

Beleidsplan participatie en re-integratie gemeente Wierden 2015

“Werken en meedoen naar vermogen”



**Sector MO, afdeling Beleid
Gemeente Wierden, oktober 2014**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding	p. 3
1.1 Inleiding		p. 3
1.2 Invoering van de Participatiewet, een lange aanloop ...		p. 3
1.3 En Wierden dan?		p. 5
1.4 We starten eerder dan 1 januari 2015		p. 6
Hoofdstuk 2 Visie op werken en meedoen naar vermogen	p. 7
2.1 Inleiding		p. 7
2.2 Visie en uitgangspunten		p. 7
2.3 Onze ambitie		p. 8
Hoofdstuk 3 Doelgroepen van het beleid	p. 10
3.1 Inleiding		p. 10
3.2 Beschrijving van de doelgroepen		p. 10
3.3 Samenvattend		p. 13
Hoofdstuk 4 Aanpak en instrumenten	p. 14
4.1 Inleiding		p. 14
4.2 Klantmanagement: zelf investeren in de klant		p. 14
4.3 Benutten van netwerken van de klant		p. 15
4.4 Netwerken met lokale werkgevers		p. 15
4.5 Regionaal netwerken in arbeidsmarktregio Twente		p. 16
4.6 Loonkostensubsidie		p. 16
4.7 Tegenprestatie		p. 17
4.8 Integrale aanpak		p. 17
4.9 Handhaving		p. 18
4.10 Overige instrumenten voor reïntegratie		p. 18
Hoofdstuk 5 Raakvlakken met andere beleidsterreinen	p. 19
5.1 WWB (maatregelen)		p. 19
5.2 Uitvoering van de Wsw		p. 19
5.3 Dagbesteding (AWBZ/Wmo) en sociale werkvoorziening		p. 21
5.4 Wmo: mantelzorg en vrijwilligerswerk		p. 21
5.5 Jeugdzorg		p. 22
5.6 Armoedebeleid		p. 22
5.7 Volwasseneneducatie		p. 22
5.8 Cliëntenparticipatie		p. 23
5.9 Economische zaken en Werk en inkomen: een goede combi		p. 23
Hoofdstuk 6 Geld	p. 24
6.1 Budgetten voor werk en inkomen		p. 24
6.2 Toelichting Participatiebudget en BUIG budget		p. 24

Bijlagen

- 1 Participatieladder
- 2 Instrumenten
- 3 De Participatiewet kort samengevat
- 4 Beknopte schets diagnose instrument Dariuz

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Inleiding

Het sociaal domein is volop in beweging, er is sprake van een ‘transformatie’. De overheid doet daarbij een groter beroep op eigen kracht van de burger, in de troonrede van 2013 wordt gesproken van de ‘participatiesamenleving’. Voor een belangrijk deel sluit dit aan bij wat in de praktijk al plaatsvindt: veel mensen zetten zich in als vrijwilliger, als mantelzorger, helpen elkaar, zoeken elkaar op om samen initiatieven te ontplooiën. Dit leidt tot de vraag wat de overheid nu eigenlijk vraagt van de burger. Er is echter eenvoudigweg de noodzaak om te bezuinigen op budgetten, voor zorg, voor de Wmo, de uitkeringslasten van gemeenten.

Deze noodzaak om te bezuinigen wordt gekoppeld aan het overdragen van taken door het Rijk aan de gemeenten. Gemeenten, zo is de redenering, staan dicht bij de burger en kunnen, door het leveren van maatwerk, zorgen voor een efficiëntere inzet van voorzieningen en middelen.

In dit opzicht is de transitie van het sociaal domein op 1 januari 2015 niet voltooid, maar gaat zij daadwerkelijk van start: vanaf deze datum is er een nieuwe Participatiewet, een nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015) en een nieuwe Wet op de Jeugdzorg. Of gemeenten erin slagen om met minder middelen ‘meer’ te doen, zal vanaf dat moment moeten blijken.

In dit beleidsplan is de focus gericht op onze aanpak bij activering en reïntegratie van mensen met een bijstandsuitkering. De opgave daarbij is om zo effectief en efficiënt mogelijk om te gaan met de schaarse middelen uit het Participatiebudget. Dit zijn de middelen die wij beschikbaar hebben voor activering, educatie en reïntegratie van mensen met een bijstandsuitkering.

De transitie op het terrein van werk en inkomen bevat naast het reïntegratiebeleid nog drie andere bouwstenen, die in deze nota (zij het beknopt) aan bod komen, te weten:

- Hervorming van de sociale werkvoorziening (Wsw); dit traject vindt plaats in GR verband samen met de gemeenten Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holtten, Tubbergen en Twenterand en het huidige Sw bedrijf SOWECO.
- Aanscherping van de Wet werk en bijstand (WWB); deze krijg uitwerking in de aanpassing van verordeningen en uitvoeringsbesluiten per 1 januari 2015 (en deels per 1 juli 2015).
- Vormgeving van het arbeidsmarktbeleid; het arbeidsmarktbeleid krijgt op dit moment vorm en inhoud op drie niveaus: lokaal, op het niveau van de subregio Noord Twente (Werkplein Almelo) en op Twentse schaal (14 gemeenten).

1.2 Invoering van de Participatiewet, een lange aanloop ...

Hervormingen voor ‘de onderkant van de arbeidsmarkt’

De start van de decentralisatie ‘werk en inkomen’ is te herleiden naar aanbevelingen van de commissie De Vries, die in 2008 het rapport “Fundamentele Herbezinning Wet sociale werkvoorziening” opleverde. Op dat moment gaat het nog goed met de economie. Toch blijft er een groep mensen die op eigen kracht geen baan kan vinden of vasthouden, maar wel aangepast werk kan doen. De commissie stelde daarom een nieuwe aanpak voor.

Deze aanbevelingen zijn door het rijk vertaald naar hervormingen voor ‘de onderkant van de arbeidsmarkt’; deze gaan niet alleen over de Wsw, maar over een samenhangende benadering voor de doelgroepen van de Wsw, WAJONG en WWB. De plannen leidden tot een wetsontwerp Werken naar vermogen (WWnV).

Met de val van het kabinet Rutte (I) in april 2012 wordt deze wet (WWnV) controversieel verklaard. Na nieuwe verkiezingen blijven de plannen een aantal grote lijnen ongewijzigd (Regeerakkoord

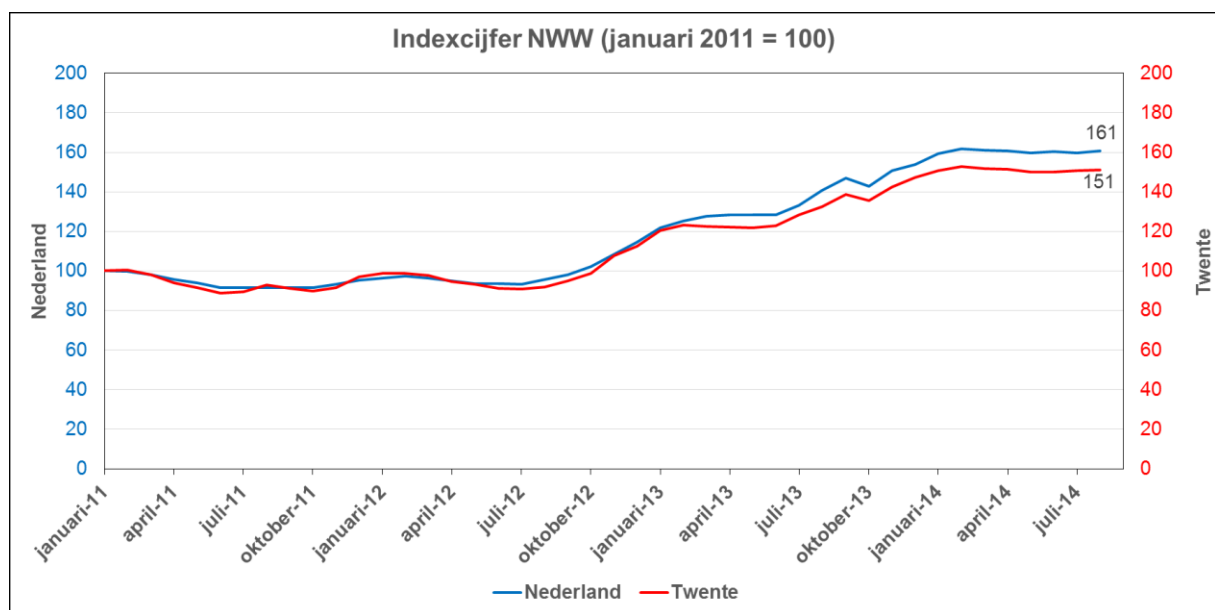
kabinet Rutte II, eind 2012): het budget voor re-integratie gaat verder naar beneden, gemeenten zullen een grotere verantwoordelijkheid krijgen voor de doelgroepen Wajong en Wsw. Er zal een 'quotum' komen voor werkgevers voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, er zal geen herbeoordeling plaatsvinden van bestaande Wajongeren.

In april 2013 wordt het Sociaal akkoord gesloten tussen het kabinet en de sociale partners. De nieuwe wet wordt omgedoopt in de Participatiewet en wordt aangenomen in de Tweede Kamer in februari 2014 en op 1 juli in de Eerste Kamer. Per 1 januari 2015 treedt de nieuwe wet in werking.

Een quotumregeling is van de baan; deze regeling (die weliswaar is uitgewerkt in een Quotumwet) zal alleen worden 'geactiveerd' als de werkgevers er niet in slagen gestand te doen aan afspraken uit het 'sociaal akkoord': er zullen 125.000 extra banen komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om 100.000 banen in de marktsector en 25.000 banen bij de overheid, te realiseren in de periode tot 2026. 35 te vormen regionale werkbedrijven krijgen de taak ervoor te zorgen dat deze extra banen worden gerealiseerd.

Aanhoudende crisis

De economische crisis van nu is eind 2008 begonnen als een bankencrisis in Amerika. Vanaf 2009 werden de gevolgen ook zichtbaar in onze 'reële economie': de huizenmarkt is gestagneerd, werkloosheidscijfers zijn gestegen (landelijk van circa 275.000 mensen in 2008 tot 550.000 mensen eind 2012. Begin 2014 bedraagt de werkloosheid maar liefst 10,1% van de beroepsbevolking, dat zijn ruim 800.000 mensen. Voor Twente zijn de cijfers minder gunstig dan de landelijk gemiddelde cijfers.



Afbeelding 1: werkloosheid (bron: arbeidsmarktmonitor regio Twente oktober 2014)

De crisis heeft geleid tot een situatie van een beperkte vraag en een ruim aanbod. Dit maakt het niet eenvoudiger om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar regulier werk. Het rijk stelt dat de sleutel ligt bij de werkgevers, die plekken beschikbaar moeten stellen om mensen zonder werk (al dan niet met een lange afstand tot de arbeidsmarkt). Door de crisis verkeren veel bedrijven echter in zwaar weer. Het is dus de vraag of de verwachting reëel is dat bedrijven op korte termijn werk maken van de afspraken uit het Sociaal akkoord (de 125000 'garantiebanen').

Naar verwachting zal de werkloosheid nog iets toenemen, voordat in 2015 het economisch herstel doorzet.

1.3 En Wierden dan?

Hoewel we ook in Wierden de afgelopen jaren een toename hebben gezien van het aantal werklozen en het aantal bijstandsgerechtigden, steken de cijfers van onze gemeente gunstig af bij de landelijke en Twentse cijfers. In Twente bedraagt de werkloosheid ruim 12% (Twentse Arbeidsmarktmonitor, oktober 2014). Voor Wierden geldt een percentage van 7,5% (856 personen).

De jeugdwerkloosheid laat sinds 2014 een daling zien van 7,5% ten opzichte van een jaar geleden (maand augustus). Voor Wierden gaat het om 87 jongeren die zijn ingeschreven bij het UWV (minder dan 100 jongeren bij het UWV, 12 jongeren tot 27 jaar ontvangen een WWB uitkering).

De afgelopen jaren is ook in Wierden een stijging te zien van het aantal mensen dat een beroep doet op een bijstandsuitkering.

