

Beleidskader Participatie

Investeren in werk,
Participatie door verbinding





Beleidskader Participatie

Investeren in werk,
Participatie door verbinding

Voorwoord



Werk is niet alleen in economisch opzicht goed voor de mens. Het draagt ook bij aan het welzijn van mensen. Met dat gegeven in het achterhoofd is het slagen van de opgave waar we voor staan niet alleen goed voor Breda in zijn geheel, maar juist ook voor mensen individueel.

Op het terrein van participatie hebben we vanwege de landelijke bezuinigingen de komende jaren veel minder middelen beschikbaar om mensen naar werk te begeleiden. Dit vraagt om ambitie, visie en keuzes en een ambitieuze doelstelling om met minder geld méér te bereiken. Iedereen aan het werk, dat is de ambitie!

We gaan daarbij uit van ieders talent en kijken naar de mogelijkheden van mensen in plaats van hun beperkingen. De eigen verantwoordelijkheid blijft het vertrekpunt. We bieden een vangnet en ondersteuning voor mensen die het op eigen kracht (nog) niet lukt economisch zelfstandig te worden, maar we verwachten wel inzet en eigen initiatief.

Bij het begeleiden van mensen naar werk gaan we uit van de vraag van de werkgever en de juiste mens op de juiste plek. We zoeken de verbindingen met werkgevers en stemmen onze dienstverlening op hen af, regionaal waar dat mogelijk is. Daarbij leggen we nadrukkelijk de verbinding met het economisch beleid en we verbeteren ons vestigingsklimaat om optimaal de kansen die op ons af komen te kunnen benutten.

Voor u ligt het Beleidskader Participatie “Investeren in werk, Participatie door verbinding”. In deze nota geven we de kaders weer voor de komende jaren op het terrein van re-integratie, participatie, inkomensondersteuning, armoede en schuldhulpverlening. Deze nota is het vervolg op de nota “Werken@Breda, op weg naar werk” (2013-2014) en “Schuldhulpverlening@Breda (2012-2015).

In de samenvatting die hierna volgt, kunt u op hoofdlijnen lezen welke keuzes we hebben gemaakt om onze ambitie en visie te realiseren. Dat kunnen we niet alleen, daar staan we samen voor: overheid, ondernemers, organisaties, onderwijs en de mensen in de stad. Er ligt een behoorlijke uitdaging voor de komende jaren, een uitdaging die vraagt om innovatie, lef en een grote ambitie. Samen met iedereen die daarin een bijdrage wil leveren, gaan we die vol goede moed aan!

Bob Bergkamp
Wethouder Sociale Zaken en Arbeidsmarktbeleid

Inhoud



Voorwoord	3
Inhoud	5
Samenvatting	7
1 Inleiding	11
2 Hoe staan we er voor?	19
3 Wat willen we?	29
4 Voor wie doen we het?	37
5 Middelen	41
6 Wat doen we en met wie?	45
 Bijlagen	
B1 Impact Participatiewet en andere wetten	47
B2 Regio West-Brabant uitgelicht	49
B3 Participatieladder	53
B4 Trajecten en instrumenten	55
B5 Lijst met afkortingen	59



avans
hogeschool



Samenvatting

Breda investeert in werk en participatie

Zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen, bij voorkeur in een reguliere baan. Bredanaars voor wie werken nog niet mogelijk is, participeren naar vermogen. Dat is het uitgangspunt van het beleidskader 'Investeren in werk, participatie door verbinding' van de Gemeente Breda. De wereld van de sociale zekerheid, re-integratie en arbeidsmarkt wijzigt aanzienlijk. Vanaf 2015 treedt de Participatiewet met de daarbij horende bezuinigingen in werking. Het kabinet wil met deze wet de arbeidsparticipatie van mensen verhogen en in het bijzonder van mensen met een arbeidsbeperking. Als gevolg van deze wet is instroom in de Sociale Werkvoorziening niet meer mogelijk. Ook neemt het kabinet maatregelen om meer werken lonend te maken, de duur van de WW te verkorten en het ontslagrecht te versoepelen. Deze veranderingen en de lagere budgetten voor participatie en uitkeringen vragen om gerichte keuzes ten aanzien van de inzet van middelen voor het begeleiden van mensen naar werk. Het vraagt echter ook om "innovatie", "leef" en een grote ambitie om deze uitdaging aan te gaan.

Breda heeft haar ambitie, visie en keuzes vertaald in het Beleidskader Participatie 'Investeren in werk, participatie door verbinding' en in het Uitvoeringsplan Participatie voor de periode 2015-2016.

Perspectief op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat nog onder druk door de moeilijke economische omstandigheden. Er is sprake van hoge werkloosheid en het aantal mensen met een gemeentelijke uitkering bereikt een recordhoogte sinds jaren. Gelukkig zijn er ook eerste positieve berichten over de aantrekkende economie. Hoewel dit pas op een later moment zichtbaar wordt op de arbeidsmarkt, is dit goed nieuws. Er zijn nog steeds vacatures en dat biedt kansen. Kansen die nodig zijn om de uitdaging waar Breda voor staat waar te maken.

Keuzes en verbinding

Binnen het sociale domein, waaronder ook de decentralisaties van de AWBZ naar de Wmo en de Jeugdzorg is de focus gericht op participatie van burgers. Breda investeert in (collectieve) voorzieningen, werkt samen met veel maatschappelijke organisaties en maakt verbindingen in het sociale domein. Nog meer dan voorheen is het nodig om te komen tot een integrale aanpak binnen het beleid voor jeugd, zorg, welzijn, sport, cultuur, onderwijs en de regionale arbeidsmarkt om te voorkomen dat mensen zonder de benodigde ondersteuning thuis zitten.

De landelijke bezuinigingen vragen om keuzes in visie, doelgroepen en dienstverlening. Het budget voor de uitvoering van de participatiewet is niet toereikend om iedereen te ondersteunen. We kiezen ervoor om de begeleiding gericht op het stimuleren van participatie, die niet direct gericht is op het vinden van werk, vorm te geven door slimme verbindingen binnen het sociale domein. Hierdoor kunnen we bij de inzet van de middelen voor participatie de focus leggen op 'werk' en de activiteiten die zorgen voor verlaging van het aantal uitkeringen en verhoging van inkomsten. De nadruk ligt op gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen en perspectief op betaald werk. Onze aandacht gaat in het bijzonder uit naar kwetsbare jongeren.

Visie en ambitie

Werk is de beste manier om mee te doen in de maatschappij en sluit aan bij de uitgangspunten in het coalitieakkoord 2014-2018 'Ruimte en verbinding'. Werk is namelijk dé manier om

economisch maar ook sociaal zelfredzaam te zijn. Zoveel mogelijk mensen werken naar vermogen in een reguliere baan, dát is het doel. Als dit niet lukt, is er (professionele) ondersteuning voor degenen die het écht nodig hebben. De eigen verantwoordelijkheid blijft het vertrekpunt. Elke Bredenaar heeft talenten en de gemeente stimuleert mensen om aan hun ontwikkeling te werken en zich maatschappelijk in te zetten. Vrijwilligerswerk biedt ook kansen om talent te ontwikkelen, maar mag geen betaald werk verdringen. De gemeente stimuleert dit vanuit haar re-integratiebeleid en welzijnsbeleid. Specifieke aandacht is er voor jongeren. 'Iedere jongere leert of werkt, of krijgt de nodige zorg', dat is het uitgangspunt. De gemeente levert ondersteuning met een re-integratietraject, minimaregelingen en (bijzondere) bijstand als laatste vangnet. De gemeente gaat bij bemiddeling van werkzoekenden uit van de vraag van de arbeidsmarkt en richt zich op de kansrijke sectoren. De Bredase ambitie is om koploper te zijn in het creëren van extra banen voor mensen met een beperking, omdat de instroom van de Sociale Werkvoorziening per 1 januari 2015 niet meer mogelijk is. Voor de regio West-Brabant betekent dit dat er 715 baanafspraken gemaakt moeten worden met werkgevers tot en met 2015, waarvan 240 baanafspraken in Breda. Om uit te komen binnen het beschikbare uitkeringsbudget streeft de gemeente in 2015 naar een verlaging van het aantal uitkeringen met circa 400 uitkeringen.

Aanpak

Het beleidskader 'Investeren in werk, Participatie door verbinding' geeft het kader weer voor de komende jaren. In het uitvoeringsplan richt Breda zich op de concrete acties in 2015 en 2016, die nodig zijn om de opgave waar Breda voor staat te realiseren.

Breda werkt hierbij nauw samen met ondernemers, organisaties, onderwijs, sociale partners, UWV en gemeenten in de regio West-Brabant. De aanpak om mensen te ondersteunen naar werk en te laten participeren naar vermogen is tweeledig. Enerzijds is de aanpak regionaal om goed aan te sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt en gericht op het vormgeven van een regionaal werkbedrijf om meer mensen met een beperking aan het werk te krijgen. Anderzijds lokaal, soms zelfs wijkgericht, voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zodat zij in hun omgeving kunnen participeren en hun netwerk dichtbij is.

We trainen, begeleiden en bemiddelen werkzoekenden naar werk. We zetten werkstages in bij ATEA om werkzoekenden arbeidsfit te maken en houden. We stimuleren mensen om als zelfstandig ondernemer te beginnen. Voor wie wel kan maar niet wil werken, is geen begrip en de gemeente handhaaft hier ook op. Cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt activeren we in samenwerking met het maatschappelijk middenveld en bieden we activeringsprojecten en zorg- en sociale activeringsplekken aan. Samen met het onderwijs, UWV en MEE investeren we in de verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt van kwetsbare jongeren.

Ook bieden we ruimte om op innovatieve wijze meer mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. We willen dit doen in samenwerking met andere overheden, onderwijs, bedrijfsleven en werkzoekenden zelf. Ruimte voor innovatie van voor en door de stad!

Om de kansen in werkgelegenheid beter te benutten en bestaande banen te behouden, investeert de gemeente in het verbeteren van het vestigingsklimaat en een actieve werkgeversbenadering. De gemeente stimuleert en vraagt ook commitment bij ondernemers om mensen met een beperking in dienst te nemen, en de gemeente heeft hierin een voorbeeldfunctie. De instrumenten om werkgevers te ontzorgen en te stimuleren zoals loonkostensubsidie, no-risk polis en jobcoach worden regionaal, uniform, vormgegeven. Daarnaast werken we intensief samen met uitzendorganisaties. In 2015 starten we met de nieuwe voorziening beschut werken voor mensen met een forse arbeidsbeperking.

Er is extra aandacht voor het leveren van maatwerk in de bejegening en de kwaliteit van dienstverlening aan werkzoekenden, werkgevers en medewerkers van de Sociale Werkvoorziening. Zo komt er een verbeterpunt voor klachten en/of problemen bij ondersteuning en zorg. Daarnaast sturen we op effectiviteit en passen daar het beleid op aan.

De nieuwe participatiewet heeft naast de extra nadruk op werk ook gevolgen voor de inkomensondersteuning aan bijstandsgerechtigden. Vanaf 2015 betekent dit onder andere een lagere uitkering voor bijvoorbeeld alleenstaande ouders en inwoners die met meer mensen op één adres wonen en bijstand ontvangen. Om te kunnen participeren in de maatschappij heeft de gemeente in het bijzonder aandacht voor alleenstaande ouders, mensen met AOW en een klein pensioen en kinderen die opgroeien in een gezin met een minimum inkomen. Want het uitgangspunt is en blijft dat iedere Bredanaar in de samenleving mee kan doen.



Inleiding

1.1 Aanleiding en geldigheidsduur van dit beleidskader

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Deze nieuwe wet beoogt de arbeidsparticipatie van mensen met en zonder beperking te verhogen. Deze wet wordt gezien in samenhang met de decentralisaties ten aanzien van de Jeugdzorg en de AWBZ, maar ook in relatie tot de andere beleidsterreinen in het sociale domein zoals economie en werkgelegenheid, welzijn en het onderwijs. Vanwege krimpende budgetten en nieuwe wetgeving zijn keuzes nodig. Huidige documenten op het beleidsterrein zijn "Werken@Breda, Op weg naar werk" (2013-2014) en "Schuldhulp@Breda" (2012-2015). Het voorliggende beleidskader is de opvolger daarvan, in lijn met de overige decentralisaties.

In deze nota geven we het kader weer voor de komende jaren op het terrein van re-integratie, participatie, inkomensondersteuning, armoede en schuldhulpverlening. Dit beleidskader heeft een geldigheidsduur tot het moment dat op basis van ervaring en nieuwe inzichten aanpassingen nodig blijken te zijn en zal dan worden herzien. Dit in aansluiting op de beleidskaders van de Wmo en de Jeugdzorg en de benodigde sturing in het sociale domein. Naast het beleidskader beschrijven we in een apart uitvoeringsplan Participatie welke activiteiten we in 2015 en 2016 gaan verrichten.

1.2 Landelijke ontwikkelingen

Drie Decentralisaties

Vanaf 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor nieuwe taken op het gebied van werk, zorg en jeugd. Meer mensen, en mensen met andere en meer complexe zorg-, ondersteunings- en inkomensvragen komen naar de gemeente. Voor de decentralisatie van de AWBZ naar de Wmo betekent dit dat vanaf 2015 de functies 'individuele begeleiding' en 'dag-besteding' onder verantwoordelijkheid van de gemeente komen te vallen, inclusief een achttal extra taken.¹ In de Jeugdzorg wordt de gemeente, naast Centrum voor Jeugd en Gezien (CJG) en de jeugdgezondheidszorg, vanaf 2015 ook verantwoordelijk voor onder andere jeugdbescherming en -reclassering, geestelijke gezondheidszorg (GGZ), ambulante zorg en dagbehandeling². De positie en financiering van MEE, de organisatie die mensen met een beperking ondersteunt, vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Dit zijn immense operaties in directe relatie met de Participatiewet.

Allereerst zijn de decentralisaties ingezet om de zorg en ondersteuning van burgers beter, overzichtelijker en dichter bij de burger te regelen. Daarnaast wordt hiermee invulling gegeven aan de veranderende maatschappij: van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij. Het uitgangspunt is investeren in preventie ter voorkoming van kostbare zorg en ondersteuning, met de focus op participatie van burgers. Dit zijn de thema's waarin de decentralisaties elkaar versterken. Uiteraard is er ook een sterke financiële noodzaak voor verandering. Gemeenten onderschrijven de beweging om steeds meer taken van het sociaal domein onder te brengen bij één overheid (bij de gemeente), omdat die het dichtst bij de burger staat. Juist door het dichtbij de burger te organiseren zijn er meer mogelijkheden om maatwerk te leveren en bureaucratie te voorkomen. Eén gezin, één plan, één regisseur is het adagium. Om dit te realiseren hebben gemeenten wel de ruimte nodig om maatwerk te

¹ Goede zorg doen we samen, Wmo beleidskader gemeente Breda, juni 2014

² Beleidskader Jeugdhulp, Gemeente Breda, januari 2014

kunnen leveren. De aangekondigde bezuinigingen maken de noodzaak om efficiënt en effectief te werken evident.

De werkwijze binnen de drie decentralisaties is enerzijds wijkgericht, dicht bij de burger. Anderzijds zijn er subregionale en regionale ontwikkelingen, en wordt de dienstverlening regionaal georganiseerd. Deze tweezijdige trend (tegelijkertijd schaalvergroting en -verkleining) speelt ook binnen de uitvoering van de Participatiewet. Om de decentralisaties in goede banen te leiden, moet in korte tijd veel werk verzet worden. We maken hierin onderscheid in doelstellingen die we tijdens de transitiefase willen bereiken en doelstellingen die behoren bij onze transformatieagenda. Het waarmaken van het principe één huishouden, één regisseur, één plan valt onder de laatste. In 2015 worden verschillende concrete verbindingen gemaakt binnen het sociaal domein. Binnen twee wijkteams, in wijken waar een hogere werkloosheid is, gaat ATEA deelnemen. Daarnaast verbindt de uitvoering van de Bredase Alfacheque de Wmo met de Participatiewet. Beide verbindingen leiden tot het realiseren van uitstroom uit de bijstand en anderzijds bieden zij maatwerk en kwaliteit van goede zorg.

Onderwijs

Binnen het onderwijs zijn veel landelijke ontwikkelingen op het terrein van de lagere niveaus van onderwijs. Passend Onderwijs en Entreeopleidingen worden ingevoerd.

