



“Iedereen doet mee in de
Langstraat”
Beleidsnota Participatiewet

Heusden, Loon op Zand en Waalwijk

Datum: 26 september 2014



Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan Participatiewet. Dit beleidsplan is een vervolg op de Participatienota "Iedereen doet mee" vastgesteld door de gemeenteraden medio 2013. Daar waar de nota "Iedereen doet mee" vooral op hoofdlijnen richting gevend is, zoomt deze nota concreet in op een aantal onderwerpen en vragen wij u als gemeenteraad het bestuur van Baanbrekers kaders te geven voor de inrichting van de verordeningen van de Participatiewet.

De kerngedachte is samenwerken en verbindingen leggen. Zo leggen we een verbinding in de Langstraat: we hebben een gezamenlijk uitvoeringsinstituut Baanbrekers en we streven naar een gezamenlijk sociaal en economisch arbeidsmarktbeleid. Maar er is ook een verbinding naar de arbeidsmarktregio Midden Brabant om o.a. te komen tot een gezamenlijk regionaal Werkbedrijf én we blijven oog houden voor het leggen van lokale accenten. De keuzes die wij u voorleggen in deze nota zijn enerzijds gebaseerd op wettelijke verplichtingen en anderzijds de wens om zaken dichtbij de burger te organiseren en maatwerk centraal te stellen.

We streven naar een zo integrale aanpak met de twee andere decentralisaties Jeugdzorg, en AWBZ/Wmo. Samen met maatschappelijke partners en werkgevers hebben we een gedeelde verantwoordelijkheid om mensen naar werk of participatie toe te leiden. Vanuit alle drie beleidsterreinen in het sociale domein wordt gewerkt aan het realiseren van gezonde en zelfredzame burgers die meedoen aan de samenleving. De leidende principes zijn; versterken van de eigen kracht, een beroep op wederkerigheid en integraal werken volgens één huishouden, één plan.

Margo Mulder, portefeuillehouder Heusden
Wil Ligtenberg, portefeuillehouder Loon op Zand
Ronald Bakker, portefeuillehouder Waalwijk.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	2
Samenvatting	3
1. Inleiding	5
2. Een nieuwe Participatiewet	5
3. De uitvoering van de Participatiewet: onze keuzes	7
4. Samenwerking Baanbrekers gemeente in het kader van de Decentralisaties	20
5. Beschikbare middelen	21
Geraadpleegde bronnen	24
Afstemming	24
Afkortingen	24
Bijlage 1 : Beslispunten raad Participatienota "Iedereen doet mee"	25
Bijlage 2: Doelgroep WSW	26
Bijlage 3: Aantal Wajongeren per gemeente	27
Bijlage 4: Toelichting op de kosten beschut werken nieuwe stijl	28

Samenvatting

Op 1 januari aanstaande treedt de Participatiewet in werking met als belangrijkste doel meer mensen actief op de arbeidsmarkt te krijgen. Medio 2013 hebben de raden van de Langstraat gemeenten de nota "Iedereen doet mee vastgesteld". Deze notitie is een vervolg hierop. Het gaat om aanvullende beleidskeuzes die nodig zijn om de nieuwe wet uit te voeren. Bij het maken van keuzes staat de wens om zaken dichtbij de burger te organiseren en maatwerk te leveren centraal. We streven naar een integrale aanpak met de twee andere decentralisaties Jeugdzorg en Wmo. Daarbij rekening houdend dat deze notitie geschreven is voor de drie gemeenteraden.

In de Participatiewet is een belangrijke rol weggelegd voor de werkgevers. De werkgevers hebben zich accoord verklaard om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, de zogenaamde baanafspraken. Landelijk is afgesproken dat de invulling hiervan gaat lopen via de Regionale Werkbedrijven. We kiezen voor de samenwerking in het Regionale Werkbedrijf Midden Brabant voor een netwerkorganisatie. Er is geen sprake van overdracht van bevoegdheden en financiële middelen. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor het arbeidsmarktbeleid. Er wordt geen nieuw instituut opgericht: we sluiten aan bij de de Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid Midpoint Brabant.

Naast de invulling van de baanafspraken wordt ook het bieden van beschut werken nieuwe stijl tot de taken van het regionaal werkbedrijf gerekend. Beschut werken nieuwe stijl is bedoeld voor mensen die zodanig beperkt zijn dat van een reguliere werkgever niet verwacht mag worden dat hij deze mensen in dienst neemt. Beschut werken nieuwe stijl is een relatief dure voorziening met een beperkt aantal plaatsen. We stellen voor om nu niet definitief ja of nee tegen het aanbieden van deze voorziening te zeggen maar eerst te onderzoeken of er een combinatie met de arbeidsmatige dagbesteding Wmo is te maken. Daarmee verwachten we synergievoordelen te behalen zodat meer mensen een voorziening aangeboden kan worden.

De raden hebben besloten dat de tijdelijke contracten WSW niet omgezet mogen worden in vaste dienstverbanden. Dit omdat er op dat moment veel onduidelijkheid was over de financiering van de Participatiewet en de financiële impact op de lange termijn. Na afsluiting van het wetstraject is er meer inzicht over de omvang en de verdeelsystematiek van het nieuwe Participatiebudget. Het blijkt dat het niet omzetten slechts tot een eenmalig voordeel leidt, maar daarna structureel extra kosten met zich meebrengt. Daarom wordt voorgesteld de contracten om te zetten in vaste dienstverbanden, rekening houdend met de mogelijkheden en beperkingen van de Flexwet.

Bij de Participatiewet gaat het er om dat ook mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan de slag gaan. Per 1 januari aanstaande stopt de instroom in de Wajong. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen onder de Participatiewet. Ook is de huidige studieregeling in de Wajong niet langer toegankelijk. Gemeenten krijgen de mogelijkheid via de bijzondere bijstand deze jongeren een individuele studietoelage aan te bieden. Voorgesteld wordt deze voorziening aan te bieden.

In de Participatiewet staan werk en wederkerigheid centraal. Gemeenten zijn verplicht om per 1 januari aanstaande beleid te ontwikkelen voor de tegenprestatie. We stellen

voor om het opleggen van de tegenprestatie mogelijk te maken. Het hoe en wat rondom de uitvoering wordt door Baanbrekers verder uitgewerkt in beleidsregels.

In de Participatiewet zijn bepalingen opgenomen over de klantenparticipatie. Samen met de huidige klantenraden is een traject gestart om te komen tot een nieuwe vorm, die voldoet aan de eisen van de nieuwe wet.

Bij het laatste keuzepunt staan we stil bij de rol van de gemeenten. Niet alleen werkgevers zijn een belangrijke partner voor het creëren van werkgelegenheid, gemeenten kunnen een impuls geven en een voorbeeldfunctie te vervullen.

Lokaal maatwerk staat centraal en we maken de verbinding met de andere decentralisaties. Mensen met een meervoudige vraag die zich melden bij de gemeente hebben vaak ook te maken met problemen op het terrein van werk en inkomen. Gemeenten gaan in de gemeentelijke toegang intensief samenwerken met Baanbrekers.

Het Participatiebudget bestaat per 1 januari 2015 uit middelen voor de financiering WSW verplichtingen en de re-integratie van de "klassieke" en de nieuwe doelgroep. De BUIG uitkering wordt buiten het Participatiebudget gehouden. Bij het aanbieden van deze nota is de BUIG beschikking voor 2015 nog niet bekend gemaakt.

1. Inleiding

De Participatiewet treedt per 1 januari 2015 in werking. Met de komst van de Participatiewet komt er één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De bedoeling is dat de wet deuren opent voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om te gaan werken bij een reguliere werkgever. De aanvankelijke opzet was de WSW, WWB en de volledige Wajong samen te voegen in de Participatiewet. Begin februari van dit jaar, in aanloop naar de behandeling in de Tweede Kamer van het wetvoorstel, is afgesproken dat de huidige Wajongeren met arbeidsvermogen daar toch buiten blijven. Zij komen niet in de Participatiewet terecht en het UWV blijft hun re-integratie verzorgen. Nieuwe jonggehandicapten met verdienvermogen vallen wel onder de nieuwe wet. Alleen personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, komen vanaf 1 januari nog in aanmerking voor de Wajong.

De notitie is een vervolg op de eerder door de raden vastgestelde nota "Iedereen doet mee". In bijlage 1 zijn de beleidskaders uit deze nota opgenomen. In deze nota formuleren we de uitgangspunten waarmee we uitvoering gaan geven aan de Participatiewet. We stellen beleidskaders voor die o.a. nodig zijn voor een aantal verordeningen en beleidsregels van Baanbrekers. De verordeningen Participatiewet worden op 15 december 2014 vastgesteld door het Algemeen Bestuur van Baanbrekers. Vervolgens vindt publicatie plaats zodat ze per 1 januari 2015 in werking treden.

In het sociaal akkoord van april 2013 is besloten dat gemeenten op arbeidsmarktniveau moeten samenwerken in regionale werkbedrijven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. In deze notitie komt dit onderwerp aan de orde en wordt u hierover geïnformeerd. Tot slot geven we een financiële doorkijk naar de toekomst. De budgetten staan de komende jaren behoorlijk onder druk door o.a. de afbouw van de WSW-subsidie en de re-integratiegelden. De beslispunten uit deze nota zijn opgenomen in het raadsadvies.

2. Een nieuwe Participatiewet

2.a. uitgangspunten van de nieuwe wet

De komst van de Participatiewet brengt een groot aantal wijzigingen in het domein werk en inkomen mee. Het belangrijkste doel van de Participatiewet is om meer mensen actief op de arbeidsmarkt te krijgen. Dit moet bereikt worden door:

- De wetgeving te vereenvoudigen.
- De Wajong te beperken tot jongeren zonder arbeidsvermogen.
- Wajongeren met arbeidsvermogen onder te brengen bij de Participatiewet.
- Werk en wederkerigheid als uitgangspunt te nemen.
- Werkgevers te verleiden en mede verantwoordelijk te maken.