Soort voorziening, per 1 januari ¹	2010	2011	2012	2013	2014	2014 (aug)
Uitkeringen WWB	143	168	172	168	180	175
Uitkeringen loaw / loaz	15	9	10	10	12	13
Gesubsidieerde banen (Wiw/ID ²)	7	3	3	3	2	1

Tabel 2: Cijfers afdeling Werk, Inkomen en Zorg (WIZ), aantal uitkeringen

De komende tijd is een grotere instroom te verwachten in de bijstand; het aantal werklozen ten gevolge van de crisis is nog steeds zeer hoog. Daarbij komt het verkorten van de WW duur door het kabinet en en het beperken van instroom in de WAJONG en de Wsw.

De *mate waarin* het aantal bijstandsgerechtigden voor onze gemeente zal stijgen is nog ongewis; een grove schatting is dat het aantal klanten zal stijgen van een kleine 200 naar 250 tot 300 in de periode tot 2019.

De cijfers voor werkloosheid en bijstand zijn voor Wierden relatief gunstig. Het aantal banen bij bedrijven in Wierden is echter verhoudingsgewijs beperkt. Dit betekent dat veel Wierdenaren werk vinden buiten de eigen gemeente. Dit onderstreept het belang van regionale samenwerking: de arbeidsmarkt houdt niet op bij de grenzen van de gemeente.

Budget voor participatie

Hadden we in 2009 nog ruim € 450.000 te besteden voor reïntegratie, in de afgelopen jaren liep dit bedrag terug van € 400.000 in 2010 tot ca. € 230.000 in 2013 en 2014. Het aantal klanten is in deze periode juist toegenomen.

Oplopende tekorten op de uitvoering van de Wsw

De rijksbijdrage voor Sw plekken loopt al sinds enkele jaren terug; van € 27.000 in 2010 tot € 25.900 in 2014. Het kabinet bouwt de rijksbijdrage geleidelijk verder af tot € 22.700 in 2019.

Wsw Wierden	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aantal dienstverbanden Wsw (in AJ ³)	114	113	104	100	95 ⁴	90
Bijdrage per AJ	27.000	26.500	26.000	26.000	25.500	25.000

¹ Bron: uitkeringssysteem afdeling WIZ (Civision Samenlevingszaken)

² Wet instroom werkzoekenden (Wiw) en Instroom/Doorstroom banen (ID)

³ AJ staat voor arbeidsjaren, de rekeneenheid voor fte's in de Wsw. In 2014 gaat het voor Wierden om 104 personen met een Wsw dienstverband bij SOWECO.

⁴ Prognose uitstroom zittende groep Wsw 5% per jaar, raming afname rijksbijdrage 500 euro per jaar (per AJ/ arbeidsjaar)

Met name het teruglopen van de rijksbijdrage heeft ertoe geleid dat de gemeenten van GR SOWECO sinds 2012 worden geconfronteerd met een jaarlijks tekort. Het tekort zal de komende jaren verder oplopen. Hoewel de afgelopen jaren al de nodige bezuinigingen op de bedrijfsvoering zijn doorgevoerd, is dit oplopend tekort niet op te vangen binnen de bedrijfsvoering van het SW-bedrijf, met name omdat de loonkosten van de ‘zittende’ Sw-populatie niet ter discussie staan (in het Regeerakkoord Rutte I was vastgelegd dat de zittende populatie zijn rechten behoudt).

1.4 We starten eerder dan 1 januari 2015

De hiervoor geschetste ontwikkelingen, met name het langdurige wetstraject, maakten het opstellen van een beleidsplan lange tijd ‘schieten op een bewegend doel’. En – hoewel de Participatiewet op 1 juli 2014 is aangenomen in de Eerste Kamer - nog steeds zijn er losse eindjes: hoe ontwikkelt zich het regionale Werkbedrijf op het niveau van de arbeidsmarktregio Twente? Hoe krijgt de financiële uitwerking van het nieuwe instrument loonkostensubsidie vorm? Hoe ziet een toekomstige, financieel houdbare, voorziening voor beschut werk eruit? Hoe kan de bestaande infrastructuur daarbij optimaal worden benut?

Desondanks of misschien wel juist daarom, zijn we op onderdelen al gestart met het in de praktijk brengen van onze ideeën over een nieuwe aanpak. Want zoveel was al die tijd duidelijk: we staan voor een grotere opgave, maar ontvangen hiervoor van het rijk minder middelen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het doorvoeren van nieuwe functies binnen de uitvoeringsorganisatie werk en inkomen; er is nu een *consulent participatie en inkomen* en een *werkcoach*, waar in het verleden de consulent altijd zowel de inkomenskant regelde als het (activerings)traject.
- Het aanstellen van een accountmanager die contacten met Wierdense werkgevers onderhoudt ten behoeve van het plaatsen van mensen uit de uitkering of het realiseren van werkervaringsplaatsen.
- Bezuinigingen op het budget voor volwasseneneducatie (onderdeel van het Participatiebudget) hebben ertoe geleid dat we, samen met de onderwijsinstelling, het aanbod meer en meer inzetten ten behoeve van reïntegratie van mensen met een bijstandsuitkering.
- Het doorvoeren van bezuinigingen op de uitvoering van de sociale werkvoorziening, verkleinen van de overhead, tal van maatregelen in de bedrijfsvoering.

De nieuwe aanpak van onze uitvoeringsorganisatie is beschreven in een bedrijfsplan voor (de onderdelen) Werk en inkomen, dat is opgeleverd in het voorjaar van 2013. Sinds eind 2013 is onze lokale accountmanager actief.

Integraal werken, van visie tot bedrijfsvoering

De drie decentralisaties stemmen we binnen de sector Maatschappelijke Ontwikkeling op elkaar af (binnen het 3D-team); we kijken naar mogelijkheden om zaken met elkaar te verbinden, van elkaar te leren en te werken vanuit een gezamenlijke visie. Deze visie is begin 2014 vastgelegd in de notitie “Van denken naar doen” en krijgt uitwerking in een bedrijfsplan.

Tot slot

Dit beleidsplan vervangt de Kadernota Ondersteuning bij participatie. Een aantal uitgangspunten blijft ongewijzigd, maar de financiële kaders van deze nota zijn achterhaald en er is een nieuwe wet, de Participatiewet.

Vanuit het beleid willen we een aantal vragen kunnen beantwoorden. Hoe benaderen we werkgevers? Hoe gaan we om met onze klanten? Voor wie zetten we onze middelen in? Hoe besteden we ons Participatiebudget zo gericht en effectief mogelijk? Welke samenhang is er met andere beleidsvelden?

Deze nota is tot stand gekomen in samenwerking met de afdeling WIZ van de sector MO en op basis van gesprekken met diverse maatschappelijke partners, contacten met werkgevers en consultatie van adviesbureau K+V.

Hoofdstuk 2 Visie op werken en meedoen naar vermogen

2.1 Inleiding

De komst van de Participatiewet⁵, ontwikkelingen binnen de WSW en de aanscherpingen van de WWB zijn aanleiding onze aanpak en het beleid bij te stellen. Lokaal en in de regio hebben we hiertoe al een aantal stappen gezet. Er is een globale visie uitgewerkt voor de uitvoering van de Wsw, in samenhang met de WWB (Herstructureringsplan Wsw). Dit heeft gevolgen voor de manier waarop we lokaal werkgevers benaderen, met onze klanten omgaan en de manier waarop we onze mensen en middelen inzetten.

In de uitwerking van het regeerakkoord van kabinet Rutte II is bepaald dat *wel* herkeuring zal plaatsvinden van de zittende WAJONG populatie, maar dat zij *niet* over zullen gaan naar gemeenten (februari 2014). In 2013 werd bij de herstructurering van SOWECO nog rekening gehouden met een ‘versnelde instroom’ van arbeidsgehandicapten in het bestand van de gemeenten.

Voor nieuwe instroom in de WAJONG geldt dat alleen volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jongeren nog een WAJONG uitkering ontvangen, de andere vallen onder de Participatiewet en komen dus *wel* aan het loket bij de gemeente.

Voor de Wsw gaan de maatregelen verder dan was voorzien in de WWnV. Vanaf 2015 gaat de regeling op slot (geen nieuwe instroom meer, er worden geen Wsw indicaties meer verstrekt) en blijft alleen nog bestaan voor de zittende populatie. Het is op termijn geheel aan de gemeente of een dergelijke beschutte werkvoorziening blijft bestaan en voor wie. Het Rijk gaat ervan uit dat het aantal mensen dat beschermt werkt op lange termijn afneemt van circa 90.000 personen nu naar ca. 30.000. Het realiseren van deze plaatsen ‘nieuw beschermt’ wordt echter niet taakstellend opgelegd aan gemeenten.

Duidelijk is dat er een omslag moet plaatsvinden. Want we krijgen minder geld voor reïntegratie, bij een stijgend aantal mensen in de uitkering, en met grotere financiële risico’s.

We blijven zorg dragen voor het rechtmatig verstrekken van de uitkering, maar het activeren en uitplaatsen van mensen uit de uitkering, dat wordt meer en meer onze ‘corebusiness’⁶.

In dit hoofdstuk schetsen we onze visie op hoofdlijnen, in lijn met de ontwikkelingen op het gebied van de genoemde wet- en regelgeving.

2.2 Visie en uitgangspunten

Onze visie op het terrein van werk en inkomen is dat iedereen werkt of participeert naar zijn of haar vermogen. De invulling van het begrip ‘naar vermogen’ vraagt maatwerk per klant, we kijken naar wat iemand wil en wat iemand kan.

Aan mensen die behoren tot de doelgroepen van het gemeentelijk beleid bieden we ondersteuning. Dat kan zijn bij het wegnemen van belemmeringen om te participeren of door mensen te ondersteunen bij het vinden van werk. Daartoe kennen we het netwerk van lokale en regionale werkgevers en maatschappelijke organisaties waarin mensen – al dan niet betaald - kunnen participeren. We weten wat zij nodig hebben, nemen waar mogelijk drempels voor werkgevers weg en we kennen andere arbeidsbemiddelingsorganisaties en werken daarmee intensief samen.

Daarnaast kennen we onze klanten, dat betekent dat we goed weten welk ‘aanbod’ we in huis hebben. Op basis daarvan streven we ernaar zoveel mogelijk mensen te helpen aan een zo regulier mogelijke arbeidsplaats.

⁵ Een beknopte beschrijving van de Participatiewet is opgenomen in bijlage 3

⁶ Parallel aan dit beleidsplan is daarom ook een nieuw bedrijfsplan WIZ uitgewerkt, waarin is aangegeven op welke wijze de taken zijn ingevuld en de formatie wordt ingezet.

Onze ondersteuning, meerwaarde van onze dienstverlening

Wij ondersteunen zoveel mogelijk inwoners om zoveel mogelijk zelfredzaam te zijn.

Onze ambitie is gekoppeld aan verschillende vormen van zelfredzaamheid:

- economisch zelfredzaam: zoveel mogelijk mensen voorzien in het eigen inkomen op tenminste het sociaal minimum door middel van werk bij een zo reguliere mogelijke werkgever.
- educatief zelfredzaam: jongeren tot 27 jaar beschikken over een startkwalificatie, uitgangspunt is dat iedereen gekwalificeerd aan de slag gaat.
- sociaal zelfredzaam: iedereen beschikt over basale vaardigheden: lezen en schrijven (NT1), sociale codes begrijpen, een (minimale) dagbesteding, activiteiten in de wijk, vrijwilligerswerk, et cetera.

Voor mensen met een bijstandsuitkering is de Participatieladder daarbij ondersteunend.

Sinds 2010 werken we met het instrument Participatieladder, volledigheidshalve is een korte beschrijving van dit instrument opgenomen in bijlage 1.

Een aantal belangrijke uitgangspunten uit de kadernota participatie blijft van kracht in ons beleid:

- a) Ondersteuning is primair gericht op inwoners die op grond van de WWB verplicht zijn om te participeren; de ruimte voor ons aanbod wordt bepaald door de omvang van het Participatiebudget;
- b) Ondersteuning is bedoeld voor mensen die (nog) niet het beoogde niveau van zelfredzaamheid hebben bereikt (zie doelen vanuit perspectief participatie);
- c) Op basis van een zorgvuldige diagnose stellen we vast wat nodig is om het beoogde niveau van zelfredzaamheid te bereiken;
- d) Ondersteuning is vraaggericht, dat wil zeggen afgestemd op de mogelijkheden van mensen. Bepalend voor de invulling van de ondersteuning aan mensen met arbeidsmarktperspectief is vooral ook de (toekomstige) vraag van werkgevers;
- e) Bij het aanbod kiezen we voor de goedkoopst-adequate voorziening; de kosten worden steeds afgezet tegen de verwachte winst in termen van participatie.
- f) Bij het aanbod kijken we kritisch naar wat de inwoner zelf kan, we ondersteunen eigen kracht door het inzetten van coaching;
- g) Ondersteuning aan inwoners is niet vrijblijvend, werkt hij niet mee dan worden sancties toegepast, bijvoorbeeld korting op de uitkering;
- h) Voor mensen op de onderste treden van de participatieladder proberen we ook vanuit de Wmo, Wsw en schuldhulpverlening gezamenlijke arrangementen op te zetten met inzet van diverse budgetten (slimme combinaties);
- i) Duurzaamheid van succes: wie economisch zelfredzaam is geworden, volgen we nog een half jaar.

