanneer de situatie, belastbaarheid of ontwikkelmogelijkheden van een inwoner veranderen, kan ook het profiel worden aangepast. Het profiel is daarmee geen doel op zichzelf, maar een hulpmiddel om inwoners de ondersteuning te bieden die past bij hun mogelijkheden en ontwikkelperspectief.

De begeleiding van klantgroep 3 vanuit de GR Sociaal bestaat uit dienstverlening vanuit de opgave Bestaanszekerheid versterken en mogelijke begeleiding vanuit de opgave Zorgen voor ondersteuning.

Voorbeelden van casus klantprofiel 3
Een inwoner met ernstige psychiatrische problematiek die zelfstandig woont met intensieve begeleiding. Het grootste succes is dat iemand de woning behoudt, afspraken met zorgverleners nakomt en redelijk stabiel blijft. Deelname aan vrijwilligerswerk of dagbesteding blijkt ondanks meerdere pogingen niet haalbaar.

Een inwoner met een combinatie van een licht verstandelijke beperking, ernstige gezondheidsproblemen en beperkte zelfredzaamheid. De beschikbare energie gaat volledig op aan dagelijkse verzorging en het organiseren van het leven.

Een inwoner met niet-aangeboren hersenletsel die snel overprikkeld raakt, moeite heeft met planning en geheugen, en daardoor niet duurzaam kan deelnemen aan activiteiten buiten de directe leefomgeving.

Een inwoner met langdurige verslavingsproblematiek en bijkomende psychische klachten, waarbij de ondersteuning vooral gericht is op het voorkomen van terugval, schulden of huisuitzetting.

Sneller in gesprek over werk en meedoen en het WerkOntwikkelPunt (WOP)
We gaan op het moment dat mensen zich melden voor een uitkering sneller in gesprek over werk en meedoen, ook met de doelgroep die mogelijk een grotere afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Hierbij is vooral aandacht voor het in beeld brengen van de mogelijkheden. Mensen die relatief snel te bemiddelen zijn ontvangen meteen ondersteuning van onze bemiddelaars.

Het WerkOntwikkelPunt wordt een plek waar inwoners de ruimte krijgen om hun mogelijkheden op het gebied van werk en participatie te ontdekken en verder te

ontwikkelen. Wanneer nog niet direct duidelijk is welke stappen richting werk of meedoen mogelijk zijn, biedt het WerkOntwikkelPunt een praktische omgeving waarin inwoners onder begeleiding kunnen laten zien wat zij kunnen, wat zij willen leren en welke ondersteuning zij daarbij nodig hebben. Door middel van gesprekken, observaties en activiteiten ontstaat een beter beeld van talenten, ontwikkelmogelijkheden en eventuele belemmeringen. Op basis daarvan wordt samen bepaald welke vervolgstap het beste aansluit bij de situatie van de inwoner, bijvoorbeeld richting werk, ontwikkeling, participatie of passende ondersteuning.



Het WerkOntwikkelPunt vormt het centrale middelpunt van de re-integratie vanuit de GR sociaal en wordt standaard ingezet voor inwoners bij wie nog niet direct duidelijk is welke route richting werk, ontwikkeling of maatschappelijke participatie het meest passend is. Het WOP is geen traject of voorziening op zichzelf, maar een ontwikkel- en beoordelingsomgeving waar inwoners door middel van gesprekken, observaties, praktijkervaring en begeleiding in beeld worden gebracht.

Het uitgangspunt van het WOP is dat mensen zich het best laten beoordelen door te doen. Niet het dossier, maar de inwoner staat centraal. Door inwoners in een realistische omgeving te laten deelnemen aan activiteiten, ontwikkelopdrachten of werkgerichte situaties ontstaat een betrouwbaar beeld van talenten, belastbaarheid, motivatie, ontwikkelpotentieel en benodigde ondersteuning. Daarmee ondersteunt het WOP de beweging van de Participatiewet in Balans naar een realistischer mensbeeld, meer maatwerk en passende ondersteuning.