Passend onderwijs beoogt dat zoveel mogelijk leerlingen regulier onderwijs kunnen volgen. Op die manier worden ze het best voorbereid op een vervolgopleiding en doen ze zo goed mogelijk mee in de samenleving. Per 1 augustus 2014 hebben scholen hiervoor een zorgplicht gekregen. Sindsdien melden ouders hun kind aan bij de school van hun keuze en heeft de school de taak om het kind een passende onderwijsplek te bieden. Op de eigen school of op een andere school in het reguliere onderwijs of het (voortgezet) speciaal onderwijs. De invoering van Entreeopleidingen betreft een andere invulling van het voormalige MBO niveau 1 onderwijs. Het onderwijs wordt geïntensiveerd, de doelgroep beter ingedeeld, de onderwijsaanpak duidelijker vormgegeven en de individuele coaching en loopbaanbegeleiding verbeterd. Er zijn echter risico's aan verbonden. Wanneer een jongere het niveau niet haalt, zijn er geen andere mogelijkheden meer om een diploma te behalen. Hierdoor heeft de jongere een achterstand op de arbeidsmarkt en is de kans groter dat deze jongere een beroep doet op ondersteuning naar werk en/of inkomen.

Daarnaast heeft de Participatiewet veel impact op de doorstroom van de jongeren vanuit het Praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Veel van deze jongeren vonden een plek op de arbeidsmarkt met ondersteuning van de Wajong-regeling of Sociale Werkvoorziening. Die mogelijkheden zijn voor deze jongeren nu beëindigd. Daarmee dreigt de overgang van school naar werk voor jongeren met een arbeidsbeperking bemoeilijkt te worden. Gemeenten staan voor de uitdaging deze doelgroep in het kader van de Participatiewet te ondersteunen om toch een plaats op de arbeidsmarkt te vinden.

Sociaal Akkoord

In 2013 is een sociaal akkoord gesloten tussen Kabinet en sociale partners. Hierin zijn afspraken vastgelegd zoals bijvoorbeeld het versoepelen van het ontslagrecht. De WW wordt hervormd. Er komt een betere overbruggingsregeling voor mensen die nadeel ondervinden van de verhoging van de AOW-leeftijd en al gestopt waren met werken. Ook is een aantal beoogde bezuinigingen niet doorgevoerd, zijn afspraken gemaakt over de vorming van Werkbedrijven en extra banen en treedt de quotumwet niet in werking zolang deze afspraken worden nagekomen.

Regionale Werkbedrijven

Een regionaal Werkbedrijf vormt de schakel tussen de werkgever en mensen met een arbeidsbeperking die aan het werk worden geholpen. De afspraken die zijn vastgelegd betreffen het ontwikkelen van een 35-tal regionale Werkbedrijven, één per arbeidsmarktregio. Deze Werkbedrijven zijn wettelijk verankerd in de Participatiewet, die vanaf 1 januari 2015 van kracht is. Landelijk is per arbeidsmarktregio € 1 miljoen beschikbaar gesteld voor de implementatie van de regionale Werkbedrijven. Voor de oprichting van de regionale Werkbedrijven hebben gemeenten de lead en werken daarbij samen met de sociale partners en het UWV. Daarbij wordt door de wetgever nadrukkelijk aangegeven dat het niet gaat om een nieuwe organisatie te 'bouwen', maar dat wordt voortgeborduurd op bestaande netwerken en samenwerkingsverbanden.

Baanafpraak en quotumwet

In het sociaal akkoord is tevens afgesproken om de quotumwet, die werkgevers verplicht stelt om 5% arbeidsgehandicapten in dienst te hebben of te nemen, niet in werking te laten treden. In plaats daarvan hebben werkgevers toegezegd om 100.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector tot de periode van 2026 (voorheen aangeduid als garantiebanen). De overheidsector heeft toegezegd om 25.000 banen extra banen te creëren tot 2024. Deze extra banen zijn bestemd voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon te verdienen. De quotumwet wordt wel ingevoerd, maar treedt alleen in werking indien de afspraken over de extra banen niet gehaald worden.

In de periode 2014-2016 komen personen die nu een Wajong-uitkering ontvangen en/of personen op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening als prioritaire doelgroep in aanmerking voor de extra banen. De beoordeling of een persoon behoort tot de doelgroep voor de extra banen zal door het UWV gedaan worden, inclusief het voeren van de doelgroepenregistratie. UWV en gemeenten kunnen voor mensen die in een dergelijke baan aan de slag gaan bij werkgevers ondersteunende instrumenten inzetten, zoals een loonkostensubsidie voor verminderde loonwaarde, werkplekaanpassingen en no-risk polissen. De ondersteunende instrumenten worden door de gemeenten ontwikkeld ter voorbereiding van de Participatiewet, in samenwerking met het UWV. Als werkgevers (marktsector en overheid) de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren, treedt een wettelijk quotum in werking. Dit zal pas eventueel in gang worden gezet na een 0-meting en een eerste toetsing in 2016.

Kabinetsmaatregelen

Naast het sociaal akkoord heeft het kabinet diverse arbeidsmarkimpulsen gegeven, bijvoorbeeld voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid en acties om oudere werklozen kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Ook zijn middelen beschikbaar gesteld voor cofinanciering van sectorplannen, waarin sectoren gericht aan de slag gaan met de uitdaging op de arbeidsmarkt. Het doel is om op korte termijn met ontslag bedreigde of ontslagen werknemers zo snel mogelijk aan werk te helpen, zodat werkloosheid wordt voorkomen. Het meeste geld gaat naar begeleiding van ontslagen werknemers naar ander werk, extra leerwerkplekken voor jongeren en begeleiding van werkloosheid naar werk. Ook wordt veel geïnvesteerd in scholing.³

Participatiewet

In de huidige situatie bestaan voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (Wwb). Deze regelingen kennen verschillende

³ Bron: websites Stichting van de Arbeid en Agentschap SZW

rechten en plichten. Het kabinet is van mening dat de regelingen te weinig activerend zijn en er (nog) onvoldoende in slagen om mensen optimaal te laten participeren. Hierdoor kan het voorkomen dat mensen niet werken, terwijl zij daartoe (deels) wel in staat zijn. Of dat mensen in een beschermde omgeving werken, terwijl dat niet nodig is. Het kabinet vindt deze situatie ongewenst. Deze nieuwe wet beoogt de arbeidsparticipatie te verhogen, in het bijzonder van mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet wil met de Participatiewet bijdragen aan het behoud van de solidariteit, het draagvlak en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid voor de toekomst. Het beoogt het gedachtegoed van een 'participatie-maatschappij' te ondersteunen.

Heel specifiek betekent de invoering van de Participatiewet het volgende voor de huidige wetgeving (voor meer informatie zie bijlage 1):

- **Wwb**
De Wwb zal opgaan in de nieuwe wet Participatiewet, inclusief de nog in te voeren wijzigingen zoals beschreven in de wet Maatregelen Wwb en andere wetten.
- **Wsw**
Personen die nu reeds onder de Wsw vallen behouden hun rechten. Er wordt flink bezuinigd op de rijksbijdrage Wsw terwijl de rechten van de huidige populatie in stand worden gehouden. Personen die per 1 januari 2015 op de wachtlijst staan, gaan onder de Participatiewet vallen.
- **Wajong**
De wet Wajong blijft bestaan voor de huidige personen die nu onder de Wajong vallen. De instroom in de Wajong zal flink gereduceerd worden doordat diegenen met arbeidsvermogen onder de Participatiewet vallen (nieuwe instroom). Het UWV blijft de Wajong uitvoeren.

1.3 Regionale Ontwikkelingen

Schaal

De Participatiewet dwingt gemeenten na te denken over schaalgrootte en samenwerking. Logisch, want werkgevers en potentiële werknemers laten zich niet door gemeentegrenzen leiden. Regionale samenwerking is noodzakelijk om de burgers in de regio een goede dienstverlening te bieden en te komen tot een effectieve en efficiënte uitvoering. De verschillende regelingen (Wsw, Wwb en Wajong) worden nu uitgevoerd binnen verschillende samenwerkingsverbanden in West-Brabant op een verschillende schaal.

Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid

De basis van de regionale samenwerking op het terrein van arbeidsmarktbeleid is het Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid West-Brabant (rpA). In dit platform, opgericht in 2001, werken de 18 West-Brabantse gemeenten en Tholen, het onderwijs, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties volop samen aan het ontwikkelen van regionaal arbeidsmarktbeleid en het oplossen van knelpunten op de regionale arbeidsmarkt. In dit platform zijn de bestuurders van de gemeenten Breda, Etten-Leur, Oosterhout, Bergen op Zoom, Moerdijk en Roosendaal vertegenwoordigd. (Voor een overzicht van de deelnemende gemeenten, SW-organisaties en UWV in de arbeidsmarktregio West-Brabant zie bijlage 2).

Het platform is ook een belangrijke schakel naar de provincie Noord-Brabant, georganiseerd in het Pact Noord-Brabant. In aanvulling op de landelijke overheid heeft ook de provincie fors geïnvesteerd in de arbeidsmarkt in het algemeen en meer specifiek in de crisismaatregelen. Breda en haar arbeidsmarktregio West-Brabant benutten deze maatregelen om de werkloosheid te bestrijden en arbeidsmarkt te verbeteren, onder andere met de invoering van de regionale bonus voor jongeren, 55+ers en arbeidsbeperkten.

Meerjarenvisie en Uitvoeringsplan West-Brabant werkt en pakt door! 2012-2015

Het rpa heeft een meerjarenvisie en een uitvoeringsprogramma vastgesteld. De uitvoering van het programma vindt plaats in vier branchegerichte sectorwerkgroepen, namelijk Zorg, Techniek, Zakelijke dienstverlening en Groen. Sinds 2013 is ook een sectorwerkgroep Topsectoren opgestart, waar de sectoren Biobased, Maintenance (onderhoud) en Logistiek onderdeel van uitmaken zoals geformuleerd in de Strategische Agenda West-Brabant 2012-2020 op economie, in balans met ecologie en leefbaarheid. Gemeenten, UWV, kenniscentra en werkgevers zijn in de sectorwerkgroepen vertegenwoordigd en werken samen aan een verbeterde integrale dienstverlening.

Invoering Participatiewet

Onderdeel van het uitvoeringsprogramma betreft de implementatie van de Participatiewet (destijds de Wet Werken naar Vermogen). Om deze voorbereidingen te treffen is een regionale werkgroep aan de slag. De regionale impact van de Participatiewet is groot, zowel voor het aansluiten bij de regionale arbeidsmarkt als de aanpassingen in de dienstverlening van individuele gemeenten. De gemeente Breda is verantwoordelijk voor de projectcoördinatie. De projectmatige aanpak kent vijf deelprojecten:

1. Beleid;
2. Wajong;
3. Werkgeversbenadering (incl. één menukaart);
4. Samenwerking UWV;
5. Organisatie-inrichting Regionaal Werkbedrijf.

Gecoördineerde werkgeversbenadering

Het tweede speerpunt van het uitvoeringsprogramma is het streven naar een gecoördineerde werkgeversbenadering. Op verzoek van werkgevers werken de publieke spelers op het terrein van arbeidsbemiddeling in de regio aan een verbeterde, uniforme en klantvriendelijkere werkgeversdienstverlening. Het project Gecoördineerde werkgeversbenadering kent vijf deelprojecten, die allen bijdragen aan het verbeteren van de werkgeversbenadering en – dienstverlening. Het RWB is verantwoordelijk voor de projectcoördinatie:

1. één visie: meer uitstroom en een tevreden klant;
2. één regionaal marktbelevingsplan;
3. één aanspreekpunt voor werkgevers;
4. één menukaart (uniformering instrumenten en aanpak);
5. één registratiesysteem.

Samenwerking Sociale Werkvoorziening regio West Brabant

De drie SW-bedrijven in West-Brabant (ATEA-groep, !GO en WVS-groep) zijn onlangs een intensieve samenwerking aangegaan. Afgelopen periode hebben zij al samen een project uitgevoerd gericht op informatieuitwisseling en uniformering van werknemersinstrumenten, werkgeversinstrumenten en bedrijfsvoering.

De input van de SW-bedrijven is geborgd binnen de Gecoördineerde werkgeversbenadering.

Regionaal Werkbedrijf West-Brabant

De wetgever heeft nadrukkelijk aangegeven dat bij de oprichting van het regionaal Werkbedrijf geen nieuwe (fysieke) organisatie wordt beoogd, maar een netwerkstructuur. In West-Brabant bestaat zoals gezegd al een actief netwerk gericht op de breedte van arbeidsmarktbeleid, georganiseerd in de structuur van het rpa. West-Brabant loopt daarmee ver voor in vergelijking met andere regio's in het land, waar vaak sterk geïnvesteerd moet worden om überhaupt partijen bij elkaar te brengen. Het regionaal Werkbedrijf heeft een aantal wettelijke opdrachten voor de dienstverlening op de arbeidsmarkt voor arbeidsbepikten. Deze

partners betreffen in ieder geval de gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties en het UWV als belangrijke uitvoeringspartner. In West-Brabant is gekozen om de zojuist genoemde partners in een regiegroep Regionaal Werkbedrijf samen te brengen om de beoogde 715 baanafspraken te realiseren en de daaraan verbonden dienstverlening voor arbeidsbeperkten. Daarbij wordt maximaal gebruik gemaakt van de kennis en kunde van de rpA-partners. Met deze inrichting blijft het rpA de overkoepelende visie behouden van de breedte van de arbeidsmarkt, en focust de regiegroep zich op de afspraken voor de arbeidsbeperkten. Aan het einde van 2015 wordt de regiegroep geëvalueerd. Wellicht schuiven in de uitvoering nieuwe partners aan zoals SW-organisaties, het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs.

Het regionaal Werkbedrijf is verantwoordelijk voor een aantal regionale producten, welke worden uitgewerkt in de genoemde projecten Invoering Participatiewet en Gecoördineerde Werkgeversbenadering. Er moeten afspraken worden vastgelegd over de samenwerking in de SUWI-keten⁴, namelijk de registratie van werkzoekenden met behulp van de elektronische voorzieningen. En er dient een marktwerkingsplan voor arbeidsbeperkten gemaakt te worden. Tot slot moeten de verhoudingen worden vastgelegd tussen het regionaal Werkbedrijf ten opzichte van de individuele gemeenteraden en colleges. Samen met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio West-Brabant hebben we ervoor gekozen om de nieuwe werkgeversinstrumenten in het kader van de Participatiewet (loonkostensubsidie, loonwaarde-methodiek, no-risk polis, werkplekaanpassingen en voorziening persoonlijke ondersteuning ofwel jobcoaching) regionaal vorm te geven. Dit op verzoek van de werkgeversorganisaties in West-Brabant, vertegenwoordigd in het rpA West-Brabant. Elke gemeente behoudt echter de mogelijkheid tot sturing op het gebruik van deze regionale instrumenten, door bijvoorbeeld het vaststellen van financiële plafonds in beleidsregels.

Baanafspraken West-Brabant

De genoemde 125.000 extra banen voor arbeidsbeperkten zijn qua aantallen regionaal en sectoraal vertaald voor de periode 2014 t/m 2016⁵. Voor West-Brabant gaat het daarbij om 715 extra banen die in de periode 2014 t/m 2016 gerealiseerd moeten worden, waarvan 570 door de marktsector en 145 door de overheid. De insteek is om hier regionaal actie op te ondernemen, zodat de werkgevers (zowel ondernemers als overheid) deze banen ook gaan realiseren. Ter indicatie en slechts bedoeld als richtlijn, is op basis van de werkgelegenheid⁶ een verdeling gemaakt wat de landelijke cijfers betekenen per subregio in West Brabant tot en met 2016. De marktsector is onder te verdelen in verschillende branches zoals zorg, techniek en logistiek. De overheidsector bestaat uit gemeenten, openbaar bestuur en het onderwijs. De verdeling is gebaseerd op het aantal werkzame personen in een branche.

Tabel richtlijn verdeling Baanafspraken West-Brabant

	Marktsector		Overheidsector		Totaal
Brabantse Wal	84	15%	23	16%	107
Breda	170	30%	69	48%	239
Dongemond	123	22%	20	13%	143
Hart van West-Brabant	193	34%	33	23%	227
Totaal	570	100%	145	100%	715

4 Wet SUWI = wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

5 Informatie van de Werkkamer over regionale Werkbedrijven i.o. Den Haag, november 2014

6 Werkgelegenheidsenquête West-Brabant, november 2014

Wanneer de landelijke richtlijn-cijfers worden geëxtrapoleerd naar de toekomst zou in de periode 2017 t/m 2018 in totaal 885 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in West-Brabant gecreëerd moeten worden (740 marktsector, 145 overheidsector), voor 2019 t/m 2021 betreft dit 1.115 extra banen (970 marktsector, 145 overheidsector). Deze cijfers zijn echter afhankelijk van de ontwikkeling in de werkgelegenheid in het land, zo ook de verdeling binnen een arbeidsregio en worden daarom later bekend gemaakt.