Participatieladder & loonwaardebepaling

De visie in de Kadernota was gebaseerd op de Participatieladder. Dit instrument gebruiken we bij de diagnose van al onze klanten met een uitkering. Ook hanteren we de indeling bij management- en bestuursrapportages. De Participatieladder blijven we gebruiken. Zo meten we de vooruitgang die iemand boekt en krijgen we meer inzicht in de effectiviteit van onze instrumenten.

Voor het maken van keuzes voor de inzet van tijd en middelen gaan we daarnaast gebruik maken van het instrument 'loonwaarde'. De systematiek van het werken op basis van iemands loonwaarde sluit aan bij het denken in mogelijkheden in plaats van iemands beperkingen.

In hoofdstuk 3 wordt het gebruik van de Participatieladder en het loonwaarde instrument nader uitgewerkt. Een korte beschrijving van het instrument is opgenomen in bijlage 1.

2.3 Onze ambitie

De ontwikkelingen rond de WWnV en de Participatiewet maken duidelijk voor welke opgave we staan: met (beperkte) middelen zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen, uit de uitkering. Wel is

de afgelopen jaren fors bezuinigd op de middelen in het Participatiebudget. Met de nieuwe Participatiewet is ook een aantal nieuwe accenten aangebracht ten aanzien van het instrumentarium en de werkwijze van de gemeente. Daaruit vloeit de volgende ambitie voort:

Het terugbrengen van het aantal inwoners met een uitkering, meer mensen aan het werk, door:

- het kennen van onze klanten; wij kennen iedere klant, weten wat zijn mogelijkheden en beperkingen zijn (diagnose) en
- het kennen van onze werkgevers; wij participeren actief in het lokale en regionale netwerk van werkgevers en maatschappelijke organisaties ten behoeve van het activeren en re-integreren van inwoners met een uitkering;
- het zo effectief en efficiënt mogelijk inzetten van de beschikbare middelen ter facilitering en stimulering van de onderscheiden doelgroepen.

De centrale opgave voor het reïntegratiebeleid

Met minder geld zoveel mogelijk mensen helpen aan zo regulier mogelijk werk, dat is de komende jaren de centrale opgave voor het reïntegratiebeleid. Hoe gaan we dat doen?

De hoofdlijnen leggen we vast in dit beleidsplan. Daarbij gaat het enerzijds om de aanbodkant (hoe benaderen we onze klanten) en anderzijds om de vraag hoe wij werkgevers benaderen (vraagkant). Dat zijn de twee belangrijkste pijlers van ons reïntegratie- en participatiebeleid.

Daarbij zullen we een juiste balans moeten vinden tussen een lokale aanpak (doen wat werkt) en ontwikkelingen in de (arbeidsmarkt)regio.

Hoofdstuk 3 Doelgroepen van het beleid

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we doelgroepen van het beleid; de focus is daarbij gericht op de doelgroep met een bijstandsuitkering (WWB). We willen zo gericht mogelijk onze menskracht en middelen inzetten bij het realiseren van zoveel mogelijk uitstroom uit de WWB en een zo groot mogelijke stijging op de participatieladder voor wie uitstroom (nog) niet haalbaar is.

Omschrijving	2014	2015	2016	2017
Doelgr. Oud: WWB/IOAW/IOAZ Incl. ontwikk.; aant. uitkeringen	180	200	220	240
Aantal werkloze WAJONGers, komen over van UWV	0	0	0	0
Gevolgen wijzigingen WAJONG en Wsw	0	5-10	10-20	15-30
Aantal Wsw geïndiceerden in Beschut en groepsdetachering	63 (nominaal)	59 (nominaal)	55 (nominaal)	51 (nominaal)
Aantal Wsw-ers bij bedrijven Individuele detacheringen/ Wol	42 (nominaal)	42 (nominaal)	42 (nominaal)	42 (nominaal)
Wachlijst Wsw	22			
AANTALLEN TOTAAL				
Indexcijfer	100	106	107	107

In dit hoofdstuk werken we deze kaders concreet uit voor onze primaire doelgroep (WWB en nieuwe instroom Participatiewet) met behulp van de participatieladder en het begrip 'loonwaarde'. Ook gaan we nader in op de aanpak (klantmanagement).

3.2 Beschrijving van de doelgroepen

Met de nieuwe wet wil het Rijk het accent verschuiven van de beperkingen naar de mogelijkheden die iemand heeft op de arbeidsmarkt. Landelijk zijn pilots uitgevoerd waarbij werkgevers betalen naar rato van iemands 'loonwaarde'. Deze loonwaarde staat voor het percentage van het wettelijk minimumloon dat iemand in een concrete functie voor een werkgever kan realiseren.

Leidend principe bij afbakenen klantgroepen: is er perspectief op werk?

Op basis van het principe van iemands loonwaarde zijn er in beginsel 2 groepen klanten te onderscheiden. Er is een 'break-even' punt, waar de kosten om iemand te laten werken gelijk staan aan de opbrengsten van diens arbeid.

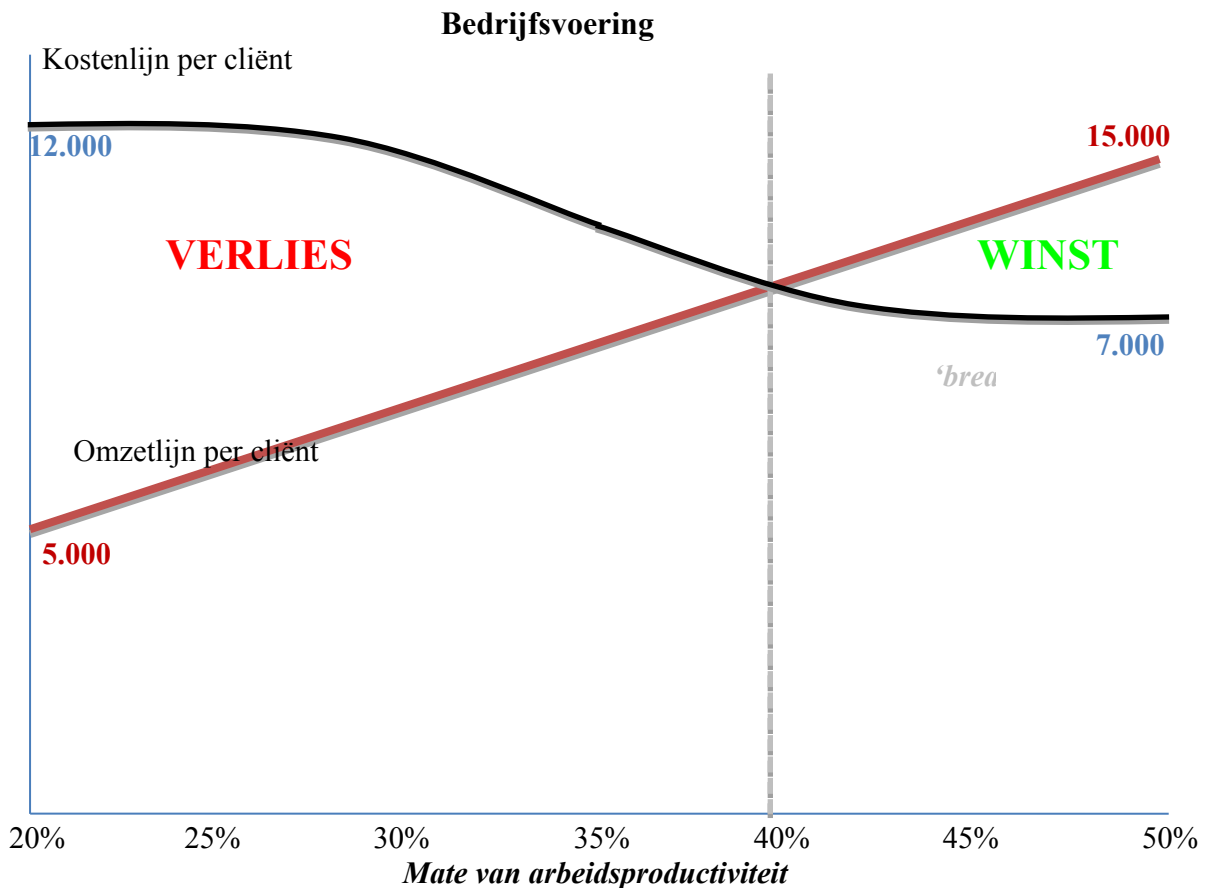
Uit ervaringsgegevens binnen de Sw en uit de landelijke pilots blijkt dat dit punt ligt bij een loonwaarde van ongeveer 40%. Dit betekent dat iemand een loonwaarde heeft die staat voor 40% van de toegevoegde waarde die een reguliere werknemer op basis van het wettelijke minimumloon heeft voor een werkgever.

De twee groepen laten zich als volgt omschrijven.

- Loonwaarde < 40%: voor deze groep geldt dat de kosten van het organiseren van het werk hoger zijn dan de opbrengsten. Met andere woorden, het zou betekenen dat we geld investeren in een verlieslijdende situatie. De groep klanten waar het om gaat hebben in veel gevallen problemen van fysieke en/of psychische aard waardoor de mogelijkheden op een reguliere baan uiterst beperkt zijn. Voor deze mensen is 'participatie' (participatieladder) het leidend principe.

- Loonwaarde >40%: voor deze groep mensen geldt dat investeren loont: de kosten die gemaakt moeten worden om iemand toe te leiden naar werk en/of op de werkplek te begeleiden, worden terugverdiend met de geleverde arbeid. Deze mensen zijn in staat om regulier werk te vinden, eventueel met een gerichte investering in het vergroten van kennis en vaardigheden.

Hieronder geven we een model weer dat is ontwikkeld door bureau K+V op basis van ervaringen in de Wsw. De twee lijnen in het model snijden elkaar op het punt van circa € 9.500,-⁷. Een vergelijkbaar break-even punt is naar voren gekomen uit de landelijke pilots met loondispensatie (onderdeel van het invoeringstraject van de Wet Werken naar Vermogen).



Bron: K+V, 2012

Elke categorie is onder te verdelen in twee subgroepen

In grote lijnen is het onderscheid wel of geen arbeidsmarktperspectief. Dit heeft gevolgen voor de instrumenten die we inzetten. Maar we maken nog een tweede onderscheid.

- De categorie mensen met arbeidsmarktperspectief kent een groep mensen die het in beginsel op 'eigen kracht' moet kunnen redden, er zijn geen noemenswaardige investeringen nodig op het gebied van opleiding, training etc. Dit is de groep mensen met een loonwaarde van 80% of meer. De tweede groep heeft een loonwaarde tussen de 40% en 80%; deze mensen hebben onvoldoende aansluiting bij de vraag van werkgevers. Door middel van 'aanbodversterking' investeren we in het vergroten van iemands mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Bij de groep mensen met een loonwaarde onder het breakeven punt investeren we in beginsel niet in arbeidstoeleiding. Wel kijken we op basis van iemands mogelijkheden, wensen en/of belemmeringen welke vormen van participatie van meerwaarde kunnen zijn. Voor de groep met de allerlaagste verdien capaciteit (circa 20% loonwaarde of lager) kan dat een aanbod zijn

⁷ Het model geeft een indicatie en is gebaseerd op de situatie waarin iemand werkt met behoud van uitkering. Als de betaling van loon aan de orde is, ligt de situatie anders.

van zorg en/of Wmo voorzieningen. Voor de groep tussen de 20% en 40% loonwaarde kan het (hoogst haalbare) doel zijn mensen vrijwilligerswerk te laten verrichten.

Kritische noot bij het model

Er ontstaan twee categorieën klanten, elke categorie kent 2 subcategorieën. Met name bij de subcategorieën dienen we er alert op te zijn dat het model een *hulpmiddel* is.

We willen de beperkte hoeveelheid middelen en tijd zo gericht mogelijk inzetten, het model is en niet bedoeld is om mensen blijvend in hokjes te plaatsen. Het model moet ons helpen om een ‘gedraglijn’ te bepalen, een uitgangssituatie. Beargumenteerd afwijken in het geval van een individuele klant is ook mogelijk.

