

Beleidsplan Participatiewet 2015- 2018

| **Augustus-2014**

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Een veranderende context.....	4
Consequenties van de Participatiewet.....	4
Daarom komen we tot de volgende doelstellingen:.....	5
Dit willen wij bereiken met de volgende speerpunten:.....	5
1 Inleiding	6
1.1 Context.....	6
1.2 Positionering en doel van dit document.....	7
1.3 Totstandkoming.....	7
1.4 Opbouw beleidsplan.....	7
2 Huidige situatie	8
2.1 Inleiding.....	8
2.2 Huidige situatie Wet werk en bijstand.....	8
2.3 Huidige situatie Wet sociale werkvoorziening.....	8
2.4 Huidige situatie Wet werk en arbeidsondersteuning jong gehandicapten.....	9
2.5 Overige regelingen.....	9
3 Participatiewet	10
3.1 Wwb wordt Participatiewet.....	10
3.2 Aanscherping van de Wajong.....	10
3.3 De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt ingetrokken.....	11
3.4 Nieuw in de Participatiewet.....	11
3.5 Toename van de doelgroep.....	12
3.6 Indeling klantgroepen.....	12
3.7 Voorzieningen.....	13
3.8 Verwachtingen richting inwoners en ondernemers.....	15
3.9 De gemeentelijke rol.....	16
3.10 Samenwerking in de arbeidsmarktregio.....	17
3.11 Conclusie.....	17
4 Visie en doelstellingen	18
4.1. Inleiding.....	18
4.2 Visie.....	18
4.3 Doelstellingen.....	18
4.4 Speerpunten.....	19
4.5 Conclusie:.....	24
5 Financiën	25
5.1 Deelfonds sociaal domein.....	25
5.2 Rijksbijdrage Bundeling uitkeringen inkomensvoorziening (BUIG) / Inkomensdeel.....	26
5.3. Ontwikkeling Participatiebudget.....	26
5.4 Open einde regeling.....	27
5.5 Risico budgettair.....	28

6 Tot slot.....	29
6.1 Regionale samenwerking.....	29
6.2 Budgettair	29
6.3 Inzet voorzieningen.....	29
6.4 Vervolgstappen.....	30

Bijlage 1 Planning beleidskaders en verordeningen nieuwe taken

Bijlage 2 Overzicht ontwikkeling bestand

Bijlage 3 Lijst met afkortingen

Samenvatting

Een veranderende context

De rijksoverheid heeft besloten tot het overdragen (decentraliseren) van veel taken binnen het sociale domein naar gemeenten. Een belangrijke aanname van het rijk is dat gemeenten deze taken dichter bij de burger kunnen organiseren, waardoor een groter beroep kan worden gedaan op de eigen kracht en verantwoordelijkheid van burgers. Het rijk verwacht hierbij een verbetering van de efficiency wat aanleiding is om op voorhand fikse kortingen op de budgetten door te voeren.

Naast de decentralisatie van taken op het gebied van jeugdzorg en AWBZ/Wmo, zorgt de invoering van de Participatiewet voor een uitbreiding van taken van gemeenten. Kortgezegd zorgt deze decentralisatie ervoor dat gemeenten verantwoordelijk worden voor de begeleiding van meer mensen naar werk uit een doelgroep met complexere problematiek, terwijl budgetten afnemen. Daartegenover staat dat de decentralisaties ook kansen bieden, door de samenhang in het gebruik van sociale voorzieningen. Op het vlak van de re-integratie van uitkeringsgerechtigden krijgen gemeenten daarin de centrale regierol.

Consequenties van de Participatiewet

De Participatiewet treedt op 1 januari 2015 in werking en vervangt de huidige Wet werk en bijstand (Wwb). Daarbij wijzigen de volgende onderdelen:

- Nieuwe instroom in de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) is vanaf 1 januari 2015 alleen nog maar mogelijk voor personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Jongeren die nog wel verdien capaciteit hebben, of waarvan de arbeidsongeschiktheid tijdelijk is, vallen voortaan onder de werking van de Participatiewet.
- De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt op 1 januari 2015 ingetrokken en nieuwe instroom is daardoor niet meer mogelijk. De wachtlijst vervalt en mensen met een dienstbetrekking op 31 december 2014 behouden hun recht op een door de gemeenten georganiseerd dienstverband.
- De rijksbijdrage Wsw vervalt als geormerkt budget en wordt integraal onderdeel van het Participatiebudget. Op het budget vindt een efficiencykorting plaats waarbij de fictieve Wsw-subsidie wordt afgebouwd op basis van een verondersteld natuurlijk verloop.
- Gemeenten krijgen meer (beleids)ruimte om loonkostensubsidie langdurig in te zetten voor personen met een arbeidsbeperking.

Indien het huidige beleid en uitvoering niet worden gewijzigd hebben bovenstaande veranderingen de volgende effecten:

- Het volume van de bijstand neemt toe, als gevolg van nieuwe instroom van voormalige "Wajongers" en arbeidsgehandicapten die voorheen onder de Wsw vielen.
- De samenstelling van de doelgroep wordt complexer. Het intrekken van de Wsw en de aanscherping van de Wajong zorgen voor een toename van het aantal

bijstandsgerechtigden die behoefte hebben aan langdurige ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

- Het budget dat bestemd is voor re-integratie (Participatiebudget) neemt ca. 20% af.
- De kosten van de Wsw-oud leggen een groot beslag op het Participatiebudget, waardoor er voor de doelgroep Wsw-oud nog steeds een bedrag uit de algemene middelen bij moet ter financiering van het tekort op de sociale werkvoorziening.

We vinden het belangrijk dat alle groepen in de samenleving kunnen (blijven) meedoen en aangesproken worden op hun talenten, mogelijkheden en hun vermogen om zelf hun leven in te richten.

Daarom komen we tot de volgende doelstellingen:

- Inwoners benutten zoveel mogelijk hun maximale verdien capaciteit in een reguliere baan;
- Inwoners met een arbeidshandicap, die voorheen onder de Wsw of Wajong vielen, gebruiken ook hun verdienmogelijkheden;
- Uitkeringsgerechtigden worden zoveel mogelijk geplaatst op de reguliere arbeidsmarkt, eventueel met een loonkostensubsidie.

Dit willen wij bereiken met de volgende speerpunten:

- Het op basis van een goede klantanalyse indelen van de doelgroep op verdien capaciteit, zodat we prioriteiten kunnen aanbrengen voor re-integratie.
- De lokale werkgeversbenadering verder ontwikkelen en intensiveren.
- Het in regionaal verband ontwikkelen van arrangementen om uitkeringsgerechtigden te plaatsen in kansrijke sectoren, waarbij jongeren tot 27 jaar de prioriteit krijgen (Twente is wettelijk aangewezen als arbeidsmarktregio).
- Een nieuwe invulling van de 'Wsw-oud' waardoor de kosten worden teruggebracht', maar waarbij het budget voorlopig moet worden aangevuld uit de algemene middelen om de tekorten bij het Sw-bedrijf te financieren.
- Het stimuleren van het opzetten van sociale ondernemingen, waarbij de gemeente geen bedrijfsrisico draagt.
- Centrale toegang via de Noaberpoort.

Het uitgangspunt is dat de investeringen ten behoeve van re-integratie opwegen tegen de besparingen in uitkeringslasten .

1 Inleiding

1.1 Context

Het sociale domein is in Nederland volop in beweging. Het Rijk hevelt vanaf 2015 taken op het gebied van Jeugdzorg, Awbz-Wmo en participatie over naar gemeenten. Er komt daarbij veel op de gemeente af. Er komen niet alleen taken voor de gemeente bij, maar tegelijkertijd moet de gemeente deze taken uitvoeren voor minder geld, dan waar deze taken nu voor worden uitgevoerd.

