

Programmaplan **Goed werk**



2025
-
2027

Voorwoord

Meedoen in de samenleving is van onschatbare waarde. Voor ieder mens, op elke leeftijd en in elke levensfase. Werk, of dat nu betaald of onbetaald is biedt ruimte om jezelf te ontwikkelen, geeft de week structuur en zelfvertrouwen en zorgt voor verbinding. Toch is het voor sommige inwoners van Wageningen niet vanzelfsprekend om een stap naar werk, vrijwilligerswerk of participatie te zetten. Onzekerheid over inkomen, of een indicatie die een volgende stap ingewikkeld maakt, of ingewikkelde formulieren kunnen drempels opwerpen.

Juist daarom vinden wij het belangrijk om samen te zorgen dat iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen en mee te doen. De gemeenteraad heeft met Goed Werk en het programma Smpel Switchen ons de opdracht gegeven om het makkelijker maken om de stap naar (betaald) werk te zetten. Met het project Smpel Switchen willen we onzekerheid wegnemen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen kan groeien op een manier die bij hem of haar past.

Dit programmaplan beschrijft hoe we inwoners ondersteunen en begeleiden op hun weg naar werk of participatie. Dat doen we niet alleen, maar samen met werkgevers en partners in de stad en regio. Voor werkgevers betekent dit dat zij makkelijker in contact komen met gemotiveerde kandidaten, en ondersteuning krijgen bij het bieden van een passende werkplek. Zo bouwen we aan een meer inclusieve arbeidsmarkt, waarin talent en inzet voorop staan.

We weten dat ontwikkeling soms met hobbels gepaard gaat. Een stapje terug kan nodig zijn, en dan is het belangrijk dat er goede begeleiding is. De begeleiding maken we daarom overzichtelijk en begrijpelijk, zodat iedere inwoner weet waar hij of zij aan toe is.

De wetgeving rondom participatie is volop in beweging. In de "Participatiewet in balans" worden veel verbeteringen voorgesteld die de huidige wet een menselijker perspectief bieden. Deze ontwikkeling steunen we. Met dit programmaplan willen we hier ons dan ook goed op voorbereiden en bieden we een nieuw werkmodel waarin er voor iedereen een passende plek is.

Maud Hulshof
Wethouder Werk en Inkomen



Inhoudsopgave

04

Het belang van
Goed Werk

25

Een routekaart met
3 ontwikkelpaden

09

Tijdlijn (2015 tot 2025)

28

Actieplan voor
Goed Werk

11

Werken en meedoen
over de hele partici-
patieketen

30

Financiën

15

Wageningse visie op
werken en meedoen

31

Bijlage

20

De Wageningse
werkcarrousel

21

Wageningse visie
op begeleiding

1. Het belang van Goed Werk

Dit programmaplan heeft als doel om het dossier Goed werk een duurzame en actuele invulling te geven. In het dossier Goed werk heeft gemeente Wageningen de ambitie vastgelegd om inwoners goed te ondersteunen naar (betaald) werk. Hiervoor baseren we ons op het [Programmaplan Simpel Switchen](#), het [Programmaplan Participatiewet in balans](#) en alle eerdere stukken die in het dossier Goed werk zijn vastgesteld. Deze zijn allemaal vormend voor de manier waarop we inwoners met een ondersteuningsbehoefte begeleiden naar werk.

We zien dat de huidige wettelijke taak om inwoners via de kortste route naar werk te begeleiden niet voorziet in de behoefte die veel inwoners in de Participatiewet hebben. Er is toenemend sprake van een ondersteuningsbehoefte op meerdere leefdomeinen. Daardoor wordt de rol van consultants in de Participatiewet ongemerkt steeds breder. De aanpak bij multi-problematiek vraagt echter om expertise vanuit andere domeinen. In dit programmaplan wordt de rol van de consultant daarom opnieuw gedefinieerd, met een duidelijkere focus op werken en meedoen.

Bovendien kan lang niet iedereen die gebruik maakt van de Participatiewet betaald aan het werk. Steeds vaker zien we dat maatschappelijk participeren het hoogst haalbare is. Tegelijkertijd zijn er ook (nieuwe) instrumenten waarmee we betaald werk voor inwoners met een arbeidsbeperking mogelijk kunnen maken (Breed offensief). Bijvoorbeeld door de inzet van inclusieve technologie of aangepaste werkplekken. Ook zijn de wettelijke kaders aan het verschuiven. De wetwijzigingen in de Participatiewet in balans bieden naast arbeidsinschakeling, ook ruimte voor maatschappelijke participatie als doel van begeleiding.

Het is daarom van belang om binnen de nieuwe wettelijke kaders vast te leggen hoe we inwoners begeleiden naar een passende vorm om mee te doen. Zo voorkomen we willekeur en weten inwoners wat ze van hun consultant kunnen verwachten. Dit programmaplan draagt bij aan de voorbereiding op de Participatiewet in balans. Door in de geest van de nieuwe wetgeving vast goede stappen vooruit te zetten, sluiten we aan op de nieuwe wettelijke kaders.

Door in de geest van de nieuwe wetgeving vast goede stappen vooruit te zetten, sluiten we aan op de nieuwe wettelijke kaders.

Daarin kiezen we voor een duurzame invulling die past bij de Wageningse schaal. Met een flexibel aanbod aan verschillende soorten (betaalde) werkplekken kunnen we voor elke inwoner met een ondersteuningsbehoefte een geschikte plek bieden om naar vermogen mee te kunnen doen. Er is namelijk geen route of plek die voor iedereen goed aansluit, bijvoorbeeld omdat veel Wageningse jongeren in de Participatiewet uitstromen naar een opleiding. Ook voor andere werkzoekenden is er geen one-size-fits-all route. Daarom is diversiteit in werk- en ontwikkelplekken van belang. Daarin moet ook de overstap van betaald naar onbetaald werk (of andersom) makkelijk zijn en moeten de juiste randvoorwaarden gecreëerd worden.

1.1 Ambitie

We sluiten aan op de ambitie uit het Rijksprogramma Simpel Switchen in de participatieketen. Deze is erop gericht om, binnen wettelijke kaders, de overstap tussen verschillende vormen van werken en meedoen te versoepelen. Het programma Simpel Switchen sluit goed aan op de ambities die in Goed werk zijn vastgesteld.

We nemen drempels en belemmeringen weg, zodat mensen makkelijk(er) en veilig(er) tussen uitkering en werk en tussen activerend werk beschut werk – banenafpraak – regulier werk kunnen switchen en meer mensen zelf of met ondersteuning mee kunnen doen op de voor hen op dat moment best passende (betaalde) (werk) plek. De mens en zijn/haar behoefte staat centraal en wordt optimaal ondersteund om een volgende stap te kunnen zetten. Er wordt gekeken naar zijn/haar talenten, individuele krachten en reële perspectieven. Participatie en re-integratie vormen het uitgangspunt. Om dit te kunnen bereiken is een integrale aanpak randvoorwaardelijk.

Programmaplan 2024-2027, Programma Simpel Switchen in de Participatieketen, Rijksoverheid

1.2 Pijlers voor Goed werk

- 1 Inwoners doen mee op de voor hun meest passende plek, betaald of onbetaald**

We bieden ondersteuning naar vermogen. Daarbij stimuleren we betaald werk waar het kan, maar bieden we ook voldoende opties voor inwoners bij wie betaald werk (nu) niet mogelijk is. We versoepelen ook de overgangen tussen verschillende vormen van participatie. Daarbij is niet de indicatie, maar de plek leidend.
- 2 We bieden zekerheid en voorspelbaarheid**

Inwoners weten wat ze van onze dienstverlening kunnen verwachten. We investeren in duidelijke routes (routekaarten) die inwoners kunnen doorlopen. Daarin is op- of afschaling mogelijk. Ook ondersteunen we bij de impact van betaald werk op de hoogte van de uitkering en toeslagen door hier aan de voorkant over in gesprek te gaan.

3 Goed werk is een gedeelde verantwoordelijkheid van inwoners, werkgevers en consulenten

We werken vanuit vertrouwen, maar ook vanuit wederzijds commitment. We komen onze afspraken na en verwachten ook dat inwoners dat doen. Daarnaast bieden we inwoners de mogelijkheid om zelf met voorstellen te komen om hun participatie vorm te geven. We zien het bieden van passende werkplekken ook als een verantwoordelijkheid van (lokale) werkgevers. Hiervoor doen we een beroep op (lokale) ondernemers en partners in de stad.

4 Ons model is duurzaam en past bij onze schaal

We kiezen voor een flexibele invulling. Afhankelijk van ontwikkelingen in ons bijstandsbestand en de arbeidsmarkt kunnen we nieuwe, passende instrumenten, werkgevers en aanbieders aanhaken op onze aanpak (de Wageningse Werk carrousel). Daarin streven we naar passende werkplekken, zo dichtbij mogelijk. We zoeken daarbij de samenwerking met Wageningse ondernemers, aanbieders en maatschappelijke organisaties. Tegelijkertijd kunnen we niet alles lokaal organiseren. Om goede ondersteuning te bieden, is het daarom nodig om expertise elders in te zetten. Bijvoorbeeld als het gaat om het sociaal werkbedrijf voor beschut werk, maar ook om de inzet van regionale inkoopkaders. Duurzaamheid stimuleren we ook door inwoners naar kansrijke beroepen te begeleiden.

1.3 Wageningen in cijfers

Wageningen heeft een unieke inwonerspopulatie met veel studenten. In ons bijstandsbestand zien we dit terug, in de instroom van jongeren maar ook de uitstroom naar een vervolgopleiding. We presenteren de belangrijkste cijfers (Divosa benchmark, 2024).



1.4 Lokale ontwikkelingen als context

In dit programmaplan beschrijven we hoe we inwoners in Wageningen begeleiden bij participatie en betaald werk. We hanteren de kaders van de (nieuwe) Participatiewet en sluiten aan op de landelijke beweging richting realistische doelen in de begeleiding en het vergroten van maatschappelijke deelname.

We erkennen dat voor een deel van de inwoners met een bijstandsuitkering betaald werk op dit moment (nog) niet haalbaar is. Via het Maatschappelijk Meedoen Budget worden inwoners, ook bij een langdurig laag inkomen, voorzien in hun levensonderhoud. Dat is ons vertrekpunt. Met voldoende inkomen komt er ook (mentale) ruimte om na te denken over werken en meedoen.