Een tweede kanttekening is de vraag in hoeverre we mensen tekort doen door hen het perspectief ‘participatie’ op te plakken en niet het arbeidsmarktperspectief.

Eenzijds kan daarop gezegd worden dat het verleden aantoont dat nu eenmaal niet alle cliënten een reëel perspectief op werk hebben; op enig moment moet je vaststellen dat het niet lonend is te blijven investeren in trajecten die moeten toeleiden naar werk (dit betekent niet dat we niets doen, maar dat onze activiteiten bijdragen aan ‘participatie’, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk).

Anderzijds kunnen we natuurlijk niet uitsluiten dat in bijzondere gevallen iemands mogelijkheden plotseling zijn toegenomen, ondanks een lange inactieve periode. Om dergelijke gevallen te signaleren, zullen we ook cliënten zonder arbeidsmarktperspectief eens in de zoveel tijd opnieuw ‘zien’ (oproepen voor een gesprek) – zoals in het verleden de periodieke ‘herbeoordeling’ plaatsvond van de door ons verstrekte uitkering.

- Loonwaarde >80% (vgl. participatieladder trede 6)

Klanten: mensen zijn door omstandigheden in de uitkering terecht gekomen, er zijn geen bijzondere problemen of belemmeringen om (weer) aan het werk te gaan, hooguit onvoldoende kennis huidige arbeidsmarkt.

Aanbod: we hanteren - met name voor deze groep - het principe van ‘samenredzaamheid’: in de vorm van een aantal coaching gesprekken helpen we de klant om zijn ‘eigen kracht’ maximaal in te zetten. We helpen hem om het eigen netwerk in kaart te brengen en kansen hierin maximaal te benutten bij het vinden van werk (zie ook paragraaf 4.3 voor uitgebreidere uitleg van deze aanpak).

Ambitie: mensen zo snel mogelijk weer aan het werk zonder inzet van reïntegratietrajecten, omscholing et cetera; voorkomen dat problemen ernstiger worden en mensen zakken op de participatieladder.

Partners: accountmanager Werk, werkgevers, uitzendbranche, detachingsbureaus.

- Loonwaarde 40%-80% (vgl. participatieladder trede 4 en 5)

Klanten: mensen hebben geen ernstige belemmeringen om (weer) aan het werk te gaan, maar missen de juiste aansluiting bij de vraag van werkgevers, bijvoorbeeld doordat zij al langere tijd geen werk hebben of de juiste vaardigheden niet hebben. Kunnen in principe op redelijke termijn zelfstandig werkzaam zijn bij reguliere werkgever, al dan niet met inzet van financiële middelen (reïntegratie, educatie).

Aanbod: reïntegratie instrumenten voor het verhogen van de (potentiele) loonwaarde en een betere aansluiting bij de vraag van werkgevers. Scholing en training, werkervaring bij reguliere werkgever, bijvoorbeeld door detachering of inzet werkervaringsplaats, loonkostensubsidie, (tijdelijk) vrijwilligerswerk, etc. Ook voor deze groep activeren van het eigen netwerk als de stap naar betaald werk aan de orde is.

Ambitie: bevorderen van educatieve en economische zelfredzaamheid, daartoe zo slim mogelijk inzetten van beschikbare participatiemiddelen om zo snel mogelijk vraag en aanbod te matchen, geschikt voor uitplaatsing,

Partners: opleidings- en scholingsinstituten, reïntegratiebureaus, werkgevers (voor tijdelijke plaatsing, werkervaring)

- Loonwaarde 20-40% (vgl. participatieladder trede 2 en 3)

Klanten: mensen hebben belemmeringen waardoor de arbeidsmarkt geen reëel perspectief vormt. Participatie door deelname aan activiteiten of het verrichten van vrijwilligerswerk is wel een reële doelstelling

Aanbod: combinatie van aanbod gericht op wegnemen belemmeringen, activering, educatieve vaardigheden, participatie (bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk); voor mensen met SW indicatie de sociale werkvoorziening (beschutte werkplekken).

Ambitie: versterken van sociale zelfredzaamheid van mensen, basale educatieve redzaamheid, zo mogelijk toeleiden naar vrijwilligerswerk (men doet 'iets' terug voor de samenleving dat aansluit bij iemands mogelijkheden en wensen); voorkomen dat problemen ernstiger worden en mensen zakken op de participatieladder.

Partners: vrijwilligersorganisaties, maatschappelijke organisaties (welzijnswerk), bewonersinitiatieven in de wijk, zorginstellingen, schuldhulpverlening, etc.

- Loonwaarde <20% (vgl. participatieladder trede 1)

Klanten: mensen hebben ernstige belemmeringen waardoor arbeidsmarktperspectief ontbreekt. Denk aan psychosociale problemen, leven in isolement, leven niet op de rails.

Aanbod: combinatie van met name zorg, maar ook Wmo, participatie.

Ambitie: mensen zijn sociaal zelfredzaam en beheersen basale vaardigheden (educatief), uit sociaal isolement.

Partners: zorgaanbieders, maatschappelijke organisaties.

De indeling van het aantal huidige klantenbestand WWB over de verschillende loonwaarden leidt tot het volgende *indicatieve* beeld (momentopname, gebaseerd op bestaande indeling Participatieladder):

- loonwaarde <20% (5)
- loonwaarde 20-40% (105)
- loonwaarde 40%-80% (60)
- loonwaarde >80% (5)

3.3 Samenvattend

Bij de inzet van financiële middelen blijft het uitgangspunt: mensen die hoog op de ladder staan (loonwaarde >80%), moeten zoveel mogelijk op eigen kracht de weg naar werk vinden. Wij bieden actief ondersteuning in de vorm van coachingsgesprekken waarmee we mensen helpen hun eigen netwerk te activeren bij het vinden van werk (samenredzaamheid).

Voor mensen met een loonwaarde tussen de 40% en 80% zetten we actief in op het verbeteren van de aansluiting bij de vraag van werkgevers. Met name voor deze groep zullen we de financiële middelen uit het Participatiebudget inzetten. Door het inkopen van trajecten of cursussen willen we het perspectief vergroten van iedereen die (nog) perspectief heeft op werk (aanbodversterking, betere aansluiting bij de vraag van werkgevers). We willen voorkomen dat mensen 'zakken' op de participatieladder en een 'granieten bestand' gaan vormen c.q. zakken door de ondergrens (loonwaarde 40%). Ook voor deze groep zetten we in op het activeren van het eigen netwerk.

Voor mensen met een zeer beperkte loonwaarde, op de onderste treden van de participatieladder, ligt het accent op activering en zo nodig zorg. Ook zoeken we naar slimme combinaties vanuit het perspectief van bijvoorbeeld de Wmo en de AWBZ.

De inzet van middelen uit het Participatiebudget is vooral gericht op het vergroten van de kans op uitstroom naar werk. Het gaat dus vooral om mensen op trede 4 en 5 van de Participatieladder. Het doel daarbij is om mensen zodanig toe te rusten dat zij in aanmerking komen voor plaatsing bij een werkgever (zij voldoen aan 'de vraag' van onze klant).

Hoofdstuk 4 Aanpak en instrumenten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vertalen we de visie en uitgangspunten naar onze aanpak in de praktijk. Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de belangrijkste instrumenten die wij kunnen inzetten bij het activeren en toeleiden naar werk van mensen met een uitkering.

We gaan met name in op de instrumenten die van belang zijn bij de omslag die we moeten maken, om 'meer te doen met minder'. Dit vraagt om een andere benadering van onze klanten: wat doen we zelf, wat besteden we (nog) uit – en om een andere benadering van werkgevers. We sluiten het hoofdstuk af met een overzicht van de bestaande 'overige' instrumenten die wij kunnen inzetten.

4.2 Klantmanagement: zelf investeren in de klant

Het Participatiebudget is de laatste jaren fors teruggelopen. Dit betekent dat we minder mogelijkheden hebben voor het inkopen van reïntegratietrajecten, voor het 'wegzetten' van onze klanten. Het aantal klanten stijgt echter, mede als gevolg van de economische crisis. Dit betekent dat we meer moeten doen met minder middelen. Dit vraagt om een andere aanpak. In essentie kom deze andere aanpak erop neer dat we zelf meer gaan investeren in onze klanten. Het gaat om het 'kennen' van de klant, zijn mogelijkheden, de vaardigheid om iemand te motiveren, ook al zit hij al langere tijd in een uitkering. Het vinden van de aansluiting tussen iemands mogelijkheden en de vraag van werkgevers.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de ontwikkeling van het vakmanschap van de consulent of klantmanager volop in de belangstelling staat, onder andere vanuit Divosa.

Het klantmanagement is een relatief jonge discipline, vooral in ontwikkeling gekomen met de invoering van de WWB in 2004.

In toenemende mate is de gemeente afhankelijk van dit vakmanschap, de klantmanager krijgt een meer centrale rol bij het uitplaatsen van mensen uit de uitkering, het begeleiden naar werk.

Het is daarom belangrijk dat we investeren in het trainen van vaardigheden en het verder ontwikkelen van kennis. In dit beleidsplan benoemen we een aantal uitgangspunten bij de ontwikkeling van het klantmanagement in de gemeente Wierden⁸.

We werken op basis van een zorgvuldige diagnose en een plan van aanpak

In all gevallen wordt gewerkt op basis van een diagnose en een plan. Bij het maken van de diagnose hanteren we een 'integrale benadering' van de klant. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar iemands mogelijkheden op de arbeidsmarkt, maar ook naar mogelijke belemmeringen, bijvoorbeeld op het vlak van psychosociale problemen, schulden, zorgvragen, et cetera.

In Wierden kennen we sinds eind 2013 twee soorten klantmanagers of consulenten:

- De *consulent participatie en inkomen*; deze draagt zorg voor de rechtmatigheid (verstrekken uitkering) voor *alle* klanten, en doet daarnaast de begeleiding van de klanten uit de groep met loonwaarde tot 40% (trede 1-3 participatieladder). Voor deze klanten ligt het accent op 'participatie' (doorbreken isolement, versterken sociale contacten, verrichten van vrijwilligerswerk of maatschappelijk nuttige activiteiten met behoud van uitkering).
- De *werkcoach*; deze richt zich op het begeleiden van de klanten met arbeidsmarktperspectief; dit zijn de klanten met een loonwaarde van tenminste 40% (trede 4, 5 en 6 participatieladder).

⁸ Op basis van onderzoeken naar de doelmatigheid van onze uitvoeringsorganisatie voeren we een scheiding voor van 'werk' en 'inkomen', voorheen werden deze beide taken gecombineerd.

Consulent participatie en inkomen

De begeleiding van klanten is erop gericht mensen te laten stijgen op de participatieladder, ook als niet direct arbeidsmarktperspectief haalbaar is. Dit betekent dat er aandacht is voor de zorgvraag van de klant, eventuele schulden, sociale contacten.

Het aanbod is erop gericht mensen zoveel mogelijk ‘in beweging’ te krijgen of houden, mensen zijn tenminste sociaal zelfredzaam. De instrumenten die worden ingezet zijn niet gericht op instroom op de arbeidsmarkt, maar op het verbeteren van sociale contacten of basale vaardigheden of het verhelpen van problemen die belemmerend werken voor participatie. Het kan gaan om doorgeleiding naar (zorg)instellingen, voorzieningen op het terrein van de Wmo, toeleiding naar vrijwilligerswerk.

Werkcoach (activering en arbeidsmarkttoeleiding)

De begeleiding van klanten is erop gericht om de kans op werk zo groot mogelijk te maken. Dat kan door het in te zetten op het verhogen van de loonwaarde inzetbaarheid op de arbeidsmarkt; met name voor de groep met een loonwaarde kleiner dan 80% zal dit aan de orde zijn (trede 4 en 5 van de participatieladder). Het is met name deze groep waar we financiële middelen inzetten, bijvoorbeeld voor het inkopen van trainingen, opleidingstrajecten maar ook loonkostensubsidies en inzet van extra begeleiding bij proefplaatsingen. De inzet van middelen wordt gestuurd vanuit de werkgeversbenadering: de (toekomstige) vraag van werkgevers is bepalend voor de keuze van in te zetten instrumenten.