Voor de Gemeente Breda als werkgever gelden ook richtlijnen voor het maken van baanafspraken. In de landelijke richtlijnen voor gemeentelijke overheid⁷ is afgesproken dat 630 baanafspraken bij gemeenten worden gemaakt. Voor Breda betekent dit 6,5 baanafpraak tot en met 2015. Deze 6,5 baanafpraak is dus onderdeel van de 69 baanafspraken in de overheidsector in de stad Breda. Voor de jaren daarna zou dit aantal voor Breda als werkgever oplopen met 5,5 extra baanafspraken per jaar, totdat in totaal circa 55 baanafspraken zijn ingevuld in 2025.

1.4 Verantwoordelijkheden van de gemeente in het kader van de Participatiewet, Wet sociale werkvoorziening en de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening

Vanaf het moment van invoering van de Participatiewet wordt de gemeente verantwoordelijk voor alle mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Hiertoe worden de Wwb, de Wsw en een deel van Wajong samengevoegd en gewijzigd. Ook blijft de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

De wettelijke verplichtingen om Bredanaars te ondersteunen bij het fundament om weer mee te doen, betreft de uitvoering van de drie genoemde wetten. Gemeenten bepalen welke voorzieningen worden ingezet. Dit voorliggende beleidskader schetst de visie en het kader voor de toekomst. Beleidskeuzes en voorzieningen worden vastgelegd in de wettelijk verplichte verordeningen en beleidsregels.

⁷ Ledenbrief CAO 2013-2015 van Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden 02 oktober 2014



Hoe staan we ervoor?

2.1 Werkgelegenheid en arbeidsmarkt

Na een periode van geringe groei en krimp treedt het herstel van de Nederlandse economie in 2014 daadwerkelijk in en groeit de economie in 2014 met driekwart procent⁸. De groeiverwachtingen zijn echter zeker niet uitbundig te noemen. De werkgelegenheid op nationaal niveau neemt in 2014 in de marktsector nog af met een half procent. Voor 2015 wordt door een licht aantrekkende economische groei een voorzichtig herstel van het aantal banen verwacht. We blijven afhankelijk van de economische ontwikkelingen in het buitenland, onder andere Oost-Europa en Noord-Afrika. Het landelijke werkloosheidspercentage 2014 wordt verwacht op 8,8% en de prognose is dat de vraag naar arbeid met enige vertraging op het economische herstel zal reageren⁹. De verwachting is dan ook dat de werkloosheidscijfers pas in de loop van 2015 zullen dalen. Gemiddeld zijn in 2015 dan ongeveer 680.000 mensen werkloos. Dat ligt nog ver boven het gemiddelde van de afgelopen decennia.

West-Brabant volgt de landelijke trends van de economie en de werkgelegenheid. De arbeidsmarkt in West-Brabant staat flink onder druk¹⁰. In West-Brabant is er sprake, voor het derde jaar op rij, van een krimp in de werkgelegenheid. De daling van het aantal banen is met - 1,5% ongeveer gelijk aan de ontwikkeling in 2013. Ook het aantal uitzendbanen is in 2014 met 6.1% gedaald, vooral in de sectoren industrie en overheid¹¹, tot het laagste niveau sinds jaren¹². De landelijke prognose dat de werkloosheid in 2015 en de jaren daarna voorzichtig gaat dalen, zal in West-Brabant iets minder gunstig uitpakken. Dit mede vanwege de sluiting van Philip Morris (1.230 medewerkers) en de verwachte impact voor toeleveranciers. Ook is een aantal massaontslagen aangekondigd, bijvoorbeeld bij TetraPak in Moerdijk, Fokker in Woensdrecht en Philips in Roosendaal. De arbeidsmarkt in West-Brabant geeft dan ook geen rooskleurig beeld.

Kansen in de arbeidsmarkt ^{13 14}

De werkgelegenheid in West-Brabant is het grootst in de sectoren Industrie, Groot- en detailhandel en Gezondheids- en welzijnzorg. Goed voor 54% van het totaal aan ontstane vacatures (11.000 van het totaal van circa 20.000). In totaal staan er voor het eerst sinds 2009 meer vacatures open in West-Brabant. De verwachting is dat de werkgelegenheid de komende twee jaar in West-Brabant nauwelijks zal toenemen. Door vervanging van personeel stijgt wel het aantal baanopeningen (tot 26.000 vacatures in 2015). Kansen in de markt zijn vooral aanwezig bij specifieke technische beroepen op middelbaar en hoger opleidingsniveau. Men verwacht daarnaast krapte in andere beroepsgroepen, bijvoorbeeld in de meer proces-technische beroepen of productieplanners. Voor lager opgeleiden zijn met name mogelijkheden in de sector logistiek. In deze sector zijn nog relatief veel eenvoudige werkzaamheden te vinden die geschikt zijn voor lager opgeleiden. Gerelateerd aan de sectorplannen wordt onderzocht of nieuwe kansen te creëren zijn. De toenemende flexibilisering in de arbeidsmarkt (tijdelijke contracten, al dan niet op uitzendbasis of in zzp-constructies) wordt in de

8 Werkgelegenheidsenquête 2014, november 2014

9 UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2015

10 Arbeidsmarkt West-Brabant 2014, juli 2014, UWV

11 Werkgelegenheidsenquête 2014, november 2014

12 Werkgelegenheidsenquête 2014, november 2014

13 Werkgelegenheidsenquête 2014, november 2014

14 Arbeidsmarkt West-Brabant 2014, juli 2014, UWV

dienstverlening meegenomen. Al met al blijven er kansen op werk voor werkzoekenden, zij het in beperkte mate.

Valueport

Belangrijk om te noemen zijn de economische ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van West-Brabant en daarbuiten. Recent onderzoek¹⁵ heeft uitgewezen dat West-Brabant gecombineerd met Midden-Brabant een regio van formaat is in de Nederlandse economie, met een concentratie van groeiende bedrijven in stuwende sectoren zoals agro (land en tuinbouw), voedingsindustrie, logistiek en chemie. Als werktitel voor de regio wordt Valueport gebruikt, de verbindende schakel tussen de mainports Rotterdam en Antwerpen en Brainport Eindhoven. Het betreft een regio met een belangrijke werkgelegenheidsfunctie, waarbij meer sprake is van een inkomende dan uitgaande pendel. De regio heeft een grote variatie aan bedrijven en heeft een eigen 'maak-industrie'. De topsectoren Bio-based industry, Maintenance en Logistiek zijn belangrijke bouwstenen voor de economie van Valueport. Voor de werkgelegenheid liggen de kansen niet zomaar voor het oprapen: in de topsectoren is vooral sprake van (kans op) toegevoegde waarde, terwijl groei van werkgelegenheid minder vanzelfsprekend of minder omvangrijk is. De (beperkte) groei van de werkgelegenheid in de topsectoren zal de krimp in de verzorgende sectoren (zorg, overheden, detailhandel) in de komende jaren moeten compenseren.

Breda

Breda behoort op economisch terrein tot de top 10 van Nederland. Dit blijkt uit de Atlas van gemeenten 2014¹⁶, waar 50 gemeenten worden vergeleken. Bij de sociaal-economische index is Breda, na een stabiele zesde plaats in de periode 2007-2013, gezakt naar plaats 10 in 2014. De lagere score van Breda is een gevolg van een daling over de gehele lijn (uitgezonderd de participatie van vrouwen), maar vooral door de slechte scores op werkloosheid en percentage zakelijke diensten. Bij de 14 referentie gemeenten neemt Breda een uitstekende derde positie in, na Amersfoort en Den Bosch.

Breda volgt de landelijke trend voor wat betreft de stabilisering in de economie in 2014 en de daling van de werkgelegenheid. In Breda zijn veelal dezelfde sectoren van belang als in de regio. De gezondheids- en welzijnssector en de logistiek zijn absoluut speerpuntsectoren voor Breda met grote werkgelegenheid, hoewel het aantal banen licht afneemt. Een kansrijke sector voor Breda is de creatieve industrie waaronder toepassingen van beeldcultuur. Hoewel het een relatief kleine sector is, zal het aantal banen daarin naar verwachting stijgen. Gezamenlijk zijn bovengenoemde sectoren, samen met het onderwijs, goed voor 47% van de werkgelegenheid in de stad. Ondanks de werkgelegenheidsdaling die zich op onderdelen aftekent in 2013, wordt verwacht dat ook in de komende jaren toch nog voldoende groeipotentie aanwezig blijft.¹⁷

Belangrijk om te vermelden is dat het aantal vestigingen blijft toenemen. In 2014 zijn in Breda weer 3,4% (ca 515) meer vestigingen dan het jaar daarvoor, op een totaal van ruim 15.000. Daarmee zet de groei van circa 4% per jaar sinds 2010 door.¹⁸ Ook het aantal startende bedrijven neemt toe, al is het in 2014 gestabiliseerd: 1707, 1865 en 1875 in de jaren 2012, 2013 en 2014.. De groei in vestigingen en het aantal starters betreft vooral éénpersoons-bedrijven. Breda steekt veel energie in het faciliteren van starters.

¹⁵ Economie en perspectieven van Midden en West-Brabant, Buck, mei 2014

¹⁶ Atlas van gemeenten 2014, verschenen juli 2014

¹⁷ Economische Barometer Breda 2014, januari 2014

¹⁸ Werkgelegenheidsenquête 2014, november 2014

De ontwikkeling van de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking en de eventuele quotumwet geldt voor bedrijven met meer dan 25 personeelsleden. In Breda betreft dit ca 630 (4%) van de genoemde 15.000 vestigingen. Voor West-Brabant is dit percentage 3,5% (ca 2.000 op 56.000 vestigingen).

Sociale Werkvoorziening

Onder invloed van de ontwikkelingen neemt ook de werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening af. In de komende vijf jaar verdwijnen ruim 250 manjaren aan reguliere arbeid binnen de sociale werkvoorziening ten gevolge van de afbouw van het aantal SW-medewerkers. Deze werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt dreigt dus verloren te gaan voor de regio Breda. Dit willen we voorkomen door actief in te zetten op het behouden van de werkgelegenheid voor de burgers van Breda. De rijksbijdrage voor de uitvoering (inclusief loonkosten) van de Sociale Werkvoorziening daalt de komende jaren. Dit vraagt om een herstructureringsplan Sociale Werkvoorziening. De afbouw van de sociale werkvoorziening zal leiden tot afschrijving op zowel harde (gebouwen, installaties en machines) als ook zachte infrastructuur (kennis en kunde van de begeleidingsorganisatie). Dit economische perspectief staat nog los van het sociale en menselijke perspectief van de afbouw van de sociale werkvoorziening.

Jeugdwerkloosheid

Ondanks een stijging van de jeugdwerkloosheid komen onvoldoende jongeren van school die in de specifieke behoeften van het bedrijfsleven voorzien. Anders gesteld, het onderwijs sluit nog steeds niet goed aan op de arbeidsmarkt. Het is van groot belang om de juiste kwalitatieve match tot stand te brengen. We willen ervoor zorgen dat we de goed opgeleide mensen in de regio vasthouden dankzij een goed vestigingsklimaat voor bedrijven en een aantrekkelijk woon- en leefklimaat voor de Bredase bevolking. Breda heeft een relatief hoog opgeleide beroepsbevolking en het niveau van opleiding zal de komende jaren nog verder toenemen.

2.2 Onderwijsklimaat

Het onderwijsklimaat in Breda is zeer divers en stimulerend. Met Avans Hogeschool (ruim 14.000 studenten), NHTV internationale hogeschool Breda (circa 7.000 studenten) en de Nederlandse Defensie Academie (700 studenten) heeft Breda drie HBO-kennisinstellingen waar ook universitaire Bachelors en Masters worden aangeboden. Avans Hogeschool en NHTV scoren landelijk hoog voor wat betreft de kwaliteit van het onderwijs.

Samen met het ROC West-Brabant (in Breda ruim 10.000 studenten) en De Rooi Pannen (ruim 1.000 studenten) biedt Breda onderwijs aan meer dan 32.000 studenten.

De Internationale School Breda verzorgt internationaal onderwijs voor kinderen van expats in de leeftijd van 0 tot 19 (daycare, primary school en secondary school) en leidt op tot The Diploma Programme (DP) dat wordt geaccepteerd door top universiteiten in meer dan 140 landen. Dit biedt kansen voor de inwoners van Breda en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Daarnaast investeren we door het regionaal Bureau Leerplicht gezamenlijk met het onderwijs in het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

2.3 Bijstand, armoede en schulden

Per 1 november 2014 verstrekt Breda per maand 4.727 bijstandsuitkeringen. Dit betreft 5.388 personen. Het aantal bijstandsuitkeringen is in Nederland en in Breda als gevolg van de economische crisis behoorlijk gestegen.

De armoedeproblematiek is in Nederland mede dankzij een gedegen stelsel van sociale zekerheid relatief gezien beperkt. Eind 2013 leven in Breda 8.350 huishoudens met een inkomen tot 110% van het sociaal minimum op een inwoneraantal van 180.000 inwoners

(10,7%)¹⁹. Het aantal huishoudens op het sociaal minimum is toegenomen met 13% ten opzichte van 2011. Deze stijging is vooral onder alleenstaanden (+16%) en ouderen van 65 jaar en ouder (+14%). Ter vergelijking: de totale bevolking van Breda van 65 jaar en ouder is met circa 6% toegenomen ten opzichte van 2011. In 2013 groeiden 3.755 Bredase kinderen tot 18 jaar op in armoede. Het aantal huishoudens in Breda met een laag inkomen is gestegen. Alleenstaanden, eenoudergezinnen en niet-westerse allochtonen in deze groep zijn oververtegenwoordigd. Uit cijfers van het CBS blijkt dat een derde deel van de huishoudens op 105% van het sociaal minimum een inkomen uit arbeid heeft in 2011. Wij noemen dit de groep 'werkende armen'.

2.4 Lokale aanpak Breda

Afgelopen periode hebben we diverse projecten en pilots uitgevoerd om ons voor te bereiden op de decentralisaties in het sociaal domein, die per 1 januari 2015 in werking treden. We hebben diverse projecten gesubsidieerd in het kader van de Innovatieve Re-integratieproeftuin om op innovatieve wijze (meer) mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Veel projecten lopen nog. De eerste resultaten zijn zichtbaar en positief. Na afronding van de projecten wordt een evaluatie uitgevoerd.

De ATEA-groep, officieel in het leven geroepen per mei 2012, heeft zich verder ontwikkeld. Dit heeft geleid tot een andere aanpak en trajecten om de gemeentelijke doelgroep te begeleiden naar werk, dan wel het bieden van werkplekken.

Breda was één van de eerste steden in het land die, vooruitlopend op de ontwikkelingen, de sociale werkvoorziening en 'de sociale dienst' samengebracht hebben. Inmiddels zijn veel steden in Nederland gevolgd.

De visie achter de samenvoeging blijft ook in de ontwikkeling van de Participatiewet van kracht. We willen namelijk effectief gebruik maken van de kennis en expertise in het begeleiden van mensen met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt en effectief gebruik maken van de infrastructuur van de sociale werkvoorziening. Door mensen uit de bijstand ook in te zetten in de infrastructuur van de sociale werkvoorziening, werd het mogelijk om een leerwerkbedrijf voor een brede doelgroep in te richten. De contracten met externe re-integratiebedrijven zijn bijna allemaal beëindigd.

Effectiviteit leerwerkbedrijf

Ondertussen is veel ervaring opgedaan met het begeleiden van cliënten. Het intern leerwerken (binnen de ATEA-groep) is verder ontwikkeld en ondersteund, het extern leerwerken bij reguliere werkgevers is uitgebouwd. Een diagnosecentrum is ontwikkeld. Trainingen en opleidingen worden zowel voor SW-medewerkers als Wwb-ers ingezet. De verbindingen tussen ATEA en de stad in het maatschappelijk middenveld zijn versterkt door activering. De verbindingen in de wijk zijn gelegd door Stichting Werk aan de Wijk te koppelen aan ATEA en zo de breedte van de doelgroepen ook via wijkprojecten te kunnen laten participeren. Inburgering en taalondersteuning wordt geboden in samenwerking met het ROC Kellebeek en vrijwilligers in de stad. Daarnaast is het grotendeels gelukt om met de juiste ondersteuning via de Taskforce gesubsidieerde arbeid de dure vorm van gesubsidieerde arbeid tegen 100% wettelijk minimum loon af te bouwen.