Voor 64% van het bijstandsbestand is volgens de huidige werkwijze de stap naar betaald werk nu niet mogelijk. Tegelijkertijd neemt slechts 17% van deze groep deel aan maatschappelijke participatie. Dat gat willen we verkleinen. Ook voor inwoners zonder arbeidsvermogen willen we actief ondersteunen in het vinden van passende vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk of activerend werk. We benutten daarbij het gehele palet aan werkvormen binnen de participatieketen, waaronder (tijdelijk) beschut werk als tussenstap richting regulier werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

1.5 Regionale ontwikkelingen als verbindende factor

Gemeente Wageningen is onderdeel van de arbeidsmarktregio Foodvalley. Regionale samenwerking is essentieel om Wageningse werkzoekenden goed te kunnen ondersteunen. Zo kunnen we gebruik maken van elkaars expertise en extra slagkracht creëren.

In de arbeidsmarktregio Foodvalley werken we aan projecten die speciaal gericht zijn op jongeren in een kwetsbare positie, anderstaligen en inwoners met GGZ-problematiek. We werken ook samen op het gebied van werkgeversdienstverlening. Daarin adviseren en ondersteunen we werkgevers bij het in dienst nemen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Met de komst van het Regionaal Werkcentrum in 2026 komt één herkenbare, centrale toegang tot ondersteuning. Vooral voor inwoners die nog niet in beeld zijn is dit van belang. Ook de dienstverlening aan werkgevers wordt een integraal onderdeel van het Werkcentrum.

Regionaal samenwerken doen we ook via de Human Capital Agenda (HCA). De HCA richt zich op de middellange termijn en op zowel het onderwijs, ondernemers als de overheid. Daarbij valt te denken aan het voorbereiden op de opgave in de energietransitie, maar ook het ontwikkelen van inclusieve technologie waarmee betaald werk voor meer mensen toegankelijk wordt.

1.6 Landelijke ontwikkelingen als richtinggevend kader

Het programmaplan Simpel Switchen benadrukt dat gemeenten door een toenemende complexiteit van bijstandsbestanden en personele krapte in het sociaal domein steeds meer behoefte hebben aan eenvoud en ruimte voor professionele afwegingen. Ook wordt gepleit voor het loslaten van een standaardbenadering en komt er meer aandacht voor wat mensen wél kunnen.

Wageningen sluit zich aan bij deze koers: binnen vaste routekaarten bieden we ruimte voor maatwerk via begeleiding. We gaan ervan uit dat iedereen iets kan, of dat nou een fulltime betaalde baan is, of incidenteel vrijwilligerswerk. We investeren in de deskundigheid van consultants, zodat ze met de inwoner passende doelen kunnen formuleren en trajecten goed kunnen begeleiden.

Daarnaast continueren we de inzet op het stimuleren van parttime werk met een aanvullende uitkering als een realistisch einddoel voor inwoners met bijvoorbeeld een medische urenbeperking. Ook bij parttime werk is structurele monitoring van belang, zodat vroegtijdige signalen van uitval worden opgevangen en zo nodig naar een andere passende werkplek kan worden bijgestuurd.

1.7 Specifieke aandacht voor jongeren en inwoners met een arbeidsbeperking

Wageningen kent relatief veel jongeren in de bijstand. Veel jongeren stromen binnen afzienbare tijd uit richting opleiding of werk, maar voor kwetsbare jongeren willen we extra begeleiding organiseren. Denk hierbij aan jongeren zonder startkwalificatie of jongeren uit het praktijkonderwijs. Door hen vroegtijdig perspectief te bieden richting kansrijke beroepen die passen bij hun interesses, voorkomen we langdurige uitval. Hierbij sluiten we aan op landelijke initiatieven, zoals het programma Leven Lang Ontwikkelen, dat bijdraagt aan doorlopende ontwikkeling.

Samen met hen nieuwe perspectieven ontwikkelen op meedoen

Wageningen heeft een bovengemiddeld aantal inwoners zonder arbeidsverplichting (onthefing). Dit is gebaseerd op de huidige verplichting naar arbeidsinschakeling. Daarmee geven deze cijfers nu nog weinig zicht op de mogelijkheid om maatschappelijk te participeren¹. We willen deze groep niet uit het oog verliezen. Door (regelmatig) opnieuw te verkennen wat hun (on)mogelijkheden zijn, kunnen we samen met hen nieuwe perspectieven ontwikkelen op meedoen – al dan niet via werk. Hiermee voorkomen we langdurige stilstand en sluiten we aan op de landelijke beweging richting meedoen naar vermogen. Met de komst van inclusieve technologie willen we de kansen op werk voor inwoners met een arbeidsbeperking vergroten.

¹ De verplichting tot arbeidsinschakeling verandert naar een verplichting om mee te doen naar vermogen in de Participatiewet (ingangsdatum: 1 januari 2026).

2. Tijdlijn (2015 tot 2025)

Invoering Participatiewet

2015

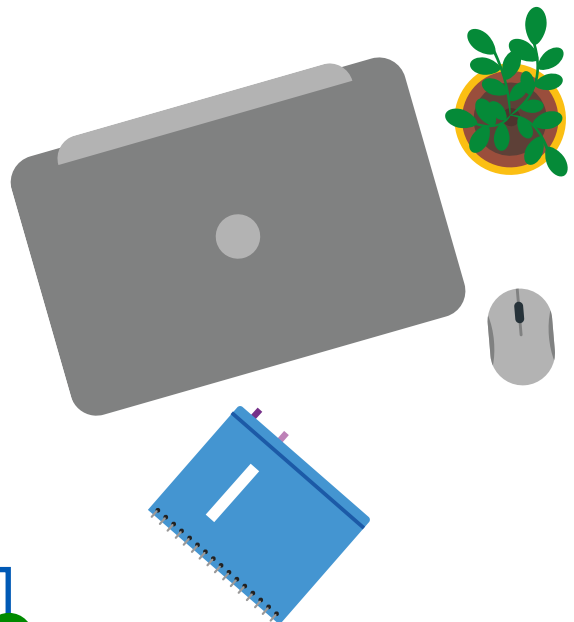
Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Deze wet biedt een vangnet voor inwoners zonder inkomen via de bijstandsuitkering, en verplicht gemeenten om hen te begeleiden naar betaald werk. Uitkeringsgerechtigden moeten onder andere solliciteren, zich inschrijven bij uitzendbureaus en bereid zijn om te reizen of te verhuizen voor werk. Bij het niet naleven van de regels kan de gemeente een boete opleggen of de uitkering verlagen. Het uitgangspunt van de wet is dat mensen weer onafhankelijk van de bijstand kunnen worden.



Vertrouwensexperimenten in de bijstand

2017

De Participatiewet gaf gemeenten ruimte om te experimenteren. Wageningen deed mee met het project *Vertrouwen werkt!* waarin drie aanpakken werden getest: meer bijverdienen, minder verplichtingen en intensievere begeleiding. In 2020 volgde de eindrapportage, mede op basis van onderzoek van Tilburg University. De effecten van *Vertrouwen werkt!* zien we ook terug in ons bijstandsbestand. Zo zien we een hoge mate van parttime werk ten opzichte van andere gemeenten, mede omdat parttime werken via de Wageningse premieregeling meer loont dan via de wettelijke vrijlating. Ook de waarde van intensieve begeleiding zien we terug in de hoge inzet van onder andere jobcoaching.



Evaluatie van de Participatiewet

2019

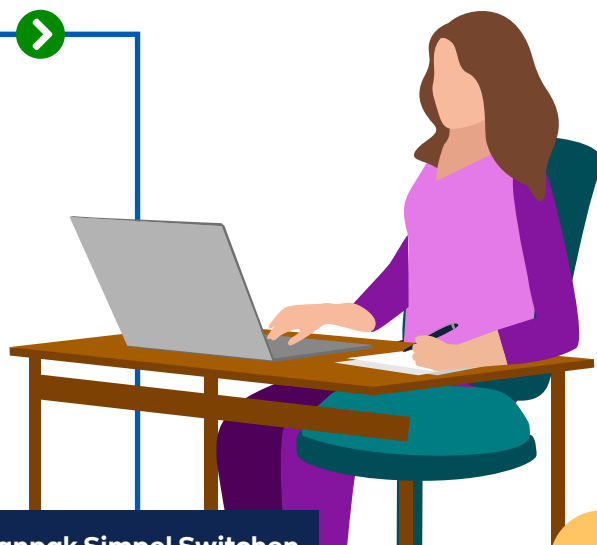
In 2019 concludeerde het Sociaal Cultureel Planbureau dat de Participatiewet de arbeidsparticipatie licht verhoogde, maar dat vooral mensen met een arbeidsbeperking nog onvoldoende bereikt worden. Gemeenten verschillen sterk in uitvoering, wat leidt tot uiteenlopende resultaten. De kosten zijn hoger dan verwacht en de wet wordt als complex ervaren. Aanbevelingen richten zich op betere begeleiding, minder bureaucratie en meer uitvoeringsvrijheid.



Startnotitie Goed werk

2021

Tussen 2018 en 2022 wees de raad het dossier Goed werk aan als A-dossier. In 2021 werd op dracht gegeven voor een nieuwe aanpak rond werk en participatie, met als uitgangspunt volwaardige deelname aan de samenleving. De lessen uit het experiment *Vertrouwen werkt!* werden hierin meegenomen. De raad vroeg het college om met een vervolg te komen, met aandacht voor zowel betaald werk als andere vormen van participatie, afgestemd op de wensen, interesses en talenten van inwoners.



Aanpak Smpel Switchen

2023

In 2023 kwam het college met een vervolg op het vertrouwensexperiment: Smpel Switchen. Gebaseerd op het landelijke programmaplan Smpel Switchen helpt deze aanpak niet alleen bij werk, maar ook bij andere vormen van participatie. Het biedt meer zekerheid en maakt herinstroom in de bijstand eenvoudiger. Smpel Switchen sluit aan bij de opdracht van de raad en de landelijke evaluatie van de Participatiewet, die benadrukt dat ook inwoners die lastig uit de uitkering komen, volwaardig moeten kunnen meedoen. Smpel Switchen wordt duurzaam vervlochten met de dagelijkse uitvoering van de Participatiewet: geen nieuwe, tijdelijke pilot, maar structureel betere dienstverlening voor inwoners.

Nu

De nieuwe Participatiewet

2026

De aanbevelingen uit de evaluatie van de Participatiewet zijn verwerkt in drie sporen om de wet simpeler, doeltreffender en menselijker te maken. Spoor 1 bevat ruim 20 wetswijzigingen die bureaucratie verminderen, zoals het toestaan van rijbewijsidentificatie bij bijstandsaanvragen en het bundelen van verplichtingen tot één algemene verplichting om mee te doen naar vermogen. Ook wordt parttime werk meer beloond. Spoor 2 en 3 richten zich op verbeteringen op lange termijn en extra ondersteuning voor professionals. De wetswijzigingen uit Spoor 1 vormen een belangrijke basis voor dit programmaplan in Wageningen.