Door zaken dicht bij burgers te organiseren is de verwachting van het Rijk dat een groter beroep op zelfredzaamheid van burgers kan worden gedaan en dat uitvoering van nu nog verschillende regelingen meer integraal kan plaatsvinden. Op basis hiervan is er de verwachting dat gemeenten dit goedkoper kunnen dan het Rijk en provincies nu kunnen.

Participatiewet

In dit document richten wij ons op de decentralisatie van de Participatiewet. Met deze wet wil het kabinet alle burgers zoveel mogelijk laten participeren in de samenleving. Bij voorkeur met een reguliere baan. Mensen die nu nog aan de kant staan, of in een aparte regeling zijn ondergebracht moeten naar oordeel van het Rijk meer kansen krijgen om mee te doen op de reguliere arbeidsmarkt en in het eigen levensonderhoud te voorzien.

Daarnaast wil het kabinet op een aantal punten de onbalans herstellen die op de arbeidsmarkt is ontstaan. Dit betekent dat werkgevers meer verantwoordelijk worden gemaakt voor de arbeidsinschakeling van mensen met een beperking. Het gaat er daarbij om uit te gaan van wat mensen wel kunnen in plaats van wat zij niet kunnen.

Het kabinet is in dat kader van mening dat teveel mensen werken in een beschutte werkomgeving en/of een uitkering ontvangen. Terwijl ze ook in een reguliere baan bij een reguliere werkgever aan de slag zouden kunnen. De Participatiewet moet stimuleren dat burgers een grotere verantwoordelijkheid nemen om aan de slag te gaan bij een reguliere werkgever.

De Participatiewet vervangt de huidige Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt ingetrokken en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) wijzigt. Inmiddels is duidelijk, dat de invoeringsdatum definitief is bepaald op 1 januari 2015.

Bovendien blijft het risicomodel van de Wwb in stand, dit betekent dat tekorten op de uitkeringsverstrekking in principe voor eigen rekening van de gemeente komen. Bij een budgetoverschrijding van meer dan 10% als gevolg van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kan een aanvullend rijksbudget (IAU) worden aangevraagd. Wij gaan ervan uit, dat deze mogelijkheid blijft bestaan, maar daarover bestaat nog geen zekerheid. Net als in de huidige Wwb ontvangt de gemeente een budget voor re-integratie. Wel wordt dit budget gebundeld met de middelen die nu beschikbaar zijn voor de Wsw. Er ontstaat dan een gebundeld Participatiebudget, waarop door het Rijk fors bezuinigd wordt.

Ontwikkelingen in de regio

Voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) werkt de gemeente Haaksbergen samen binnen de GR Hameland. Daarnaast onderzoekt de gemeente Haaksbergen de mogelijkheden van samenwerking met de gemeenten Hengelo, Borne en Hof van Twente over de uitvoering op het gebied van Sociale Zaken. Bij de uitvoering van de Participatiewet zal gekeken moeten worden op welke manier we deze ontwikkelingen het beste op elkaar kunnen laten aansluiten.

1.2 Positionering en doel van dit document

In dit document maken wij de beleidskeuzes op hoofdlijnen voor de in- en uitvoering van de Participatiewet. Er volgen binnenkort nog een aantal verordeningen waarin de gemeentelijke uitvoeringsregels worden vastgesteld. In de bijlage worden een overzicht van de verordeningen en de bijbehorende planning in beeld gebracht.

We bouwen in dit document voort op de startnotitie decentralisaties (oktober 2013). Op basis daarvan en de ontwikkeling van de (voorlopige) budgetten, maken we de effecten voor de gemeente Haaksbergen inzichtelijk.

1.3 Totstandkoming

Dit document is een product van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling en afgestemd binnen de projectgroep transities, waarbinnen ook de transities Wmo/AWBZ en Jeugdzorg worden vormgegeven. Als input voor dit document is daarnaast gesproken met de raad tijdens een interactieve raadsessie en is gebruik gemaakt van de reacties van de aanwezigen op de conferentie decentralisaties.

1.4 Opbouw beleidsplan

- In hoofdstuk twee brengen we de huidige situatie in beeld.
- In hoofdstuk drie beschrijven we de belangrijkste wijziging die de Participatiewet met zich meebrengt en geven we aan welke effecten de Participatiewet heeft in de gemeente Haaksbergen heeft, ten aanzien van de omvang en samenstelling van de doelgroep.
- In het vierde hoofdstuk beschrijven we de visie en doelstellingen voor de komende periode. Daarbij benoemen we de speerpunten die nodig zijn om bij het gewenste toekomstbeeld uit te komen.
- Hoofdstuk vijf is de financiële paragraaf die inzicht geeft in de beschikbare budgetten.
- Tot slot beschrijft hoofdstuk zes de aandachtspunten en welke vervolgstappen nodig zijn.

2 Huidige situatie

2.1 Inleiding

De Participatiewet hevelt niet alleen nieuwe taken over naar de gemeente, maar heeft ook impact op taken die de gemeente nu uitvoert. In dit hoofdstuk brengen wij in beeld hoe de huidige regelingen in elkaar steken.

2.2 Huidige situatie Wet werk en bijstand

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet werk en bijstand (verder: Wwb). Het doel van de Wwb is om bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen die onder de Anw (Algemene nabestaandenwet) vallen zo snel mogelijk aan een betaalde baan te helpen, zodat zij in het eigen bestaan kunnen voorzien. De beleidsinhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid ligt volledig bij gemeenten. De volgende uitgangspunten staan in de Wwb centraal:

- Burgers zijn zelf verantwoordelijk om al datgene te doen wat nodig en mogelijk is om in het eigen bestaan te voorzien. Pas als mensen daartoe niet in staat zijn, kunnen zij een beroep doen op de overheid hen daarbij te ondersteunen. De ondersteunende verantwoordelijkheid ligt bij de gemeente.
- De regelgeving biedt gemeenten beleidsruimte en -verantwoordelijkheid. Daarom krijgen gemeenten de gebundelde uitkering inkomensvoorzieningen gemeenten (verder: BUIG) met een daarbij passend eigen risico.
- Om het (financiële) risico voor de gemeente te beperken dient instroom in de uitkering zoveel mogelijk te worden beperkt. Voor degenen die een beroep moeten doen op de inkomenswaarborg, dient het verblijf in de uitkering zo kort mogelijk te zijn. Om mensen te kunnen ondersteunen bij het vinden van werk ontvangt de gemeente een uitkering op grond van de Wet participatiebudget.

Onder invloed van de economische ontwikkelingen is het aantal bijstandsgerechtigden in de gemeente Haaksbergen de afgelopen jaren toegenomen. Per 1 augustus 2014 heeft Haaksbergen 320 Wwb-uitkeringsgerechtigden.

2.3 Huidige situatie Wet sociale werkvoorziening

Naast de uitvoering van de Wwb is de gemeente ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Doel van de Wsw is mensen met een Wsw-indicatie zo regulier mogelijk te laten werken op de arbeidsmarkt.

Het UWV geeft t/m 31 december 2014 Wsw-indicaties af aan mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap die moeilijk een baan vinden. Als zelfstandig werken binnen een regulier bedrijf niet mogelijk is dan kunnen mensen begeleid werken bij een reguliere werkgever of in een sociale werkplaats.

Voor de uitvoering van de Wsw ontvangt de gemeente rijksmiddelen en formuleert de gemeente het beleid. Aan de toekenning van de rijksmiddelen is een taakstelling gekoppeld. De taakstelling draagt de gemeente op om voor het toegekende budget een minimum aantal plekken te organiseren. De gemeente kan voor eigen rekening meer plekken realiseren dan de taakstelling, maar ontvangt daarvoor geen extra rijksbijdrage.