De nieuwe wet is activerend van karakter en gaat uit van het eigen initiatief en verantwoordelijkheid van de werkzoekende. De uitgangspunten van de Participatiewet zijn:

- Wie kan werken, werkt.
- De werkzoekende is primair verantwoordelijk voor zijn of haar eigen re-integratie.

- De ondersteuning van de gemeente is complementair aan de inspanningen en mogelijkheden van de werkzoekende.

Bij de uitvoering van de Participatiewet staan de mogelijkheden van de klant centraal in plaats van de beperkingen. De ondersteuning naar werk wordt aan de hand hiervan bepaald.

2.b. Nieuwe doelgroep

Met de komst van de Participatiewet komt het accent te liggen op een andere ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten worden ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van jonggehandicapten met arbeidsvermogen. De nieuwe doelgroep bestaat uit jongeren met een arbeidsbeperking. Hun niveau ligt net op of onder startkwalificatieniveau. Duurzaam uitstromen naar de arbeidsmarkt is voor hen geen vanzelfsprekendheid.

Deze jonggehandicapten vielen voorheen onder de Wajong. De ervaring leert dat meer dan de helft van de huidige Wajongeren instroomt in de werk- of studieregeling¹. Zij hebben op een school voor voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs gezeten. Ongeveer 35% van deze groep is daarna doorgestroomd naar een Vmbo- of een MBO/ROC opleiding.

2.c. Wet maatregelen Wet werk en bijstand

Per 1 januari 2015 komt er één nieuwe wet: de Participatiewet. De nieuwe wet bestaat uit de huidige WWB en de Wet maatregelen Wet werk en bijstand. De regering wil de stapeling van meerdere uitkeringen binnen huishoudens tegen gaan, het activerende karakter van de bijstand vergroten en bijstandsgerechtigden nadrukkelijker aanspreken op het benutten van de eigen mogelijkheden. Deze maatregelen zijn opgenomen in de Wet maatregelen Wet werk en bijstand. Het gaat om de:

- Invoering van de kostendelersnorm².
- Beperking van de categoriale bijstand.
- Uitbreiding van de aan de bijstand verbonden verplichtingen.
- Invoeren van de tegenprestatie naar vermogen.

Voor de invoering van de kostendelersnorm en de uitbreiding van de aan de bijstand verbonden verplichtingen zijn er geen aanvullende beleidskaders nodig. Voor de tegenprestatie is wel een beleidskeuze noodzakelijk. De beperking categoriale bijstand kan consequenties hebben voor het lokaal armoedebeleid. Dit wordt per gemeente afzonderlijk ter hand genomen. Een uitzondering maken we voor de de Verordening participatie schoolgaande kinderen³, omdat deze per 1 januari 2015 van rechtswege komt te vervallen.

¹ zie bijlage 3 tabel aantal Wajongeren voor een uitleg

² Kostendelersnorm: de hoogte van de bijstandsverlening wordt bepaald naarmate een bijstandsgerechtigde een woning deelt met één of meer meerderjarige personen.

³ In deze verordening zijn de participatievoorzieningen voor schoolgaande kinderen opgenomen. Het intrekken heeft geen consequenties voor het aanbod aan kinderen.

Beslispunt 1:

De Verordening schoolgaande kinderen 2012 met ingang van 1 januari 2015 in te trekken.

3. De uitvoering van de Participatiewet: onze keuzes

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen toe te leiden naar werk, bij voorkeur regulier werk. In de aanloop naar de Participatiewet hebben de raden van de Heusden, Loon op Zand en Waalwijk besloten één organisatie voor de uitvoering van de bijstand en de sociale werkvoorziening op te richten: Baanbrekers. Het betreft een gemeenschappelijke regeling (GR) met een Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur. De bevoegdheden zijn via de GR-constructie gedelegeerd aan de besturen van Baanbrekers, maar de kaderstellende rol en het budgetrecht zijn voorbehouden aan de gemeenteraden.

In dit hoofdstuk behandelen we een aantal onderwerpen waarvoor kaderstelling door de raden noodzakelijk is. Met deze kaders kunnen de besturen van Baanbrekers, de uitvoering ter hand nemen en de noodzakelijke verordeningen en beleidsregels opstellen. De onderwerpen zijn:

1. regionale samenwerking en het regionale werkbedrijf;
2. beschut werken nieuwe stijl;
3. de tijdelijke contracten WSW;
4. de individuele studieregeling voor jongeren met een arbeidsbeperking;
5. de tegenprestatie;
6. de wijze waarop klantenparticipatie vormgegeven wordt;
7. social return.

3.1. De Regionale samenwerking en het regionale werkbedrijf

a. Uitgangspunten samenwerking arbeidsmarktregio

Ondanks moeilijke economische omstandigheden spannen gemeenten zich in om samen met ondernemers en maatschappelijke partners het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren. De komende jaren blijft er aandacht voor de versterking van de economie in de Langstraat. Dit om bedrijven binnen de gemeenten te houden en bedrijven aan te trekken die passen bij de verschillende karakters en arbeidsmarktspeerpunten van onze gemeenten. Daarmee wordt de werkgelegenheid bevorderd. Het sociaal economisch plan werkt dit verder uit. Dit plan maakt de verbinding met en zoekt afstemming tussen het sociale als het economische domein.

De afgelopen jaren hebben de gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden Brabant ingezet op intensivering van de samenwerking. Deze samenwerking komt met name tot stand als het gaat om:

- Visievorming in de verbinding economie en arbeidsmarkt (bijv. het regionaal arbeidsmarktprogramma "De regio Werkt" van Midpoint).
- Verdeling, aanpak en uitvoering van additionele middelen vanuit Europa, Rijk en Provincie (bijv. actieplan Jeugdwerkloosheid en de Startersbeurs).
- Invulling en aanpak van nieuw te vormen instrumenten en voorzieningen (zoals bijv. de gecoördineerde werkgeversdienstverlening).

De gemeenten Heusden, Loon op Zand en Waalwijk leggen in de samenwerking via Baanbrekers de focus vooral op de Langstraat. We werken regionaal, bijvoorbeeld in de gecoördineerde werkgeversdienstverlening⁴ maar we houden ruimte om lokaal en/of subregionaal maatwerk te leveren.

b. Het oprichten van een Regionaal Werkbedrijf

b.1 Wat is een Regionaal Werkbedrijf?

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben sociale partners, werkgevers en werknemers zich verbonden aan de doelstelling van de Participatiewet om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Er komen 35 regionale werkbedrijven. Zij gaan de schakel vormen tussen werkgevers en mensen met een beperking. De werkgevers stellen zich garant om per 2026 100.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid stelt zich daarnaast garant voor 25.000 extra banen. Voor de regio Midden Brabant gaat het tot en met 2016 om 380 garantieplaatsen in de marktsector en 50 garantieplaatsen bij de overheid.⁵ Hiervan zouden circa 86 garantieplaatsen in de Langstraat gerealiseerd moeten worden. Er is sprake van een verankering in wetgeving, maar er is veel vrijheid om het concept vorm te geven.

Gemeenten hebben de lead bij het realiseren van de Werkbedrijven. Een regionaal Werkbedrijf is minimaal een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband waarin gemeenten, werkgevers en vakbonden zijn vertegenwoordigd. Ook andere belanghebbenden kunnen betrokken worden bij de activiteiten van het bestuur. De taak van het werkbedrijf is om aan de hand van het regionale marktbeperkingsplan ervoor zorg te dragen dat de afspraken worden opgepakt en uitgevoerd.

b.2. Hoe gaan we het Regionaal Werkbedrijf in Midden Brabant inrichten?

In de aanloop naar de komst van de Participatiewet en het gesloten Sociaal Akkoord, hebben de portefeuillehouders arbeidsmarkt een verkennend onderzoek⁶ laten uitvoeren. Hieruit bleek dat de regiogemeenten terughoudend zijn over een verdere intensievere samenwerking. De gemeenten zetten bij voorkeur de huidige samenwerking voort en bouwen deze langzaam uit. De regiogemeenten vinden de volgende zaken belangrijk:

- Eigen identiteit in de benadering van de werkgevers.
- Lokaal maatwerk voor werkzoekenden en werkgevers.
- Behoud van sturing en invloed op de budgetten en resultaten.

Op basis van de bevindingen van het onderzoek hebben de portefeuillehouders Arbeidsmarkt Midden Brabant op 3 juli 2014 ingestemd met een gezamenlijke ontwikkeling van een regionaal Werkbedrijf. Het Werkbedrijf wordt een netwerkorganisatie. Er is geen sprake van een nieuwe organisatievorm of overdracht van bevoegdheden. Afspraken worden gemaakt over:

⁴ Gemeenten en UWV hebben op basis van de Wet Uitvoeringsorganisatie Werk en inkomen de opdracht om in elke arbeidsmarktregio een gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers in te richten. Er is

samenwerkingsverband opgestart tussen de gemeente Tilburg, De Diamantgroep, Baanbrekers en het UWV

⁵ Het gaat hier om een periode tot en met 2016. Tot en met 2016 moeten er landelijk 20.500 banen gecreëerd worden.

⁶ 'Kansen voor intensivering regionale samenwerking' door BMC.

- Aanpak en realisatie van de baanafspraken.
- Samenhang in en kwaliteit van de werkgeversdienstverlening in de regio.
- Randvoorwaarden plaatsing uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden.

De werkgevers zijn de voornaamste partner. Aan de hand van succesvolle praktijkervaringen zoeken we werkendeweg naar een definitieve vorm voor het Werkbedrijf. Hierbij staan de maatschappelijke uitdaging en het perspectief van de werkgevers centraal. Partijen blijven in beginsel verantwoordelijk voor de eigen doelstellingen en inzet van middelen.