3. Werken en meedoen over de hele participatieketen

Met dit programmaplan geven we invulling aan hoe we inwoners begeleiden binnen de participatieketen. De participatieketen omvat alle manieren waarop inwoners onder de Participatiewet kunnen meedoen in de samenleving – via betaald of onbetaald werk. Ons uitgangspunt is dat iedereen naar vermogen meedoet, in welke vorm dan ook.

3.1 De participatieketen

We spreken in dit programmaplan over de participatieketen. Daarmee bedoelen we verschillende vormen van werk.

Betaald werk

Regulier werk

Betaald werk, parttime of fulltime, bij een reguliere werkgever. Daarbij kunnen extra instrumenten, zoals een jobcoach of loonkostensubsidie, ingezet worden. Ook de Banenafpraak scharen we onder regulier werk. Deze werkplekken zijn bijvoorbeeld voor inwoners die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Via loonkostensubsidie kunnen zij alsnog bij een reguliere werkgever aan de slag.

Beschut werk

Geïndiceerd betaald werk op een beschermde, aangepaste werkplek. Dat kan zowel bij een sociaal ontwikkelbedrijf (binnen) zijn, als bij een reguliere werkgever (buiten). Onder beschut werk verstaan we in dit plan ook de Wet sociale werkvoorziening. Dit is de voorloper van beschut werk uit de Participatiewet.

Onbetaald werk

Activerend werk

Gestructureerde, onbetaalde activiteiten voor inwoners die (nu) niet betaald aan het werk kunnen. Bij activerend werk is zowel sprake van stabiele (onbetaalde) werkplekken als van ontwikkelplekken. Vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning wordt activerend werk ook ingezet als vorm van dagbesteding. In dit plan gaat het om inzet vanuit de Participatiewet.

Maatschappelijke participatie

Alle onbetaalde vormen van actieve deelname aan de samenleving, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of mantelzorg. Ook onregelmatige activiteiten, zoals het bezoeken van buurthuizen of deelname aan sociale activiteiten scharen we onder maatschappelijke participatie.

3.2 Van een participatieladder naar flexibel switchen

De route naar werk wordt vaak voorgesteld als een ladder met opeenvolgende tredes. In de praktijk blijkt dit vaak niet haalbaar. Niet elke stap past voor elke inwoner en soms is terugval onderdeel van ontwikkeling. Daarom stellen we de inwoner centraal en kijken we naar welke plek, indicatie of voorziening passend is.

Het programma Simpel Switchen vormt hiervoor een belangrijke bouwsteen. Dit programma ondersteunt inwoners bij het soepel wisselen tussen een uitkering, werk en participatie – zonder verlies van bestaanszekerheid of ondersteuning.

Sherona (29) - Van dagbesteding naar beschut werk

Sherona begon in de dagbesteding, waar ze zich richtte op creatieve activiteiten. Met begeleiding van haar jobcoach ontdekte ze haar interesse in administratieve taken. Ze maakte de overstap naar beschut werk, waar ze nu verantwoordelijk is voor het bijhouden van dossiers en het ondersteunen van collega's. Deze verandering gaf haar een gevoel van voldoening en eigenwaarde.

Movisie, 2023 | Voorbeeldroutes voor Simpel Switchen

3.3 Voor wie is dit plan bedoeld?

We spreken in dit plan over inwoners. Met inwoners doelen we op alle mensen in Wageningen die vallen onder de Participatiewet: iedereen die het zonder ondersteuning niet redt om aan het werk te komen of te blijven. Bijvoorbeeld jongeren zonder startkwalificatie, maar ook inwoners zonder uitkering, inburgeraars en uitkeringsgerechtigden.

We onderzoeken de ondersteuningsbehoefte en bieden ondersteuning die daarbij past. Dat vraagt om maatwerk. Voor inburgeraars betekent dit een samenloop met de Wet inburgering 2021.

Voor jongeren uit het praktijkonderwijs denken we vroegtijdig mee over de overgang van school naar werk of dagbesteding. Zo voorkomen we dat zij na school thuis komen te zitten.

We maken in de begeleiding geen onderscheid tussen inwoners mét of zonder uitkering. Inwoners zonder uitkering (nuggers) kunnen dezelfde begeleiding als bijstandsgerechtigden krijgen.

We zien in de praktijk dat voor niet-uitkeringsgerechtigden vaak relatief veel voorliggend aanbod voldoet aan de vraag.



3.4 Expertise op 3 aandachtsgroepen

Onze aanpak bestaat uit vaste routes, diversiteit in werkplekken en specialistische begeleiding. We hanteren drie verschillende doelgroepen die extra expertise vragen van de consultant. Bijvoorbeeld omdat er andere regels van toepassing zijn, of omdat de begeleiding vaak om andere instrumenten vraagt. Zo zorgen we dat elke inwoner begeleiding krijgt van iemand die kennis heeft van hun situatie, instrumenten en mogelijkheden.

Jongeren tot 27 jaar



Bij jongeren spelen vaak andere regels in de Participatiewet, zoals de toepassing van de zoekperiode van 4 weken. Ook is de uitstroom naar een vervolgopleiding voor deze groep vaker van toepassing. Wageningen heeft veel jonge inwoners en studenten. Door in deze groep te investeren in expertise, zorgen we voor betere toekomstperspectieven voor jongeren.

Nieuwkomers



Nieuwkomers en andere migranten vragen vaak een andere, (soms) intensievere aanpak. Niet alleen taal, maar ook cultuursensitief werken en traumaverwerking bij inwoners die gevlucht zijn vormen de begeleiding. Ook is er een samenloop met de Wet inburgering 2021 voor nieuwkomers met een verblijfsstatus.

50-plussers



Voor deze inwoners is er vaker een traject nodig dat gericht is op een combinatie van zorg en maatschappelijke participatie. We zien vaak dat er onder deze groep meer fysieke klachten spelen en dat inwoners vaak relatief lang in de bijstand zitten. Samenwerking met de Wet maatschappelijke ondersteuning komt ook vaker voor onder deze inwoners. Er is dus kennis nodig om goed te begeleiden.

3.5 Maatwerk in voorspelbaarheid

We bouwen aan een flexibel, divers en duurzaam netwerk van onbetaalde en betaalde werkplekken: de Wageningse Werkcarrousel. Daarin bieden we vaste instrumenten waar werkgevers en partners makkelijk op kunnen aanhaken. We bieden inwoners vaste routes met begeleiding op maat. We sluiten aan bij de mogelijkheden en situatie van de inwoner, en stellen doelen die haalbaar en passend zijn.

We bouwen aan een flexibel, divers en duurzaam netwerk van onbetaalde en betaalde werkplekken: de Wageningse Werkcarrousel.

4. Wageningse visie op werken en meedoen

We willen dat inwoners meedoen naar vermogen. Hoe we daar invulling aan geven, werken we per participatievorm uit. Daarin houden we ook rekening met het nieuwe wettelijke kader.

Wettelijk kader

De Participatiewet biedt de kaders waarbinnen we inwoners begeleiden in de participatieketen. Deze begeleiding is in principe gericht op arbeidsinschakeling, maar er kan ook een beroep worden gedaan op ondersteuning bij maatschappelijke participatie (Artikel 10, lid 1, Participatiewet). Om te bepalen wat het doel van begeleiding is, wordt rekening gehouden met de (on)mogelijkheden van de inwoner. De afspraken hierover worden vastgelegd in een trajectplan.

4.1 Het doel van begeleiding

Wettelijk kader

In de wet geldt de verplichting om de aangeboden ondersteuning vanuit het college te accepteren. Het college mag in individuele gevallen tijdelijk een ontheffing van de verplichting om mee te doen verlenen (Artikel 9, lid 1, onder c en lid 2, Participatiewet). Bijvoorbeeld wanneer er een dringende zorgvraag is. In eerste instantie is het aan de inwoner om aan te tonen dat arbeidsinschakeling niet mogelijk is. Bij twijfel kan het college een (arbeidsdiagnostisch) onderzoek verrichten om te bepalen wat meedoen naar vermogen voor een inwoner inhoudt. Dat kan ook maatschappelijk participeren zijn, bijvoorbeeld via ontmoeting in een buurthuis of vrijwilligerswerk. Hoe aan de verplichting voldaan moet worden, verschilt dus per persoon. De afspraken tussen de inwoner en de consulent worden vastgelegd.

Wageningse invulling

We gaan ervan uit dat iedereen iets kan. Of dat nou snel uitstromen naar een betaalde baan is, of incidenteel vrijwilligerswerk is. Ontheffen doen we daarom altijd gericht op het individu en tijdelijk. We ontheffen als iemand (nu) tijdelijk op geen enkele manier kan participeren. Als het bezoeken van een wijkcentrum voor nu het hoogst haalbare is, doet de inwoner mee naar zijn vermogen. Ontheffen is dan niet nodig.

Om het doel van begeleiding te bepalen, baseren we ons op (arbeidsdiagnostisch) onderzoek, maar houden we ook rekening met signalen die we vanuit de inwoner meekrijgen. We vragen niet eindeloos om bewijslasten die aantonen dat werken niet mogelijk is. Wel verwachten we dat inwoners naar vermogen meedoen. Als er mogelijkheden zijn, zijn inwoners verplicht om hieraan mee te werken.

Tijdelijk ontheffen

De wet biedt geen ruimte om voor onbepaalde tijd te ontheffen van de algemene verplichting om te participeren of te werken. In uitzonderlijke gevallen kan de gemeente tijdelijk ontheffen van de verplichting om mee te doen naar vermogen. Bijvoorbeeld wanneer een inwoner een intensief zorgtraject volgt of mantelzorger is.

We vinden het belangrijk om regelmatig de (on)mogelijkheden in kaart te brengen van een inwoner. Zo voorkomen we dat inwoners onnodig en langdurig thuis komen te zitten.

4.2 Regulier werk

Wettelijk kader

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet reedt, valt onder de Participatiewet. De wet is bedoeld om inwoners naar betaald werk te begeleiden. Om te ondersteunen bij betaald werk, kent de wet verschillende instrumenten.

De Participatiewet gaat uit van de kortste weg naar werk, zodat een inwoner in zijn eigen levensbehoefte kan voorzien en niet meer afhankelijk is van een uitkering. De wet is op deze manier bedoeld als (tijdelijk) vangnet. Steeds meer inwoners zijn langere tijd afhankelijk van een bijstandsuitkering. Bijvoorbeeld omdat ze geen recht hebben op andere uitkeringen, maar ook niet snel aan het werk kunnen. De Participatiewet in balans legt daarom een nieuwe taak bij gemeenten neer om ook te ondersteunen bij maatschappelijke participatie. Dat kan als opstap naar betaald werk zijn, maar ook als duurzame invulling.

