

Nota Participatiebeleid

Stichtse Vecht, Wijdemeren en Weesp



SWW
september 2014
Werkgroep Participatie

Vastgesteld door de gemeenteraad van Stichtse Vecht
25 november 2014

INHOUD

VOORAF	3
HOOFDSTUK 1 PARTICIPATIEWET: DOELSTELLING EN OPGAVE	5
1.1 Participatiewet	5
1.2 Alle veranderingen op een rij	5
1.3 Startfoto Participatiewet	7
1.4 Doelstelling en opgave	9
1.5 Samenhang met andere decentralisaties in dienstverleningsmodel	9
1.6 Tot slot	10
HOOFDSTUK 2 VRAGEN EN UITGANGSPUNTEN	11
2.1 Voor welke vragen staan we?	11
2.2 Welke uitgangspunten hanteren we?	11
2.3 Welke middelen hebben we tot onze beschikking?	13
2.4 Welke groepen geven we prioriteit?	14
2.5 Welke knelpunten zijn er?	18
2.6 Wat is de rol en de positie van het SW bedrijf?	19
2.7 Samenvatting en beslispunten	19
HOOFDSTUK 3 DE ARBEIDSMARKTREGIO'S	22
3.1 Deelname in twee arbeidsmarktregio's	22
3.2 Opdracht arbeidsmarktregio's	22
3.3 Financiering regionaal Werkbedrijf	23
3.4 Stand van zaken in onze AMR's	23
3.5 Samenvatting en beslispunten	24
HOOFDSTUK 4 INSTRUMENTEN: TEGENPRESTATIE	25
4.1 Wettelijk kader	25
4.2 Visie	25
4.3 Criteria voor opleggen tegenprestaties	27
4.4 Samenvatting en beslispunten	28
HOOFDSTUK 5 INSTRUMENTEN: BESCHUT WERKEN EN DAGBESTEDING	29
5.1 Inleiding	29

5.2	Beschut werken	29
5.3	Arbeidsmatige dagbesteding	30
5.4	Samenvatting	32
HOOFDSTUK 6	INSTRUMENTEN VOOR MINIMABELEID	33
6.1	Inleiding	33
6.2	Individuele inkomenstoeslag (IIT)	33
6.3	Compensatie afschaffing Wtcg en CER	34
6.4	Hervorming kindregelingen	34
6.5	Individuele studietoeslag	34
6.6	Categoriale regelingen	35
6.7	Schuldhulpverlening	36
6.8	Samenvatting en beslispunten	36
HOOFDSTUK 7	SAMENVATTING EN BESLISPUNTEN	38
BIJLAGE 1	KENMERKEN VAN DE DOELGROEP	
BIJLAGE 2	LOONWAARDE EN LOONKOSTENSUBSIDIE	

Vooraf

Voor u ligt de Participatienota. Hierin worden de beleidsrichtingen voor de nieuwe Participatiewet uitgewerkt. Nadrukkelijk spreken we over beleidsrichtingen, omdat er nog veel onzekerheden zijn in zowel de wetgeving als in de budgetten waarover we straks kunnen beschikken. Een doorrekening van de financiële consequenties van de voorgestelde beleidskeuzes is dus nog nauwelijks mogelijk. Toch moeten we door; zonder richting kunnen we immers niet starten.

Direct evalueren

Tegelijkertijd kondigen we een toetsing en herijking van dit nog prille beleid aan. We gaan de praktijk nauwlettend monitoren, gaan in gesprek met werkgevers, cliënten, maatschappelijke partners en vanzelfsprekend met u als raad en stellen het beleid eind 2015 bij als daar aanleiding toe is. De eerste stap is om samen met u een set van indicatoren samen te stellen waarop we toetsen en monitoren.

Betrokkenheid van de raden

Ter voorbereiding op deze nota hebben enkele werksessies met de raad plaatsgevonden, waarin thema's als minimabeleid, beschut werken, tegenprestatie en de inzet van instrumenten voor de diverse doelgroepen aan de orde zijn geweest. De sessies dienden als introductie van de thematiek voor de raden en als inspiratie voor de opstellers van de nota. Gezamenlijke conclusies zijn niet getrokken, daarvoor waren de discussies ook te divers, maar toch heeft zich wel een denkrichting uitgekristalliseerd. Een denkrichting die zich laat vatten in het woord "maatwerk": maatwerk in de benadering van werkzoekenden met een arbeidsbeperking, maatwerk in de invulling van de tegenprestatie et cetera. De marges om eigen beleid te voeren zijn gegeven de kaders van het Rijk vaak smal en gemeenten zitten ook niet overal alleen aan het stuur. Veel beleid wordt samen met partners (gemeenten, werkgevers, UWV en SW-bedrijven) vorm gegeven. De marges die er zijn, wil men maximaal benutten. Men kiest daarbij voor een positieve benadering: mensen aanspreken op hun mogelijkheden, betrokken houden bij de samenleving en ze aan het werk houden. Mensen worden niet thuis achter de geraniums gelaten, ook al zou dat in bepaalde gevallen goedkoper zijn voor de gemeente. De beleidsvoorstellen in deze nota sluiten aan op deze richting.

Sociale dienst nieuwe stijl

Tot slot is de consequentie daarvan dat we naar een "sociale dienst nieuwe stijl" moeten, waarin denkend vanuit de mogelijkheden van een cliënt naar de geest van de wet wordt gehandeld en niet uitsluitend naar de letter. Dit is een cultuurslag die overeenkomt met wat er in de Wmo en in de Jeugd gevraagd wordt: een cultuuromslag voor het sociaal domein dus.

Leeswijzer

Deze nota valt uiteen in twee delen.

In deel 1, de hoofdstukken 1 tot en met 4, worden de achtergronden en de visie op de Participatiewet beschreven. In hoofdstuk 2 zijn het wettelijk kader en de opdracht

toegelicht. Ook komen de uitgangspunten en de visie op de Participatiewet aan de orde. Een kernpunt in dit hoofdstuk is de doelgroepenbenadering: hoe delen we ons bestand in en waar ligt de prioriteit.

Tot slot van dit deel staan we in hoofdstuk 4 stil bij de arbeidsmarktregio en de taken van het regionaal Werkbedrijf. Beleidsmatig is de regio een bepalende factor.

In deel 2 komen de instrumenten aan bod. Hoofdstuk 5 beschrijft onze visie op de maatschappelijke tegenprestatie en levert een concrete aanzet tot een uitwerking. In hoofdstuk 6 gaan we in op beschut werk en dagbesteding. De invulling daarvan is ook afhankelijk van de toekomst van Tomingroep en Pauw Bedrijven, waarover ten tijde van het schrijven van deze nota nog geen duidelijkheid is. Nadere uitwerking volgt. Hoofdstuk 7 gaat in op het minimabeleid, waarvan ook een stimulerende en activerende werking uit moet gaan. De nota wordt afgesloten met hoofdstuk 8 over de hoofdlijnen van het beleid en een samenvatting van de beslispunten.

Hoofdstuk 1 *Participatiewet: doelstelling en opgave*

1.1 Participatiewet

De Participatiewet is samen met de Jeugdwet en de Wmo-2015 één van de veranderingen in het sociaal domein. De kern van de veranderingen in het sociaal domein is dat iedereen meedoet aan de samenleving. Voor mensen in de arbeidsleeftijd staat economische zelfredzaamheid voorop. Iedereen die kan werken, moet naar vermogen in zijn eigen onderhoud voorzien.

De Participatiewet voorziet in één regeling voor iedereen die in staat is om te werken, ook de mensen met een arbeidsbeperking. Met de Participatiewet worden drie uitkeringsregelingen gebundeld tot één regeling: de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wajong. Hiermee krijgen we als gemeente de verantwoordelijkheid voor een brede doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die verantwoordelijkheid wordt samen met vooral werkgevers opgepakt. In het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn daar afspraken over gemaakt. De Participatiewet zorgt voor één regeling voor de onderkant van de samenleving.

1.2 Alle veranderingen op een rij

WWB en Wet maatregelen WWB

In aanvulling op de Participatiewet, waar de WWB in opgaat, is er een aparte Wet maatregelen WWB die van belang is bij de uitvoering van de Participatiewet. Deze wet is bedoeld om de bijstand meer activerend te maken. Bijstandsgerechtigden worden net als bij de Jeugdwet en de Wmo meer aangesproken op de eigen mogelijkheden. De wijzigingen in de kostendelersnorm¹, de verlaging van de norm voor alleenstaande ouders, onder gelijktijdige verhoging van het kindgebonden budget², de uniformering van diverse arbeidsverplichtingen in de Participatiewet en het verplicht stellen van de tegenprestatie moeten ervoor zorgen dat de prikkel om te gaan werken groter wordt.

Minimabeleid

Een ander doel van de Wet maatregelen WWB is te zorgen voor de toekomstbestendigheid van de bijstand: de bijstand houdbaar en toegankelijk houden nu de vergrijzing toeneemt en de beroepsbevolking daalt. Om dat doel te bereiken wordt het vangnetkarakter van de bijstand versterkt door een gericht

¹ De WWB-norm per persoon zal lager worden als er meer personen met een uitkering in de woning aanwezig zijn. Hierbij wordt gekeken naar alle meerderjarige personen in de woning. Voor uitkeringsgerechtigden onder de 21 geldt deze norm niet.

² De bijstandsnorm voor alleenstaande ouders wordt gelijk aan die van alleenstaanden (50% i.p.v. 70%). Het verschil wordt grotendeels opgevangen door een hogere kindtoeslag. De kindtoeslag blijft behouden als er werk wordt gevonden, zodat het eerder lonend is om te gaan werken, omdat maar de helft van de bijstandsnorm verdiend hoeft te worden i.p.v. 70%. Voor alleenstaande ouders zonder werk met één kind betekent het een achteruitgang van 15 euro per maand, bij twee of meer kinderen komt er 5 euro bij.

minimabeleid. De inkomensgrens voor bepaalde vormen van categoriale bijzondere bijstand van 110% van het wettelijk sociaal minimum wordt losgelaten. Ook bij een hoger inkomen kan een beroep op bijzondere bijstand worden gedaan, maar dat vergt een individuele afweging. De mogelijkheden voor categoriale bijstand worden beperkt tot collectieve zorgverzekeringen en stadspassen. Andere categoriale regelingen zoals wie die nu kennen in SWW verband, zoals de regeling voor ouders van schoolgaande kinderen en de regeling voor ouderen, chronisch zieken en gehandicapten worden afgeschaft. De langdurigheidstoelage, ook een vorm van categoriale bijstand, wordt vervangen door de individuele inkomensvoet voor blijvers in de bijstand. De toekenning vraagt een individuele afweging. De uitvoering van het minimabeleid wordt daardoor dus tijdsintensiever.

WSW

Vanaf 2015 stopt de instroom in de sociale werkvoorziening op basis van de WSW. Weesp en Wijdemeren maken gebruik van Tomingroep en Stichtse Vecht van PAUW Bedrijven. Iedereen die nu een dienstverband heeft voor onbepaalde tijd bij deze bedrijven behoudt zijn of haar dienstverband conform de huidige CAO voor de WSW. De groep die vanaf 2015 niet meer kan instromen in de WSW, gaat behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en is al naar gelang hun arbeidsvermogen aangewezen op een beschutte werkplek of een werkplek in het reguliere bedrijfsleven met loonkostensubsidie.

Doordat de bestaande SW bedrijven Tomingroep en PAUW Bedrijven hun verantwoordelijkheid voor de zittende doelgroep behouden, blijven de gemeenten aan hen verbonden. Zowel voor PAUW als voor Tomin worden toekomstscenario's ontwikkeld, waarover ten tijde van het schrijven van deze beleidsnota nog geen beslissingen zijn genomen.

Wajong

De Wajong is vanaf 2015 alleen nog maar toegankelijk voor jongeren die volledig arbeidsongeschikt zijn en dat ook gedurende hun hele leven zullen blijven. Jongeren die nog wel arbeidsvermogen hebben, vallen onder de Participatiewet. De instroom in de bijstand zal hierdoor toenemen.

Alle huidige Wajongers worden tussen 2015 en 2018 door het UWV herkeurd. Degenen die na de keuring mogelijkheden op de arbeidsmarkt blijken te hebben, moeten richting de arbeidsmarkt. Zij blijven echter hun recht op Wajong behouden. Alleen nieuwe instroom met arbeidsvermogen gaat behoren tot de doelgroep van de Participatiewet.

Instrumenten voor werk

De gemeenten krijgt de beschikking over diverse instrumenten om werken op de reguliere arbeidsmarkt door arbeidsgehandicapten mogelijk te maken. Loonkostensubsidie, proefplaatsingen, jobcoaching, jobcarving³ en de no-riskpolis zijn hier voorbeelden van. Loonkostensubsidie en begeleiding op de werkplek moet het voor werkgevers aantrekkelijk maken om mensen met een lagere productiviteit in dienst te nemen. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon (WML). De loonwaarde van de betrokkene moet dus minimaal 30%

³ Hierbij wordt een functie speciaal voor iemand op maat gemaakt.

zijn. Vaak is meer nodig, zoals begeleiding op de werkplek door jobcoaches of aanpassing van het werk (jobcarving). De no-risk polis is bedoeld om het risico dat werkgevers lopen bij ziekte van medewerkers, voor deze doelgroep op te vangen. Proefplaatsingen zorgen ervoor dat eerst gekeken wordt of iemand wel op zijn plek is bij een bedrijf en de loonwaarde goed kan worden bepaald. Kortom, het gehele instrumentarium is erop gericht om de risico's bij werkgevers zo klein mogelijk te maken, zodat hun focus op het ondernemen kan blijven liggen.