De voorkeur gaat uit om aan te sluiten bij de Stuurgroep Arbeidsmarkt Midpoint-Brabant. Deze stuurgroep stuurt op het regionale programma Arbeidsmarkt binnen het economische programma van Midpoint. De stuurgroep is samengesteld met mensen uit het onderwijs, overheid en het bedrijfsleven. De wijze waarop de invulling van de baanafspraken worden aangepakt past prima binnen deze agenda. In december 2014 wordt een definitief besluit genomen over de inrichting en de werking van de afspraken.

De gekozen vormgeving van het Werkbedrijf past in de door de Langstraatgemeenten geformuleerde uitgangspunten in het kader van de decentralisaties. Hierbij is gemeentelijk maatwerk de norm. De angst dat het volledig opschalen van de uitvoering van de Participatiewet op arbeidsmarktregio op gespannen voet staat met gemeentelijk maatwerk is met deze keuze weggenomen.

Beslispunt 2: Kennis te nemen van de hiervoor genoemde uitgangspunten over de samenwerking in Midden Brabant.

3.2. Beschut werken nieuwe stijl

a. Wat is beschut werken nieuwe stijl?

Vanaf 1 januari 2015 gaat de WSW op slot en is er geen nieuwe instroom meer mogelijk. Landelijk mogen er 30.000 beschutte werkplekken gecreëerd worden. Hiervoor is een component in het Participatiebudget opgenomen. vaststelling Beschut werk nieuwe stijl onder de Participatiewet is een nieuwe voorziening, die niet verward moet worden met de huidige voorziening in de SW-bedrijven. Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen of en op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden. Mensen in beschut werken krijgen een dienstverband gekoppeld aan een CAO, waarvoor gemeenten de rol van werkgever vervullen. Het perspectief is dat mensen die beschut werken er op termijn beperkt op vooruit kunnen gaan. De invulling van de arbeidsvoorwaarden voor beschut werk is verder aan CAO partijen. Uitgangspunt is dat werknemers op basis van een CAO een dienstverband krijgen tegen 100% van het wettelijk minimum loon. De kosten hiervan moeten uit de BUIG middelen bekostigd worden. De verdere organisatie van beschut werk wordt gerekend tot één van de taken van het Werkbedrijf. Voor een klein gedeelte binnen de doelgroep ontstaat een loongarantie tot aan het pensioen. Gemeente bepalen zelf of zij beschut werken aanbieden in welke vorm en omvang.

Het gaat bij de doelgroep beschut werk om 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. De kern van de beoordeling of iemand voor beschut werk nieuwe stijl in aanmerking komt, is de mate van begeleiding en werk(plek) aanpassing die een persoon nodig heeft om in een dienstbetrekking

loonvormende arbeid te verrichten. De verwachting is dat in de Langstraat 5 beschutte werkplekken nieuwe stijl per jaar gecreëerd kunnen worden. Oplopend naar 2040 gaat het, omgerekend naar de Langstraat, om 125 plaatsen.

b. Wie komen er voor beschut werken nieuwe stijl in aanmerking?

Zoals hiervoor al aangegeven gaat het om mensen voor wie een baanafpraak niet haalbaar is gelet op hun beperkingen. De potentiële doelgroep beschut werken nieuwe stijl komt deels uit:

- de nieuwe instroom Participatiewet, jongeren die voorheen instroomden in de Wajong;
- de huidige wachtlijst WSW geïndiceerden;
- huidige Wajongers, waarbij na herkeuring is gebleken dat zij beschikken over een (zeer beperkt) arbeidsvermogen

De personen die op de wachtlijst WSW staan en de Wajongers met verdien capaciteit krijgen de eerste twee jaar voorrang bij de invulling van de baanafspraken. Een deel van deze mensen zal gelet op hun beperkingen in aanmerking komen voor beschut werken nieuwe stijl. We gaan ervan uit dat het gaat om een beperkte groep. Het is echter lastig in te schatten hoe groot de doelgroep is, mede omdat de AMvB beschut werk nog niet is verschenen.

Per 1 januari 2015 worden gemeenten ook verantwoordelijk voor arbeidsmatige dagbesteding (Wmo). Arbeidsmatige dagbesteding lijkt op beschut werk. Het gaat om hetzelfde soort werk, zoals bijvoorbeeld inpakwerk, werk in de horeca, catering of groenvoorziening. Er is sprake van een overlap in activiteiten, doelgroepen en infrastructuur, maar er zijn ook verschillen. Voor arbeidsmatige dagbesteding wordt afhankelijk van het inkomen, een eigen bijdrage gevraagd. Het is een vrijblijvende voorziening en je krijgt een (medische) indicatie. Bij beschut werk ontvang je een inkomen en is niet vrijblijvend.

Gemeenten zijn voor beide velden verantwoordelijk en kunnen sturen op een optimale afstemming. Door de gemeentelijke toegang tot (arbeidsmatige) dagbesteding en vormen van beschut werk in samenhang te organiseren kan een goede afweging gemaakt worden met betrekking tot de meest passende voorziening voor dezelfde inwoner. Het is niet wenselijk dat mensen met dezelfde problematiek dezelfde activiteiten verrichten terwijl de persoon met de indicatie dagbesteding dit doet met behoud van uitkering (+ een eigen bijdrage) en de persoon met een indicatie beschut werk hiervoor minimaal het wettelijk minimumloon ontvangt.

Er is nog een aantal onduidelijkheden over de voorziening beschut werken nieuwe stijl. Helder is wel dat beschut werk een voorziening is die langdurig een beroep doet op het Participatiebudget (voor de begeleiding en de aanpassing van de werkplek) en (extra) BUIG middelen (immers mensen krijgen het wettelijk minimumloon in plaats van een uitkering). De doelgroep bestaat uit een beperkt aantal mensen. Momenteel doet een grote groep mensen een beroep op de bijstand en dus op begeleiding naar betaald werk. Deze re-integratie activiteiten worden betaald uit het Participatiebudget. Het Participatiebudget is nu al niet toereikend om alle activiteiten te kunnen bekostigen. Er zijn keuzes gemaakt om alleen bepaalde groepen met het budget te bedienen. Daarom moet de vraag gesteld worden of het inrichten van beschut werken op dit moment realistisch is. Uw raad heeft immers in de kaders aangegeven dat de uitvoering van de

nieuwe taken moet plaatsvinden binnen het beschikbare budget. Als na 5 jaar 25 personen gebruik maken van de voorziening beschut werk betekent dit een structurele last op het Participatiebudget van € 212.500. Dit is 12 % van het totale budget. In bijlage 4 treft u een toelichting op de kosten beschut werken nieuwe stijl aan. Bovendien is er bij beschut werk een grote overlap met arbeidsmatige dagbesteding.

Voorgesteld wordt om beschut werken voorlopig niet in de re-integratieverordening op te nemen. Hiermee kiest u ervoor om, in eerste instantie, het Participatiebudget in te zetten om zoveel mogelijk mensen te begeleiden naar betaald werk. Uitgezocht moet worden hoe de kosten van beschut werk zich verhouden tot de overige re-integratie activiteiten die worden betaald uit het Participatiebudget. Ook moet de inzet van beschut werken in relatie met de arbeidsmatige dagbesteding worden onderzocht, waarbij eventuele synergievoordelen in beeld worden gebracht. Om dit onderzoek vorm te geven gaan we in gesprek met Baanbrekers en de zorgaanbieders. Wij dagen hen uit een goed bod te doen voor beschut werken versus arbeidsmatige dagbesteding.

Beslispunt 3:

1. Nog geen definitief standpunt innemen of we de voorziening beschut werken nieuwe stijl in de toekomst gaan aanbieden. Dit verder te onderzoeken en onderdeel uit te laten maken van de transformatie in het sociaal domein.
2. Voorlopig het participatiebudget in te zetten voor het begeleiden van mensen naar betaald werk.
3. In samenwerking met Baanbrekers onderzoeken of er een integraal aanbod voor doelgroep Wmo/Participatiewet) met een lage loonwaarde mogelijk is.

3.3.Tijdelijke contracten WSW

Baanbrekers maakt bij het aanbieden van een WSW-dienstverband maximaal gebruik van de ruimte die de Flexwet biedt. Dit betekent dat een werknemer pas een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgt na drie jaar tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In deze periode ontvangt de medewerker een inkomen ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Per 1 januari 2015 is instroom in de WSW niet meer mogelijk en vervalt van rechtswege ook de wachtlijst WSW. Ook voor de mensen die een tijdelijk WSW-contract hebben, betekent dit dat ze in principe niet meer voor een WSW-plek in aanmerking komen. Deze mensen vallen terug op een WW-uitkering, een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een bijstandsuitkering.

Binnen Baanbrekers zijn er 84 tijdelijke WSW-dienstverbanden (60,5 FTE) die wel of niet verlengd kunnen gaan worden respectievelijk kunnen worden omgezet in WSW-dienstverbanden voor onbepaalde tijd. In de nota 'Iedereen doet mee' (mei/juni 2013) is besloten de tijdelijke WSW contracten niet te verlengen, omdat de financiële impact van het omzetten naar een contract voor onbepaalde tijd op dat moment niet duidelijk was. De uitvoering van de WSW kost op dit moment al meer dan de subsidie die we ontvangen. Deze kosten zullen door een dalende rijksbijdrage per WSW-er, loonindexatie en een hogere pensioenbijdrage alleen maar toenemen.

Bij het uitwerken van deze beleidskeuze hebben we echter nieuwe inzichten opgedaan. Deze hebben ertoe geleid dat wij u vragen het bovengenoemde besluit te heroverwegen.