Wageningse invulling

De Participatiewet richt zich op uitstroom naar betaald werk, met diverse instrumenten zoals loonkostensubsidie, jobcoaching en werkplek-aanpassingen. Zo kunnen veel werkzoekenden aan de slag bij reguliere werkgevers. Vanwege de structurele arbeidsmarktkrapte vragen we werkgevers om inwoners met arbeidsvermogen kansen te bieden en bieden we hierbij advies en ondersteuning.

Gedeelde verantwoordelijkheid

We werken samen met (lokale) werkgevers om werkplekken beschikbaar te stellen voor inwoners. Dit kan om betaald werk gaan, maar ook om werkervaringsplekken. We doen hierin een beroep op de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, consultants en inwoners. Bijvoorbeeld door het werk aan te passen naar wat iemand kan (job-carving), maar ook door aanpassingen van de werkplek toe te kennen.

Kansrijke beroepen

We sluiten in onze begeleiding aan op de kansrijke beroepen zoals jaarlijks vastgesteld door het UWV. Zo vergroten we duurzaam de kansen op de arbeidsmarkt van inwoners.

Zelfstandig aan het werk

Sommige inwoners kunnen zelfstandig werk vinden. We stimuleren hen om aan de slag te gaan, eventueel met ondersteuning zoals bemiddeling of trainingen.

Parttime werk in de bijstand

Parttime werken stimuleren we via een maandelijkse verrekening van inkomsten. Zo zorgen we voor een voorspelbaar inkomen. De premie vervalt: we passen vanaf 2026 de nieuwe wettelijke vrijlating toe. Deze biedt meer ruimte voor alle inwoners om structureel de uitkering aan te vullen. Voor sommigen is parttime werk het hoogst haalbare doel. Dan is het fijn als parttime werk direct loont, via een maandelijkse verhoging in plaats van een incidentele premie. We verrekenen parttime inkomsten zo veel mogelijk automatisch.

Banenafspraken

De Banenafspraken bevordert reguliere banen voor mensen met een arbeidsbeperking, zoals jongeren uit het praktijkonderwijs. We ondersteunen hen en werkgevers met passende instrumenten en begeleiding.

Ramon (24) – Van dagbesteding naar betaald werk via de banenafspraken

Ramon heeft de diagnose ADD en vond het lastig om zijn opleiding af te ronden. Na opname in het doelgroepregister werd hij begeleid via het Individuele Plaatsing en Steun (IPS)-traject.

Dankzij deze aanpak kon hij direct starten met betaald werk, waarbij hij ondersteuning kreeg van een jobcoach. Deze begeleiding hielp hem om zijn werk te behouden en verder te ontwikkelen.

Movisie, 2023 | Voorbeeldroutes voor Simpel Switchen

4.3 Beschut werk

Wettelijk kader

Beschut werk is een voorziening die bedoeld is voor inwoners die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking intensieve begeleiding of een aangepaste werkplek nodig hebben (Artikel 10b, Participatiewet).

Loonwaarde speelt daarin geen rol. Wel moet iemand over arbeidsvermogen beschikken.

De inwoner moet dan kunnen werken in een dienstverband en minimaal 4 uur per dag een taak kunnen uitvoeren. Het UWV geeft een positief advies af voor beschut werk.

De gemeente is dan verplicht om voor de inwoner een geschikte werkplek te organiseren. Dat kan in de eigen organisatie, op een sociale werkplaats of bij een reguliere werkgever.

Wageningse invulling

Beschut werk zien we als een waardevolle manier om betaald werk te verrichten. Bijvoorbeeld voor inwoners die arbeidsvermogen opbouwen via activerend werk. Beschut werk zetten we ook in als duurzame werkvorm wanneer iemand op zijn plek zit. We monitoren regelmatig of beschut werk nog passend is, of dat opschaling (naar de Banenafpraak) of afschaling (naar Activerend werk) nodig is. Beschut werk vormt dan zowel een vangnet als een springplank.

Bij reguliere werkgevers

We organiseren beschut werk bij voorkeur bij reguliere werkgevers, zodat ook beschut werk zichtbaar is en zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt plaatsvindt.

Bij een sociaal ontwikkelbedrijf

Als werken bij een reguliere werkgever (nog) niet haalbaar is, bieden sociaal ontwikkelbedrijven een veilige leeromgeving. Omdat de financiële houdbaarheid van (kleine) sociaal ontwikkelbedrijven onder druk staat, werken we hiervoor duurzaam samen met een bestaand bedrijf in de in de regio (zie ook 9. Financiën). Zo borgen we dat ook Wageningse inwoners altijd een passende plek hebben waar zij kunnen werken.

Ontwikkeling en begeleiding

In beschut werk stimuleren we groei via praktijk-oefeningen, jobcoaching en arbeidsdiagnostiek. Voor sommige inwoners blijft een plek bij een sociaal ontwikkelbedrijf passend en duurzaam.

Randvoorwaarden

Beschut werk is laagdrempelig werk, maar is niet vrijblijvend. Het vereist een dienstverband, zelfstandige inzet en (basale) werknemersvaardigheden. We vinden het belangrijk om deze voorwaarden ook in de praktijk te hanteren. Aanvullend kunnen we ondersteunen met hulpmiddelen zoals medisch vervoer. Blijkt dat het voldoen aan de eisen voor beschut werk niet haalbaar is, dan schalen we af naar dagbesteding of een andere vorm van meedoen.



< Afschalen

Opschalen >

Jan (38) – Van dagbesteding naar beschut werk

Jan werkte jarenlang in de dagbesteding, waar hij eenvoudige taken uitvoerde. Met ondersteuning van zijn jobcoach en werkbegeleiders maakte hij de overstap naar beschut werk. Hier kreeg hij de ruimte om in zijn eigen tempo nieuwe vaardigheden te leren, zoals zelfstandig bestellingen doen. Deze stap gaf hem meer zelfvertrouwen en perspectief op een duurzame werkplek.

4.4 Activerend werk

Wettelijk kader

Activerend werk is een participatievorm waarin gestructureerde, onbetaalde activiteiten worden verricht. Deze hebben in de eerste plaats als doel dat inwoners deelnemen aan de samenleving als zij (nu) geen arbeidsvermogen hebben. Activerend werk is gericht op ontwikkeling of op een stabiele plek. Het kan als vorm van dagbesteding worden ingezet, maar ook als ontwikkeltraject naar een betaalde baan.

Activerend werk wordt in Wageningen gezien als een belangrijk onderdeel van de participatieketen

Wageningse invulling

Activerend werk wordt in Wageningen gezien als een belangrijk onderdeel van de participatieketen. Voor dagbesteding vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) is een indicatie nodig waaruit blijkt dat er geen sprake is van arbeidsvermogen, wat soms schuurt met de eisen voor beschermt werk. Toch is de overstap in de praktijk soms haalbaar. Op beide plekken is namelijk structuur en intensieve begeleiding. Via activerend werk zetten we dagbesteding ook in vanuit de Participatiewet. Zo wordt de stap van onbetaald werk naar betaald werk makkelijker en behoudt de inwoner een vaste consulent.

Activerend werk als ontwikkelplek

Voor inwoners met een indicatie en onder de AOW-leeftijd bekijken we of betaald werk mogelijk is. Uit onderzoek blijkt dat dit bij 24% van de inwoners met dagbesteding kansrijk is². We begeleiden hen naar plek die bij hen past, met een indicatie die daarop aansluit.

Activerend werk als vangnet

Als beschermt werk (nog) niet haalbaar is, gebruiken we activerend werk als alternatief. Zo voorkomen we dat mensen onnodig thuis komen te zitten. Vanuit deze plek blijven we kansen op doorstroom naar betaald werk onderzoeken.

² *Simpel Switchen op de kaart, Movisie & Stimulansz, 2020*

4.5 Maatschappelijke participatie

Wettelijk kader

In de Participatiewet is ruimte om ook via maatschappelijke participatie toe te werken naar arbeidsinschakeling. Onder maatschappelijke participatie wordt deelname aan het maatschappelijk leven verstaan (Artikel 6, lid 1, onder c, Participatiewet). Gemeenten mogen zelf in een verordening aangeven hoe ze ondersteunen bij maatschappelijke participatie. Als arbeidsinschakeling niet mogelijk is ligt het in eerste instantie bij de inwoner zelf om hier invulling aan te geven (Artikel 9, lid 8, Participatiewet). Onder maatschappelijke participatie valt in ieder geval vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Wageningse invulling

Bij inwoners voor wie betaald werk of activerend werk (nu) niet passend is, stimuleren we maatschappelijke participatie. Dit kan tijdelijk als ontwikkelstap richting werk, of duurzaam als passende daginvulling. We werken hierbij samen met vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke partners.

Ontwikkelplek richting werk

Participatie kan een opstap zijn naar (beschut) werk. Via de participatieroute begeleiden we inwoners intensief gedurende een jaar. Daarna beoordelen we of doorgroei naar betaald werk mogelijk is, of dat participatie passend blijft. Mantelzorg kan een reden zijn om (tijdelijk) minder op ontwikkeling in te zetten; hierover maken we afspraken in het trajectplan.

Duurzame participatie

Wanneer betaald werk geen optie is, kan vrijwilligerswerk of andere maatschappelijke inzet een duurzame invulling zijn. Dit voorkomt sociaal isolement en draagt bij aan het gevoel van meedoen. We stimuleren passende participatie en bieden ondersteuning waar nodig. Jaarlijks evalueren we of doorgroei naar werk mogelijk is en we passen het trajectplan aan als dat nodig is.

Jaarlijks evalueren we of doorgroei naar werk mogelijk is en we passen het trajectplan aan als dat nodig is

Maikel (45) – Van betaald werk naar vrijwilligerswerk

Maikel werkte jarenlang in de logistiek, maar door fysieke klachten kon hij dit werk niet meer uitvoeren. Via het programma **Simpel Switchen** maakte hij de overstap naar vrijwilligerswerk bij een lokale moestuin. Hier kan hij op zijn eigen tempo werken en blijft hij actief betrokken bij de gemeenschap. Deze switch hielp hem om zijn dag zinvol te blijven invullen en sociale contacten te behouden.