4.3 Benutten van netwerken van de klant

Een (kleine) groep klanten moet in staat geacht worden *op eigen kracht* werk te kunnen vinden. Het zijn de mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt (loonwaarde >80%). Dit betekent niet dat we voor deze mensen niets doen. Juist bij hen is de kans het grootst dat een match met de werkgever tot stand kan komen. Bij een langdurig verblijf in de uitkering is er het risico dat zij de aansluiting verliezen bij de vraag van de werkgevers. We introduceren daarom in het bijzonder voor deze groep mensen de term ‘samenredzaamheid’. Samenredzaamheid betekent dat we iemand ondersteunen bij het benutten van zijn ‘eigen kracht’. We vervullen een coachende rol, door de klant te helpen bij het in beeld brengen van zijn netwerk en het actief benutten van de mogelijkheden daarin.

Waarom kiezen we voor deze aanpak? In de praktijk blijkt dat een grote meerderheid van de banen in Nederland wordt vergeven via informele netwerken. Dit verklaart dat werklozen doorgaans vergeefs (en op dit moment massaal) solliciteren op officiële vacatures. Door de klant (alleen) te verplichten te reageren op ‘een x aantal vacatures’, activeren we de klant, maar helpen we hem niet zonder meer sneller aan een baan.

We willen de klant helpen de mogelijkheden uit zijn eigen netwerk actief te benutten.

Vaak komt daar enige schroom aan te pas; het vraagt om ‘kwetsbaar opstellen’ in een eigen netwerk. Iedereen wordt immers geacht zijn ‘eigen boontjes te doppen’. Ook al ervaart hij dat zelf misschien niet zo, een werkzoekende die in het bestuur van de voetbalvereniging zit, is iemand met een netwerk! Dit vraagt ook een actieve, andere benadering door de consulent of werkcoach.

4.4 Netwerken met lokale werkgevers

Deze aanpak sluit naadloos aan op de manier waarop we werkgevers willen benaderen.

Op lokaal niveau willen we de banden met de ‘eigen’ werkgevers aanhalen. Deze contacten bestaan al, maar kenden vooral de insteek vanuit Economische Zaken.

Wij willen die verbinden met de invalshoek ‘werk en inkomen’. We willen deel uitmaken van het ‘natuurlijke netwerk’ van de werkgevers in onze gemeente. Dat betekent dat we elkaar kennen, dat we de (toekomstige) vraag van lokale werkgevers kennen en dat we erin slagen om succesvolle matches te maken tussen deze vraag en ons aanbod, de mensen met een uitkering die gemotiveerd zijn om weer aan het werk te gaan.

Accountmanager Werk

Sinds eind 2013 is een accountmanager Werk aangesteld (inhuurbasis) die contacten onderhoudt met Wierdense werkgevers. De accountmanager werkt op basis van resultaatafspraken, waarbij resultaat is uitgedrukt in het aantal plaatsingen van mensen uit de uitkering.

In het verleden zouden we werkgevers misschien hebben uitgenodigd voor een informatieavond op het gemeentehuis, nu zoeken we de werkgevers actief op, we willen onderdeel uitmaken van het netwerk van de werkgevers. Weten wat er speelt, welke mogelijkheden er zijn, nu en in de nabije toekomst, om mensen weer aan het werk te helpen en werkgevers aan geschikt personeel. De accountmanager participeert voor Wierden in de regionale Twentse samenwerking (Werkplein Twente).

4.5 Regionaal netwerken in arbeidsmarktregio Twente

Door de landelijke ontwikkeling van 35 arbeidsmarktregio's zullen we een juiste balans moeten vinden tussen succes dat we lokaal kunnen boeken bij onze 'eigen' werkgevers en samenwerking in de regio die nodig is omdat de arbeidsmarkt niet ophoudt bij de gemeentegrenzen. We doen dat in de arbeidsmarktregio Twente, via het Werkplein (locatie Almelo). Op het Werkplein vindt de 1^e intake plaats voor mensen die een uitkering aanvragen.

Werkplein Twente

De Wierdens accountmanager werkt samen in het regionale netwerk, met accountmanagers van andere gemeenten en het UWV. Hier worden afspraken gemaakt op bovenlokaal niveau, bijvoorbeeld over het benaderen van grote werkgevers, specifieke aandacht voor bepaalde branches. Het gaat om praktische samenwerking die nodig is om de vraag van de werkgever te kunnen beantwoorden (als niet direct een werkzoekende uit de eigen gemeente beschikbaar is, schalen we op naar de andere gemeenten in de regio). Denk ook aan het zichtbaar maken van vacatures binnen de hele regio en ook het aanbod van werkzoekenden (werken met hetzelfde geautomatiseerde systeem door UWV en gemeenten). We willen werkgevers ontzorgen, nieuwe instrumenten ontwikkelen vragen van werkgevers actief aan elkaar doorspelen (netwerkbenadering).

Uiteindelijk gaat het er immers om dat zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een zo regulier mogelijke baan vinden, ongeacht de vraag in welke regeling zij vallen en onder wiens verantwoordelijkheid (UWV, gemeente, Sw-bedrijf).

We zoeken daarbij naar een juiste balans tussen het benutten van de 'lokale benadering' (elkaar kennen, gunfactor) en de voordelen van samenwerking op regionale schaal.

Ontzorgen van werkgevers

We kijken naar manieren om werkgevers te 'ontzorgen', dat wil zeggen zo min mogelijk administratief te belasten. Dat kan door instrumenten te vereenvoudigen of (in de regio) op elkaar af te stemmen. Daarnaast biedt de nieuwe Participatiewet misschien meer mogelijkheden om werkgevers meer tegemoet te komen (no-risk polis bijvoorbeeld).

Bij het instrumentarium moet worden ingespeeld op de ontwikkeling dat in toenemende mate vraag is naar flexibele inzet van arbeid (kortdurende opdrachten waardoor mensen tijdelijk uit de uitkering zijn). Onze ambitie om mensen langdurig aan werk te helpen ten spijt...

Innovatieve oplossingen en instrumenten

Samen met onze netwerkpartners in de regio kijken we naar innovatieve oplossingen en nieuwe instrumenten die worden ontwikkeld voor het 'verleiden' van werkgevers. Hoe maken we het voor hen aantrekkelijker mensen in dienst te nemen of werkervaring te laten opdoen? Te denken valt aan flexibele constructies (payrolling) om meer flexibiliteit te bieden of nieuwe diensten die met behulp van inzet van werkzoekenden worden aangeboden aan de werkgevers. We zoeken daarvoor samenwerking met intermediairs (denk aan uitzendbureaus of SOWECO).

4.6 Loonkostensubsidie

De wetgever introduceert een nieuwe instrument met de naam 'loonkostensubsidie'; dit instrument is bij wet vastgelegd en wordt nader uitgewerkt in een lokale verordening loonkostensubsidie.

Het instrument is bedoeld voor personen die blijvend niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Door een (structurele) loonkostensubsidie wordt de werkgever gecompenseerd voor de door een arbeidsbeperking veroorzaakte lagere loonwaarde. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon (vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten).

Eventuele loonkosten boven het wettelijk minimumloon komen voor rekening van de werkgever.

Om te voorkomen dat banen te duur worden is in het sociaal akkoord afgesproken dat in de cao's lage loonshalen worden opgenomen (tussen 100 en 120% van het wettelijk minimumloon).

Dit nieuwe instrument loonkostensubsidie worden bekostigd vanuit het uitkeringsbudget. Het inzetten van de loonkostensubsidie is rendabel als de subsidie niet hoger is dan de anders te verstrekken uitkering; het omslagpunt ligt bij een loonwaarde van circa 50% van het wettelijk minimumloon.

In de arbeidsmarktregio moet de keuze worden gemaakt voor één methodiek die regionaal wordt toegepast. Dit heeft als voordeel dat Twentse werkgevers niet met verschillende regelingen worden geconfronteerd wanneer zij mensen uit verschillende gemeenten inlenen. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt gekoppeld aan een loonwaardebepaling, waartoe een meting wordt verricht die voldoet aan vereisten die het ministerie in oktober 2014 zal vastleggen in een algemene maatregel van bestuur (AmvB).

4.7 Tegenprestatie

Met de tegenprestatie is invulling gegeven aan de wens van de regering om een tegenprestatie te verlangen van mensen die een beroep doen op de solidariteit van de samenleving. De regering stelt dat dit ook in het belang is van de uitkeringsgerechtigde, omdat deze zo invulling geeft aan zijn maatschappelijke betrokkenheid. Het opleggen van een tegenprestatie was al mogelijk sinds de wijzigingen in de WWB in 2012. Met ingang van de Participatiewet zijn gemeenten verplicht beleid vast te leggen ten aanzien van de tegenprestatie; een en ander moet ook zijn vastgelegd bij verordening.

Vanuit de landelijke politiek is in toenemende mate animo voor het principe 'voor wat hoort wat'. De tegenprestatie is een aanvullend instrument dat kan worden ingezet om dit principe te gelde te maken, de 'activerende' werking van de bijstand zou worden versterkt. De gemeente zal hiervoor kosten maken en loopt een aantal risico's. Het gaat om tijd en energie die niet kan niet worden ingezet voor het vergroten van iemands perspectief op werk.

NB Op het moment van opstellen van dit beleidsplan is er nog steeds volop discussie over dit instrument. Het gaat met name om de vraag of het wel mogelijk is de tegenprestatie in te vullen zonder dat er sprake is van 'verdringing' van regulier werk. Uit de jurisprudentie blijkt dat in veel gevallen gemeenten worden teruggedrukt, hetzij vanwege het verdringen van reguliere arbeid, hetzij vanwege de omvang en/of de mate waarin de tegenprestatie aansluit bij iemands vermogen.

Discussie met de raad

In de BFMO vergadering van 11 februari 2014 is aan de hand van een discussienota gesproken over de vraag hoe we willen omgaan met de tegenprestatie. De wens die is uitgesproken is dat wij maximaal inzetten op het activeren van mensen die een uitkering ontvangen. Het verrichten van een tegenprestatie is *een* instrument dat hiervoor kan worden ingezet. Het verrichten van een tegenprestatie is geen doel op zich.

Dit betekent dat onze inzet moet zijn dat zoveel mogelijk mensen participeren naar vermogen. We kijken actief naar de vraag of mensen vrijwilligerswerk kunnen verrichten of in aanmerking komen voor werkervaringsplaatsen, stages et cetera.

Bij het inzetten van het instrument 'tegenprestatie' houden we rekening met de vraag of iemand al actief is als mantelzorger of zich inzet als vrijwilliger. Ook houden we rekening met de mogelijkheden en wensen van de betrokkene door deze zelf een actieve rol te geven bij de manier waarop de tegenprestatie wordt ingevuld.

4.8 Integrale aanpak

We willen inzetten op een integrale aanpak. Dat betekent in de eerste plaats dat wij een hulpvraag bekijken vanuit de verschillende invalshoeken. Een belangrijke rol is weggelegd voor de consultants

en regisseurs in het veld. Zij krijgen de (hulp)vragen, zien de signalen. Belangrijk is ook dat zij gefaciliteerd worden, bijvoorbeeld door de juiste informatie-uitwisseling en ict-ondersteuning.

In de praktijk gebeurt dit al op verschillende manieren. Zo wordt een aanvraag voor een uitkering altijd opgevolgd door een huisbezoek. Zo kunnen signalen worden opgevangen van mogelijke problemen, zoals schulden, en kan de consulent beslissen om al dan niet daar actief actie op te ondernemen, bijvoorbeeld door te verwijzen naar schuldhulpverlening of door te wijzen op inkomensondersteunende voorzieningen zoals bijzondere bijstand.

Onze consulenten zien in het geautomatiseerde systeem welke andere voorziening(en) een klant eventueel heeft aangevraagd en kan daarmee rekening houden bij het uitzetten van een traject samen met betrokkene.

4.9 Handhaving

In beginsel is een bijstandsuitkering beschikbaar voor wie (tijdelijk) niet in een eigen inkomen kan voorzien. Om het maatschappelijke draagvlak voor dit systeem in stand te houden moeten misbruik en fraude stevig worden aangepakt. Uit onderzoek blijkt dat van sanctionering een preventieve werking uit gaat; het gaat om het voorkomen van fraude ‘aan de poort’ en het aanpakken van fraude bij het zittende bestand. Voor het opsporen van misbruik of het oneigenlijk gebruik maken van de uitkering zijn wij in Twents verband aangesloten bij de Sociale Recherche Twente.