Hieronder gaan we in op de financiële en maatschappelijke aspecten, de gevolgen voor de bedrijfsvoering van Baanbrekers en de juridische aspecten die een rol spelen bij dit voorstel.

a. Financiële gevolgen

Inkomensvoorziening

Als de tijdelijke WSW-dienstverbanden niet worden verlengd, is de kans groot dat we structurele kosten voor deze ex-medewerkers blijven maken. Een groot deel van deze groep zal vanaf 2015 instromen in de Participatiewet. Voor de mensen die het betreft zijn er 3 opties:

Mogelijkheid 1:

instroom met Loonkostensubsidie (LKS) en subsidie begeleidingskosten

De medewerkers stromen (al dan niet) na een WW-periode in de Participatiewet. Omdat er sprake is van een arbeidsbeperking komen zij in aanmerking voor een baanafpraak met daarbij de inzet van een loonkostensubsidie op de loonwaarde. Baanbrekers schat in dat deze medewerkers gemiddeld een loonwaarde van 40 % hebben, dit is € 8.000.⁷ De loonkostensubsidie wordt bekostigd uit de BUIG en bedraagt maximaal 70 % van het wettelijk minimum loon. De maximale loonkostensubsidie en de begeleidingskosten bedragen € 21.100. De huidige WSW subsidie bedraagt € 25.500,--⁸ en is qua financiering gunstiger.

Mogelijkheid 2:

Ontvangen van een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet

De medewerkers stromen (al dan niet) na een WW-periode in de Participatiewet en krijgen geen baanafpraak en blijven in de bijstand "hangen" omdat er sprake is van een arbeidsbeperking. Van de 84 personen op de wachtlijst hebben 31 personen een partner. Of deze partner zelf een inkomen heeft is niet bekend. Wanneer er een partner is heeft dit mogelijk gevolgen voor de (hoogte) van de bijstandsuitkering.

Mogelijkheid 3:

Uitstroom naar regulier werk, Wajong- uitkering of vermogen

Als de voormalig SW-medewerker uitstroomt naar regulier werk is dat voor de gemeenten financieel gunstig. De kans dat dit gebeurt is echter klein omdat er sprake is van een arbeidsbeperking. Immers, men heeft niet voor niets een WSW indicatie gekregen. Van de 84 tijdelijke medewerkers hebben 18 personen een Wajong status en zullen na het beëindigen van het dienstverband, na een Ww periode terug vallen op de Wajong en ten laste blijven van het budget van het UWV..

Risico's

Naar verwachting zal dus een groot deel van deze 84 personen instromen in de Participatiewet en ten laste komen van de BUIG. Op dit moment staan de BUIG middelen behoorlijk onder druk. Komend jaar wordt bovendien door het rijk een nieuw verdeelmodel ingevoerd; onzeker is welk financieel effect dit heeft voor de Langstraatgemeenten (zie paragraaf 6). Dit kan een extra financieel risico zijn dan wel ruimere mogelijkheden scheppen.

⁷ Bedrag van de loonkosten € 20.000 minus de loonwaarde van € 8.000 = €12.000

⁸ Met dit bedrag van €25.000 worden de loonkosten + begeleidingskosten van de WSW-er betaald.

Het beëindigen van de tijdelijke dienstverbanden zal in 2015 éénmalig tot een fors voordeel in de WSW-exploitatie leiden. Dat komt doordat het budget dat in 2015 beschikbaar wordt gesteld, is berekend op de WSW-realiserende eind 2014. Vanaf 2016 is het WSW-budget aangepast aan het aantal gerealiseerde dienstverbanden.

Als we deze 84 personen wel laten instromen in de WSW ontvangen we voor deze personen WSW subsidie. Omdat de subsidie wordt afgebouwd is deze niet kostendekkend. Baanbrekers geeft aan de teruggang in de subsidie in de komende jaren te kunnen opvangen door:

- het onder controle houden van de kosten en waar mogelijk te reduceren;
- de loonwaarde van de WSW-medewerkers verder te optimaliseren, waardoor de autonome opbrengsten van een WSW-medewerker hoger worden.

Zolang de gemeenten middelen krijgen op basis van het daadwerkelijke aantal WSW-ers zijn de risico's voor de gemeente te overzien. Immers deze groep mensen kost de gemeente altijd geld. En de verwachting is dat we deze groep, door het aanbieden van een vaste WSW-betrekking, nu met zo min mogelijk middelen kunnen bedienen. De trend is dat verdeling van de rijksmiddelen steeds meer plaats heeft via een objectief verdeelmodel. Met de middelen voor de WSW gebeurt dit voorlopig (tot 2020) nog niet. Op moment dat dit wel gebeurt ontstaat een financieel risico. De Langstraat heeft, in vergelijking met andere gemeenten een vrij hoog aantal WSW-ers.

Een ander risico wordt gevormd door de loon- en prijscompensatie. Op moment dat de lonen stijgen gaat niet automatisch de bijdrage van het Rijk voor de WSW-ers omhoog.

Maatschappelijke aspecten

Het baanverlies zal ook in maatschappelijk opzicht grote gevolgen hebben voor de personen die het betreft. Het gaat om een kwetsbare groep voor wie het moeilijk zal zijn ander werk te vinden. Los van de beperkte mogelijkheden om een nieuwe werkplek te vinden, is de verwachting dat er aanvullende kosten kunnen ontstaan. Het verlies van structuur en werk kan leiden tot o.a. meer zorgconsumptie.

In de gezamenlijke nota "Iedereen doet mee" is bovendien het vertrekpunt dat niemand aan de kant staat en dat iedereen naar vermogen participeert in onze samenleving. Ook in de transitiedoelstellingen van de Langstraat gemeenten vinden we dit terug. De keuze om de tijdelijke dienstverbanden te verlengen c.q. om te zetten geeft de betreffende medewerkers de kans om te blijven meedoen en sluit naadloos aan bij deze sociaal maatschappelijke doelstelling.

b. Gevolgen voor de bedrijfsvoering van Baanbrekers

Het stopzetten van de tijdelijke dienstverbanden heeft directe gevolgen voor de bedrijfsvoering van Baanbrekers. Er is sprake van productieverlies, verlies van kennis en kunde en verminderde opbrengsten in de bedrijfsvoering van Baanbrekers. Het betekent niet dat er lineair (en zeker niet op de korte termijn) op vaste kosten bespaard kunnen worden, zoals bijvoorbeeld gebouwen, afschrijvingen, verzekeringen en energie.

Dit effect komt bovenop het natuurlijke verloop in de komende jaren. In de volgende 10 jaren zal op basis van natuurlijk verloop 44 % van het huidige WSW-bestand uitstromen door pensionering, overlijden, verhuizing, vertrek met wederzijds goedvinden etc). Het gaat om 284 WSW-medewerkers. Bij afbouw via de weg van de geleidelijkheid kan,

Baanbrekers hierop anticiperen door geleidelijke afbouw van de overhead, begeleidingskosten e.d.

c. Juridische gevolgen

Een ander aspect om mee te wegen is de invoering van de nieuwe Wet werk en zekerheid vanaf halverwege 2015. In deze wet wordt geregeld dat werkgevers een wettelijke transitievergoeding moeten betalen aan vertrekkende werknemers die langer dan 24 maanden een dienstverband hebben gehad. Dit geldt ook voor een tijdelijke dienstverband. Een medewerker heeft recht op een transitievergoeding als de werkgever een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengt. Baanbrekers heeft becijferd dat het hier om een extra uitgave gaat van ruim € 100.000.

De VNG wil de CAO van de WSW bevriezen en heeft de onderhandelingen over een nieuwe CAO gestaakt. Op de korte termijn zullen geen verhogingen van de SW lonen plaatsvinden, zo ook niet in het pensioen. Het salaris van de tijdelijke WSW medewerkers ligt op het niveau van het wettelijk minimumloon. Dit is overeenkomstig de CAO van de WSW. Na vijf jaar kan inschaling in het functieloon plaatsvinden, maar dit heeft Baanbrekers zelf in de hand. Oftewel de uiteindelijke functielonen van deze groep tijdelijke dienstverbanden blijft nauw aansluiten bij het wettelijk minimumloon. We kunnen niet inschatten wat de loonontwikkeling op de langere termijn zijn. Dit hangt af van wet- en regelgeving.

Bovenstaande samenvattend komen we tot de volgende conclusie;

- Omdat een groot deel van deze 84 personen voor hun levensonderhoud afhankelijk blijft van een uitkering in het kader van de BUIG;
- Omdat het niet aannemelijk is dat deze groep mensen op eigen kracht bij een reguliere werkgever aan de slag kan en we in de nota 'Iedereen doet mee' nastreven ieder naar vermogen te laten meedoen;
- Omdat we voor deze personen bij instroom in de WSW WSW-middelen kunnen blijven ontvangen, ondanks dat deze niet geheel kostendekkend zijn;
- Omdat het stopzetten van deze 84 tijdelijke contracten alleen in 2015 tot een eenmalig voordeel leidt, maar daarna structurele extra kosten met zich meebrengt;
- Omdat het wegvallen van 84 werknemers bovenop het natuurlijk verloop een behoorlijk effect heeft op de bedrijfsvoering van Baanbrekers;

stellen wij u voor om de tijdelijke WSW-contracten van de 84 medewerkers om te zetten naar een vast WSW-dienstverband.

Beslispunt 4:

1. De 84 tijdelijke WSW dienstverbanden worden omgezet naar een structureel WSW dienstverband.
2. De raden van de Langstraat gemeenten worden jaarlijks via het financieel jaarverslag geïnformeerd over de kostenontwikkeling.