Uitvoering Wsw

De gemeente Haaksbergen heeft de uitvoering van de Wsw geregeld via de Gemeenschappelijke Regeling Hameland waarin totaal vijf gemeenten participeren, naast Haaksbergen zijn dat de gemeenten Aalten, Berkelland, Oost-Gelre en Winterswijk. Daarnaast is een klein deel van de Haaksbergse Wsw-ers werkzaam bij andere SW-bedrijven in de regio, zoals SWB (14 personen), Soweco (1 persoon) en DCW (2 personen).

2.4 Huidige situatie Wet werk en arbeidsondersteuning jong gehandicapten

De Wet werk en arbeidsondersteuning jong gehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap hebben gekregen waardoor ze beperkingen ervaren bij het betreden van de arbeidsmarkt. Doel van de wet is om deze mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt.

De indicatiestelling, uitkeringsverstrekking en ondersteuning van mensen in de Wajong gebeurt door het UWV. Het UWV heeft beperkte middelen om mensen te ondersteunen bij de integratie op de arbeidsmarkt. Deze zijn onder andere bedoeld voor aangepaste werkplekken en begeleiding, zodat Wajongers arbeid kunnen verrichten bij een reguliere werkgever.

In 2013 waren er in Haaksbergen ongeveer 256 personen die zijn aangewezen op een Wajong-uitkering. Van hen verricht ongeveer 14% betaald werk bij een reguliere werkgever.

2.5 Overige regelingen

Naast de voornoemde regelingen die opgaan in de nieuwe Participatiewet zijn er nog enkele andere regelingen die in verschillende kabinetsplannen onderwerp van verandering zijn. Het gaat daarbij onder andere om:

- Aanpassingen in de WW (werkloosheid)
- Aanpassingen in de WIA/WAO (arbeidsongeschiktheid)
- Kinderbijslag (kinderen)
- AOW (pensioengerechtigden)
- ANW (nabestaanden)
- Ioaw (oudere werklozen)
- Ioaz (oudere zelfstandigen)

Alle aanpassingen hebben tot gevolg dat de regelingen verkort (in tijd) en versoerd worden. Het effect daarvan kan zijn, dat meer mensen een beroep doen op het laatste vangnet van de sociale zekerheid (bijstandsverlening door gemeenten).

3 Participatiewet

3.1 Wwb wordt Participatiewet

De Participatiewet treedt op 1 januari 2015 in werking. De gemeente is dan verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Het gaat om de mensen die nu in de Wwb, de Wsw en de Wajong zitten. Met de Participatiewet wil de overheid meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen die nog kunnen werken maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. De Participatiewet is inmiddels goedgekeurd door de Tweede en de Eerste Kamer.

Naast de Participatiewet, die gevolgen heeft voor de Wwb, de Wsw en de Wajong, komt er een aparte Wet maatregelen Wwb. In deze laatstgenoemde wet zijn diverse aanpassingen vastgelegd die betrekking hebben op diverse maatregelen. De Participatiewet heeft bijvoorbeeld betrekking op de re-integratieverplichtingen, de sanctiebepalingen en de verplichte tegenprestatie. Op grond van de Participatiewet kan het college aan werkgevers bijvoorbeeld een loonkostensubsidie verstrekken voor een werknemer met een arbeidshandicap, om de werkgever te bewegen om deze werknemer in dienst te nemen.

De uitgangspunten en het risicomodel van Wwb blijven ook onder de Participatiewet in stand. Dit betekent dat de financiële prikkel op de uitkeringsverstrekking voor gemeenten blijft bestaan en tekorten op dit vlak in eerste instantie door de gemeente zelf gedragen moeten worden. Er ontstaat één participatiebudget waarin de middelen gericht op arbeidsdeelname voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een beperking. Voorheen waren er aparte re-integratiebudgetten voor Wsw-ers, Wwb-ers en Wajongers.

3.2 Aanscherping van de Wajong

Met de invoering van de Participatiewet vindt een aanpassing van de Wajong plaats waardoor nieuwe instroom alleen nog mogelijk is voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Vanaf 2015 bestaat alleen nog recht op een Wajong-uitkering voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap hebben gekregen, en daardoor nooit meer kunnen werken. Het UWV bepaalt of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Door deze scherpere eisen is de verwachting dat wij te maken krijgen met instroom van uitkeringsgerechtigden die voorheen onder de Wajong vielen.

Daarnaast gaat het UWV tussen 2015 en 2018 alle dossiers van mensen met Wajong opnieuw bekijken om vast te stellen of deze mensen (gedeeltelijk) kunnen werken of niet. Deze groep blijft echter wel onder het UWV vallen met een mogelijk lagere Wajong-uitkering (van 75 naar 70% van het minimum loon vanaf 2018). De aanvankelijk geplande overheveling van het zittende bestand naar de Participatiewet is komen te vervallen.

3.3 De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt ingetrokken

Per 1 januari 2015 wordt de Wsw ingetrokken, dit betekent dat er in deze regeling geen instroom meer mogelijk is en dat geen nieuwe indicaties worden afgegeven. Er is alleen uitstroom, waardoor in feite sprake is van een sterfhuisconstructie.

Volgens de gedachte van de Participatiewet moeten ook arbeidsgehandicapten worden geplaatst bij een werkgever, eventueel met behulp van een loonkostensubsidie. Volgens het sociaal akkoord moeten werkgevers zich inzetten om het aandeel arbeidsgehandicapten binnen reguliere organisaties te vergroten. Als dit doel niet wordt behaald, kan het rijk een quotum invoeren om dit alsnog te bewerkstelligen.

De rechten en plichten voor mensen die op 1 januari 2015 een Wsw-dienstverband (tijdelijk of vast) hebben, blijven ook na 1 januari 2015 in stand. De wachtlijst vervalt vanaf dat moment, voor hen geldt dat ze geen recht meer hebben op een plek in de sociale werkvoorziening.

Voor de gemeente heeft het vervallen van de Wsw budgettaire gevolgen, omdat de rijksbijdrage wordt afgebouwd (zie hoofdstuk 5 financiën). De middelen die nu gemoeid zijn met de Wsw worden overgeheveld naar het gebundelde participatiebudget. Hierbij wordt wel een 'efficiencykorting' op het budget doorgevoerd en vindt een verlaging plaats als gevolg van het veronderstelde natuurlijke verloop van de SW-populatie. De huidige verplichtingen ten aanzien van de Wsw nemen bij ongewijzigd beleid een groot deel van de beschikbare re-integratiemiddelen in beslag. Het rijksbudget wordt jaarlijks aangevuld met een eigen gemeentelijke bijdrage uit de algemene middelen. Ook in de komende jaren is naar verwachting een eigen gemeentelijke bijdrage noodzakelijk om het tekort op de uitvoering van de sociale werkvoorziening te financieren.

3.4 Nieuw in de Participatiewet

Een nieuw element in de Participatiewet is de al eerder genoemde loonkostensubsidie.

In tegenstelling tot de huidige vormen van loonkostensubsidie ontstaat de mogelijkheid om aan werkgevers die mensen met een beperking in dienst nemen langdurig een loonkostensubsidie te verstrekken. Daarnaast krijgt de gemeente meer mogelijkheden om brede ondersteuningsmaatregelen in te zetten gericht op arbeidsdeelname, bijvoorbeeld vanuit het terrein van de maatschappelijke ondersteuning. En kan de gemeente door middel van proefplaatsingen en werkplekaanpassingen meer mensen naar een reguliere arbeidsplek begeleiden.

De voorwaarden en hoogte van een loonkostensubsidie dient de gemeenteraad in een verordening vast te leggen, dat geldt ook voor andere vormen van ondersteuning (zoals bemiddeling en het aanbieden van scholing en werkervaringsplaatsen) die de gemeente kan aanbieden. Bij de meeste vormen van ondersteuning is de verdiencapaciteit van de persoon in kwestie van belang. Het UWV gaat een rol spelen bij het bepalen van de verdiencapaciteit en in welke mate iemand in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie. De uitvoering is vervolgens een taak van de gemeente.

