

Kadernota Participatiewet 2015-2018

gemeente Hellendoorn

“Wie kan werken, werkt (naar vermogen)”



Oktober 2014

Cluster Samenleving,
gemeente Hellendoorn

INHOUD

1.	Inleiding.....	3
2.	Hoofdpijnen Participatiewet	4
3.	Hoofdpijnen Wet Maatregelen WWB	6
4.	Dwarsverbanden	8
	4.1. Decentralisatie AWBZ/Wmo	8
	4.2. Decentralisatie Jeugdzorg	9
	4.3. Passend Onderwijs	9
	4.4. Wet Educatie en Beroepsonderwijs	10
	4.5. Wet Taaleis WWB	10
	4.6. Wet Werk en Zekerheid.....	11
	4.7. Wijzigingen Studiefinanciering	12
5.	Gegevens doelgroep gemeente Hellendoorn	13
	5.1. Omvang verschillende doelgroepen	13
	5.2. Nieuwe doelgroep Participatiewet	16
	5.3. Werkgelegenheid binnen Hellendoorn.....	17
6.	Financieel perspectief	19
	6.1. Gebundeld Participatiebudget	19
	6.2. BUIG-budget	21
	6.3. Uitvoeringskosten.....	23
7.	Visie op uitvoering Participatiewet.....	24
	7.1. Regionaal Werkbedrijf	24
	7.2. Garantiebannen	25
	7.3. Werkgeversbenadering en marktbeperkingsplan	26
	7.4. Loonkostensubsidies.....	28
	7.5. Nieuw beschut werken	30
	7.6. Overige instrumenten	32
	7.7. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	33
	7.8. Invoering tegenprestatie	35
	7.9. Uniformering arbeidsverplichtingen	36
8.	Visie ten aanzien van inzet SOWECO.....	37
9.	Verdeling van de middelen over de doelgroepen	39
10.	Uitvoeringsplannen	41
	10.1 Regionale initiatieven.....	41
	10.2 Lokale uitvoering.....	41
	10.3 Financieel kader voor lokale uitvoering.....	42
BIJLAGEN:		
1.	Toelichting Participatieladder.....	44
2.	Lijst met afkortingen	45

1. Inleiding

Voor u ligt de beleidsvisie Participatiewet. Kerngedachte van de visie is dat iedereen die kan werken, daadwerkelijk naar vermogen werkt. We hebben iedereen nodig om de sociale zekerheid in Nederland kwalitatief op een hoog niveau én betaalbaar te houden. Samen met maatschappelijke partners en werkgevers hebben we een gedeelde verantwoordelijkheid om mensen naar werk of participatie toe te leiden. Mensen die een beroep doen op de sociale zekerheid hebben, samen met de gemeente en andere sociale partners, de verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk op eigen kracht onderdeel te zijn van de samenleving. Zo gaan we van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Dit beleidsplan markeert die overgang en laat zien dat dit alleen mogelijk is als alle betrokkenen gezamenlijk hun schouders er onder zetten.

Per 1-1-2015 treedt de Participatiewet in werking. Op dit moment 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 worden vervangen door één regeling voor mensen met arbeidsvermogen: **de Participatiewet** (met overgangsbeleid voor de huidige Wajongers en Wsw-werknemers).

De Participatiewet is gebaseerd op de ambitie om iedereen in staat te stellen als volwaardig burger mee te doen en bij te dragen aan de samenleving. De basis hiervoor ligt in de in 2011 ontworpen Wet Werken naar Vermogen. Na diverse wijzigingen hebben de Tweede en Eerste Kamer in 2014 uiteindelijk ingestemd met de Participatiewet zoals die nu wordt ingevoerd. Tegelijkertijd worden er via de Wet Maatregelen WWB wijzigingen in de Wet Werk en Bijstand (WWB) ingevoerd om de bijstand (financieel) houdbaar te houden. Uitkeringstechnisch blijft de WWB de basis van de Participatiewet.

Het is nadrukkelijk aan de afzonderlijke gemeenten om lokaal invulling te geven aan hun nieuwe verantwoordelijkheden. De Participatiewet verplicht echter wel tot regionale samenwerking binnen de bestaande arbeidsmarktregio's (in ons geval de regio Twente). Bovendien verplicht de wet tot het vormen van een regionaal Werkbedrijf voor de bemiddeling van mensen met een beperking naar de arbeidsmarkt. Bij de uitvoering van deze taken kan overigens wel gebruik worden gemaakt van de bestaande regionale voorzieningen, zoals de bestaande Werkpleinen waarin gemeenten en UWV tot dusver al samenwerken.

In het verlengde van de bestaande samenwerking tussen de gemeenten Rijssen-Holten en Hellendoorn op het terrein van re-integratie en sociale werkvoorziening is besloten de invoering van de Participatiewet en de wijzigingen WWB zoveel mogelijk gezamenlijk op te pakken. Een van de resultaten daarvan is de nu volgende beleidsvisie. Deze is per gemeente aangevuld op basis van de eigen specifieke beleidsaccenten, bestuurlijke en financiële afwegingen. Daarmee is de nu voorliggende nota specifiek voor de gemeente Hellendoorn, net als de andere beleidsnota's voor de andere decentralisaties.

Deze beleidsnota is vooral gericht op de gevolgen van invoering van de Participatiewet voor het gemeentelijk re-integratiebeleid. Over specifieke uitwerkingen van afzonderlijke thema's wordt c.q. is afzonderlijk gerapporteerd. Dit geldt bijvoorbeeld voor de wijzigingen in het lokale minima-beleid, de invoering van de tegenprestatie, de omvorming van de sociale werkvoorziening en het jaarlijkse uitvoeringsplan voor het lokale re-integratiebeleid. Ten aanzien van deze thema's beperkt deze notitie zich bewust tot de hoofdlijnen.

Verder wordt afzonderlijk gerapporteerd over de uitwerking van alle wijzigingen in de diverse gemeentelijke verordeningen. Deze verordeningen worden zoveel mogelijk eind 2014 vastgesteld. In ieder geval worden alle verordeningen die hun basis vinden in de Wet Maatregelen WWB in december 2014 aan de raadscommissie aangeboden. Voor de verordeningen op grond van de Participatiewet (verordening loonkostensubsidie en verordening beschut werken) geldt een wat ruimere overgangstermijn (tot uiterlijk 1-7-2015), waar indien nodig gebruik van zal worden gemaakt.

2. Hoofdpijnen Participatiewet.

Doelstelling Participatiewet

De doelstelling van de Participatiewet is om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Daarnaast is de Participatiewet bedoeld om de kansen op arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking op de lange termijn te verbeteren. Zo draagt de Participatiewet bij aan de ambitie van de regering om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij (inclusieve arbeidsmarkt).

De Participatiewet moet leiden tot meer focus op uitstroom naar regulier werk, en als dat (nog) niet kan, het (naar vermogen) leveren van een tegenprestatie. Gemeenten krijgen met de Participatiewet de ruimte om zelf, op lokaal niveau, te bepalen of zij ondersteuning aanbieden en zo ja, welke ondersteuning. De Participatiewet biedt gemeenten de mogelijkheid om zowel bestaande als nieuwe re-integratievoorzieningen in te zetten.

Ondanks diverse goede voorbeelden van werkgevers blijkt uit cijfers van het ministerie van SZW dat het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking nog lang geen automatisme is. Een inclusieve arbeidsmarkt vereist daarom meer reguliere arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. Om dit doel te realiseren, heeft het Kabinet bij het sociaal akkoord (april 2013) met de sociale partners afspraken gemaakt over het realiseren van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking, gefaseerd te realiseren in de jaren 2014 – 2026. Als dit “vrijwillig quotum” niet volgens planning wordt gerealiseerd, wordt het wettelijk quotum ingevoerd.

Doelgroep Participatiewet

De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen. In de huidige situatie bestaan voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wajong, de Wsw en de WWB. Deze regelingen worden vervangen door één regeling voor mensen met arbeidsvermogen: de Participatiewet.

De wetgever heeft wel voorzien in overgangsrecht voor de huidige Wajong-ers en Wsw-ers:

- Wajong-ers uit het zittend bestand behouden hun Wajong-uitkering, en blijven klant van het UWV. Nieuwe instroom in de Wajong is vanaf 2015 echter alleen mogelijk voor jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
- Alle huidige Wsw-ers behouden hun huidige wettelijke rechten en plichten, maar de Wsw wordt met ingang van 1-1-2015 volledig afgesloten voor nieuwe instroom. De Wsw blijft alleen bestaan voor de mensen die vóór 1 januari 2015 al in een Wsw-dienstbetrekking werkzaam zijn.

Mensen met een beperking die wel (geheel of gedeeltelijk) kunnen werken, kunnen vanaf 2015 niet meer in de Wajong of Wsw terecht, maar kunnen een beroep doen op de gemeente bij het vinden van werk en (zodanig) een uitkering. De gemeenten krijgen hierdoor te maken met een grotere en meer complexe doelgroep.

Mensen met een Wajong-uitkering

Ten aanzien van de Wajong was het de bedoeling dat de huidige Wajongers die nog gedeeltelijk kunnen werken zouden worden overgedragen naar de gemeenten, die zou zorgen voor begeleiding naar werk en verstrekking van een uitkering. Dit laatste gaat niet door vanwege de strengere polisvoorwaarden van de WWB. Mensen met een Wajong-uitkering blijven aangewezen op de zorg van het UWV, zowel voor de uitkering als voor de plaatsing op de arbeidsmarkt. Het UWV kan daarvoor onder meer het huidige instrument van loondispensatie inzetten.

Het zittend bestand van de Wajong zal wel herbeoordeeld gaan worden door het UWV op arbeidsvermogen. Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden hun uitkering van 75% wettelijk minimumloon. De groep Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, krijgen na de herbeoordeling te maken met verlaging van hun Wajong-uitkering naar 70% wettelijk minimumloon per 1 januari 2018.

Mensen met een Wsw-aanstelling

De bestaande Wsw gaat per 1-1-2015 op slot (geen nieuwe instroom meer), waarbij de rechten van de huidige populatie (CAO-wsw) worden gehandhaafd. Naast de hieruit voortvloeiende krimp van de

SW-bedrijven (met gemiddeld 6 % per jaar) wordt een verdere efficiencykorting op de rijkssubsidie doorgevoerd. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de gevolgen hiervan voor de bestaande SW-bedrijven, en het nemen van beslissingen over de toekomst hiervan (sterfhuisconstructie of inzet voor nieuwe taken, waaronder "nieuw beschut").

Nieuwe re-integratievoorzieningen

De Participatiewet moet leiden tot meer focus op uitstroom naar regulier werk, en als dat (nog) niet kan, het (naar vermogen) leveren van een tegenprestatie. Gemeenten krijgen de ruimte om zelf, op lokaal niveau, te bepalen of zij ondersteuning aanbieden en zo ja, welke ondersteuning. Naast de bestaande re-integratievoorzieningen, zoals proefplaatsingen en scholings- en trainingsprojecten biedt de wet ook enkele nieuwe instrumenten. De belangrijkste daarvan zijn:

- de inzet van loonkostensubsidies voor plaatsing van mensen met een beperking op reguliere arbeidsplaatsen. Hier kunnen in principe ook bestaande klanten uit de WWB onder vallen;
- een nieuwe voorziening "beschut werken" voor arbeidsgehandicapten, als beperkt en goedkoop alternatief voor de huidige sociale werkvoorziening.

De nieuwe instrumenten van beschut werk en loonkostensubsidie kunnen de eerste jaren nog maar beperkt worden ingezet. De budgetten hiervoor worden gefaseerd opgebouwd, omgekeerd evenredig aan de geleidelijke afbouw van de bestaande Wsw. De loonkostensubsidies kunnen onder meer worden gebruikt voor het invullen van de hiervoor al genoemde garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Naast deze voorzieningen kunnen werkgevers ook gebruik maken van andere regelingen, zoals de verschillende sectorplannen (waarvoor het kabinet € 600 mln heeft uitgetrokken). Verder kunnen de gemeenten – via de centrumgemeente Enschede - waar mogelijk ook gebruik maken van middelen van het ESF (Europees Sociaal Fonds).

Regionale werkbedrijven

De Participatiewet verplicht tot regionale samenwerking tussen gemeenten, sociale partners en UWV binnen de 35 arbeidsmarktregio's, waaronder Twente. Daarvoor wordt per regio een Werkbedrijf opgericht. Het Werkbedrijf wordt gezien als een samenwerkingsverband onder leiding van de gemeenten, en niet als nieuwe bestuurslaag of rechtspersoonlijkheid met zelfstandige bevoegdheden.

De belangrijkste taken van het Werkbedrijf zijn:

1. Het fungeren als schakel tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking voor invulling van de garantiebanen.
2. Het maken van eenduidige (regionale) afspraken over de werkloosheidsaanpak voor mensen met een arbeidsbeperking bij UWV en bij gemeenten. Daarin moet in ieder geval de werkgeversbenadering, de indicatiestelling en de loonwaarde-vaststelling worden geregeld.

Uitgangspunt is om te komen tot één geïntegreerde werkgeversbenadering in de arbeidsmarktregio, om werkgevers zo goed mogelijk te faciliteren en onderlinge concurrentie tussen partijen en doelgroepen te voorkomen.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

In combinatie met de Participatiewet heeft het Kabinet bij brief van 30-6-2014 de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Quotumwet) aangeboden aan de Tweede Kamer. Deze wet dient ter stimulering van werkgevers om meer werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarnaast dient deze wet als "stok achter de deur" om bedrijven op hun verantwoordelijkheid aan te spreken, als de toegezegde 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking niet volgens planning worden gerealiseerd.

Het wettelijk quotum houdt in dat bij elk bedrijf met meer dan 25 werknemers het personeelsbestand uiteindelijk (gefaseerd, in hetzelfde tempo als de realisatie van de garantiebanen) voor 5% uit arbeidsgehandicapten moet bestaan. Het eerste beoordelingsmoment of de quotumheffing in werking dient te treden, vindt in 2016 plaats over 2015.

3. Hoofdpijnen Wet maatregelen WWB.

Doelstelling Wet maatregelen WWB

Doelstelling van het wetsvoorstel Wet maatregelen WWB is het activerender maken van de bijstand: de wettelijke regels zodanig aanpassen, dat de bijstandsgerechtigden worden gestimuleerd om al het mogelijke te doen om door middel van werk te participeren in de samenleving, bij voorkeur via betaald werk, en anders via een onbetaalde tegenprestatie. Daarom geldt de arbeids- en re-integratieplicht en de plicht tot tegenprestatie naar vermogen, voortaan in beginsel voor iedereen, waarbij overigens de invulling aan de gemeenten wordt overgelaten.

Geüniformeerde arbeidsverplichtingen en maatregelen

De Wet maatregelen WWB introduceert diverse geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Zo wordt vastgelegd dat bijstandsgerechtigden hun sollicitaties niet mogen belemmeren door onaangepaste kleding en/of gedrag. Verder kan verhuisplicht worden opgelegd als daardoor onnodig beroep op de bijstand kan worden voorkomen. Zie hiervoor verder paragraaf 7.9.

Indien een belanghebbende een geüniformeerde arbeidsverplichting schendt dan verlaagt het college de bijstand in ieder geval met 100% voor een bij afstemmingsverordening vastgestelde periode van ten minste een maand en ten hoogste drie maanden. Afstemming moet door de raad worden geregeld in een verordening. Over deze verordening wordt afzonderlijk gerapporteerd. Binnen de kaders van wet en verordening is college verantwoordelijk voor individuele beoordeling m.b.t. het opleggen van een maatregel.

Bijzondere bijstand

De mogelijkheid tot het verlenen van categoriale bijzondere bijstand wordt verkleind. Vanaf 2015 is alleen categoriale bijzondere bijstand mogelijk voor een collectieve aanvullende zorgverzekering of een tegemoetkoming in de kosten van de premie van een dergelijke verzekering. Deze bijstand kan dan ook worden verleend aan een belanghebbende met een inkomen hoger dan 110% van de toepasselijke bijstandsnorm.

Overige categoriale bijzondere bijstand kan niet meer op grond van de Participatiewet worden toegekend. Daarom komen de volgende WWB-verordeningen per 1 januari 2015 te vervallen:

- de toeslagenverordening;
- de verordening maatschappelijke participatie.

Over de gevolgen hiervan voor het lokale minimabeleid en de nieuwe c.q. gewijzigde verordeningen wordt afzonderlijk gerapporteerd.

Individuele inkomenstoelage

De langdurigheidstoelage wordt vervangen door een individuele inkomenstoelage, die kan worden toegekend indien een persoon een langdurig laag inkomen heeft, géén financiële reserve heeft boven de vermogensnorm uit de bijstand en gelet op zijn omstandigheden géén uitzicht heeft op inkomensverbetering. De gemeente moet daarbij op individuele basis beoordelen of de belanghebbende, op grond van zijn krachten en bekwaamheden, voldoende inspanningen heeft verricht om tot een inkomensverbetering te komen. Ook hier geldt dat deze toeslag wettelijk ook kan worden verleend aan een belanghebbende met een inkomen hoger dan 110% van de toepasselijke bijstandsnorm. Het is aan de gemeente om te bepalen voor welk % gekozen wordt. Dit wordt meegenomen in het voorstel over de verordeningen.

Kostendelersnorm

De Wet maatregelen WWB voegt de kostendelersnorm toe aan de Participatiewet en aanverwante wetten, zoals de IOAW. De kostendelersnorm is van toepassing op personen van 21 jaar en ouder indien een belanghebbende de woning deelt met een of meer meerderjarige personen. Naarmate meer mensen in een huis wonen, ontvangt iedere afzonderlijke uitkeringsgerechtigde een lagere uitkering om dat meer mensen de kosten delen. Er is geen sprake van verrekening met andere inkomsten (bijvoorbeeld uit arbeid) van inwonenden. Werken wordt daardoor lonend.

Overigens is de kostendelersnorm in de AOW uitgesteld tot 1 juli 2016. Het Rijk onderzoekt welke ondersteuning nodig is voor arrangementen rond mantelzorg en welke gevolgen invoering van de kostendelersnorm in de AOW zal hebben op de mantelzorg.

Tegenprestatie naar vermogen

De Wet maatregelen WWB legt de gemeenteraad de verplichting op om bij verordening regels vast te

stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan personen die een bijstandsuitkering ontvangen. Daarnaast heeft het college de opdracht beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie.

Het wetsvoorstel is zodanig aangepast dat de beleidsvrijheid van de gemeenten om hier – binnen bepaalde randvoorwaarden – invulling aan te geven, voorop staat. Benadrukt wordt dat een tegenprestatie geen re-integratie-instrument is, en dat dit het accepteren van werk niet in de weg mag staan. Bovendien kan uitvoering van vrijwilligerswerk als tegenprestatie worden aangemerkt. Verder moeten de werkzaamheden additioneel zijn, in omvang en tijd beperkt en afgestemd op de fysieke en psychische omstandigheden van de WWB'er. Zie verder paragraaf 7.8 van dit beleidsplan.

Overigens worden in het verlengde van de invoering van de tegenprestatie voor mensen in de WWB ook de regels voor vrijwilligerswerk door mensen met een WW-uitkering verruimd.

Re-integratie

Om beter sturing te geven aan het re-integratietraject moet voor elke klant een Plan van Aanpak worden vastgesteld, uiterlijk binnen zes maanden na toekenning van de bijstand. Overigens blijft de zoektijd van vier weken evenals nu alleen gelden voor jongeren tot 27 jaar, en wordt deze niet uitgebreid tot de hele doelgroep WWB. Verder blijft het mogelijk om alleenstaande ouders met kind(eren) jonger dan vijf jaar ontheffing van de re-integratieverplichting te verlenen.

Verder regelt de Participatiewet een nieuwe vrijlating van 15 % van de inkomsten uit arbeid voor mensen in de bijstand met een medische urenbeperking. Deze nieuwe vrijlating wordt aanvullend toegepast nadat de bestaande vrijlatingen uit de WWB zijn toegepast. Dit wordt – voor zover nodig - meegenomen bij de herziening van de re-integratieverordening.

Terugvordering

Door de wetwijziging wordt de termijn voor verrekening van inkomsten van een cliënt met de bijstandsuitkering verruimd van drie maanden naar zes maanden. Daarnaast wordt het mogelijk terug te vorderen van een verzwegen gezinslid.

Eenmalige uitkering 2014

Los van de Participatiewet heeft het Kabinet besloten om aan minima in 2014 een éénmalige koopkracht-tegemoetkoming te geven. Een echtpaar krijgt eenmalig € 100,--, een alleenstaande ouder € 90,-- en een alleenstaande € 70,--. Het is de bedoeling dat mensen met de laagste inkomens uiterlijk eind 2014 het extraatje uitgekeerd krijgen. De tegemoetkoming is bedoeld voor bijstandgerechtigden en voor mensen, die een inkomen hebben van maximaal 110% van het sociaal minimum.