3.4. De individuele studieregeling voor jongeren met een arbeidsbeperking

In de Wajong is een studieregeling opgenomen voor jongeren met een arbeidsbeperking. Omdat de instroom in de Wajong stopt, is de studieregeling niet langer toegankelijk. Per 1 januari 2015 biedt de wetgever gemeenten de mogelijkheid om een individuele studietoeslag toe te kennen. Deze studietoeslag is bedoeld als compensatie voor het feit

dat deze jongeren naast hun studie door hun beperking niet in staat zijn zelf bij te verdienen. Jongeren met een arbeidsbeperking vormen een kwetsbare doelgroep. Het is belangrijk om in hen te investeren en zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit is overeenkomstig de strekking van de Participatiewet en de transitiedoelstellingen van de Langstraat gemeenten. De toeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand.⁹ Daarom zal Baanbrekers in een verordening moeten vaststellen hoe hoog de individuele toeslag is en hoe vaak deze wordt verstrekt.

Een student zonder arbeidsbeperking kan gemiddeld € 100,- per maand bijverdienen. Voorgesteld wordt om dit bedrag aan te houden voor de studietoeslag. Ook binnen de arbeidsmarktregio Hart van Brabant wordt dit bedrag gehanteerd. Deze toeslag is bedoeld voor:

- personen die recht hebben op studiefinanciering of een tegemoetkoming op grond van de Wet tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten (WTOS);
- minimaal 18 jaar oud zijn;
- geen draagkracht hebben (onvoldoende inkomen en vermogen);
- met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

Naar verwachting is de duur van de individuele studietoeslag 4 jaar en is hun opleiding daarna afgerond.

We verwachten dat jaarlijks in de Langstraat ongeveer 15 personen een beroep zullen gaan doen op de aanvullende inkomensondersteuning studieregeling.¹⁰ Voor de individuele studietoeslag is landelijk vanaf 2015 € 6 miljoen beschikbaar, oplopend tot 35 miljoen structureel. Op basis van de mei circulaire 2014 ziet de ontwikkeling van de rijksbijdrage individuele studietoeslag er als volgt uit:

gemeente	Prognose voor 2015	Prognose voor 2016	Prognose voor 2017
Heusden	7.999	23.844	38.611
Loon op Zand	volgt	volgt	Volgt
Waalwijk	11.998	34.320	53.472

Beslispunten 5:

1. De verstrekking van een individuele studietoeslag aan jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk maken en vast te stellen op € 1.200,-- per jaar.
2. Het bedrag voor de individuele studietoeslag dat wordt toegevoegd aan de algemene middelen oormerken.
3. De in de gemeentebegroting opgenomen bedragen voor de individuele studietoeslag aan jongeren met een beperking zijn taakstellend.

3.5. Participeren is de norm: De tegenprestatie

De tegenprestatie is in de Participatiewet opgenomen vanuit het principe van wederkerigheid (voor wat, hoort wat). Zij draagt bij en sluit aan bij een participerende samenleving waarin iedereen naar vermogen bijdraagt en verantwoordelijkheid neemt. Niet alleen voor zijn eigen leven, maar ook voor de samenleving waarin hij leeft. De

⁹ De bijzondere bijstand wordt door Baanbrekers per gemeente afgerekend.

¹⁰ Zie bijlage 3: tabel aantal Wajongeren per gemeente

tegenprestatie zorgt ervoor dat de uitkeringsgerechtigde participeert, het eigen netwerk uitbouwt en arbeidsritme en regelmaat behoudt.

De tegenprestatie is sinds 2012 opgenomen in de WWB. Van de mogelijkheid de tegenprestatie op te leggen hebben Heusden, Loon op Zand en Waalwijk (Baanbrekers) tot dusverre geen gebruik gemaakt. Per 1 januari 2015 heeft de gemeente de verplichting beleid te ontwikkelen. De overheid stelt geen middelen beschikbaar voor de uitvoering van de tegenprestatie. Bij het inrichten van de tegenprestatie kan de raad een aantal keuzes maken. Deze keuzes hebben betrekking op:

- de invalshoek
- wel of geen begrenzing van de doelgroep
- de inhoud van de activiteiten.

Hieronder volgt een uitleg van de verschillende keuzes:

a. De invalshoek van het opleggen van de tegenprestatie

Optie 1: de tegenprestatie als repressie-instrument

De tegenprestatie wordt ingezet als drempelverhogende maatregel. Werkzoekenden hebben geen keuze of weinig keuze in (onaantrekkelijke) activiteiten en er wordt stevig gehandhaafd bij het niet nakomen van de verplichting.

Optie 2: de tegenprestatie dient het maatschappelijk belang

Het initiatief voor de inhoud van de tegenprestatie ligt primair bij de gemeenten en bij Baanbrekers. De gemeente signaleert maatschappelijk nuttige activiteiten (die niet betaald uitgevoerd kunnen worden). De uitvoering van deze activiteiten wordt ingezet als tegenprestatie. De uitkeringsgerechtigde heeft wel invloed op de keuze van de activiteiten, maar uiteindelijk beslist de gemeente/ Baanbrekers.

Optie 3: de tegenprestatie dient het individueel belang

Het primaat ligt bij de uitkeringsgerechtigde. De activiteiten die iemand verricht moeten niet alleen maatschappelijk nuttig zijn, maar ook bijdragen aan de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde.

Als de inzet van de tegenprestatie repressief ingestoken worden, kan dat drempelverhogend zijn en mogelijk leiden tot een vermindering van het aantal bijstandsaanvragen. Een nadeel van deze insteek is dat dit sterk stigmatiserend werkt op de bijstandspopulatie als geheel. Bovendien biedt deze vorm de bijstandsgerechtigde geen enkel perspectief. Om deze reden én in aansluiting op onze transitiedoelstellingen geven we primair de voorkeur aan optie 3 en vervolgens aan optie 2. Dit houdt in dat de bijstandsgerechtigde aan wie de tegenprestatie wordt opgelegd in eerste instantie zelf op zoek gaat naar een activiteit. Vindt hij zelf geen activiteit dan ontvangt hij een aanbod van de gemeenten/Baanbrekers en wordt er een activiteit aangeboden die gericht is op het algemeen belang (optie 2). Gemeenten die al met deze werkwijze hebben geëxperimenteerd, geven aan dat het merendeel van de bijstandsgerechtigden zelf met een goed voorstel komt.

b. De doelgroep

In de wet wordt een tegenprestatie omschreven als het naar vermogen verrichten van het door het college opdragen onbeloonde maatschappelijke nuttige werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De tegenprestatie kan opgelegd worden aan uitkeringsgerechtigden die vallen onder de Participatiewet. Personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hoeven volgens de wet geen tegenprestatie te verrichten. Verder kan rekening worden gehouden met zorgtaken (mantelzorg, zorgtaken kinderen jonger dan vijf jaar) en het verrichten van vrijwilligerswerk.

c. Inhoud van de activiteiten

De tegenprestatie is tot op heden facultatief geweest, maar er is toch enige jurisprudentie ontwikkeld waarbij aangegeven is dat het moet gaan om een kortdurende periode. Op basis van de wet, jurisprudentie en in navolging van bovengenoemde uitgangspunten moet de invulling van de tegenprestatie getoetst worden aan de volgende voorwaarden:

1. er is sprake van additioneel werk;
2. er mag geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvinden;
3. de te verrichten activiteiten moeten op de persoon en zijn mogelijkheden, zijn talenten en zijn capaciteiten (naar vermogen) zijn afgestemd;
4. de activiteiten moeten beperkt van duur zijn;
5. de activiteiten moeten beschreven zijn;
6. de werkzaamheden moeten maatschappelijk nuttig zijn.

d. Randvoorwaarden

Nadat de beleidsuitgangspunten zijn geformuleerd zal Baanbrekers een aantal praktische zaken moeten inregelen. Er zijn op dit moment 1.620 huishoudens met een WWB uitkering. Het opleggen van de tegenprestatie zal gefaseerd moeten gebeuren, enerzijds om de grote toeloop bij de vrijwilligers(ondersteunings)punten te voorkomen. Anderzijds omdat het opleggen en handhaven van de tegenprestatie ook uitgevoerd en ingepast moet worden in de werkprocessen van Baanbrekers. Van belang is ook de relatie tussen de tegenprestatie en de handhaving. Meewerken aan de tegenprestatie is een verplichting en is niet vrijblijvend.

Bovenal is het kostenaspect van belang. . Er komen geen extra middelen beschikbaar voor de uitvoering van de tegenprestatie. Het opleggen van de tegenprestatie brengt kosten met zich mee (o.a. voor de begeleiding en handhaving). Dit vraagt om prioritering van de doelgroep en een gefaseerde invoering. Wij stellen u voor om:

Beslispunt 6:

1. De tegenprestatie in principe op te leggen aan alle Participatiewet uitkeringsgerechtigden.
2. Baanbrekers opdracht te geven dit verder uit te werken in beleidsregels.
3. De uitkeringsgerechtigde aan wie de tegenprestatie wordt opgelegd in principe zelf verantwoordelijk te maken voor het vinden van een activiteit. Als de uitkeringsgerechtigde zelf geen activiteit heeft gevonden, ontvangt hij een aanbod van de gemeenten/Baanbrekers.

4. De randvoorwaarden die nodig zijn om een tegenprestatie op te leggen samen met Baanbrekers uit te werken.

3.6. Klantenparticipatie meedenken over de uitvoering

De implementatie van de Participatiewet vraagt gemeenten zich te bezinnen over de invulling van de klantenparticipatie. In de wet zijn hierover de volgende bepalingen opgenomen:

- Bij verordening worden regels gesteld over de manier waarop cliënten of hun vertegenwoordigers worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet.
- Verordeningen en beleidsvoorstellen moeten vooraf met cliënten of hun vertegenwoordigers worden besproken.
- In de verordening moet geregeld worden op welke wijze ondersteuning van de cliëntenraad plaatsvindt.

Bij instelling van een cliëntenraad moet de samenwerking worden opgezocht zowel binnen het sociale domein (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) als tussen gemeenten onderling.