Wanneer zetten we het WOP in?
Het WOP wordt ingezet op natuurlijke momenten in het klantproces:

- Bij de start van een uitkering, wanneer nog onvoldoende duidelijk is welke route het meest passend is.
- Bij stagnatie van een traject, wanneer ontwikkeling richting werk of participatie niet meer vanzelfsprekend verloopt.
- Bij herijking van het klantprofiel, wanneer de situatie van een inwoner verandert en opnieuw beoordeeld moet worden wat haalbaar en passend is.
- Bij twijfel over arbeidsvermogen of ontwikkelpotentieel, wanneer aanvullende observatie nodig is om een goede afweging te maken.
- Na langdurige afwezigheid uit beeld, zodat opnieuw kan worden vastgesteld welke mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften aanwezig zijn.
- Als schakel tussen participatie en werk, bijvoorbeeld wanneer een inwoner vanuit vrijwilligerswerk, dagbesteding of een participatieplek de stap naar ontwikkeling of werk wil zetten.

Positionering van het Werk Ontwikkelpunt
Het WOP bevindt zich tussen intake, dienstverlening en infrastructuur. Het vormt de verbindende schakel tussen de inwoner, de consulenten van de GR Sociaal, lokale partners, participatieplekken, ontwikkelplekken, werkgevers en het Werkcentrum.

Het WOP richt zich op inwoners voor wie meer inzicht, ontwikkeling of beoordeling nodig is. Vanuit het WOP kunnen inwoners doorstromen naar verschillende trajecten zoals:

- Directe bemiddeling naar werk via het Werkcentrum;
- Nieuw beschut bij Drechtwerk of sociale partner;
- LKS baan bij een sociale partner;
- Scholing of trainingen;
- Ontwikkelplekken;
- Participatieplekken;
- Vrijwilligerswerk;
- Dagbesteding of zorggerichte ondersteuning;

Het WOP voorkomt daarmee dat inwoners te lang in een onduidelijke situatie blijven of uitsluitend op basis van dossierinformatie worden ingedeeld. Het zorgt ervoor dat inwoners sneller in beweging komen, zelf inzicht krijgen door een praktische laagdrempelige en persoonlijke aanpak en daarmee samen met professionals beter onderbouwde keuzes kunnen maken.

Waarom past dit bij de Participatiewet in Balans?
De Participatiewet in Balans vraagt gemeenten om meer rekening te houden met individuele omstandigheden, ontwikkelpotentieel en verschillende vormen van participatie.
Tegelijkertijd blijft het uitgangspunt dat iedereen naar vermogen meedoet en dat werk, waar mogelijk, de beste vorm van participatie blijft.

Het WOP brengt deze uitgangspunten samen. Het biedt ruimte voor maatwerk zonder het perspectief op ontwikkeling los te laten. Het helpt professionals om inwoners niet te beoordelen op beperkingen, maar op mogelijkheden. Tegelijkertijd zorgt het ervoor dat inwoners actief betrokken blijven bij hun eigen ontwikkeling en dat ondersteuning niet vrijblijvend is.

Het WerkOntwikkelPunt ondersteunt daarmee drie belangrijke beleidsdoelen:

1. Sneller in beeld krijgen wat iemand wél kan.
2. Passende ondersteuning bieden op basis van praktijkervaring in plaats van aannames.
3. Voorkomen dat inwoners langdurig zonder perspectief of ontwikkeling in beeld blijven.

Meer groepsgerichte benaderingen
Naast individuele begeleiding willen we meer gebruik maken van groepsgerichte vormen van ondersteuning. Veel inwoners in de Participatiewet ervaren vergelijkbare uitdagingen, zoals onzekerheid over hun toekomst, verlies van werkritme, schulden, gezondheidsproblemen, een gebrek aan zelfvertrouwen of het gevoel er alleen voor te staan. Juist door mensen met vergelijkbare vraagstukken bij elkaar te brengen ontstaat ruimte voor herkenning, onderlinge steun en ontwikkeling.
Het werken met relatief homogene groepen blijkt in de praktijk een krachtige manier om mensen in beweging te krijgen. Inwoners ontdekken dat hun situatie niet uniek is en dat ook anderen worstelen met vergelijkbare vragen en belemmeringen. Het delen van ervaringen verlaagt drempels, vergroot het gevoel van veiligheid en helpt om schaamte, isolement en terughoudendheid te doorbreken. Waar individuele gesprekken soms blijven steken in problemen, ontstaat in een groep vaker ruimte voor perspectief, motivatie en wederzijdse inspiratie.