Herziening kind-regelingen

Naast bovenstaande wijzigingen krijgen gemeenten per 1-1-2015 ook te maken met het wetsvoorstel Hervorming kindregelingen. Het woud aan regelingen voor ouders met kinderen wordt teruggebracht naar vier regelingen, te weten: de kinderbijslag; het kindgebonden budget; de combinatiekorting en de kinderopvangtoeslag.

Eén van de gevolgen hiervan is dat de afzonderlijke bijstandsnorm voor alleenstaande ouders komt te vervallen. Zij vallen terug op de bijstandsnorm voor alleenstaanden. De huidige aanvulling van 20% van het wettelijk minimumloon voor alleenstaande ouders binnen de WWB, de IOAW en de IOAZ komt per 1 januari 2015 te vervallen. In plaats daarvan komt er via de Belastingdienst een verhoging van het kindgebonden budget voor alleenstaande ouders. Het is op dit moment nog niet bekend wat dit per saldo financieel betekent voor betrokkenen. Wel geeft het ministerie aan dat alleenstaande ouders met kinderen er hierdoor financieel op vooruit gaan als ze gaan werken voor het minimumloon.

Invoering maatwerkvoorziening inkomensondersteuning

Een laatste wijziging die wij hier willen noemen is het besluit van de regering om de bestaande Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten (Wtcg) en de compensatie voor het verplicht eigen risico (CER) met ingang van 2014 af te schaffen.

De gemeenten ontvangen aanvullende financiële middelen om ingezetenen met beperkingen als gevolg van een chronische ziekte of beperkingen gericht te kunnen compenseren. Dit kan door middel van voorzieningen in het kader van de herziene Wmo, of door het geven van directe inkomenssteun via de bijzondere bijstand.

Concrete voorstellen hiervoor zijn meegenomen in de kadernota Wmo.

4. Dwarsverbanden.

De Participatiewet is één van de drie decentralisaties, naast de overdracht van de taken Jeugdzorg en AWBZ/Wmo naar de gemeenten. De decentralisaties hebben voor een deel overlap in de doelgroep. Vanuit alle drie de domeinen wordt gewerkt aan het realiseren van gezonde en zelfredzame burgers die meedoen in de samenleving. We streven daarbij naar een zo integraal mogelijke aanpak. De leidende principes hierbij zijn: versterken van de eigen kracht, een beroep op wederkerigheid en integraal werken volgens '1 gezin, 1 plan, 1 regisseur'.

Zoals in de Kadernota Wmo al is aangegeven wil de gemeente Hellendoorn de verschillende onderdelen van het sociale domein bundelen tot één integrale werkwijze. Dus in de aanpak, de organisatie en de toegang tot ondersteuning maken we zo min mogelijk onderscheid tussen de verschillende doelgroepen en tussen de domeinen Wmo, Jeugdzorg en Werk & Inkomen. Voor het hele sociale domein is de keuze gemaakt om te werken met het regisseursmodel, waarin de regisseur - samen met de cliënt en zijn of haar directe omgeving - het maatschappelijke ondersteuningsplan opstelt en de uitvoering ervan bewaakt. Daarnaast is er voor gekozen om in 2015 te starten met één sociaal team in onze gemeente, als groeimodel.

Ook de uitvoering van de Participatiewet wordt dus vanuit dit uitgangspunt georganiseerd. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat voor de verschillende onderdelen specifieke deskundigheid vereist is. Dit betekent dat afhankelijk van de hulpvraag een regisseur wordt ingezet vanuit dat vakgebied waar het zwaartepunt in dienstverlening ligt. Verder zal de intake van een aanvraag voor werk en inkomen vooralsnog – in afwachting van de verdere ontwikkeling van het sociaal team - uitgevoerd worden door vakgerichte WWB consultants.

Naast deze decentralisaties liggen er ook directe raakvlakken met de ontwikkelingen in het onderwijs. Dit betreft onder meer de invoering van Passend Onderwijs en de wijziging van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Tenslotte staat de Participatiewet ook binnen de sociale zekerheid niet op zichzelf, maar vinden daarin meer veranderingen plaats (o.a. met betrekking tot de WW en de studiefinanciering) die ook gevolgen hebben voor de uitvoering binnen de gemeenten.

In deze paragraaf gaan wij kort in op bovengenoemde ontwikkelingen. Toegespitst op de decentralisaties Jeugdzorg en AWBZ/Wmo verwijzen wij naar de afzonderlijke beleidsnota's hierover, maar zullen wij vanuit de Participatiewet kort ingaan op enkele inhoudelijke dwarsverbanden.

4.1. Decentralisatie AWBZ/Wmo.

In de nieuwe Wmo 2015 komen diverse nieuwe taken en klantgroepen op de gemeente af. Een aantal taken daarvan hebben een directe relatie met de Participatiewet, met name:

1. de cliëntondersteuning (begeleiding van mensen met een beperking);
2. de organisatie van dagbesteding voor mensen met een beperking;
3. het beroep op vrijwilligerswerk en mantelzorg.

Ad. 1:

Ten aanzien van de cliëntondersteuning zijn de gemeenten per 1-1-2015 verplicht om cliëntondersteuning als kosteloze algemene voorziening te organiseren voor alle (groepen) burgers van alle leeftijden en over alle levensdomeinen. De bestaande cliëntondersteuning voor de Wmo-doelgroep wordt dus uitgebreid tot cliëntondersteuning voor het gehele sociale domein (dus ook Jeugdwet en Participatiewet). Concreet gevolg hiervan is dat de cliëntondersteuning voor mensen met een handicap (die nu vanuit de AWBZ wordt uitgevoerd door – in ons geval - MEE-IJsseloevers) overgaat naar de gemeenten. In de kadernota Wmo zijn voorstellen gedaan hoe de gemeente hieraan invulling wil geven, waarbij 2015 als overgangsjaar wordt gezien.

Ad. 2:

Per 1-1-2015 worden gemeenten ook verantwoordelijk voor dagbesteding voor mensen met een beperking. Deze dagbesteding willen wij zoveel mogelijk laten aansluiten op de reguliere welzijnsvoorzieningen in onze gemeente. Daarbij kan gedacht worden aan de dagbesteding zoals omschreven in de kadernota Wmo, maar ook aan activiteiten in samenwerking met sport (zoals het bestaande project Sport en 't Werkt).

Voor een kleine groep deelnemers is sprake van arbeidsmatige dagbesteding, die lijkt op het beschut werken zoals binnen de sociale werkvoorziening. Er is sprake van overlap in activiteiten, doelgroepen en infrastructuur, maar er zijn ook belangrijke verschillen. Ondanks deze verschillen is er sprake van een grijs gebied. Nu beide beleidsterreinen onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen, komt de vraag aan de orde in hoeverre gemeenten kunnen zorgen voor een betere afstemming. Verderop in deze nota (paragraaf 7.5) wordt hierop ingegaan.

Ad. 3:

Wat betreft het beroep op vrijwilligerswerk en mantelzorg wordt opgemerkt dat – mede door de bezuinigingen binnen de Wmo - meer beroep zal worden gedaan op zelfredzaamheid en op ondersteuning vanuit ieders eigen sociale omgeving (familie, burens, vrijwilligers). Als gemeente faciliteren we daarom mantelzorgers en vrijwilligers. We zetten in op nieuw noaberschap, waarin mensen worden gestimuleerd en geprikkeld om naar de ander om te kijken. Voor de uitvoering van de Participatiewet betekent dit dat we bij de invoering van de tegenprestatie rekening zullen houden met mensen die al actief zijn als mantelzorger of als vrijwilliger. Zie hiervoor paragraaf 7.8 van deze nota, en de afzonderlijke beleidsnotitie over de invoering van de tegenprestatie.

4.2. Decentralisatie Jeugdzorg.

De Jeugdwet regelt dat gemeenten met ingang van 1-1-2015 verantwoordelijk worden voor alle jeugdhulp en de uitvoering van de kinderschermingsmaatregelen en de jeugdreclassering. Dit in aanvulling op een aantal preventieve taken die al bij gemeenten liggen. Het begrip jeugdhulp omvat de ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en hun ouders bij alle denkbare opgroei- en opvoedingsproblemen, psychische problemen en stoornissen. Het betreft zowel vormen van ambulante hulp als een verblijf bij pleegouders, hulp in een medisch kinderdagverblijf, psychiatrische zorg, begeleiding en persoonlijke verzorging bij een beperking. Een deel van deze taken wordt vanaf 2015 regionaal uitgevoerd, en andere taken meer op lokaal niveau.

Vanuit de Participatiewet is de gemeente onder meer verantwoordelijk voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid. In dat kader wordt aandacht besteed aan voorkoming van voortijdige schooluitval, en het investeren in jongeren zodat zij over de vereiste startkwalificatie beschikken die noodzakelijk is voor een betere en duurzame positie op de arbeidsmarkt. Hiervoor bestaan diverse samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen en instellingen voor jeugdzorg, zowel op regionaal niveau (bijvoorbeeld rondom het Werkplein, het Leerwerkloket en het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt leerplicht) als op lokaal niveau (bijvoorbeeld zorg-advies-teams).

Het behalen van de startkwalificatie blijkt voor diverse jongeren moeilijk haalbaar. Dit komt enerzijds door de hogere eisen die het onderwijs stelt, zoals de hogere entree-eisen in het MBO. Anderzijds zijn er ook vele jongeren met multi-problemen, vanwege eigen beperkingen (bijvoorbeeld moeilijk opvoedbaar of leerproblemen door verstandelijke of lichamelijke beperkingen) en/of moeilijke gezinssituaties. Door de aangescherpte eisen van de WWB ten aanzien van de scholingsplicht komen deze jongeren soms ook niet in aanmerking voor een uitkering, en dreigen zij tussen “wal en schip” te raken.

Via het 1000 jongerenplan is de afgelopen jaren met subsidies van de provincie Overijssel en de regio Twente geïnvesteerd in individuele trajectbegeleiding voor deze jongeren. De uitvoering hiervan wordt voor Hellendoorn tot dusver verzorgd door de jeugdzorginstelling Trias. Als gevolg van de decentralisatie jeugdzorg worden de provinciale en regionale subsidies voor het 1000 jongerenplan afgebouwd (uiterlijk per 1-7-2015). Vanuit de Participatiewet en de Jeugdzorg zijn de gemeenten aan zet om deze aanpak te integreren in de reguliere uitvoering door de eigen klantmanagers. Op deze problematiek wordt verderop in deze nota (paragraaf 7.7) ingegaan.

4.3. Passend onderwijs.

De Wet Passend Onderwijs regelt dat zo veel mogelijk leerlingen regulier onderwijs kunnen volgen en tegelijk dat kinderen die dat nodig hebben speciaal onderwijs krijgen. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van deze wet ligt bij het onderwijs, die hiervoor samenwerkingsverbanden moeten aangaan. Voor de gemeente Hellendoorn zijn dat de samenwerkingsverbanden in de regio Twente-Noord, één voor het Primair Onderwijs (PO) en één voor het Voortgezet Onderwijs (VO).

Het doel van Passend Onderwijs is om meer leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften in het regulier onderwijs les te geven. De verwachting is dat vooral meer leerlingen met specifieke gedragsproblematiek en (licht) psychiatrische problemen op de reguliere school blijven. De samenwerkingsverbanden regelen in een ondersteuningsplan welk niveau van basisondersteuning zij bieden en hoe zij een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen creëren.

Vanuit de Participatiewet krijgt de gemeente te maken met een nieuwe doelgroep, met name schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (PRO). Het gaat hierbij om jongeren met een beperking, die wel arbeidsvermogen hebben, en daardoor géén beroep meer kunnen doen op de Wajong. Om begeleiding van deze jongeren naar werk zo goed mogelijk te organiseren, moet de samenwerking tussen de gemeente en deze onderwijsinstellingen worden versterkt. Verderop in deze nota (paragraaf 7.7) worden hiervoor voorstellen gedaan.

4.4. Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Op 8-7-2014 heeft de Eerste Kamer ingestemd met enkele wijzigingen van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Hiermee wordt de specifieke uitkering voor overige volwasseneneducatie met ingang van 1-1-2015 opgenomen in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) in plaats van het Participatiebudget. In 2017 wordt bekeken of dit budget vanaf 2018 alsnog opgaat in het gemeentefonds.

Alle gemeenten moeten zorgen voor een educatie-aanbod afgestemd op de behoefte van de doelgroepen in de eigen gemeenten. Het gaat om Nederlandse taal en rekenen door volwassenen (waarbij inbegrepen digitale vaardigheden) voor niet-inburgeringsplichtige volwassenen. Gemeenten kunnen hierbij prioriteit geven aan educatie, gericht op arbeidsdeelname en maatschappelijke participatie.

De gemeenten moeten daarvoor samenwerken binnen de bestaande arbeidsmarktregio's, voor ons de regio Twente, met als centrumgemeente Enschede. Het Rijk stelt hiervoor een budget beschikbaar, dat jaarlijks verdeeld wordt aan de hand van objectieve verdeelmaatstaven (aantal laagopgeleide inwoners, aantal allochtone inwoners, aantal bijstandsgerechtigde inwoners). Voor de verdeling van het educatiebudget in 2015 wordt aangesloten bij de verdeling over 2014.

Het budget wordt per regio vastgesteld en toegekend aan de centrumgemeente. Deze krijgt de taak om in overleg met de regiogemeenten een regionaal educatieplan op te stellen, hieruit voortvloeiende afspraken te maken met aanbieders van educatie en de coördinatie van de uitvoering te verzorgen inclusief de toedeling van de middelen. Daarbij moeten ook afspraken worden gemaakt over de eventuele bijdragen van deelnemers, waarbij onderscheid gemaakt kan worden tussen verschillende groepen deelnemers (bijvoorbeeld naar inkomensniveau) om de laagdrempeligheid voor de doelgroep te waarborgen.

De gemeenten krijgen meer bestedingsvrijheid bij het samenstellen van het educatieaanbod en bij de besteding van de middelen. Zo wordt de verplichte inkoop bij de regionale opleidingscentra's (ROC's) in een periode van drie jaar (2015–2017) geleidelijk afgeschaft. In principe moeten de regio's de eerste jaren een afnemend percentage (75%-50%-25%) van het educatiebudget besteden bij een ROC. Hiervan kan alleen in overleg met het ROC worden afgeweken.

Mede gezien de beperkte budgetten wordt in Twente voorgesteld voor de eerstkomende 3 jaar een overeenkomst met het ROC van Twente af te sluiten om het gehele budget bij het ROC in te kopen, waarbij voorwaarden gesteld kunnen worden ten aanzien van lokale uitvoering van de activiteiten, vergoeding van reiskosten en eventuele lokale prioriteiten (bijvoorbeeld inzetten voor re-integratie).

4.5. Wet taaleis WWB

Het Kabinet heeft op 27-6-2014 de Wet taaleis WWB aangeboden aan de Tweede Kamer. Door middel van deze wet worden de voorwaarden in het kader van de bijstand uitgebreid met een taaleis, om het belang te benadrukken van voldoende beheersing van de Nederlandse taal, ter vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

De regering benadrukt dat niemand vooraf van bijstand wordt uitgesloten, maar dat alleen een verplichting wordt toegevoegd als uit een toets blijkt dat de bijstandsgerechtigde de Nederlandse taal niet

of onvoldoende beheerst. De hoofdregel is dat het college in dat geval de bijstand verlaagt, maar dat de belanghebbende de kans wordt gegeven om binnen een individueel bepaalde redelijke termijn de taal te gaan beheersen. Wanneer de belanghebbende hiervoor voldoende inspanningen levert zal, gedurende deze tijd, de bijstandsuitkering niet gekort worden.

Uiteindelijk dient de aanvrager wel het gewenste niveau te beheersen, anders zal de bijstand alsnog (trapsgewijs) verlaagd worden, tenzij elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt of er dringende redenen zijn om daarvan af te zien, ter beoordeling door de gemeente. De bijzondere omstandigheden die tot dringende redenen leiden, kunnen gelegen zijn in maatschappelijk belang en de zorgplicht van de overheid in relatie tot individuele omstandigheden en kinderen in het gezin.

Hoewel dit wetsvoorstel nog niet is vastgesteld, en de ingangsdatum nog niet bekend is, wordt aanbevolen om het vereiste van een goede taalbeheersing alvast mee te nemen bij de aanscherping van de voorwaarden volgens de Wet Maatregelen WWB. Cliënten kunnen nu al gestimuleerd worden om zo nodig trainingen of cursussen te volgen. De kosten hiervan kunnen ten laste komen van het gemeentelijk participatiebudget of de doeluitkering van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Met invoering van de overige maatregelen, zoals de voor gemeenten nieuwe toets op taalvaardigheid, kan worden gewacht tot na de vaststelling van het wetsvoorstel en het verkrijgen van meer duidelijkheid over de eisen en de financiële vergoeding voor de uitvoeringskosten.

4.6. Wet Werk en Zekerheid

Naast de Participatiewet treedt ook de Wet Werk en Zekerheid (in juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen) per 1-1-2015 in werking. Deze wet regelt o.a. de volgende punten:

- *hervorming van het ontslagrecht*: handhaving preventieve ontslagtoets via het UWV, afspraken om werklozen zo snel mogelijk van werk naar werk te begeleiden en invoering transitievergoeding tot maximaal € 75.000,-;
- *bekorting van de duur van de WW*: de maximale duur van de door de overheid betaalde WW gaat terug van 38 naar 24 maanden, met de ruimte voor werkgevers en werknemers om in de cao afspraken te maken om de WW-uitkeringen na 24 maanden – tot 38 maanden – zelf te betalen. De bekorting van de WW wordt gefaseerd (in kleine stappen) ingevoerd vanaf 2016 tot 2019);
- *verruiming van het begrip “passende arbeid”*: vanaf 1-1-2015 moeten mensen sneller (al na zes maanden WW) al het beschikbare werk aanvaarden. Daarbij kan een aanvullende WW-uitkering worden ontvangen als zij in de nieuwe functie minder loon krijgen dan de WW-uitkering, zodat werken vanuit de WW altijd loont;
- *wijziging rechtspositie flexwerkers*: zij kunnen vanaf 1-1-2016 al na twee jaar aanspraak maken op een vast contract i.p.v. de huidige drie jaar, betere ontslagbescherming voor werknemers via pay-rolling, beperking van langdurig gebruik van nul-urencontracten);
- *beperking van de toegang tot de IOAW*.

Voor de gemeenten betreft deze wet specifiek de IOAW (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers). Door de Wet Werk en Zekerheid wordt de toegang tot de IOAW vanaf 1 januari 2015 geleidelijk afgebouwd. Alleen mensen die geboren zijn vóór 1965 kunnen dan nog een beroep doen op de IOAW. Dit betekent dat personen die op 1-1-2015 jonger dan 50 zijn, in de toekomst géén recht meer krijgen op IOAW.

Naast de door de gemeenten uitgevoerde IOAW bestaat ook nog de regeling IOW (Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), die wordt uitgevoerd door het UWV. Deze regeling is bedoeld voor personen die op het moment dat zij werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden 60 jaar of ouder zijn. Zij kunnen na afloop van hun WW- of WGA-uitkering nog wel in aanmerking komen voor een IOW-uitkering, mits de eerste werkloosheidsdag voor 1 juli 2011 ligt. Door de Wet Werk en Zekerheid wordt de IOW verlengd voor mensen die werkloos zijn geworden voor 1 januari 2020.

Voor gemeenten is verder relevant dat de wijzigingen van de WW en de maatregelen m.b.t. IOW en IOAW zullen leiden tot een grotere instroom in de WWB.

4.7. Wijzigingen studiefinanciering.

Het Kabinet heeft op 11-7-2014 de voorstellen voor hervorming van de studiefinanciering aangeboden aan de Tweede Kamer. Omdat studiefinanciering geldt als voorliggende voorziening voor de bijstand aan jongeren, wordt kort stil gestaan bij deze wijzigingen.

De wet introduceert het zogenaamde studievoorschot, dat bestaat uit:

- een beurs voor studenten van wie de ouders minder dan € 46.000 verdienen. Deze (tot nu toe aanvullende) beurs kan met € 100 per maand oplopen tot € 365 per maand voor studenten met ouders die minder dan € 30.000 verdienen. Deze beurs wordt, net als nu, omgezet in een gift als de student binnen 10 jaar afstudeert;
- een lening, tot maximaal het bedrag dat studenten nu al kunnen lenen plus eventueel het bedrag van de huidige basisbeurs (voor uitwonenden). Door de afbetaling te spreiden over 35 jaar (in plaats van 15 jaar nu) gaat de maandelijkse aflossing omlaag, van maximaal 12% van het inkomen boven de aflosvrije voet nu naar maximaal 4% daarvan. Daarnaast gaat de aflosvrije voet omhoog, waardoor het afbetalen straks pas begint vanaf het minimumloon;
- een collegegeldkrediet. Dit wordt uitgebreid tot groepen studenten boven de 30 jaar, in vol- én deeltijd en MBO (beroepsopleidende leerweg).