Op dit moment kennen we 2 klantenvertegenwoordigers, namelijk de klantenkamer WSW en de klantenraad WWB. De klantenkamer WSW adviseert aan de 3 colleges, de WWB klantenraad aan het Dagelijks Bestuur van Baanbrekers. De gemeenten hebben de inspraak van beide raden in 1 verordening vastgelegd. Samen met de genoemde raden zijn we een traject gestart om te komen tot een vorm van klantenparticipatie die voldoet aan de eisen die de Participatiewet hieraan stelt en die aansluit bij de wens van de gemeenten om te komen tot 1 Participatieraad.

De klantenkamer WSW en Klantenraad WWB hebben advies uitgebracht over de uitgangspunten die we hieronder formuleren als vertrekpunt voor de inrichting van de nieuwe klantenparticipatie. Op verschillende punten hebben deze adviezen geleid tot bijstelling van de tekst. Omdat we op deze plaats niet volledig recht kunnen doen aan de inhoud van de adviezen, zijn ze integraal als bijlage opgenomen bij dit document.

Als basis voor het vervolg stellen we u voor de volgende uitgangspunten te bepalen:

1. Er wordt 1 nieuwe Participatieraad voor de Langstraat ingesteld. Op het moment dat deze van kracht wordt, vervangt deze de huidige Klantenraad WWB en de Klantenkamer WSW.
2. De Participatieraad bestaat uit de doelgroep van de Participatiewet en/of vertegenwoordiging hiervan en de doelgroep WSW en/of vertegenwoordiging hiervan. Ingezet wordt op het behoud van expertise en kunde van de huidige raden.
3. De voorzitter als ook de overige leden van de Participatieraad nemen zitting in de raad op basis van vrijwilligheid. Er vindt voor de uitvoering van de taken van de Participatieraad geen inhuur of bekostiging van uren plaats.
4. Er mag geen sprake zijn van onverenigbaarheid in functies. B.v. raadsleden en OR-leden van de deelnemende gemeenten/Baanbrekers hebben geen zitting in de participatieraad.
5. De raad adviseert zowel over operationeel (regionaal) beleid als over uitvoering van de Participatiewet.

6. De raad adviseert aan het (Dagelijks) Bestuur van Baanbrekers¹¹.
7. Iedere gemeente zorgt voor de invulling van de adviesrol op strategische beleidsthema's rond Participatie en bepaalt individueel of de Participatieraad hierin een rol heeft.

Voor de invulling van de klantenparticipatie vormen de Participatiewet en de modelverordening cliëntenparticipatie de kaders. We bezien ook welke gevolgen aanpassing van de huidige structuur heeft voor de Gemeenschappelijke Regeling Baanbrekers. Ook de consequenties van de overgang van de huidige naar een nieuwe verordening klantenraad brengen we in beeld. Om dit zorgvuldig en met oog voor het proces te laten verlopen, stellen we voor om de wijziging van de klantenparticipatie in te laten gaan per 1 juli 2015. Dat betekent dat de huidige verordening ook per die datum kan worden ingetrokken.

Tot slot: het sociale domein is de komende jaren zozeer in beweging dat de aanpassing van de structuur niet in beton gegoten zal zijn. Voortschrijdend inzicht kan leiden tot verbetervoorstellen in de toekomst.

Beslispunten 7:

1. Voor de inrichting van de klantenparticipatie de uitgangspunten zoals hierboven genoemd onder punt 1 tot en met 7 vast te stellen.
2. De verordening klantenraad met ingang van 1 juli 2015 in te trekken.

2.7. Social Return en investering

Gemeenten staan met de komst van de Participatiewet voor de grote uitdaging om mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben te ondersteunen bij het vinden van een baan. Werkgevers zijn daarbij een belangrijke partner bij het creëren van werkgelegenheid voor de doelgroep. De gemeente kan in haar rol als werkgever, maar ook in de rol van inkoper zelf een impuls geven. Hieronder wordt een aantal mogelijkheden genoemd:

a. Social return

De gemeente kan bij haar inkoop bedrijven of instellingen verplichten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Dit is in het gemeentelijk (inkoop) beleid opgenomen en kan opgenomen worden in het subsidiebeleid. Binnen de 3 Langstraat gemeenten wordt het principe van social return toegepast, passend binnen de vastgestelde kaders van het inkoop- en aanbestedingsbeleid van iedere gemeente. Bij de fusie van de ISD-ML en de WML is social return genoemd als instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk. Met de komst van de Participatiewet en de taak om mensen met een grote afstand te begeleiden naar werk kan de inzet van social return van grote waarde zijn.

b. Investering

Een andere mogelijkheid om "werk te generen" voor de WSW werknemers is investering. Bij investeringen wordt een gemeentelijke opdracht aan Baanbrekers 1:1 gegund. Voor

¹¹Op basis van de huidige gemeenschappelijke regeling is het bestuur van Baanbrekers bevoegd verordeningen vast te stellen.

inbesteding gelden echter vanaf 1 juli 2012 de regels van de Wet Markt en Overheid. Het doel van deze wet is om oneerlijke concurrentie te voorkomen. Er zijn wel (gedeeltelijke) uitzonderingen mogelijk zoals bijvoorbeeld activiteiten in het kader van de WSW. Volgens de wet Markt en Overheid moet het dan wel gaan om een zuiver publiekrechtelijke organisatie gaan en ook dan zouden er meerdere WSW bedrijven uitgenodigd moeten worden om te offren. Iedere gemeente maakt op dit punt op basis van het gemeentelijk inkoopbeleid een eigen afweging.

c. Detachering

Naast bovengenoemde mogelijkheden om vanuit het inkoop- een aanbestedingsbeleid meer werkplekken mogelijk te maken kunnen de gemeenten zelf in de rol als werkgever iets betekenen. Hiermee vervullen zij een voorbeeldfunctie voor werkgevers die gevraagd worden iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Op dit moment zijn in de Langstraat gemeenten op basis van detachering een aantal WSW medewerkers werkzaam. Onderzocht kan worden of er binnen de 3 gemeenten meer mogelijkheden zijn WSW-werknemers en andere personen uit de doelgroep te plaatsen. Deze detacheringen tellen mee voor extra banen.

d. Baanafspraken

In het Sociaal Akkoord heeft de overheid zich bereid verklaard 25.000 banen te creëren. In de regio Midden Brabant gaat het om 50 baanafspraken voor de overheid tot en met 2016. Voor de regio de Langstraat gaat het om ongeveer 10 plaatsen. De gemeenten Heusden, Loon op Zand, Waalwijk maar ook Baanbrekers zullen deze 10 plaatsen moeten gaan invullen.

Uit bovenstaande opsomming blijkt dat we als gemeente ook buiten de Participatiewet om instrumenten in handen hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te (laten) nemen via het inkoop- en aanbestedingsbeleid. Ten aanzien van de inbesteding is nog niet geheel duidelijk wat juridisch de mogelijkheden zijn, maar met social return kunnen we aan de slag. Daarnaast kunnen we in het kader van de voorbeeldfunctie zelf een aantal baanafspraken creëren.

Beslispunt 8:

1. De Langstraat gemeenten gaan intensief samenwerken, ieder vanuit het eigen inkoop- en aanbestedingsbeleid, om het rendement van social return te verhogen.
2. Onderzoeken of er mogelijkheden zijn om tot en met 2016 10 baanafspraken in de Langstraat gemeenten, inclusief Baanbrekers, te bezetten naar evenredigheid naar omvang van de gemeente¹² of organisatie.

4.Samenwerking Baanbrekers gemeenten in kader van de Decentralisaties

Dit hoofdstuk is informatief van karakter. Baanbrekers gaat participeren in de frontlijn. Onder frontlijn verstaan we in deze nota: de wijkteams in Heusden, het servicepunt in Loon op Zand en de Toegang in Waalwijk.

¹² Volgens de verhouding 4-4-2 (resp. Waalwijk, Heusden en Loon op Zand).

Gemeenten staan per 1 januari 2015 voor de grote uitdaging om drie decentralisaties (Jeugd, AWBZ/Wmo en de Participatiewet) uit te voeren. De raden van Heusden, Loon op Zand en Waalwijk hebben dit jaar de beleidskaders daarvoor vastgesteld.

De gemeentelijke frontlijn vormt een belangrijke schakel bij het borgen van een betaalbare en kwalitatief goede ondersteuningsstructuur. In de frontlijn werken professionals samen op basis van een gezamenlijke opdracht, werkwijze en aanpak. De frontlijn neemt hiermee een belangrijke plaats in het sociale domein en is grotendeels bepalend voor het behalen van de gewenste resultaten. Mensen met een meervoudige vraag zullen in de frontlijn vaak ook een uitkeringsvraag stellen. De toegang tot de ondersteuning van werk en inkomen is echter via de gemeenschappelijke regeling georganiseerd via Baanbrekers. Baanbrekers zal ook na 1 januari 2015 de Participatiewet gaan uitvoeren.

Omdat de 3 decentralisaties in samenhang gezien worden, heeft in elke gemeente een verkenning plaatsgevonden op welke wijze zij de rol van Baanbrekers ingevuld willen zien. Daarbij zijn langs de drie verschillende benaderingslijnen per gemeente afzonderlijk afspraken gemaakt met Baanbrekers over de wijze waarop de Baanbrekers participeert in de lokale dienstverlening.

De Participatiewet opent de mogelijkheid om de gemeentelijke opgaven binnen het brede sociale domein meer in samenhang op te pakken en maatwerk te leveren aan de inwoners. Hoewel de Participatiewet is ingestoken vanuit de wens zaken "dichtbij" de burger te organiseren, is er een ontwikkeling richting regionalisering en opschaling op arbeidsmarktniveau. Dit vraagt behoorlijk wat schakelwerk van zowel de gemeenten als van Baanbrekers.