3.5 Toename van de doelgroep

In de periode 2015-2018 zorgt de invoering van de Participatiewet voor een toename van de gemeentelijke doelgroep door het intrekken van de Wsw en aanscherping van de regels omtrent de Wajong.

Op 1 augustus 2014 waren in Haaksbergen 320 mensen aangewezen op een Wwb-uitkering. De verwachte instroom van personen uit de nieuwe doelgroep (arbeidsgehandicapten en voormalige Wajong) wordt in bijlage 2 toegelicht. Ook het verwachte natuurlijk verloop in de sociale werkvoorziening is in die bijlage uitgewerkt.

De conclusie daaruit is, dat in 2018 de omvang van de totale doelgroep van de Participatiewet ongeveer 470 personen bedraagt.

3.6 Indeling klantgroepen

De doelgroep van de Participatiewet kenmerkt zich door een hoge ondersteuningsbehoefte. De bijstand is het vangnet van de sociale zekerheid en dat betekent dat mensen het op eigen kracht of met ondersteuning van het UWV niet hebben gered om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en in eigen levensonderhoud te voorzien. Als we een inschatting maken van het bestand, dan verwachten wij dat daarbinnen vier groepen te onderscheiden zijn.

De groepen kenmerken zich als volgt:

1. *Mensen die in principe direct aan de slag kunnen en zelfstandig in staat zijn om voldoende inkomen te verdienen.*

In deze groep zitten mensen waarvan verwacht mag worden, dat zij in principe zelfstandig in staat zijn om werk te verkrijgen waarmee ze in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. In een aantal gevallen hebben zij mogelijk een steuntje in de rug of een stok achter de deur nodig om deze stap te zetten.

2. *Mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben om uiteindelijk regulier aan de slag te kunnen en zelfstandig een inkomen kunnen verdienen.*

In deze groep zitten mensen die na een korte ondersteuning in principe in staat moeten zijn om hun eigen inkomen te verdienen. De ondersteuning die aan deze mensen wordt geboden is tijdelijk en kan onder andere bestaan uit een (sollicitatie)training, tijdelijke loonkostensubsidie voor de werkgever of een proefplaatsing. Het doel van de ondersteuning aan deze groep is de periode van bijstandsafhankelijkheid en ondersteuning zo kort mogelijk te houden.

3. *Mensen die permanent ondersteuning nodig hebben bij hun arbeidsparticipatie en het verwerven van een eigen inkomen.*

De mensen in deze groep hebben permanente ondersteuning nodig om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Deze ondersteuning kan bestaan uit langdurige loonkostensubsidie voor de werkgever om de lagere arbeidsproductiviteit te compenseren, maar bijvoorbeeld ook uit extra

begeleiding op de werkvloer en/of een aangepaste werkplek. De Wsw-oud behoort, conform de indicatie-eisen die voor de Wsw-gelden tot groep 3.

4. *Mensen die ook met ondersteuning niet in staat zijn om een deel van hun eigen inkomen te verdienen.*

De mensen in deze groep zijn ook met vormen van permanente ondersteuning niet in staat om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, omdat zij onvoldoende arbeidsvermogen hebben om enige bruikbare loonwaarde te genereren. De ondersteuning die aan deze mensen wordt geboden bestaat vooral uit vormen van maatschappelijke ondersteuning en niet op productiviteit gerichte dagbesteding.

3.7 Voorzieningen

De gemeente Haaksbergen wil de doelgroep van de Participatiewet een effectief voorzieningenpakket aan kunnen bieden. Hierbij is van belang om te bepalen welke voorzieningen voor welke klantgroepen het gewenste resultaat kunnen bieden. Omdat de middelen om deze voorzieningen aan te kunnen bieden schaars zijn zullen hierin duidelijke keuzen gemaakt moeten worden. Hieronder is uiteengezet hoe de gemeente Haaksbergen haar voorzieningenpakket effectief en doelmatig wil vormgeven.

Bemiddeling en begeleiding zijn voorzieningen die het college voor de hele doelgroep aanbieden. Voor mensen in klantgroep 1 zal dit in de meeste gevallen voldoende zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Daarnaast zet het college voor de klantgroepen 2 en 3 (76%) aanvullende voorzieningen gericht op arbeidsdeelname in. Voor de mensen in klantgroep 4 (11%) put het college uit voorzieningen die binnen het sociale domein (zoals de Wmo) aanwezig zijn.

De voorzieningen die de gemeente inzet zijn gericht op het verlagen van drempels voor bedrijven om mensen in dienst te nemen en het wegnemen van belemmeringen bij werkzoekenden, zodat zij makkelijker in aanmerking komen voor een reguliere baan. Met deze instrumenten kan het college werkgevers ondersteunen bij het invullen van de extra plekken voor mensen met een arbeidshandicap.

Om een efficiënte inzet van middelen te waarborgen geldt dat de ingezette voorzieningen gemiddeld in principe meer moet opleveren dan de kosten ervan. Dit betekent dat de besparing op de totale uitkeringslasten op moet wegen tegen de kosten van de ingezette instrumenten. Uitzonderingen kunnen gemaakt worden als er een reëel doorgroeiperspectief bestaat en/of als de inzet van de voorziening noodzakelijk is om te voorkomen dat de algehele gezinssituatie van de betrokkene verslechtert, het gaat hierbij nadrukkelijk om de samenhang tussen de gemeentelijke taken in het sociale domein.

Bemiddeling

Dit instrument wordt ingezet voor de gehele doelgroep ook voor die mensen die een kleine afstand tot de arbeidsmarkt hebben en (vrijwel) direct aan de slag kunnen bij een reguliere werkgever. Door de inzet van een accountmanager maken wij werkgevers enthousiast om werkzoekenden

(uitkeringsgerechtigden) in dienst te nemen en brengen wij het contact tussen werkzoekende en werkgever tot stand.

Loonkostensubsidie

Met het instrument (langdurige) loonkostensubsidie verlaagt het college de loonkosten van mensen met een (tijdelijk) beperkte verdien capaciteit, waardoor een werkgever gecompenseerd wordt voor lagere verdien capaciteit (tussen 20% en 100%) van de medewerker in kwestie. Langdurige loonkostensubsidie is het belangrijkste instrument dat met de Participatiewet aan het palet aan instrumenten wordt toegevoegd. Dit instrument zorgt ervoor dat mensen met een hogere verdien capaciteit meer kosten voor een werkgever, waardoor werkgevers gestimuleerd worden om capaciteiten en talenten van mensen optimaal te benutten. Het voorkomt ook dat werkgevers te veel of te weinig gecompenseerd worden voor de verminderde verdien capaciteit van werknemers.

Daarnaast blijven kortlopende loonkostensubsidies beschikbaar voor die mensen die in principe zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, maar waarbij een kortdurend steuntje in de rug noodzakelijk is om een werkgever over de streep te trekken.

De langdurige loonkostensubsidie wordt ingezet voor mensen die in klantgroep 3 (59%) vallen, de kortdurende loonkostensubsidie voor mensen in klantgroep 2 (18%).

Begeleid werken

Het instrument begeleid werken kan naast een loonkostensubsidie worden ingezet voor mensen die in dienst zijn bij een reguliere werkgever en extra begeleiding nodig hebben zodat zij kunnen deelnemen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan vooral om mensen in klantgroep 3. Met dit instrument wordt de werkgever niet 'belast' met de extra begeleiding van mensen met een arbeidsbelemmering.

No risk polis

Dit instrument stelt werkgevers in staat om zonder het ziekterisico een werkzoekende in dienst te nemen en kan daarmee voor werkgevers drempelverlagend werken om een werkzoekende in dienst te nemen. Dit instrument kan zowel worden ingezet voor mensen in klantgroep 2 als klantgroep 3. De gemeente heeft reeds een dergelijke verzekering afgesloten, waardoor werkgevers zich kosteloos kunnen verzekeren tegen de kosten van loondoorbetaling in geval van ziekte van de (aanstaande) werknemer. Het enige wat een werkgever hoeft te doen is een activeringsformulier invullen en dit samen met de arbeidsovereenkomst tijdig op te sturen naar de gemeente.