Verder gelden een aantal aanvullende voorzieningen, met name:

- de OV-kaart (het reisrecht voor studenten): deze blijft behouden en wordt uiterlijk per 1-1-2017 uitgebreid tot mbo-studenten beneden de 18 jaar;
- studenten met een handicap of chronische ziekte, die nu nog een jaar extra basisbeurs krijgen, worden gecompenseerd met kwijtschelding van € 1.200 bij een afgeronde bachelor of master;
- studenten die tussen 2015-2016 en 2018-2019 beginnen aan een bachelorstudie, en nog niet volop profiteren van de kwaliteitsverbetering in het onderwijs, krijgen vouchers ter waarde van € 2.000. Zij kunnen deze vouchers 5 tot 10 jaar na hun afstuderen inzetten voor bijscholing.

Het bovenstaande betekent wel dat de basisbeurs voor alle studenten, ongeacht het inkomen van hun ouders, met ingang van het studiejaar 2015-2016 niet langer een gift is, maar een lening. Voor studenten betekent dit dat hun studieschuld aanzienlijk groter wordt dan voorheen.

Het is nog niet bekend wanneer de definitieve besluitvorming hierover in de Tweede en Eerste Kamer plaatsvindt. Het is de bedoeling dat dit wetsvoorstel met ingang van september 2015 van kracht wordt.

5. Gegevens doelgroep gemeente Hellendoorn.

De doelgroep van de Participatiewet omvat:

- Huidige WWB (algemene bijstand + bijzondere bijstand / minimabeleid + BBZ + ANW + Nuggers).
- Nieuwe mensen met een beperking (die niet meer voor Wajong of WSW in aanmerking komen).
- Alle huidige SW-medewerkers (die hun bestaande cao-rechten behouden).
- SW-geïndiceerden die op de wachtlijst voor de WSW staan.

Personen met een uitkering op grond van de IOAW en de IOAZ (waar de gemeente al verantwoordelijk voor is) worden aan de doelgroep Participatiewet toegevoegd. Dit omdat met de Participatiewet wordt beoogd één regeling in te voeren voor iedereen met arbeidsvermogen.

Tot de doelgroep behoren dus personen met of zonder arbeidsbeperking en personen met of zonder uitkering. Ingeschat wordt dat het aantal klanten toeneemt ten opzichte van de huidige situatie, door:

- o economische situatie (stijging van het aantal WW'ers, wat deels doorloopt in WWB);
- o voorgenomen bekorting van de WW en beperking toegang tot de IOAW;
- o de nieuwe instroom van gedeeltelijk arbeidsongeschikte jongeren (voorheen Wajong);
- o nieuwe instroom van mensen met een beperking, die niet meer in de WSW kunnen.

De gemeenten krijgen hierdoor te maken met een grotere, maar ook meer complexe doelgroep.

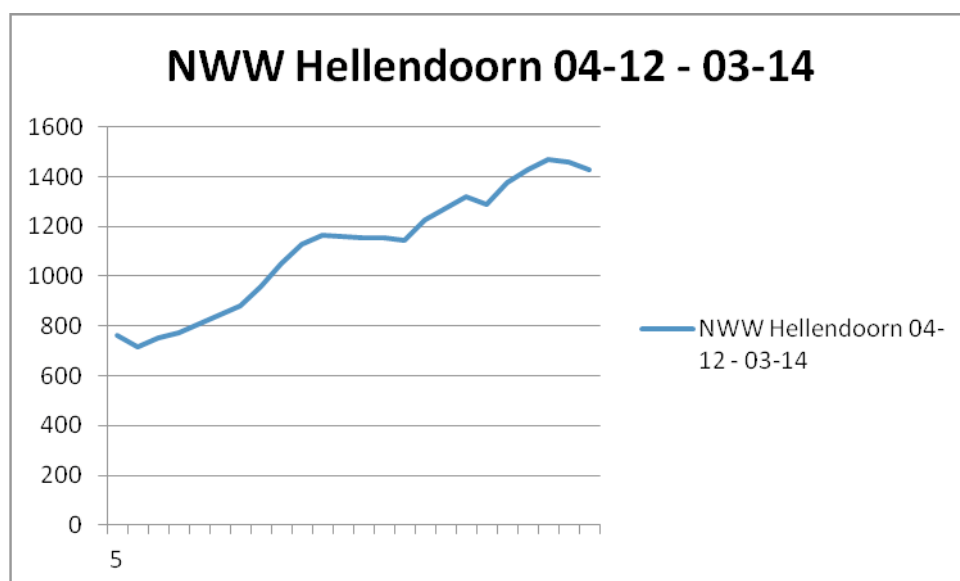
5.1. Omvang verschillende doelgroepen werkzoekenden.

Van de bijna 36.000 Hellendoorners worden er 16.600 tot de beroepsbevolking (15-65 jaar) gerekend. De netto arbeidsparticipatie (het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) bedraagt 70,2 % .

Van de beroepsbevolking heeft ruim 70% een opleidingsniveau op MBO niveau of lager.

Aan het einde van het tweede kwartaal 2014 stonden 1402 personen als werkzoekend (Niet Werken-de Werkzoekenden) geregistreerd bij het UWV, Het gaat hier om 8,4 % van de beroepsbevolking tegen een Twents gemiddelde van ruim 12 % en een landelijk gemiddelde van 10 %. Daarmee houden wij ongeveer gelijke tred met de andere Twentse plattelandsgemeenten. De Twentse steden kampen daarentegen met aanmerkelijk hogere percentages: (Almelo 17,3, Enschede 18,7 Hengelo 11,1) .

Onderstaande tabel laat zien dat er sinds april 2012 sprake is van een gestage groei, die voor het eerst in maart 2014 is afgevlakt.



Door middel van onderstaande tabel geven wij kort inzicht in de omvang van de verschillende doelgroepen voor de gemeente Hellendoorn.

Hoewel de gemeente niet verantwoordelijk is voor de regelingen van het UWV (zoals WW, Wajong en WAOWIA) worden voor het totale beeld ook deze regelingen in dit overzicht meegenomen. Uiteindelijk staat de Participatiewet niet op zichzelf, maar moet bij de uitvoering hiervan ook met de andere sociale regelingen rekening gehouden worden.

Tabel 1 – overzicht werkloosheidscijfers eind juni 2014 ¹

Regeling	Aantal personen juni 2014 Hellendoorn	Toelichting ²
1. NWW (totaal aantal werkzoekenden UWV) ³	1.402	8,4 % van de beroepsbevolking
1-a. NWW jonger dan 27 jaar	144	
1-b. NWW ouder dan 50 jaar	612	
2. WW-uitkeringen (UWV)	1.062	Stijging 12,4 %
2-a. WW-ers jonger dan 27 jaar	70	
3. WWB-uitkeringen (gemeente)	389	Stijging 11 %
3-a. WWB jonger dan 27 jaar	39	
3-b. WWB 27-65 jaar	350	
3-c. Uitkeringen bijzondere bijstand (minima-beleid)	405	<i>Aantallen gebruikers minima-regelingen over 2013</i>
4. IOAW/Z gemeente	35	
5. BBZ gemeente	5	
6. Wsw-werknemers	178	Cijfers Soweco + Sallcon/Wezo
6-a. Wsw-ers geplaatst via begeleid werken	6	Cijfers gemeente
6-b. Wsw-geïndiceerden op wachtlijst (gemeente + UWV)	46	Cijfers Soweco/gemeente
7. Wajong-uitkeringen (UWV)	480	Cijfers UWV. Aandeel Hellendoorn afgerond bijna 5 % van totaal Twente.
8. WAO / WIA / WAZ	764 / 54 / 323	Cijfers UWV eind 2013

De stijging van de werkloosheid is terug te zien in de stijging van het aantal WW-uitkeringen (+ 12 %), maar ook in de bijstand (WWB, + 11 %). Dat de werkloosheid hardnekkig is, blijkt des te meer als we kijken naar de cijfers over een langere periode. Zo is het aantal huishoudens dat een beroep moet doen op de WWB in de periode tussen april 2012 en april 2014 gestegen met 17 %.

¹ bron: arbeidsmarktmonitor Twente augustus 2014 + gemeentelijke cijfers

² Stijgingspercentages zijn afgezet tegen cijfers van 1 jaar geleden.

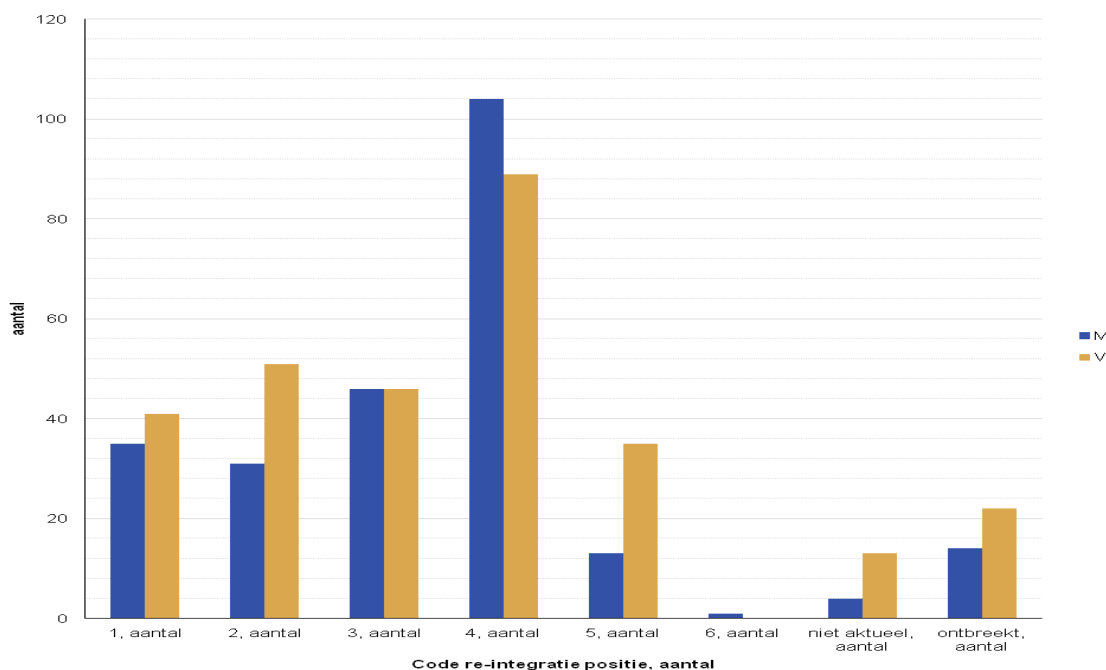
³ Aantal werkzoekenden van 15-64 jaar zonder werk of minder dan 12 uur per week werkzaam

Voor het gemeentelijk beleid ten behoeve van de mensen met een WWB-uitkering worden de cliënten ingedeeld op basis van de Participatieladder. Het criterium daarvoor is de afstand tot de arbeidsmarkt, met trede 1 voor personen met de grootste afstand, en trede 6 voor personen die aan het werk zijn (zie bijlage bij deze nota voor nadere omschrijving defenities). Onderstaande tabel geeft de huidige indeling in tredes op de Participatieladder aan. Doelstelling van de activiteiten die worden ingezet, is om te proberen cliënten te laten stijgen naar een hogere trede, om participatie in de samenleving te bevorderen, met zo mogelijk uitstroom naar betaald werk als einddoel.

Tabel 2: indeling van het cliëntenbestand van de gemeente Hellendoorn, peildatum september 2014⁴:

Trede	Toelichting	Aantallen	Procentueel
1	Geïsoleerd	76	14 %
2	Sociale contacten buitenshuis	82	15 %
3	Deelname georganiseerde activiteiten	92	17 %
4	Onbetaald werk	193	35 %
5	Betaald werk met ondersteuning	48	9 %
6	Betaald werk	1	0 %
	Niet actueel of (nog) niet ingedeeld	53	10 %
Totaal		545	

Een grafische weergave van dit bestand, ook verdeeld naar man/vrouw, vertoont het volgende beeld:



Beleidsmatig betekent dit dat in beginsel voor ongeveer 240 personen (het totaal van de tredes 4, 5 en 6) ingezet wordt op re-integratie naar betaald werk. Dit is ongeveer de helft van het totale WWB-bestand. Daarbij moet wel een voorbehoud gemaakt worden t.a.v. de grote groep op trede 4. Voor deze groep (193 personen) is een nadere analyse gewenst om tot een gerichtere aanpak van de re-integratie van deze doelgroep te komen. Uit die nadere analyse zal moeten blijken hoeveel mensen daadwerkelijk via onbetaald werk kunnen doorstromen naar reguliere arbeid, en welke instrumenten daarvoor kunnen worden ingezet. Voor diegenen waarvoor dit niet haalbaar blijkt, zal bezien worden welke middelen voor hen nodig zijn voor participatie in de samenleving. Daarbij zal uiteraard ook het verrichten van onbetaald werk als tegenprestatie aan de orde komen.

⁴ Betreft hoger aantal cliënten dan het aantal uitkeringen, omdat bij indeling op de participatieladder bij echtgenoten/partners naar beide personen wordt gekeken.

Voor de personen op trede 5 wordt met name ingezet op bemiddeling, bijvoorbeeld vanuit het Talentenportaal. De eerste ervaringen die hiermee in 2014 zijn opgedaan, hebben tot positieve resultaten qua uitstroom geleid (nadere rapportage hierover volgt).

Voor de andere helft van de doelgroep (trede 1, 2 en 3) wordt het beleid meer gericht op ondersteuning en sociale activering, inclusief de uitvoering van een tegenprestatie.

5.2. Nieuwe doelgroepen op grond van Participatiewet.

De gemeenten zijn tot dusver al verantwoordelijk voor de uitvoering van de WWB, IOAW/Z, BBZ en de WSW. Daar komen vanaf 2015 als nieuwe doelgroepen bij:

1. Jongeren met een beperkt arbeidsvermogen, die niet meer kunnen instromen in de Wajong.
2. Mensen met een beperking, die niet meer kunnen instromen in de WSW.

Het is niet mogelijk om een precieze inschatting te maken van het aantal nieuwe aanvragen voor de gemeente. Voor de uitvoering is het echter wel belangrijk hier een globaal beeld van te hebben, in verband met de benodigde personele capaciteit. Daarom heeft het ministerie van SZW de volgende indicaties afgegeven voor een gemiddelde gemeente van 100.000 inwoners:

Ad. 1: Circa 30 personen per jaar extra instroom in de uitkering, en circa 20 jongeren per jaar aan wie een studietoelage wordt toegekend.

Ad. 2: Circa 30 mensen per jaar extra instroom in de uitkering door afsluiting van de Wsw. Het ministerie merkt hierbij op dat deze doelgroep bij ongewijzigd beleid echter ook onder de doelgroep van de gemeenten zou vallen (wachttijst Wsw), en dus niet geheel nieuw.

De belangrijkste nieuwe doelgroep zijn dus de jongeren die niet meer in de Wajong kunnen instromen. Regionaal is door het UWV een inschatting van het te verwachten aantal aanvragen gemaakt. Dat geeft voor de regio Twente over 2013 het volgende beeld: (in afgeronde getallen).

Tabel 3: overzicht aantal aanvragen Wajong ⁵

Totaal aantal aanvragen Wajong	1.200	100 %	Toelichting
Aantal aanvragen afgewezen ⁶	530	44 %	80 – 100 % arbeidsgeschikt
Aantal aanvragen toegekend, waarvan:	600	50 %	20 – 80 % arbeidsvermogen
• <i>In werk-regeling</i>	330	55 %	- <i>Met werk, of perspectief daarop</i>
• <i>In studie-regeling</i>	270	45 %	- <i>School / studiefinanciering</i>
Aantal aanvragen toegekend	70	6 %	0 – 20 % arbeidsvermogen = volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Uitgaande van deze cijfers zouden in Twente in 2015 ongeveer 1.130 aanvragen bij de gemeenten terecht komen. Het aandeel van Hellendoorn is ongeveer 5 % (zie tabel 1, regel 7), dus afgerond ongeveer **55 aanvragen per jaar**.

Omdat de aanvragen getoetst moeten worden aan de bijstandsvoorwaarden, zal een deel van de aanvragen niet leiden tot een uitkering (bijvoorbeeld thuiswonende jongeren). Deze jongeren kunnen echter wel aanspraak maken op gemeentelijke ondersteuning bij begeleiding naar werk en/of toekenning van een studietoelage. Voorlopig gaan wij er van uit dat ongeveer de helft van het aantal aanvragen om een uitkering wordt toegewezen. Uitgaande daarvan zal het **aantal extra uitkeringen dus ongeveer 30 per jaar** (uitkeringen levensonderhoud + studietoelage) gaan bedragen. Dit is ongeveer 8 % van het huidige cliëntenbestand.

Hoewel deze aantallen beperkt zijn ten opzichte van het totale cliëntenbestand van de gemeente, moet wel rekening worden gehouden met het feit dat het gaat om een doelgroep met beperkingen, waaraan door de consulenten gemiddeld meer tijd en aandacht zal moeten worden besteed (waarbij waar nodig ook financiële begeleiding moet kunnen worden ingezet ter voorkoming van schulden).

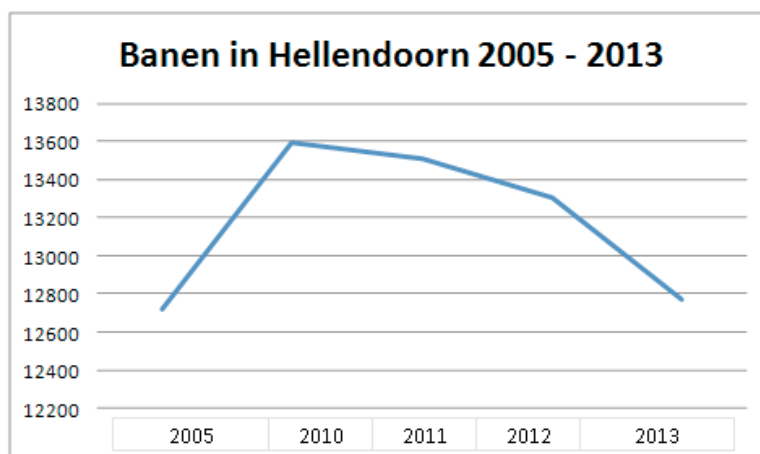
⁵ Bron: gegevens UWV Twente.

⁶ Een deel van deze aanvragers kan vervolgens zijn doorverwezen naar de gemeente, maar gezien de beperkingen die gelden voor bijstand aan jongeren zal dit slechts in een beperkt aantal gevallen tot een WWB-uitkering hebben geleid.

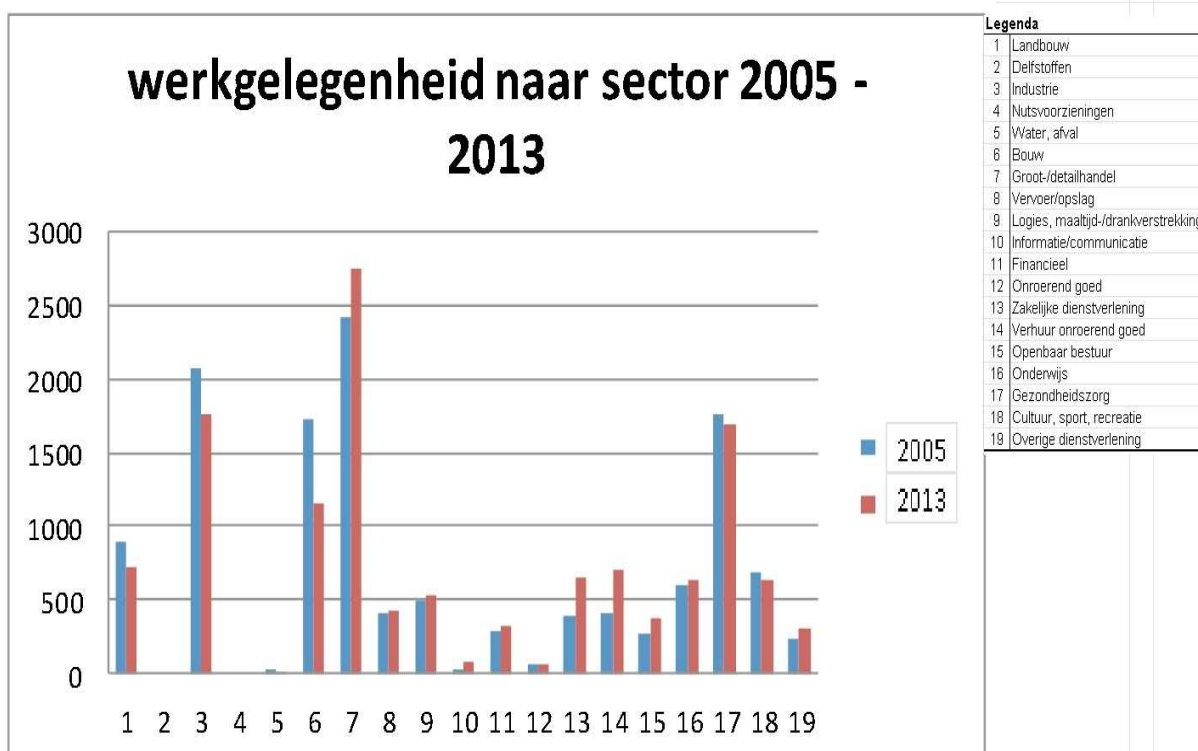
5.3. Werkgelegenheid binnen de gemeente Hellendoorn.