Regionale samenwerking

Veel thema's uit de Participatiewet worden in regionaal verband uitgewerkt. Daar zitten de SWW gemeenten dus samen met andere gemeenten, werkgevers en het UWV aan het stuur. Het instrumentarium voor werkgevers wordt bijvoorbeeld in samenwerking met de partners in de arbeidsregio ontwikkeld. De SWW gemeenten zijn op twee verschillende arbeidsmarktregio's georiënteerd: Gooi & Vechtstreek en Midden-Utrecht. In beide regio's worden zogenoemde regionale Werkbedrijven ontwikkeld die moeten zorgen voor goede afstemming met de werkgevers en de inpassing op de arbeidsmarkt van de doelgroep.

Sociaal Akkoord

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 zijn het Rijk en de sociale partners het eens geworden over een reeks van maatregelen om economisch herstel te stimuleren en de arbeidsmarkt aan te passen aan de wensen en eisen van de 21ste eeuw. Er komt één voorgeschreven route voor ontslag, waarmee gelijke behandeling wordt gerealiseerd. Ook krijgen werknemers voor wie ontslag dreigt, recht op een vergoeding die gebruikt kan worden voor scholing voor een nieuwe baan. De positie van werknemers met tijdelijke contracten wordt versterkt en er komen 125.000 zogenoemde garantiëbanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het bedrijfsleven neemt 100.000 banen voor zijn rekening, de overheid 25.000. Met behulp van loonkostensubsidie wordt het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon overbrugd, waardoor het ook aantrekkelijk wordt om mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen.

1.3 Startfoto Participatiewet

De startfoto Participatiewet (mei 2014) geeft inzicht in de cliëntaantallen voor de Participatiewet, de te verwachte budgetten en de financiële opgave die daaruit voortvloeit. De onderstaande tabellen geven inzicht in cliëntaantallen en beschikbare budgetten in 2014 en de prognoses voor 2018.

Tabel 1: Cliëntaantallen

2014	Stichtse Vecht	Wijdmeren	Weesp	Totaal
WWB	678	204	310	1192

Wsw	171	33	43	247
	849	237	353	1439
2018				
WWB	755	229	348	1332
Wsw	139	27	35	201
	894	256	383	1533

Tabel 2: Budgetten

BUIG	2013	2014 (voorlopig)	2015 (prognose) ⁴
Stichtse Vecht	9.368.417	9.389.836	9.221.445
Wijdmeren	2.417.499	2.597.575	2.547.715
Weesp	4.616.378	4.389.736	4.297.828

Participatiebudget	2014 (P-budget + WSW)	2015 (voorlopig) ⁵
Stichtse Vecht	5.315.592	4.900.643
Wijdmeren	1.068.708	1.084.560
Weesp	1.519.519	1.511.380

Op grond van de cijfers wordt het volgende geconstateerd:

De omvang van de doelgroep neemt toe, vooral door de nieuwe instroom van inwoners, die nu nog tot de categorieën van de Wajong en WSW behoren.

Voor de uitvoering van de Participatiewet ontvangen de gemeenten een participatiebudget voor de re-integratieopdracht. De bijdragen vanuit het rijk voor de WSW gaan dalen. Het verschil moet opgevangen worden uit het re-integratiebudget, dat eveneens afneemt. De verplichtingen voor de zittende WSW-populatie leggen daarom een steeds groter beslag op het krimpende re-integratiebudget. Het gemiddelde budget dat resteert voor re-integratie van de nieuwe instroom daalt daardoor aanzienlijk.

Geconcludeerd wordt in de startfoto dat het beleid anders moet. De loonwaarde van de zittende WSW doelgroep moet optimaal worden benut om zo ook middelen over te houden voor de re-integratie van nieuwe doelgroepen. Dat wordt een harde dobber. Tomingroep heeft al laten weten dat het erg moeilijk is om de productiviteit

⁴ De budgetten zijn nog niet bekend. Er is gebruik gemaakt van een schatting door Adlasz.

⁵ Gebaseerd op de 'Verdeling participatiebudget 2015 geactualiseerd', 16 september 2014.

van de zittende WSW'ers te verhogen. Voor de nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking moeten we zoveel mogelijk uit de kast halen om hen aan het werk te krijgen en te houden. Omdat het arbeidsmarktbeleid voor een groot deel ook regionaal wordt bepaald, moeten we actief richting geven aan de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio's.

1.4 Doelstelling en opgave

De conclusies hierboven vragen om nieuw beleid en om een nieuwe aanpak, met als doel meer reguliere banen, maximale benutting van loonwaarde en uitstroom uit de uitkering. De meer samenhangende aanpak in het sociaal domein kan veel opleveren, maar er is ook nieuw beleid nodig specifiek voor de participatiewet. De kern van alle veranderingen in het sociaal domein is om mensen mee te laten doen aan de samenleving.

Doelstelling

Het doel is dat iedereen naar vermogen kan deelnemen aan de samenleving. In de eerste plaats door middel van regulier werk. Wanneer dat (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, in de vorm van vrijwillige activiteiten of een tegenprestatie.

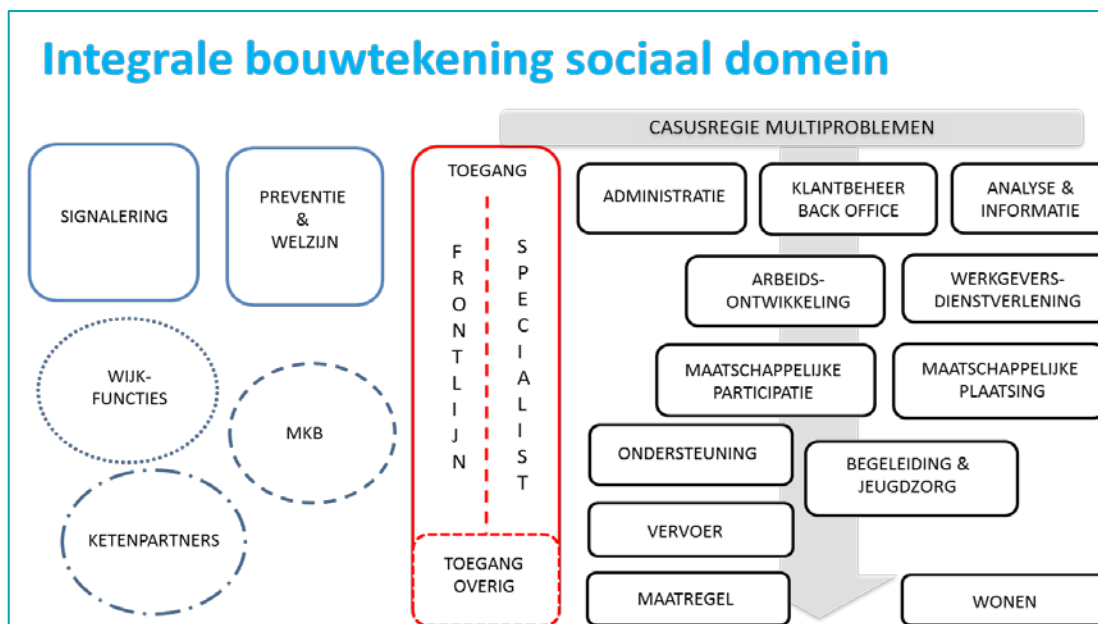
Opgave

In de startfoto is aangegeven dat voor het bereiken van deze doelstelling minder middelen beschikbaar zijn. De opgave is om samen met de werkgevers in de regionale Werkbedrijven en de SW bedrijven toch zoveel mogelijk mensen op hun niveau aan een betaalde baan te helpen. Goede relaties en samenwerking met het regionale en lokale bedrijfsleven is daarvoor cruciaal.

1.5 Samenhang met andere decentralisaties in dienstverleningsmodel

In het Dienstverleningsmodel Sociaal Domein van Stichtse Vecht, Wijdmeren en Weesp (mei 2014) wordt de Participatiewet gepositioneerd in het geheel van de andere decentralisaties.

De uitgangspunten en kernwaarden uit het rapport "Visie en dienstverleningsmodel Sociaal Domein", zijn een leidraad voor de uitwerking van het Participatiebeleid. De kernprocessen in de Participatiewet zijn het verstrekken van uitkeringen, arbeidsontwikkeling en werkgeversdienstverlening. Deze processen zijn na de toegang gesitueerd, in de backoffice. In het algemeen is het streven om de ondersteuning in het sociaal domein zoveel mogelijk te verschuiven naar de samenleving zelf en gebruik te maken van de eigen kracht. Voor de Participatiewet betekent dit vooral dat banen voor mensen met een beperkt arbeidsvermogen gezocht worden bij het reguliere bedrijfsleven (ketenpartners in de bouwtekening) en dat samen met sociale partners naar maatschappelijk zinvolle tegenprestaties wordt gezocht.



Cliënten met enkelvoudige vragen op het terrein van inkomen en werk worden direct naar de backoffice doorgezet en alleen in het geval er ook andere problematiek speelt, aangemeld bij het sociale wijkteam. Zo kan er snel en doeltreffend gewerkt worden.

1.6 Tot slot

Zoals in het voorwoord opgemerkt zijn er op details nog veel onzekerheden in de regelgeving, in de budgetten, maar ook in hoe ons bestand precies is samengesteld. Er zijn nog geen businesscases doorgerekend. De gevolgen van het beleid kunnen we nog niet volledig overzien. Daarom bevat deze nota de beleidsrichtingen die we volgend jaar evalueren.

Hoofdstuk 2 Vragen en uitgangspunten

2.1 Voor welke vragen staan we?

In de jaren na 2015 gaat de doelgroep groeien, zoals we hebben gezien in de startfoto. Tegelijk moeten we vaststellen dat de beschikbare middelen zullen gaan teruglopen. Om het in hoofdstuk 1 omschreven doel te bereiken - meedoen naar vermogen, in de eerste plaats door regulier werk - is het dus zaak om keuzes te maken in wie ondersteund wordt en wie op eigen kracht is aangewezen en daarbij de belangen van de mensen in het oog te houden. Daartoe moeten we ons een paar vragen stellen:

- Welke uitgangspunten hanteren we?
- Welke middelen hebben we tot onze beschikking?
- Welke groepen geven we prioriteit?
- Welke knelpunten zijn er?
- Wat zijn de rol en positie van de WSW bedrijven?

2.2 Welke uitgangspunten hanteren we?

Benutten van eigen kracht.

Inwoners zijn zelf verantwoordelijk voor hun re-integratie. Dat betekent dat de werkzoekende in principe op eigen kracht (weer) werk vindt en slechts wordt ondersteund door de gemeente als dat nodig is. Voor degenen die dat niet zelfstandig kunnen en daarbij onvoldoende steun vanuit hun sociale omgeving ondervinden, kan de gemeente ondersteuning bieden middels maatwerk. Maatgevend daarbij zijn de mate waarin ze in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen en hun afstand tot de arbeidsmarkt. Het resultaat moet uiteindelijk participatie zijn: primair in de vorm van werk, maar als dat (nog) niet mogelijk is dan op andere wijze zoals vrijwilligerswerk, maatschappelijke tegenprestatie of dagbesteding.

Eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht staan voorop. Ondersteuning is aanvullend daarop.

Dichtbij inwoners & lokaal, tenzij

Eén van de kernwaarden is dat we de toegang en ondersteuning dichtbij de inwoners willen organiseren. Voor de uitvoering van de Participatiewet houdt dit in dat we altijd uitgaan van de omgeving, waarin mensen acteren. Inwoners kunnen zich met vragen over werk en inkomen lokaal melden en een bijstandsuitkering kan in de eigen woonplaats worden aangevraagd.

Eén van de leidende principes in de inrichting van het sociaal domein is “het organiseren van de uitvoering lokaal, tenzij..”. Dit past bij de nadruk op het lokaal organiseren van toegang en ondersteuning. Echter, gemeenten zijn met betrekking tot werk en inkomen wel verplicht een aantal zaken op regionaal niveau af te stemmen, namelijk in de eigen arbeidsmarktregio. Voor Weesp en Wijdemeren is dat de arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek en voor Stichtse Vecht is dat de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Dat op het niveau van de arbeidsmarktregio wordt samengewerkt neemt niet weg dat inwoners in eerste instantie op lokaal

niveau worden ondersteund. Voordeel van het blijven werken in twee arbeidsmarktregio's is dat kan worden aangesloten bij de onderwijsinstellingen en arbeidsmarkt, waarop de inwoner vanuit de woonlocatie is gericht.

We organiseren de toegang en ondersteuning zoveel mogelijk dichtbij de inwoner. Bij de dienstverlening gaan we uit van de omgeving, waarin de inwoner actief is.

Vraaggerichte houding

Voor het grootste deel bestaat de doelgroep uit mensen, voor wie het moeilijk is om zonder steun een plaats op de reguliere arbeidsmarkt te vinden.

Wanneer we deze groep willen benaderen houdt dat in dat we ons moeten richten op het verkrijgen van een beeld van wat de cliënt zelf kan, waar de eigen kracht ligt en vervolgens bepalen waaruit de ondersteuning zou moeten bestaan. Deze benadering, die kan worden betiteld als "de kanteling", geldt voor het hele sociaal domein, en heeft een vraaggericht karakter. Omdat sociale diensten altijd bij uitstek aanbodgericht hebben gewerkt als gevolg van de soms wel zeer uitgebreide regelgeving en de wettelijke verantwoordingsplicht, betekent een inbedding in het sociale domein een culturele omslag. Een vraaggerichte houding vraagt ook inzicht in de problematiek van de nieuwe doelgroep. Veel mensen van de nieuwe doelgroep hebben een verstandelijke beperking of kampen met sociaal-psychische problematiek (zie voor meer informatie Bijlage 1). Consulente(n) moeten weten hoe zij met deze doelgroepen moeten omgaan.⁶ Dat is een belangrijk aspect van de sociale dienst nieuwe stijl.