Beschut werken

Mensen die kunnen en willen werken, maar die het niet lukt een dienstverband bij een reguliere werkgever te krijgen, komen in aanmerking voor een beschutte werkplek. Naar verwachting gaat het hierbij om mensen met een verdien capaciteit tussen de 20% en 40%. Bij voorkeur wordt de beschutte werkplek ingevuld door middel van detachering bij een reguliere werkgever. Het belangrijkste is echter dat maatwerk wordt geleverd, zodat de persoon in kwestie zo veel mogelijk kan participeren op de arbeidsmarkt. Voor mensen waarbij loonvormende arbeid slechts beperkt mogelijk is, kan beschut werken uit een vorm van arbeidsmatige dagbesteding bestaan. Het college zet dit instrument in voor

mensen uit klantgroep 3 die geen plek vinden bij een reguliere werkgever, maar waar wel gebruik gemaakt kan worden van loonkostensubsidie.

Opleiding

Om de bemiddelbaarheid en verdien capaciteit van mensen te vergroten, biedt het college opleidingen, trainingen en cursussen aan die gericht zijn op het verbeteren van iemands uitgangspositie op de arbeidsmarkt, zodat reguliere arbeid beter mogelijk wordt. Dit instrument is beschikbaar voor de klantgroepen 2 en 3.

3.8 Verwachtingen richting inwoners en ondernemers

Wij hebben ook bepaalde verwachtingen van onze inwoners. Deze verwachtingen zijn erop gericht, dat wij onze inspanningen en middelen afstemmen op wat mensen nodig hebben. Ook de relatie met de lokale ondernemers in de bestaande netwerken zullen wij intensiveren en daarnaast sluiten wij aan bij de regionale arbeidsmarktbenadering.

Eigen verantwoordelijkheid

Inwoners zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het vergaren van een inkomen. Indien blijkt dat hij of zij alles in het werk heeft gesteld om in een eigen inkomen te voorzien - en dit vervolgens niet lukt - kan een beroep worden gedaan op (inkomens)ondersteuning van de gemeente. Dit betekent dat we van iedereen verwachten dat hij/zij binnen de eigen mogelijkheden heeft gezocht naar werk of een andere (legale) inkomstenbron.

Maak gebruik van bestaande relaties en netwerken

We verwachten van mensen dat zij hun omgeving en netwerk gebruiken om op eigen kracht te kunnen participeren in de samenleving. Bestaande relaties kunnen vaak worden benut om te zoeken naar werk of bepaalde vormen van ondersteuning.

Bijstand is tijdelijk of gedeeltelijk

Gemeentelijke inkomensondersteuning is in principe tijdelijk voor hen die door omstandigheden een bepaalde periode niet volledig in een eigen inkomen kunnen voorzien. Voor hen die duurzaam op inkomensondersteuning zijn aangewezen, omdat ze niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen geldt, dat de bijstand in principe alleen voor dat deel van het inkomen wordt verstrekt, dat men zelf niet kan verdienen.

Tegenprestatie

Mensen die aanspraak maken op (inkomens)ondersteuning van de gemeente leveren afhankelijk van hun mogelijkheden en capaciteiten een bijdrage aan de samenleving. Bijvoorbeeld door het verrichten van vrijwilligerswerk, het bieden van ondersteuning aan mensen in hun omgeving of door een verplichte tegenprestatie. Het beleid voor de tegenprestatie wordt uitgewerkt in een verordening.

Lik-op-stukbeleid

Om de uitkering als vangnet toegankelijk en betaalbaar te houden, is het van belang dat een ieder die er gebruik van maakt, dit binnen de regels doet die aan het recht op uitkering verbonden zijn. Indien

iemand niet aan zijn of haar wettelijke rechten en plichten voldoet, volgt een maatregel. Dit wordt vastgelegd in een verordening.

3.9 De gemeentelijke rol

De Participatiewet dwingt ons niet alleen te kijken naar de rol van burgers in de samenleving en de verwachtingen die daarbij horen, maar betekent ook en vooral dat we naar onze eigen rol kijken en hoe deze binnen de nieuwe kaders past.

Intermediair

We faciliteren en ondersteunen de arbeidsdeelname van mensen die tijdelijk en/of niet volledig in een eigen inkomen kunnen voorzien. Daarnaast faciliteren we werkgevers bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als intermediair stellen we ons zowel faciliterend en ondersteunend op ten opzichte van de werkgevers en de werkzoekende. Op deze manier dragen we als gemeente bij aan de totstandkoming van een zo goed mogelijke match.

De gemeente geeft het goede voorbeeld

De gemeente is zelf ook een grote werkgever en dient daarmee het goede voorbeeld te geven als het gaat om de reguliere arbeidsinschakeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als gemeente bieden wij bijvoorbeeld nu al een aantal werkervaringsplaatsen. Bij aanbestedingsprocedures maken we afspraken over SROI (Social Return on Investment) met als doel om een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Handhaven

Het college handhaaft de naleving van regels verbonden aan de (inkomens)ondersteuning van de gemeente. Dit betekent niet alleen dat fraude wordt bestraft, maar ook dat de uitkering wordt gekort en/of de ondersteuning of voorziening wordt gestopt als men onvoldoende medewerking verleent aan het verkrijgen van reguliere arbeid om zodoende zo veel mogelijk in een eigen inkomen te voorzien.

Werkgeversbenadering

Binnen regionaal verband wordt samengewerkt aan een eenduidige werkgeversbenadering. Deze benadering is erop gericht om werkgevers te stimuleren om zoveel mogelijk werknemers met een verminderde verdien capaciteit in dienst te nemen. Hierbij ligt vooral de focus op het ontzorgen van de werkgevers en het voorkomen en wegnemen van bureaucratie. Uitgangspunt is dat werkgevers één aanspreekpunt hebben voor de bemiddeling van de gemeentelijke doelgroep.

Integraliteit

Het is van belang om onze burgers breed te benaderen en zo min mogelijk te denken vanuit verkokerde regelingen. De Participatiewet is niet de enige verandering die in het sociale domein optreedt, gemeenten worden verantwoordelijk voor een breder palet aan maatschappelijke ondersteuning via de Wmo 2015, de jeugdzorg en het passend onderwijs. De gemeente Haaksbergen heeft ervoor gekozen om de drie transities zoveel mogelijk integraal te benaderen en daarvoor dezelfde uitgangspunten te hanteren. Deze integrale benadering geldt nadrukkelijk ook voor werkgevers.

3.10 Samenwerking in de arbeidsmarktregio

In het sociaal akkoord dat het Rijk sloot met de sociale partners hebben de werkgevers zich garant gesteld voor het realiseren van 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidshandicap. De overheid neemt als werkgever 25.000 banen voor haar rekening, 100.000 banen worden door de werkgevers in de marktsector ingevuld. Op het eerste meetmoment in 2016 diene 11.000 van deze banen gerealiseerd te zijn.

Tevens zijn in het sociaal akkoord afspraken gemaakt over de benadering van werkgevers. Gemeenten zijn verplicht om de benadering van en dienstverlening van werkgevers regionaal vorm te geven. De 35 arbeidsmarktregio's zijn daarbij het uitgangspunt, Haaksbergen valt in dat kader onder de arbeidsmarktregio Twente. Hiermee tracht men te voorkomen, dat werkgevers met ruim 400 gemeenten afspraken moeten maken.