Movisie, 2023 | Voorbeeldroutes voor Simpel Switchen

5. De Wageningse werkcarrousel

De Wageningse werkcarrousel is een model waarin we met een flexibel aanbod aan werkplekken werken. Aanvullend zetten we instrumenten in. Die kunnen gericht zijn op begeleiding op de werkvloer (zoals jobcoaching), maar ook op diagnose, advisering of een passende indicatie (beschut werk, dagbesteding, Banenafpraak etc.). Het ontwikkelen van geschikt aanbod, in instrumenten en werkplekken, doen we op verschillende manieren.



Werkplekken bij (lokale) aanbieders en werkgevers
We haken actief werkgevers uit Wageningen en omgeving aan, maar contracteren ook onbetaalde plekken (Activerend werk). We werken in de participatieketen niet met één aanbieder, maar zorgen voor zorgen voor een ruim aanbod in plekken. Reguliere werkgevers kunnen aanhaken op het Werkcarrousel en aangeven voor welke fase in de route ze plek bieden. Dat kan een stage zijn, een (beschutte) werkplek of een proefplaatsing.

Inzet aanvullende instrumenten:

De consultant is verantwoordelijk voor het creëren van de juiste randvoorwaarden. Bijvoorbeeld door extra begeleiding op de werkvloer, medisch vervoer of trainingen in te zetten.

Regionale samenwerking

We werken samen met gemeenten en instanties in de regio Foodvalley, via inkoop, gezamenlijk aanbesteden of werken in een gemeenschappelijke regeling. We verkennen op basis van trends en behoeftes in ons bijstandsbestand op welke manier samenwerken het meest passend is. Gemeenten kunnen ook gebruik maken van aanbod dat door het UWV al is ingekocht. Veel generieke instrumenten zijn passend voor meerdere doelgroepen. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkfit-trajecten, maar ook instrumenten voor arbeidsdiagnostiek, ontwikkelplekken en begeleiding.

6. Wageningse visie op begeleiding

De consultants voeren namens het college de begeleiding naar werk of participatie uit. Zij hebben expertise om inwoners zo goed mogelijk te begeleiden. We vinden het belangrijk dat inwoners zo veel mogelijk hetzelfde aanspreekpunt hebben in de participatieketen. Daarom begeleidt elke consultant zowel naar werk als maatschappelijke participatie.

6.1 5 principes voor dienstverlening

1 De inwoner staat centraal

Samen met de inwoner stellen we een ontwikkelplan op, passend bij de individuele mogelijkheden en de wettelijke kaders.

2 Vertrouwen als basis, maar met heldere kaders

We werken vanuit vertrouwen samen met de inwoner. We maken daarbij duidelijke afspraken en scheppen heldere, wederzijdse verwachtingen.

3 Stimuleren, belonen en handhaven

We stimuleren ontwikkeling, belonen waar het kan en handhaven als dat nodig is.

4 Effectieve en gelijkwaardige samenwerking

We voorkomen onnodige doorverwijzingen en we zorgen, waar nodig, voor een passende en warme overdracht naar andere organisaties.

5 Sterke lokale samenwerking

We investeren actief in samenwerking met partners in de stad. We werven continu werkgevers en aanbieders die een plek kunnen bieden aan inwoners uit de Participatiewet.

6.2 Begeleiders in de participatieketen

Binnen de participatieketen zijn vaak meerdere personen betrokken, bijvoorbeeld omdat een inwoner ook een ambulante begeleider of schuldhulpverlener heeft. In dit plan onderscheiden we vanuit de gemeente drie functies.

Zij zijn experts op het gebied van werken en meedoen. Is er sprake van multi-problematiek en is er een regievoerder uit een ander domein? Dan adviseert de consultant op het leefgebied werk en participatie..

Consulent werk en participatie

Vanaf het intakegesprek is de consultant werk en participatie het vaste aanspreekpunt voor de inwoner. De focus van de begeleiding ligt op werken en meedoen. De consultant vervult ook een gidsfunctie wanneer blijkt dat ondersteuning buiten de participatieketen nodig is. In dat geval helpt de consultant de inwoner op weg naar de juiste plek binnen of buiten de organisatie, bijvoorbeeld richting het Startpunt of het regionaal Werkcentrum.

Om een goed beeld te krijgen wat iemand nodig heeft, maakt de consultant gebruik van instrumenten om een zorgvuldige diagnose te stellen. Op basis daarvan wordt samen met de inwoner een plan van aanpak opgesteld. De consultant zorgt ervoor dat de inwoner zich ontwikkelt op een plek die past bij diens mogelijkheden, met de juiste begeleiding en randvoorwaarden.

Binnen het team van consultants heeft elke consultant een specifieke doelgroep als specialisatie (Zie ook: 3. Werken en meedoen over de hele participatieketen).

Jobcoach

De gemeentelijke jobcoach vervult dezelfde rol als externe jobcoaches. Jobcoaching is een tijdelijk traject gericht op methodische en praktische ondersteuning op de werkplek. Hiervoor is certificering vereist. Het doel is om uitval te voorkomen en de inwoner in staat te stellen zijn of haar werk goed uit te voeren.

In een individueel coachingsplan wordt vastgelegd welke ondersteuning nodig is. Dit kan bestaan uit begeleiding bij werkzaamheden, het aanleren van structuur en werknemersvaardigheden, ondersteuning bij communicatie op de werkvloer, of het in kaart brengen van doorgroeimogelijkheden. Denk hierbij aan de stap van beschut werk richting een baan binnen de banenafpraak. De jobcoach rapporteert hierover aan de consulent werk en participatie, zodat het plan van aanpak hierop afgestemd blijft.

Adviseur werkgeversdienstverlening

De adviseur werkgeversdienstverlening neemt namens gemeente Wageningen deel aan het regionale servicepunt voor werkgevers. Deze adviseur werkt eigenlijk als intermediair tussen de doelgroep en reguliere werkgevers. Bijvoorbeeld door beschikbare werkzoekenden voor te stellen, maar ook door mee te denken over mogelijke subsidies of trainingen voor werkgevers. Ook via het aanpassen van takenpakketten kan een vacature aangepast worden aan de werkzoekende.

Waar de consulent er is om de werkzoekende te begeleiden, is de adviseur werkgeversdienstverlening er om de werkgever te helpen. In de bemiddeling naar werk vindt er dan ook een samenloop plaats.

Consulent Werk en participatie
Werkzoekende

**Bemiddeling
naar werk**

Adviseur werkgeversdienstverlening
Werkgever

Waar de consulent er is om de werkzoekende te begeleiden, is de adviseur werkgeversdienstverlening er om de werkgever te helpen.

6.3 Begeleiding in vier fases

We vinden het belangrijk dat inwoners weten waar ze aan toe zijn. Daarom is er een routekaart opgesteld met verschillende manieren om op de meest passende plek te werken of mee te doen. We werken methodisch, waarbij de uitkomst van ons onderzoek bepalend is voor welke route het meest geschikt is. In dit onderzoek kijken we naar ervaringen, gedrag en gevolgen (ABC-methodiek).

Fase 1: Intakefase

In de intakefase leert de inwoner de consulent kennen, die de begeleiding gaat bieden. Hierin staat voorop dat duidelijkheid wordt geboden over de verschillende routes en wederzijdse verwachtingen.

Rol van de consulent

De consulent werk en participatie maakt kennis met de inwoner, neemt de routekaart door en bespreekt de belangrijkste rechten en plichten. Ook praktische informatie wordt doorgenomen. Er wordt beoordeeld of iemand snel aan het werk kan. Als dat zo is, gaat de inwoner niet de volgende fase in, maar krijgt de inwoner de opdracht om zelfstandig aan het werk te gaan. De consulent wijst dan op voorliggende trainingen en vacatures.

Fase 2: Oriëntatiefase

Na de intake volgt de oriëntatiefase. Daarin moet duidelijk worden wat een inwoner kan, welke voorwaarden er nodig zijn en wat iemand leuk vindt. De uitkomst van de ABC-meting geeft, via een schaal van G7 tot en met G1, een objectief inzicht in de mate van mentale belastbaarheid, veerkracht en voorkeuren voor werkrichtingen. Daarnaast zegt de uitkomst iets over hoe de inwoner het best benaderd kan worden.

(G7) Uit balans

Professionele hulpverlening is vaak raadzaam, traject gericht op werkzaamheden in het arbeidsproces vooralsnog niet aan de orde.



(G1) In balans

Stabiel in balans, goed in staat werk uit te voeren en tevreden met de huidige werkomstandigheden.

Aanvullende diagnostiek

Het methodisch werken gebeurt ook via andere technieken. Voor inwoners in de B1-route vanuit inburgering zetten we in principe Ontwikkeling naar werk in, voor de Z-route de route Meedoen. Aansluitend op de ABC-methodiek is ook inzet van het Expertisecentrum mogelijk voor arbeidsdiagnostisch onderzoek.

Rol van de consulent

In deze fase heeft de consulent intensief contact met de inwoner om tot een goed beeld te komen van de mogelijkheden en onmogelijkheden, kansen en belemmeringen. Zo wordt bijvoorbeeld de ABC-meting afgenomen.

Fase 3: Ontwikkelfase

De uitkomsten van de ABC-meting, samen met het beeld van de consulent, bepalen welke route gevolgd gaat worden. In de ontwikkelfase volgt de inwoner een route naar een passende plek.

Dat kan gericht zijn op meedoen of op werk.

Meedoen	Ontwikkeling naar werk	Snel naar werk
Deze route is voor inwoners waarbij werk nu nog een te grote stap is. De route is erop gericht inwoners weer in beweging te krijgen en mee te laten doen in de maatschappij. Met als streven dat participeren de eerste stap richting werk is.	Deze route is voor inwoners waarbij de inschatting is dat zij binnen een jaar betaald werk kunnen uitvoeren, maar om daar te komen is nog de nodige ontwikkeling en begeleiding nodig is.	Deze inwoners kunnen en willen aan het werk en hebben daar weinig tot geen begeleiding bij nodig. In het plan van aanpak wordt vastgelegd binnen welke termijn de inwoner verwacht wordt om weer aan het werk te gaan. Dit is 3 of 6 maanden.

Persoonlijk ontwikkelplan

Afhankelijk van welke route eruit komt, wordt er een ontwikkelplan opgesteld. Daarbij geven we de inwoner de mogelijkheid dit zelf vorm te geven. De inwoner en consulent stellen het plan samen vast. In dit plan wordt opgenomen welke route ingezet wordt en welke tussenstappen en ondersteuning nodig is om bij het doel te komen. Dit plan is het komende jaar het uitgangspunt voor de begeleiding en ondersteuning en wordt waar nodig tussentijds aangepast.