Onze benadering van de cliënt is gericht op het in beeld brengen van sterke punten en beperkingen. Wij stellen ons vraaggericht op en kiezen een aanpak die aansluit bij de beperkingen en mogelijkheden van de cliënt.

Samenwerking met maatschappelijke partners

Deze vraaggerichtheid komt ook terug in de samenwerking met maatschappelijke partners, in de eerste plaats de werkgevers. Inpassing op de arbeidsmarkt is alleen mogelijk wanneer we van werkgevers een duidelijk beeld verkrijgen van de mogelijkheden voor werk op de reguliere markt en de condities waaronder werkplekken kunnen worden vervuld. Dat betekent luisteren naar de werkgevers en zowel met hen als met onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties de vragen helder krijgen. Hetzelfde geldt voor de andere vormen van maatschappelijke participatie: die kunnen alleen zinvol worden ingericht door goede communicatie met welzijnsinstellingen en inwoners van buurt of wijk.

Voor het tot stand brengen van effectieve participatie van de doelgroep richten we ons op de vraag van werkgevers, maatschappelijke instellingen en bewoners van de wijk/buurt.

Preventie

Het bevorderen van participatie is niet iets wat pas na de toegang wordt ingezet. We moeten ook voorkomen dat er een beroep op ondersteuning gedaan moet worden.

⁶ Waar nodig kunnen cliënten ook gebruik maken van cliënt ondersteuning van bv MEE

Daarbij kan met name gedacht worden aan het faciliteren van de doorstroming vanuit onderwijs naar de arbeidsmarkt of vanuit dreigende werkloosheid naar een andere werkplek. Veelal zijn we als gemeente niet in de positie om actief in te grijpen in processen binnen de bedrijfsorganisatie, het UWV of de onderwijssectoren, maar we kunnen ons wel aanbieden als facilitator voor structurele afstemming tussen partijen ten gunste van onze inwoners daar waar dat mogelijk en gewenst is. Dat dient zowel op lokaal als op regionaal niveau (arbeidsmarktregio) te gebeuren.

Daar waar dat mogelijk en gewenst is richten we ons proactief op het voorkomen dat groepen in een uitkeringssituatie belanden door te bevorderen dat de overgang van school naar werk of van werk naar werk beter wordt afgestemd.

Privaat, tenzij

Het principe dat we uitvoering in eerste instantie extern inkopen is leidend voor het dienstverleningsmodel sociaal domein. Voor participatie is er echter sprake van een aparte situatie. Van oudsher is bij sociale diensten uitvoering aanwezig; met name op het rechtmatigheidsonderdeel, maar vaak ook op het doelmatigheidsdeel, te weten de re-integratie. We kiezen ervoor om van de in huis aanwezige deskundigheid gebruik te blijven maken. Verder komen er nieuwe functionaliteiten zoals het werkgeversservicepunt (WSP). Dat is een onderdeel dat sterk in ontwikkeling is en essentieel werk uitvoert voor de inpassing op de arbeidsmarkt van de doelgroep. Tegelijk is het een belangrijke bouwsteen voor regionale samenwerking, c.q. het regionaal Werkbedrijf. De vereiste competenties voor dit werk zijn echter van een geheel andere orde dan sociale diensten in huis hebben. De vraag is in hoeverre deze dienstverlening al op de markt wordt aangeboden. Daarom zullen wellicht nieuwe geschikte medewerkers moeten worden aangetrokken of we maken gebruik van de expertise van het regionaal Werkbedrijf. Andere deskundigheid als specialistische zorg, arbeidsontwikkeling en begeleiding is wel op de markt aanwezig en kan dus voor inkoop in aanmerking komen.

We kopen slechts die expertise in, die we zelf niet in huis hebben of in de regionale samenwerking voorhanden is en voor zover leverbaar in de markt.

2.3 Welke middelen hebben we tot onze beschikking?

Het participatiebudget wordt vanaf 2015, net als de budgetten voor Wmo-2015 en Jeugd, als een integratie-uitkering van het gemeentefonds aan de gemeenten toegekend. Dit betekent dat er geen bestedingsvoorwaarden aan zijn verbonden. Er kan tussen de budgetten geschoven worden. Na drie jaar worden de middelen aan de algemene uitkering van het gemeentefonds toegevoegd.

Het re-integratiebudget is verder nog te verdelen in re-integratiebudget als zodanig en fictieve WSW component, ofwel de rijksbijdrage, die tot 2015 aan de gemeente werd uitbetaald om de sociale werkvoorziening te kunnen uitvoeren. Dit bedrag was voorheen gebaseerd op het aantal te realiseren arbeidsplaatsen voor de doelgroep (de taakstelling), maar vanaf 2015 is dat een gefixeerd bedrag. Uit het Wmo-budget wordt de arbeidsmatige dagbesteding gefinancierd.

Gemeenten blijven ook het BUIG-budget ontvangen (Besluit Uitkering Inkomensvoorzieningen Gemeenten), waaruit onder de Participatiewet naast de uitkeringen ook de loonkostensubsidie kan worden voldaan. De laatste wordt aan de werkgever beschikbaar gesteld na vaststelling van de loonwaarde.

Voor maatschappelijke tegenprestaties die bijvoorbeeld in de sfeer van het welzijnswerk liggen, worden de subsidiebudgetten voor Welzijn ingezet. Het gaat hierbij niet om nieuw geld, maar om het anders inzetten van bestaande middelen. De verschillende budgetten en waarvoor ze ingezet kunnen worden zijn weergegeven in onderstaande tabel.

<i>Participatie</i>	<i>Budget</i>
Re-integratie	Re-integratie
Aangepast werk / garantiebanen	idem
Beschut werk	idem
Loonkostensubsidie	BUIG
(Arbeidsmatige) dagbesteding	Wmo
Tegenprestatie	o.a welzijnssubsidies

Voor de uitvoering van de Participatiewet wordt naast de re-integratie en de BUIG budgetten ook voor een deel gebruik gemaakt van de Wmo middelen (dagbesteding) en de welzijnssubsidies (tegenprestaties)

Overschot inkomensdeel reserveren voor re-integratie

De omvang van de groep mensen die naar vermogen werkt en daarmee een inkomen verwerft, is van positieve invloed op het budget voor uitkeringen en loonkostensubsidie, het "Inkomensdeel". Als het jaar positief wordt afgesloten, mag de gemeente dat bedrag houden. We maken de keuze om dit bedrag te reserveren voor re-integratie.

We kiezen ervoor om voorkomende overschotten uit het inkomensdeel (BUIG-budget) te reserveren voor re-integratie.

2.4 Welke groepen geven we prioriteit?

Ons uitgangspunt is om maatschappelijke participatie te bevorderen, in de eerste plaats door middel van een grotere deelname van de doelgroep aan de reguliere arbeidsmarkt. Maar tegelijk realiseren we ons dat werk nog niet direct voor iedereen is weggelegd. Daarom stellen we ook dat voor wie dit (nog) niet mogelijk is, we maatschappelijke participatie bevorderen. In deze paragraaf beschrijven we hoe we inzicht in onze doelgroep willen verkrijgen door middel van een bepaalde indeling en op grond van welke criteria we instrumenten en middelen inzetten.

Loonwaarde en loonkostensubsidie

Voor een goed begrip van deze paragraaf willen we voorafgaand de relevante begrippen "loonwaarde" en "loonkostensubsidie" behandelen. Deze begrippen zijn vastgelegd in de Participatiewet.

Loonwaarde

Loonwaarde is het procentuele deel van het loon, dat iemand met een arbeidsbeperking maximaal kan verdienen, afgezet tegen iemand, die geen beperking heeft. Anders gesteld, de loonwaarde bedraagt dat deel van het wettelijk minimumloon (WML) dat de betreffende persoon met arbeidsbeperking zelf nog kan verdienen.

Wanneer men behoort tot de doelgroep van loonkostensubsidie moet later in het proces bij de plaatsing de loonwaarde worden bepaald. Loonwaarde is het deel van het loon, dat de betrokkene zelf kan verdienen. Voor het meerdere wordt *tot het WML* door de gemeente loonkostensubsidie toegekend.

Voordeel is, dat de werkgever dus niet het volledige loon hoeft te betalen aan iemand, die niet in staat is om een volwaardige arbeidsprestatie te leveren.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is een belangrijk nieuw instrument dat de gemeente onder de Participatiewet kan inzetten. Het behelst een aanvulling tot het minimumloon op de inkomsten, die de werknemer verwerft op basis van de vastgestelde loonwaarde. De subsidie wordt voldaan vanuit het Inkomensdeel (BUIG budget) en uitbetaald aan de werkgever.

Eerst en vooral moet de gemeente vaststellen of iemand tot de doelgroep van loonkostensubsidie behoort. Volgen de Participatiewet kan de klant zelf daarvoor een aanvraag indienen, maar de gemeente kan ook ambtshalve vaststellen. Wanneer de gemeente na een eerste inschatting tot de slotsom komt dat de klant tot de doelgroep zou kunnen behoren, moet een advies worden gevraagd aan het UWV. Het UWV voert vervolgens een toets uit, die de basis vormt voor een beschikking⁷. Na deze toets kan men in aanmerking komen voor bijvoorbeeld een garantiebanaan, maar in ieder geval is duidelijk, dat bij plaatsing een loonwaardemeting dient te worden uitgevoerd op grond waarvan een loonkostensubsidie kan worden overeengekomen.

Indeling naar loonwaarde en inzet van participatiemiddelen

Om onze doelen te kunnen bereiken is het belangrijk om inzicht te verwerven in de mogelijkheden en beperkingen van de mensen, die in ons bestand instromen of er al in zitten. We krijgen straks immers nieuwe instroom van mensen met een arbeidsbeperking en bovendien blijkt uit onderzoeken dat circa een derde deel van de WWB populatie ook kan worden aangemerkt als arbeidsbeperkt. Met dit inzicht kunnen we een verantwoorde keuze maken over de inzet van beschikbare instrumenten en middelen.

Om die reden gaan we het bestand indelen op basis van loonwaarde. De hoogte van de loonwaarde bepaalt welke type werk haalbaar is en welke mate van begeleiding iemand nodig heeft om te kunnen functioneren. Op deze manier onderscheiden we een aantal categorieën met meer en minder loonwaarde. In onderstaande tabel is deze schematisch weergegeven, inclusief een schatting van de omvang van de doelgroep ten opzichte van het gehele bestand van uitkeringsgerechtigden. Ook is de aanbevolen inzet van instrumenten en middelen per categorie aangegeven.

Ondergrens loonwaarde

Belangrijk hierbij is de vraag tot welke loonwaarde we gebruik willen maken van de inzet van het instrument loonkostensubsidie. Dit hangt af van de kosten, die ermee samenhangen. In grote lijnen kan de groep met een loonwaarde van 40 tot 80% op een werkplek geplaatst worden met behulp van loonkostensubsidie. Is de loonwaarde lager, dan ontwikkelt zich doorgaans geen groei meer in de loonwaarde en zijn sociale activering, beschut werk en dagbesteding de aangewezen activiteiten. Uit onderzoek is gebleken dat in de categorie van 40 tot 50% loonwaarde een omslag plaatsvindt van financieel *nadeel* naar financieel *voordeel* van arbeidsinpassing met loonkostensubsidie boven het verstrekken van alleen een uitkering (zie bijlage)⁸.

Bij de inzet van middelen zien we vooral bij categorie 2 en 3 de loonkostensubsidie als belangrijkste instrument, bekostigd vanuit de BUIG middelen, naar voren komen.

Uitgangspunt

Vanuit de doelstelling om zoveel mogelijk mensen aan regulier werk te helpen, richten we ons primair op de categorieën 2 en 3. De ondergrens van de doelgroep van loonkostensubsidie is 40%.

Bij categorie 1 doen we een beroep op de eigen kracht, zetten we in op handhaving en beperkte inzet van de re-integratiemiddelen.

⁸ Robert Capel "Werken Loont". Capeladvies, januari 2014. (zie de bijlage 2)

Categorie	Omschrijving in loonwaarde	Inzet instrumenten	Inzet middelen
1	100 % loonwaarde	Beperkt arbeidsontwikkeling. Vooral handhaving	Beperkt re-integratiebudget
2	80 – 100%	Loonkostensubsidie, jobhunting, arbeidsontwikkeling, Sroi, proefplaatsing, Plaatsingssubsidie.	Re-integratiebudget, BUIG budget
3	40- 80%	LKS, jobhunting, SROI, no-risk polis, jobcoaching, proefplaatsing, plaatsingssubsidie, arbeidsontwikkeling,	BUIG budget. re-integratiebudget, WMO middelen, Welzijnsmiddelen.
4	20 – 40 %	Beschut werk, sociale activering.	Re-integratiebudget (beschut), WMO middelen, welzijnsmiddelen (subsidie)
5	< 20%	Dagbesteding, sociale activering, zorg, hulp	WMO middelen, welzijnsmiddelen

1. De groep met 100% loonwaarde kent geen aanwijsbare beperkingen en wordt in principe in staat geacht op eigen kracht werk te vinden. Daarom is hier beperkt inzet van re-integratiemiddelen aan de orde, bijvoorbeeld voor de inzet van korte (groepsgewijze) trainingen. Wel komt hier veel nadruk te liggen op handhaving: “streng aan de poort”.
2. Voor de groep 80 – 100% zijn lichte ondersteuning en arbeidstraining beschikbaar met het doel na een korte intensieve periode een match te kunnen maken. Dat betekent beperkte inzet van het re-integratiebudget. Daarnaast is in een aantal gevallen ook loonkostensubsidie vereist, te voldoen uit het BUIG budget of Inkomensdeel.
3. De categorie 40 -80% zal ten dele naar vermogen geplaatst kunnen worden na een periode van arbeidsontwikkeling met inzet vanuit het re-integratiebudget. Daarna zijn jobcoaching (begeleiding op de werkplek) aan de orde en instrumenten als een no-risk polis, beide ten laste van het re-integratiebudget. Daarnaast zetten we loonkostensubsidie in vanuit het BUIG budget. Voor deze groep bestaat naar verwachting nog een mogelijkheid voor groei van de loonwaarde. Bovendien is bij deze groep sprake van een *financieel voordeel voor de gemeenten t.o.v. de uitkeringssituatie*, zoals we hierboven gezien hebben. In principe behoort ook de zittende groep WSW-ers tot deze categorie. Het voorbehoud, dat we hierbij maken, zijn de

toekomststrategieën voor de SW bedrijven, die nu in ontwikkeling zijn. Voor de groep van tussen 40% en 50% moet nadrukkelijk maatwerk worden verricht; voor een deel is groei in loonwaarde en mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verwachten, voor een ander deel niet. Dat geldt ook voor de grens aan de bovenkant.