De Regio Twente ondersteunt en coördineert een aantal grotere en kleinere regionale arbeidsmarktprojecten. De projecten worden op diverse manieren gefinancierd, bijvoorbeeld door subsidies van de Agenda van Twente, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of de provincie Overijssel. Een deel van de projecten leidt tot directe scholing of plaatsing van werkloze inwoners van Twente. Een voorbeeld van een dergelijk project is het project Jeugdwerkloosheid. Ook inwoners van Haaksbergen maken gebruik van dit project.

Voor directe bemiddeling en werkgeversbenadering valt Haaksbergen onder het Werkplein Twente (Enschede). Wij maken gebruik van de faciliteiten van dit werkplein. Inwoners van Haaksbergen moeten hun bijstandsaanvraag indienen via werk.nl. Daar kunnen ze vacatures zoeken, solliciteren en een uitkering aanvragen (waarbij ook hulp kan worden geboden). De nadruk ligt hierbij op het vinden van werk en pas in tweede instantie op inkomensondersteuning.

3.11 Conclusie

Uit het dit hoofdstuk blijkt, dat de gemeente verantwoordelijk wordt voor een grotere doelgroep die aanspraak maakt op ondersteuning. Deze doelgroep wordt door een toenemend aantal personen met een arbeidshandicap complexer. Intrekken van de Wsw en aanscherping van de Wajong zorgen voor een doelgroep die blijvende ondersteuning nodig heeft bij hun participatie op de arbeidsmarkt.

4 Visie en doelstellingen

4.1. Inleiding

Er gaat het één en ander voor onze inwoners veranderen. We worden nog meer dan nu al geval is, het aanspreekpunt voor onze (kwetsbare) inwoners. Het streven is daarbij dat mensen zo zelfredzaam mogelijk zijn en mee kunnen doen aan de samenleving. We leggen zoveel mogelijk verbinding en samenhang tussen de drie decentralisaties. In de startnotitie decentralisaties zijn de inhoudelijke en randvoorwaardelijke uitgangspunten voor de decentralisaties reeds vastgesteld (oktober 2013).

In dit hoofdstuk geven wij aan wat onze visie is en wat wij willen bereiken. Vervolgens geven wij aan hoe wij dit willen bereiken.

4.2 Visie

Wij formuleren onze visie als volgt:

Onze inwoners staan centraal. Zij worden aangesproken op hun talenten, mogelijkheden en hun vermogen zelf hun leven in te richten. Daarnaast is in het bijzonder aandacht voor onze inwoners in een kwetsbare positie; zij moeten ook (naar vermogen) kunnen participeren.

Deze visie komt (nagenoeg) overeen met de visies zoals geformuleerd in de beleidsplannen Wmo 2015-2018 en Jeugd 2015-2018.

4.3 Doelstellingen

Specifiek voor de decentralisatie van de Participatiewet stellen wij de volgende doelstellingen vast:

- Inwoners benutten zoveel mogelijk hun maximale verdien capaciteit in een reguliere baan;
- Inwoners met een arbeidshandicap, die voorheen onder de Wsw of Wajong vielen, gebruiken ook hun verdienmogelijkheden;
- Uitkeringsgerechtigden worden zoveel mogelijk geplaatst op de reguliere arbeidsmarkt, eventueel met een loonkostensubsidie.

In de Participatiewet staat meedoen aan de samenleving door het verrichten van regulier betaald werk voorop. Ook voor inwoners van de gemeente Haaksbergen geldt, dat ongeacht eventuele belemmeringen, het voorzien in een eigen inkomen door te werken het belangrijkste uitgangspunt is. Te meer omdat gebleken is dat het hebben van werk een gunstige invloed heeft op de fysieke en psychische gesteldheid van mensen en hierdoor dus problemen op andere vlakken voorkomen kunnen worden. Indien een reguliere baan (nog) niet mogelijk blijkt te zijn, dan kijken wij naar andere mogelijkheden om te blijven participeren, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of het leveren van een tegenprestatie.

Naast het maatschappelijke belang dat de gemeente hecht aan (arbeids)participatie van haar inwoners, heeft de gemeente ook belang haar eigen financiële risico te beperken. De gemeente kan dit doen

door efficiënte en effectieve inzet van re-integratiemiddelen, waardoor minder mensen en in mindere mate een beroep op gemeentelijke inkomensondersteuning moeten doen.

4.4 Speerpunten

Om onze doelstellingen te bereiken zetten we in op onderstaande speerpunten.

1. Het op basis van een goede klantanalyse indelen van de doelgroep op verdiencapaciteit, zodat we prioriteiten kunnen aanbrengen voor re-integratie;

Bemiddeling en begeleiding wordt aangeboden aan de gehele doelgroep, waarbij het college wel prioriteiten kan aanbrengen. Om de 4 klantgroepen (zoals hiervoor in paragraaf 3.6 omschreven) goed te kunnen indelen (en op basis daarvan de juiste keuzes te maken) is het noodzakelijk om over een klantenanalyse te beschikken. Van onze huidige Wwb-ers is bijvoorbeeld niet bekend of er nog ondersteuning geboden wordt vanuit andere financieringsbronnen (bijvoorbeeld jeugdzorg of AWBZ). Daarom laat het college het gehele bestand uitkeringsgerechtigden in beeld brengen, zodat daarmee zicht wordt gekregen op hun ontwikkelmogelijkheden. Bij de klantanalyse worden onder andere ook de aspecten vrijwilligerswerk en mantelzorg in beeld gebracht en wordt de participatieladder gevuld.

Het college krijgt inzicht in de lichamelijke- en psychosociale beperkingen en de competenties van onze cliënten en kan dit combineren met de mogelijkheden die er liggen op de arbeidsmarkt. Vanuit het systeem kan gematched worden met vacatures.

Het college verwacht dat deze bestandsanalyse uitstroom oplevert, omdat beter zicht wordt gekregen op de mogelijkheden van mensen en sneller een match kan worden gemaakt. De bestandsanalyse wordt de komende periode uitgevoerd in samenspel met onze eigen consultants.

Het college kan de klantgroepen dus pas definitief indelen na afloop van bovengenoemde analyse. Om een beeld te schetsen gaan het college voorlopig uit van een inschatting op basis van landelijk gemiddelden. Dan ontstaat het volgende beeld:

Groep	Verdiencapaciteit	Doelgroep bijstand	Doelgroep Wsw-oud	Doelgroep participatie *
1.	100%	11%	0%	11%
2.	80- 100%	17%	0%	17%
3.	20-80%	36%	25%	61%
4.	< 20%	11%	0%	11%
Totaal		75%	25%	100%

Uit bovenstaande tabel blijkt, dat de groepen die (langdurige) ondersteuning nodig hebben bij het verwerven van een eigen inkomen (groep 2 en 3) de meest omvangrijke groep is binnen het bestand dat door de gemeente bediend moet worden. We kiezen ervoor om de aanwezige re-integratiemiddelen voornamelijk in te zetten voor de klantgroepen 2 en 3.

Daarnaast is er de groep 4, die een zeer lage verdien capaciteit heeft. Binnen deze groep is er vooral behoefte aan zorg, hulpverlening en maatschappelijke activering (dagbesteding). Vanuit de gezamenlijke aanpak met de andere decentralisaties stimuleren we, dat ook deze groep (voor zover mogelijk) zich kan ontwikkelen. Door bijvoorbeeld het doen van vrijwilligerswerk of het leveren van een tegenprestatie blijven deze mensen in de gelegenheid om actief deel te nemen aan de samenleving. Dit biedt ook de mogelijkheid om een sociaal netwerk te behouden of te verkrijgen. Dit betekent dat voor deze klantgroep in principe geen re-integratiemiddelen worden ingezet. We houden deze klantgroep wel in beeld en indien mogelijk proberen we de betrokkenen nog te laten stijgen op de participatieladder.