In het kader van deze nota willen wij ook kijken naar de beschikbare werkgelegenheid binnen de gemeente Hellendoorn. Want hoewel werkzoekenden voor het vinden van banen kunnen (en moeten) kijken naar vacatures in een groter gebied, is de lokale arbeidsmarkt zeker voor de doelgroepen van de Participatiewet het eerste zoekgebied.

Hellendoorn telde op 1 april 2013 12766 banen ⁷. Onderstaande grafiek geeft weer dat dit aantal vrijwel gelijk is aan dat van in 2005. In de periode 2005 – 2010 is er sprake geweest een aanzienlijke banengroei, die nadien weer is afgezwakt.



De Hellendoornse arbeidsmarkt heeft niet alleen getalsmatig de nodige fluctuaties laten zien. Ook sectoraal is er het nodige veranderd. In de volgende grafiek wordt de werkgelegenheidsontwikkeling binnen een aantal sectoren (Standaard Bedrijfs Indeling) weergegeven.



⁷ Bron : databank Overijssel ; LISA vestigingen register

Uit deze grafiek blijkt dat groot- en detailhandel en de zakelijke dienstverlening de grootste banengroei laten zien. De agrarische sector, industrie en de bouwnijverheid (min 30%) leveren sterk in. Hellendoorn wijkt daarmee niet af van de landelijke trend.

Opvallend is dat in de achter ons liggende jaren een sterke groei in de gezondheidszorg (17) werd voorzien. Die voorspelling is niet uitgekomen, integendeel: er is sprake van kleine krimp.

In relatie tot de mogelijke Quotumwet is het ook interessant te kijken naar het aantal bedrijven met meer dan 25 werknemers. Op basis van een telling van het aantal arbeidsplaatsen in 2011 is door de regio Twente begin 2013 een overzicht gepresenteerd. Voor de gemeente Hellendoorn gaat het om 83 bedrijven, met gezamenlijk ruim 7.200 werknemers.

Door het verdwijnen van arbeidsplaatsen in de jaren 2011 t/m 2014 zullen er bij een nadere inventarisatie waarschijnlijk iets minder bedrijven met > 25 werknemers zijn. Dat neemt niet weg dat deze grotere bedrijven benaderd kunnen worden voor invulling van garantiebanen, mede in relatie tot de mogelijk in te voeren quotum regeling. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met het feit dat diverse bedrijven aangeven dat zij al arbeidsplaatsen ingevuld hebben voor personen met een beperking c.q. gemeentelijke uitkering, al dan niet op basis van Social Return afspraken.

Overigens is het niet de bedoeling alleen de grotere bedrijven te benaderen bij het zoeken naar arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking. Ook kleinere bedrijven blijken soms verrassende mogelijkheden te hebben om mensen uit onze doelgroepen op te nemen.

In het verlengde hiervan is in de laatste jaren sprake van een toenemende betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het oplossen van sociale vraagstukken, zoals de werkloosheid en de arbeidsinpassing van mensen met een beperking. Deze betrokkenheid biedt goede kansen voor de uitvoering van de Participatiewet.

6. Financieel perspectief

De invoering van de Participatiewet moet – naast ambitieuze inhoudelijke doelstellingen - uiteindelijk ook een besparing van structureel € 1,6 miljard opleveren. Deze bezuinigingstaakstelling wordt met name gerealiseerd door afbouw van de oude Wsw, beperking van de Wajong, bezuinigingen op het W-deel van de WWB, aanscherping door de Wet Maatregelen WWB (o.a. kostendelersnorm) en inboeken opbrengsten van de Quotumwet.

Om deze reden is het noodzakelijk goed inzicht te geven in het financieel perspectief van de Participatiewet en de gevolgen voor de eigen gemeente.

In de Participatiewet ontvangen gemeenten verschillende uitkeringen, namelijk:

1. Eén gebundeld Participatiebudget, bestaande uit:
 - a. klassieke re-integratiebudget (Werk-deel WWB). Landelijk van € 595 mln (2015) naar € 511 mln (2018, daarna structureel);⁸
 - b. middelen voor nieuwe doelgroep voor begeleidingskosten voor regulier en beschermt, en overige instrumenten, op basis oplopend aantal plaatsen: van € 28 mln (2015) tot € 143 mln (2018), daarna verder oplopend tot structureel € 657 mln. voor uiteindelijk 90.000 personen;⁹
 - c. rijkssubsidie WSW-oud: wordt afgebouwd tot nihil omstreeks 2045, waarbij de subsidie in de komende 6 jaar met € 500,-- per arbeidsjaar (AJ) wordt verlaagd.
2. Het BUIG-budget¹⁰, bestaande uit:
 - a. budget voor bekostiging van de uitkeringen WWB/Participatiewet (het voormalige Inkomendeel van de WWB)
 - b. budget voor loonkostensubsidies voor uiteindelijk 90.000 arbeidsplaatsen (nieuw beschermt + reguliere plaatsen). Uit de vrijval van de Wsw-middelen wordt hiervoor landelijk structureel € 600 mln voor LKS regulier en € 430 mln voor LKS beschermt beschikbaar gesteld.¹¹
3. Bijdrage voor uitvoeringskosten en studietoelage nieuwe doelgroep (via gemeentefonds):
 - a. extra budget voor uitvoeringskosten voor nieuwe doelgroep (Wajong), oplopend van € 3 mln (2015) tot € 30 mln (2019). Daarna wordt het bedrag gezien in het licht van de geleidelijke toename van de doelgroep.¹²
 - b. éénmalige bijdrage uitvoeringskosten van € 5 mln. voor implementatie van de Wet Maatregelen WWB.
 - c. studietoelage nieuwe doelgroep die geen beroep meer op Wajong kan doen. Het budget hiervoor bedraagt € 6 mln (2015) oplopend naar € 35 mln (2018).¹³

Daarnaast ontvangen de gemeenten een extra budget van € 90 mln structureel ten behoeve van intensivering van het armoedebeleid. Hierop wordt in deze nota niet verder ingegaan, daarvoor wordt verwezen naar de afzonderlijke rapportages over het gemeentelijk minimabeleid.

6.1. Gebundeld Participatiebudget.

In het zogenoemde Participatiebudget worden de beschikbare middelen voor zowel de Wsw als voor re-integratietrajecten gebundeld (exclusief de gelden voor educatie, die ingaande 2015 via de centrumgemeente in de regio lopen, zie paragraaf 4.4).

⁸ Bron: wetsvoorstel Participatiewet + Eindrapport SEO met verdeelmodellen Participatiebudget, mei 2014 en brief TK 3-2-2014 . + actualisatie ministerie SZW september 2014

⁹ Het Rijk gaat hierbij uit van € 5.500,-- per persoon: $1/3 \times € 8.500,--$ p.p. bij beschermt werk + $2/3 \times € 4.000,--$ p.p. bij regulier werk.

¹⁰ De wet BUIG staat voor: Wet bundeling uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten.

¹¹ Bron: 4^e nota van wijziging Participatiewet d.d. 2-12-2013.

¹² Bron: circulaire uitkering Gemeentefonds mei 2014.

¹³ Bron: circulaire uitkering Gemeentefonds mei 2014.

De verdeling van het Participatiebudget kent per onderdeel een afzonderlijke verdeelsystematiek:

- a. Het klassieke re-integratiebudget wordt verdeeld op basis van factoren als aantal bijstandsonvangers, aantal lager opgeleiden, aantal bereikbare banen, maar ook de gemiddelde re-integratie-uitgaven per inwoner en de omvang van de doelgroep. Hierop heeft een korting van 8 % plaatsgevonden.
- b. De middelen voor re-integratie van de nieuwe doelgroep worden verdeeld naar rato van:
 - het aantal ingestroomde Wajongers in de werkregeling Wajong vanaf 2010;
 - het aantal mensen dat vanaf 2010 op de wachtlijst van de Wsw terecht is gekomen.
- c. De rijkssubsidie WSW oud wordt afgebouwd door de instroomstop per 1-1-2015 en de verlaging van het bedrag per arbeidsjaar van € 25.500 in 2015 naar € 23.000 in 2020.

Het participatiebudget vanaf 2015 wordt als een integratie-uitkering van het gemeentefonds aan de gemeenten toegekend. Dit betekent dat er geen bestedingsvoorwaarden aan zijn verbonden en dat de middelen in principe na drie jaar zullen worden toegevoegd aan de algemene uitkering van het gemeentefonds. Om grote herverdeeffecten ten opzichte van de huidige systematiek te beperken worden de budgettaire veranderingen niet in één keer, maar over een periode van drie jaar doorgevoerd.

Voor 2015 is de volgende voorlopige verdeling van het Participatiebudget bekend gemaakt (*met in de onderste regel een vergelijking met 2014*):

Tabel 4: voorlopige toekenning Participatiebudget 2015 gemeente Hellendoorn ¹⁴

Jaar	P-budget (klassieke + nieuwe doelgroep)	Budget WSW o.b.v. taakstelling 2014	Totaal
2015	560.901	4.670.430	5.231.331
2014	577.317	4.839.255	5.416.572
Vershil:	- 16.416	- 168.825	- 185.241

Wat betreft het Participatie-budget is de specificatie tussen klassieke doelgroep en nieuwe doelgroep niet bekend. De bedragen voor de nieuwe doelgroep zijn in de overzichten namelijk samengevoegd met de middelen voor de huidige doelgroep. Als wordt uitgegaan van het participatiebudget 2014 minus de korting van 8%, dan zou het budget 2015 voor de klassieke doelgroep uitkomen op ongeveer 531.000,--. We krijgen volgens de voorlopige gegevens ruim € 560.000,--, Dit zou betekenen dat er zo'n € 29.000 aan het budget is toegevoegd voor de nieuwe doelgroep. Echter, onder aan de streep is het budget 2015 minder dan in 2014, dus we moeten meer doen met minder geld.

In het Participatiebudget is niet opgenomen het bedrag dat aan het gemeentefonds is toegevoegd voor de studietoelage. Dit bedrag is in 2015 € 7.000,-- oplopend naar € 40.000,-- in 2018. Hoewel het Rijk deze bijdrage los ziet van het Participatiebudget, stellen wij verderop in deze nota voor deze middelen voor de overzichtelijkheid wel aan het Participatiebudget toe te voegen.

Wat betreft het Wsw-budget wordt opgemerkt dat dit budget daalt door de efficiëncykorting van het Rijk en de afbouw van de zittende doelgroep. Deze afbouw wordt gebaseerd op de zogenaamde "blijfkans" van de zittende populatie. De bedoeling is dat dit zo nauw mogelijk aansluit bij de werkelijke uitstroom van de huidige WSW'ers, hetzij door uitstroom naar regulier werk, hetzij door pensionering, overlijden of om andere redenen.

Het landelijk bureau SEO heeft hierover in het voorjaar 2014 een advies uitgebracht, die in september 2014 nog geactualiseerd is. Landelijk wordt gesproken over een gemiddelde daling met 6 % per jaar, alleen in het eerste jaar (2015) een gemiddelde daling van 4 procent (omdat er t/m 2014 nog sprake kan zijn van nieuwe instroom, daarna niet meer).

Het SEO-overzicht bevat voor onze gemeente de volgende gegevens (zie regel 3 in onderstaande tabel, met de vertaling in AJ's voor onze gemeente in regel 4 en – prognose – regel 5):

¹⁴ Bron: Gemeenteloket min. SZW d.d. 29-9-2014.

Tabel 6: afbouw WSW-budgetten ¹⁵

Nr.	Afbouw WSW	2014	2015 ¹⁶	2016 ¹⁷	2017	2018	2019	2020
1	Bedrag per AJ	26.000,--	25.500,--	25.000,--	24.500,--	24.000,--	23.500,--	23.000,--
2	Landelijk gem. afbouw	100	96	89	82	76	71	65
3	Percentages Hellendoorn	100	97	90	83	77	71	66
4	Vertaling in aantal AJ's Hellendoorn	186,1	180,52	167,49	154,46	143,29	132,13	122,82
5	Vertaling in aantal AJ's Hellendoorn o.b.v. de prognose realisatie taakstelling 2014	170,55	165,43	153,49	141,55	131,32	121,09	112,56

Opgemerkt wordt dat het definitieve budget en de verdere afbouw wordt berekend op basis van de werkelijk gerealiseerde taakstelling over 2014. Deze taakstelling is vorig jaar éénmalig onverwacht hoger vastgesteld. Hoewel dit jaar is ingezet op het realiseren van extra plaatsingen in begeleid werken, blijken deze plaatsingen niet zo snel te realiseren. Daardoor zal het aantal ingevulde arbeidsplaatsen in 2014 lager uitvallen, waardoor de aantallen in de komende jaren ook lager worden. Om die reden is – als indicatie – een extra regel opgenomen met de mogelijk lagere aantallen. Uitgaande van een prognose van een realisatie taakstelling 2014 van 170,55 AJ zou dit financieel resulteren in een budget voor 2015 van € 4,2 mln voor Hellendoorn ipv. € 4,6 mln. Dit heeft in principe geen financiële gevolgen, omdat tegenover deze lagere aantallen geen verplichtingen uit WSW-dienstverbanden staan.

6.2. BUIG-budget (voor uitkeringen en loonkostensubsidies).

Voor de verdeling van het macrobudget voor de bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies heeft het kabinet gekozen voor een nieuw verdeelmodel van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Dit model berekent de hoogte van het bedrag per gemeente op basis van de kans dat iemand in de bijstand komt, daarbij rekening houdend met regio-specifieke aspecten. Om de herverdeeleffecten van het nieuwe model te beperken en de financiële gevolgen voor gemeenten beheersbaar te houden is een overgangsregime vastgesteld:

- de eerste twee jaar worden de budgetten voor 50 % vastgesteld op basis van uitgaven in het verleden en voor 50 % op basis van het nieuwe model;
- in het derde jaar wordt 75 % op basis van het nieuwe model berekend;
- vanaf het vierde jaar wordt het budget helemaal gebaseerd op het nieuwe model.

Verder geldt dat gemeenten met minder dan 40.000 inwoners, zoals Hellendoorn, met een glijdende schaal deels historisch gebudgetteerd blijven en deels objectief gebudgetteerd worden. Afgesproken is dat na twee jaar een evaluatie plaatsvindt.

Daarnaast wordt nog gesproken over een herziene vangnet-regeling voor het opvangen van onvoorziene risico's. Het is op dit moment nog niet zeker of deze vangnetregeling gehandhaafd blijft.

¹⁵ Bron: rapport SEO sept. 2014 afbouw WSW-bestand,

¹⁶ Berekend op basis voorlopige beschikking 2015. Kan nog naar beneden worden bijgesteld.

¹⁷ 2016 e.v. op basis van genoemd % ten opzichte van maximale taakstelling 2014. Is uitsluitend indicatief.

De voorlopige budgetten voor 2015 wat betreft de bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies zijn op 29-9-2014 bekendgemaakt (definitieve vaststelling hiervan volgt in 2015). Deze budgetten zijn als volgt (met ter vergelijking ook de cijfers over 2014).

Tabel 7: voorlopige toekenning BUIG-budget 2015 gemeente Hellendoorn ¹⁸

Jaar	Gebundelde uitkering	BBZ-uitkering
2015	5.520.901	25.929
2014	5.714.735	12.065
Vershil:	- 193.834	+ 13.864

Het voorlopige landelijke BUIG-budget voor 2015 is ongeveer € 225 mln lager dan in 2014. Dit komt met name door de verwachte effecten van de Wet Maatregelen WWB (zoals invoering kostendelersregeling) en de Wet Hervorming Kindregelingen. Daarnaast wordt geanticipeerd op een verwachte daling van de werkloosheid en de doorwerking op het aantal uitkeringen. Anderzijds is een toevoeging van € 68 mln voor de nieuwe doelgroep Participatiewet verwerkt voor verstrekking van de loonkosten-subsidies voor reguliere en nieuw-beschutte plaatsen. Voor Hellendoorn zou dit ongeveer € 68.000,-- zijn, echter....., het totale BUIG-budget voor 2015 is voor Hellendoorn bijna € 2 ton lager dan het BUIG-budget voor 2014, waarop we ook al tekort kwamen.

Het nieuwe verdeelmodel geeft overigens wel aan dat ons BUIG-budget hoger zou zijn als we volledig op basis van het nieuwe verdeelmodel ons budget zouden ontvangen (zou dan voor 2015 ruim € 1 ton hoger zijn dan we nu ontvangen). Omdat het budget voor Hellendoorn na de overgangsjaren (2015 t/m 2017) voor 83% op basis van de bijstandskans wordt gebudgetteerd en voor 17% op basis van de historie, kan er voorzichtig van uit worden gegaan dat het budget zich voor onze gemeente positief zal ontwikkelen.

Het budget voor loonkostensubsidies voor reguliere plaatsingen en voor nieuw-beschut wordt landelijk opgebouwd vanuit de vrijvallende middelen van de oude Wsw. In de toelichting op de Participatiewet is een schema opgenomen ¹⁹, wat wij voor onze gemeente hebben doorgerekend op basis van ons aandeel in de WSW (0,205 %) ²⁰.

Tabel 8: opbouw loonkostensubsidies voor regulier en "nieuw beschut".

Opbouw LKS	2015	2016	2017	2018	structureel
Opbouw in aantallen reguliere plaatsingen (FTE)	1.700	5.000	8.300	11.500	60.500
Opbouw in aantallen beschut (FTE)	800	2.500	4.200	5.800	30.300
Totaal geraamde nieuwe plaatsen landelijk	2.500	7.500	12.500	17.300	90.800
Aandeel Hellendoorn in reguliere plaatsen (FTE)	3,48	10,25	17	23,57	124
Aandeel Hellendoorn in beschut (FTE)	1,64	5,12	8,61	11,89	61,5
Totaal geraamde nieuwe plaatsen voor Hellendoorn	5,12	15,37	25,61	35,46	185,5

Uit deze tabel blijkt dat het budget voor plaatsing van de nieuwe doelgroep met loonkostensubsidies de eerstkomende paar jaar nog gering is. Dit is met name van belang bij het realiseren van "nieuw beschut", waarvan de organisatie- en begeleidingskosten veel hoger zijn dan bij reguliere plaatsingen in het vrije bedrijf. Hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 7.

¹⁸ Bron: gemeenteloket min. SZW d.d. 29-9-2014.

¹⁹ Bron: 4^e nota van wijzigingen Participatiewet d.d. 2-12-2013.

²⁰ Aandeel berekend op basis van Wsw-taakstelling 2014 (Hellendoorn 186,1) gedeeld door landelijke Wsw-taakstelling (90.803,7).

Het geraamde aantal van 5,12 plaatsen die in 2015 met loonkostensubsidies gerealiseerd zouden kunnen worden, komt, uitgaande van het gemiddelde budget voor een uitkering (€ 14.000,-- p.p. per jaar) neer op ruim € 71.000,--. Dit komt vrijwel overeen met hierboven genoemde budget van € 68.000,-- zoals afgeleid van het landelijke budget.

De staatssecretaris heeft in de Eerste Kamer aangegeven dat de gemeenten onbeperkt middelen van het inkomensdeel mogen inzetten om via het instrument loonkostensubsidie mensen uit de uitkering en aan het werk te krijgen. In dit kader is uitvoerig gesproken over de vraag hoe wordt omgegaan met langjarige (structurele) loonkostensubsidies, in relatie tot de doelstelling dat met deze plaatsingen uitstroom uit de uitkeringen (en dus besparingen) bereikt moet worden. In het debat in de Eerste Kamer is uitdrukkelijk gevraagd of het macrobudget gebaseerd zal worden op het aantal uitkeringen, vermeerderd met het aantal mensen die met een loonkostensubsidie aan de slag zijn. De staatssecretaris heeft hier expliciet bevestigend op geantwoord. Daarbij is opgemerkt dat de prikkels in de financiering er op gericht zijn om de inzet van loonkostensubsidie te stimuleren (waarbij gemeenten een voordeel kunnen realiseren als de loonkostensubsidie lager is dan de uitkering) en tevens om een afweging te blijven maken of iemand ook zonder financiële ondersteuning weer zelfstandig kan werken.²¹

De antwoorden van de staatssecretaris geven een duidelijke richting voor de toekomstige berekening van het macro-budget van de BUIG, maar door het nieuwe verdeelmodel is het effect per gemeente niet direct zichtbaar. De gemeente zal het uiteindelijk moeten doen met het geraamde BUIG-budget. Dit betekent dat de loonkostensubsidies zodanig moeten worden toegepast dat deze lager zijn dan de uitkering die anders doorbetaald zou worden.