Leerdoelen en ontwikkelinstrumenten

Onderdeel van het ontwikkelplan kunnen ook trainingen en begeleiding zijn. Bijvoorbeeld trainingen op het gebied van werknemersvaardigheden of het opstellen van een CV. Of lifecoaching wanneer er op persoonlijk vlak (eerst) nog stappen gezet moeten worden. De consulenten hebben veel instrumenten die zij in kunnen zetten om de inwoner zo goed mogelijk te ondersteunen. Een deel hiervan kan via het inkoopkader van het UWV of het regionaal Werkcentrum ingezet worden.

Rol van de consulent

De rol van de consulent is in deze fase om naast de inwoner te gaan staan. Daarin moeten de juiste randvoorwaarden worden gecreëerd waardoor de inwoner op een passende plek kan ontwikkelen. Denk daarbij aan het regelen van de juiste indicaties, maar ook zorgen voor voldoende begeleiding op de werkplek.

Fase 4: Nazorgfase

In de nazorgfase staat het behouden van een passende plek voor de inwoner centraal. De consulent volgt de ontwikkeling van de inwoner en bewaakt of de ondersteuning en de omgeving nog aansluiten bij diens mogelijkheden en behoeften.

Rol van de consulent

De consulent monitort structureel of de huidige plek nog passend is en of er aanpassingen nodig zijn. Denk hierbij aan het inzetten van extra ondersteuning, het aanvragen van een het verlenen van een ontheffing of het faciliteren van een overstap naar een andere plek. Wanneer de ontwikkeling van de inwoner dit toelaat, kan de consulent een vervolgstap initiëren, bijvoorbeeld richting betaald werk.

7. Een routekaart met 3 ontwikkelpaden

7.1 Route: Snel naar werk

Voor inwoners die snel naar betaald werk kunnen, geven we ruimte om zelfstandig een betaalde baan te vinden. De consulent kan hierbij bemiddeling via de adviseur werkgevers inzetten. Ook kan er doorverwijzing plaatsvinden naar trainingen die de kansen op de arbeidsmarkt vergroten, zoals sollicitatietraining of het opstellen van een CV.

De consulent legt hiervoor een maximale periode op van 3 of 6 maanden. In principe is uitstroom naar betaald werk binnen 3 maanden voor deze inwoners mogelijk. Soms is een termijn van 6 maanden passender is. Bijvoorbeeld iemand een lopend (zorg)traject heeft of nog een opleiding volgt.

7.2 Route: Ontwikkeling naar werk

In de route Ontwikkeling naar werk staat het ontdekken van talenten en interesses van de inwoner centraal, in combinatie met het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt. Het doel is duurzame uitstroom richting betaald werk.

Snuffelstages en loopbaangesprekken

Inwoners verkennen via snuffelstages verschillende sectoren om een goed beeld te krijgen van mogelijke werkvelden. Deze verkenning wordt ondersteund met loopbaangesprekken en hulpmiddelen zoals gesprekskaarten.

Keuze ontwikkelpad

Na de oriëntatiefase kiest de inwoner een sector waarin hij of zij zich wil ontwikkelen. In deze fase van maximaal één jaar wordt leren gecombineerd met werkstages. De consulent begeleidt intensief en zorgt voor de juiste randvoorwaarden, zoals ondersteuning of hulpmiddelen op de werkvloer.

Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan ingezet worden om zowel werkgever als inwoner te laten ervaren of er een duurzame match mogelijk is. Dit verlaagt de drempel naar betaald werk.

Betaald werk

Bij het vinden van passend werk worden driegesprekken gevoerd tussen inwoner, werkgever en consulent. Ook hier wordt gezorgd voor de juiste randvoorwaarden: denk aan loonkostensubsidie, begeleiding op de werkvloer of aanvullende training. Voor indiensttreding vindt benefit counseling plaats, waarin de financiële gevolgen van werk besproken worden. Na plaatsing blijft er nazorg beschikbaar voor zowel werknemer als werkgever.

7.3 Route: Meedoen

Voor inwoners voor wie betaald werk (nog) niet haalbaar is, wordt de route Meedoen ingezet. Deze richt zich op maatschappelijke participatie als daginvulling. Denk aan vrijwilligerswerk, deelname aan ontmoetingsplekken of andere vormen van betekenisvol meedoen. De consulent biedt hierbij begeleiding op maat.

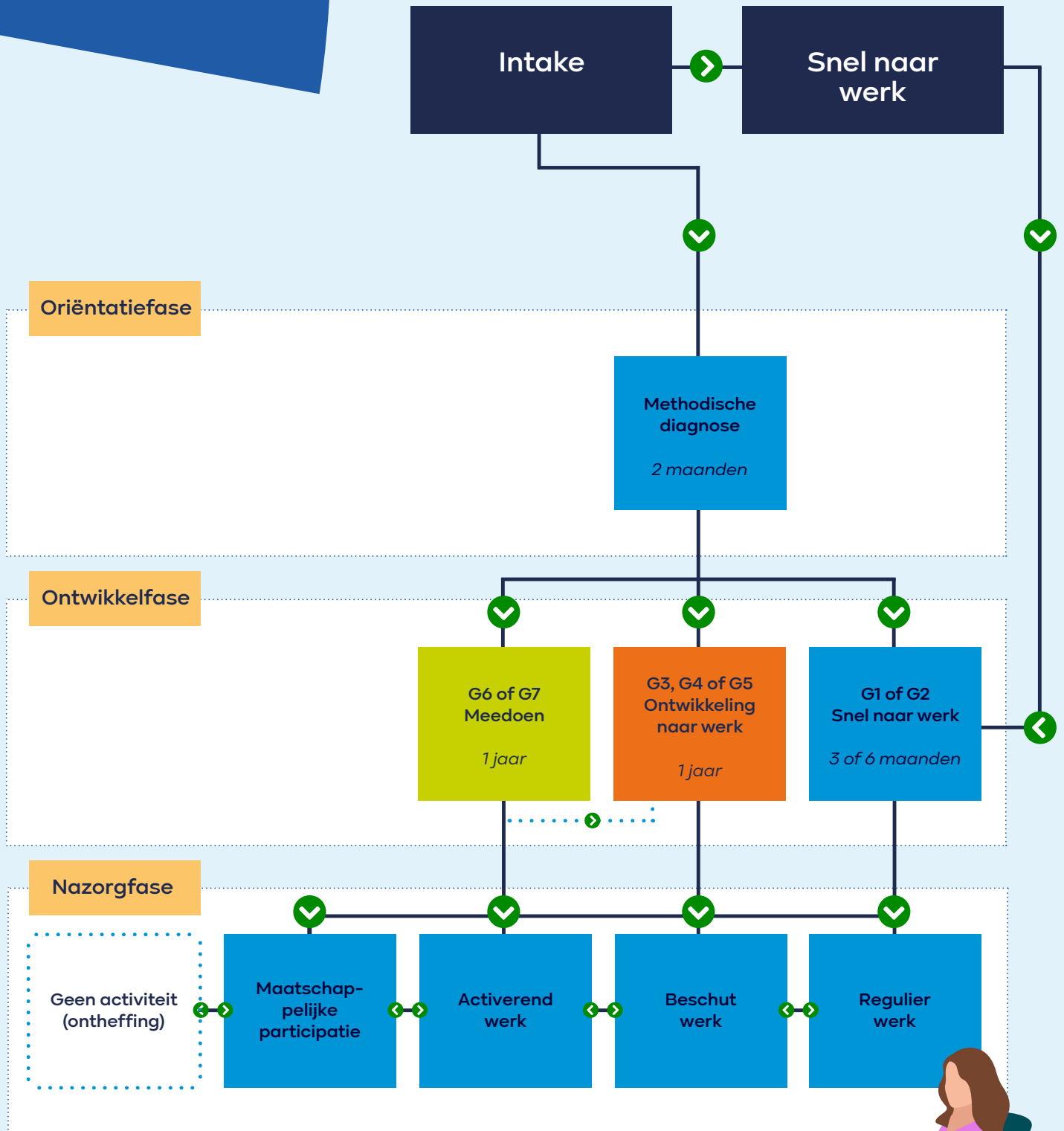
Overstap naar werk

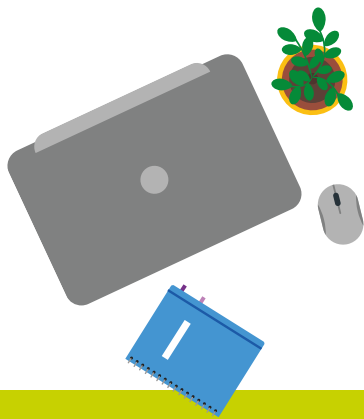
Na afronding van de route Meedoen wordt bekeken of de overstap naar Ontwikkeling naar werk mogelijk is. Als dat zo is, faciliteert de consulent de doorstroom.

Tijdelijk ontheffen

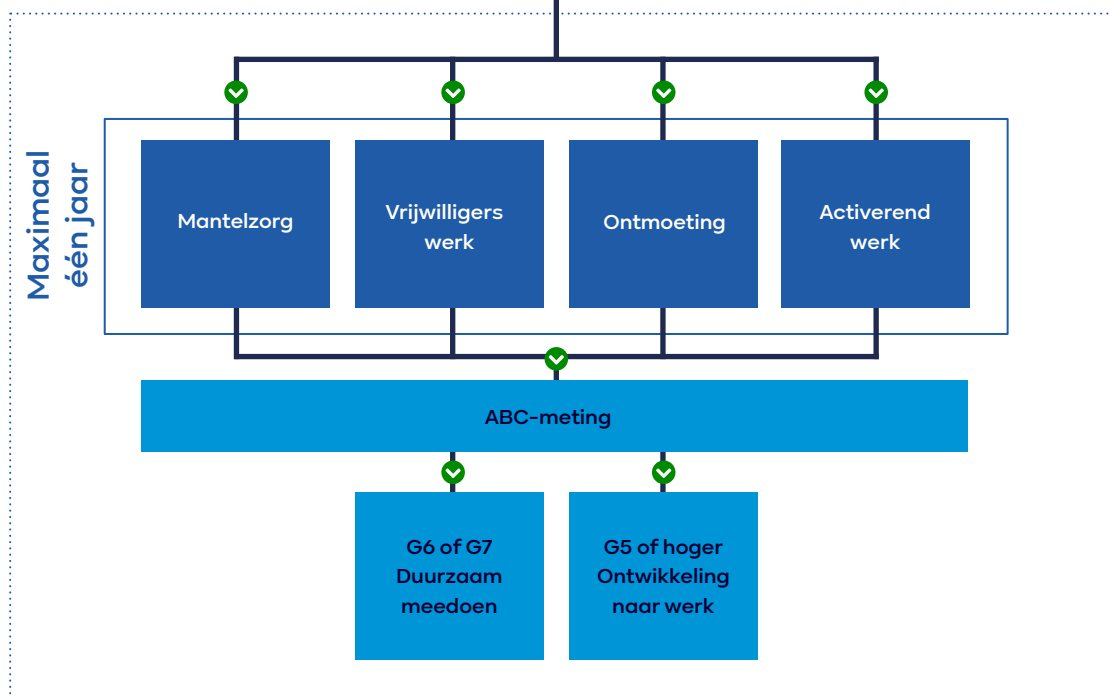
Is maatschappelijke participatie tijdelijk niet haalbaar? Dan kan ontheffing verleend worden, bijvoorbeeld vanwege ernstige problematiek. Wel blijft er periodiek contact met de inwoner om te signaleren wanneer participeren weer mogelijk is. Ook kan de inwoner zelf het initiatief nemen voor hernieuwd contact en ondersteuning.