2. De lokale werkgeversbenadering verder ontwikkelen en intensiveren;

We doen lokaal wat lokaal kan, geldt ook deels voor onze werkgeversbenadering. Uiteraard blijven we samenwerken met het 'Werkplein Twente' voor werkgeversbenadering en de matching van werkzoekenden. Dit laatste is ook de wettelijke taak die door het werkplein moet worden uitgevoerd. Ook is de wethouder van o.a. Sociale Zaken veelvuldig met bedrijven in gesprek om mensen te kunnen plaatsen. Dit is in het belang van zowel de bedrijven als de gemeente. Daarnaast nemen we lokaal aanvullende maatregelen. De komende tijd geven we de lokale werkgeversbenadering een extra impuls, doordat het college daar extra personele capaciteit op zetten in de vorm van één of meerdere extra accountmanager(s) die nauw samenwerken met de bedrijfscontactfunctionaris. Daarvoor gaat het college geen extra personeel aantrekken, maar we willen door interne verschuivingen extra capaciteit vrijspelen voor de lokale werkgeversbenadering. Het zijn met name de Haaksbergse bedrijven die we daarbij ten dienste willen zijn.

3. Het in regionaal verband ontwikkelen van arrangementen om uitkeringsgerechtigden te plaatsen in kansrijke sectoren, waarbij jongeren tot 27 jaar de prioriteit krijgen (Twente is wettelijk aangewezen als arbeidsmarktregio);

In het sociaal akkoord hebben werkgevers een garantstelling afgegeven voor het creëren van extra arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking. Deze banen alleen zijn niet voldoende om de toename in de omvang van de doelgroep te kunnen opvangen en naar werk te begeleiden. We zullen daarom ook zelf moeten werken aan het realiseren van arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking. Op dit moment wordt hier al rekening mee gehouden bij opdrachtverstrekking door de gemeentes (Social Return).

Aansluiting vraag naar arbeid op lokaal en regionaal niveau

Het doel is om een zo hoog mogelijke verdien capaciteit onder bijstandsgerechtigden te creëren en de participatiegraad te optimaliseren. Om plaatsingsmogelijkheden van bijstandsgerechtigden te creëren dan wel in beeld te krijgen is van belang zicht te hebben op de kenmerken van de regionale en lokale arbeidsmarkt. Door bijstandsgerechtigden klaar te stomen voor en te begeleiden naar een baan in een sector met vraag naar personeel, krijgt de economie tevens een impuls.

Zoals in de meeste regio's is ook de werkgelegenheid in de regio Twente de laatste jaren afgenomen. Op regionaal niveau zijn echter ook sectoren en branches aanwezig met een vraag

naar arbeid. Omdat de vraag naar een bepaald type arbeidskrachten per gemeente verschilt, is samenwerking op regionaal niveau bij het vervullen van arbeidsplaatsen daarom van essentieel belang bij het creëren van plaatsingsmogelijkheden.

Het verschil tussen de vraag naar arbeid op lokaal en regionaal niveau vraagt om een afgestemd aanbod aan voorzieningen. In dit kader kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het ontwikkelen van werk- en ontwikkelarrangementen met werkgevers op regionaal niveau om Haaksbergse uitkeringsgerechtigden te plaatsen bijvoorbeeld in de techniek. Uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar krijgen binnen de ontwikkeling van deze arrangementen prioriteit.

4. Een nieuwe invulling van de 'Wsw-oud' waardoor de kosten worden teruggebracht', maar waarbij het budget voorlopig moet worden aangevuld uit de algemene middelen om de tekorten bij het Sw-bedrijf te financieren

De Wet sociale werkvoorziening wordt weliswaar per 1 januari 2015 ingetrokken, maar dit betekent niet dat het zittende bestand zijn aanspraken op een door de gemeente georganiseerde (beschutte) werkplek verliest. Personen die op 31 december 2014 werkzaam zijn in een Wsw-dienstbetrekking behouden hun rechten. Normaal gesproken betekent dit dat de omvang van Wsw-oud alleen als gevolg van natuurlijk verloop afneemt.

Tegenover de rechten die aan het Wsw-dienstverband gekoppeld zijn, staan ook plichten. De plichten die gekoppeld zijn aan een Wsw-dienstverband worden echter minder vaak toegepast dan bijvoorbeeld het geval is bij de plichten die gekoppeld zijn aan het recht op bijstand. Het college gaat afspraken met Hameland maken om de Wsw-medewerkers in de categorie 'op weg naar buiten' beter te bemiddelen conform de systematiek van de Participatiewet. Het gaat daarbij onder meer om het stimuleren om mee te werken aan het behoud dan wel het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid en het verkrijgen van arbeid onder reguliere omstandigheden. Op deze wijze streven we er naar dat zoveel mogelijk mensen - die daartoe in staat zijn - ook daadwerkelijk onder reguliere omstandigheden aan de slag gaan.

Naast het wettelijke kader is op Sw-werknemers met een dienstverband bij de gemeente of een gemeenschappelijke regeling van gemeenten (zoals Hameland) een CAO van toepassing. Deze geldt niet voor werknemers met een andere werkgever, bijvoorbeeld in gevallen waar sprake is van begeleid werken.

Vanaf 2015 biedt de Participatiewet de mogelijkheid om te gaan werken met loonwaarde.

Plaatsing gebeurt bij reguliere werkgevers. De loonwaarde van de arbeidsgehandicapte werkzoekende wordt bepaald onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

Daarnaast blijft er voor een zeer beperkte groep de mogelijkheid van "beschut werken".

Het UWV indiceert weliswaar niet meer op grond van de Wsw, maar voor de bepaling of iemand voor beschut werken in aanmerking komt speelt het UWV wel weer een rol.

De gemeente is verantwoordelijk voor de voorselectie van degenen waarvan zij menen dat die een beschutte plek zouden moeten krijgen. Het UWV stelt vervolgens vast of betrokkene daadwerkelijk aangewezen is op een beschutte plek. Als dat het geval is dan moet de gemeente vervolgens een beschutte plek aanbieden.

Tijdelijke dienstverbanden Wsw

Zoals hiervoor al is aangegeven houden de mensen die een vast dienstverband hebben hun rechten.

Dit geldt echter niet voor de mensen die nog een tijdelijk dienstverband hebben. Tijdelijke contracten hoeven vanuit het arbeidsrecht gezien niet verlengd te worden. De vijf Hameland gemeenten gaan zich buigen over de gewenste besluitvorming op dit onderdeel. Het college houdt daarbij de systematiek van de Participatiewet in het oog, waarbij we zoveel mogelijk mensen hun werkplek willen laten behouden bij een reguliere werkgever, eventueel met een loonkostensubsidie.

Bijdrage moet meer afhankelijk worden van verdien capaciteit

De totale kosten van een Wsw-plaats zijn hoger dan het budget dat wij van het rijk ontvangen. (zie paragraaf 5.3). Er wordt binnen de Wsw onvoldoende rekening gehouden is met de aanwezige verdien capaciteit. Volgens berekening van het Rijk ligt de gemiddelde verdien capaciteit binnen de Wsw op 50%. Bij een bruto wettelijk minimumjaarloon van ruim € 19.000, zou de gemiddelde werknemer in de Wsw dus in staat moeten zijn om minstens € 9.500 zelf te verdienen.

De systematiek van de Wsw wijkt hiermee sterk af van wat bij de subsidiering van werkplekken gebruikelijk is en met de Participatiewet wordt beoogd. De verdien capaciteit wordt daarbij steeds meer als vertrekpunt gehanteerd, zodat de werkgever alleen de reële loonkosten betaalt. Dit model heeft als voordeel dat de publieke bijdrage is afgestemd op wat echt nodig is en er geen overcompensatie is die ten koste gaat van het aantal werkplekken dat voor anderen mogelijk gemaakt kan worden.