6.3. Uitvoeringskosten.

De toevoeging van het Rijk voor uitvoeringskosten Participatiewet is bijzonder gering. Deze bijdrage staat in geen verhouding tot de extra kosten die de gemeente moet maken voor de nieuwe doelgroep, en draagt al helemaal niet bij aan de opdracht om de bijstand nog activerender te maken.

De verklaring voor de geringe bijdrage in de uitvoeringskosten is dat de nieuwe doelgroep pas geleidelijk naar de gemeenten toekomt, en dat het Rijk er voor wat betreft de Wsw en de WWB van uitgaat dat dit al bestaande gemeentelijke taken zijn. Door de organisatie daarvan aan te passen zouden gemeenten wellicht middelen kunnen vrijspelen voor uitvoeringskosten, of kunnen de bestaande organisaties voor uitvoering van deze taken worden ingezet. Het Rijk gaat hierbij naar onze mening veel te gemakkelijk voorbij aan de financiële gevolgen die ontstaan door de opgelegde bezuinigingen, waarbij wij met name denken aan de afbouw van de Wsw. De gemeenten worden daardoor geconfronteerd met grote financiële risico's, waarvan het nog maar zeer de vraag is of die voor de toekomst binnen de huidige financiële kaders kunnen worden opgevangen.

Gelet hierop is het van belang om waar mogelijk aanvullende middelen binnen te halen of vrij te maken om te zorgen voor een goede uitvoering van de Participatiewet. In dat kader attenderen wij op de regionale ESF-aanvraag voor de periode 2015-2016, waarin namens alle Twentse gemeenten de kosten van accountmanagers en werk-consulenten zijn meegenomen. Deze aanvraag kan voor onze gemeente leiden tot een extra budget voor uitvoeringskosten. Waar mogelijk wordt ook ingespeeld op subsidie-mogelijkheden van andere instanties.

In paragraaf 10.2 wordt verder ingegaan op de voorstellen voor – zeer beperkte – uitbreiding van de formatie voor de uitvoering van de Participatiewet, waarin ook de verbinding is gelegd met andere regelingen en budgetten, zoals de regeling chronisch zieken en de middelen voor jeugdhulp.

²¹ Bron: brief ministerie SZW aan Eerste Kamer d.d. 15-6-2014.

7. Visie op uitvoering Participatiewet.

De gemeenten leveren, ondanks moeilijke economische omstandigheden en teruglopende rijksmiddelen, een maximale inspanning om samen met ondernemers en andere werkgevers, regionale partners en maatschappelijke organisaties het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren. De komende jaren hebben wij daarom veel aandacht voor de versterking van de lokale economie en spannen we ons in om bedrijven binnen de gemeenten te behouden en waar mogelijk om bedrijven aan te trekken die passen bij onze gemeenten. Zo wordt de werkgelegenheid bevorderd en worden mensen duurzaam aan het werk geholpen. Werkgevers en bedrijven zijn partners in een gezamenlijke aanpak van (maatschappelijk) ondernemen. Degenen die al afhankelijk zijn van een uitkering begeleiden we via de snelste en kortste weg naar werk. Voor degenen met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt zoeken we naar mogelijkheden om te blijven participeren in de samenleving. Uitkeringsgerechtigden zijn, vanuit deze visie, geen afhankelijke burgers, maar werkzoekenden die (waar nodig) op onze steun kunnen rekenen.

Een aantal onderdelen in dit beleidsplan moet wettelijk verplicht in de arbeidsmarktregio worden geregeld, bijvoorbeeld het Werkbedrijf en de methode om de loonwaarde te bepalen. Naast de wettelijk verplichte onderwerpen is er op andere punten afgesproken deze, waar mogelijk, regionaal vorm te geven binnen de arbeidsmarktregio Twente. Het gaat dan bijvoorbeeld om onderwerpen als kennisoverdracht van het UWV in het kader van de schoolverlaters met een arbeidsbeperking, samenhang beschut werk met arbeidsmatige dagbestedingen het opstellen van verordeningen en implementatieplannen.

7.1. Regionaal werkbedrijf.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat gemeenten en sociale partners in elke arbeidsmarktregio een werkbedrijf oprichten. Verder is bepaald dat de gemeenten hierbij de lead hebben, en samenwerken met UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Het werkbedrijf wordt omschreven als een samenwerkingsverband, bestaande uit de genoemde partijen, waarbij de (centrum)gemeente het voorzitterschap vervult.

De primaire taak van het werkbedrijf is het fungeren als schakel om mensen met een arbeidsbeperking te verbinden met de banen waarvoor werkgevers baangaranties hebben afgegeven (landelijk 125.000 garantiebanen).

In de tweede plaats moeten op grond van de Participatiewet in het werkbedrijf afspraken worden gemaakt over een basispakket aan functionaliteiten, die onder regie van het werkbedrijf worden georganiseerd. Verplicht is in ieder geval één regionale aanpak van de werkgeversbenadering, waaronder één regionaal gelijklopend instrumentarium, één regionaal marktbeperkingsplan en één regionaal werkgevers-servicepunt voor informatie en advies voor werkgevers.

Tot het regionale basispakket van instrumenten behoren uiteraard de loonkostensubsidies en de daarbij behorende loonwaardemeting, maar ook de vormgeving van het nieuwe beschut werken op grond van de Participatiewet. Per regio moet door de samenwerkende partners worden gezien hoe "nieuw beschut" het best kan worden vormgegeven, waarbij het overigens aan de gemeenten is om de uiteindelijke vorm hiervan te bepalen. De wetgever heeft duidelijk aangegeven dat het werkbedrijf niet bedoeld is als fusie van de huidige WSW-bedrijven. Deze bedrijven moeten volgens het Rijk verder gaan met hun eigen hervormingsproces, waarbij zij uiteraard wel door de gemeenten kunnen worden ingezet voor de nieuwe doelgroep van de Participatiewet.

Uit het voorafgaande blijkt dat het werkbedrijf geen nieuwe bestuurslaag is, maar aansluit bij de reeds bestaande structuren in de arbeidsmarktregio, zoals de bestaande samenwerking tussen gemeenten en UWV op de Werkpleinen. In Twente bestaat de arbeidsmarktregio uit drie subregio's (met in alle drie steden een Werkplein), en meerdere gemeenten met een krachtig lokaal bedrijfsleven (zoals onze gemeente).

Gelet op deze bestaande structuur wordt voor het werkbedrijf Twente als uitgangspunt gehanteerd dat dit géén nieuwe uitvoeringsorganisatie wordt die taken van andere partijen overneemt. Het werkbedrijf Twente wordt ingericht als samenwerkingsverband tussen gemeenten, sociale partners en het UWV die zich richt op de rol van verbinder en stimulator om bijvoorbeeld de garantiebanen en de éénduidi-

ge werkgeversbenadering daadwerkelijk te realiseren. De uitvoering vindt vervolgens plaats via de Werkpleinen en de (samenwerkende) gemeenten. Hierover bestaat overeenstemming met de genoemde partners.

Naar verwachting wordt de betreffende samenwerkingsovereenkomst dit najaar ondertekend, en kan het Werkbedrijf Twente daarmee direct van start gaan. Afsproken is dat in het bestuur van het Werkbedrijf Twente 5 gemeentelijke vertegenwoordigers worden opgenomen, afkomstig uit de gemeenten met een vestiging van het Werkplein (Almelo, Hengelo en Enschede) en de gemeenten die voorheen over een dergelijke vestiging beschikten (de gemeenten Hellendoorn en Oldenzaal).

BESLISPUNT

- Instemmen met de vorming van een regionaal Werkbedrijf in de vorm van een bestuurlijk samenwerkingsverband.

7.2. Garantiebanen.

Landelijk zijn in het sociaal akkoord van april 2013 afspraken gemaakt over het realiseren van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze banen moeten in de komende 10 jaar gerealiseerd worden, als alternatief voor de instroomstop in de Wsw. Mocht de realisatie hiervan niet volgens planning verlopen, dan kan de minister het wettelijke quotum opleggen. Het grootste belang van de garantiebanen is niet het voorkomen van een quotum, maar het kunnen garanderen dat werkzoekenden met een beperking, die vanaf 1-1-2015 niet meer kunnen instromen in de Wsw, wél terecht kunnen op functies in het reguliere bedrijfsleven.

De landelijke “Werkkamer” heeft een indicatieve verdeling van de garantiebanen naar regio’s en sectoren afgegeven voor de periode t/m 2016. Aan Twente zijn voor de periode 2014-2016 totaal 790 garantiebanen toegewezen, waarvan 515 in de marktsector en 275 bij de sector overheid en onderwijs. Als in dezelfde verhouding ook de banen voor de jaren t/m 2026 zouden worden verdeeld, zou het aandeel voor Twente in 2026 neerkomen op ruim 3.600 banen in het bedrijfsleven en ruim 1.050 in de sector overheid. Zie onderstaande tabel.

Tabel 8: garantiebanen regio Twente, afgezet tegen het landelijke aantal

	Markt – tot en met 2016	Overheid – tot en met 2016	Markt – tot en met 2026	Overheid – tot en met 2026
Landelijk	14.000	6.500	100.000	25.000
Twente	515	275	3.678	1.058

Binnen de regio Twente is inmiddels een nadere verdeling over de verschillende bedrijfssectoren gemaakt. Het voorstel voor Twente is om deze banen voor de arbeidsmarktregio niet per gemeente op te delen, maar in het kader van een gezamenlijke aanpak en werkgeverbenadering, deze opdracht als één inspanning te bezien. In het werkbedrijf zullen met de sociale partners en het UWV nadere afspraken worden gemaakt over de wijze waarop werkgevers gestimuleerd gaan worden om deze garantiebanen vrij te geven. Ook zullen afspraken gemaakt moeten worden over de registratie van het aantal gerealiseerde garantiebanen, het bijhouden van mutaties door in- en uitstroom en de rapportage over de resultaten.

Om tot invulling van garantiebanen te komen, is het belangrijk dat werkgevers functies aanpassen om tot geschikt werk voor mensen met een arbeidsbeperking te komen. Mensen uit de doelgroep passen in de meeste gevallen niet op reguliere vacatures. Dit betekent dat functies aangepast moeten worden op de mogelijkheden van kandidaten (jobcarving) of dat binnen het bedrijf gekeken wordt naar geschikte taken die door mensen uit de doelgroep uitgevoerd kunnen worden (functiedifferentiatie).

Om voor plaatsing op een garantiebaan in aanmerking te komen, is een verklaring van het UWV vereist dat de kandidaat tot de doelgroep van de garantiebanen behoort. Landelijk is bepaald dat de huidige Wajongers, de mensen op de WSW-wachlijst en schoolverlaters met een arbeidsbeperking de

eerstkomende jaren de primaire doelgroepen zijn voor benoeming op deze garantiebanen. De instantie van wie zij een uitkering ontvangen (UWV of gemeente) is verantwoordelijk voor de beschikbaar te stellen faciliteiten zoals loonkostensubsidie (gemeente) of loondispensatie (UWV).

Voor wat betreft de door de sector overheid in te vullen garantiebanen moet bezien worden welke consequenties dit heeft voor onze gemeente als werkgever. In overleg met de stafafdeling P&O wordt hierover nader gerapporteerd, waarbij ook betrokken wordt hoe ver onze gemeente is ten aanzien van de quotum-verplichting en de mogelijke voorbeeldfunctie van de gemeente.

Mochten de toegezegde garantiebanen niet volgens planning worden gerealiseerd, dan kan het Rijk de werkgevers een verplicht quotum opleggen. Het eerste beoordelingsmoment hiervoor vindt plaats in 2016 waarbij de resultaten over 2015 worden gemeten. Het wettelijk quotum houdt in dat bij elk bedrijf met meer dan 25 werknemers het personeelsbestand uiteindelijk (gefaseerd, in hetzelfde tempo als de realisatie van de garantiebanen) voor 5% uit arbeidsgehandicapten moet bestaan. Als een werkgever minder arbeidsplaatsen laat invullen door mensen met een arbeidsbeperking dan op grond van het quotum zou moeten (quotumtekort), is de werkgever een quotumheffing verschuldigd. De heffing bedraagt € 5.000,- per jaar per niet ingevulde arbeidsplaats. De quotumheffing komt ten gunste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds van het Rijk.

BESLISPUNTEN

- Instemmen met het voorstel om het realiseren van garantiebanen als één inspanning voor de gehele arbeidsmarktregio (Twente) te zien
- Nader onderzoek naar de consequenties van de taakstelling voor onze gemeente als werkgever.

7.3. Werkgeversbenadering en marktbeperkingsplan.

Een belangrijke kerntaak van gemeenten is het ondersteunen van inwoners bij de kortste weg naar werk. Een adequate werkgeversbenadering is daarvoor vereist.

In het verleden stond de cliënt centraal; er werd gekeken naar wat een cliënt aan werkzaamheden zou kunnen verrichten en daar werd een werkgever of een vacature voor gezocht (aanbodgericht). Nu we al geruime tijd te maken hebben met een zwakke arbeidsmarkt (meer werklozen en een dalend aantal vacatures) is het nodig te kiezen voor een meer vraaggerichte aanpak. Gemeenten doen er goed aan zich vooral te richten op de (mogelijk toekomstige) vraag van werkgevers. Werkgevers zijn de belangrijkste partner voor het daadwerkelijk realiseren van uitstroom van cliënten uit de uitkering. Zij beschikken immers over de banen, kunnen inspelen op toekomstige ontwikkeling in hun personeelsbestand (bijvoorbeeld door vergrijzing) en kunnen werkzaamheden ook anders inrichten om meer mensen met een beperking te kunnen inzetten.

Gemeenten kunnen dit stimuleren door voorwaarden van Sociaal Ondernemerschap (SROI) op te nemen in het aanbestedingsbeleid. De kaders hiervoor zijn in Twente al vastgelegd in het regionale inkoop- en aanbestedingsbeleid, maar dit kan per gemeente en per aanbesteding nader worden ingevuld. Daarbij kan bijvoorbeeld ruimte worden geboden voor meerdere instrumenten, zoals de PSOLadder (Prestatieladder Sociaal Ondernemen) of regionale initiatieven als Stichting Infra werkt. Belangrijke meerwaarde hiervan is dat bedrijven en instellingen hiermee vorm kunnen geven aan hun rol van maatschappelijk verantwoord ondernemen (en op die manier kunnen inspelen op de quotum-wet), en dat gemeenten hiermee de vraag van het bedrijfsleven naar werknemers met een beperking kunnen stimuleren.

De werkgeversorganisatie VNO/NCW heeft in een recent rapport over de Participatiewet een aantal randvoorwaarden genoemd die voor werkgevers belangrijk zijn om hieraan medewerking te verlenen, waaronder:

- bestanden werkzoekenden beter inzichtelijk en toegankelijk maken;
- ontzorgen werkgevers (voorkomen bureaucratische rompslomp);
- regionaal een éénsluidend instrumentarium / één loket;
- ruimte voor maatwerk bij toepassing SROI i.p.v. éézijdig opleggen van verplichtingen.

In de voorbesprekingen om te komen tot deelname van de werkgevers in het regionale Werkbedrijf is door VNO/NCW benadrukt dat dit voor haar achterban essentiële randvoorwaarden zijn. Hoewel de werkgevers groot voorstander zijn van het benutten van goede lokale contacten, hechten zij sterk aan regionale uniformiteit in het instrumentarium.

Deze randvoorwaarden passen bij een succesvolle invoering van de Participatiewet. Dit vraagt van de gemeenten (en de overige partijen, zoals het UWV) een marktgerichte houding en een goed netwerk van ondernemers. Daarnaast moeten de gemeenten in geval van vacatures bij bedrijven ook daadwerkelijk kunnen zorgen voor een goede match met bemiddelbare cliënten uit de doelgroep. Dit vereist een beter inzicht in de capaciteiten van werkzoekenden (wat kunnen zij echt, welke competenties?) en waar nodig zorgen voor het “upgraden” van hun kennis en vaardigheden om daadwerkelijk bemiddeld te kunnen worden. Verder kan de toegankelijkheid van de werkzoekendenbestanden worden bevorderd door bijvoorbeeld de (geanonimiseerde) CV’s van bemiddelbare personen op de website te plaatsen (zie bijvoorbeeld Talentenportaal Hellendoorn).

Deze omslag in de werkgeversdienstverlening is in 2012 in alle subregio’s en ook in onze gemeente in gang gezet door samenwerking van de accountmanagers van gemeenten en UWV (netwerkmodel). In het kader van de Participatiewet wordt dit vanaf 2015 structureel vorm gegeven. Daarvoor worden de verschillende werkprocessen in de arbeidsmarktregio Twente momenteel onderzocht. Het doel is om te komen tot één gezamenlijk dienstverleningsconcept van gemeenten, UWV en de SW-bedrijven, zodat werkgevers op een éénduidige wijze benaderd worden om plaatsing van mensen vanuit een uitkeringssituatie mogelijk te maken. Daarbij is het wettelijk ook mogelijk dat een persoon die een uitkering van het UWV ontvangt, toch door de gemeente zal worden ondersteund in plaats van door het UWV. Gemeenten en UWV kunnen – als dit meer dan slechts incidenteel voorkomt – hierover nadere afspraken maken, incl. eventuele verrekening van de kosten.

De in ontwikkeling zijnde voorstellen betreffen onder meer de volgende punten:

- zorgen voor één vast aanspreekpunt voor werkgevers, primair uitgaand van de bestaande contacten met de accountmanager in de gemeente, en daarnaast één regionaal werkgeversservicepunt met centraal telefoonnummer en mail-adres;
- zorgen voor een goede taakverdeling tussen de accountmanagers van het UWV en de gemeenten;
- daadwerkelijk gebruiken van één registratiesysteem waarin alle accountmanagers (en werkcoaches) werken (zowel bij het Werkplein als in de afzonderlijke gemeenten);
- gebruik van de werknaam “Werkplein Twente” als regionaal merk, met daarnaast ruimte voor lokale aanpak binnen de gemeente (en dus ook gemeentelijke logo op de publicaties).

Binnen de arbeidsmarktregio Twente zijn daarnaast afspraken gemaakt om het economisch beleid en het arbeidsmarktbeleid beter op elkaar af te stemmen. Concreet is onder meer afgesproken de bestuurlijke contacten met de verschillende bedrijfssectoren te intensiveren door de inzet van bestuurlijke duo’s van de portefeuillehouders economische zaken en arbeidsmarktbeleid.

Wij kunnen ons vinden in de voorgestelde regionale aanpak van de werkgeversbenadering als netwerkmodel, mits daarin de ruimte blijft bestaan voor het maken van lokale afspraken met het plaatselijke bedrijfsleven. Dit geldt bij uitstek voor gemeenten als de onze, die geen “eigen” vestiging van het Werkplein hebben, maar wel beschikken over een krachtig bedrijfsleven dat op lokaal niveau betrokken wil worden bij het realiseren van sociaal beleid voor kwetsbare doelgroepen.

Het werken met één registratiesysteem is een vereiste om tot snellere uitwisseling van vacatures en kandidaten te komen, en snel te kunnen opschalen naar andere partijen (UWV, SW) en omliggende gemeenten. Hiervoor wordt tot dusver (met name op de Werkpleinen) gewerkt met het systeem van het UWV, wat in 2013 ook toegankelijk is gemaakt voor de gemeenten. Als dit systeem voor de komende jaren leidend blijft, is verbetering van de functionaliteit hiervan een harde randvoorwaarde. Hierover vindt nog nader overleg plaats.

De keuze voor één regionaal registratiesysteem neemt overigens niet weg dat de werkzoekenden met een gemeentelijke uitkering via het bestaande Talentenportaal bij het bedrijfsleven onder de aandacht gebracht kunnen worden.

Op de invulling van de lokale werkgeversbenadering binnen Hellendoorn wordt verder ingegaan in hoofdstuk 10 van deze nota. Het is uitdrukkelijk onze bedoeling om het lokale bedrijfsleven meer te betrekken bij de concrete invulling van het beleid binnen de gemeente.

BESLISPUNT

- Instemmen met bovenstaande visie ten aanzien van de werkgeversbenadering in de regio Twente.