4. De groep van ongeveer 20 - 40% komt naar verwachting deels in aanmerking voor een beschutte werkplek voor zover het de nieuwe instroom betreft met inzet van daartoe bestemde middelen, en deels zullen sociale activering, begeleiding, zorg of arbeidsmatige dagbesteding aan de orde zijn, waarvoor WMO-budget kan worden ingezet. Plaatsing op de arbeidsmarkt met loonkostensubsidie betekent een structurele inzet van een hoge subsidie, geen uitzicht op groei en een financieel nadeel voor de gemeente (zie bijlage 2). Daarom hanteren we een ondergrens van 40% voor de inzet van loonkostensubsidie.
5. Deze groep heeft geen reëel arbeidsperspectief en is aangewezen op dagbesteding.

Zoals uit het overzicht blijkt, zetten we het re-integratiebudget alleen in als werk het perspectief is. Hoe lager de loonwaarde, hoe minder de arbeidsmarkt een realistisch toekomstbeeld is en hoe meer sociale activering, dagbesteding en beschermt werk in aanmerking komen.

Met de grenzen tussen de verschillende groepen gaan we flexibel om: we kijken naar persoonlijke omstandigheden en de potentie van een cliënt. Het draait om maatwerk

2.5 Welke knelpunten zijn er?

Zoals in de startfoto reeds is geschetst bestaat het grootste knelpunt eruit, dat door de structurele korting op het re-integratiebudget, zowel bij de re-integratiecomponent als bij de WSW-component, gevoegd bij een groei van de doelgroep, er onvoldoende financiële armslag is om de gehele brede doelgroep bij participatie te ondersteunen.

Ander knelpunt is, dat op de regionale arbeidsmarkt meerdere partijen actief zijn om werkplekken te verwerven: gemeentelijke sociale diensten, UWV, SW bedrijven, justitie en soms instellingen voor dagbesteding. Dat heeft twee gevolgen. Ten eerste wordt de werkgever benaderd door meerdere aanbieders van dezelfde doelgroep (laagbetaalde arbeid) en ten tweede drukt dit de tarieven door de concurrentie. Deze gevolgen zijn onwenselijk.

Dit probleem wordt nog verergerd door de voorlopig nog voortdurende slechte economische situatie. Hoewel er sprake is van economische groei, vertaalt dit zich vooralsnog niet in een groei van de werkgelegenheid. Goede samenwerking in de arbeidsmarktregio (zie ook volgend hoofdstuk) moet dit knelpunt verlichten.

Het gebrek aan financiële middelen en de versnippering van en concurrentie in de benadering van werkgevers zijn de belangrijkste knelpunten.

2.6 Wat is de rol en de positie van het SW bedrijf?

SWW kent twee SW bedrijven: Tomingroep en PAUW Bedrijven. Voor de sector gaat er veel wijzigen. Op 1 januari gaat de regeling op slot: nieuwe instroom zal niet meer plaatsvinden. Mensen die op de wachtlijst stonden, behoren echter wel tot de prioritaire doelgroep van de garantiebanen.

De groep zittende WSW-ers behoudt zijn rechten. Zij blijven dus hun dienstverband houden en de CAO blijft onaangetast. Wel zal er door natuurlijk verloop een langzame inkrimping op gang komen, zodanig, dat over ongeveer 40 jaar de laatste WSW-er met pensioen gaat. De groep blijft dus vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente met volledig behoud van rechten.

Er zal daarentegen wel bezuinigd gaan worden op de rijksbijdrage. Een WSW medewerker kost per jaar gemiddeld €28.000, maar de vergoeding loopt terug van €26.000 nu (er wordt reeds bezuinigd vanaf 2012) naar €22.700 in 2020. De vraag dient zich dus aan hoe de komende tijd de sociale werkvoorziening betaalbaar kan blijven.

Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk om de toekomstige positie van het SW bedrijf nauwkeurig tegen het licht te houden. Zowel ten aanzien van Tomingroep als van PAUW bedrijven zijn er al onderzoeken uitgevoerd, maar besluitvorming zal niet op korte termijn aan de orde kunnen zijn. Behalve dat grote zorgvuldigheid vereist is, zijn er ook nog andere partners aanwezig binnen de Gemeenschappelijke Regeling, waarmee belangen gedeeld worden.

Een afgewogen visievorming op de sociale werkvoorziening is dus vereist waarbij we nu al wel kunnen stellen dat het belang van de zittende WSW-ers daarbij vertrekpunt moet zijn. Ook kunnen we stellen dat de reeds in gang gezette beweging “van binnen naar buiten”, ofwel de verplaatsing van het werk naar externe locaties op de reguliere arbeidsmarkt, verder doorontwikkeld moet worden. Daarnaast moeten we samen met de SW bedrijven op zoek naar alternatieve verdienmodellen en moet er aandacht zijn voor het zekerstellen binnen bepaalde marges van faire tarieven voor het uitgevoerde werk.

Ook belangrijk om hier op te merken is, dat de sociale werkbedrijven veel expertise en voorzieningen bezitten gericht op het omgaan met arbeidsbeperkten. Kennis die we straks hard nodig hebben voor een goede begeleiding van de doelgroep van de Participatiewet. Waar en wanneer mogelijk, willen we dan ook die expertise van de SW bedrijven inzetten.

Het hele proces van visievorming op de sociale werkvoorziening zal echter gezien de complexiteit en de betrokkenheid van meerdere partijen in een aparte setting gaan plaatsvinden.

2.7 Samenvatting en beslispunten

Uitgangspunten

- Eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht staan voorop. Ondersteuning is aanvullend daarop.

- Dichtbij: we gaan bij de dienstverlening uit van de omgeving, waarin de mensen actief zijn. Dat betekent voor SWW acteren binnen twee arbeidsmarktregio's.
- Vraaggericht: onze benadering van de cliënt is gericht op het in beeld brengen van zijn sterke punten en daarop aan te sluiten. Wij stellen ons vraaggericht op en kiezen een aanpak die past bij de beperkingen (verstandelijk, psychisch) van de cliënt.
- Samenwerking: voor het tot stand brengen van effectieve participatie van de doelgroep richten we ons op de vraag van werkgevers, maatschappelijke instellingen en bewoners van de wijk/buurt.
- Preventie: daar waar dat mogelijk en gewenst is richten we ons proactief op het voorkomen dat groepen in een uitkeringssituatie belanden door te bevorderen dat de overgang van school naar werk of van werk naar werk beter wordt afgestemd.
- Inkoop: we kopen slechts die expertise in, die we zelf niet in huis hebben of in de regionale samenwerking voorhanden is en voor zover leverbaar in de markt.
- Ordening bestand: we gaan het bestand indelen in vijf categorieën gebaseerd op loonwaarde en nemen die indeling als uitgangspunt voor de inzet van instrumenten en middelen.
- We nemen 40 % loonwaarde als ondergrens voor het inzetten van loonkostensubsidie. Voor de groep tussen 40% en 50% gaat het om maatwerk.
- Sociale Werkvoorziening: wanneer mogelijk maken we gebruik van de expertise en de voorzieningen van de SW bedrijven voor de arbeidsinpassing van de doelgroepen van de Participatiewet.

Beslispunt: onderschrijven van bovenstaande uitgangspunten

Budgetten

- Voor de uitvoering van de Participatiewet wordt naast de re-integratie en de BUIG budgetten ook voor een deel gebruik gemaakt van de Wmo middelen (dagbesteding) en de welzijnssubsidies (tegenprestaties).

Beslispunt

Overschotten uit het inkomensdeel (BUIG-budget) reserveren we voor re-integratie.

Prioritaire doelgroepen

Vanuit de doelstelling om zoveel mogelijk mensen aan regulier werk te helpen, richten we ons primair op de categorieën 2 en 3 van 40% tot 80 % loonwaarde. De ondergrens van de doelgroep van loonkostensubsidie is 40%.

Bij een loonwaarde van minder dan 20% wordt begeleiding in de vorm van arbeidsmatige dagbesteding of andere vormen van begeleiding worden met WMO-middelen bekostigd.

Bij categorie 1 (100% arbeidsgeschikt) doen we een beroep op de eigen kracht, zetten we in op handhaving en beperkte inzet van de re-integratiemiddelen.

Met de grenzen tussen de verschillende groepen gaan we flexibel om: we kijken naar persoonlijke omstandigheden en de potentie van een cliënt. Het draait om maatwerk

Beslispunt

- Onderschrijven van deze indeling van de doelgroep en de inzet van instrumenten

Knelpunten

Het gebrek aan financiële middelen en de versnippering van en concurrentie in de benadering van werkgevers zijn de belangrijkste knelpunten.

Hoofdstuk 3 De arbeidsmarktregio's

3.1 Deelname in twee arbeidsmarktregio's

Omdat we als uitgangspunt hanteren dat Stichtse Vecht enerzijds en Wijdmeren en Weesp anderzijds onder een andere arbeidsmarktregio (AMR) vallen, zullen de taken die in de AMR belegd zijn door de drie gemeenten met de in de AMR vertegenwoordigde partijen worden afgestemd en georganiseerd. Dat betekent dat we energie gaan steken in twee arbeidsmarktregio's: Gooi & Vechtstreek en Midden-Utrecht en twee regionale Werkbedrijven. Dat neemt niet weg dat:

- De inzet zoveel mogelijk aansluit bij de visie SWW op het sociaal domein en de principes zoals opgenomen in hoofdstuk 3.
- Binnen de organisatie over keuzes en praktische uitvoering in de AMR's afstemming plaatsvindt.

Toch is het niet onwaarschijnlijk dat er verschillen gaan ontstaan tussen de verschillende aanpakken in de AMR's. De gemeenten zijn slechts enkele van de vele partners in de taken die er belegd zijn. Bovendien kunnen er andere keuzes worden gemaakt, omdat er sprake is van een andere arbeidsmarktsituatie.

3.2 Opdracht arbeidsmarktregio's

De taken die in de AMR zijn belegd vinden hun oorsprong in het Sociaal Akkoord.⁹ Op basis van dit akkoord hebben gemeenten de leiding in het oprichten van de regionale Werkbedrijven. De regionale Werkbedrijven sluiten aan op de al bestaande indeling van de 35 regionale AMR's en de al bestaande infrastructuur van werkpleinen en werkgeversservicepunten. In het Sociaal Akkoord is niet alleen afgesproken dat gemeenten, het UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties samen regionale Werkbedrijven oprichten, maar ook dat deze Werkbedrijven ervoor zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking naar de zogenaamde garantiebanen (zie hieronder) worden geleid. Ook moeten er in het Werkbedrijf afspraken worden gemaakt over beschut werken. Tot slot moet het regionale Werkbedrijf zorgen voor een goede werkgeversdienstverlening. Dit laatste is niet nieuw. Op basis van de Wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) moeten gemeenten al een regionale gezamenlijke werkgeversbenadering op orde hebben.

Garantiebanen

Eén van de belangrijke uitkomsten van het Sociaal Akkoord is de afspraak over de garantiebanen. Werkgevers hebben zich samen met de overheid bereid getoond werk te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Volgens een indicatieve verdeling van de landelijke Werkkamer¹⁰ moeten er in de jaren 2014 tot en met 2016 het volgende aantal extra banen worden gecreëerd en ingevuld in onze beide AMR's:

⁹ Een akkoord dat op 11 april 2013 werd gesloten tussen het kabinet en sociale partners

¹⁰ In de Werkkamer maken VNG en Stichting van de Arbeid samen afspraken over verbeterde samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's.

Indicatie aantal garantiebanen ¹¹ 2014 t/m 2016		
	Bij het bedrijfsleven	Bij de overheid
Gooi & Vechtstreek	175	55
Midden-Utrecht	835	310

In de landelijke Werkkamer is afgesproken dat de prioriteit bij de invulling van de extra banen in 2014, 2015 en 2016 ligt bij de groep Wajong, van wie na herkeuring blijkt dat er arbeidsmogelijkheden zijn en bij de WSW-geïndiceerden die op 31 december 2014 op de wachtlijst staan. Door deze prioritering zal een deel van de toekomstige Participatiewetdoelgroep mogelijk niet direct geholpen kunnen worden met een garantiebaan.

De taken van het op te richten regionaal Werkbedrijf zijn:

- Werkgeversdienstverlening;
- Beschrijving van in te zetten instrumenten richting werkgevers;
- Organisatie rondom de garantiebanen;
- Opstellen van minimumeisen voor loonwaardebepaling¹²;
- Afspraken maken over de organisatie van beschut werk.

3.3 Financiering regionaal Werkbedrijf

Over de financiering zijn nog geen afspraken gemaakt. In Hoofdlijnennotitie en brief Uitgangspunten van de Werkkamer wordt erover gesproken dat de gemeenten het financiële risico dragen en dat werkgevers hebben aangegeven dat zij ook een deel van de financiering voor hun rekening willen nemen. Een verdere uitwerking van deze vermeldingen is echter nog niet verschenen.