Routekaart Goed Werk

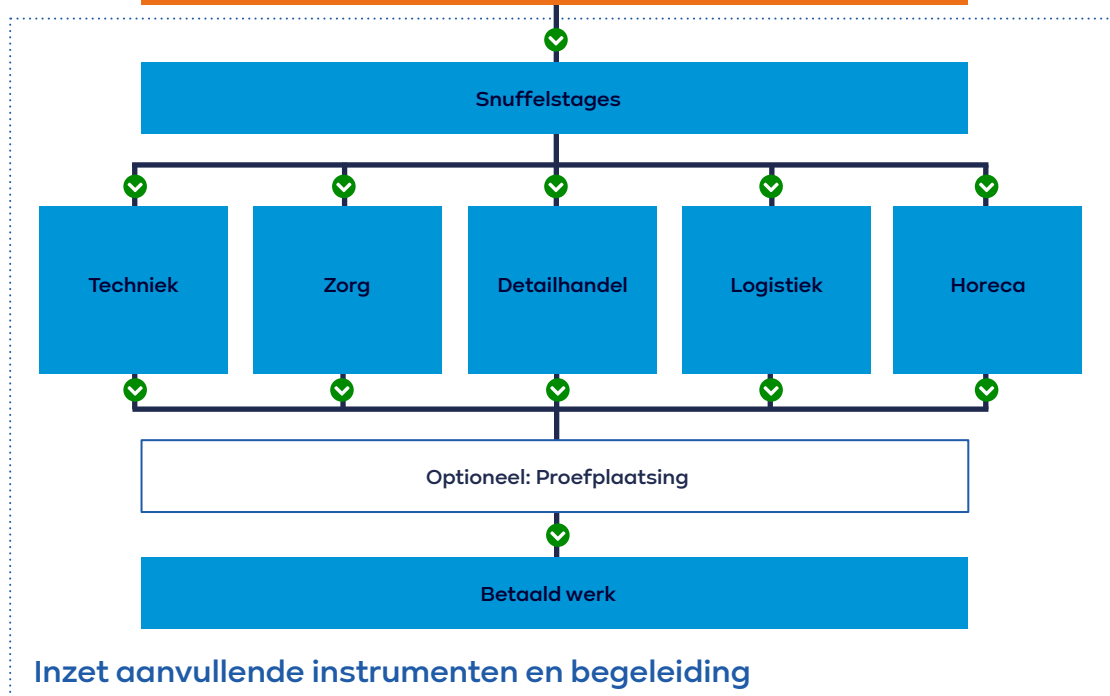




Meedoen



Ontwikkeling naar werk



8. Actieplan voor Goed werk

Naast een doorlopende borging in beleid en uitvoering zijn er ook concrete acties opgesteld die direct het verschil kunnen maken in de participatieketen. Deze zijn zowel gericht op het programmaplan Participatiewet in balans, als op het programma Simpel Switchen. Meer informatie over deze actiepunten staan op de volgende pagina en in de bijlage.

Planning Goed werk

Implementatie Goed werk

2024-II	2025-I	2025-II	2026-I	2026-II	2027 en verder
<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijk besluit bijstand • Pauzeknop bij herinstroom • Snelle aanvraag, snel besluit • Informatie over rechten en plichten • Meer betaalmomenten voor bijstand 	<ul style="list-style-type: none"> • Brieven in heldere taal* • Loopbaanoriëntatie bij laaggeletterdheid • Benefit counseling • Dienstverleningsonderzoek • Eenvoudige aanvraag algemene bijstand • Integrale doorbraken in de participatieketen* 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet innovatieve technologie • Kennissessies uitvoerend professionals • Aansluiting platform Activerend Werk • Deskundigheidsbevordering* • Van klantmanager naar consulent • Communicatie en drukwerk Goed Werk* 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering digitale toegang • Aan het werk met nazorg • Financiële stabiliteit bij parttime werk • Versoepeling herinstroom • Herbeoordelingen ontheffingen* 	<p style="text-align: center;">Tussenstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toepassing voorkeurscommunicatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling op basis van de tussenstand • Doorontwikkeling op basis van Spoor 2 & 3 van de Participatiewet in balans.

*Een aantal actiepunten is dikgedrukt. Deze starten in de aangegeven periode, maar hebben een langere doorlooptijd. Bijvoorbeeld bij het herschrijven van brieven en beschikkingen in heldere taal.

Participatiewet in balans (Spoor I)

2024-II	2025-I	2025-II	2026-I	2026-II	2027 en verder
		<ul style="list-style-type: none"> • Uniform verrekenen inkomsten uit arbeid • Verruiming bijverdiengrenzen • Verplichtingen toespitsen op het individu • Ruimte voor mantelzorg • Maatschappelijke participatie • Eigenstandig vormgeven participatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Vereenvoudiging aanvraagprocedure • Identificatieplicht DigiD en rijbewijs • Terugwerkende kracht bij aanvragen • Vermogenstoets • 4 weken zoektermijnjongeren <27 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontvangsten uit giften • Bufferbudget • Ruimte voor afstemming maatregelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling op basis van Spoor 2 & 3 van de Participatiewet in balans.

Doelen

2024-II	2025-I	2025-II	2026-I	2026-II	2027 en verder
<ul style="list-style-type: none"> • De eerste <i>quick wins</i> zijn uitgevoerd 	<ul style="list-style-type: none"> • De invulling van Goed werk is verder uitgewerkt in een programmaplan • De overige <i>quick wins</i> zijn geïmplementeerd 	<ul style="list-style-type: none"> • De systemen en werkprocessen zijn ingericht op het nieuwe model • 5 werkgevers zijn aangesloten op Goed werk • 5 locaties voor activerend werk zijn aangesloten op Goed werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsstukken zijn aangepast, in lijn met Goed werk • De eerste helft van het bijstandsbestand is ingedeeld volgens het nieuwe model 	<ul style="list-style-type: none"> • Het % ontheffingen is gelijk aan de benchmark • 35% van de inwoners doet aan maatschappelijke participatie • 12 werkgevers zijn aangesloten op Goed werk • 10 locaties voor activerend werk zijn aangesloten op Goed werk • Gehele bijstandsbestand is ingedeeld volgens het nieuwe model 	

9. Financiën

Goed werk wordt binnen de programmabegroting uitgevoerd, binnen de financiële producten Werkgelegenheid en Beschut werk. Goed werk raakt aan werkprocessen en begeleiding. Dit kan in de bestaande formatie en begroting worden uitgevoerd. We kiezen er daarom voor om het re-integratiebudget te herverdelen in verschillende vormen van werk en participatie.

Zo is er niet alleen aandacht voor begeleiding naar betaald werk, maar ook voor andere vormen van participatie.

We sturen op uitputting van de budgetten via de planning & control cyclus. Ter indicatie is het herverdeelde budget in 2025 in onderstaand overzicht weergegeven.

Huidig		Nieuw	
Re-integratiebudget	€ 1.130.000	Activerend werk	€ 350.000
Beschut werk ³	€ 130.000	Scholing	€ 60.000
Premies ⁴	€ 230.000	Begeleiding op de werkvloer	€ 350.000
Arbo en diagnose	€ 50.000	Beschut werk	€ 350.000
Projectleiding	€ 50.000	Medisch vervoer	€ 100.000
		Premies	€ 50.000
		Arbo en diagnose	€ 115.000
		Projectleiding	€ 80.000
		Actieplan Goed Werk	€ 60.000
		Werkbudget (resterend)	€ 75.000
Totaal:	€ 1.590.000	Totaal:	€ 1.590.000

Social Return on Investment (SROI)

SROI stimuleert sociale impact bij inkoop en aanbesteding, bijvoorbeeld door werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wanneer dit niet mogelijk is, kan een financiële bijdrage worden geleverd, die we investeren in lokale initiatieven gericht op Goed werk. Vanwege wisselende bedragen, afhankelijk van inkooptrajecten, wordt dit niet structureel begroot.

Financiële druk sociaal ontwikkelbedrijven

Sociaal ontwikkelbedrijven kampen met financiële tekorten, vooral bij de uitvoering van beschut werk. Gemeenten werken daarom vaak samen om deze bedrijven te behouden. Het ministerie van SZW werkt aan een Verbeteragenda Beschut Werk (2028), gericht op inhoudelijke verbetering en financiële houdbaarheid.

³ Het gaat hier alleen om beschut werk vanuit de Participatiewet. De Wet sociale werkvoorziening is in dit stuk buiten beschouwing gelaten.

⁴ Het gaat hier om de premie parttime werk, de premie vrijwilligerswerk, de uitstroompremie en de premie voor onbetaald werk.

Bijlage

Bijlage 1: Instrumenten

Met onderstaande instrumenten kan de consultant de juiste randvoorwaarden creëren waarin de inwoner kan meedoen naar vermogen.

Werkplekken

Instrument	Beschrijving
Regulier betaald werk	Betaald werk bij een reguliere werkgever.
Beschut werk	Betaald werk op een aangepaste werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking, binnen een sociaal ontwikkelbedrijf of bij een reguliere werkgever.
Activerend werk	Gestructureerde, onbetaalde activiteiten voor inwoners die (nu) niet betaald kunnen werken, met aandacht voor ontwikkeling.
Maatschappelijke participatie	Onbetaalde deelname aan de samenleving, zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg, gericht op sociale integratie.
Proefplaatsing	Tijdelijke werkervaringsplek met behoud van uitkering, bedoeld om te beoordelen of indiensttreding mogelijk is.
Participatieplaats	Werkervaringsplek met behoud van uitkering, gericht op het opdoen van werkervaring en sociale vaardigheden.
Detacheringsbaan	Dienstverband bij een werkgever waarbij de werknemer via een detacheringsconstructie werkt, met begeleiding vanuit de gemeente.