7.4. Loonkostensubsidies.

Een substantieel deel van de doelgroep Participatiewet is niet in staat 100 procent van het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit kan worden veroorzaakt doordat iemand fysieke, verstandelijke en/of psychische beperkingen heeft, maar het kan ook gaan om mensen die langdurig niet gewerkt hebben en al lange tijd in de bijstand zitten. De gemeente kan verschillende voorzieningen en instrumenten inzetten om re-integratie naar de arbeidsmarkt en deelname aan de samenleving te bevorderen.

Voor personen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, kan de gemeente loonkostensubsidie inzetten om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Er zijn twee verschillende vormen van loonkostensubsidie, namelijk:

- De huidige, incidentele loonkostensubsidie gebaseerd op een vast bedrag: in principe voor maximaal een jaar. Deze vorm van loonkostensubsidie is geschikt voor iemand die tijdelijk een lagere loonwaarde heeft bijvoorbeeld doordat iemand langdurig niet heeft gewerkt. In de regio wordt door gemeenten met verschillende bedragen gewerkt. Bovendien zijn er aanvullende instrumenten als jongerenvouchers en premiekortingen voor doelgroepen²², die eenzelfde effect als tijdelijke eenmalige loonkostensubsidies hebben. Voor een transparante benadering naar werkgevers is het noodzakelijk dat we met één regionale toolbox komen en de voorzieningen qua inzet en bedrag gelijk trekken. Deze toolbox wordt op dit moment in regionaal verband opgezet.
- De nieuwe, zo nodig structurele loonkostensubsidie gebaseerd op de loonwaarde. Dit nieuwe instrument is geschikt voor personen met een blijvend lage loonwaarde, bijvoorbeeld door structurele arbeidsbeperkingen. Hiertoe wordt iedereen gerekend die minder dan 100 % loonwaarde heeft. Door een (structurele) loonkostensubsidie wordt de werkgever gecompenseerd voor de door een arbeidsbeperking veroorzaakte lagere loonwaarde. De loonkostensubsidie mag maximaal 70 % van het WML (wettelijk minimum loon) bedragen, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Eventuele loonkosten boven het wettelijk minimumloon komen voor rekening van de werkgever zelf. Om te voorkomen dat de banen te duur worden is het belangrijk dat in de cao's de laagste reguliere loonschalen tussen de 100 en 120 procent WML worden opgenomen. De sociale partners krijgen drie jaar de tijd om dit te regelen, anders wordt dit wettelijk geregeld.

De incidentele loonkostensubsidie werd tot dusverre uit het zogenaamde W-deel (nu Participatiebudget) bekostigd. De nieuwe (zo nodig structurele) loonkostensubsidies worden bekostigd vanuit het uitkeringsbudget (BUIG). Uit het BUIG-budget mogen, naast uitkeringen, ook salariskosten en werkgeverslasten worden betaald.

In regionaal overleg is, na uitvoerig overleg, uiteindelijk afgesproken de bestaande lokale incidentele loonkostensubsidies niet mee te nemen in het regionale instrumentarium. Dit gezien de totstandkoming van de nieuwe, wettelijke loonkostensubsidie-regeling, het feit dat deze ook beschikbaar is voor de langdurig werklozen in de bijstand (wier beperking bestaat uit hun grote afstand tot de arbeidsmarkt) en het belang van één uniform instrumentarium. Bijkomend voordeel is dat alle loonkostensub-

²² Nieuw is in dit verband (vanaf 1-7-2014) de tijdelijke regeling premiekorting bij indienstneming van jongere uitkeringsgerechtigden (van 18 – 27 jaar). Een werkgever kan voor elke aanstelling uit de doelgroep, die minimaal 6 maanden en tenminste 32 uur p.w. betreft, maximaal 2 jaar een korting van € 3.500,- op jaarbasis toepassen op zijn premies werknemersverzekeringen.

sidies hierdoor betaald worden uit één budget, nl. het BUIG-budget, en dus niet meer uit het veel beperktere Participatiebudget.

Dit betekent dat onze huidige incidentele loonkostensubsidies in 2015 worden afgebouwd, en alle nieuwe loonkostensubsidies vanaf 1-1-2015 moeten worden onderbouwd met een loonwaarde-meting. Deze meting kan worden uitgevoerd tijdens de proefplaatsing van 2 á 3 maanden waarin de medewerker werkt met behoud van uitkering.

De systematiek van de nieuwe loonkostensubsidieregeling lijkt bijzonder veel op het huidige “begeleid werken” op grond van de Wsw. Er is echter één belangrijk verschil: het financiële kader is veel beperkter. Het vertrekpunt is immers niet de rijkssubsidie van (nu nog) € 26.000,-- per Wsw'er, maar het budget voor de uitkering (gemiddeld ongeveer € 14.000,--) + € 4.000,-- p.p. voor begeleidingskosten. Bovendien zijn deze bijdragen niet afzonderlijk zichtbaar, maar onderdeel van het brede BUIG-budget en het Participatiebudget, waarvan hoogte meer afhangt van de ontwikkelingen op landelijk niveau en de uitwerking van het verdeelmodel.

Dit neemt niet weg dat de nieuwe loonkostensubsidieregeling wel een belangrijk instrument is voor het plaatsen van personen uit de doelgroep en ook door werkgevers als zodanig positief wordt ontvangen.

Vanuit financieel oogpunt wordt loonkostensubsidie ingezet, wanneer de loonkostensubsidie lager of gelijk is aan de hoogte van de anders te verstrekken uitkering. Dit is afhankelijk van de loonwaarde en leefsituatie. Uitgaande van de uitkeringsnorm voor een alleenstaande ligt het omslagpunt bij een loonkostensubsidie van ongeveer 50 % van WML. Een hogere subsidie betekent dat de (mogelijk structurele) subsidie hoger is dan de uitkering.

Vanwege de beperkte financiële ruimte in het BUIG-budget adviseren wij bij de toepassing van de loonkostensubsidie enige voorzichtigheid in te bouwen ten aanzien van langdurige verplichtingen. Dat kan enerzijds omdat de loonwaarde voor de loonkostensubsidie jaarlijks opnieuw bepaald worden (waardoor de subsidie in latere jaren verlaagd kan worden). Anderzijds kunnen de mensen in de meeste gevallen eerst op tijdelijke contracten worden geplaatst.

In de landelijke Werkkamer is gesproken over de eisen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen. De partijen in het regionale Werkbedrijf moeten tot een keuze komen voor één methodiek die regionaal wordt toegepast, waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Wettelijk is vastgelegd dat de loonwaarde jaarlijks opnieuw wordt vastgesteld (en in geval van “nieuw beschut” 1 x per 3 jaar).

De arbeidsmarktregio Twente is bezig de voorwaarden op te stellen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen. Aan het regionaal portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarktzaken is een voorstel gedaan om een keuze te maken uit 3 erkende systemen (Darius, Competensys of het systeem van het UWV). Afhankelijk daarvan kunnen ook beslissingen genomen worden over de uitvoering van deze loonwaarde-metingen.

De gemeente is verplicht de keuzes hierover vast te leggen in een gemeentelijke verordening, om transparant te zijn naar haar burgers en werkgevers over de manier waarop de loonkostensubsidie vastgesteld wordt. In die verordening wordt ook vastgelegd wie tot de doelgroep voor de structurele loonkostensubsidie behoort, en welke criteria hiervoor worden gehanteerd. Anders dan bij de garantiëbanen en bij “nieuw beschut” is hierbij géén sprake van een verplichte indicering door het UWV. De gemeenten kunnen dit zelf doen, of zich laten adviseren door een externe organisatie.

Het UWV komt binnenkort met een totaal-aanbod richting gemeenten, waarin zowel de wettelijk verplichte indicering als ook aanvullende diensten worden aangeboden. Op basis van dit aanbod wordt u hierover nader gerapporteerd.

Omdat de verordeningen door elke gemeente afzonderlijk moeten worden vastgesteld, worden alle 14 gemeenten nauw betrokken bij de voorbereidingen hiervan, om de gewenste uniformiteit mogelijk te maken.

BESLISPUNTEN

- Instemmen met de inzet van de nieuwe (zo nodig structurele) loonkostensubsidie voor mensen met een beperking uit het uitkeringsbudget (BUIG) en afbouw van de bestaande incidentele loonkostensubsidie.
- Een nader advies af te wachten over het al dan niet inschakelen van een externe adviseur bij selectie van de doelgroep voor de loonkostensubsidie

7.5. Nieuw beschut.

Binnen de huidige Wsw is het beschut werken één van de onderdelen van de sociale werkvoorziening. Binnen SOWECO is dit ondergebracht in de afdeling Multipack, met o.a. een nevenvestiging in Nijverdal. Het beschut werken is bestemd voor de mensen in de Wsw die zodanig veel ondersteuning nodig hebben dat zij niet bij een regulier bedrijf kunnen worden ondergebracht.

Nu de bestaande Wsw wordt afgesloten, introduceert de Participatiewet een nieuwe vorm voor beschut werken onder nieuwe voorwaarden en een andere bekostiging. Alleen de doelgroep blijft in beginsel dezelfde: mensen met een arbeidsbeperking waarvoor in redelijkheid aan werkgevers niet gevraagd kan worden een arbeidsplaats te bieden, vanwege noodzakelijke kostbare voorzieningen of intensieve begeleiding.

De regering verwacht in de structurele situatie circa 30.000 plekken nodig te hebben voor mensen die zijn aangewezen op beschut werk. Dit is qua omvang ongeveer 1/3 van de huidige WSW-sector. De opbouw hiervan verloopt gefaseerd, omgekeerd evenredig aan de afbouw van de oude Wsw, zie onderstaande planning.

Tabel 9: Volume beschut werk nieuwe stijl (fte)

	2015	2016	2017	2018	Structureel
Landelijk	800	2.500	4.200	5.800	30.000
Hellendoorn (0,205 %)	1,64	5,125	8,61	11,89	61,5

Uit deze tabel blijkt dat het aantal plaatsen “nieuw beschut” de eerstkomende paar jaar uiterst gering is, voor Hellendoorn beginnend met ongeveer 1,6 fte in 2015, oplopend naar ongeveer 11 fte in 2018. Pas op langere termijn (omstreeks 2040) zou dit neerkomen op ruim 60 fte. Gelet op de inschatting van de nieuwe doelgroep Participatiewet (zie paragraaf 5.2) gaan wij er van uit dat de omvang van de voorziening beschut werk nieuwe stijl in ieder geval in de eerste jaren lang niet voldoende voor de grootte van de potentiële doelgroep.

Zoals aangegeven kent beschut werk nieuwe stijl onder de Participatiewet andere voorwaarden dan de huidige voorziening in de SW-bedrijven. Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen of en op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden. Bij beschut werk nieuwe stijl moet er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met de gemeente als werkgever (rechtstreeks of via een BV, NV of stichting) en de beloning volgens het wettelijk minimumloon (in plaats van de CAO-Wsw).

Voor de financiering van “nieuw beschut” kan gerekend worden met de volgende hiervoor geraamde middelen:

- € 14.000,-- per werkplek voor loonkostensubsidie (uit het BUIG-budget).
- € 8.500,-- per werkplek voor begeleidingskosten (uit het Participatiebudget).

In principe (voor zover zichtbaar in de brede budgetten) is voor “nieuw beschut” totaal dus een vergoeding van ruim € 22.000,-- per werkplek beschikbaar, wat nagenoeg overeenkomt met de vergoeding voor de huidige WSW na afronding van de efficiëncykorting. Het negatieve subsidieresultaat dat binnen de oude WSW optreedt, kan volgens het Rijk worden voorkomen door de beloning van “nieuw beschut” te beperken tot maximaal WML-niveau in plaats van de huidige duurdere CAO-Wsw.

Voor het beschut werk voeren de gemeenten een voorselectie uit, waarna het UWV om advies wordt gevraagd of een persoon tot de doelgroep beschut hoort. Als hieruit blijkt dat betrokkene inderdaad tot de doelgroep behoort, dan zorgt de gemeente er voor dat deze persoon een dienstbetrekking krijgt (een zware inspanningsverplichting). Om dergelijke verplichtingen te voorkomen, is het van belang dat de gemeente eerst gebruik maakt van haar wettelijke beleidsvrijheid om te bepalen óf en hoe het instrument “nieuw beschut” wordt ingezet. Daarbij is het verplicht dat de gemeenteraad e.e.a. vastlegt in een verordening, en dat hierover vooraf overleg heeft plaatsgevonden met vertegenwoordigers van de gemeentelijke doelgroep (bijvoorbeeld cliëntenplatform).

Hoewel de intentie kan worden uitgesproken om volgens de landelijke planning invulling te geven aan “nieuw beschut”, zijn er nog wel een aantal onzekerheden waarmee rekening gehouden moet worden. Helder is wel dat het een dure voorziening betreft voor een beperkt aantal mensen. Onduidelijk is nog welke voorwaarden verder door het Kabinet worden gesteld in de aangekondigde AMvB over “nieuw beschut”. Deze regeling wordt pas in de maand november 2014 verwacht.

In regionaal verband is een werkgroep bezig nadere voorstellen voor te bereiden voor de voorziening beschut werk. Zij is daarbij ook afhankelijk van bovengenoemd tijdpad. Bovendien heeft het op te richten regionaal Werkbedrijf ook een verantwoordelijkheid ten aanzien van het onderdeel beschut werk. De gemeenten hebben op dit punt duidelijkheid nodig, alvorens beleidsmatig invulling te kunnen geven aan dit nieuwe instrument. Daar komt bij dat in 2015 nog maar een zeer beperkt budget beschikbaar is voor “nieuw beschut”, zie bovenstaande tabel.

De uiterste datum voor vaststelling van een verordening inzake “nieuw beschut” is 1-7-2015. Uitgaande van die datum kan komend voorjaar worden onderzocht welke invulling gegeven kan worden aan “nieuw beschut” en hoe zich dat verhoudt tot de inzet van de bestaande SW-bedrijven. Een voordeel daarvan is dat daarbij ook bezien kan worden welke verbinding gelegd kan worden met de uitvoering van de arbeidsmatige dagbesteding, waarvoor de gemeenten per 1-1-2015 ook verantwoordelijk worden (Wmo/AWBZ).

Arbeidsmatige dagbesteding lijkt op beschut werk. Het gaat om hetzelfde soort werk, zoals bijvoorbeeld fabrieksmatige werkzaamheden, werk in de horeca, catering en in het groen (kas of kinderboerderij). Er is sprake van overlap in activiteiten, doelgroepen en infrastructuur, maar er zijn ook belangrijke verschillen. Voor arbeidsmatige dagbesteding wordt afhankelijk van het inkomen een vergoeding gevraagd, het is vrijblijvend en je krijgt een (medische) indicatie. Bij beschut werk heb je een dienstbetrekking, ontvang je een inkomen (minimaal WML-niveau), het is niet vrijblijvend en je wordt geselecteerd door de gemeente. Dat hier sprake is van een “grijs gebied” wordt onder meer zichtbaar indien werknemers binnen de sociale werkvoorziening vaak door veroudering minder productief worden, en door de “ondergrens” van de Wsw (20% loonwaarde) heen zakken.

Nu de gemeenten voor beide velden verantwoordelijk worden, kan onderzocht worden of een integraal aanbod voor de doelgroep (Wmo/Participatiewet) met een lage loonwaarde mogelijk is. Door de gemeentelijke toegang tot (arbeidsmatige) dagbesteding en vormen van beschut, begeleid of ondersteund werk in samenhang te organiseren kan een goede afweging gemaakt worden met betrekking tot de meest passende voorziening voor de betreffende inwoner. De eventuele keuze voor de voorziening beschut werken wordt hiermee onderdeel van de transformatie in het sociaal domein.

Gelet hierop wordt regionaal geadviseerd in deze fase nog geen besluit te nemen over de inzet van het nieuwe beschut werken, maar deze begin 2015 verder te onderzoeken. Dit temeer omdat gemeenten niet verplicht zijn hieraan invulling te geven, en omdat de gemeenten ook nog de zorg hebben voor de omvorming en financiële afwikkeling van de bestaande WSW-bedrijven.

Dit betekent concreet dat in de re-integratieverordening géén bepalingen inzake beschut werk nieuwe stijl worden opgenomen, maar dat – afhankelijk van de resultaten van het nader onderzoek – een afzonderlijke verordening beschut werken zal worden opgesteld, uiterlijk vast te stellen op 1-7-2015.

BESLISPUNT

- Het voorjaar 2015 te benutten om in regionaal verband te onderzoeken of een integraal aanbod voor de doelgroep (Wmo/Participatiewet) met een lage loonwaarde mogelijk en wenselijk is.

7.6. Overig instrumentarium.

De Participatiewet benoemd nog enkele andere instrumenten die kunnen worden ingezet voor begeleiding van cliënten richting betaald werk.²³ Wij behandelen deze achtereenvolgens in deze paragraaf.

a) No-riskpolis

Dit is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Dit kan helpen om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij ziekte van een werknemer die structurele arbeidsbeperkingen heeft en/of voor wie de werkgever een structurele loonkostensubsidie ontvangt. In de verordening moet vastgesteld worden voor welke vergoedingen een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van een werknemer.

b) Job-coaching.

Dit betreft de inzet van persoonlijke begeleiding. Op zich is deze voorziening niet nieuw en wordt ook al ingezet bij huidige WWB-uitkeringsgerechtigden. Naar verwachting wordt door de instroom van schoolverlaters met een arbeidsbeperking een groter beroep gedaan op deze voorziening. Van de Wajongers die al bij een reguliere werkgever werken heeft momenteel 60% ondersteuning nodig bij het werk, waarbij een jobcoach het meeste voorkomt. Vanuit de Participatiewet wordt er daarom extra aandacht op gevestigd, en worden extra middelen voor begeleidingskosten toegevoegd. Overwogen kan worden de uitvoering hiervan niet door de gemeente, maar zoveel mogelijk via de werkgever zelf, of via een door het bedrijf ingehuurd job-coach te laten verzorgen, waarvoor een gemeentelijke subsidie kan worden afgesproken.

c) Leer-werk trajecten voor jongeren.

Het gaat hierbij om jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar door middel van een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Deze voorziening kan zo nodig ook ingezet worden bij jongeren van 18 tot 27 jaar. Hoewel dit middel tot dusver nog maar weinig is ingezet, lijkt het wel zinvol dit als instrument beschikbaar te hebben, met name voor de nieuwe doelgroep die met meer beperkingen te maken heeft.

d) Werkplek-aanpassingen

Voor het realiseren van arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking kunnen werkplek-aanpassingen noodzakelijk zijn. De mate waarin hiervoor een vergoeding wordt verstrekt, wordt regionaal afgestemd met het beleid van het UWV die voor hun doelgroep meer ervaring hiermee hebben.

e) Studietoeslag.

Voor de nieuwe doelgroep die voorheen onder de reikwijdte van de studieregeling van de Wajong vielen, kunnen gemeenten een individuele studietoeslag verstrekken. De Wajong kent een studieregeling voor jongeren met een arbeidsbeperking. De instroom in de Wajong wordt echter beperkt, waardoor de studieregeling niet langer toegankelijk is voor jongeren met een gedeeltelijke arbeidsbeperking. Gemeenten krijgen nu de mogelijkheid om deze toeslag te verstrekken aan de nieuwe doelgroep

De Wajong studieregeling is gebaseerd op een verstrekking van 25% van het wettelijk minimumloon. Ongeveer 41% van de jongeren maakt aanspraak op de studieregeling.

De individuele studietoeslag is bedoeld als compensatie voor het feit dat deze jongeren naast hun studie door hun beperking niet in staat zijn zelf bij te verdienen. Deze toeslag is bedoeld voor:

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

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

²³ *Deze nota beperkt zich tot het instrumentarium gericht op het bevorderen van uitstroom. Er wordt in dit kader niet verder ingegaan op de middelen die nodig zijn voor het bevorderen van deelname in de samenleving (sociale activering). Daarbij gaat het meer om inzet van welzijns- en Wmo-voorzieningen, de mogelijkheden van vrijwilligerswerk en andere zorgvoorzieningen.*

Gemeenten moeten in verordening regels opstellen over:

- de manier waarop bepaald wordt of een student minder dan het wettelijk minimumloon kan verdienen;
- de hoogte en de frequentie van de toeslag.

Gemeenten kunnen ervoor kiezen om geen individuele studietoeslag uit te keren, het betreft hier een 'kan-bepaling'. Wij vinden het echter belangrijk om in deze kwetsbare doelgroep te investeren en zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit is conform de strekking van de wet.