Op basis van de WWB stelt de gemeente regels vast over de bestrijding van ten onrechte ontvangen inkomensvoorzieningen en misbruik en oneigenlijk gebruik. De gemeenteraad heeft deze bevoegdheid opgedragen aan het college en kaders vastgelegd in de ‘maatregelenverordening’. In deze verordening is bijvoorbeeld opgenomen in welke gevallen en in welke mate de uitkering wordt verlaagd. Het college geeft nadere invulling aan het handhavingsbeleid.

De afgelopen jaren is de WWB verschillende keren aangepast, steeds met als doel een meer ‘activerende werking’, hetgeen vooral tot uiting kwam in aanscherpingen in termen van sancties en het uitgebreider benoemen van gedragingen die gesanctioneerd moeten worden.

4.10 Overige instrumenten voor reïntegratie

De hiervoor genoemde instrumenten zijn speerpunten van het beleid, bij de inzet van onze mensen en middelen. Daarnaast is er een breed scala aan (bestaande) instrumenten die we zo nodig blijven inzetten. Een overzicht is opgenomen in bijlage 1.

Monitoring inzet en resultaten van onze instrumenten

We willen de inzet van deze instrumenten monitoren (inzet en doorlooptijd) zodat we beter kunnen vaststellen welke instrumenten succesvol zijn (werkzame bestanddelen). Dit helpt op langere termijn om gericht en effectiever de beperkte middelen te kunnen inzetten. De informatie helpt ons ook bij het invullen van de jaarlijkse uitvoeringsplannen van de afdeling Werk, Inkomen en Zorg.

Hoofdstuk 5 Raakvlakken met andere beleidsterreinen

5.1 WWB (maatregelen)

Gelijktijdig met de invoering van de Participatiewet wordt de WWB opnieuw aangescherpt; dit is het traject WWB maatregelen (WWB-M). Kernelementen van deze nieuwe wet zijn: de introductie van de *kostendelersnorm* waarbij het uitgangspunt is dat een huishouden relatief met minder inkomen toe kan wanneer er meer personen zijn; *de tegenprestatie* wordt een verplichting die voor alle bijstandsgerechtigden geldt, een aantal *arbeidsverplichtingen* wordt geüniformeerd, waarbij in het geval van overtredingen er een maatregel volgt van (maximaal) drie maanden korting van 100%; de mogelijkheden voor het verlenen van *categoriale bijzondere bijstand* worden beperkt (dientengevolge wordt de langdurigheidstoeslag vervangen door een *individuele inkomenstoeslag* op basis van een individuele aanvraag en beoordeling).

Deze aanpassingen van de WWB leiden tot verordeningen die per 1 januari 2015 van kracht zijn. Het is de derde keer in drie jaar tijd dat de WWB wordt aangescherpt en verordeningen moeten worden gewijzigd of vernieuwd.

Recent zijn nog op een aantal andere onderdelen wijzigingen doorgevoerd. Zo zijn de zogenaamde *kindregelingen* herzien. Het rijk brengt het aantal regelingen terug naar vier (kinderbijslag, kindgebonden budget, de combinatiekorting en de kinderopvangtoeslag). Een van de gevolgen is dat de aparte norm voor alleenstaande ouders komt te vervallen. In plaats daarvan komt er via de Belastingdienst een verhoging van het kindgebonden budget voor alleenstaande ouders. Doel van het kabinet is dat alleenstaande ouders er sneller financieel op vooruit gaan als zij (meer) gaan werken.

Het kabinet heeft in de *Wet taaleis WWB* de voorwaarden in het kader van de bijstand uitgebreid met een taaleis, om het belang van beheersing van de Nederlandse taal te benadrukken en om iemands kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Als iemand de taal onvoldoende beheerst, wordt iemand de gelegenheid geboden binnen een redelijke termijn hieraan alsnog te voldoen. Is het resultaat onvoldoende, dan kan de uitkering worden verlaagd. *Deze wet is op het moment van schrijven van de plan nog niet vastgesteld door de Eerste Kamer.*

Tot slot vermelden we hier een maatregel van het kabinet om voor sociale minima het koopkrachtverlies te verzachten door een *tegemoetkoming* in 2014. Het gaat om een eenmalige uitkering aan mensen met een inkomen tot 110% van het sociaal minimum.

5.2 Uitvoering van de Wsw

De bezuinigingen op de Wsw hebben geleid tot een intensief traject van herbezinning op de toekomstige uitvoering van de Wsw. Daarbij is gekeken naar de samenhang met de uitvoering van de WWB en de invoering van de nieuwe wet.

In lijn met de besluitvorming door de gemeenteraden in april 2012 werken we, samen met de directie en de RvC van SOWECO, aan de herziening van de uitvoering van de Wsw. We hanteren daarbij de volgende uitgangspunten:

- Herstructureringsplan is richtinggevend voor de uitvoering van de Wsw;

- Wsw geïndiceerden werken zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers;
- Een betaalbare Wsw-voorziening voor de meest kwetsbare groep arbeidsgehandicapten met een Wsw-indicatie.

Uitwerking besluit herstructurering

De gemeente Wierden heeft een eigen ‘businessplan’ gemaakt waarin de gevolgen zijn doorgerekend van de Herstructurering. Het plan is gebaseerd op de daadwerkelijke toegevoegde waarde van de Wierdense Wsw’ers (zittende populatie). Daarbij gingen we ervan uit dat de zowel de mensen met de indicatie ‘beschut’ als de indicatie ‘groepsdetachering’ een beperkte loonwaarde realiseren. Beide groepen zouden bij SOWECO blijven. Begeleid werken en individuele detacheringen zou de gemeente zelf gaan plaatsen en begeleiden. Hoewel een dergelijk model voordelen biedt in kwalitatieve termen, biedt het geen soelaas voor de financiële problematiek: de gemeente kan zelf de uitvoering niet (noemenswaardig) goedkoper organiseren en niet garanderen dat hogere opbrengsten worden gerealiseerd.

Kabinet Rutte II

Voor de definitieve vormgeving van de Wsw is de uitwerking van het regeerakkoord van het kabinet Rutte II van groot belang. Het gaat om de vraag of en in welke omvang een voorziening zoals we die nu kennen blijft bestaan. Duidelijk is dat gemeenten zelf verantwoordelijk zijn voor het vormgeven van ‘nieuw beschut’ en dat het loon rond het wettelijk minimum loon zal liggen en dat. Bij het opstellen van dit beleidsplan is echter nog niet duidelijk hoe de financiering richting gemeenten is geregeld. Gemeenten moeten een en ander vastleggen in een verordening (nieuw beschut). Uitgangspunt van het kabinet is dat op langere termijn nog circa aan derde deel bedraagt van het huidige aantal plaatsen. Dit uitgangspunt (een vervanging van 1 staat tot 3) wordt echter niet dwingend opgelegd aan gemeenten.

Financieel perspectief bestaande doelgroep Wsw

In financieel opzicht gaan we uit van een oplopend tekort tot maximaal 400.000 euro voor de gemeente Wierden, wanneer de efficiencykorting van het Rijk volledig is doorgevoerd. Dit punt zou oorspronkelijk zijn bereikt in 2015. In het Regeerakkoord van Rutte II is aangegeven dat de efficiencykorting van het Rijk wordt gespreid over 6 jaar; dit betekent dat de vergoeding geleidelijker wordt afgebouwd en het ‘laagste punt’ pas wordt bereikt in 2019.

Daarmee lijkt er vooralsnog voldoende budget te zijn gereserveerd voor de exploitatie van het bedrijf SOWECO in de komende jaren. Daarbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat de middelen uit het Herstructureringsfonds uiteindelijk niet beschikbaar zijn gesteld en het tekort sneller lijkt op te lopen. Daarnaast moet rekening worden gehouden met eenmalige kosten die gemoeid zijn met de omvorming van het Sw-bedrijf en niet beïnvloedbare kosten zoals de loonkosten(ontwikkeling).

Wat is nu precies het probleem?

Het probleem waarvoor een oplossing moet worden gevonden is tweeledig. In de eerste plaats is er het beëindigen van de Wsw regeling. Dit betekent dat in principe geen nieuwe instroom bij SOWECO plaatsvindt. Het bedrijf wordt dus steeds kleiner. Dit leidt (periodiek) tot een teveel aan overhead, waardoor een reorganisatie noodzakelijk is, met hoge incidentele kosten.

Anderzijds is er de vraag op welke wijze de bestaande infrastructuur, de deskundigheid en ervaring van het bestaande bedrijf kan worden gebruikt bij de uitvoering van de Participatiewet. De ‘doelgroep’, namelijk mensen met een arbeidshandicap, verdwijnt immers niet met het verdwijnen van de Wsw en komt (met uitzondering van nieuwe instroom in de WAJONG) terecht bij gemeenten.

Denkmodel 3 pijlers

Door de uitwerking van een denkmodel op basis van ‘3 pijlers’. Daarbij zijn kosten en opbrengsten in beeld gebracht die ontstaan bij het splitsen van de groepen ‘beschut’ en ‘niet beschut’. Immers, in het herstructureringsplan gingen gemeenten uit van het onderbrengen van uitsluitende de groep ‘beschut’ bij SOWECO. Uit de berekeningen komt naar voren dat de opbrengst lager uitvalt en tegelijkertijd forse frictiekosten ontstaan. Door in de praktijk de mensen uit de groepen ‘beschut’ en ‘niet beschut’

samen te laten werken, ontstaat een hogere opbrengst. Zo kunnen de ‘betere’ mensen worden ingezet als ‘meewerkend voorman’ van een groepje medewerkers met een zeer beperkte verdien capaciteit.

Of het nu gaat om het probleem voor de bestaande organisatie SOWECO of de modelmatige exercitie van de pijlers, vanuit bedrijfsmatig perspectief is alleen een positief (of positiever) resultaat mogelijk als nieuwe instroom mogelijk is (doelgroep). Daarnaast is een andere kostenstructuur nodig, dat wil zeggen dat het bedrijf een kleinere overhead zal moeten hebben in termen van vastgoed en productiecapaciteiten; het bedrijf zal zich verder moeten specialiseren in het detacheren van mensen. Tot slot is er de wens van gemeenten en het bedrijf zelf van een meer flexibele organisatiestructuur dan het bestaande model van de GR (gemeenschappelijke regeling).

Op het moment van schrijven van deze notitie is vanuit het bedrijf SOWECO een voorstel neergelegd bij het bestuur van de GR om het bedrijf om te vormen tot een detacheringsbedrijf voor mensen met een arbeidshandicap. Anders dan in de GR, krijgen gemeenten een individuele inkooprelatie met het bedrijf. De bestaande infrastructuur wordt zoveel mogelijk ingezet om eenmalige frictiekosten te beperken. Besluitvorming over het nieuwe (organisatie)model binnen de GR en in de afzonderlijke gemeenteraden moet nog plaatsvinden.

5.3 Dagbesteding (AWBZ/Wmo) en sociale werkvoorziening

Er is een beperkt raakvlak tussen dagbesteding en de sociale werkvoorziening. Vanaf 2015 is de gemeente ook verantwoordelijk voor arbeidsmatige dagbesteding. Deze dagbesteding lijkt op beschut werk dat wordt uitgevoerd in de sociale werkvoorziening; er is overlap in activiteiten, doelgroep en infrastructuur, maar er zijn ook verschillen. Arbeidsmatige dagbesteding kan op basis van een indicatie worden ingezet, waarbij afhankelijk van het inkomen een vergoeding wordt gevraagd. Beschut werken vindt echter plaats op basis van een dienstbetrekking, die recht geeft op een inkomen (voor bestaande Wsw de Cao Wsw en voor nieuw beschut minimaal WML niveau).

Op persoonsniveau zijn er twee bewegingen mogelijk: iemand gaat vanuit een AWBZ voorziening over naar de Wsw of omgekeerd. In de praktijk komen deze bewegingen niet veel voor, en als zij voorkomen dan gaat het doorgaans om de beweging van de Wsw naar de AWBZ. Dit kan aan de orde zijn als de primaire focus op ‘werk’ te hoog gegrepen is; in dat geval kan dagbesteding een betere optie zijn voor de betrokkene. Het betekent wel een achteruitgang in inkomsten, betrokkene valt niet meer onder de CAO Wsw.

De meerwaarde van een overstap van de ene naar de andere regeling zit niet zozeer in de kosten, maar in een betere aansluiting van activiteiten bij de mogelijkheden van de betrokken persoon. Voor onze gemeente zal het hooguit om enkele gevallen kunnen gaan.