De afgelopen periode was conform het beleidskader "Werken@Breda" de focus gericht op werk. De dienstverlening was met name gericht op personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, met inzet van de instrumenten sprintbemiddeling en het uitstroomprogramma, waarvan leerwerken een onderdeel is. Voor personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt is er het activeringsprogramma. Een globale analyse van de uitstroom uit de uitkering

¹⁹ Bredase Plus op armoede en schuldenbeleid, vastgesteld door gemeenteraad op 16 oktober 2014.

in de eerste anderhalf jaar na de vorming van ATEA laat zien dat sprintbemiddeling en leerwerken effectieve instrumenten zijn geweest. Personen die één van deze trajecten hebben gevolgd vinden substantieel vaker werk dan personen die geen traject hebben gevolgd. Het percentage uitstroom onder cliënten dat het traject "sprintbemiddeling" heeft gevolgd is 51%, voor cliënten die intern leerwerken is dat 22%, ten opzichte van 15% van de cliënten die geen traject hebben gevolgd. Voor de doelgroep van het activeringsprogramma is uitstroom naar werk nog een brug te ver. Voor deze groep is stijging op de participatieladder het doel. De analyse laat zien dat personen die het activeringsprogramma volgen vele malen vaker stijgen op de ladder (24%) dan personen die geen traject volgen (3%). De ontwikkeling van deze instrumenten is een doorgaand proces. De afgelopen twee jaar is de uitvoering steeds bijgesteld in de zoektocht naar een effectieve aanpak.

Social Return

Al enkele jaren is social return opgenomen in de inkoopvoorwaarden van de gemeente Breda. Contractpartners van de gemeente Breda worden getoetst op maatschappelijk betrokken ondernemerschap. Afhankelijk van de specifieke aanbesteding wordt over het algemeen 5% van de aanbestedingswaarde als social return verplichting opgenomen in het nieuwe contract. Er zijn in de periode 2012-2014 ca 45 contracten afgesloten met leveranciers. Er is voor minimaal anderhalf miljoen euro verzilverd zoals door het in dienst nemen van mensen met een gemeentelijke uitkering, een order wegzetten bij de sociale werkvoorziening of het bieden van een stageplaats voor jongeren. De Social Return afspraken met de drie uitzendbureaus van de gemeente Breda hebben een bijzondere vorm, omdat naast het in hun eigen organisatie opnemen van kandidaten, er ook specifieke afspraken zijn gemaakt over hun reguliere bemiddelende taken in te zetten voor uitkeringsgerechtigden. Dit is een absolute win-win-situatie.

Regionale en lokale dienstverlening

In de Bredase aanpak zijn de lijnen van zowel regionalisering als lokalisering zichtbaar. De arbeidsmarkt wordt regionaal bediend, werkgevers zijn nu eenmaal niet aan gemeentegrenzen gebonden. Breda heeft deelgenomen aan de branchegerichte sectorwerkgroepen in de regio. Ook zijn afspraken gemaakt over de samenwerking tussen het UWV en gemeente Breda. Vacatures worden uitgewisseld en er wordt samen geschakeld voor werkgevers die grote aantallen personeel werven. Ook is de samenwerking intern tussen ATEA met de BRIM versterkt. Enkele nieuwe bedrijven die zich in de afgelopen periode hebben gevestigd in Breda, hadden ook een grote personeelsvraag. In samenwerking met uitzendbureaus zijn honderden cliënten uitgenodigd en geselecteerd en enkele tientallen zijn in dienst gegaan. Ook met andere evenementen worden werkgevers uit de regio en werkzoekenden bij elkaar gebracht, bijvoorbeeld op de Vacaturemarkt dat drie keer per jaar georganiseerd wordt. In de afgelopen jaren hebben meer dan 100 cliënten op deze manier een baan gevonden. Op deze manier wordt verbinding gelegd binnen de regio in de dienstverlening aan werkgevers. De samenwerking met uitzendbureaus kan nóg verder uitgebouwd worden, en dat gaan we dan ook doen. Zoals ook beschreven in hoofdstuk 1 zal de regionalisering in de toekomst alleen maar sterker doorzetten.

Anderzijds is ook de trend zichtbaar van het in kleinere verbanden werken, meer wijkgericht. In ons sociaal beleid hanteren we het principe één gezin, één plan en één regisseur. We hebben een wijkgerichte aanpak voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zodat mensen in hun omgeving kunnen participeren en hun sociaal netwerk dichtbij is. Op die schaal organiseren we met de bewoners, vrijwilligers en professionals zorg, welzijn en participatie. De insteek is:

- focus op preventie; minder aanvragen voor een bijstandsuitkering;
- focus op participatie; de participatie-ondersteuning vanuit zorg/welzijn;
- laagdrempeligheid (locatie in de wijk);

- bundeling van expertisegebieden (jeugd, wmo, participatie) in de wijk;
- korte lijnen en snel schakelen.

ATEA-groep werkt in en vanuit de wijken in Breda. In de afgelopen periode is dit gebeurd door de inzet van Stichting Werk aan de Wijk (onderdeel ATEA-groep) met Get Started en de Vrouwenstudio's. Tevens werkt ATEA samen met wijkgerichte projecten zoals het Grote Broer project en Thuis op Straat (TOS), Beleven, Opgeruimd Breda en Buurtcoöperatie ONS. Klantmanagers van ATEA zijn in de afgelopen periode fysiek vanuit de wijken Haagse Beemden (Katerdonk) en de Hoge Vught (Namenstraat) gaan werken, zodat contactpersonen per wijk beschikbaar zijn. De ervaring leert dat de lijntjes in de wijk dan korter worden en meer verbindingen gelegd kunnen worden. Op deze wijze is de basis gelegd voor de wijkaanpak die nu met de drie decentralisaties verder wordt uitgebouwd.

Wijkimpuls

De afgelopen jaren is vanuit het wijkontwikkelingsprogramma geïnvesteerd in wijken in Breda die te maken hebben met achterstanden op het gebied van leefbaarheid en de sociaaleconomische situatie van bewoners. De focus in de wijkontwikkeling is steeds meer gelegd op het stimuleren en bevorderen van maatschappelijke en economische participatie van bewoners, het versterken van kansen voor jeugd en jongeren en bevorderen dat succesvolle initiatieven een reguliere basis vinden. Stichting Werk aan de Wijk met Get Started en de Vrouwenstudio's maakten onderdeel uit van het programma wijkontwikkeling. Het afgelopen jaar is ingezet op de overgang van een apart programma voor wijkontwikkeling in een beperkt aantal wijken naar een reguliere aanpak van wijkgericht werken in alle wijken.

Ook in de periode 2015-2018 zal de gemeente samen met de woningcorporaties in de stad een aanpak vormgeven om een sociaal economische impuls te geven in kwetsbare wijken, in aansluiting en aanvulling op de reguliere aanpak van het wijkgerichte werken; De Wijkimpuls. Binnen de Wijkimpuls is € 1 miljoen beschikbaar voor bestaande en nieuwe initiatieven in wijkimpuls wijken. Deze aanpak zet de lijn door van inbedding van succesvolle initiatieven in het reguliere beleid en zal daarnaast ruimte bieden voor innovatie en meer zeggenschap bij bewoners. De Wijkimpuls wordt ingezet op het terrein van participatie, werkgelegenheid en leefbaarheid en heeft een sociaal economische focus. Met deze focus op participatie en werkgelegenheid kunnen in de wijken waar de Wijkimpuls wordt ingezet bestaande en nieuwe initiatieven ondersteund worden die een bijdrage leveren aan de ambities van het participatiebeleid zoals verwoord in paragraaf 3.2.

Aanpak jeugdwerkloosheid

In het kader van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid hebben we de afgelopen periode de dienstverlening aan jongeren en instrumenten voor jongeren in Breda uitgebreid. We hebben een extra klantmanager en werkgeversadviseur ingezet om zo meer werkloze jongeren te begeleiden naar werk. Dit in samenwerking met de reguliere partijen, die een de rol spelen in de sluitende aanpak rondom jongeren: trajectbegeleiders leerplicht, CJG-ers, leerwerkloket, onderwijs en andere partijen in de stad. Ook hebben we een regionale Baan Bonus voor werkgevers ingevoerd en hebben we werkloze jongeren aangemeld voor het regionale project "Intersectorale beroeporiëntatie", ontwikkeld door het onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven. Binnen de reguliere dienstverlening zetten we in op het begeleiden van jongeren naar werk of werkstages. Daarnaast is in het voorjaar van 2014 een pilot "Startersbeurs" gestart. De doelgroep voor de Startersbeurs is in de zomer uitgebreid, conform het coalitieakkoord. Vanwege de beperkte middelen in het participatiebudget wordt de pilot Startersbeurs in 2015 niet gecontinueerd. Ook in de wijken wordt specifiek aandacht besteed aan het begeleiden van jongeren naar stageplekken of werkstages. Voorbeelden zijn: het project Get Started en specifieke actie in de wijk Fellenoord Schorsmolen. Naast de rijksmiddelen voor de regionale aanpak jeugdwerkloosheid is het ook gelukt om ESF subsidie te

verkrijgen (maximaal € 1,3 miljoen). Dit bedrag wordt in de regio West-Brabant ingezet voor de intensivering van de regionale Baan Bonus en intensivering van dienstverlening voor jongeren.

Samenwerking zorg en arbeidsmatige dagbesteding

De gemeente is op korte termijn verantwoordelijk voor zowel de zorg en begeleiding als het stimuleren van participatie van burgers van Breda. De activiteiten en begeleiding bij de voorzieningen “maatschappelijke activering” en (arbeidsmatige) dagbesteding in het kader van de AWBZ lijken op elkaar. De gemeente ziet kansen om de samenhang op deze twee terreinen efficiënter en effectiever in te regelen. Participatie van burgers is het uitgangspunt. We willen burgers zo veel mogelijk laten stijgen op de participatieladder en hen indien mogelijk begeleiden naar regulier werk. We willen dat alle burgers van Breda kunnen participeren en niet ongewild thuis zitten of in een verzorginstelling verblijven. We verkennen ook wat nodig is om de zorg- en arbeidscarrière zo goed mogelijk op elkaar aan te sluiten en burgers maximaal te laten participeren. Afhankelijk van de trede op de participatieladder waarop men zich bevindt, gaan we voorzieningen vanuit de Wmo of Participatiewet inzetten.

In de praktijk zien we al verschillende voorbeelden van samenwerking tussen ATEA en zorgorganisaties, namelijk de sector van de verstandelijk gehandicapten (VG) en de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). Deze samenwerking krijgt vorm in de Scharnierpuntprojecten, met partners zoals GGZ-Breburg, Prisma, Amaran en SMO. Deze samenwerking gaan we de komende periode intensiveren. De ATEA-groep is een gecertificeerde AWBZ-instelling.

Sociale Werkvoorziening

ATEA-groep is één van de drie SW bedrijven in West-Brabant en verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw voor inwoners van Breda en Baarle Nassau. De invoering van de Participatiewet zal grote gevolgen hebben voor de ATEA-groep. De toegang tot de Wsw wordt volledig afgesloten voor nieuwe medewerkers. SW-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. De rijksbijdrage voor bestaande medewerkers wordt daarentegen steeds lager. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van SW-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af. Dat wil dus zeggen dat de plekken die vrijkomen omdat mensen met pensioen gaan, overlijden of eventueel een andere baan vinden, niet worden opgevuld. Mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening hebben na 1 januari 2015 geen recht meer op een Wsw-plek. Herstructurering zal daarom noodzakelijk zijn.

De uitdagingen zijn dan ook groot:

- Financieel: de financiële situatie verslechterd door afname van het landelijke budget voor SW-lonen.
- Werksoorten: de diversiteit van het werkaanbod kan door de uitstroom van ruim een kwart van de SW-medewerkers in de komende vijf jaar niet in stand blijven.
- Operationele effecten: door de daling van het aantal SW-medewerkers komt de productiecapaciteit in het gedrang, gaat inhoudelijke capaciteit verloren, kan minder werk waarvoor langdurige training nodig is, uitgevoerd worden en wordt de verhouding tussen SW-medewerkers en Wwb-cliënten anders.
- Personele effecten: de ambtelijke ondersteuning ten behoeven van de SW-medewerkers zal aangepast moeten worden op de nieuwe situatie. SW-medewerkers moeten zorgvuldig begeleid worden in het veranderproces.
- Organisatie, infrastructuur en facilitaire ondersteuning: de organisatie, infrastructuur en facilitaire ondersteuning zullen mee moeten bewegen in het veranderproces.

Om deze uitdagingen het hoofd te bieden wordt een sluitend meerjarenperspectief Participatie opgesteld. Uitgangspunt is een sluitende begroting. Het gaat om een meerjarenraming van

de totale bestedingen participatie (inclusief Sociale Werkvoorziening), inkomsten terugvordering en verhaal en het budget Inkomensdeel (BUIG) waaruit de uitkeringen en de (nieuwe) structurele loonkostensubsidies betaald (gaan) worden. Eventuele ombuigings- en frictiekosten met betrekking tot de ombouw van de organisatie worden daar in beeld gebracht.

Handhaving en rechtmatigheid

In de afgelopen periode is blijvend geïnvesteerd in het beperken van onterechte uitkeringen. Sociale recherche wordt ingezet aan de voorkant van het proces, om fraude bij een uitkeringsaanvraag te voorkomen. In 2013²⁰ is van de bijna 1.000 onderzochte uitkeringsaanvragen bij 280 daarvan fraude vastgesteld. Daarnaast zijn in 2013 circa 300 onderzoeken ingesteld bij mensen die al een gemeentelijke uitkering ontvangen, waarbij in 46% van de situaties onterechte zaken werden geconstateerd. Tevens is de uitvoering en signalering over de rechtmatigheid van de (hoogte van de) uitkeringen verder vormgegeven, wordt de 'wet Boete' uitgevoerd (zie Uitvoeringsplan Actielijn 3).

De Bredase plus op armoede- en schuldenbeleid

Vanaf 2014 heeft het Rijk extra middelen beschikbaar gesteld voor het intensiveren van het lokale armoede- en schuldenbeleid. Breda kiest ervoor deze extra middelen in te zetten om een 'plus' te zetten op het reguliere beleid. Deze 'plus' is verwoord in de notitie 'de Bredase Plus op armoede- en schuldenbeleid 2014 en 2015', dat onderdeel uitmaakt van dit beleidskader en het Uitvoeringsplan Participatie.

De focus ligt vooral op het verbeteren van het perspectief van mensen. Daarbij hebben wij aandacht voor voorlichting over regelingen, het organiseren van korte lijnen tussen burgers, professionals en vrijwilligers en het vergroten van hun deskundigheid en sturen wij op gedragsverandering om voortaan in eigen levensonderhoud te voorzien. Het beleid richt zich vooral op participatie van kinderen die opgroeien in gezinnen met een laag inkomen.

Schuldhelpverlening

Vanaf de inwerkingtreding van de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening (1 juli 2012) voert de gemeente de regie op de schuldhelpverlening. Onze visie onder schuldhelpverlening is onveranderd: samen met partners zoeken wij naar een duurzame oplossing voor schuldproblemen door een integrale aanpak. Uitgangspunten hierbij zijn:

- de schuldenaar is probleemeigenaar;
- schuldenpakket, motivatie en vaardigheden bepalen het maximaal haalbare;
- dankzij een integrale aanpak heeft schuldhelpverlening een duurzaam effect;
- door aandacht voor preventie en nazorg wordt het (opnieuw) ontstaan van schulden voorkomen.

Kwaliteitsontwikkeling

Binnen ATEA is ook geïnvesteerd in het ontwikkelen van de expertise van het personeel en van de bedrijfsvoering. Deskundigheid van klantmanagers en werkgeversadviseurs is uitgebouwd, door een leergang van een half jaar op doelmatigheid. Het voorkomen en tegengaan van agressie is in samenwerking met de (landelijke) nieuwste inzichten ondersteund. De kennis en expertise op rechtmatigheid worden goed bijgehouden. De commerciële activiteiten voor de verschillende medewerkers zijn samengebracht in één afdeling, namelijk het acquireren voor het SW-bedrijf (werk binnenhalen) en het zoeken van vacatures voor en begeleiden van SW-medewerkers (detacheringen of begeleid werken) en Wwb-ers (detacheren of bemiddelen).

20 Zie Jaarverslag Toezicht en Handhaving 2013





Beleidsuitgangspunten: Wat willen we?