3.4 Stand van zaken in onze AMR's

De situatie waarin wordt samengewerkt met twee AMR's komt ook voor bij bijvoorbeeld 'Ferm Werk': een samenwerking tussen de gemeenten Woerden, Bodegraven-Reeuwijk, Montfoort en Oudewater, waar een overlap aanwezig is tussen de arbeidsmarkregio's Midden-Holland en Midden-Utrecht.

Per AMR is een centrumgemeente verantwoordelijk voor de trekkersrol.

In Midden-Utrecht is dat Utrecht. De regio bestaat uit vijf subregio's:

1. Utrecht;
2. Kromme Rijn-Heuvelrug (Zeist, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede, Bunnik, De Bilt);
3. Werk en Inkomen Lekstroom (Nieuwegein, IJsselstein, Houten, Lopik, Vianen);
4. Ferm Werk;
5. Stichtse Vecht.

¹¹ Wat onder een baan wordt verstaan: full-time of niet, is niet bekend.

¹² Werkbedrijven kunnen hierin zelf een keuze maken, maar er wordt voor 1 januari 2015 ook een AMvB uitgewerkt, welke van kracht wordt als dit door het regionale Werkbedrijf (nog) niet is gebeurd.

In de AMR Midden-Utrecht is op ambtelijk niveau een start gemaakt met het inrichten van het regionaal Werkbedrijf. Zo wordt een aantal zaken uitgewerkt, zoals het maken van afspraken en het beschrijven van processen rondom de invulling van garantiebannen, de samenwerking met het UWV rondom het toetsen en indiceren van de doelgroep en het harmoniseren van de reeds werkende werkgeversservicepunten.

In Gooi & Vechtstreek is de centrumgemeente Hilversum. De andere gemeenten zijn Blaricum, Bussum, Eemnes, Huizen, Laren, Muiden, Naarden, Weesp en Wijdemeeren.

In Gooi & Vechtstreek wordt in september besloten over het oprichten van een regionaal Werkbedrijf. Op ambtelijk niveau worden de in de AMR belegde taken al wel (deels) voorbereid, zodat er snel van start kan worden gegaan. Het gaat dan onder andere om het inrichten van de loonwaardebepaling, voorbereiding van een versterkt werkgeversservicepunt en de organisatie van beschut werk.

Inzicht in het klantenbestand is een voorwaarde om snel de juiste match te kunnen maken. In Weesp vindt dat al plaats en ook voor de andere gemeenten is deze analyse nodig. Een bestandsanalyse van het klantenbestand op loonwaarde moet in de andere twee gemeenten de eerste helft van 2015 plaatsvinden.

3.5 Samenvatting en beslispunten

In SWW verband blijven we werken vanuit twee AMR's en twee SW bedrijven. Dit is in overeenstemming met het uitgangspunt om aan te sluiten op de woon, werk en onderwijssituatie van de klant (dichtbij).

De AMR's richten regionale Werkbedrijven op met als taken het inrichten en stroomlijnen van de werkgeversdienstverlening, het beschrijven van de instrumenten voor werkgevers, de organisatie van garantiebannen, loonwaardebepaling en beschut werk.

De doelgroep- en loonwaardebepaling voor loonkostensubsidie vindt plaats in de AMR. De systematiek moet vervolgens in een lokale verordening worden vastgelegd.

Hoofdstuk 4 Instrumenten: tegenprestatie

4.1 Wettelijk kader

Per 1 januari 2015 zijn gemeenten *verplicht* om beleid en een verordening te hebben voor “het opleggen van een verplichting aan bijstandsgerechtigden om naar vermogen bepaalde onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten”: de tegenprestatie.¹³ Per 1 januari 2012 was het op basis van de WWB al *mogelijk* om aan bijstandsgerechtigden een tegenprestatie op te leggen. Zowel Wijdmeren als Stichtse Vecht hebben in 2014 geëxperimenteerd met (een vorm van) tegenprestatie voor bijstandsgerechtigden.

De tegenprestatie dient in de verordening omschreven te worden naar inhoud, omvang en duur. Deze keuzes zijn aan de gemeenten. Wel is het opleggen van een tegenprestatie aan een aantal voorwaarden verbonden:

- De tegenprestatie is niet bedoeld als re-integratie-instrument;
- Het mag de re-integratie en het accepteren van werk niet in de weg staan;
- De werkzaamheden die verricht worden, moeten in omvang en tijd zijn beperkt;
- De werkzaamheden moeten worden afgestemd op de fysieke en psychische omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde;
- De uit te voeren werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Gemeenten bepalen binnen deze kaders zelf wat de duur en omvang is, en aan welke bijstandsgerechtigde een tegenprestatie wordt opgelegd. Echter, van alleenstaande ouders met de volledige zorg voor één of meer ten laste komende kinderen tot vijf jaar en aan belanghebbenden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en op grond daarvan volledig zijn vrijgesteld van de arbeids- en re-integratieverplichting, mag geen tegenprestatie worden verlangd.

Gemeenten bepalen zelf wie ze een tegenprestatie opleggen. Alleenstaande ouders met kinderen onder de 5 jaar en volledig arbeidsongeschikten zijn daarvan vrijgesteld.

4.2 Visie

Als het niet lukt om aan het werk te komen in een (reguliere) baan, kan vrijwilligerswerk een positief effect hebben op de persoon zelf en op de (lokale) samenleving. Wij stimuleren en faciliteren daarom vrijwilligerswerk door bijstandsgerechtigden. Aan een bijstandsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die geen vrijwilligerswerk doet of mantelzorg verleent, kan een tegenprestatie worden opgelegd. Bij het opleggen van een tegenprestatie wordt in eerste instantie een positieve benadering gekozen.

¹³ Wetsvoorstel WWB-maatregelen

Onze visie is dat participeren door middel van het doen van vrijwilligerswerk of een tegenprestatie een positief effect heeft op de persoon zelf en op de samenleving. Een tegenprestatie wordt pas formeel opgelegd als een klant geen initiatieven neemt.

Een positieve benadering van de tegenprestatie

Het kenmerk van vrijwilligerswerk is dat er sprake is van een intrinsieke motivatie van de vrijwilliger. De persoon heeft zich immers vrijwillig beschikbaar gesteld en wil een steentje bijdragen. In het geval van het opleggen van een tegenprestatie ligt dit anders. Een deel van de bijstandsgerechtigden zal het doen van een tegenprestatie als positief ervaren, maar een deel zal het door het verplichte karakter vervelend vinden. Dit neemt niet weg dat dit laatste in sommige gevallen wel degelijk een positief effect op de situatie van de persoon kan hebben, omdat hij/zij meer participeert in de samenleving. Een bijkomend positief effect kan zijn dat de bijstandsgerechtigde nuttige ervaringen opdoet en/of zich meer arbeidsfit voelt.

Daarom kiezen wij ervoor om allereerst de bijstandsgerechtigde vanaf het begin te stimuleren vrijwilligerswerk te doen en pas in tweede instantie een tegenprestatie op te leggen. Pas als een bijstandsgerechtigde geen initiatieven neemt en geen gebruik maakt van de geboden mogelijkheden, leggen we in individuele gevallen formeel een tegenprestatie op. Hoewel er in dit laatste geval sprake is van 'dwang en drang' is de benadering in eerste instantie positief. Een tegenprestatie wordt altijd afgestemd op de mogelijkheden van de persoon.

Het doen van vrijwilligerswerk komt voort uit een intrinsieke motivatie. Daarom geven we de voorkeur aan vrijwillig gekozen tegenprestaties. Pas in laatste instantie leggen we ze op.

Faciliteren en stimuleren van vrijwilligerswerk

Als het voor een bijstandsgerechtigde, al dan niet met behulp van verschillende instrumenten, niet direct mogelijk is om in een betaalde baan in te stromen, kan het voor zowel de persoon als voor de samenleving nuttig zijn dat hij/zij vrijwilligerswerk gaat doen. Het vrijwilligerswerk mag de re-integratie naar een betaalde baan uiteraard niet in de weg staan. Wij kiezen er daarom voor om vrijwilligerswerk te faciliteren en te stimuleren bij bijstandsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze keuze sluit aan bij het beleidsplan Wmo, waarin wordt ingezet op het faciliteren van mantelzorg en vrijwilligerswerk. Voor het faciliteren hiervan wordt een gezamenlijke website ingericht waarbij onder meer vrijwilligerswerk, onderlinge burenhulp en een sociale kaart een plek zullen krijgen. Voor de inzet van bijstandsgerechtigden in vrijwilligerswerk is het noodzakelijk dat er op lokaal niveau een centrale vindplaats is van activiteiten en dat bijstandsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hier regelmatig actief op worden gewezen. Dit betekent in de praktijk dat de vrijwilligerscentrales in Stichtse Vecht, Wijdmeren en Weesp voldoende geëquipeerd moeten zijn om aan de groeiende vraag te kunnen voldoen, ook in kwalitatief opzicht.

Wij faciliteren en stimuleren het doen van vrijwilligerswerk bij bijstandsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De lokale netwerken in de drie gemeenten en de gezamenlijke website ter ondersteuning hiervan kunnen een centrale rol spelen bij het koppelen van vraag en aanbod en bij de informatievoorziening.

Vrijwilligerswerk en de tegenprestatie als opstapje

Vrijwilligerswerk en de tegenprestatie zijn geen re-integratie-instrumenten, maar ze kunnen wel indirect een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie van bijstandsgerechtigden. Het ligt daarom voor de hand om met de bijstandsgerechtigde die vrijwilligerswerk doet of een tegenprestatie uitvoert, regelmatig in gesprek te gaan over mogelijke stappen richting de arbeidsmarkt. Er kan dan snel worden gesignaleerd als de kansen op de arbeidsmarkt van de bijstandsgerechtigde zijn toegenomen. In het geval van een tegenprestatie, die altijd een einddatum heeft, zou dit in ieder geval kort voor of na afronding moeten gebeuren.

Net als bij vrijwilligerswerk zal voor het aanbod van mogelijke tegenprestaties gebruik worden gemaakt van beschikbare plekken via lokale netwerken. Hierover zullen aanvullende afspraken moeten worden gemaakt. Eventuele (extra) subsidies kunnen niet uit het Participatiebudget worden bekostigd.

Een tegenprestatie is geen re-integratie-instrument, maar het kan in sommige gevallen wel als opstapje fungeren naar betaald werk.

4.3 Criteria voor opleggen tegenprestaties

Los van de beschreven wettelijke kaders en uitzonderingen maken wij lokaal een aantal keuzes over de doelgroep, de duur en omvang en de inhoud van de tegenprestatie. Deze zullen nader worden uitgewerkt in de verordening met betrekking tot de tegenprestatie.

Doelgroep tegenprestatie, duur en omvang

Gemeenten mogen zelf bepalingen stellen over de doelgroep, de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie. Het is echter niet toegestaan vanuit de wet om geen tegenprestatie op te leggen. Er moet dus een ondergrens zijn die groter is dan nul uur per week.

Doelgroep is iedereen die een uitkering ontvangt, tenzij hij/zij minimaal acht uur per week actief is in een re-integratietraject, vrijwilligerswerk, mantelzorg of beschut werk, dan wel via een onafhankelijke medische keuring ongeschikt is bevonden. Een tegenprestatie beslaat gemiddeld minimaal 8 uur en maximaal 16 uur per week gedurende maximaal een half jaar. Ook hier kijken we naar individuele omstandigheden en passen we maatwerk toe.

Doelgroep voor de tegenprestatie is iedereen die een uitkering ontvangt. Er wordt geen formele tegenprestatie opgelegd, als iemand gemiddeld acht uur per week vrijwilligerswerk doet, beschut werkt of mantelzorg verricht, of in een re-integratietraject zit.

Bij sociaal-psychische of medische problematiek, die wordt vastgesteld door middel van een onafhankelijke keuring, wordt geen tegenprestatie opgelegd.

Een tegenprestatie beslaat gemiddeld minimaal 8 uur en maximaal 16 uur per week gedurende maximaal een half jaar. Een door de gemeente opgelegde eenmalige activiteit van korte duur kan ook als tegenprestatie gelden.

4.4 Samenvatting en beslispunten

- Onze visie is dat participeren door middel van het doen van vrijwilligerswerk of tegenprestatie een positief effect heeft op de persoon zelf en op de samenleving. Uitgangspunt is maatwerk. Een tegenprestatie wordt pas formeel opgelegd als een cliënt geen initiatieven neemt.
- Gemeenten bepalen zelf wie ze een tegenprestatie opleggen. Alleenstaande ouders met kinderen onder de 5 jaar en volledig arbeidsongeschikten zijn daarvan vrijgesteld.
- Wij faciliteren en stimuleren het doen van vrijwilligerswerk bij bijstandsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De lokale netwerken in de drie gemeenten en de gezamenlijke website ter ondersteuning hiervan kunnen een centrale rol spelen bij het koppelen van vraag en aanbod en bij de informatievoorziening.
- Een tegenprestatie is geen re-integratie-instrument, maar kan in sommige gevallen wel als opstapje fungeren naar betaald werk.

Beslispunten

- Een tegenprestatie wordt pas formeel opgelegd als een cliënt geen initiatieven neemt.
- Vrijwilligerswerk en mantelzorg zien wij als een goede invulling van de tegenprestatie.
- We zetten lokale netwerken, waaronder de vrijwilligerscentrales in voor de uitvoering.
- Doelgroep voor de tegenprestatie is iedereen die een uitkering ontvangt. Er wordt geen formele tegenprestatie opgelegd, als iemand gemiddeld 8 uur per week vrijwilligerswerk doet, beschut werkt of mantelzorg verricht.

Hoofdstuk 5 Instrumenten: beschut werken en dagbesteding

5.1 Inleiding

Voor de groep mensen voor wie deelname aan de reguliere arbeidsmarkt, met of zonder subsidie, nog steeds een stap te ver is, zijn er behalve de tegenprestatie nog een tweetal mogelijkheden, namelijk beschut werken en arbeidsmatige dagbesteding.