Losse instrumenten

Instrument	Beschrijving
Scholing	Opleidingen of cursussen gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.
Module arbeidsmarkt en participatie (MAP)	Inwoners die inburgeren, volgen in de meeste gevallen ook de MAP. Daarin oriënteren ze zich op de Nederlandse arbeidsmarkt en beroepen.
Leer-werktraject	Begeleiding bij trajecten waarin leren en werken worden gecombineerd, om de overgang naar betaald werk te faciliteren.

Instrument	Beschrijving
Jobcoaching	Individuele begeleiding op de werkplek om werknemers met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden
Interne werkbegeleiding	Begeleiding door de werkgever zelf, gericht op het ondersteunen van werknemers met een arbeidsbeperking op de werkvloer.
Meeneembare voorzieningen	Hulpmiddelen die niet nagelvast zijn en het mogelijk maken voor een werknemer om het werk uit te voeren. Bijvoorbeeld ergonomische hulpmiddelen.
Werkplekaanpassing	Aanpassingen op de werkplek om deze geschikt te maken voor werknemers met een beperking.
Vervoersvoorziening	Ondersteuning in de vorm van vervoer of een vergoeding daarvoor, om de werkplek bereikbaar te maken voor de werknemer.
Loonkostensubsidie	Financiële tegemoetkoming aan werkgevers die werknemers met een verminderde arbeidsproductiviteit in dienst nemen

Bijlage 2: Actieplan Goed werk

Brieven in heldere taal

€ -

We zorgen dat brieven en beschikkingen aan inwoners duidelijk en begrijpelijk zijn, met gebruik van klare taal en pictogrammen. Omdat we veel standaardbrieven gebruiken, kost dit tijd. We letten ook op duidelijke betaalmomenten en bedragen. Bij brieven over werk en inkomen is meteen helder wat de inwoner kan verwachten.

Loopbaanoriëntatie bij laaggeletterd

€ 2.500

We gebruiken voorlichtingsmateriaal met beelden en bestaande methoden om laaggeletterde inwoners, zoals nieuwkomers, te helpen bij het verkennen van beroepen en mogelijkheden.

Verbetering digitale toegang

€ -

Aanvragen, wijzigingen zijn digitaal mogelijk - daarnaast verkennen we de mogelijkheid om een digitaal participatiedossier te openen waar inwoners 24/7 bij stukken kunnen en contact kunnen leggen met hun consulent.

Inzet innovatieve technologie

€ 7.000

We reserveren middelen voor ondersteuning bij een arbeidsbeperking. Daarbij valt te denken aan vertaaltoertjes, voorleespennen en andere technologische ondersteuning.

Duidelijk besluit bijstand

€ -

Een toekenning voor bijstand vermeldt voortaan ook het bedrag en de betaaldag. Zo weten inwoners, zeker wie al zonder inkomen zit, precies wanneer en hoeveel geld zij ontvangen

Pauzeknop bij her-instroom

€ -

Inwoners die binnen een jaar opnieuw bijstand aanvragen, kunnen gebruikmaken van een verkorte route. Zo verlagen we de drempel naar werk en is een volledige aanvraag niet nodig, omdat we de meeste gegevens al kennen. Dit scheelt tijd en moeite voor zowel inwoner als gemeente.

Snelle aanvraag, snel besluit

€ -

Wie een uitkering aanvraagt, wil snel duidelijkheid. Daarom doen we direct een eerste check en nemen we bij een complete aanvraag snel een besluit—liefst binnen een week. Ontbreken er documenten, dan bellen we in plaats van direct af te wijzen.

Meer betaalmomenten voor bijstand

€ -

Bijstand werd eerst maar één keer per week uitbetaald. Dat leidde soms tot lange wachttijden. Daarom betalen we nu twee keer per week uit, zodat inwoners sneller hun geld krijgen.

Toepassen voorkeurscommunicatie

€ -

Inwoners missen soms belangrijke post, bijvoorbeeld over hun uitkering. Daarom stemmen we de communicatie zoveel mogelijk af op hun voorkeur: per brief, mail of telefonisch. Moet er toch een (aangetekende) brief worden gestuurd, dan zoeken we naar aanvullende manieren om inwoners daarop te wijzen.

<p>Communicatie en drukwerk Goed werk</p> <p>We willen inwoners goed informeren over onze routes naar werk en participatie. Hier bereiden we begrijpelijk drukwerk in voor.</p>	€ 2.500
<p>Benefit counseling</p> <p>Wie (weer) gaat werken, krijgt vaak minder bijstand. Daarom bespreken we vooraf de financiële gevolgen van (parttime of beschermt) werk, inclusief toeslagen. Zo voorkomen we verrassingen en maken we de stap naar werk kleiner.</p>	€ 1.000
<p>Aan het werk met nazorg</p> <p>Dankzij het Breed offensief kunnen mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers passende ondersteuning aanvragen. In Wageningen geldt dit nu voor iedereen binnen de Participatiewet. Wie aan het werk gaat, krijgt informatie over herinstroom en ondersteuning. We voeren exitgesprekken en bieden nazorg op de werkvloer.</p>	€ 1.000
<p>Informatie over rechten en plichten</p> <p>De Participatiewet is ingewikkeld, met regels én rechten. Om misverstanden en handhaving te voorkomen, informeren we inwoners op een toegankelijke manier—via video's en begrijpelijk drukwerk—over hun belangrijkste rechten en plichten.</p>	€ 3.500
<p>Dienstverlenings-onderzoek</p> <p>Om onze dienstverlening te verbeteren, nemen we deel aan de benchmark van Divosa. Zo krijgen we beter inzicht in hoe inwoners onze ondersteuning ervaren en hoe we ons verhouden tot andere gemeenten.</p>	€ 2.500
<p>Financiële stabiliteit bij parttime werk</p> <p>We zorgen dat parttime werk geen verrassingen oplevert: stabiel inkomen, minder terugvorderingen. De parttime premie vervalt, zodat werk direct loont via maandelijkse vrijlating.</p>	€ 10.000
<p>Eenvoudige aanvraag algemene bijstand</p> <p>Het aanvragen van bijstand is vaak ingewikkeld. We vereenvoudigen het proces door duidelijke taal te gebruiken en digitale aanlevering van documenten te verbeteren.</p>	€ -
<p>Deskundigheidsbevordering</p> <p>We organiseren kennissessies over participatie, zodat professionals kansen beter benutten, zoals betaald werk voor inwoners zonder arbeidsvermogen.</p>	€ 20.000
<p>Integrale Doorbraken in de participatieketen</p> <p>Samen met Optimalistic en het Instituut voor Publieke Waarden (IPW) werken we uit hoe we doorbraken in de participatieketen kunnen realiseren. Daarbij richten we ons op de overstap van dagbesteding naar beschermt werk (en terug) om de overlap tussen de Wet maatschappelijke ondersteuning en de Participatiewet te versoepelen. Los van indicaties, stimuleren we zo dat inwoners naar vermogen werken</p>	€ -
<p>Van klantmanager naar consulent</p> <p>De term 'klantmanager' verdwijnt. Voortaan spreken we van 'consulent werk en meedoen', passend bij de ondersteunende rol en focus op participatie.</p>	€ -

<p>Identificatie via rijbewijs en DigiD</p> <p>Meer documenten worden geaccepteerd als ID, zoals rijbewijs en DigiD. Dit maakt aanvragen eenvoudiger en toegankelijker.</p>	€ -
<p>Vereenvoudiging aanvraagprocedure</p> <p>Na een melding voor bijstand moeten inwoners altijd een aanvraag kunnen indienen, ook na een negatief advies in het meldingsgesprek.</p>	€ -
<p>Versoepeling herinstroom</p> <p>Bij terugval na werk hoeven inwoners niet opnieuw alle gegevens aan te leveren. Dit versnelt het proces.</p>	€ -
<p>Maatwerk zoektermijn jongeren < 27 jaar</p> <p>Jongeren moeten eerst 4 weken zoeken naar werk of studie. We passen dit al flexibel toe; de wet geeft straks ook ruimte voor maatwerk.</p>	€ -
<p>Verplichtingen toespitsen op het individu</p> <p>Verplichtingen zoals verhuisplicht vervallen. Er komt meer ruimte om rekening te houden met individuele situaties.</p>	€ -
<p>Ruimte voor afstemming maatregelen</p> <p>Bij maatregelen zoals verlaging van de uitkering komt meer ruimte voor afstemming, heroverweging en maatwerk</p>	€ -
<p>Aansluiting platform Activerend werk</p> <p>We ontsluiten plekken voor activerend werk, zoals werkgevers en dagbesteding via een online platform. Zo kunnen inwoners zelf een onbetaalde werkplek vinden die bij ze past.</p>	€ 10.000
<p>Maatschappelijke participatie</p> <p>De wet maakt maatschappelijke participatie expliciet onderdeel van de begeleiding. Gemeenten bepalen hoe ze dit invullen.</p>	€ -
<p>Eigenstandig vormgeven participatie</p> <p>De inwoner krijgt meer regie over participatie, zolang dit arbeidsparticipatie niet belemmert.</p>	€ -
<p>Ruimte voor mantelzorg</p> <p>Mantelzorg wordt niet langer als belemmering voor werk gezien. Inwonende mantelzorgers tellen niet automatisch mee als huishouden</p>	€ -
<p>Uniform verrekenen van inkomsten uit arbeid</p> <p>Verrekenen van inkomen met bijstand wordt eenvoudiger en eerlijker. Onkostenvergoedingen tellen straks niet meer mee.</p>	€ -
<p>Bufferbudget</p> <p>Bij wisselend inkomen kan het college tot €1000 inzetten om terugvorderingen te voorkomen en inkomen stabiel te houden.</p>	€ -

Verruiming bijverdiengrenzen

€ -

Er komt één regeling: 15% van het inkomen mag 12 maanden worden behouden.
Jongeren profiteren hier extra van, voor hen waren deze regels eerst strenger.

Ontvangsten uit giften

€ -

Giften en boodschappen tot €1200 worden niet meer gekort op de uitkering.
Dit wordt in de wet vastgelegd.

Terugwerkende kracht bij aanvragen

€ -

Bij bijzondere omstandigheden kan bijstand tot drie maanden terug worden toegekend,
om schulden te voorkomen

Vermogenstoets

€ -

De staffel voor vermogen vervalt, waardoor de regels eenvoudiger worden.

Totaal: € 60.000