3.1. Leidende principes in samenhang met decentralisaties

De decentralisatie van arbeidsparticipatie (Participatiewet) kan niet los worden gezien van de andere decentralisaties die op stapel staan: Jeugdzorg en grote onderdelen van de AWBZ. We staan dus aan het begin van een transformatie van het sociale domein in de volle breedte.

Leidende principes²¹

- a. Eenduidigheid in de bejegening van burgers: in lijn met het uitgangspunt dat de burger centraal staat in plaats van de 'regeling' of het domein.
- b. Eenduidigheid in wijze waarop bepaald of beoordeeld wordt welke ondersteuning nodig is. We hebben op onderdelen al ervaring met vormen en werkwijzen die passen bij de uitgangspunten van meedoen@Breda (focus op zelfsturend vermogen en eigen kracht, ruimte aan burgers en instellingen om daar invulling aan te geven). Deze bouwen we eenduidig uit.
- c. Voor burgers en gezinnen die op meerdere fronten of vanuit diverse gezinsleden ondersteuning nodig hebben, streven we naar een integrale aanpak die aansluit bij de vraag en de draagkracht van dat gezin. Wat kan je aan ondersteuning redelijkerwijs samenvoegen (bij bepalen van wat nodig is, bij inzet van professionals, bij samenvoeging van middelen) en waarvoor blijft een specifieke of aparte inzet nodig.
- d. Waar mogelijk bundelen we daartoe middelen/budgetten om daadwerkelijk vraaggestuurd en integraal ondersteuning of begeleiding te bieden. Hiervoor geldt dat we zoeken naar manieren om die ontschotting zo maximaal als haalbaar te realiseren zonder transparantie (waar gaan welke middelen naar toe en met welk resultaat) te verliezen. NB: de mate waarin het mogelijk is om te ontschotten is nu nog niet bekend. Het wetgevingstraject voor de respectievelijke decentralisaties is nog niet afgerond.
- e. Prikkel voor zelf doen en ontzorgen. We zoeken naar effectieve prikkels om burgers en professionals te stimuleren om vooral zoveel mogelijk zelf te doen respectievelijk te ontzorgen in plaats van zorg te stapelen of te intensiveren. We willen de inzet van en aanspraak op individuele voorzieningen terugbrengen door een effectievere inzet en ondersteuning vanuit collectieve voorzieningen.
- f. We gunnen burgers en professionals ruimte. Dat betekent dat we als overheid een stap opzij en naar achter doen. Wat ons betreft timmeren we als gemeente dus niet alles dicht met regels en procedures. We focussen op de kracht en de talenten van burgers. En van professionals. Bij vertrouwen en ruimte geven hoort tegelijkertijd het serieus sanctioneren/straffen wanneer misbruik van dat vertrouwen wordt gemaakt ('high trust, high penalty').

²¹ Bron: raadsbrief samenhangende aanpak decentralisaties AWBZ begeleiding, Wwrv, jeugdzorg maart 2012

NB: Het ruimte laten en werken vanuit vertrouwen vergt van ons allen kritische zelfreflectie (consistent blijven) en een gezonde dosis zelfbeheersing (niet bij het eerste beste incident ruimte 'terugclaimen' van burgers en professionals).

- g. Eenduidigheid in de manier waarop we als gemeente sturen op het realiseren van de gewenste (maatschappelijke) resultaten. Uiteindelijk gaat het erom dat competenties en (draag)kracht van burgers versterkt worden. Dat zal dan ook de toetssteen moeten zijn bij het meten, verantwoorden en beoordelen van de effectiviteit van de inzet (van professionals, instellingen en budgetten).
- h. Schaal waarop ondersteuning wordt vormgegeven volgt vraag. In het algemeen hanteren we (zoals bijvoorbeeld ook bij het CJG) het uitgangspunt dat de ondersteuning zo dichtbij mogelijk bij de burger (school, thuis, wijk) georganiseerd is. Sommige vragen zijn zo specifiek (en beperkter in aantal) dat we de ondersteuning of zorg regionaal of bovenregionaal regelen (subsidiering of inkoop van bijvoorbeeld zeer specifieke vormen van zorg, zoals mogelijkerwijs residentiële jeugdzorg, uitvoering van de jeugdreclassering etc.). Bij toeleiding naar werk gaat het vooral ook om de vraag naar arbeid vanuit het bedrijfsleven. Daarbij is de meest logische schaal vaak regionaal of zelfs bovenregionaal.

3.2 Ambitie

- Alle Bredanaars werken naar vermogen in een reguliere baan.
- Bredanaars met een gemeentelijke uitkering, voor wie (regulier) werken (nog) niet mogelijk is, participeren naar vermogen, werken aan hun ontwikkeling en leveren een maatschappelijke bijdrage aan hun stad Breda.
- Alle Bredanaars, met werk of uitkering, zijn in staat hun eigen financiën te regelen.

3.3 Visie

Aan het werk

Zoals verwoord in het coalitieakkoord 2014-2018 "Ruimte en verbinding", is werk de beste manier om mee te doen. Werk is namelijk dé manier om economisch maar ook sociaal zelfredzaam te zijn. Het draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde, biedt kansen om volop mee te doen in de samenleving en is de beste remedie om armoede te voorkomen of tegen te gaan. Het doel is dat zoveel mogelijk mensen naar vermogen werken in een reguliere baan, waar nodig door de gemeente ondersteund. We willen dat iedereen zijn of haar maximale verdiencapaciteit benut en we streven naar een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie. Als er geen werk beschikbaar is of Bredanaars (nog) niet kunnen werken, willen we dat mensen participeren naar vermogen, werken aan hun ontwikkeling en verwachten we spontane maatschappelijke inzet. *Hierbij is het aanboren van talent het uitgangspunt en vrijwilligerswerk mag geen betaald werk verdringen*²². De gemeente stimuleert dit vanuit haar re-integratiebeleid en welzijnsbeleid. We hebben bij onze dienstverlening specifieke aandacht voor jongeren. Het uitgangspunt is "iedere jongere leert of werkt of krijgt de nodige zorg.

Eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid

We gaan uit van iemands talent! Elke Bredenaar heeft talenten en mogelijkheden en die worden ten volle benut voor de persoon zelf, zijn of haar sociale omgeving en voor de stad. Alle Bredanaars zijn verantwoordelijk om in hun eigen bestaan te voorzien. Een ieder wordt gestimuleerd om door inzet van talenten, kracht, creativiteit en netwerken economische zelfredzaamheid te bereiken. Als dit onvoldoende lukt, is (tijdelijk) professionele ondersteuning voor diegenen die het echt nodig hebben. Dit is maatwerk!

²² Ruimte en Verbinding, coalitieakkoord Breda 2014-2018

Deze ondersteuning kan bestaan uit re-integratie, gebruik van minimaregelingen en bijzondere bijstand als laatste vangnet. Mensen zijn zelf verantwoordelijk om aan het werk te komen en te blijven. Maar we bieden ook mogelijkheden: we scholen en trainen werkzoekenden uitgaande van de vraag van de arbeidsmarkt. Learning on the job en vakgerichte praktische scholing is de insteek. We werken samen met onze partners aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Bejegening

We hebben extra aandacht voor het leveren van maatwerk in de bejegening en de kwaliteit van dienstverlening aan werkzoekenden, SW-medewerkers en werkgevers. Bejegening vanuit wederzijds respect en met een luisterend oor is een belangrijke randvoorwaarde om goed contact te kunnen maken. Dit geven we ook verder vorm door het inrichten van een "meldpunt" waar mensen en organisaties terecht kunnen met hun klachten en/of problemen op het gebied van ondersteuning en zorg en hun ideeën om de zorg en ondersteuning in Breda te verbeteren.

In onze dienstverlening aan werkgevers spreken we de "taal" van de werkgever.

Financieel basisniveau voor iedereen

Wie (tijdelijk) onvoldoende inkomen heeft of wie de eigen verantwoordelijkheid onvoldoende kan nemen, biedt de gemeente een toegankelijk vangnet van (tijdelijke) inkomensondersteuning en schuldhelpverlening zodat mensen daarna weer op eigen kracht verder kunnen. We stimuleren daarom zoveel mogelijk dat mensen zelf de regie blijven houden.

Geen begrip voor mensen die niet willen, maar wel kunnen

ATEA, het leerwerkbedrijf van de gemeente, richt zich vooral op investeren in mensen die willen en (nog) niet alleen kunnen. We kijken naar wat mensen het beste naar werk kan helpen. Daarbij werken we zoveel mogelijk samen met het UWV. Voor wie wel kan maar niet wil, hebben we geen begrip. We handhaven wanneer iemand zich niet aan de regels houdt.

We benutten onze kansen op de arbeidsmarkt maximaal

Breda is een economisch vitale stad. We investeren de komende jaren in meer werkgelegenheid, verbeteren ons vestigingsklimaat en proberen bestaande banen te behouden. We gaan bij bemiddeling van werkzoekenden uit van de vraag van de arbeidsmarkt: de kansrijke sectoren. We investeren in partnerships en netwerken van de drie O's (Overheid, Onderwijs & Ondernemers) in Breda en in West-Brabant. We houden hierbij rekening met de steeds flexibeler wordende arbeidsmarkt. Veel vacatures hebben immers een tijdelijk karakter. We investeren qua omvang en kwaliteit in de werkgeversdienstverlening. Landelijk willen we koploper zijn in het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (garantiebanen). We stimuleren werkgevers en vragen commitment om bij te dragen aan onze ambitie en visie. We ondersteunen werkgevers door hen zoveel mogelijk te ontzorgen. Als werkgever geven we zelf het goede voorbeeld. Daarnaast organiseren we beschut werk voor mensen die alleen onder sterk aangepaste werkomstandigheden kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

Aanpak enerzijds regionaal en anderzijds lokaal en zelfs wijkgericht

Onze aanpak om mensen te ondersteunen naar werk en participatie is tweeledig. Enerzijds is de aanpak regionaal om goed aan te sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. We sluiten in onze communicatie, dienstverlening en werkgeversinstrumentarium aan bij de regionale uitgangspunten, invulling en voorwaarden om zo eenduidigheid voor werkgevers te creëren. Anderzijds is de aanpak lokaal, soms wijkgericht, voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zodat zij in hun omgeving kunnen participeren en hun sociaal netwerk dichtbij is. Op deze manier maken we gebruik van de lokale arbeidsmarkt, kunnen we lokaal de verbinding maken binnen het sociaal domein en kunnen we regie houden op de doel-

groep vanuit één gezin, één plan, één regisseur. We willen net als het kabinet naar een inclusieve arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder beperking.

Ruimte voor innovatie

We willen ruimte bieden om op innovatieve wijze (meer) mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. We willen dit doen in samenwerking met andere overheden, onderwijs, bedrijfsleven en werkzoekenden zelf. Ruimte voor innovatie van, voor en door de stad!

Effectiviteit en selectiviteit

We sturen op effectiviteit van re-integratie. Instrumenten en trajecten die niet effectief blijken, zetten we niet langer in of passen we aan. Bij de inzet van re-integratie maken we gebruik van de verkregen inzichten uit verschillende onderzoeken die bijdragen aan de verbetering van de effectiviteit van re-integratie. Dit zal zich moeten bewijzen in meer uitstroom uit de uitkering en meer tevreden werkgevers en werkzoekenden.

3.4 Resultaten

- Het aantal mensen met een gemeentelijke uitkering blijft binnen de marges van het budget voor uitkering (BUIG)
- 20% van de cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (geen perspectief) verbetert zijn uitgangspositie voor participatie.
- Het percentage (groeps) detacheringen en begeleid werkplekken van SW medewerkers stijgt.
- Periodiek worden twee klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd: één onder cliënten en één onder ondernemers.
 - De tevredenheid onder cliënten vertoont in 2016 een stijgende lijn ten opzichte van 2014 en 2015 en is minimaal gelijk aan de gemiddelde tevredenheid in andere gemeenten.
 - De tevredenheid onder ondernemers over de dienstverlening stijgt naar een 8.
- Effectiviteit van het re-integratie instrumentarium wordt jaarlijks geanalyseerd. Op basis hiervan vindt periodiek bijsturing plaats.
- In de arbeidsmarktregio West-Brabant, onder verantwoordelijkheid van het regionaal Werkbedrijf, zijn in 2014 tot 2016 715 extra banen voor mensen met een beperking beschikbaar gesteld in samenwerking met ondernemers, sociale partners, onderwijs en UWV.
- Voorzieningen en instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden zijn in de arbeidsmarktregio West-Brabant (zoveel als mogelijk) geüniformeerd en uitgevoerd.

Voor de bestrijding van armoede en de inzet van schuldhulpverlening gelden de volgende resultaten:

- het aantal Bredanaars met perspectief is gestegen;
- minder kinderen verkeren in een armoedesituatie;
- minder beroep wordt gedaan op schuldhulpverlening;
- minder beroep wordt gedaan op noodfondsen;
- het aantal huishoudens met een laag inkomen in Breda is niet hoger dan 10%.

Voor de monitoring van bovengenoemde resultaten zie Bijlage 2 van het Uitvoeringsplan Participatie.

3.5. Afbakening Participatie in relatie tot de andere beleidsterreinen

De ambitie dat zoveel mogelijk Bredanaars participeren naar vermogen is niet voorbehouden aan de uitvoering van de Participatiewet. Binnen het sociale domein in de volle breedte, waaronder ook de decentralisaties van de AWBZ naar de Wmo en de jeugdzorg is de focus gericht op participatie van burgers. De Gemeente Breda investeert in (collectieve) voorzieningen, werkt samen met veel maatschappelijke organisaties en maakt verbindingen in het sociale domein die erop gericht zijn om de participatie van Bredanaars te bevorderen.

Te denken valt aan algemeen maatschappelijk werk, het Centrum voor Jeugd en Gezin, uitvoering van het leerplicht- en VSV beleid en maatschappelijke opvang. Vanuit de Wmo ondersteunt de gemeente de zelfredzaamheid en participatie van personen met een beperking of chronische psychische of psychosociale problemen. Met de decentralisatie van de functie 'begeleiding' vanuit de AWBZ naar de Wmo komen daar extra taken bij, gericht op begeleiding in het kader van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie voor mensen die dat op eigen kracht niet lukt. Daarnaast investeert de gemeente in activiteiten vanuit het sport-, cultuur- en vrijwilligersbeleid gericht op maatschappelijke deelname van Bredanaars en werkt daarbij samen met een groot aantal vrijwilligersorganisaties.

Voor Bredanaars met een gemeentelijke uitkering met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan een activeringstraject, vaak door middel van het verrichten van maatschappelijk nuttig werk, meestal de meest geëigende weg om te werken aan hun re-integratie. Belangrijk daarbij is dat mensen weer gaan deelnemen aan het maatschappelijk leven en hun netwerk uitbreiden door deel te nemen aan sociale verbanden in de stad. Activeringsplekken acquireren we daarom zoveel mogelijk in het maatschappelijk middenveld. We vragen onze partners om de begeleiding slim te organiseren of om hun dienstverlening in te zetten voor de Bredase minima. Soms is eerst een zorgtraject nodig alvorens iemand er aan toe is om weer actief deel te nemen aan sociale verbanden. Dan bemiddelen we naar voorzieningen of zorgtrajecten bij partners in de stad met wie vanuit andere beleidsterreinen vaak een relatie hebben (o.a. op basis van social return afspraken in de reguliere subsidieuitvraag).

We kiezen er dus voor om de begeleiding van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk vorm te geven door slimme verbindingen en door gebruik te maken van de bestaande infrastructuur binnen het sociale domein.

3.6. Uitgangspunten in relatie tot beschikbare middelen voor participatie

Vanwege de landelijke bezuiniging zijn minder middelen beschikbaar om mensen te begeleiden naar werk of op andere wijze te laten participeren. We krijgen daarnaast te maken met een grotere doelgroep bestaande uit meer mensen met verminderd arbeidsvermogen. Ook het budget BUIG, voor de betaling van de gemeentelijke uitkeringen en structurele loonkosten-subsidies daalt aanzienlijk de komende jaren.

Dit vraagt om keuzes qua visie, doelgroepen en dienstverlening. Scherpe keuzes zijn hierbij onvermijdelijk. De middelen die binnen de uitvoering van de Participatiewet beschikbaar zijn voor participatie zijn ontoereikend om iedereen te ondersteunen!

Om uit te komen binnen het beschikbare budget BUIG richten we ons de komende jaren op "activiteiten gericht op uitstroom naar werk en de activiteiten die zorgen voor verlaging van het aantal uitkeringen en verhoging van de inkomsten".