5.2 Beschut werken

Waar aan de ene kant de WSW wordt afgesloten voor nieuwe werknemers, wordt aan de andere kant begonnen met de opbouw van beschut werk. Dit is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Voor de organisatie van beschutte werkplekken worden de gemeenten verantwoordelijk. In samenspraak met de regionale Werkbedrijven zal onderzocht worden hoe beschut werk het beste kan worden vormgegeven per regio. In Gooi & Vecht worden tot 2018 25 extra mensen verwacht voor nieuw beschut werk. Of deze bij Tomingroep worden geplaatst, vraagt nog een bestuurlijke afweging. Ook in Utrecht-Midden wordt nog nagedacht over de vorm.

Op termijn zullen er landelijk 30.000 plaatsen voor beschut werk beschikbaar moeten komen. De financiële middelen dienen te komen uit loonkostensubsidie en de CAO van de werkgever.

Met de voorziening beschut werk kan de gemeente mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die structureel niet in staat zijn tot het verrichten van volledig loonvormende arbeid van meer dan 30% en aangewezen zijn op een beschutte werkplek, toch in een dienstbetrekking laten werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente of bij een reguliere werkgever die de begeleiding en aanpassingen kan aanbieden, zoals een SW bedrijf. Het betreft plekken voor een kwetsbare doelgroep, wat de nodige eisen stelt aan het niveau van begeleiding en van de omgeving. De beloning is dan volgens de CAO van de werkgever met een dienstverband tegen 100% van het WML, dat eventueel nog kan stijgen. Betrokken partijen zullen hierover en over de andere arbeidsvoorwaarden nadere afspraken moeten maken. Per plek is een loonkostensubsidie beschikbaar van maximaal 70% van het WML. Bij inschatting van de gemeente dat iemand tot de doelgroep behoort, zal deze persoon worden voorgedragen bij het UWV, die een indicatie moet afgeven waaruit de mate van begeleiding blijkt.

In de verkenning over de invulling van deze werkplekken kan verbinding gezocht worden met werkzaamheden die verband houden met het lokale welzijnsbeleid. Hiervoor moet het volgende minimaal gebeuren:

- in overleg met UWV vastleggen van criteria voor toegang tot beschut werk;
- afspraken over het creëren, organiseren en ontwikkelen van beschut werk;
- vastleggen van subsidievoorwaarden, inclusief monitoring en handhaving;

- bepalen van de inzet van begeleiding, ondersteuning en herbeoordeling van de doelgroep.

Binnen het kader van het regionale Werkbedrijf zullen hier nadere afspraken over gemaakt moeten worden. Daarbij zal als eerste duidelijk moeten worden wie het beschut werken gaat organiseren: de gemeenten zelf of een andere instantie zoals de SW bedrijven?

Mensen met een loonwaarde van 20-40 % komen in aanmerking voor beschut werk. Beschutte werkplekken kunnen ook op de reguliere arbeidsmarkt worden gerealiseerd. In beide AMR's worden nog afspraken gemaakt over de organisatie van beschut werk.

Er zijn diverse afwegingen om beschutte arbeid wel of niet te gaan organiseren. Gemeenten zijn weliswaar verplicht om op dit punt beleid te maken, maar er zijn al gemeenten die willen afzien van beschut werk.

Een belangrijk aspect is de kostenvraag: een persoon op een dergelijke plek gaat het minimumloon verdienen, bruto €23.000. De gemeente moet hiervan €16.100 betalen (de loonkostensubsidie van 70% van het WML) en daarnaast nog hoge begeleidingskosten, mogelijk ongeveer €6000,-. Jaarlijks kost dit de gemeente €22.100,-. Dit is aanzienlijk meer dan een gemiddelde uitkering van ca. €14.100. Het zou dus goedkoper zijn om deze persoon niet te laten werken. Echter, ook niet-werken brengt kosten met zich mee, maar op een ander vlak: er zullen veel hogere 'maatschappelijke kosten' ontstaan omdat een deel van deze groep kans loopt op schulden, verslaving, of misbruikt wordt in (kleine) criminaliteit.

Een ander aspect betreft de opgave van de gemeente om zorg te bieden aan haar burgers: ook deze groep heeft recht op werk of op zinvolle dagbesteding. Bovendien zijn de voordelen van werk genoegzaam bekend: het geeft waardering, invulling, ritme, betere gezondheid en een sociaal netwerk.

We hebben eerder al gezien dat een groot deel van het re-integratiebudget gebruikt zal moeten worden voor de "oude" WSW. De gemeente dus heeft geen onbeperkt budget voor het creëren van beschutte werkplekken.

5.3 Arbeidsmatige dagbesteding

Tot 2015 wordt de arbeidsmatige dagbesteding gefinancierd vanuit de AWBZ (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten). Wie in aanmerking kwam voor de WSW, kwam niet in aanmerking voor arbeidsmatige dagbesteding. Vanaf 2015 verdwijnt de mogelijkheid tot instroom in de WSW en gaan begeleidingstaken naar gemeenten, maar het verschil tussen beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding en de verschillen in bekostiging blijven bestaan.

Medio 2012 beschikten ruim 100.000 personen tussen de 18-65 jaar over een extramurale indicatie met individuele begeleiding.¹⁴ Vanwege de forse stijging van de zorgkosten is in 2008 de voorziening Begeleiding al flink versoberd. De achtereenvolgende kabinetten Rutte zetten in op vermindering van aanspraken en verdere besparingen, door de dagbesteding anders te gaan positioneren en

¹⁴ Overheveling begeleidingsfunctie van AWBZ naar WMO Movisie 2012

financieren. In het kader van de VWS-operatie Hervorming Langdurige Zorg zijn de eerste stappen gezet om arbeidsmatige dagbesteding te decentraliseren naar de gemeenten. Daarover zijn ook afspraken gemaakt in het bestuursakkoord tussen de VNG en het Rijk.

De AWBZ-functie Begeleiding, waarvan arbeidsmatige dagbesteding onderdeel uitmaakt, komt per 2015 onder de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). Daarmee verandert een verzekerd recht in een voorziening met compensatieplicht. Er bestaat een overlap tussen de ondergrens van de WSW en de bovenkant van arbeidsmatige dagbesteding, maar vaak bepaalde het toeval waar een inwoner terecht kwam. Door iedereen die begeleiding nodig heeft nu onder de verantwoordelijkheid van de gemeente te brengen kan volgens het Rijk beter maatwerk worden geleverd. Op het terrein van zorg, ondersteuning, werk en inkomen ontstaan mogelijkheden voor een meer samenhangend beleid en efficiënter georganiseerde werkprocessen om te voorzien in participatie-/hulpvragen van inwoners.

In samenhang met de beleidsontwikkeling bij gemeenten zoeken SW bedrijven naar mogelijke samenwerkingsverbanden met AWBZ-instellingen en ketenpartners. Zo start Philadelphia met een aantal cliënten voor dagbesteding op de landgoedwinkel van Tomingroep. Ook kan men denken aan dagbesteding in de wijk, vaak in combinatie met welzijn. Van belang hierbij zijn de kosten, maar ook wat de cliënt wil of kan. Zet je in op maatwerk of ga je een meer generiek aanbod leveren?

Overeenkomsten en verschillen

Het werk in arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk is (deels) vergelijkbaar. De doelgroep heeft ofwel fysieke, zintuiglijke, verstandelijke of psychische beperkingen, de loonwaarde van het werk is laag en er is in meer of mindere mate begeleiding nodig. De begeleiding tijdens de dagbesteding en beschut werken richt zich steeds meer op de ontwikkeling van mensen, soms ook gerelateerd aan werk. Er zijn ook verschillen. Bij beschut werken gaat het om werknemers die een dienstverband hebben van maximaal 130% WML (oud) of 100% WML (nieuw) en er is sprake van een WSW-indicatie (oud) of een indicatiestelling van het UWV (nieuw). Bij arbeidsmatige dagbesteding was een indicatie van het Centraal Indicatie Orgaan (CIZ) nodig (oud), vanaf 1 januari 2015 worden er geen CIZ-indicaties meer gegeven voor de functie begeleiding en regelt de gemeente zelf de toegang en de toekenning. Deelnemers aan dagbesteding hebben geen dienstverband en ontvangen vaak een kleine onkostenvergoeding.

Een belangrijk verschil ten opzichte van beschut werken is dat de cliëntgroep voor arbeidsmatige dagbesteding (nog) over te weinig verdien capaciteit (<20%) en/of sociale en arbeidsvaardigheden beschikt om in een beschutte werkomgeving te kunnen werken. Arbeidsmatige activering is dus primair gericht op het bieden van een zinvolle daginvulling en het ontwikkelen van sociale en arbeidsvaardigheden. Een ander verschil is de financiering: beschut werk wordt vanuit de re-integratiemiddelen betaald en arbeidsmatige dagbesteding uit het Wmo-budget. De goedkoopste vorm van conventionele dagbesteding kost op jaarbasis bij fulltime bezetting circa € 13.860,-. Als iemand daarnaast een uitkering van de gemeente

heeft, wat gemiddeld € 14.100 kost, zijn de totale kosten (€ 27.960) dus nog hoger dan van beschut werken (€ 22.100).

Personen met een loonwaarde van minder dan 20% zijn aangewezen op arbeidsmatige dagbesteding. Wij stemmen dit af op de mogelijkheden van een cliënt: als deelnemers zich blijven ontwikkelen, is doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werken mogelijk (of andersom als dit aan de orde is). Samen met zorginstellingen, maatschappelijke organisaties en de doelgroep zelf zoeken we nieuwe (goedkopere) vormen van dagbesteding.

5.4 Samenvatting

Mensen met een loonwaarde van 20-40% komen in aanmerking voor beschut werk. Beschutte werkplekken kunnen ook op de reguliere arbeidsmarkt worden gerealiseerd. In beide AMR's worden nog afspraken gemaakt over de organisatie van beschut werk.

Personen met een loonwaarde van minder dan 20% zijn aangewezen op arbeidsmatige dagbesteding. Wij stemmen dit af op de mogelijkheden van een cliënt: als deelnemers zich blijven ontwikkelen is doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werken mogelijk (of andersom als dit aan de orde is). Samen met zorginstellingen, maatschappelijke organisaties en de doelgroep zelf zoeken we nieuwe (goedkopere) vormen van dagbesteding.

Hoofdstuk 6 Instrumenten voor minimabeleid

6.1 Inleiding

Het minimabeleid wordt meer maatwerk. Categoriale bijzondere bijstand is niet meer mogelijk; alleen een stadspas en collectieve zorgverzekering behoren nog tot de mogelijkheden voor categoriale inkomensondersteuning. Individuele bijzondere bijstand blijft bestaan. De langdurigheidstoelage verdwijnt en wordt vervangen door de individuele inkomensloeslag. Schuldhulpverlening blijft een gemeentelijke taak. Onderstaand gaan we nader op deze instrumenten in.

6.2 Individuele inkomensloeslag (IIT)

De individuele inkomensloeslag (IIT) is de opvolger van de langdurigheidstoelage en vervangt deze per 1 januari 2015. De langdurigheidstoelage is een loeslag die is bedoeld voor mensen die langdurig van een laag inkomen moeten rondkomen en geen zicht hebben op inkomensverbetering. De IIT wijkt hier in zoverre van af, dat de aanvraag individueel moet worden beoordeeld: het college moet per individu bepalen of er zicht bestaat op inkomensverbetering. Voor de IIT dient een verordening te worden vastgesteld, waarin naast de beoordeling van het zicht op inkomensverbetering wordt bepaald voor welke doelgroep de IIT wordt opengesteld, wat onder "langdurig" wordt verstaan en hoe hoog de bedragen zijn.

Er wordt voor gekozen om de inkomensgrens van de doelgroep gelijk te trekken aan het landelijk gestelde maximum van 110% van het toepasselijke wettelijk sociaal minimum (WSM).

Bij het maken van deze keuzes is rekening gehouden met de economische crisis, waar veel mensen met lage inkomens onder te lijden hebben gehad en waarvan velen nog steeds de nasleep ervaren. De crisis duurt immers veel langer dan werd voorspeld en heeft daarmee de financiële reserves van veel mensen sterk kunnen uitputten. Door de inkomensgrens naar 110% WSM op te trekken komt de IIT voor de gezamenlijke regio voor een grotere doelgroep beschikbaar dan de langdurigheidstoelage.

Ook wordt ervoor gekozen om niet vijf jaar, zoals in Weesp en Wijdmeren, maar drie jaar op een laag inkomen als "langdurig" te benoemen. Ook door deze keuze komen meer mensen voor deze loeslag in aanmerking.

Bij de keuze voor de bedragen wordt een gemiddelde genomen van de bedragen die voor de langdurigheidstoelage werden gehanteerd, waarbij de speciale norm voor alleenstaande ouders komt te vervallen. Deze groep wordt voor extra kosten gecompenseerd met een loeslag per kind, conform de uitgangspunten van de Participatiewet.