We onderscheiden drie niveaus waarop Baanbrekers zich moet richten:

1. arbeidsmarktregioniveau Midden-Brabant: organiseren regionaal werkbedrijf, de gecoördineerde werkgeversdienstverlening, harmonisering instrumenten en de invulling van de baanafspraken
2. subregionaalniveau de Langstraat: de uitkeringsverstrekking, aanbieder beschut werk oude WSW rechten en ondersteuning re-integratie WWB gerechtigden;
3. lokaal niveau toegang: lokale accenten op het gebied van maatschappelijke participatie en inkomensondersteuning.

5. Beschikbare middelen

Aanvankelijk was het de bedoeling om de middelen voor de decentralisaties aan de gemeenten beschikbaar te stellen via een sociaal deelfonds. Dit sociaal deelfonds is een apart onderdeel van het gemeentefonds. De middelen uit het sociaal deelfonds mogen uitsluitend besteed worden aan de taken die verband houden met de decentralisaties. Op 15 september jongstleden is het wetsvoorstel Tijdelijke wet deelfonds sociaal domein ingetrokken. Door het intrekken van het wetsvoorstel en de bestedingsvoorwaarde zijn de middelen vrij te besteden voor de gemeenten. Gemeenten hebben de maximale vrijheid om eigen afwegingen te maken.

Wat zijn de gevolgen hiervan voor de GR?

In de GR is opgenomen dat de middelen (BUIG en re-integratiegelden) 1:1 worden doorbetaald aan Baanbrekers. De vraag is of dit nog past binnen de gedachtegang van

de wetgever en het budgetrecht van de raad. Het ligt niet voor de hand om direct een nieuwe financieringsstructuur op te zetten omdat er (doorlopende) financiële verplichtingen zijn (bijv. oude WSW rechten) maar dit is wel een aandachtspunt bij de eerstvolgende wijziging van de GR.

a. Nieuw verdeelmodel Participatiebudget

Op 15 mei 2014 heeft Staatssecretaris Klijnsma een nieuw model vastgesteld waarmee het macro Participatiebudget wordt verdeeld over gemeenten. In de oude situatie ontving de gemeente voor de uitvoering van de WSW een aparte uitkering. Met de komst van het Participatiewet zal het Participatiebudget worden samengesteld uit 3 onderdelen met elk een eigen verdeelsystematiek: zittend bestand WSW, middelen voor de nieuwe doelgroep van de Participatiewet en middelen voor de bestaande doelgroep (WWB).

a.1. WSW

De verdeling van het macrobudget WSW vindt plaats op basis van een per gemeente geschatte daling van het arbeidsplaatsen op basis van historische uitstroomgegevens van de gemeente. Deze geschatte daling zal jaarlijks worden geactualiseerd aan de hand van de werkelijke samenstelling van het WSW bestand. Hieruit volgt dat het budget strak gekoppeld is aan de werkelijke realisatie. Per 1 januari stopt de instroom in de WSW en er vindt een forse afbouw plaats op de WSW subsidie. In onderstaande tabel is de afbouw op de WSW bijdrage in beeld gebracht. Het verschil in subsidie kan door het optimaliseren van de loonwaarde opgevangen worden. Lukt dit niet, dan wordt dit verschil gecompenseerd uit het totale Participatiebudget.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vergoeding op basis van kosten 2012	27.600	27.500	27.400	27.300	27.200	27.100	27.000
Fictieve rijksbijdrage	25.900	25.500	24.900	24.400	23.800	23.200	22.700
Tekort per SW-er	-1.700	-2.000	-2.500	-2.900	-3.400	-3.900	-4.300

Bron: VNG; reactie op de participatiewet januari 2014

a.2. Re-integratie middelen bestaande doelgroep WWB

Dit betreft de huidige re-integratiemiddelen uit het Participatiebudget waarmee personen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ondersteund om regulier werk te krijgen. De verdeling van deze middelen vindt plaats op basis van de factoren: bijstandontvangers, lager opgeleiden en bereikbare banen. De andere twee factoren zijn gemiddelde re-integratie-uitgaven per inwoner en de totale doelgroep. Voor dit deel van de middelen geldt dat er een ingroeiperiode van drie jaar geldt om de herverdeeleffecten van de invoering van het nieuwe verdeelmodel te beperken. Uit onderzoek van SEO blijkt dat het herverdeeleffect voor de Langstraat tussen de - 4,4% en tot - 8,9% bedraagt.

a.3 middelen nieuwe doelgroep

De nieuwe doelgroep bestaat uit personen die voorheen in de WSW of Wajong zouden zijn ingestroomd, maar vanaf 2015 onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten gaan vallen. Deze doelgroep zal geleidelijk toenemen en ook het budget vormt daarom vooralsnog een bescheiden deel van het gehele Participatiebudget. De verdeling van de middelen voor de nieuwe doelgroep zal voorlopig plaatsvinden op basis van de instroom vanaf 2010 in de wachtlijst WSW en in de werkregeling Wajong

b. Nieuw verdeelmodel BUIG

Gemeenten ontvangen van het rijk één gebundeld budget (BUIG) voor uitkeringen. Vanaf 1 januari 2015 betalen gemeenten vanuit dit budget ook de loonkostensubsidie. Op 15 mei 2014 is door het kabinet een nieuw verdeelmodel vastgesteld waarmee het macrobudget over individuele gemeenten wordt verdeeld. Dit door het Sociaal en Cultureel Planbureau ontwikkelde model betreft zowel de kenmerken van de huishoudens als de kenmerken van een wijk, gemeente en regio. Op basis van deze kenmerken wordt uiteindelijk de hoogte van het bedrag per gemeente vastgesteld.

Om de herverdeeleffecten die met de overgang naar een nieuw model gepaard gaan te beperken en de financiële gevolgen voor gemeente beheersbaar te houden, is er tot een overgangsregime besloten. De eerste twee jaar worden de budgetten nog voor de helft op basis van de uitgaven in het verleden en voor de helft op basis van het nieuwe model. In het derde jaar wordt 75% op basis van het nieuwe model berekend. Vanaf het vierde jaar wordt het budget daar helemaal op gebaseerd. Op het moment van schrijven is nog niet duidelijk welk effect het nieuwe verdeelmodel heeft voor Heusden, Loon op Zand en Waalwijk.

c. Voorlopige budgettraming

Hieronder wordt een voorlopig overzicht gegeven van het voor de Langstraat gemeenten beschikbaar Participatiebudget. De voorlopige BUIG-budgetten voor de bijstandsuitkeringen en de loonkostensubsidies worden voor 1 oktober bekend gemaakt. De voorlopige bedragen per gemeente voor het Participatiebudget zijn onlangs gepresenteerd en in onderstaand overzicht meegenomen.

Bedragen Participatiebudget 2015 per gemeente:

Gemeente	P budget klassiek + nieuwe doelgroep	WSW	Totaal
Heusden	625.098	5.120.552	5.745.650
Loon op Zand	254.330	3.406.198	3.660.528
Waalwijk	939.327	6.871.714	7.811.041
Totaal	1.818.755	15.398.464	17.217.219

Bron: Gemeenteloket

Bedragen BUIG 2015 – 2018

	2014
Heusden	7.471.875,00
Loon op Zand	3.123.123,00
Waalwijk	10.433.531,00
Totaal	21.028.529,00

Deze cijfers zijn gebaseerd op de nadere voorlopige budgetten gebundelde uitkering per 4 juli 2014. Bij het opstellen van deze nota is de BUIG beschikking 2015 nog niet beschikbaar. Vanwege het nieuwe verdeelmodel zijn er afwijkingen te verwachten.

Voor de inkomsten en uitgaven van de uitvoering van de Participatiewet verwijzen we naar de meerjarenbegroting 2015-2018 van Baanbrekers. Deze begroting wordt herzien aan de hand van de BUIG-beschikkingen 2015.

Geraadpleegde bronnen

- Wettekst Participatiewet en Memorie van toelichting.
- Nota Iedereen doet mee vastgesteld door de raden van Heusden, Loon op Zand en Waalwijk medio 2013.
- Intensivering samenwerking arbeidsmarktbeleid- en uitvoering regio Midden Brabant van maart 2014 opgesteld door BMC.
- Voorstel aanpak veranderagenda intensivering gemeentelijke samenwerking arbeidsmarkt van BMC mei 2014.
- Websites van de VNG, Gemeenteloket, Cedris en Divosa.
- Feiten en cijfers over de Wajong, uitgave van het UWV, 2013
- Kamerbrief verdeelmodel inkomensdeel en Participatiebudget van mei 2014,
- Herschatting verdeelmodel WWB 2014, uitgave SEO 2012
- Meicirculaire 2014

Afstemming

- WSW kamer
- WWB klantenraad
- Baanbrekers

Afkortingen

AB	Algemeen Bestuur
AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
Berap	Bestuursrapportage
BUIG	Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
DB	Dagelijks Bestuur
DUO	Dienst uitvoering onderwijs
LKS	Loonkostensubsidie
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
ISD-ML	Intergemeentelijke Sociale Dienst Midden Langstraat
Uvw	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering
OR	Ondernemingsraad
PPS	Publiek Private samenwerking
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SEO	Sociaal economisch onderzoek
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WML	Wettelijk minimum loon
WML	Werkvoorziening Midden Langstraat
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WTOS	Wet tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten
WSW	Wet sociale werkvoorziening
Ww	Werkloosheidwet
WWB	Wet werk en bijstand

BIJLAGE 1

BESLISPUNTEN RAAD PARTICIPATIENOTA "IEDEREEN DOET MEE"

De nieuwe Participatiewet brengt veel veranderingen met zich mee binnen het sociale domein. Door de invoering van deze nieuwe wet gaat de rol van de gemeenten veranderen. Niet alleen het financiële plaatje verandert voor gemeenten maar ook de manier waarop mensen weer aan het werk kunnen gaan. Dit vereist een fundamentele omslag in denken over en omgaan met mensen die aan de "zijlijn" staan en aangewezen zijn op een uitkering. Deze omslag geldt voor overheid, burgers, werkgevers de maatschappij. Eigen kracht, benutten van talenten, eigen verantwoordelijkheid, stimuleren van de zelfredzaamheid en maatwerk vormen hierbij de uitgangspunten. De Participatiewet opent de mogelijkheid om de gemeentelijke opgaven binnen het brede sociale domein meer in samenhang op te pakken en maatwerk te leveren aan de inwoners.