Uit onderzoek blijft dat "motivatie" een cruciale rol speelt bij succesvolle uitstroom van werkzoekenden uit de bijstand richting een baan.²³ Bij de inzet van onze dienstverlening geven we prioriteit aan de ondersteuning aan gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen en perspectief op betaald werk.

23 "Je moet echt een wil hebben, anders ga je het niet redden", 2014, AVANS

Bij de prioritering van bestedingen vanuit het participatiebudget hanteren we de volgende uitgangspunten:

Uitgangspunten:

- We willen zoveel mogelijk mensen uit de gemeentelijke doelgroep ondersteunen.
- Bij besteding van het participatiebudget geven we prioriteit aan de begeleiding van gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen (inclusief mensen met een beperking) en perspectief op betaald werk (al dan niet met inzet van voorzieningen)
- We geven prioriteit aan personen met een gemeentelijke uitkering boven niet-uitkeringsontvangers (NUO's). We investeren niet in niet- uitkeringsontvangers vanaf 27 jaar.
- We investeren in de dienstverlening aan jongeren jonger dan 27 jaar met én zonder gemeentelijke uitkering, die (passende) ondersteuning nodig hebben en leveren de komende jaren een bijdrage aan de integrale aanpak van (kwetsbare) jongeren in het kader van de transformatie van de decentralisaties.
- We investeren in projecten gericht op motivatie en gedragsverandering bij niet-gemotiveerden zolang projecten effectief zijn en de kosten en baten in evenwicht zijn. (De baten ontstaan door het beëindigen van uitkeringen of het opleggen van maatregelen).
- We beperken de omvang van het aanbod van enkele instrumenten door het vaststellen van financiële plafonds.





Voor wie doen we het?

4.1 Doelgroepen re-integratie en participatie

Op het beleidsterrein participatie en re-integratie bestaat de gemeentelijke doelgroep uit mensen die we ondersteunen bij arbeidsinschakeling of bij het bieden van aangepast werk.

Het gaat om de volgende mensen:

- mensen die algemene bijstand ontvangen;
- mensen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- mensen met een loaw- of loaz-uitkering;
- mensen met een Bbz-uitkering;
- niet- uitkeringsontvangers (NUO's);
- mensen die een Wsw-dienstverband hebben.

Vanaf 1 januari 2015 is er duidelijk een relatie met de WIA²⁴ en gaat het ook om:

- mensen die voorheen onderdeel van de gemeentelijke doelgroep waren tot het moment dat ze twee aaneengesloten jaren zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon verdienen;
- mensen die met andere voorzieningen, zoals aanpassingen van de werkplek tot het moment dat ze twee aaneengesloten jaren het minimumloon verdienen zonder loonkosten-subsidie. (Hierna is het UWV verantwoordelijk.)

4.2 De doelgroep in cijfers

Opbouw huidig bestand

Op 1 november 2014 hebben 5.388 personen²⁵ een gemeentelijke uitkering. Het betreft 4.727 uitkeringen, waarvan 661 uitkeringen voor een gezin (dus 661 partners).

Het bestand is erg dynamisch. Afgelopen jaar (1 november 2013 tot 1 november 2014) zijn 1303 uitkeringen gestart en 916 uitkeringen beëindigd.

▸ Opbouw naar leeftijdscategorie

leeftijdscategorie	cliënt	partner	totaal
< 27	494	57	551
27-45	1.882	288	2.170
45-55	1.223	185	1.408
> 55	1.128	131	1.259
Eindtotaal	4.727	661	5.388

▸ Opbouw naar gezinssamenstelling

gezinssamenstelling	cliënt	partner	totaal
alleenstaande	3.086		3.086
alleenstaande ouder	980		980
gezin	661	661	1.322
Eindtotaal	4.727	661	5.388

²⁴ Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

²⁵ Inclusief geblokkeerde uitkeringen

Indeling op de participatieladder

De gemeente Breda werkt sinds 1 juli 2009 met het instrument "Participatieladder", waarmee de ontwikkeling van cliënten wordt gemeten. Met ingang van 1 juli 2014 is vooruitlopend op de Participatiewet een nieuwe ladder (landelijk) ingevoerd.

Zie Bijlage 3 voor meer informatie over de participatieladder.

De doelgroep met een gemeentelijke uitkering is per 1 november 2014 als volgt ingedeeld:

Trede op de participatieladder	personen	%
1 Geïsoleerd	206	3,8 %
2 Sociale contacten buitenshuis	3.131	58,1%
3 Deelname aan georganiseerde activiteiten (cursus, vereniging)	470	8,7 %
4 Onbetaald werk	927	17,2 %
5 Betaald werk met ondersteuning	498	9,3 %
6 Betaald werk zonder ondersteuning	32	0,6 %
N.t.b.*	124	2,3 %
Eindtotaal	5.388	100 %

*Nog te bepalen. Betreft personen waarvan de uitkering staat geblokkeerd, wachtend op een beëindiging en of personen die nog niet zijn ingedeeld op de participatieladder.

▷ Omvang nieuwe doelgroep 2015

Doelgroep	2015
Voormalig Wsw *	54
Nieuwe instroom voormalig Wajong werkregeling**	87
Nieuwe instroom voormalig Wajong studieregeling**	56
Niet-uitkeringsontvangers	Pm
Totaal	197 + pm

* indicatie conform cijfers ministerie SZW

** cijfers UWV gebaseerd op instroom Wajong 2013 en verdeling over de verschillende regelingen

Bredanaars in de sociale werkvoorziening

Per 1 november 2014 zijn er 1.329 dienstverbanden (1.134 fte) bij de Bredase sociale werkvoorziening (ATEA-groep). Dit betreft 1.245 Bredanaars en 84 personen uit de omliggende randgemeenten. Het gaat hierbij om mensen die via een UWV-indicatiestelling zijn aangewezen op werk onder aangepaste omstandigheden. We streven ernaar om zoveel mensen bij een reguliere werkgever te plaatsen. Per 1 november 2014 werkt 31,4% (14,8% individueel en 16,6% in groep) bij een extern bedrijf, aangestuurd door een leidinggevende van dit bedrijf (detachering); ruim 3,3% is extern geplaatst op een reguliere arbeidscontract met loonkosten-subsidies (begeleid) werken en 32,6% werkt op een externe locatie met een leidinggevende van de ATEA- groep. Totaal werkt 67,3% extern. Ruim 32,7% werkt op de locatie van ATEA-groep zelf (beschut). Per 1 november 2014 staan 125 personen op de wachtlijst Sociale Werkvoorziening.

▷ Opbouw SW medewerkers naar leeftijdscategorie

leeftijdscategorie	medewerker
< 27	76
27-45	408
45-55	438
> 55	407
Eindtotaal	1.329

Bredanaars met laag inkomen

Eind 2013 leven in Breda 8.350 huishoudens met een inkomen tot 110% van het sociaal minimum op een inwoneraantal van 180.000 inwoners (10,7%).

4.4. Dienstverlening re-integratie en participatie

De dienstverlening aan werkzoekenden en SW-medewerkers is afhankelijk van iemands afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afstand is afhankelijk van diverse factoren: beïnvloedbaar en onbeïnvloedbaar. De kernvraag is: "Wat heeft iemand nodig om aan het werk te kunnen gaan of om te participeren naar vermogen?" De inzet van dienstverlening is maatwerk. Dit wil niet altijd zeggen een individuele aanpak, maar kan ook een groepsgewijze aanpak zijn. We zetten instrumenten en trajecten in die effectief zijn.

Met de invoering van de Participatiewet krijgen we te maken met een grotere doelgroep bestaande uit meer mensen met verminderd arbeidsvermogen. Met de nieuwe instrumenten in het kader van de Participatiewet en de extra banen die in het kader van de baanafpraak beschikbaar gesteld worden voor mensen met een arbeidsbeperking, krijgt de gemeente mogelijkheden om voor deze groep kansen te creëren op de (reguliere) arbeidsmarkt.

Om een indicatie te geven van welke instrumenten we in (kunnen) zetten, is in onderstaand overzicht een indeling gemaakt van instrumenten verdeeld naar verdien capaciteit van een persoon. Dit schema is ter illustratie van de dienstverlening, maatwerk is het uitgangspunt! De exacte bepaling van de loonwaarde is situationeel en kan alleen vastgesteld worden op een werkplek.

► Wat zetten we in voor wie?

	Verdien-capaciteit	Focus op	Mogelijk passende instrumenten om in te zetten
(Betaald) Werk	80-100%	5. Uitstroom regulier werk	Werkstages extern en intern bij ATEA, proefplaatsing, scholing, loonkostensubsidie*, loonwaardebepaling, jobcoach, no riskpolis, uitstroombonus, PRB, detachering/begeleid werken, E-dienstverlening, vrijwilligerswerk en maatschappelijke inspanning
	60-80%	4. Re-integratie	Werkstages extern en intern bij ATEA, proefplaatsing, scholing, loonkostensubsidie, loonwaardebepaling, jobcoach, no riskpolis, uitstroombonus, PRB, detachering/begeleid werken, E-dienstverlening, vrijwilligerswerk en maatschappelijke inspanning
	40-60%	3. Participatie	Activering, maatschappelijke inspanning, vrijwilligerswerk, mantelzorg en groepsdetachering.
	20-40%	2. Beschut werken	Activering, maatschappelijke inspanning, vrijwilligerswerk, mantelzorg, groepsdetachering en beschut werken.
Meedoen	0-20%	1. Dagactivering/opvang/zorg	Dagactivering, dagopvang, maatschappelijke inspanning en vrijwilligerswerk.

*incidenteel en structureel



TOO

Able

Middelen

5.1 Budgetten

Budget voor participatie

De activiteiten die Breda ontplooit gericht op participatie en werk worden voor het grootste deel gefinancierd met rijksmiddelen. Voor de uitvoering van de Participatiewet ontvangt de gemeente haar middelen (participatiebudget) als integratieuitkering van het gemeentefonds. In de periode vanaf 2011 tot en met 2015 daalt het budget voor re-integratie, onderdeel van het participatiebudget met 62%.

In het participatiebudget 2015 zijn de budgetten voor de uitvoering van de Wsw, het budget voor de nieuwe doelgroep van de Participatiewet en de bestaande re-integratiemiddelen voor de huidige doelgroep samengevoegd tot een voorlopig geraamd bedrag van iets meer dan € 33,2 miljoen. Vanaf 2015 zijn de gelden voor educatie (WEB-gelden) niet langer een onderdeel van het participatiebudget maar worden deze gelden afzonderlijk beschikbaar gesteld.

Nieuw verdeelmodel

Vanaf 2015 wordt ook voor het participatiebudget een nieuw verdeelmodel ingevoerd. Er is sprake van een overgangsregeling in de eerste drie jaren.

We houden nu rekening met de volgende beschikbare bedragen:

Budget x € 1.000	2014	2015	2016	2017	2018
SW*	28.329	27.196	24.929	21.247	19.547
Re-integratiemiddelen*	6.050	6.052	5.933	5.933	6.166
Totaal	34.379	33.248	30.862	27.180	25.713

*indicatief. De hoogte van de SW-bijdrage en re-integratiemiddelen voor de jaren 2015 en daarna zijn onzeker. Voor 2015 is uitgegaan van de beschikking. Er zijn echter tekenen dat de uiteindelijke bijdrage behoorlijk kunnen afwijken van de beschikking 2015. Voor het budget re-integratiemiddelen is rekening gehouden met de verhouding Breda ten opzichte van landelijk en betreft dus ook een indicatie.

Budget Inkomensdeel (BUIG)

De gemeente betaalt de bijsluitkeringen en de met de Participatiewet te introduceren structurele loonkostensubsidies uit het budget Inkomensdeel (BUIG). De rijksoverheid verdeelt deze middelen volgens een objectief verdeelmodel over de gemeenten. Voor Breda is het definitief beschikbare rijksbudget voor uitkeringen in 2014 € 64,9 miljoen.

Nieuw verdeelmodel

Vanaf 2015 wordt een nieuw verdeelmodel ingevoerd dat onder meer rekening houdt met de bevolkingsamenstelling van gemeenten en de lokale arbeidsmarkt. Hiermee wordt de kans berekend dat iemand een beroep op bijsluit kan doen. Op basis van deze kenmerken wordt uiteindelijk de hoogte van het bedrag per gemeente vastgesteld. Om de herverdeel-effecten die gepaard gaan met de overgang naar een nieuw model te beperken, komt er een overgangsregeling. Voor 2015 en 2016 worden de budgetten voor 50% op basis van het nieuwe model vastgesteld en voor 50% op basis van de gemeentelijke lasten in het verleden. Voor 2017 zijn die percentages 75% respectievelijk 25%. Voor 2018 en verder wordt het budget geheel op basis van het model berekend.

Naast het budget BUIG zijn ook andere middelen beschikbaar met name als gevolg van opbrengsten uit terugvorderingen en verhaal.

Budget x 1.000	2014	2015	2016	2017	2018
Budget BUIG	€ 64.000	€ 57.700	€ 57.700	€ 55.600	€ 53.400
Middelen terugvordering en verhaal	€ 1.365	€ 1.365	€ 1.365	€ 1.365	€ 1.365

Uitvoeringskosten P-budget

Budget	2014	2015	2016	2017	2018
Individuele studietoelage incl. uitvoeringskosten		€ 67.000	€ 204.000	€ 338.000	€ 413.000
Middelen terugvordering en verhaal		€ 31.000	€ 108.000	€ 187.000	€ 266.000
Implementatie en uitvoeringskosten maatregelen Wwb	€ 57.000				

Bij de uitvoering van de Participatiewet zullen bovengenoemde middelen worden ingezet.

Regionaal Werkbedrijf

Het rijk stelt € 35 miljoen beschikbaar voor de regionale werkbedrijven, namelijk € 1 miljoen per arbeidsmarktregio. Dit bedrag wordt in drie tranches beschikbaar gesteld aan de centrumgemeente van een arbeidsmarktregio. Breda ontvangt als centrumgemeente van West-Brabant dit bedrag in het gemeentefonds. De insteek van de regiegroep Regionale Werkbedrijf, is om de financiële middelen in te zetten voor:

- Uitvoeringskosten, frictiekosten, faciliteren cliëntenparticipatie en eventuele ontwikkelkosten bij het harmoniseren van regionaal (werkgevers)instrumentarium;
- Als eventuele bijdrage in de feitelijke werkgeversinstrumenten.

Overige inkomsten en budgetten

Naast de beschikbare rijksmiddelen ontvangt de gemeente Breda ook middelen uit omzet van de bedrijfsactiviteiten van de ATEA-groep en inverdienvermogen van cliënten en SW-medewerkers (in 2015 circa € 12,5 miljoen). Ook proberen we andere inkomensbronnen te benutten, zoals ESF-subsidies en provinciale middelen.

Subsidies en wijkimpulsgelden

In de gemeentelijke begroting zijn meer middelen beschikbaar voor de activering en participatie van burgers. Via de reguliere subsidieuitvraag van de gemeente Breda worden organisaties uitgenodigd om een aanvraag in te dienen gericht op de in de uitvraag geformuleerde gemeentelijke doelstellingen. Ook in het kader van de nieuwe Wmo taken worden maatwerkvoorzieningen gericht op dagbesteding ingekocht. Vanaf 2015 is ook structureel budget beschikbaar voor bestaande en nieuwe projectinitiatieven in wijkimpulswijken die leiden tot participatie, werkgelegenheid en leefbaarheid. Besluitvorming over deze middelen volgt.

Armoedebeleid en schuldhulpverlening

We houden nu rekening met de volgende beschikbare bedragen:

Budget x 1.000	2014	2015	2016	2017	2018
Bijzondere bijstand	€ 3.813	€ 3.696	€ 3.696	€ 3.696	€ 3.696
BredaPas	€ 405	€ 398	€ 398	€ 398	€ 398
Bredase Plus	€ 806 + € 206 incidenteel	€ 1.110	€ 1.110	€ 1.110	€ 1.110
Schuldhulpverlening (Breda)	€ 2.700	€ 2.700	€ 2.700	€ 2.700	€ 2.700

Voor de intensivering van het armoede- en schuldenbeleid is bij de septembercirculaire voor het jaar 2013 reeds € 19 miljoen toegevoegd aan het gemeentefonds. Voor Breda ging het om een bedrag van € 205.703,-. In de afgelopen decembercirculaire gemeentefonds zijn de structurele bedragen voor intensivering armoede- en schuldenbeleid gepubliceerd. Voor Breda gaat het om een bedrag van € 806.000 voor 2014 en € 1.110.000 vanaf 2015.