De individuele inkomensloeslag is de opvolger van de langdurigheidstoelage. De criteria voor de individuele inkomensloeslag zijn als gevolg van de aanhoudende crisis t.o.v. van de langdurigheidstoelage verruimd. Mensen met langer dan drie jaar

een inkomen van 110% van het wettelijk minimum komen in aanmerking voor de IIT. (was vijf jaar)

6.3 Compensatie afschaffing Wtcg en CER

Per 1 januari 2014 zijn de van rijkswege gestuurde Wet tegemoetkoming Chronisch zieken en Gehandicapten (Wtcg) en de Compensatie Eigen Risico (CER) afgeschaft. De middelen komen met een korting over naar de gemeenten. Er zijn verschillende instrumenten om de doelgroep met hoge zorgkosten tegemoet te komen. Na een analyse van voor- en nadelen van de verschillende instrumenten is gekozen voor compensatie via de bestaande Collectieve Zorgverzekeringen voor Minima (CZM) van Agis en Menzis, een maatwerkvoorziening voor mensen met hogere inkomens en hoge zorgkosten en de bijzondere bijstand. Dat betekent dat de voor dit doel bestemde middelen zullen worden ingezet om de CZM te verruimen en voor een grotere doelgroep beschikbaar te maken. Daarnaast zal nog een zo doelmatig mogelijke bestemming worden gevonden voor de resterende Wtcg gelden in het kader van de Wmo en het Minimabeleid.¹⁵

6.4 Hervorming kindregelingen

Per 1 januari 2015 vervalt de “kop” van 20% op de uitkering voor een alleenstaande ouder in de AOW, WWB, IOAW, IOAZ en NAW. Deze “kop” wordt vervangen door een verhoging van het kindgebonden budget, zij het niet volledig. De uiteindelijke hoogte van het kindgebonden budget hangt af van het aantal kinderen en hun leeftijd, een eventuele toeslagpartner en het eigen inkomen.

Als gevolg van deze maatregel wordt het voor een alleenstaande ouder al gunstiger om 3,5 dag per week te werken, waar werken nu pas loont bij een voltijd baan. Alleenstaande ouders zijn als gevolg van deze wetswijziging sneller economisch zelfstandig. Voor een kleinere zittende groep alleenstaande ouders zal tot 1 januari 2016 overgangsrecht gelden. Als gevolg van het verdwijnen van de mogelijkheid voor categoriale regelingen kan ook de groep ouders met schoolgaande kinderen niet meer categoriaal worden bediend. Voorzieningen als de stadspas, het Jeugd sportfonds, Jeugd cultuurfonds en doelgroep specifieke regelingen als de zwemregeling voor diploma A in Stichtse Vecht blijven wel mogelijk en kunnen verder worden doorontwikkeld. Ook wordt de mogelijkheid voor het oprichten van een lokale stichting Leergeld onderzocht in Weesp en Stichtse Vecht. Wijdmeren heeft al een stichting. Hiermee kunnen kinderen uit minimagezinnen met in-natura-regelingen worden ondersteund.

De kop op de uitkering voor alleenstaande ouders komt per 2015 te vervallen, waardoor het eerder lonend is om erbij te gaan werken.

Ter compensatie van het wegvallen van categoriale bijstand onderzoeken we naast de mogelijkheden van de stadspas het oprichten van een lokale stichting Leergeld.

6.5 Individuele studietoeslag

De individuele studietoeslag is een toeslag voor studenten met een beperking.

¹⁵ Deze zin is gewijzigd op basis van een aangenomen amendement van de PvdA in de raad van Stichtse Vecht van 25 november 2014.

Mensen met een beperking kunnen namelijk vaak minder gemakkelijk een bijbaantje vinden en doen ook meestal langer over hun studie. Een studietoelage helpt deze mensen om hun opleiding af te ronden en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

De Invoeringswet Participatiewet legt de gemeenteraad de verplichting op in een verordening regels vast te stellen over het verlenen van een individuele studietoelage. De regels moeten in ieder geval betrekking hebben op de hoogte en de frequentie van de betaling van de individuele studietoelage. Het verlenen van een individuele studietoelage is een discretionaire bevoegdheid van het college.¹⁶

De studietoelage is er voor studenten die aan de volgende eisen voldoen:

- minimaal 18 jaar oud;
- ontvangt studiefinanciering of een bijdrage op grond van de Wet-tegemoetkoming-onderwijsbijdrage-en-schoolkosten (WTOS);
- heeft geen in aanmerking te nemen vermogen;
- is niet in staat om met voltijdse arbeid het minimumloon te verdienen.

De individuele studietoelage wordt bekostigd uit de bijzondere bijstand.

Verwacht wordt dat het om een beperkt aantal cliënten gaat (SV twaalf, WM vier en Weesp ook vier).

Een studietoelage helpt deze mensen, die op grond van hun beperkingen niet naast hun studie kunnen bijverdienen om hun opleiding af te ronden en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Regels over de toekenning van een studietoelage worden in een verordening uitgewerkt.

6.6 Categoriele regelingen

Zoals eerder gesteld komen de categoriele regelingen van rechtswege te vervallen. Het verstrekken van bijzondere bijstand aan categorieën mensen, zonder dat zij hoeven aan te tonen dat zij daadwerkelijk extra kosten maken, is niet langer toegestaan. Wel blijft het mogelijk groepen belanghebbenden aan te wijzen, van wie het aannemelijk is dat zij meerkosten hebben, en deze kosten te vergoeden. Belanghebbenden dienen hiervoor wel betalingsbewijzen te laten zien. Hiermee blijft het mogelijk bijvoorbeeld ouders van schoolgaande kinderen of andere groepen financieel te ondersteunen en hierop zal worden ingezet.

¹⁶ Dit betekent dat het college aan personen die voldoen aan de voorwaarden van artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet, een individuele studietoelage kan toekennen, maar hiertoe niet is gehouden. Het college kan in beleidsregels aangeven of bepaalde groepen niet in aanmerking komen voor een studietoelage. Het college kan in plaats daarvan - en in aanvulling op artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet - in beleidsregels aangeven wie, wanneer en op grond van welke nadere voorwaarden recht heeft op een individuele studietoelage.

Bijzondere bijstand

De verwachting is dat meer mensen met hoge zorgkosten zich zullen wenden tot de bijzondere bijstand. Immers niet alle zorgkosten worden vergoed door de zorgverzekering. Hiervoor blijft voldoende geld beschikbaar.

6.7 Schuldhulpverlening

De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening verplicht gemeenten schuldhulpverlening aan te bieden. Aan inwoners met (dreigende) problematische schulden wordt integrale schuldhulpverlening aangeboden, waarbij niet alleen aandacht is voor de financiële oplossing van schulden. Om de financiële problemen succesvol en duurzaam te bestrijden, worden de achterliggende problemen of oorzaken van het probleem ook in kaart gebracht. Daarnaast wordt getracht om problematische schulden te voorkomen. De gedachte is dat iedereen moet kunnen participeren in de samenleving. Het hebben van schulden is een belemmering om actief deel te nemen. Bij het verlenen van hulpverlening verliezen wij de eigen verantwoordelijkheid van burgers niet uit het oog.

Weesp en Wijdmeren hebben deze dienstverlening ondergebracht bij Kredietbank Nederland. Stichtse Vecht voert zelf de regie over deze dienstverlening en huurt hiervoor Plangroep in. In 2015 zal worden gekeken naar de mogelijkheden om hierin gezamenlijk op te trekken.

6.8 Samenvatting en beslispunten

ITT

De individuele inkomenstoelage is de opvolger van de langdurigheidstoelage.

Beslispunten

- De criteria voor de individuele inkomenstoelage worden als gevolg van de aanhoudende crises t.o.v. van de langdurigheidstoelage verruimd.
- Mensen met langer dan drie jaar een inkomen van 110% van het wettelijk sociaal minimum komen in aanmerking voor de IIT (was vijf jaar).

Kindregelingen

De kop op de uitkering voor alleenstaande ouders komt per 2015 te vervallen, waardoor het eerder lonend is om erbij te gaan werken.

Beslispunt

- Ter compensatie van het wegvallen van categoriale bijstand onderzoeken we naast de mogelijkheden van de stadspas, het oprichten van een lokale stichting Leergeld.

Studietoelage

Een studietoelage helpt mensen, die op grond van hun beperkingen niet naast hun studie kunnen bijverdienen om hun opleiding af te ronden en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Regels over de toekenning van een studietoelage worden in een verordening uitgewerkt.

Categoriale regelingen

Categoriale regelingen komen te vervallen, maar verstrekking van inkomensondersteuning aan aangewezen groepen blijft mogelijk.

Beslispunt

- We gaan regelingen ontwerpen waarbij groepen belanghebbenden, bijvoorbeeld ouders van schoolgaande kinderen of chronisch zieken met extra kosten, financieel tegemoet worden gekomen.

Schuldhelpverlening

De gemeente voert de dienstverlening van schuldhelpverlening uit.

Hoofdstuk 7 **Samenvatting en beslispunten**

Met ingang van 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Deze wet stelt de kaders van het onderdeel Werk van het sociaal domein. De Participatiewet geeft de gemeente de opdracht om vorm te geven aan de inpassing op de arbeidsmarkt van een groot deel van de groep mensen met een arbeidsbeperking of een afstand tot die arbeidsmarkt. Om dit efficiënt te kunnen uitvoeren zijn de schotten tussen een aantal regelingen, die zich richtten op deze doelgroep, opgeheven. Het gaat hier om de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), de Wajong en de Wet Werk en Bijstand. Bij de eerste twee gaat het alleen om de nieuwe instroom. Zittende Wajongers blijven bij het UWV en zittende WSW-ers behouden hun rechten op het cao-loon. Zo ontstaat dus na verloop van tijd een brede doelgroep.

Verder wordt van de gemeenten verwacht dat zij vorm geven aan regionale samenwerking met o.a. UWV en werkgevers om de plaatsing van de doelgroep mogelijk te maken en tenslotte worden er nieuwe instrumenten aangeboden om plaatsingen in een reguliere werkplek te faciliteren.

Maar er zijn meer veranderingen. Het kabinet staat op het standpunt dat de bijstand activerender moet worden om de sociale zekerheid houdbaar en toegankelijk te houden. Naast de bovengenoemde samenvoeging van regelingen komt er een verplichte tegenprestatie voor het ontvangen van uitkering, een uniformering van de arbeidsverplichtingen, een verzwaring van het maatregelenregime en een aanpassing van de systematiek van uitkeringsnormen. Voor de mensen die het financieel op eigen kracht niet redden komen er ondersteunende maatregelen in de vorm van bijzondere bijstand die primair het karakter gaat krijgen van maatwerk. Categoriele maatregelen worden afgeschaft, met uitzondering van een tweetal categoriele regelingen waarbij de mogelijkheden juist worden verruimd. (aanvullende collectieve ziektekostenverzekering en de z.g stadspas)

Al deze wijzigingen maken het noodzakelijk dat wij standpunten bepalen en een aantal richtinggevende keuzes maken. Daartoe dient de voorliggende Participatienota. Daarin worden de komende veranderingen beschreven en worden keuzes voorgesteld uitgaande van de visie, die SWW heeft ontwikkeld op het sociaal domein. De opgave waar we voor staan mensen aan het werk te helpen,. De middelen daarvoor zijn beperkt, en begeleiding kost geld, maar onze visie is dat het loont om mensen betrokken te houden bij de samenleving.

Het karakter van de nota is richtinggevend. Reden daarvoor is dat veel zaken nog onvoldoende duidelijk zijn om het beleid concreter uit te werken. Zo wordt er nog gewacht op lagere wetgeving op het gebied van loonkostensubsidie en beschut werk en bestaat er ook nog geen duidelijkheid over de omvang van onderdelen van de middelen in 2015.

Kern van de Participatienota bestaat uit een aantal beslispunten, die fundamentele keuzes inhouden voor de richting die wij willen kiezen. Wij vragen uw raad om deze uitgangspunten te onderschrijven en vast te stellen. Het gaat om de volgende. Zij zijn gerangschikt naar thema.

1. Doelstelling.

De opgave is dat iedereen naar vermogen kan deelnemen in de samenleving. In de eerste plaats door middel van regulier werk. Wanneer dat (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, in de vorm van vrijwillige activiteiten of een tegenprestatie. Samen met de werkgevers in de regionale Werkbedrijven en de SW bedrijven willen we zoveel mogelijk mensen op hun niveau aan een betaalde baan helpen. De voorgestelde uitgangspunten zijn:

- Eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht staan voorop. Ondersteuning is aanvullend daarop.
- Dichtbij: we gaan bij de dienstverlening uit van de omgeving, waarin de mensen actief zijn. Dat betekent voor SWW acteren binnen twee arbeidsmarktregio's.
- Vraaggericht: onze benadering van de klant is gericht op het in beeld brengen van wat de sterke punten van de klant zijn en sluiten daar op aan. Wij stellen ons vraaggericht op en kiezen een aanpak die aansluit bij de beperkingen (verstandelijk, psychisch) van de cliënt.
- Samenwerking: voor het tot stand brengen van effectieve participatie van de doelgroep richten we ons op de vraag van werkgevers, maatschappelijke instellingen en bewoners van de wijk/buurt.
- Preventie: daar waar dat mogelijk en gewenst is richten we ons proactief op het voorkomen dat groepen in een uitkeringssituatie belanden door te bevorderen dat de overgang van school naar werk of van werk naar werk beter wordt afgestemd.
- Inkoop: we kopen slechts die expertise in, die we zelf niet in huis hebben en voor zover leverbaar in de markt.
- Ordening bestand: we gaan het bestand indelen in vier categorieën gebaseerd op loonwaarde en nemen die indeling als uitgangspunt voor de inzet van instrumenten en middelen.
- Sociale Werkvoorziening: wanneer mogelijk maken we gebruik van de expertise en de voorzieningen van de SW bedrijven voor de arbeidsinpassing van de doelgroepen van de Participatiewet.

Beslispunt 1

- *onderschrijven van de bovenstaande uitgangspunten.*

2. Beschikbare middelen:

Voor de uitvoering van de Participatiewet wordt naast de re-integratie en de BUIG budgetten (inkomensdeel) ook voor een deel gebruik gemaakt van de Wmo-instrumenten zoals dagbesteding en de welzijnsdiensten zoals vrijwilligerswerk voor tegenprestaties. Overschotten uit het BUIG-budget mogen ook voor re-integratie ingezet worden.

Beslispunt 2

- Mogelijke overschotten uit het inkomensdeel (BUIG-budget) reserveren we voor re-integratie.