Bij de herstructurering van SOWECO zal de samenhang met de AWBZ (bedrijfsmatig) uitgebreider worden onderzocht. Er zijn verschillende varianten denkbaar waarbij AWBZ activiteiten bij SOWECO worden ondergebracht of andersom. Behalve financiële zijn er ook juridische aspecten aan de orde (werkt SOWECO bijvoorbeeld wel of niet in opdracht voor een AWBZ gecertificeerd instelling) en administratieve aspecten (vanuit de AWBZ gelden andere meer zorggerelateerde administratieve verplichtingen).

5.4 Wmo: mantelzorg en vrijwilligerswerk

Met name voor de groep mensen met een beperkte loonwaarde zijn er raakvlakken met onze inzet in het kader van de Wmo: die is gericht op het behouden of versterken van zelfredzaamheid en participatie. Voor mensen zonder arbeidsmarktperspectief kijken we actief naar mogelijkheden voor het doen van vrijwilligerswerk. En er is de ‘tegenprestatie’. Omdat vanuit de Wmo in toenemende mate een beroep wordt gedaan op eigen kracht in de vorm van inzet als vrijwilliger of mantelzorger, houden we daar rekening mee bij de invulling van de tegenprestatie vanuit de WWB.

5.5 Jeugdzorg

Gemeenten zijn per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de jeugdzorg, dit is vastgelegd in de Jeugdwet 2105. De jeugdhulpverlening, inclusief kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering, zijn een aanvulling op de preventieve taken die al bij gemeenten liggen. De jeugdhulp de ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en hun ouders bij opgroei- en opvoedingsproblemen, psychische problemen en stoornissen. Het gaat om zowel ambulante hulp als een verblijf bij pleegouders, hulp in en medisch kinderdagverblijf, psychiatrische zorg, begeleiding en persoonlijke verzorging bij een beperking. Een deel van (de uitvoering van) deze taken wordt vanaf 2015 regionaal uitgevoerd (Twente), andere taken lokaal.

Vanuit de Participatiewet is de gemeente onder andere verantwoordelijk voor de aanpak van jeugdwerkloosheid. In dat kader is er aandacht voor het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het investeren in jongeren zodat zij over de vereiste startkwalificaties beschikken. Daartoe bestaan verschillende samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen en instellingen voor jeugdzorg, zowel op regionaal niveau (Werkplein, Leerwerkloket, Regionaal Meld- en Coördinatiepunt leerplicht) als lokaal (bijvoorbeeld de zorgadvies teams op de scholen en het zorgnetwerk/ jeugdhulpteam).

5.6 Armoedebeleid

Als gevolg van de economische crisis is de armoede- en schuldenproblematiek de afgelopen jaren fors toegenomen. We blijven daarom inzetten op vroegsignalering, preventie en een integrale aanpak, samen met ketenpartners zoals de Stadsbank en de vrijwillige schuldhulpmaatjes.

Met ingang van 2014 beschikken gemeenten structureel over aanvullende middelen, dit zijn de zgn. Klijsma gelden. Op 1 juli 2014 heeft de raad van Wierden een bestedingsvoorstel voor de inzet van deze middelen vastgesteld.

5.7 Volwasseneneducatie

Volwasseneneducatie is een verzamelnaam voor het onderwijs dat door het ROC wordt gegeven aan volwassenen, dat wil zeggen niet-leerplichtigen. Er zijn verschillende soorten opleidingen. De middelen voor het VAVO gaan sinds 2013 rechtstreeks naar de onderwijsinstellingen (ROC's). Deze middelen ontvangt de gemeente dus niet langer als onderdeel van het Participatiebudget (VAVO is de opvolger van de vroegere dag- en avondscholen voor voortgezet onderwijs).

Voor de overige soorten volwasseneneducatie blijft de gemeente budget ontvangen van het Rijk als onderdeel van het Participatiebudget. De middelen worden ingezet voor de inkoop van cursussen bij het ROC. Met ingang van 2015 ontstaan er door een wijziging van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs geleidelijk aan mogelijkheden voor marktwerking en vindt inkoop plaats via centrumgemeenten (Enschede). Gemeenten blijven invulling eigen aandeel bepalen.

In het verleden was deze invulling van het aanbod sterk aanbodgericht. De afgelopen jaren is een omslag gemaakt en vindt de invulling van het aanbod jaarlijks plaats met behulp van een contract en een inkoopplanning. Het verschil met de overige middelen voor reïntegratie wordt met deze veranderingen steeds kleiner. De gemeente bepaalt in toenemende mate voor wie trajecten worden ingekocht, in de praktijk zijn dit in eerste instantie de mensen met een bijstandsuitkering.

5.8 Cliëntenparticipatie

Zowel vanuit de Participatiewet als de Wmo dient de gemeente zorg te dragen voor een cliënten- of adviesraad. De gemeente Wierden streeft naar een integrale cliëntenraad voor de verschillende doelgroepen (Participatiewet, Wmo, Jeugd) en is met de bestaande raden hiertoe een traject aangegaan. Een en ander dient te zijn vastgelegd in de verordening die uiterlijk 1 juli 2015 is vastgesteld.

5.9 Economische Zaken en Werk en inkomen: een goede combi

Voor werkgevers in onze gemeente werken we sinds eind 2013 met een accountmanager Werk; deze fungeert als contactpersoon voor bedrijven in onze gemeente vanuit Werk en inkomen. We willen de lokale werkgevers kennen, kennen en gekend worden. We zijn op weg naar een nieuwe balans tussen 'brengen' (economische zaken) en 'halen' (sociale zaken). De manier waarop we deze gecombineerde benadering verder ontwikkelen hangt samen met de manier waarop we vanuit de afdeling Werk, Inkomen en Zorg het accountmanagerschap werkgevers invullen en afspraken die we maken in regionaal verband, met de andere Twentse gemeenten, Sw-bedrijven en het UWV.

Hoofdstuk 6 Geld

6.1 Budgetten voor werk en inkomen

Vanuit de Participatiewet ontvangt de gemeente verschillende budgetten. Het gaat om:

- Het gebundelde Participatiebudget; dit budget bestaat uit de middelen voor reïntegratie (voorheen het 'werkdeel' van de WWB), de bijdrage voor 'Wsw-oud' (zittende groep mensen met een aanstelling bij het Sw-bedrijf) en middelen voor de nieuwe doelgroep (met name bedoeld voor begeleidingskosten).
- Het BUIG budget (Wet bundeling uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten); dit is het budget dat de we ontvangen voor het betalen van de uitkeringen (voorheen het 'inkomensdeel' van de WWB).
Aan dit budget voegt het rijk middelen toe voor het bekostigen van loonkostensubsidies (deels bekostigd uit middelen die vrijvallen door afbouw van de Wsw, met loonkostensubsidie moeten mensen met een arbeidshandicap geplaatst worden bij reguliere bedrijven).

Daarnaast ontvangen gemeenten via het gemeentefonds (eenmalig) een beperkt budget voor uitvoeringskosten, kosten die samenhangen met de nieuwe doelgroep (Wajong), invoering van de kostendelersnorm (WWB-maatregelen).

De geraamde budgetten voor 2015, afgezet tegen de budgetten van 2014 zijn weergegeven in onderstaande tabel:

	2014	2015
Participatiebudget ('werkdeel' plus aanvulling nieuwe doelgroep)	€ 230.000	€ 335.000
Budget Wsw ⁹	€ 2.700.000	€ 2.556.000
Aanvulling tekort (aanv. bijdrage gemeente)	€ 410.000	€ 410.000
BUIG budget	€ 2.785.000	€ 2.748.000

6.2 Toelichting Participatiebudget en BUIG budget

Gebundeld Participatiebudget

Dit budget bevat de middelen voor reïntegratie en bekostiging van de zittende Sw-populatie. De middelen voor reïntegratie zijn de afgelopen jaren al fors teruggelopen, van ca. € 450.000 naar ca. € 220.000 in 2014. Op basis van de instroom van de nieuwe doelgroep voegt het rijk weer middelen toe aan het budget voor reïntegratie.

Het rijk bouwt de bijdrage voor de Wsw af met – bij benadering – 500 euro per jaar per naar ca. 22.700 euro per arbeidsjaar (AJ). Dit gebeurt niet op basis van de daadwerkelijk in de toekomst gerealiseerde plaatsen (uitstroom) maar op basis van een model dat is gebaseerd op de zogenaamde 'blijfkans'. Dit betekent dat (in lijn met het landelijk gemiddelde) voor Wierden wordt uitgegaan van een gemiddelde daling van 6% per jaar¹⁰.

⁹ Het budget Wsw (oud) is met ingang van 2015 een 'fictief' budget omdat het integraal onderdeel uitmaakt van het Participatiebudget; de component voor Wsw wordt in de berekeningen van het rijk afgebouwd met een afname van de doelgroep met gemiddeld 6% per jaar en een lagere bijdrage per fte (€ 500 per arbeidsjaar (AJ) tot en met 2019, bijdrage is dan 22.700 per AJ)

¹⁰ Afbouw van het Wsw bestand, rapport van SEO, juni 2014

BUIG budget

Voor de verdeling van het macrobudget voor bijstandsuitkeringen (en loonkostensubsidies) heeft het rijk gekozen voor een nieuw verdeelmodel. Het bedrag per gemeente wordt berekend op basis van de kans dat iemand in de bijstand terecht komt, rekening houdend met regiospecifieke aspecten. Voor kleine gemeenten (<40.000 inwoners) geldt dat zij deels historische gebudgetteerd blijven en deels op basis van het nieuwe verdeelmodel. De komende vier jaar wordt het nieuwe verdeelmodel stapsgewijs doorgevoerd.

Volledigheidshalve vermelden we dat het bedrag voor volwasseneneducatie (in 2014 € 33.000) niet meer is meegenomen in de raming, omdat de financiering hiervan per 2015 plaatsvindt via centrumgemeente Enschede.

Hoofdstuk 7 Monitoring en evaluatie

7.1 Inleiding

De monitoring en evaluatie van het beleid vindt plaats op de gebruikelijke wijze, in de bestuursrapportages. Voor de rapportage maken we gebruik van indicatoren die zijn benoemd op basis van de ingezette koers uit de kadernota participatie (Participatieladder) en de accenten die gelegd zijn in dit plan (klantmanagement, werkgeversbenadering). In dit hoofdstuk benoemen we deze indicatoren en lichten ze op onderdelen kort toe.

7.2 Indicatoren

De belangrijkste graadmeter voor het succes van onze aanpak is gerelateerd aan onze klanten: stromen zij uit naar werk, stijgen zij op de participatieladder, slagen wij erin hen werkervaring op te laten doen, welke middelen zetten we in voor een betere aansluiting tussen vraag en aanbod? Dit leidt tot een aantal indicatoren, waarvan we de belangrijkste hieronder benomen:

Algemeen

- Aantal klanten <40%, instroom, uitstroom (plus reden)
- Aantal klanten >40%, instroom, uitstroom (plus reden)
- Trede participatieladder
- Stijging/ daling op participatieladder
- Aantal plaatsingen bij werkgevers (duurzaam)
- Prestatie indicatoren uitgesplitst per groep (<20%, 20-40%, 40-80%, >80%)
- Inzet instrumenten (waaronder ‘tegenprestatie’), kosten (effectiviteit)

Groep >40%

- Inzet instrumenten ‘aanbodversterking’ (training, cursus)
- Inzet instrumenten ‘werkervaring’ (loonkostensubsidie, detachering, uitzendwerk)
- Inzet coachingsgesprekken (met name >80%)
- Kosten traject

Groep <40%

- Doorverwijzing naar zorg, schuldhulpverlening, Wmo voorzieningen, inkomensondersteunende regelingen
- Inzet vrijwilligerswerk

Werkgeversbenadering

- We kennen de (toekomstige) vraag van werkgevers en maatschappelijke organisaties (aantal bedrijfscontacten, aantal binnengehaalde vacatures, daarvan het aantal succesvol ingevulde vacatures).
Jaarlijks evalueren we in hoeverre we hierin slagen.
- Kennen onze werkgevers ‘de gemeente’ (of WIZ), hoe waarden zij de samenwerking, etc. Evaluatie in 2015 (netwerk moet worden opgebouwd).

In onderstaande tabel hebben wij een aantal doelen gespecificeerd en voorzien van indicatoren (deze aanzet wordt nader uitgewerkt ten behoeve van bestuurs- en managementrapportages).