Voor het domein werk en inkomen betekent dit:

1. dat, om maximaal gebruik te maken van de (verdien) capaciteit van mensen wordt gekozen voor een individuele benadering in plaats van de huidige doelgroepenbenadering;
2. dat, Baanbrekers in overleg met de gemeenten voor de groep kwetsbaren een uitvoeringsplan opstelt, over hoe met deze groep om te gaan.
3. dat, bij het maken van een profielschets van het gezin (één huishouden, één plan) het gezin in haar sociale context en directe woonomgeving wordt geplaatst. Bij het opstellen van de profielschets is een wijkgerichte benadering, waarbij het gezin en het aanwezige sociale netwerk centraal staat, voorwaarde om te komen tot een maatwerkoplossing.
4. dat, het contact met het bedrijfsleven moet worden geïntensiveerd om zo de kans op plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten;
5. dat, Baanbrekers de ontmoeting tussen werkgevers en potentiële werknemers moet gaan faciliteren. Deze ontmoeting zorgt ervoor dat werkgevers eerder bereid zullen zijn om ruimte te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
6. dat, Baanbrekers komt met een voorzet over op welke wijze er vorm gegeven moet worden aan de tegenprestatie.

BIJLAGE 2 Doelgroep WSW

Taakstelling aantallen WSW uitgedrukt in AJ (FTE x factor handicap)

Hierbij geldt dat AJ staat voor het aantal personen x factor handicap.

Factor handicap is bij matig 1, bij ernstig 1,25.

Gemeente overzicht WSW in SE (inclusief WSW buitengeplaatsten)										
	januari	februari	maart	april	mei	juni	Realisatie	Taakstelling	Verschil	
Heusden										
geplaatsten	164,89	167,96	167,84	168,11	168,86	169,17				
buitengeplaatsten	36,09	36,09	36,09	36,09	34,98	34,98				
	200,97	204,05	203,93	204,20	203,84	204,15	203,93	205,17	1,24-	
Loon op Zand										
geplaatsten	126,23	126,60	126,60	125,91	124,91	123,77				
buitengeplaatsten	13,47	12,58	12,58	12,58	12,58	12,58				
	139,71	139,19	139,19	138,49	137,49	136,35	137,88	138,78	0,90-	
Waalwijk										
geplaatsten	279,00	275,99	274,92	274,67	274,17	272,17				
buitengeplaatsten	2,75	2,75	2,75	2,75	2,75	2,75				
	281,75	278,74	277,67	277,42	276,92	274,92	274,82	275,50	0,68-	
Totaal gemeenten										
geplaatsten	570,12	570,55	569,36	568,69	567,94	565,11				
buitengeplaatsten	52,31	51,42	51,42	51,42	50,31	50,31				
Totaal alle geplaatsten	622,43	621,98	620,79	620,11	618,25	615,42	616,62	619,45	2,83-	
Opmerkingen:										
- de verwachte realisatie bedraagt het gemiddelde aantal geplaatsten over het gehele jaar										
- het aantal geplaatsten is vermeld in SE. Dit wijkt af van het aantal FTE WSW in het overzicht aantal werknemers bij Baanbrekers.										
Dit komt omdat een aantal WSW-ers de indicatie Begeleid werken heeft. Dan telt 1 fte voor 1,25 AJ.										
- onder buitengeplaatsten staan de WSW-ers die afkomstig zijn uit 1 van de deelnemende gemeenten, maar geplaatst zijn bij een andere gemeente. Deze tellen wel mee voor de taakstelling.										

Bron: tweede Berap Baanbrekers 2014

Bijlage 3: aantal Wajongeren per gemeente

Onderstaande tabel geeft inzicht in het aantal Wajongeren per gemeente in de regio Midden Brabant.

	Instroom 2013	Aantal Wajong eind 2013	Naar regeling			Leeftijdsofbouw				
			Waarvan uitkerings-regeling	Waarvan werk-regeling	Waarvan studie-regeling	t/m 24 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder
Tilburg	160	549	70	382	97	453	82	12	2	0
Dongen	12	35	7	18	10	32	3	0	0	0
Gilze en Rijen	16	46	4	24	18	42	3	1	0	0
Goirle	15	41	7	26	8	39	2	0	0	0
Heusden	31	92	6	70	16	80	9	2	1	0
Hilvarenbeek	6	22	3	12	7	21	1	0	0	0
Loon op Zand	14	38	6	24	8	33	2	2	0	1
Oisterwijk	14	53	3	39	11	45	6	1	1	0
Waalwijk	25	100	7	79	14	84	13	3	0	0

Wajongeren in Midden Brabant sinds 2010. Bron: UWV Gegevensdiensten

Toelichting op de tabel:

In 2010 is de nieuwe Wajong ingevoerd. Deze is onderverdeeld in drie regelingen: de werk-, studie- of uitkeringsregeling.

- 7. Jonggehandicapten voor wie een betaalde baan nooit tot de mogelijkheid zal behoren, vallen onder de uitkeringsregeling van de nieuwe Wajong. Voor hen staat inkomensbescherming voorop;*
- 8. Jonggehandicapten die (misschien) kunnen werken, komen in de werkregeling. Bij hen staat het recht op arbeidsondersteuning voorop: hulp bij het vinden en behouden van werk;*
- 9. Jonggehandicapten die studeren of nog op school zitten en studiefinanciering krijgen, vallen onder de studieregeling.*

Bijlage 4 Toelichting kosten beschut werken nieuwe stijl

In de Participatiewet is de voorziening beschut werken zowel inhoudelijk als financieel anders dan de beschut werken onder de WSW.

Toelichting kosten beschut werken nieuwe stijl

1. De gemiddelde kosten per medewerker

In tegenstelling tot de WSW is de populatie van voorziening beschut werken minder divers van samenstelling. In de WSW kan door een mix van klantgroepen een relatief hoge opbrengst gerealiseerd worden. In beschut werken nieuwe stijl gaat het om personen die slechts onder zeer intensieve begeleiding in een beschutte omgeving arbeid kunnen verrichten. Het gaat daarbij om een zeer lage loonwaarde.

2. De beloning

De loonsom van de voorziening beschut is gebaseerd op het wettelijk minimum loon, met naar de toekomst toe mogelijkheden van doorgroei aan de hand van de CAO ontwikkelingen.

3. De uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten van de voorziening beschut werken zijn lager dan die van de WSW. Dat komt o.a. omdat een aantal WSW specifieke regelingen zoals vervoer niet van toepassing zijn. Mogelijk dat voor deze kosten een beroep op andere voorzieningen gedaan wordt.

4. De financiering

Voor een WSW plaats geldt dat zowel de loonkosten als de uitvoeringskosten na aftrek van de opbrengen vanaf 2015 volledig worden bekostigd uit het Participatiebudget. Uit de tabel op pagina 22 blijkt dat de subsidie op de WSW wordt afgebouwd naar een bedrag van € 22.700 waardoor het tekort op de WSW toeneemt en minder Participatiebudget overblijft voor ondersteuning van andere doelgroepen. De nieuwe voorziening beschut werken moet zowel uit de BUIG als het Participatiebudget bekostigd worden. Het financieel plaatje ziet er als volgt uit:

Omschrijving	Kosten	Toelichting
Wettelijk minimum loon	23.000	Bedrag is afhankelijk van de cao. Dit is het minimale bedrag
Loonkostensubsidie	16.100	De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70 % van het WML: te betalen uit de BUIG.
Verschil	6.900	Dit bedrag is de opbrengst in loonwaarde van de medewerker. De verwachting is dat dit niet gerealiseerd wordt. Het verschil te betalen uit het P. budget
Uitvoerings- en begeleidingskosten	8.500	Uitvoeringskosten beschut werken nieuwe stijl: te bekostigen uit het P. Budget
Gemiddelde uitkeringslast*	13.868	Dit is de gemiddelde jaarlast van een uitkeringsgerechtigde Participatiewet.

* bron meerjarenraming 2015 – 2018 Baanbrekers

Beschut werken nieuwe stijl leidt tot een stijging van de uitkeringslasten op de BUIG van € 2.232 per persoon per jaar (€16.100 minus € 13.868). De voorziening beschut betekent ook dat er structureel veel Participatiemiddelen voor de uitvoerings- en begeleidingskosten ingezet moeten worden om voortdurend dezelfde mensen aan het werk te houden. Als de Langstraat gemeenten 5 beschutte werkplekken per jaar aanbieden betekent dit financieel:

Jaar	Stijging BUIG lasten	Structurele lasten Participatie budget*
2015	(5 x € 2.232 =) 11.160	(5 x € 8.500=) 42.500
2016	(10 x € 2.232=) 22.329	(10 x € 8.500=) 85.000
2017	(15 x € 2.232=) 33.480	(15 x € 8.500=) 127.500
2018	(20 x € 2.232=) 44.646	(20 x € 8.500=) 170.000
2019	(25 x € 2.232=) 55.800	(25 x € 8.500=) 212.500

* In dit scenario is uitgegaan van het realiseren van een loonwaarde van 30 % waardoor er uitsluitend een bedrag van € 8.500 per persoon per jaar voor de uitvoerings- en begeleidingskosten uit het Participatiewet nodig is.

Na vijf jaar maken 25 personen gebruik van de voorziening beschut werken nieuwe stijl. Hiervoor wordt 12 % van het Participatiebudget structureel ingezet.