Inmiddels wordt in regionaal verband gewerkt aan de vaststelling van beleid en de opstelling van een verordening. De hoogte van de vergoeding wordt ook regionaal afgestemd. Om de uitvoeringskosten te beperken is het voorstel om de consulent een belangrijke rol te laten vervullen. Bij de beoordeling wordt waar mogelijk uitgegaan van beschikbare gegevens van het UWV, eventuele eerdere medische keuringen en/of informatie vanuit het netwerk (zoals bijvoorbeeld de school). Pas als dit onvoldoende uitsluitsel geeft, kan een advies aan een arbeidsdeskundige worden gevraagd.

De middelen voor de studietoeslag worden als een afzonderlijke post via het gemeentefonds uitgekeerd, en maken geen deel uit van het gebundelde Participatiebudget. De overige hierboven genoemde uitgaven komen wel ten laste van het Participatiebudget. Om de uitgaven voor de nieuwe doelgroep bij elkaar te houden, heeft het de voorkeur deze middelen vanuit de gemeente alsnog toe te voegen aan het Participatiebudget.

BESLISPUNTEN

- In te stemmen met het opnemen van de hierboven genoemde instrumenten in de re-integratieverordening.
- De verstrekking van een individuele studietoeslag aan jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk maken door middel van een in regionaal verband afgestemde verordening.
- Het bedrag voor individuele studietoeslag vanuit de uitkering Gemeentefonds toevoegen aan het Participatie-budget.

7.7. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Het vraagstuk van verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is een breed vraagstuk, dat verder gaat dan uitsluitend de doelgroep van de Participatiewet. Via het regionaal platform POWI (Platform Onderwijs, Werk en Inkomen) worden onder meer initiatieven genomen tot stimulering van deelname aan het technisch beroepsonderwijs. Ook worden schoolverlaters ondersteund bij de keuze van hun vervolgopleidingen door het uitbrengen van een studiewijzer, waarin de kansen op het verkrijgen van betaald werk worden aangegeven.

In het kader van deze nota wordt specifiek aandacht besteed aan de doelgroep van schoolverlaters met een arbeidsbeperking. Op dit moment behoren zij niet tot de doelgroep van de gemeente, maar kunnen zij een Wajong-uitkering ontvangen van het UWV. De toegang tot de Wajong wordt met ingang van 2015 beperkt tot jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Jongeren met een arbeidsbeperking, die wel kunnen werken, komen hiervoor niet meer in aanmerking, maar vallen onder de Participatiewet.

Regionaal wordt samen met het UWV gewerkt aan een sluitende aanpak van onderwijs naar arbeidsmarkt, in samenwerking met de praktijkscholen (PRO) en scholen voor speciaal voortgezet onderwijs (VSO). Doelstelling hiervan is om te zorgen voor:

1. een goede verwijzing aan de voorkant (wie kan nog wel naar Wajong – en daarvoor dus naar het UWV -, en wie niet). Uit de bestaande praktijk ontstaat het beeld dat VSO-schoolverlaters nog in belangrijke mate een beroep op de Wajong kunnen doen, maar dat de schoolverlaters van het praktijkonderwijs (PRO) voornamelijk bij de gemeente terecht komen.
2. het benutten van en zo nodig versterken van de bestaande afspraken van de scholen met bedrijven om de schoolverlaters die kunnen werken via stageplaatsen zoveel mogelijk rechtstreeks bij bedrijven onder te brengen (preventieve aanpak).

3. een goede overdracht van schoolverlaters aan de gemeente als zij niet direct kunnen doorstromen naar werk en daarom een beroep gaan doen op de Participatiewet voor een uitkering en/of begeleiding naar werk of – als dat niet haalbaar is – sociale activering (b.v. via dagbesteding of vrijwilligerswerk).

Voor de huidige Wajong geldt dat een aanvraag alleen tot een uitkering op grond van de werkregeling (voor Wajongers met arbeidsvermogen) kan leiden als deze zestien weken voor 1 januari 2015, dus voor 1 september 2014 is ingediend. De reden hiervoor is dat deze uitkering pas zestien weken na de aanvraag kan ingaan, maar uiteraard niet later dan 31 december 2014. Mensen die op een dusdanig laat tijdstip Wajong aanvragen dat alleen al om die reden geen uitkering verstrekt kan worden, zullen door de gemeente ondersteund worden bij het zoeken naar werk en zo nodig en zo mogelijk een uitkering van de gemeente krijgen. Zij hoeven niet te wachten tot 2015 voordat ze zich bij de gemeente mogen melden. Dit neemt niet weg dat de gemeenten pas vanaf 1-1-2015 het nieuwe instrumentarium van de Participatiewet kunnen toepassen voor deze doelgroep.

De afstemming tussen gemeenten, UWV en de onderwijs-instellingen wordt regionaal voorbereid. Hiervoor heeft in augustus een regionale werkconferentie plaatsgevonden, waarin afspraken zijn gemaakt over samenwerking in een regionaal netwerk. Daarnaast is het van belang om ook op lokaal niveau tot goede rechtstreekse contacten te komen, zodat partijen elkaar snel weten te vinden.

De scholen waarmee voor wat betreft de gemeente Hellendoorn afspraken gemaakt moeten worden zijn:

- Reggesteyn, scholengemeenschap met afdeling Praktijkonderwijs;
- Elimschool, school voor Voortgezet Speciaal Onderwijs;
- VSO- en PRO-scholen in omliggende gemeenten, die ook leerlingen uit Hellendoorn ontvangen. Door onderzoek van de leerlingenstromen vanuit Hellendoorn worden deze scholen in beeld gebracht.

Met Reggesteyn zijn al contacten geweest om elkaar te informeren over de nieuwe ontwikkelingen, en over het belang van een preventieve aanpak (stimuleren doorstroming vanuit stageplaatsen naar werk). Verdere afspraken omtrent doorgeleiding van jongeren naar de gemeente en gegevens-overdracht van school naar de gemeente moeten nog gemaakt worden. Het doel is dat de gemeente bij de diagnose-stelling en het uitstippelen van trajecten voor deze doelgroep gebruik kan maken van de door de school reeds opgestelde diagnoses.

Ook andere scholen moeten worden geïnformeerd over de nieuwe beleidslijnen en betrokken worden bij de invulling en verwijzing in de gemeente Hellendoorn.

Opgemerkt wordt dat regionaal een ESF-aanvraag wordt voorbereid voor de gezamenlijke VSO- en PRO-scholen voor uitvoering van bovenstaande activiteiten, inclusief het verzorgen van nazorg. De genoemde scholen Reggesteyn en Elimschool zijn hierbij betrokken.

Naast jongeren met een beperking zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (multi-problematiek). Voor deze jongeren kan in Overijssel tot 2015 gebruik worden gemaakt van het 1000 jongerenplan, met financiële middelen vanuit de provincie en het Rijk (aanpak jeugdwerkloosheid). In het kader van de decentralisaties van de Participatiewet en de Jeugdzorg wordt de specifieke financiering door de provincie met ingang van 2015 afgebouwd.

De Twentse gemeenten hebben in het regionaal portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarktzaken de intentie uitgesproken de methodiek van het 1000 jongerenplan te willen integreren binnen de gemeentelijke organisaties. Dit betekent dat de functie van Individueel Trajectbegeleider (ITB) vanaf volgend jaar binnen de gemeenten zelf moet worden ingevuld. Op basis van de huidige cijfers gaat het hierbij om ongeveer 15 á 20 jongeren in Hellendoorn.

In afwachting van invulling hiervan heeft de provincie Overijssel in principe financiële middelen toegezegd voor verlenging van het bestaande 1000 jongerenplan met 6 maanden tot 1 juli 2015 als overgangssituatie. Dit betekent dat we voorlopig nog van de bestaande organisaties (Jarabee in de regio Twente en Trias in de regio IJsselvecht) gebruik kunnen maken, maar dat de invulling van de ITB-

functie voor deze doelgroep meegenomen wordt bij de inrichting van de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie.

Voor de gemeente Hellendoorn wordt ingezet op tijdelijke inhuur van een consultant van Trias voor ongeveer 0,4 fte, wat bekostigd kan worden uit de gedecentraliseerde jeugdhulp-budgetten. Daarmee wordt de door Trias opgebouwde kennis en ervaring ingebracht binnen onze organisatie, en kan bezien worden hoe deze functie zich in de komende periode verder ontwikkeld.

BESLISPUNTEN

- Instemmen met intensivering van de samenwerking met de scholen voor VSO- en Praktijkonderwijs voor een goede verwijzing en zo snel mogelijke doorstroming van leerlingen via stageplaatsen bij bedrijven.
- In te stemmen met het realiseren van de ITB-functie voor jongeren met Multi-problemen binnen de gemeentelijke organisatie.

7.8. Tegenprestatie.

De Wet maatregelen WWB verplicht de gemeente tot het ontwikkelen van beleid en vaststelling van een verordening over het opdragen van een tegenprestatie aan personen in de leeftijd van 18 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd die een bijstandsuitkering ontvangen. De bevoegdheid van het college om een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, geldt al sinds 2012. Inmiddels is de tegenprestatie van een bevoegdheid van het college veranderd in een verplichting van de raad om dit onderwerp in een verordening vast te leggen.

In de Wet Maatregelen WWB zou de tegenprestatie aanvankelijk als verplichting voor iedere bijstandsgerechtigde worden opgenomen. Gelet op de daartegen ingebrachte bezwaren is het wetsvoorstel zodanig aangepast dat de beleidsvrijheid van de gemeenten om hier – binnen bepaalde randvoorwaarden – invulling aan te geven, voorop staat. Benadrukt wordt dat een tegenprestatie geen re-integratie-instrument is, en dat dit het accepteren van werk niet in de weg mag staan. Daarnaast moeten de werkzaamheden additioneel zijn, in omvang en tijd beperkt en afgestemd op de fysieke en psychische omstandigheden van de WWB'er. Door middel van de tegenprestatie doen uitkeringsgerechtigden iets terug voor de maatschappij in ruil voor het recht op een uitkering. Vrijwilligerswerk van een bepaalde inhoud en omvang mag gelden als tegenprestatie. In individuele gevallen kan iemand worden vrijgesteld van de tegenprestatie. Dit geldt bijvoorbeeld als iemand belast is met taken als mantelzorger.

In het verlengde van de invoering van de tegenprestatie voor mensen in de WWB worden ook de regels voor vrijwilligerswerk door mensen met een WW-uitkering verruimd. Voortaan mogen WW-ers op vrijwillige basis aan de slag bij bijvoorbeeld sportverenigingen, als de taken die zij daar doen nu al door vrijwilligers worden gedaan. Het Kabinet heeft de verruimde regels (die al eind 2014 zouden moeten ingaan) aangekondigd bij brief van 10-7-2014 aan de Tweede Kamer.

Wij gaan er van uit dat deze verruimde regels op vergelijkbare wijze ook van toepassing zullen zijn op de mensen met een WAO- of WIA-uitkering.

Het voorstel is om onderstaande uitgangspunten op te nemen:

- Het college kiest bij invulling tegenprestatie voor stimulering en facilitering vrijwilligerswerk.
- De tegenprestatie is niet vrijblijvend: als iemand niets doet, kan een verplichting worden opgelegd.
- De tegenprestatie wordt gevraagd aan personen op de tredes 1, 2 en 3 van de participatieladder die nog geen ander traject volgen en die wel in staat zijn een tegenprestatie te verrichten.
- Cliënten hebben invloed op de invulling van hun tegenprestatie.
- Vrijwilligerswerk en mantelzorg van een bepaalde inhoud en omvang is aanleiding om geen tegenprestatie op te leggen.
- In individuele gevallen kunnen betrokkenen vrijgesteld worden van de tegenprestatie.

Voor een nadere onderbouwing en uitwerking hiervan verwijzen wij u naar de beleidsnotie tegenprestatie Hellendoorn.

7.9. Uniformering arbeidsverplichtingen

Met het wetsvoorstel WWB Maatregelen wordt een aantal verplichtingen geuniformeerd. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen is in de wet de mogelijkheid om een maatregel op te leggen aangescherpt. De uitkering wordt dan gedurende een periode van minimaal één maand tot maximaal drie maanden met 100% verlaagd. In de wet is opgenomen dat de verlaging over meerdere maanden (maximaal drie) kan worden verrekend. Reden hiervoor is dat de maatregel soms na de eerste maand leidt tot gedragsverandering, de zogenaamde inkeerbepaling. Bij het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid mag geen maatregel worden opgelegd.

Het gaat om de volgende verplichtingen:

- Het aanvaarden en behouden van werk.
- Het naar vermogen verkrijgen van werk in een andere gemeente (maximale reisduur van drie uur) en eventueel bereid te zijn om te verhuizen.
- Ingeschreven staan bij het UWV en minimaal één uitzendbureau.
- Het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van werk.
- Het verkrijgen, aanvaarden of het behouden van werk niet belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag.
- Gebruik maken van aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
- Voordat naar een andere gemeente wordt verhuisd, naar vermogen proberen in die andere gemeente naar werk zoeken.
- Bereid zijn om te verhuizen naar een andere gemeente als belanghebbende daar een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste een jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm kan krijgen.

Een maatregel wordt afgestemd als, gelet op bijzondere omstandigheden, dringende redenen daartoe aanleiding geven. De wet voorziet in de mogelijkheid geheel of gedeeltelijk af te zien van de maatregel. Bij het opleggen van specifieke arbeids- en re-integratieverplichtingen moet maatwerk worden geleverd. Niet alle verplichtingen kunnen onverkort op iedere bijstandsgerechtigde van toepassing worden verklaard. De individuele situatie van de cliënt is leidend, er mogen alleen verplichtingen opgelegd worden waar zij in redelijkheid aan kunnen voldoen.

Over de invulling van het maatregelenbeleid ten aanzien van de landelijk verwoorde verplichtingen wordt regionaal afstemming gezocht. Daarnaast kan de gemeente ten aanzien van de niet-geuniformeerde arbeids- en re-integratieverplichtingen zelf beleid formuleren. De concrete voorstellen hiervoor worden verwerkt in de afstemmingsverordening. Hierover wordt u afzonderlijk geadviseerd.

8. Visie ten aanzien van inzet SOWECO.

De invoering van de Participatiewet en de afsluiting van de Wsw hebben grote gevolgen voor de bestaande SW-bedrijven in Nederland, waaronder in onze regio SOWECO. Bij ongewijzigd beleid nemen de exploitatietekorten toe door de bezuiniging op de rijkssubsidie. Daarnaast heeft de instroomstop tot gevolg dat mensen die vertrekken (b.v. met pensioen) niet vervangen kunnen worden, althans niet door inzet van een nieuwe SW-medewerker.

Al vóór de invoering van de nieuwe Participatiewet hebben de gemeenten Hellendoorn en Rijssen-Holtten besloten tot intensivering van de al bestaande samenwerking. In dat kader waren beide gemeenten voornemens om met ingang van 2014 de Wsw lokaal uit te voeren, en daartoe uit te treden uit de GR SOWECO. Zoals bekend is dit niet gerealiseerd, omdat géén overeenstemming over de uitredingsvoorwaarden kon worden bereikt. Wel zijn stappen gezet om te komen tot een zo lokaal mogelijke uitvoering van de Wsw, o.a. door uitvoering begeleid werken en onderzoek naar detachering van de groenvoorziening bij de gemeente.

Een gevolg van het bovenstaande is dat onze gemeente als volwaardig lid van de GR SOWECO mede verantwoordelijk is voor de besluitvorming over de toekomst van SOWECO. De hiervoor in 2013 uitgevoerde onderzoeken werden in 2014 deels achterhaald door het gewijzigde rijksbeleid ten aanzien van de Wajong. Nu de wetgeving inmiddels definitief is vastgesteld kan op basis hiervan besluitvorming worden voorbereid. Het rijksbeleid inzake afbouw van de oude Wsw (krimp met 6 % per jaar) en verdere verlaging van de rijksbijdrage (met uiteindelijk € 3.000,-- per arbeidsjaar) geldt hierbij als uitgangspunt. Het is aan de gemeenten om te beslissen wat dit betekent voor de bestaande SW-bedrijven, zoals SOWECO. De besluitvorming daarover is afhankelijk van verschillende factoren, zoals:

- gemeentelijke visie ten aanzien van de verschillende huidige taken van SOWECO, zoals uitvoering beschut werken, detacheringen en groenvoorziening;
- visie ten aanzien van de invulling van de nieuwe voorziening “beschut” op grond van de Participatiewet (invulling is géén verplichting, maar lokale bevoegdheid, zie paragraaf 7.5);
- visie ten aanzien van de eventuele inzet van SOWECO voor nieuwe taken c.q. nieuwe doelgroepen, bijvoorbeeld de nieuwe doelgroep van mensen met een beperking;
- visie ten aanzien van de gewenste structuur (huidige GR-structuur sluit niet aan op het door gemeenten gewenste maatwerk per gemeente);
- financiële gevolgen van afbouw van overcapaciteit in menskracht en gebouwen;
- kostenbeheersing bij uitvoering van bestaande en eventuele nieuwe taken (binnen de door de gemeenten vast te stellen financiële kaders).

De Raad van Commissarissen van SOWECO NV is in het voorjaar 2014 gekomen met een voorstel om alle huidige taken minimaal voor 3 jaar bij SOWECO te laten (geen taken daaruit halen), en te bezien in hoeverre ook nieuwe taken en doelgroepen aan SOWECO kunnen worden opgedragen. Naar aanleiding hiervan heeft het (vernieuwde) bestuur van de GR SOWECO op 10 september 2014 samen met de RvC van SOWECO NV en gemeentelijke functionarissen een werkconferentie gehouden. Daarin is een toekomstbeeld geschetst waarover brede gedragenheid ontstond, met als uitgangspunten:

- Huidige doelgroep WSW is basis (bij elkaar laten)
- Nieuwe doelgroep deels naar SOWECO is mogelijkheid (preferent partner)
- Zoveel mogelijk lokaal werken, decentraal, dicht bij huis
- Toewerken naar prestatiecontracten per gemeente, kunnen verschillend zijn
- Toewerken naar opheffing GR-structuur (werkt belemmerend)
- Wel bepaalde omvang van opdrachten van elke gemeente nodig
- Extra opdrachten niet alleen van gemeenten, maar ook van UWV (oude Wajong) en bedrijfsleven (adviesfunctie Extend) etc.

Deze toekomstvisie wordt nader uitgewerkt in voorstellen, die in de komende maanden aan de gemeenten zullen worden voorgelegd. In het licht van deze visie wordt van de gemeenten een bestuurlijk commitment gevraagd voor de periode van 3 jaar om deze omvorming van SOWECO een serieuze kans te geven. Omgekeerd is het de uitdaging voor SOWECO NV om door het binnenhalen van extra opdrachten (niet alleen bij gemeenten, maar juist ook bij andere partners) het financiële perspectief voor de toekomst te verbeteren. Door de maatregelen van het Rijk tot geleidelijke afbouw van de Wsw

is dit een moeilijke zaak, waardoor de gemeenten voor forse financiële risico's worden geplaatst. Dat maakt de uitdaging voor de toekomst niet kleiner, wel belangrijker.

De uitgangspunten van onze gemeente ten aanzien van de uitvoering van de sociale werkvoorziening blijven: de uitvoering zo lokaal mogelijk, zo regulier mogelijk en binnen de financiële kaders van de gemeentebegroting. Wij vinden handhaving van de huidige lokale vestiging van Multipack binnen onze eigen gemeente een essentiële randvoorwaarde. Dit mede gezien de bestaande samenwerking met Nijverdalse werkgevers, waarvan in het bijzonder het bedrijf Farm Food.

Verder hechten wij aan rechtstreekse contacten met het lokale bedrijfsleven via onze accountmanagers, waarbij wij overigens wel de verbindende schakel richting SOWECO willen zijn voor b.v. opdrachten richting Multipack of plaatsingsmogelijkheden voor mensen bij bedrijven. In samenspraak met lokale werkgevers proberen we mensen zoveel mogelijk te plaatsen bij bedrijven in de eigen gemeente.

Tenslotte willen we als gemeente invulling geven aan lokale uitvoering en aansturing van de groenvoorziening. Daartoe worden de mogelijkheden onderzocht voor een groepsdetachering van de in onze gemeente werkzame SW'ers in het groen. De uitvoering van dit onderzoek is in gang gezet, en wordt volgens planning vóór 1-7-2015 afgerond.

Over bovenstaande ontwikkelingen wordt u door middel van een afzonderlijk voorstel nader geadviseerd.

BESLISPUNT

- In dit stadium nader advies met betrekking tot het voorstel van de RvC van SOWECO en de uitwerking vanuit de regionale werkgroep af te wachten.
- De uitwerking van de lokale uitvoering en aansturing van de groenvoorziening af te wachten.