3. Met betrekking tot de indeling van de doelgroep en de inzet van middelen:

Op grond van de doelstelling willen we zoveel mogelijk mensen aan het werk hebben en betrokken houden op de samenleving. We hanteren daarbij de volgende uitgangspunten.

- Vanuit de doelstelling om zoveel mogelijk mensen aan regulier werk te helpen, richten we ons primair op de categorieën vanaf 40 % loonwaarde;
- De ondergrens van de doelgroep van loonkostensubsidie is 40%. Daaronder komt men in aanmerking voor beschut werken;
- Bij een loonwaarde van minder dan 20% komt de inzet van WMO-instrumenten aan de orde waarmee begeleiding kan worden bekostigd;
- Bij categorie 1 (100% loonwaarde) doen we een beroep op de eigen kracht, zetten we in op handhaving en beperkte inzet van de re-integratiemiddelen (sollicitatietraining, wordt uitgewerkt in verordeningen).

Beslispunt 3

- Onderschrijven van de voorgestelde indeling van de doelgroep in combinatie met de inzet van instrumenten

4. De opdracht is een goede samenwerking in de arbeidsmarktregio met overige gemeenten, sociale partners en UWV tot stand te brengen en het beleid af te stemmen vanuit oogmerk van efficiency.

Ons uitgangspunten zijn:

- In SWW verband blijven we werken vanuit de situatie van twee AMR's en twee SW bedrijven. Dit is in overeenstemming met het uitgangspunt om aan te sluiten op de woon-, werk- en onderwijssituatie van de klant (dichtbij).
- Waar mogelijk zullen we trachten harmonisatie van beleid in de twee regio's tot stand te brengen.

5. De tegenprestatie.

Gemeenten bepalen zelf wie ze een tegenprestatie opleggen. Alleenstaande ouders met kinderen onder de vijf jaar en volledig arbeidsongeschikten zijn daarvan vrijgesteld.

Een tegenprestatie is geen re-integratie-instrument, maar het kan in sommige gevallen wel als opstapje fungeren naar betaald werk.

- Onze visie is dat tegenprestaties vanuit de benadering dat ze een positief effect hebben op de persoon zelf en de maatschappij, van bijstandsgerechtigden worden gevraagd. Ze worden pas formeel opgelegd als een klant geen initiatieven neemt.
- Vrijwilligerswerk en mantelzorg zien wij als een goede invulling van de tegenprestatie.
- De uitvoering van de bemiddeling in het kader van tegenprestaties leggen we neer bij de vrijwilligerscentrales in de drie gemeenten.
- Doelgroep voor de tegenprestatie is iedereen die een uitkering ontvangt. Er wordt geen formele tegenprestatie opgelegd, als iemand gemiddeld acht maatwerk) uur per week vrijwilligerswerk doet, beschut werkt of mantelzorg verricht.

Beslispunt 4

- de visie en uitgangspunten voor tegenprestaties te onderschrijven

6. Het minimabeleid.

De nieuwe wettelijke kaders voor het minimabeleid worden gekenmerkt door een terugdringen van de mogelijkheden voor categoriale bijzondere bijstand en het bevorderen van een meer geïndividualiseerde benadering, ofwel "maatwerk". De individuele inkomenstoeslag (IIT) is de opvolger van de langdurigheidstoeslag. De criteria voor de individuele inkomenstoeslag worden als gevolg van de aanhoudende crisis t.o.v. van de langdurigheidstoeslag verruimd.

Beslispunt 5

- Mensen met langer dan drie jaar een inkomen van 110% van het wettelijk sociaal minimum komen in aanmerking voor de IIT.

Beslispunt 6

- We gaan regelingen ontwerpen waarbij groepen belanghebbenden, bijvoorbeeld ouders van schoolgaande kinderen of chronisch zieken met extra kosten, financieel tegemoet worden gekomen.
- Ter compensatie van het wegvallen van categoriale bijstand ontwerpen we andere regelingen waarbij groepen belanghebbenden, bijvoorbeeld ouders van schoolgaande kinderen of chronisch zieken met extra kosten, financieel tegemoet worden gekomen

Tot slot

De beleidsrichtingen gaan we in 2015 nauwgezet monitoren en zo nodig bijstellen.

Beslispunt 7

- Het beleid in 2015 te monitoren en waar nodig bij te stellen.

Bijlage 1 Kenmerken van de doelgroep

Inleiding

De nieuwe instroom van de Participatiewet bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking. Deze instroom bestaat uit twee groepen:

- Jongeren met een gedeeltelijke arbeidsbeperking. Deze jongeren zijn veelal afkomstig van het praktijk- en speciaal onderwijs.
- Volwassenen > 27 jaar met een arbeidsbeperking die onder andere zijn aangewezen op werken in een beschutte omgeving.

Aard problematiek nieuwe doelgroep

De problematiek van de nieuwe doelgroep verschilt van onze huidige WWB'ers. Er zijn echter ook veel overeenkomsten. Ook onder de huidige bijstandsgerechtigden bevinden zich mensen met arbeidsbeperkingen. De nieuwe doelgroep heeft een opleidingsniveau dat in het algemeen lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Ook is er vaker sprake is van een objectief vastgestelde arbeidsbeperking. Als we kijken naar de gestelde diagnose, dan zien we landelijk globaal de volgende verdeling:

Beperking in percentage	Wajong	WSW
Verstandelijke beperking	37	35
Psychiatrische stoornis	21	32
Andere ontwikkelingsstoornis/ overig	29	3
Somatische aandoening	13	30

De WSW instroom van de laatste jaren had de volgende kenmerken:

- meer dan 50% had een psychische handicap;
- er kwamen relatief veel personen onder de 27 jaar bij en relatief weinig personen ouder dan 45 jaar.¹⁷

De arbeidsbeperking heeft tot gevolg dat de betrokkenen een beperkte loonwaarde hebben. Jongeren verdienen hierbij onze bijzondere aandacht: zij hebben nog een heel werkzaam leven voor zich.

¹⁷ WSW-Statistiek Jaarrapport 2013

Bijlage 2 Loonwaarde en loonkostensubsidie

Het onderstaande financiële plaatje geeft een beeld van de kosten en baten voor de gemeenten¹⁸, wanneer een kandidaat met een bijstandsuitkering uitstroomt naar regulier werk met loonkostensubsidie.

Totale brutoloonkosten bij een volledige uitkering, normbedragen 1-1-2014

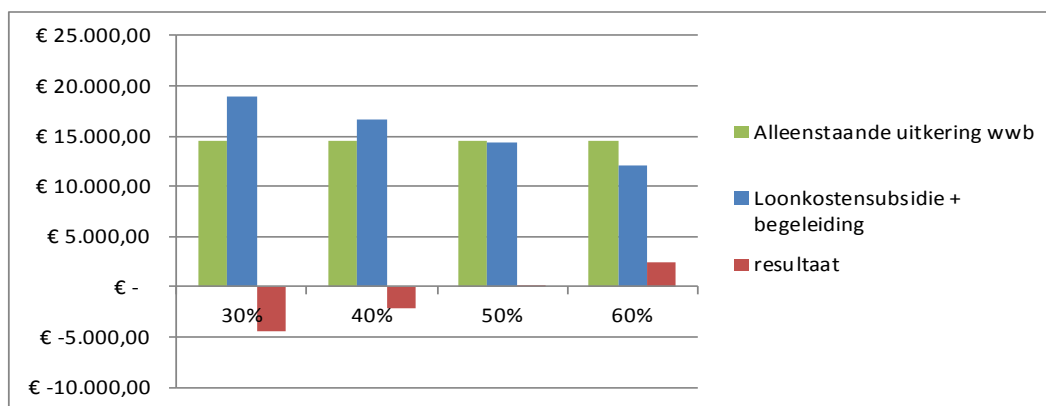
Alleenstaande	14.550
Alleenstaande ouder	18.170
Gezin	18.900

Uit notitie Robert Capel (extern bureau)

Wettelijk minimumloon 23 jaar	22.800
CAO-loon minimum laag	23.000
CAO-loon minimum hoog	26.500

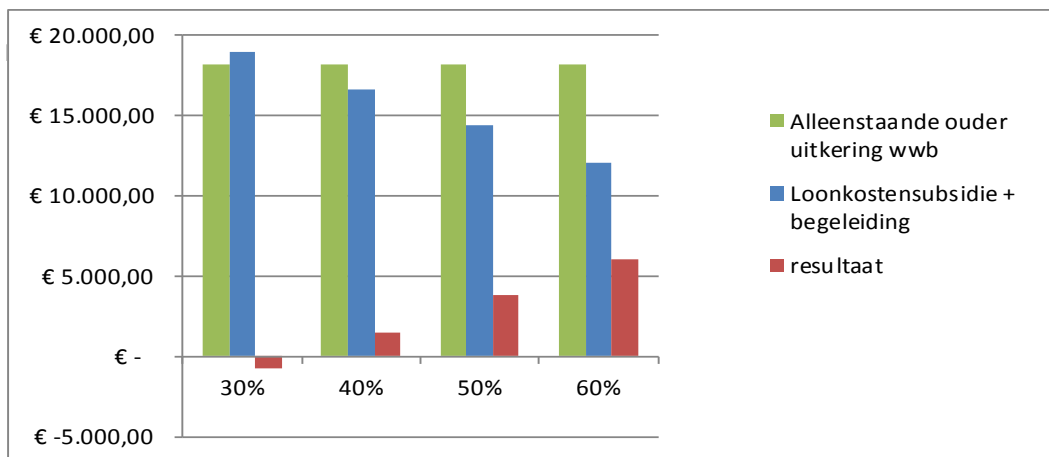
Loonwaarde in %	30%	40%	50%	60%
Loonwaarde in euro's op 1 WML	6.840	9.120	11.400	13.680
Loonkostensubsidie	15.960	13.680	11.400	9.120
Totaal	22.800	22.800	22.800	22.800

Alleenstaande	30%	40%	50%	60%
Loonkostensubsidie	€ 15.960,00	€ 13.680,00	€ 11.400,00	€ 9.120,00
Begeleidingskosten op de werkplek	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Alleenstaande uitkering wwv resultaat	€ 14.550,00	€ 14.550,00	€ 14.550,00	€ 14.550,00
	€ -4.410,00	€ -2.130,00	€ 150,00	€ 2.430,00
n = nadeel v = voordeel	n	n	v	v

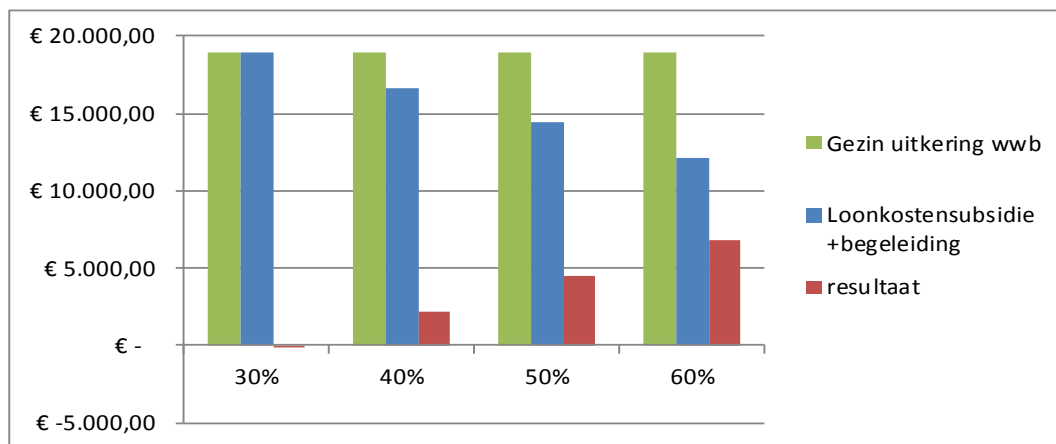


¹⁸ In deze notitie is i.v.m. keuze doelgroepen door de gemeente gekozen om alleen de informatie te belichten vanuit het perspectief van de gemeenten. In de notitie van Robert Capel 'Werken loont' wordt ook informatie verstrekt vanuit de andere perspectieven, werknemer, werkgever en Rijk.

Alleenstaande ouder	30%	40%	50%	60%
Loonkostensubsidie	€ 15.960,00	€ 13.680,00	€ 11.400,00	€ 9.120,00
Begeleidingskosten op de werkplek	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Alleenstaande ouder uitkering wwv	€ 18.170,00	€ 18.170,00	€ 18.170,00	€ 18.170,00
resultaat	€ -790,00	€ 1.490,00	€ 3.770,00	€ 6.050,00
	n	v	v	v



Gezin	30%	40%	50%	60%
Loonkostensubsidie	€ 15.960,00	€ 13.680,00	€ 11.400,00	€ 9.120,00
Begeleidingskosten op de werkplek	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Gezin uitkering wwv	€ 18.900,00	€ 18.900,00	€ 18.900,00	€ 18.900,00
resultaat	€ -60,00	€ 2.220,00	€ 4.500,00	€ 6.780,00
	n	v	v	v



Bij de berekening van de normbedragen van de WWB-uitkeringen is uitgegaan van de SZW-normbedragen per 1-1-2014. Vervolgens zijn de percentages 2014 van SZW/Belastingdienst gebruikt waarmee maandelijks de uitkeringen worden gebruteerd. Er is in het voorbeeld uitgegaan van gemiddelde begeleidingskosten van € 3000¹⁹. Op basis van ervaringen blijkt dat voor de doelgroep voor wie loonkostensubsidie geldt, de kosten voor begeleiding/voorzieningen kunnen variëren van € 2500 tot € 4.000. Gelet op de doelgroep blijft het maatwerk en kunnen de kosten in sommige gevallen hoger zijn .

¹⁹ Robert Capel, notitie 'Werken loont', o.a. p.14 en 20.