5.2 Risicoanalyse

De uitvoering van deze transitie betekent een enorme uitdaging. We hebben te maken met flinke bezuinigingen en wijzigingen met een grote impact voor onze burgers. Daarbij komt nog dat nog niet alle voor risicobeoordeling de relevante informatie nu al voorhanden is. Diverse algemene maatregelen van bestuur worden naar verwachting in de tweede helft van 2014 vastgesteld. De aanpak richt zich op de volgende zeven risicogebieden: inhoudelijk, financieel, juridisch, politiek-bestuurlijk (inclusief regionale aanpak), partners, personeel en bedrijfsvoering, informatievoorziening en risicomanagement. Om deze aanpak verder te concretiseren wordt de risicoanalyse verder gecomplementeerd, met daarbij aandacht voor de prioritering van ongewenste effecten, vastlegging van risico's, effecten vertalen in oorzaken en acties, indicatoren opstellen en maatregelen nemen. Daarnaast zullen de risico's periodiek getoetst worden aan nieuwe ontwikkelingen en voortschrijdend inzicht, worden beheersmaatregelen gemonitord, wordt de integraliteit van transities bewaakt en zal bij de uitvoering van pilots en experimenten aandacht zijn voor effectmeting en verspreiding van de uitkomsten en leerpunten.

Reeds onderkende risico's

De volgende factoren spelen een rol:

- Lagere wetgeving moet nog worden vastgesteld.
- De omvang van de nieuwe doelgroep. Er is nu een indicatie van de nieuwe doelgroep op basis van cijfers van het UWV en ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Het is nog onzeker of de economie en arbeidsmarkt de komende jaren herstelt. Deze ontwikkeling is sterk bepalend voor de instroom in de Participatiewet en uitstroom uit de uitkering en Sociale Werkvoorziening naar werk. Ook heeft dit grote consequenties voor het realiseren van de omzet van bedrijfsactiviteiten van ATEA-groep en inkomensvermogen van cliënten en SW-medewerkers.
- De Participatiewet is gebaseerd op de aanname dat werkgevers meer mensen met en zonder beperking in dienst nemen. Het is onzeker of de baanafsprake over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking wordt gerealiseerd.
- Op het participatiebudget, die door het rijk beschikbaar wordt gesteld, wordt een korting toegepast. De vrije bestedingsruimte binnen de nieuwe Participatiewet die vanaf 2015 van kracht wordt, is beperkt omdat Breda via de ATEA-groep de zorg en financiële verantwoordelijkheid blijft houden voor alle mensen die nu een dienstverband binnen de Sociale Werkvoorziening hebben. De bedrijfsvoering en inrichting van ATEA, BSW Werkbedrijven zal aangepast moeten worden aan de veranderde wetgeving, medewerkerspopulatie en financiële mogelijkheden. Er wordt een sluitend meerjarenperspectief Participatie opgesteld. Gedurende de ombouwperiode zullen waarschijnlijk substantiële frictiekosten en exploitatietekorten ontstaan.
- Vanwege minder middelen voor participatie en werk krijgen niet alle cliënten met een gemeentelijke uitkering de optimale ondersteuning. Dit kan maatschappelijke lasten veroorzaken met effecten op andere beleidsterreinen.
- Armoedebeleid kent een open einderegeling. Meer aanvragen op het terrein van armoede kan leiden tot budgetoverschrijding en kan een financieel risico vormen.



Wat doen we en met wie?

In het “Uitvoeringsplan Participatie” beschrijven we de activiteiten die we in 2015 en 2016 gaan inzetten op het terrein van re-integratie, participatie en armoede. De focus ligt op werk. Werk biedt immers de beste sociale zekerheid. Zoals ook verwoord door ons College in het coalitieakkoord 2014-2018 “Ruimte en Verbinding”: *werk is de beste manier om mee te doen*. Onze aanpak om mensen te ondersteunen naar werk en participeren naar vermogen is tweeledig. Enerzijds een regionale aanpak vanuit de vraag van de arbeidsmarkt. Anderzijds meer lokaal, soms wijkgericht, voor de mensen die ondersteuning nodig hebben, gericht op talentontwikkeling en het opdoen van werkervaring. Op deze manier maken we gebruik van de lokale arbeidsmarkt, kunnen we lokaal de verbinding maken binnen het sociaal domein en kunnen we regie houden op de doelgroep.

We hebben hiervoor de volgende actielijnen:

1 Talentontwikkeling

We zetten in op ontwikkeling van talenten en competenties en gaan hierbij uit van de eigen kracht van mensen. Zo versterken zij hun kansen. Eigen verantwoordelijkheid betekent hierbij dat mensen hun eigen talenten leren kennen en ontwikkelen. Een ieder wordt gestimuleerd om door inzet van talenten, kracht, creativiteit en netwerken economische zelfredzaamheid te bereiken. Voor wie dit onvoldoende lukt, is (tijdelijk) professionele ondersteuning beschikbaar. Daarnaast sluiten we aan bij op participatie gerichte activiteiten die het maatschappelijk middenveld organiseert.

2 Kansen in werkgelegenheid benutten

Essentieel voor het sociale beleid in de stad is het economische beleid. Het vestigingsklimaat van de stad en van de regio is van groot belang. We willen werkgelegenheid naar de stad of regio halen en bestaande werkgelegenheid behouden. Ondernemers/werkgevers in Breda en haar regio zijn hard nodig. Daarom willen we werkgevers ontzorgen en bieden we een actieve werkgeversbenadering en specifieke werkgeversarrangementen. Hierbij staat de vraag van de ondernemer centraal. Landelijk willen we koploper zijn in het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. We ondersteunen werkgevers die daar aan meedoen. Als werkgever geven we zelf het goede voorbeeld en we organiseren werk om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer kansen te bieden op terugkeer in het arbeidsproces.

3 Handhaving

We bieden mensen kansen om zich te ontwikkelen in onze maatschappij en wij bieden hen ondersteuning naar werk. We hebben dan ook een verantwoordelijkheid naar de maatschappij om op misbruik van ons investeren te handhaven. Hier treedt Breda streng op.

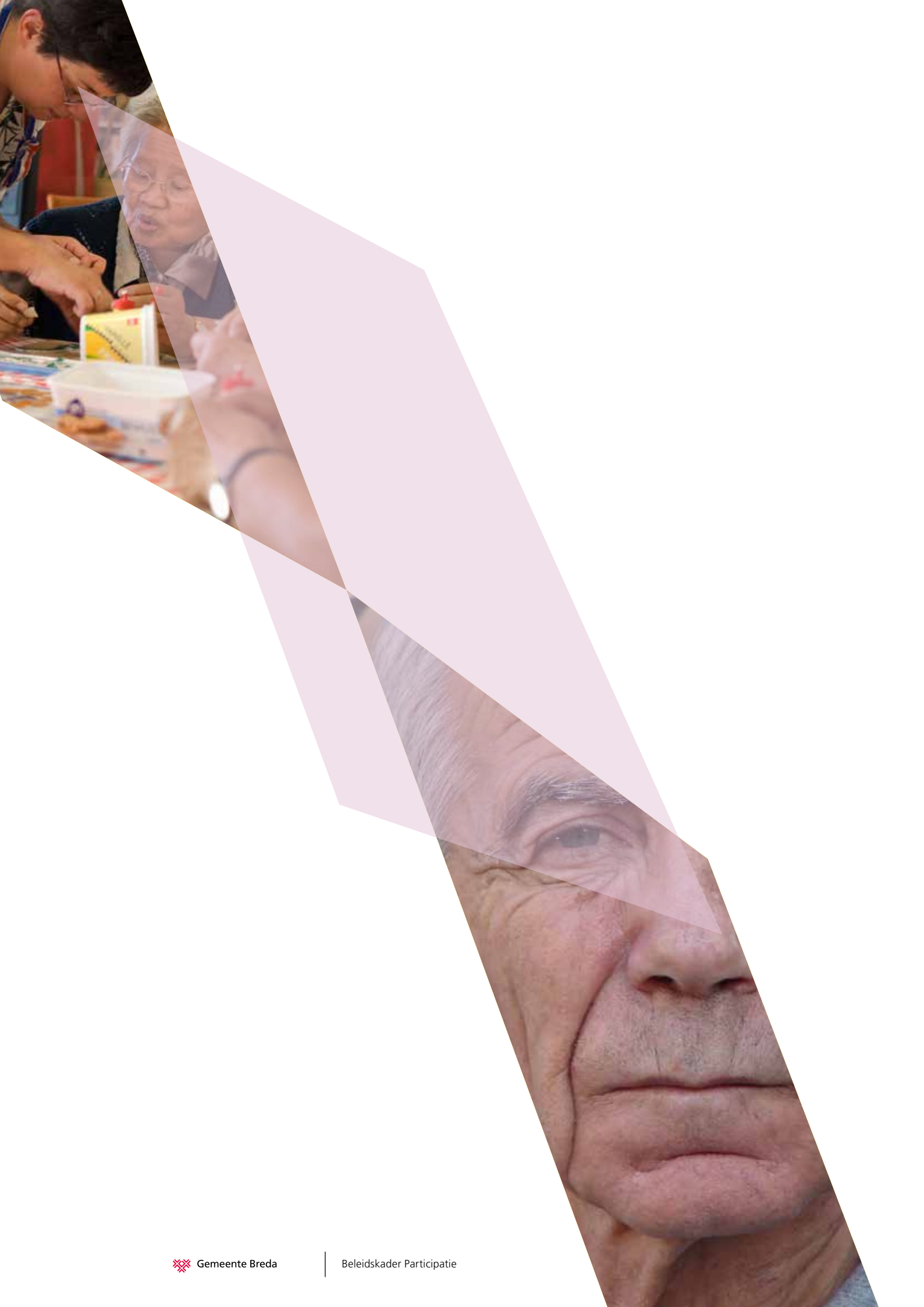
4 Activerend armoedebeleid

Ons armoedebeleid heeft een activerend karakter, want werk is dé oplossing om af te rekenen met armoede.

5 Inkomensondersteuning

De gemeente biedt een tijdelijk vangnet aan mensen die onvoldoende inkomen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien. Deze inkomensondersteuning is bedoeld om mensen weer op weg te helpen naar zelfstandigheid en werk.

Voor meer informatie, zie het Uitvoeringsplan Participatie.



Overzicht impact Participatiewet en andere wetten²⁶

Met ingang van 1 januari 2015 zullen grote wijzigingen van kracht worden binnen de bijstand. Het gaat om de invoering van de Participatiewet en de Maatregelen Wwb. Daarnaast treedt het wetsvoorstel hervorming kindregelingen in werking per 1 januari 2015. Ook dit wetsvoorstel heeft invloed op de bijstand.

Het doel van deze wetswijzigingen is tweeledig:

1. de sociale zekerheidswetgeving moet houdbaar en toegankelijk blijven;
2. er wordt voorzien in maatregelen voor mensen die het zonder extra steuntje in de rug niet kunnen redden.

Het kabinet is van mening dat de bijstand activerender moet zijn om zo de sociale zekerheid houdbaar en toegankelijk te houden. Om dat te bewerkstelligen is een aantal maatregelen genomen:

- Samenvoeging van alle regelingen voor mensen die het niet op eigen kracht redden (Wsw, Wajong en Wwb) tot de Participatiewet.
- Uniformering van de arbeidsverplichtingen en verzwaring van het maatregelenregime.
- Invoering van de kostendelersnorm.
- Overheveling van de toeslag voor alleenstaande ouders naar kindgebonden budget.

Maar voor de mensen die het op eigen kracht niet redden is ook een aantal ondersteunende maatregelen genomen:

- Verruiming van de individuele bijzondere bijstand.
- Verruiming mogelijkheden categoriale bijzondere bijstand voor zorgverzekeringen en verruiming mogelijkheden stadspassen.
- Langdurigheidstoeslag wordt een individuele inkomenstoeslag.

Om de activerende functie te versterken is een aantal wetswijzigingen gerealiseerd, vanwege de volgende argumenten:

- Op dit moment is een groot aantal regelingen voor mensen die het op eigen kracht niet redden, met elk een eigen instrumentarium voor arbeidsmarkttoeleiding. Dat is niet efficiënt. Daarom is ervoor gekozen om deze regelingen (Wsw, Wajong en Wwb) samen te voegen en zo voor de hele doelgroep eenzelfde instrumentarium beschikbaar te stellen.
- Uit onderzoek is gebleken dat veel uitkeringsgerechtigden weinig drang en dwang ervaren om werk te zoeken. Het gaat daarbij niet alleen om voltijd werk voor langere tijd, maar ook om deeltijd of tijdelijk werk. Dat is onwenselijk, omdat dit ertoe kan leiden dat mensen onnodig in de bijstand blijven. Daarom is voorzien in een uniformering van diverse arbeidsverplichtingen en een verzwaring van het maatregelenregime.
- Ook aan de inkomenskant is het een en ander veranderd. Om een stapeling van inkomsten in een huishouden te voorkomen, is de kostendelersnorm geïntroduceerd. Deze kostendelersnorm houdt rekening met het aantal mensen dat in een huis woont en dat dus de kosten kan delen.
- Tot slot is de uitkering activerender gemaakt voor alleenstaande ouders. Op dit moment

²⁶ Handreiking wijzigingen bijstand 2015, mei 2014

gaan alleenstaande ouders er financieel op achteruit als ze gaan werken, doordat ze allerlei toeslagen mislopen. Door de 'kop' van 20% voor alleenstaande ouders op de basisnorm van 50% over te hevelen naar het kindgebonden budget, gaan alleenstaande ouders er juist op vooruit als ze gaan werken.

1 Samenwerkingsverband Regio West-Brabant

De regio West-Brabant heeft een regionaal bestuursorgaan ingericht: Regio West-Brabant (RWB). Dit bestuursorgaan van de 18 West-Brabantse gemeenten en gemeente Tholen ondersteunt de gemeenten bij de uitoefening van een aantal van hun taken die gemeentegrenzen overschrijden en die om een bovenlokale afstemming en aanpak vragen. Arbeidsmarktbeleid is één van de thema's die wordt ondersteund door het RWB. Het RWB wordt aangestuurd door een Algemeen Bestuur en een Dagelijks Bestuur.

Tot 2014 waren zeven bestuurscommissies van de RWB actief²⁸. De bestuurscommissie SEZ was de tafel waar de onderwerpen van arbeidsmarkt en participatie werden besproken. Met ingang van 2014 zijn deze bestuurscommissies opgeheven in een proces van redesign (met uitzondering van Kleinschalig Collectief Vervoer). In plaats hiervan komen flexibel handelende themabijeenkomsten op basis van behoefte (POHO's: portefeuillehoudersoverleggen). Ze hebben een afstemmings- en kennisdelingstaak (strategisch, beleidsmatig, lobby) maar geen eigen begrotingen²⁹. De themabijeenkomsten kunnen gebruikt worden om het onderwerp Participatie te agenderen.

2 Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid (rpA) West-Brabant

De basis van de regionale samenwerking op het terrein van arbeidsmarktbeleid is het Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid West-Brabant (rpA). In dit platform, opgericht in 2001, werken gemeenten, onderwijs, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties samen aan het ontwikkelen van regionaal arbeidsmarktbeleid en het oplossen van knelpunten op de regionale arbeidsmarkt. Met andere woorden: de "3 O's" (overheid, onderwijs en ondernemers) zijn vertegenwoordigd. Het rpA West-Brabant wordt voorgezeten door de wethouder Werk en Ondernemen van de centrumgemeente Breda. In dit platform zijn de bestuurders van de gemeenten Breda, Etten-Leur, Oosterhout, Bergen op Zoom, Roosendaal en Moerdijk vertegenwoordigd.

3 Gemeenten

3.1 Overzicht gemeenten

De volgende 16 gemeenten participeren in de arbeidsmarktregio West-Brabant, één van de 35 arbeidsmarktregio's

1. Aalburg
2. Bergen op Zoom
3. Breda
4. Drimmelen
5. Etten-Leur
6. Geertruidenberg

²⁷ Projectplan Invoering Participatiewet West-Brabant, mei 2014

²⁸ De zeven bestuurscommissies zijn: Duurzaamheid, Middelen, Mobiliteit, Kleinschalig Collectief Vervoer, Ruimtelijke Ontwikkeling en Wonen, Sociaal Economische Zaken, Zorg Welzijn en Onderwijs

²⁹ Uit: Contourennotitie Werkgroep Redesign 14 maart 2013

7. Halderberge
8. Moerdijk
9. Oosterhout
10. Roosendaal
11. Rucphen
12. Steenbergen
13. Woensdrecht
14. Woudrichem
15. Werkendam
16. Zundert

De drie gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau en Tholen werken samen met West-Brabant op het terrein van arbeidsmarktbeleid en zijn aangesloten bij het rpA.