9. Verdeling van de middelen over de doelgroepen

Door invoering van de Participatiewet verandert de doelgroep van de gemeente. Personen die voorheen onder de reikwijdte van de Wsw en de Wajong vielen, kunnen in de toekomst een beroep doen op ondersteuning vanuit de gemeente. Dit betekent dat naast de instroom van mensen die het einde van de werkloosheidsuitkering hebben bereikt, ook meer mensen met fysieke, verstandelijk en psychische beperkingen tot het bestand gaan behoren. In de re-integratieverordening zal worden vastgelegd onder welke voorwaarden iemand in aanmerking komt voor een re-integratievoorziening.

De regering verwacht van gemeenten dat zij in een democratisch proces haar re-integratiebeleid vormgeven en bepalen hoe een evenwichtige verdeling van instrumenten over de brede gemeentelijke doelgroep er voor die gemeente uitziet. De regering gaat er vanuit dat gemeenten alle doelgroepen van de Participatiewet naar behoren zullen ondersteunen.

Ons beleid ten aanzien van re-integratie en participatie van de (verbrede) doelgroep WWB/Participatiewet is mede gebaseerd op een analyse van het cliëntenbestand op basis van de Participatieladder. Aan de hand hiervan wordt de afstand van iemand tot de arbeidsmarkt gemeten. De indeling van ons huidige bestand is opgenomen in paragraaf 5.1.

De re-integratiemiddelen zijn niet toereikend genoeg, daarom is er een categorisering voor de inzet van middelen aangebracht, waarbij wel geborgd wordt dat er een evenwichtige verdeling tussen de doelgroepen is. In dat kader onderscheiden wij de volgende groepen.

1. **Jongeren tot 27 jaar:** hiervoor wordt primair ingezet op het benutten van de bestaande reguliere scholingsmogelijkheden. Voor de advisering van jongeren ten aanzien van dit punt wordt het regionale scholingsloket ingezet. Daarnaast worden jongeren gestimuleerd zelf actief te zoeken naar leer/werkbanen, waarbij sollicitatietrainingen en ondersteuning bij het opstellen van CV's wordt aangeboden.
2. **Nieuwe doelgroep van mensen met een beperking:** voor de nieuwe doelgroep, die vanaf 2015 niet meer kan instromen in de Wajong of de Wsw, kan het nieuwe instrumentarium van de Participatiewet worden ingezet. Hierbij valt te denken aan de toepassing van de nieuwe loonkostensubsidie (bij plaatsing op een reguliere- of een garantiebaan) of eventuele plaatsingen in "nieuw beschut". Het aantal plaatsingen in deze nieuwe regelingen zal in 2015 nog beperkt zijn (budget en plaatsingen worden geleidelijk opgebouwd). Zoals al beschreven in paragraaf 7.7. wordt ten aanzien van de schoolverlaters van praktijk- en voortgezet onderwijs ingezet op een preventieve aanpak, om deze jongeren zoveel mogelijk rechtstreeks via stages te leiden naar betaald werk, zodat zij geen beroep op een uitkering hoeven te doen.
3. **Goed bemiddelbare werkzoekenden (trede 5):** hiervoor wordt ingezet op zo snel mogelijke bemiddeling naar werk of het opdoen van werkervaring, door de inzet van de gemeentelijke accountmanager arbeid en de re-integratieconsulenten. De plaatsing van werkzoekenden uit de gemeentelijke bestanden kan gefaciliteerd worden door inzet van loonkostensubsidies of een proefperiode met behoud van uitkering. Door de inzage in de bestanden van de UWV kan ook snel gekeken worden onder kandidaten met een WW-uitkering of onder kandidaten uit omliggende gemeenten. Hiervoor kan op basis van "no cure no pay" worden samengewerkt met re-integratiebedrijven en/of uitzendbureau's.
4. **Doelgroep waarvoor aanbodversterkende maatregelen nodig zijn (trede 3,4,5):** hiervoor kunnen re-integratietrajecten bestaande uit scholing, training en werkervaring worden ingekocht. Hierbij moet rekening worden gehouden met de rijksbezuinigingen op het participatiebudget. Hiervoor wordt onder meer gebruik gemaakt van diensten van het re-integratiebedrijf React en het ROC van Twente (zo mogelijk uit hun reguliere educatie-budgetten).
5. **Langdurig werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 1,2 3):** voor deze doelgroep is sprake van zorgtrajecten, sociale activering en het verrichten van een tegenprestatie. Dit laatste kan door hen worden ingevuld door middel van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Wij verwijzen hiervoor naar de afzonderlijke beleidsnotitie over de tegenprestatie.

- 6. Niet-uitkeringsgerechtigden (“Nuggers”):** de gemeente krijgt straks met een grotere groep niet-uitkeringsgerechtigden te maken dan tot dusver. Nuggers hebben op grond van de Participatiewet aanspraak op arbeidsondersteuning en voorzieningen, gericht op arbeidsinschakeling. Gemeenten hebben de wettelijke taak om die ondersteuning te bieden aan nuggers en om in hun verordening vast te leggen op welke manier zij deze mensen gaan begeleiden. Door de beperking van de instroom in de Wajong kan de gemeente te maken krijgen met schoolverlaters van het praktijk- of speciaal onderwijs die geen uitkering hebben, omdat zij thuis (bij de ouders) wonen of een werkende partner hebben. Deze nieuwe groep nuggers zal door het rijk worden gemonitord, en vraagt daarom wel meer aandacht van de gemeente dan tot nu toe aan Nuggers werd gegeven.

- 7. Wsw en wachtlijst Wsw geïndiceerden:** de instroomstop voor de Wsw per 1-1-2015 heeft ook gevolgen voor de personen op de wachtlijst van de Wsw. Mensen met een Wsw indicatie die op 31-12-2014 op de wachtlijst staan voor een Wsw-dienstverband, behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Landelijk is afgesproken dat zij ook tot de prioritaire doelgroep van de garantiebannen vallen. Het voorstel is om deze prioritering als gemeente over te nemen. Dit betekent dat de gemeentelijke instrumenten gericht op re-integratie ter ondersteuning kunnen worden ingezet.

In het jaarlijkse uitvoeringsprogramma wordt een concrete invulling van de te besteden middelen aangegeven, waarbij afhankelijk van de dan geldende situatie de lokale prioriteiten gesteld kunnen worden.

10. Uitvoeringsplannen

Gezien de hoge werkloosheid worden zowel op regionaal als op lokaal niveau steeds weer initiatieven genomen om meer mensen met een uitkering te begeleiden naar werk.

10.1. Regionale initiatieven.

Er zijn al meerdere bestaande regionale uitvoeringsplannen, zoals het actieplan aanpak jeugdwerkloosheid in Twente (mede gefinancierd vanuit het Europees Sociaal Fonds) en het uitvoeringsprogramma van het Twents Arbeidsmarkt Perspectief. Daarnaast zijn er zeer recente nieuwe initiatieven die voortkomen uit de Twente Board, bestaande uit vertegenwoordigers van ondernemers, overheid en kennisinstellingen.

Naar aanleiding van het visitatierapport van de commissie Draijer heeft de Twente Board besloten tot het opstellen van een Twents werkgelegenheidsplan (actieplan Twente Werkt!). Ingezet wordt op diverse maatregelen voor een structurele groei van de Twentse economie, en op acties om op korte termijn meer werkzoekenden aan werk te helpen. Dit laatste moet leiden tot extra banen voor werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Wij zijn hierbij betrokken door deelname van onze accountmanagers arbeid & bedrijven / economische zaken aan het regionaal ambtelijk overleg.

Deze plannen sluiten aan bij de afspraken in het kader van de Participatiewet om te gaan werken vanuit één werkgeversbenadering, zoals in deze beleidsvisie is weergegeven. Vanuit de Twente Board wordt deze ontwikkeling sterk ondersteund. Ondernemers en onderwijsinstellingen hebben toegezegd om samen met gemeenten actief in te zetten op het begeleiden van mensen naar werk.

Het is de bedoeling om eind dit jaar met een voldragen actieplan te komen, waarvoor ondersteuning bij ministeries en provincie wordt gevraagd.

10.2. Lokale uitvoering.

In het nieuwe college-programma is nadrukkelijk aandacht gegeven aan het te voeren werkgelegenheids- en participatiebeleid. De gemeente Hellendoorn wil:

- inwoners stimuleren tot participatie, zoveel mogelijk via regulier werk, en als dat (nog) niet kan, via andere vormen van tegenprestatie zoals vrijwilligerswerk;
- nauw samenwerken en structureel overleg voeren met werkgevers en onderwijsinstellingen;
- nieuwe bedrijven aantrekken, en bestaande werkgelegenheid uitbreiden;
- hierbij specifieke aandacht geven aan jongeren, inwoners met een beperking en ouderen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Concreet is in de gemeentebegroting 2015 al besloten tot:

- het voortzetten van de begin 2014 gestarte pilot om via een vernieuwde aanpak mensen met een uitkering sneller aan het werk te krijgen (gekoppeld aan het Talentenportaal), wat moet leiden tot een besparing van € 65.000,-- door een hogere uitstroom en minder fraude.
- het opstellen van een plan van aanpak, samen met maatschappelijke partners, onderwijs en het bedrijfsleven, om de werkgelegenheid te stimuleren, burgers te activeren en zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden.

Daarbij zijn als instrumenten genoemd: training (b.v. sollicitatietrainingen), inkoop van scholingstrajecten, het aanbieden van werkervaringsplaatsen en het faciliteren van aanstellingen door middel van loonkostensubsidies. Daarnaast is de suggestie gedaan voor het creëren van zogenaamde “tandembanen” waarbij oudere werknemers hun kennis overdragen aan jongeren die instromen.

Om de beoogde samenwerking met het bedrijfsleven te verstevigen worden enkele ontbijtsessies met werkgevers georganiseerd (de eerste sessie is op 5 november 2014). De opzet is om opgedane ervaringen en praktische suggesties met elkaar te delen, en te bespreken hoe de samenwerking tussen gemeente en het bedrijfsleven beter gestructureerd kan worden. Gedacht kan worden aan het instellen van een gezamenlijke “denk-tank” als platform voor bespreking van het eerder genoemde plan van aanpak. Ook kan gedacht worden aan het inzetten van (oud-)werkgevers als ambassadeurs voor so-

ciaal ondernemerschap, die zelf het goede voorbeeld geven ten aanzien van plaatsing van mensen uit de uitkering, en bereid zijn collega-ondernemers hierin te stimuleren. De hierover te maken afspraken kunnen bijvoorbeeld worden vastgelegd in een convenant.

Verder willen wij de bedrijven in het kader van SROI stimuleren om bij nieuwe projecten of opdrachten mensen vanuit een uitkering aan te nemen of op te leiden. Uit de inmiddels opgedane ervaringen met SROI leiden wij af dat niet volstaan kan worden met uitsluitend het stellen van voorwaarden in het kader van een aanbesteding. Ook moet worden geïnvesteerd in het zorgen van een goede aansluiting met beschikbare kandidaten vanuit het cliëntenbestand. Dit vergt ook intern binnen de gemeente een goede samenwerking tussen de projectleider / opdrachtgever, de werkcoaches en de inkoopcoördinator.

Een punt van bespreking met het bedrijfsleven is ook de eerdere suggestie van oprichting van een gezamenlijke arbeidspool vanuit bedrijfsleven, gemeente en overige partijen, bijvoorbeeld in de vorm van een coöperatieve vereniging. Het ziet er naar uit dat de nieuwe quotum-wet ook plaatsing van werkzoekenden via detacheringen meetelt als gerealiseerde aanstellingen. Dit maakt het voor werkgevers waarschijnlijk aantrekkelijker om voor het realiseren van een quotum een samenwerkingsverband op te richten. Wij willen graag met het lokale bedrijfsleven bespreken of deze structuur hen voldoende "ontzorgt" voor het plaatsen van werkzoekenden uit onze doelgroepen, en welke partijen hierbij kunnen worden ingeschakeld

Ten aanzien van de voortzetting van het Talentenportaal wordt gedacht aan:

- stimuleren van plaatsingen door het toepassen van de nieuwe loonkostensubsidie, waarbij:
 - Gedurende de proefperiode van 3 maanden (met behoud van uitkering) loonwaardemeting plaatsvindt;
 - De loonkostensubsidie (wettelijk maximaal 70 % WML) blijft binnen de van toepassing zijnde uitkeringsnorm, waarbij gevarieerd kan worden in het aantal uren van de arbeidsovereenkomst.
- Nieuwe instroom van uitkeringsgerechtigden, afhankelijk van hun plan van aanpak (wettelijk binnen 6 maanden, wat ons betreft binnen 3 maanden), zo snel mogelijk op te nemen in de sollicitatie-trainingen van het Talentenportaal;
- Nader onderzoek naar de uitkeringsgerechtigden op trede 4 van de Participatieladder, personen die hiervoor geschikt zijn op te nemen in het Talentenportaal, en voor anderen zorgen voor een passend re-integratietraject of tegenprestatie / vrijwilligerswerk;

Verder zou gedacht kunnen worden aan het aanbieden van werkervaringsplaatsen (met behoud van uitkering) aan personen in het Talentenportaal, voor wie nog geen arbeidsplaats gevonden kan worden. De opzet hiervan moet nader onderzocht worden. Eén van de vragen is of deze werkervaringsplaatsen bij reguliere bedrijven kunnen worden gerealiseerd (binnen de voorwaarden van de Participatiewet) of bij speciale bedrijven (bijvoorbeeld React of Soweco), of wellicht bij de hiervoor bedoelde arbeidspool / coöperatie van bedrijven. Bij dit onderzoek zal ook in beeld gebracht moeten worden welke kosten gemoeid zijn met de verschillende alternatieven.

Bovenstaande en andere bij het bedrijfsleven op te halen suggesties kunnen worden uitgewerkt in het plan van aanpak, wat samen met het bedrijfsleven wordt voorbereid.

In afwachting van de hierover te maken afspraken kunnen de plannen (voor zover gereed) worden opgenomen in het uitvoeringsprogramma voor het re-integratiebeleid voor 2015. Dit behoeft nog nadere uitwerking, en wordt daarom afzonderlijk aan u voorgelegd.

10.3. Financieel kader voor lokale uitvoering.

De invoering van de Participatiewet betekent dat 2015 het eerste jaar is van diverse veranderingen die geleidelijk worden ingevoerd. Denk aan de geleidelijke afbouw van de Wsw, de geleidelijke instroom van de nieuwe doelgroep bij de gemeenten, de geleidelijke invoering van het nieuwe verdeelmodel voor het BUIG-budget en de in te voeren nieuwe instrumenten zoals loonkostensubsidies en nieuw beschut, waarmee de komende jaren ervaring opgedaan moet worden.

Het is daarom op dit moment nog niet goed mogelijk een deugdelijke meerjarenbegroting voor de uitvoering van de Participatiewet op te stellen. Wij volstaan op dit moment met het in beeld brengen van het financiële kader voor het begrotingsjaar 2015. Vanuit de Participatiewet betreft dit de volgende middelen:

Tabel 10: budgetten Participatiewet 2015 (exclusief uitvoeringskosten en exclusief middelen armoedebestrijding / minimabeleid)

BUIG-budget prijspeil 2015	€ 5.520.900
Participatiebudget 2015 (klassieke + nieuwe doelgroep)	€ 560.900
Rijksbijdrage Wsw 2015 (uitgaande van maximale taakstelling 2014)	€ 4.670.400
Rijksbijdrage studietoelage nieuwe doelgroep 2015	€ 7.000
Totaal:	€ 10.759.200

Vastgesteld wordt dat de voorlopig toegekende budgetten voor 2015 per saldo lager zijn dan in 2014, terwijl de doelgroep toeneemt. Deze discrepantie geeft aanleiding om enerzijds te zoeken naar besparingen in het Participatiebudget, en anderzijds naar het benutten van extra financieringsbronnen.

Uitgaande hiervan worden voor 2015 de volgende voorstellen gedaan:

1. Inzet van loonkostensubsidies conform de nieuwe wettelijke regeling uit het BUIG-budget (en dus niet meer uit het Participatiebudget);
2. Voortzetting van het Talentenportaal, evenals in 2014 te financieren uit het BUIG-budget (taakstelling € 65.000,--) (reeds in de begroting verwerkt);
3. Uitbreiding van de formatie werk- en inkomensconsulent met 1 fte structureel, in verband met het zelf uitvoeren van begeleid werken, de taken voor de nieuwe Wajong-doelgroep, de tegemoetkoming chronisch zieken en de studieregeling voor mensen met een beperking;
4. Het starten van een pilot voor nader onderzoek cliëntenbestand trede 4, incidenteel bekostigen uit het Participatiebudget 2015;
5. Besparingen in Participatiebudget (W-deel) realiseren door:
 - a. nader onderzoek met betrekking tot de arbeidsmedische advisering, mede afhankelijk van het aanbod van het UWV (deels verplicht, deels aanvullend);
 - b. Afbouw deeltijdpremie (past niet in systematiek van de Participatiewet, uitgangspunt is het maximaal benutten van de wettelijke vrijlatingsregelingen, inclusief de nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen met medische beperkingen);
6. Het leveren van een bijdrage aan onderzoek en voorbereiding van de lokale uitvoering en aansturing van het openbaar groenonderhoud, waarbij de kosten van het onderzoek deels ten laste van het Participatiebudget gebracht kunnen worden);
7. Benutten ESF-subsidie voor co-financiering van personeel inzet van accountmanagers en consulenten;
8. Handhaving van budget voor inkoop van scholing (b.v. ROC), trajecten (b.v. React) of inschakeling van uitzendbureau's bij bemiddelen van werkzoekenden;
9. Inzet individuele trajectbegeleiding (ITB) voor begeleiding multi-probleem jongeren bekostigen uit de gereserveerde middelen voor pilot-projecten in het kader van de jeugdhulp.

Deze voorstellen worden nader uitgewerkt in het door het college van B&W vast te stellen uitvoeringsprogramma 2015.

BIJLAGE 1

TOELICHTING PARTICIPATIELADDER

(bron: www.participatieladder.nl)

Het principe van de Participatieladder is simpel. 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.

Jaarlijks wordt ten minste één keer vastgelegd op welk niveau iemand thuishoort. Daarbij wordt ook gekeken of dat het maximaal haalbare niveau is, of dat de persoon in kwestie nog kan stijgen op de ladder.

Uitleg trede-indeling:

- niveau 6: betaald werk
- 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

De meting:

Bij de meting gaat het om de antwoorden op vier vragen:

1. wat is het participatieniveau?
2. is er perspectief op meer participatie?
3. tot welke subgroep behoort de burger?
4. wordt er een participatie-instrument ingezet ?

Meetresultaten:

De resultaten van de meting bieden een nuttig inzicht in de bestanden. Zowel voor de medewerkers van betrokken organisaties als de gemeente als financier. Door een tweede meting te doen wordt zichtbaar welke klanten gestegen zijn, welke gelijk gebleven en welke gedaald. De beweging van klanten wordt zichtbaar. De medewerkers kunnen zelf de vorderingen van hun klanten bijhouden. De gemeentelijke organisatie kan bovendien per klantgroep bekijken wat de resultaten zijn. Deze cijfers, bijvoorbeeld over de in- en uitstroom per trede, maken maatwerk in investeringen mogelijk.

BIJLAGE 2: LIJST MET AFKORTINGEN.

Wetgeving

WWB	Wet Werk en Bijstand
Wsw	Wet Sociale Werkvoorziening
Wajong	Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
IOAW / IOAZ	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers / gewezen zelfstandigen
IOW	Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen
BBZ	Besluit bijstandverlening zelfstandigen
ANW	Algemene Nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
BUIG	Wet bundeling uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten
WML	Wet minimum loon
Wmo	Wet Maatschappelijke ondersteuning
Awbz	Algemene Wet bijzondere ziektekosten
Wtcg	Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten
CER	Wet compensatie verplicht eigen risico
WW	Werkloosheidswet
WIA	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet Arbeidsongeschiktheid zelfstandigen
WGA	regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WSF	Wet Studiefinanciering
WTOS	Wet Tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en schoolkosten

Instanties

Werkkamer	Landelijk overlegorgaan tussen gemeenten, sociale partners en Rijk
Werkbedrijf	Regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties
Werkplein	uitvoeringslocatie van UWV en gemeenten
SOWECO	Sociaal Werkvoorzieningschap Centraal Overijssel
PHO-AM	Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt zaken regio Twente
POWI	Platform Onderwijs, Werk en Inkomen regio Twente
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt leerplicht
LWL	Leerwerkloket (onderdeel Werkplein)
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
PRO	Praktijkonderwijs

Overige

NWW	Niet Werkende Werkzoekenden geregistreerd als werkloos bij UWV.
Nuggers	Niet uitkeringsgerechtigden
FTE	fulltime-arbeidsplaats
AJ	Arbeidsjaar (bekostigingsgrondslag in Wsw)
ITB	Individuele trajectbegeleiding
PSO	Prestatieladder sociaal ondernemen
SROI	Social Return on Investment
ESF	Europees Sociaal Fonds