Een groepsgerichte aanpak sluit ook goed aan bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans. Door inwoners actief met elkaar in contact te brengen stimuleren we eigen regie en benutten we de kracht van ervaringsleren. Inwoners leren niet alleen van professionals, maar ook van elkaar. Zij zien dat ontwikkeling mogelijk is, krijgen voorbeelden van anderen die stappen hebben gezet en ervaren dat zij zelf onderdeel zijn van een gemeenschap waarin mensen elkaar kunnen helpen.

Groepsgerichte activiteiten kunnen worden ingezet binnen het WOP en andere ontwikkeltrajecten. Hierbij kan gedacht worden aan groepen voor jongeren, statushouders, inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of inwoners die al langere tijd afhankelijk zijn van een uitkering. Het doel is niet om individuele begeleiding te vervangen, maar om deze te versterken met de kracht van ontmoeting, herkenning en gezamenlijke ontwikkeling.

Verdere doorontwikkeling lokale dienstverlening met de inwoner centraal
De wereld van het sociaal domein kan voor menig inwoner en werkgever een doolhof zijn. Waar moet ik terecht met welke vraag? Hoe zorg je voor heldere toegankelijke informatie zodat de klant snel op de juiste plek terecht komt? Het moet niet uitmaken waar de inwoner

van de Drechtsteden zich aanmeldt als hij/zij een vraag heeft over werk en/of inkomen. Aanmelding kan lokaal of op de centrale locatie (SamenWerkplein).

De centrale plek op het SamenWerkplein
In het gebouw van de Sociale Dienst Drechtsteden zit het SamenWerkplein. Hier zitten verschillende maatschappelijke organisaties en overheidsinstanties bij elkaar, met als doel één plek voor inwoners met een hulpvraag, makkelijk en dichtbij. Het SamenWerkplein komt voort uit de ambitie om te werken vanuit het no-wrong-door principe: waar een inwoner ook met een hulpvraag aanklopt, hij wordt altijd geholpen. Om dit voor elkaar te krijgen is het belangrijk dat partnerorganisaties elkaar kennen én kunnen bereiken. Doordat partners fysiek samen zitten op het SamenWerkplein, kennen zij elkaar beter en is doorverwijzen gemakkelijker. Hiermee bevorderen organisatie overstijgende integrale dienstverlening aan inwoners. Op dit moment zijn er verdeeld over de week 10 partners aanwezig op het SamenWerkplein. Daarnaast kunnen inwoners hier altijd terecht bij het Overheidsbrede Loket.

Er vindt altijd meteen een juiste doorverwijzing plaats. Ook lokaal is het van belang dat dienstverlening en routes voor mensen helder zijn. De GR Sociaal zorgt nu al voor vertegenwoordiging van dienstverlening op een centrale en lokale plek en werkt hierbij samen met lokale partners. De consulenten bestaanszekerheid, ontwikkelen & werk en Wmo zijn ook op dagdelen beschikbaar in de gemeenten voor afspraken. Binnen de lokale teams is ook voldoende kennis beschikbaar over de verschillende aanvraagprocedures zodat mensen direct de juiste weg weten te vinden. De kracht van een sterke lokale samenwerking zit in het echt centraal zetten van de inwoner. Met andere woorden de belangen van de verschillende samenwerkende organisaties is van ondergeschikt belang.



Op meerdere lokale plekken is een dergelijke samenwerking al in verdergaande vorm ontwikkeld.

De komende periode wil de GR Sociaal samen met betrokken gemeenten de lokale dienstverlening verder doorontwikkelen. Op het gebied van Ontwikkelen & Werk wordt in het Transformatieplan Sociale Infrastructuur verder uitgewerkt hoe de dienstverlening lokaal wordt georganiseerd. Een belangrijk aspect is om de verbinding te maken met andere partijen die lokaal actief zijn. Dit kan per gemeente verschillen. De uitdaging voor de GR Sociaal is om flexibel om te gaan met lokale verschillen, en tegelijkertijd uniform beleid uit te voeren.