3.2 Subregio's

De 19 gemeenten in West-Brabant zijn geclusterd in vijf subregio's:

1. Breda;
2. Oosterhout (inclusief Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Woudrichem en Werkendam);
3. Etten Leur (inclusief Halderberge, Moerdijk, Rucphen en Zundert);
4. Roosendaal;
5. Bergen op Zoom (inclusief Woensdrecht en Steenbergen).

Gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau en Tholen zijn hier zijdelings bij aangesloten.

3.3 Intergemeentelijke diensten of samenwerkingsverbanden sociale zaken

Binnen de regio West-Brabant zijn drie intergemeentelijke diensten of samenwerkingsverbanden.

1. *Intergemeentelijke Sociale Dienst Brabantse Wal*
Vanaf 1 januari 2012 werken de drie sociale diensten van de gemeenten Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht samen in één nieuwe sociale dienst: de Intergemeentelijke Sociale Dienst Brabantse Wal (ISD Brabantse Wal).
2. *Samenwerking gemeenten in het oosten van West-Brabant (WAVA)*
De gemeenten Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam en Woudrichem werken nauw samen.
3. *Samenwerking gemeenten in het midden van West-Brabant*
Een aantal gemeenten in het midden van de regio onderzoekt de vorming van een Intergemeentelijke Sociale Dienst. Het gaat om de gemeenten Etten-Leur, Rucphen, Moerdijk, Zundert en Halderberge. In 2014 wordt onderzocht of Roosendaal ook toe zal treden. Naar verwachting zal met ingang van 1 januari 2015 de ISD een feit zijn.

De gemeenten Breda, Tholen, Baarle-Nassau en Alphen-Chaam hebben geen aparte gemeenschappelijke regeling/intergemeentelijke samenwerkingsstructuur.

4 SW regio's

In de regio West-Brabant zijn drie SW bedrijven:

- 1 ATEA-groep
 - Breda
 - Baarle Nassau

- 2 !GO (op basis van een gemeenschappelijke regeling)
 - Aalburg
 - Drimmelen
 - Geertruidenberg
 - Oosterhout
 - Werkendam
 - Woudrichem

- 3 WVS- groep (op basis van een gemeenschappelijke regeling)
 - Etten-Leur
 - Rucphen
 - Moerdijk
 - Zundert
 - Halderberge
 - Roosendaal
 - Bergen op Zoom
 - Steenbergen
 - Woensdrecht

Gemeente Tholen werkt samen met de Oosterschelde-regio. Alphen Chaam werkt samen met de regio Midden-Brabant.

5 Werkpleinregio's UWV

In de afgelopen jaren is het UWV gereorganiseerd van 99 Werkpleinen naar 35 regionale vestigingen. In West-Brabant zijn de vestigingen in Roosendaal, Bergen op Zoom, Etten Leur en Oosterhout gesloten en de dienstverlening wordt uitgevoerd in Breda.

De gemeenten Tholen, Alphen-Chaam en Baarle-Nassau vallen onder andere werkplein-regio's. Deze gemeenten hebben aangegeven dat ze graag op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen, bijvoorbeeld over de werkgeversbenadering.

De Participatieladder (per 1 juli 2014)

Algemene informatie

De Participatieladder is een meetinstrument waarmee je kunt vaststellen in hoeverre iemand meedoet in de samenleving.

Het principe van de Participatieladder is eenvoudig. Zes treden geven het participatieniveau aan. De onderste vier zijn voor mensen zonder een arbeidscontract. De bovenste twee voor mensen met regulier werk: met ondersteuning (trede 5) of zonder (trede 6). Wie op welke trede thuis hoort is overzichtelijk gedefinieerd en valt relatief eenvoudig vast te stellen.

Op enig moment is slechts één positie mogelijk. Er kan dus geen samenloop of overlap zijn tussen twee of meer posities op de participatieladder.

De participatieladder gaat uit van de huidige situatie van de klant.

Voor meer informatie zie ook: <http://www.participatieladder.nl/treden-participatieladder.html>.

Uitleg trede-indeling

De trede indeling bestaat uit zes niveaus:

- **niveau 6: betaald werk zonder ondersteuning;**
- **niveau 5: betaald werk met ondersteuning;**
- **niveau 4: onbetaald werk;**
- **niveau 3: deelname aan georganiseerde activiteiten (cursus, vereniging);**
- **niveau 2: sociale contacten buitenshuis;**
- **niveau 1: geïsoleerd.**

niveau 6: betaald werk zonder ondersteuning

Persoon heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er EN ontvangt geen aanvullende uitkering van gemeente of andere uitkeringsinstantie EN wordt niet door anderen dan leidinggevende of collega's begeleid bij het uitvoeren van het werk EN maakt geen gebruik van Wsw of gemeentelijke participatie-instrumenten.

niveau 5: betaald werk met ondersteuning

Persoon heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er EN ontvangt daarbij ondersteuning, dat wil zeggen: maakt gebruik van gemeentelijke participatie-instrumenten OF ontvangt een aanvullende uitkering OF werkt in Wsw-verband (intern, gedetacheerd of begeleid werken) OF volgt een reguliere opleiding met arbeidscomponent, onder het niveau van de startkwalificatie.

niveau 4: onbetaald werk

Persoon doet onbetaald werk; dat wil zeggen: heeft geen arbeidscontract EN voert taken uit EN heeft daarbij verantwoordelijkheden naar anderen EN heeft minimaal eens per week fysiek contact met anderen bij het uitvoeren van het onbetaalde werk.

niveau 3: deelname aan georganiseerde activiteiten (cursus, vereniging)

Persoon neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband zoals verenigingen of opleidingen EN voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (dat wil zeggen: het is geen werk) EN neemt minimaal eens per week deel aan die activiteit waarbij hij/zij in fysiek contact komt met anderen.

niveau 2: sociale contacten buitenshuis

Persoon heeft minimaal één keer per week fysiek contact met mensen die geen huisgenoten zijn EN die contacten vinden niet plaats in georganiseerd verband EN voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (dat wil zeggen: het is geen werk) EN die contacten beperken zich niet alleen tot functioneel contact met winkelpersoneel, hulpverleners et cetera.

niveau 1: geïsoleerd

Persoon heeft niet of nauwelijks contact met anderen dan huisgenoten EN de contacten buiten de huisgenoten beperken zich tot functionele contacten (winkelpersoneel, hulpverleners, buschauffeurs etc.).

Trajecten en instrumenten

In deze bijlage worden de trajecten en beschikbare instrumenten voor re-integratie beschreven.

Om te bepalen welke dienstverlening het beste kan worden ingezet voor een werkzoekende, voeren we een intakegesprek. Op basis van dit gesprek stellen we een diagnose van de mogelijkheden van de persoon en de beïnvloedbare factoren waarop de inzet van één van onze activiteiten zich moet richten. Hierbij maken we gebruik van de zelfredzaamheidsmatrix. Aan de hand van de diagnose delen we de werkzoekende in op de participatieladder. Daarna stellen we samen met de werkzoekende een uitstroomplan of activeringsplan op. Maatwerk staat hierbij voorop en er is een ruime keuze uit interne en externe trajecten en/of activiteiten.

Begeleide zoekperiode

Na de eerste WWB- intake wordt de klant, indien bemiddelbaar, doorgeleid naar de zogenaamde begeleide zoekperiode. Tijdens deze begeleide zoekperiode wordt er alles aan gedaan om de klant direct te laten uitstromen. Dit instrument wordt ingezet voor zowel de jongeren tijdens de zoekperiode als voor de groep vanaf 27 jaar. De bemiddeling duurt maximaal vier weken en bestaat onder andere uit: CV maken, sollicitatiebrief schrijven, sollicitatiegesprek voorbereiden, competenties in beeld brengen, logboek bijhouden, oriëntatie op de arbeidsmarkt directe bemiddeling. Zwaartepunt van de begeleiding is gelegen in voorafgaande instructie en tussentijdse E-coaching. Ook wordt de mogelijkheid geboden om op inloopbasis met een re-integratiecoach te overleggen. Tijdens de zoekperiode wordt gebruikgemaakt van functionaliteit gericht op E-dienstverlening. Binnen deze functionaliteit vindt men geschikte vacatures en relevante testen. Tijdens het uitstroomprogramma zal deze voorziening een belangrijke rol spelen en wordt van kandidaten verwacht dat ze hierin actief op zoek zijn naar vacatures.

Uitstroomprogramma

Om uitkeringsgerechtigden te helpen om uitkeringsonafhankelijk te worden heeft de ATEA-groep het uitstroomprogramma ontwikkeld. Tijdens het uitstroomprogramma worden werkzoekenden begeleid in hun zoektocht naar een baan. Voordat activiteiten specifiek gericht op solliciteren en dergelijke worden ingezet, wordt eerst gediagnosticeerd hoe het met de belangrijkste 'assets' van kandidaten op de arbeidsmarkt staat: mate van gemotiveerdheid, hun set aan ervaring en competenties en de netwerk- en sollicitatievaardigheden. Op basis daarvan wordt een individueel plan van aanpak opgesteld. Er worden voor hen workshops georganiseerd en zij nemen deel aan het vacaturecafé waar zij actief solliciteren. Ook worden veel activiteiten georganiseerd, zoals bedrijfsrondleidingen en speedmeets met werkgevers. Veel deelnemers van het uitstroomprogramma hebben daarnaast ook nog maximaal drie dagen per week een werkstage om in het werkritme te komen en/of te blijven. De indeling bij volledige deelname is als volgt: zes dagdelen werkstage, één dagdeel workshop, één dagdeel vacaturecafé. Het uitstroomprogramma is gebaseerd op groepsaanpak en op methodieken en technieken die hun waarde in de praktijk al bewezen hebben.

Vacaturecafé

Binnen de ATEA-groep is een team werkgeversadviseurs werkzaam, die verschillende vacatures beheren. De re-integratiecoach meldt kandidaten aan voor deze vacatures. Als kandidaat kan men het vacaturecafé ook op eigen initiatief bezoeken en de vacatures bekijken. Bij interesse kan op alle werkdagen tussen 10.00 en 12.00 uur een werkgeversadviseur gesproken worden om specifieke interesse uit te spreken.

Workshops

In de activerende workshops kunnen verschillende thema's aan de orde komen (zoals houding en gedrag, motivatie en zelfinzicht) en kan bijvoorbeeld gewerkt worden met rollenspellen. Ook wordt nadrukkelijk de aansluiting gezocht op de reële arbeidsmarkt.

In het programma komt onder andere onderstaande aan de orde:

- vacatures zoeken, vacatureanalyse en vergroten kennis arbeidsmarkt;
- sollicitatiebrieven schrijven, sollicitatiegesprekken en elevator pitch oefenen;
- contacten leggen met werkgevers via internet en/of telefoon;
- gebruik van social media;
- gemaakte opdrachten en afspraken, maar ook door de klant zelf ingebrachte onderwerpen/ideeën/voordrachten bespreken of er uitvoering aan geven.

Werkstages

Binnen het leerwerkbedrijf zijn verschillende werkplekken beschikbaar die kunnen helpen om een betere aansluiting tot de arbeidsmarkt te vinden. Er zijn werkplekken op verschillende vakgebieden. Voorbeelden zijn: groenvoorziening, schoonmaak, industrie, catering, schilderwerk en logistiek. De re-integratiecoach kijkt samen met de klant welke werkplek het beste aansluit.

Taaltraining

Aan klanten met een taalbelemmering wordt binnen het leerwerktraject taaltraining aangeboden. Dit in combinatie met werkervaring opdoen op de leerwerkplek.

Incidentele regionale loonkostensubsidie

Dit is een vorm van een loonkostensubsidie, die de gemeente Breda kan verstrekken aan een ondernemer die bereid is één of meer kandidaten in dienst te nemen.

Sociale activeringstrajecten c.q. maatschappelijk nuttig werk

Clënten die een gemeentelijke uitkering hebben aangevraagd en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, gaan naar het Zorg- en Activeringsbedrijf van de ATEA-groep. Na toekenning van de aanvraag, starten zij in het Atelierprogramma van vier weken. Het doel van dit programma is het in beeld brengen van mogelijkheden, competenties en vaardigheden van de deelnemers, zodat de deelnemers weer mee kunnen doen in de maatschappij. Het programma bestaat uit een deel training en het volgen van één of meerdere activiteiten, waaronder workshops en bewegingsactiviteiten. Na het Atelierprogramma worden door de cliënt en de klantmanager samen een activeringsplan voor het vervolgtraject opgesteld.

Binnen het activeringsprogramma bieden we trajecten gericht op sociale activering. We bemiddelen mensen naar activeringsplekken waar ze maatschappelijk nuttig werk kunnen doen. Het doel hiervan is dat zij weer deel kunnen nemen aan de maatschappij en een zinvolle bijdrage kunnen leveren. Samen met het maatschappelijk middenveld zoeken we naar geschikte plekken en vragen maatschappelijke organisaties waar we mee samenwerken om daar een bijdrage aan te leveren. We leggen veel verbindingen met vrijwilligersorganisaties. Daarnaast ontwikkelen we activeringsplekken door het geschikt maken van bestaande projecten voor deze doelgroep en door het opzetten van nieuwe projecten. Bij het vinden en bemiddelen naar activeringsplekken hebben we een wijkgerichte aanpak, zodat mensen in hun omgeving kunnen participeren en hun sociaal netwerk dichtbij is.

Inkoop re-integratietrajecten

We voeren niet alle re-integratie zelf uit. We kopen beperkt specifieke expertise in. Tot en met 2014 is sprake van de volgende inkooptrajecten:

- Tools To Work (sociale activering);
- medische en arbeidsdeskundige onderzoeken.

Naast bovengenoemde contracten kunnen we ook andere diensten/scholing inkopen. Hierbij houden we rekening met de (gemeentelijke) inkoopregelgeving. Ook het instrument PRB kan ingezet worden. Ter bevordering van de participatie van burgers/cliënten worden hiernaast diverse subsidies toegekend.

Re-integratievoorzieningen en -instrumenten

De gemeente zet diverse re-integratievoorzieningen/instrumenten in gericht op arbeidsinschakeling, zoals:

- scholing;
- regionale incidentele loonkostensubsidie voor werkgevers gericht op re-integratie;
- persoonsgebonden Re-integratie Budget (PRB). Een werkzoekende stelt onder voorwaarden zijn/haar eigen trajectplan op over zijn/haar traject naar werk. Het budget is maximaal € 5.000,-. Dit kan worden ingezet voor scholing, inkoop van een re-integratietraject of onderdelen hiervan;
- werkstages;
- proefplaatsing;
- sociale activering;
- detachering;
- voorbereidingstraject voor zelfstandige arbeid;
- premies aan werknemers (waaronder de Uitstroombonus);
- no-riskpolis;
- beschut werken
- persoonlijke ondersteuning (jobcoaching);
- werkplekaanpassingen;
- overige vergoedingen:
 - reiskosten;
 - kinderopvang;
 - kosten voor een vervangende voorziening van mantelzorg;
 - sollicitatiekosten;
- schuldhelpverlening.

Lijst met afkortingen

ACE-netwerk	Netwerk van Stichting Arbeidsmobiliteitscentrum
ATEA-groep	Gemeentelijk leerwerkbedrijf Activering, Training en Arbeidsbemiddeling
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
Bbz 2004	Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004
BriM	Brabantse Investeringsmaatschappij
BUIG	Gebundelde Uitkering Inkomensvoorziening Gemeenten
CJG	Centrum voor Jeugd en Gezin
Elevator pitch	Korte presentatie waarin iemand kort en kernachtig verwoordt waarin hij/zij goed is
Empowerment	Werkzoekende ondersteunen in terugvinden/vergroten van zelfvertrouwen
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
loaw	Inkomensvoorziening oudere en/of arbeidsongeschikte werknemers
loaz	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
NUO	Niet-uitkeringsontvangers
P-wet	Participatiewet
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
rpA	Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid
RWB	Regio West-Brabant (organisatievorm)
SW	Sociale Werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wgs	Wet gemeentelijke schuldhulpverlening
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wmo	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WSNP	Wet schuldsanering natuurlijke personen
Wsw	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
Wwb	Wet Werk en Bijstand
ZZP-er	Zelfstandige zonder personeel



Colofon

Gemeente Breda, november 2014

Fotografie: Rik Knepper (ATEA-groep) en Wessel Keizer