Doelgroep	Doel	Indicatoren
Loonwaarde 0-20%	Voorkomen sociaal isolement	<ul style="list-style-type: none"> Aantal jaarlijks gerealiseerde activeringsplekken ten opzichte van de totale omvang van deze doelgroep. Aantal cliënten uit deze doelgroep dat jaarlijks een beroep doet op de Wmo ten opzichte van 2012.
Loonwaarde 20-40%	Realiseren doorstroom op de participatieladder	<ul style="list-style-type: none"> Aantal jaarlijks activeringsplekken ten opzichte van de totale omvang van deze doelgroep. Aantal cliënten dat een trede is gestegen op de participatieladder. % van die cliënten waarbij de gemeente een traject heeft ingezet.
Loonwaarde 40-80%	Realiseren doorstroom naar volgende loonwaarde categorie	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks aantal afgeronde aanbodversterkende trajecten ten opzichte van totaal aantal cliënten in deze doelgroep. Aantal cliënten dat een trede is gestegen op de participatieladder. Aantal gerealiseerde leerwerkplekken Aantal cliënten ten opzichte van totaal aantal cliënten in deze doelgroep dat (deels) aan het werk is. Aantal cliënten ten opzichte van totaal aantal cliënten in deze doelgroep waarbij de loonwaarde is gestegen.
Loonwaarde 80-100%	Realiseren "duurzame" uitstroom betaald werk	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks aantal geplaatste cliënten ten opzichte van het totaal aantal cliënten in deze doelgroep. Jaarlijks aantal afgeronde aanbodversterkende trajecten ten opzichte van het aantal cliënten dat is geplaatst bij een werkgever. Aantal cliënten dat (jaarlijks) duurzaam is uitgestroomd ten opzicht van voorliggend jaar is tenminste x% van de totale uitstroom.

Tabel 3: Specificatie doelen en indicatoren naar onderscheiden doelgroep

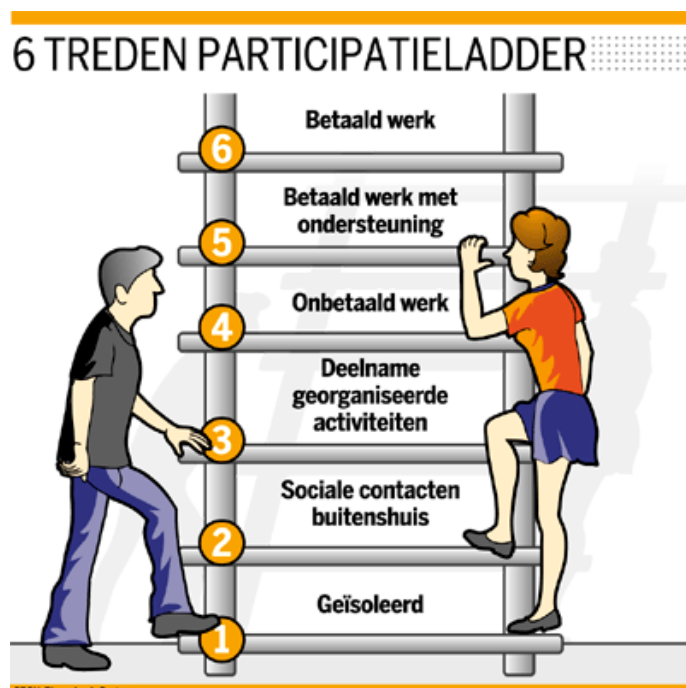
Bijlage 1 Participatieladder

De Participatieladder is een meetinstrument waarmee je kunt vaststellen in hoeverre een burger, bijvoorbeeld een bijstandsgerechtigde of een wijkbewoner, meedoet in de samenleving. De ladder is onderverdeeld in [zes treden](#): van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning. Door dit twee keer te meten, (jaarlijks of voor en na inzet van een voorziening uit het Participatiebudget) wordt zichtbaar of de mate van participatie is verhoogd. Dit helpt om de resultaten van het participatiebeleid beter zichtbaar te maken.

Naast de trede-indeling bestaat de gegevensset van de participatieladder uit antwoorden op de vragen:

- is binnen een jaar minimaal een stap vooruit op de ladder haalbaar?
- is er sprake van Inburgeringsplicht of wens?
- heeft de burger een startkwalificatie?
- is sprake van laaggeletterdheid?
- wat is de inkomenssituatie (type uitkering of geen uitkering)?
- wordt er een instrument ingezet?

Op deze manier komt een beeld tot stand van de burgers die op de participatieladder zijn ingedeeld en waarin de gemeente wel of niet investeert. Immers: ook het oplossen van een inburgeringvraag of het leren lezen en schrijven draagt bij aan de (mogelijkheden van) deelname aan de samenleving. Liefst in combinatie met een stap vooruit op de ladder (naar vrijwilligerswerk bijvoorbeeld).



Bijlage 2 Instrumenten

In hoofdstuk 4 zijn de belangrijkste (nieuwe) instrumenten benoemd waarmee wij mensen beter kunnen toerusten voor de uitstroom naar werk. Daarnaast is er een breed scala aan (bestaande) instrumenten die we inzetten. Zonder uitputtend te willen zijn, gaat het om de volgende instrumenten:

- Participatiebanen
- Activeringstrajecten Fusion (leerwerkplekken)
- Stageplekken
- Maatregelen/ boetes
- Bijstand voor zelfstandigen (BBZ)
- Schuldhulpverlening
- Kinderopvang
- Sociaal maatschappelijk werk
- Scholing en training
- Uitstroompremie
- Zorg
- Vrijwilligerswerk
- Diagnose, competentietest
- Nazorg
- Loonkostensubsidie
- Ontheffing arbeidsplicht
- Vrijlating inkomsten
- Deeltijdpremie, scholingspremie
- Tijdelijk werk met behoud van uitkering

Bijlage 3 De Participatiewet, kort samengevat

Een regeling voor WWB, Wsw en deel Wajong

Met de Participatiewet komt er één regeling, die de WWB, de Wsw en een deel van de Wajong vervangt. Het doel is om meer kansen te creëren om mensen aan het werk te helpen, ook mensen met een arbeidsbeperking. De re-integratiebudgetten voor zowel de huidige als de nieuwe doelgroep en de Wsw worden zonder schotten samengevoegd. Hiermee krijgen gemeenten meer vrijheid om zelf keuzes te maken over de inzet van middelen.

De Wajong is per januari 2015 alleen nog toegankelijk voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Iedereen die al een Wajong uitkering heeft, wordt opnieuw beoordeeld. De Wajongers zonder arbeidsvermogen houden recht op een uitkering van 75% van het minimumloon. De uitkering van Wajongers met arbeidsvermogen daalt per 1 januari 2018 naar 70% van het minimumloon. Deze groep gaat niet over naar de gemeenten, de re-integratieverantwoordelijkheid blijft bij het UWV.

De Wsw wordt vanaf 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Wie dan in de Wsw werkt, houdt zijn wettelijke rechten en plichten. De rijksvergoeding die gemeenten ontvangen per SW-arbeidsjaar wordt in zes jaar tijd teruggebracht van € 26.000 naar € 22.700, het wettelijk minimumloonniveau. Daarmee wordt de Wsw de komende jaren qua aantal steeds kleiner, maar het vereist van gemeenten continue aandacht om het financiële risico te beperken.

Extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking

In het Sociaal Akkoord hebben de werkgevers zich garant gesteld voor 100.000 extra banen (tussen 2014 en 2026) voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep. De beoordelingscriteria worden vastgelegd in de Quotumwet, die naar verwachting voor het zomerreces naar de Tweede Kamer gaat. Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van de garantiebannen behoort. In de eerste jaren zullen Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw prioriteit krijgen bij de toeleiding naar de extra garantiebannen.

Samenwerking in de regio via het Werkbedrijf

Gemeenten en sociale partners moeten ervoor zorgen, dat er in de 35 arbeidsmarktregio's zogenaamde Werkbedrijven komen, die de schakel vormen tussen de garantiebannen die werkgevers beschikbaar stellen en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Hoe deze Werkbedrijven eruit komen te zien, wordt nader uitgewerkt en vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur SUWI (structuur uitvoering werk en inkomen).

Wijzigingen in beschut werken

Voor de doelgroep die niet (zelfstandig) het minimumloon kan verdienen, kunnen gemeenten het instrument van loonkostensubsidie inzetten. Deze subsidie vult de loonwaarde van de werknemer aan tot aan het niveau van het wettelijk minimumloon.

Voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, krijgen gemeenten de mogelijkheid om een voorziening beschut werk te creëren. Het rijk stelt middelen beschikbaar waarmee op termijn 30.000 beschutte werkplekken gerealiseerd kunnen worden. Deze groep ontvangt een salaris op cao-basis. De sociale partners krijgen drie jaar de tijd om in alle cao's reguliere loonshalen op te nemen vanaf 100% WML voor de mensen die aangewezen zijn op loonkostensubsidie. Zodoende kunnen mensen er beperkt op vooruitgaan. Zolang dat nog niet is gerealiseerd, zal er een

wettelijke bepaling komen, die werkgevers de mogelijkheid biedt om iemand die is aangewezen op loonkostensubsidie op individuele basis aan te nemen op 100% WML.

Sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering

Voor mensen die inkomensondersteuning nodig hebben, blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering. In de Wet Maatregelen WWB19 worden de bestaande regels verder aangescherpt. Daarbij staat de eigen verantwoordelijkheid voorop. Er wordt een kostendelersnorm ingevoerd, wat inhoudt dat de normuitkering wordt verlaagd wanneer mensen hun kosten kunnen delen. De arbeidsverplichtingen worden aangescherpt en omvatten ook de plicht om naar vermogen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten ('de tegenprestatie').

Extra middelen voor armoedebestrijding

Het Rijk stelt extra middelen beschikbaar voor de bestrijding van armoede, met name voor gezinnen met kinderen. De mogelijkheden om deze middelen middels categoriale regelingen te verdelen, worden echter in de Wet Maatregelen WWB beperkt.

Een aparte groep die geen recht heeft op inkomensondersteuning op basis van de Participatiewet, maar die wel op zoek is naar betaald werk, betreft de niet-uitkeringsgerechtigden en mensen met een uitkering Algemene Nabestaanden Wet. Indien zij het vinden van werk niet op eigen kracht weten te bereiken en in aanmerking willen komen voor ondersteuning, dienen zij zich in te schrijven als werkzoekend bij het UWV. Verder kan de gemeente een inkomensgrens hanteren voor het toekennen van individuele voorzieningen (bijvoorbeeld 110% van het wettelijk sociaal minimum).

Bijlage 4 Beknopte schets van diagnose instrument Dariuz

*Onderstaande informatie is afkomstig van de website www.dariusz.nl
Eind 2012 is een bestandsanalyse uitgevoerd ten aanzien van de bijstandsgerechtigden van de gemeente Wierden. Daarbij zijn onze consulenten geschoold en getraind om zelf het intake instrument/ de diagnosemethodiek te kunnen toepassen bij (nieuwe) klanten.*

Intake instrument

Dariuz Works® Diagnose is een intake instrument, waarmee u de cliënt leert kennen. De cliënt of (SW-)medewerker wordt actief betrokken; hij of zij vult zelf de vragenlijst in. Deze wordt vervolgens gecombineerd met een gesprek tussen de professional en cliënt.

Rapport

De verzamelde informatie leidt tot een diagnose. De applicatie genereert een rapport, waarin de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Trede op de Participatieladder en indicatie van afstand tot de arbeidsmarkt;
- Kwalificaties, persoonlijkheid, motivatie en interesses, gezondheid, sociale omgeving, maatschappelijke factoren;
- Belangrijkste kansen en mogelijke obstakels;
- Advies voor vervolgstappen, trajecten en begeleiding;
- Conclusies over de begeleidingsbehoefte (zelfredzaamheid) van de cliënt;
- Advies over de noodzaak van een verdiepende diagnose door een arts of GZ-psycholoog. Afhankelijk van het doel en de doelgroep, kan de professional drie formats van het rapport gebruiken: het basisrapport, het cliëntvriendelijke rapport en het overdrachtsrapport. De formats bevatten inhoudelijk dezelfde conclusies, maar worden op een andere manier gepresenteerd.

Voordelen voor de professional

- Betrouwbaar inzicht in de beleving van de cliënt of (SW-)medewerker;
- Een cliënt of (SW-)medewerker die zich verantwoordelijk voelt voor zijn of haar participatie;
- Ondersteuning en professionalisering van de werkwijze en regierol;
- Concrete handvatten voor vervolgstappen, trajecten en begeleiding;
- Een betere match tussen cliënt of (SW-)medewerker en traject;
- Mogelijkheid tot warme overdracht naar (keten)partijen.