Verdere digitalisering
Vanaf 1-1-2025 is de toegang tot de Participatiewet verder gedigitaliseerd en eenvoudiger gemaakt. Mensen die een vraag hebben over re-integratie, werk en of inkomen kunnen met behulp van een DigiD-inlog meteen een aanvraag indienen. Het streven is om binnen 5 dagen iemand uit te nodigen voor een gesprek. Deze aanvraag richt zich momenteel vooral nog op het inkomensaspect. Met de komst van de Participatiewet in Balans gaan we de uitvraag ook meer inrichten op het onderdeel werk en participatie. Het einddoel is een digitale omgeving waarin de inwoner de status van zijn ondersteuning kan volgen maar waarbij er ook direct communicatie mogelijk is over de ondersteuning en zichtbaar wordt gemaakt wat voor ondersteuning beschikbaar is en wat ook de verwachtingen over en weer zijn.

Heldere communicatie
Alle wijzigingen vragen om herziening van de bestaande communicatiemiddelen. Tegelijk willen we inzetten op een meer visueel ingerichte communicatie. Een helder eenvoudige communicatie draagt ook bij aan meer duidelijkheid voor de inwoner. Welke rechten heeft de inwoner maar ook welke verplichtingen. In het traject is het ook belangrijk dat de inwoner weet wat hij/zij kan verwachten met andere woorden;
- Welke ondersteuning wordt geboden?
- Wat is het doel van de ondersteuning?
- Welke afspraken en verwachtingen gelden er?
- Wat wordt er van de inwoner verwacht?

Dit moet tot uiting komen via kanalen zoals website, folders maar ook beschikkingen en brieven. Bij het opstellen van deze communicatie maken we steeds gebruik van ervaringsdeskundigen.

Bijlage 2

De wijzigingen op een rij

Wijzigingen in de participatiewet

- Hoofdstuk 2, paragraaf 2.1: In het opschrift van paragraaf 2.1 komt ‘tegenprestatie’ te vervallen. Het opschrift gaat luiden: Arbeidsinschakeling en maatschappelijke participatie.

Artikel 9:

- In lid 1, eerste volzin wordt het woord ‘verplicht’ vervangen door ‘naar vermogen gehouden’: De belanghebbende van 18 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is, vanaf de dag van melding als bedoeld in artikel 44, tweede lid, naar vermogen gehouden;
- In lid 1 onder a vervalt ‘naar vermogen’: algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, te verkrijgen, deze te aanvaarden en te behouden, waaronder begrepen registratie als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, indien hem daartoe het recht toekomt op grond van artikel 30b, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- In lid 1 onderdeel b wordt ‘sociale activering’ vervangen door ‘maatschappelijke participatie’: gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening, waaronder begrepen maatschappelijke participatie, gericht op arbeidsinschakeling, alsmede mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en, indien van toepassing, mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a;
- Lid 1 onder c wordt in zijn geheel vervangen door een nieuwe tekst: tot maatschappelijke participatie, al dan niet met gebruikmaking van door het college aangeboden ondersteuning, indien arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is.
- Lid 2 wordt tekstueel aangepast vanwege de wijzigingen in lid 1: Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de verplichtingen, genoemd in het eerste lid. Zorgtaken kunnen als dringende redenen worden aangemerkt, voorzover hiermee geen rekening kan worden gehouden door middel van een voorziening als bedoeld in artikel 7,eerste lid, onderdeel a.
- De leden 3 tot en met 7 blijven ongewijzigd. Er wordt een achtste lid toegevoegd: De belanghebbende kan de maatschappelijke participatie zelf vormgeven, mits de maatschappelijke participatie de arbeidsinschakeling niet belemmert of niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Wijzigingen in verordening Werk en Inkomen en naderende regels participatie

Inhoudelijke wijzigingen in verordening	Toelichting	Artikel nieuwe verordening
De definitie van maatschappelijke participatie wordt aangepast.	De term maatschappelijke participatie komt in de plaats van termen als tegenprestatie en sociale activering. De definities van maatschappelijke participatie zoals beschreven in paragraaf 4.1 van deze notitie worden opgenomen in de nieuwe verordening.	Artikel 2.5
Stimuleringspremie	Een nieuw instrument voor een ‘bredere’ doelgroep.	Artikel 3.2
Baanbonus	Een bestaand instrument om werkgevers te stimuleren om mensen in dienst te nemen die wordt uitgebreid.	Artikel 10 Nadere Regels
Jobcoaching en werkbegeleiding	Een bestaande voorziening die voor een bredere doelgroep kan worden ingezet.	Artikel 4.5
Werkbonus	Een nieuw instrument om parttime werken aantrekkelijk te maken en uitstroom naar duurzaam werk te stimuleren. Bevoegdheid AB door aanpassing van de nadere regels.	Artikel 9 Nadere regels (collegebevoegdheid)

Ontheffen arbeidsverplichting specifieke doelgroepen	Mensen met een duurzaam geen arbeidsvermogen hebben conform de richtlijnen van de WIA kunnen tijdelijk of duurzaam ontheven worden. Daarnaast kan ontheffing verleend worden in sommige gevallen als er sprake is van mantelzorg.	
Extra aandacht voor jongeren tot 27 jaar	Met invoering van de Wet van school naar duurzaam werk wordt er extra aandacht geschonken aan het ondersteunen en begeleiden van jongeren. Dit vertaald zich in verschillende artikelen van de nieuwe verordening.	
Meer ruimte voor maatregelen die beter passen bij de inwoner	Hoofdstuk 6 en 7 van de nieuwe verordening vervangen een groot gedeelte van de oude verordening aangepast aan het nieuwe wetsvoorstel Handhaven sociale zekerheid en ons vastgestelde beleidsplan Sociaal Handhaven.	
De doelgroep is niet meer als apart artikel opgenomen, maar in het begrippenartikel, conform het VNG-model.		
De taak van het college is verbreed van alleen arbeidsinschakeling naar arbeidsi nschakeling en maatschappelijke participatie.		
De algemene bepalingen zijn gesplitst in toekennen, weigeren en beëindigen van voorzieningen.		Artikel 2.1, 2.2, 2.3, 2.4

Ontwikkelplek	De participatiewet schrijft voor dat je als gemeenten Participatieplaatsen moet regelen artikel 10a van de participatiewet. Wij hebben deze plekken ontwikkelplekken genoemd. Dit zijn derhalve plaatsen waarbij arbeidsinschakeling op termijn mogelijk is.	Artikel 3.4
Participatieplek	Participatieplekken zijn plekken waar arbeidsinschakeling niet direct het doel is. Deze plekken worden door de gemeente geregeld.	Artikel 3.5
Voorwaarden Wet van School naar Duurzaam Werk		Artikel 5.4

Bijlage 3

Cijfers en trends

	2015	2026	Toe -afname
Totaal	**6440**	**6581**	**+ 2%**
Dordrecht	**3985**	**3570**	**- 10%**
Zwijndrecht	934	1050	+ 12%
Papendrecht	459	521	+ 14%
Sliedrecht	396	507	+ 28%
Alblasserdam	276	344	+ 25%
Hendrik-Ido-Ambacht	275	364	+ 32%
Hardinxveld--Giessendam	115	225	+ 96%

Percentage inwoners met uitkering op totale bevolking				
	2015	**2026**	**2015**	**2026**
Zwijndrecht	44.501	44.669	2%	2%
Dordrecht	118.899	122.796	3%	3%
Hardinxveld-Giessendam	17.802	19.123	1%	1%
Hendrik-Ido-Ambacht	29.156	32.859	1%	1%
Papendrecht	32.188	32.299	1%	2%
Sliedrecht	24.758	26.601	2%	2%
Alblasserdam	19.845	20.242	1%	2%

Duur uitkering	**2015**	**2026**
0-3 maanden	10%	0,10%
3-6 maanden	9%	2%
6-12 maanden	13%	9%
1-2 jaar	19%	14%
2-5 jaar	27%	23%
5-10 jaar	13%	28%
10 jaar of meer	9%	24%

Leeftijdscategorieën	**2015**	**2026**
18-27 jaar	6%	9%
27-35 jaar	18%	13%
35-45 jaar	24%	21%
45-50 jaar	13%	10%
50+	39%	47%

Interessante monitors Divosa Benchmark
Waar staat je gemeente Drechtsteden-Nederland thema Werk en Inkomen