In dit model is een werknemer met een hogere verdien capaciteit (terecht) duurder voor een werkgever. Terwijl dat in de huidige Wsw minder nadrukkelijk naar voren komt. Door de vaste bijdrage per werkplek en het achterwege laten van een afstemming op de verdien capaciteit, is de werknemer met hoogste verdien capaciteit op dat moment juist de goedkoopste kracht voor de werkgever en blijft de werknemer met een lage verdien capaciteit de duurste kracht, terwijl de subsidie er juist voor zou moeten zorgen, dat beide werknemers met gelijke kansen de arbeidsmarkt op kunnen.

We willen daarom toe naar een uitvoeringsmodel voor Wsw-oud, waarbij de werkelijke verdien capaciteit (voor de doelgroep 'beschut werken' zal in dit in mindere mate van toepassing zijn) van de Wsw-werknemer wordt geoptimaliseerd. Hierbij hoort ook dat de gemeentelijke bijdrage per arbeidsplaats op basis van de verdien capaciteit wordt aangepast. Dit zorgt er tevens voor dat de uitvoering meer wordt gestimuleerd om mensen te plaatsen op werkplekken die passen bij hun talenten en capaciteiten. Dat is zowel goed voor mensen met een lage als een hoge verdien capaciteit. De bijdrage krijgt hierdoor een meer reële omvang, afgestemd op de behoefte en dat schept tegelijkertijd ruimte om meer mensen ondersteuning te bieden bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Van Wsw-bedrijf naar intermediair

Met de ontwikkelingen die de afgelopen jaren reeds door Hameland zijn ingezet is een beweging gemaakt van een productie georiënteerd bedrijf naar een mensontwikkelbedrijf. Deze ingezette lijn zal in de komende jaren verder versterkt moeten worden. Waarbij de afhankelijkheid van bedrijfsactiviteiten steeds verder afneemt en steeds meer mensen (met een op de verdien capaciteit afgestemde loonkostensubsidie of inleenvergoeding) worden geplaatst bij reguliere werkgevers. Het exploiteren van bedrijfsactiviteiten komt daarmee steeds meer onder de verantwoordelijkheid van de markt te vallen.

De exploitatie van bedrijfsactiviteiten behoort in onze visie niet bij de uitvoering van de Participatiewet, ook niet voor nieuwe doelgroepen. Voor alle doelgroepen zal aansluiting gevonden moeten worden bij de plaatsingsmogelijkheden die ontstaan als gevolg van de afspraken in het sociaal akkoord.

Deze visie betekent ook dat wij in een nadere uitwerking moeten nadenken over een eventuele 'erfenis' van de Wsw-oud, waarbij onderzocht wordt in hoeverre deze kan worden overgenomen door andere partijen. Ook wordt naar mogelijkheden gekeken om delen van Hameland te vervreemden, waarbij we bestaande rechten en plichten van deze medewerkers respecteren.

5. Het stimuleren van het opzetten van sociale ondernemingen, waarbij de gemeente geen bedrijfsrisico draagt

Binnen onze benadering is ook ruimte voor sociale ondernemingen, die zich, op eigen initiatief en voor eigen risico, specifiek richten op het werken met mensen met een beperking. Het is daarbij echter de bedoeling dat deze sociale ondernemingen zelfstandig en (financieel) gezond kunnen functioneren, onafhankelijk van de gemeente. In het belang van onze burgers en cliënten staat de ontwikkeling van cliënten en het beperken van publieke kosten voorop. Met uitzondering van de compensatie van een lagere verdien capaciteit bij een individuele medewerker, moet een bedrijf kunnen functioneren onafhankelijk van gemeentelijke subsidie en zonder dat de gemeente financieel risico draagt voor bedrijfsactiviteiten.

6. Centrale toegang via de Noaberpoort

De Noaberpoort, sinds april 2013 operationeel in Haaksbergen, is volop in beweging. In februari 2014 is de notitie 'integrale toegang sociaal domein' vastgesteld met daarin de uitgangspunten voor de toegang tot het sociale domein. In deze gaat het niet alleen om de toegang tot de tweede lijnszorg via het sociaal team, maar ook om de onderlinge samenwerking tussen betrokken organisaties. Om de vertaalslag van theorie naar praktijk te kunnen maken is in maart 2014 in de Noaberpoort gestart met de pilot toegang waarbij de focus wordt gelegd op een eenduidige werkwijze.

Toekomstbeeld: toevoegen van meerdere disciplines aan de Noaberpoort:

De Noaberpoort in Haaksbergen wordt de integrale toegang tot het gehele sociale domein. Dit betekent dé centrale toegang voor inwoners met hulpvragen op het gebied van jeugd (zorg), Wmo, participatie, werk, inkomen en (de gemeentelijke taken op het gebied van) onderwijs.

Kenmerk in deze is de integrale aanpak (één gezin, één plan, één regisseur) en de sterke verbinding tussen preventie en ondersteuning.

In de huidige situatie biedt de Noaberpoort met haar expertise op het gebied van opvoeden, opgroeien, vrijwilligerswerk, mantelzorg, welzijn en zorg een goede toegang tot het sociale domein.

Wat de Noaberpoort de centrale spil in het sociale domein maakt is de toevoeging van de discipline op het gebied van werk en inkomen. Een deel van de groep cliënten van de Participatiewet is aan te duiden als de zogenoemde zorgcliënten. Dit is de groep die een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en zich ook vaak kenmerkt door multi-problematiek. Na 1 januari 2015 wordt deze groep groter door nieuwe instroom van de groep jong gehandicapten, die voorheen nog onder de Wajong vielen en de mensen met een arbeidshandicap (voormalige doelgroep Wsw). Deze doelgroepen komen voortaan ook onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Daarom willen we de expertise op het gebied van werk en inkomen op korte termijn mee laten draaien in de pilot toegang, zodat per 1 januari 2015 de integrale structuur op het gebied van welzijn en zorg is gerealiseerd.

"Lokaal doen wat lokaal kan":

We zien de Noaberpoort als centrale toegang voor alle burgers, dus ook voor werk en inkomen. Ook de poortwachtersfunctie (toegang tot sociale voorzieningen) wordt versterkt door samenwerking met andere partners, waaronder bijvoorbeeld woningcorporatie Domijn. Door deze samenwerking kunnen we instroom van potentiële nieuwe Wwb-ers afkomstig uit andere gemeenten beter reguleren.

4.5 Conclusie:

In dit hoofdstuk hebben we onze visie, doelen en speerpunten weergegeven. We willen zoveel mogelijk mensen binnen de doelgroep van de Participatiewet ondersteunen bij hun deelname op de arbeidsmarkt. De aanwezige re-integratiemiddelen zullen we echter voornamelijk inzetten voor de klantgroepen 2 en 3. Verder hebben we aangegeven dat we kiezen voor een integrale toegang van het sociale domein via de Noaberpoort en welke aanvullende maatregelen we nemen om onze uitstroomresultaten de komende periode te verbeteren.

5 Financiën

Dit hoofdstuk gaat over het inzicht in de beschikbare financiële middelen voor de nieuwe Participatiewet. Vanaf 1 januari 2015 zal het deelfonds sociaal domein van kracht zijn.

5.1 Deelfonds sociaal domein

Met de decentralisaties krijgen we de verantwoordelijkheid voor het brede sociaal domein op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugd en participatie naar werk. We krijgen een ruime beleidsvrijheid in deze decentralisatietaken. Daarbij past ook één ("ontschot") budget, gericht op het vergroten van participatie in de maatschappij, om deze taken uit te kunnen voeren. Op deze manier zijn we optimaal in staat integraal beleid te voeren op de brede participatie van mensen en maatwerk te leveren in hun ondersteuningsbehoefte.

Het kabinet creëert een sociaal deelfonds vanuit diverse geldstromen. Dit bestaat uit het Participatiebudget, middelen voor de maatschappelijke ondersteuning (WMO) en middelen voor de uitvoering van de Jeugdwet.

De regering kiest een bekostigingssystematiek, waarmee gemeenten voldoende beleidsvrijheid krijgen en zij tegelijkertijd voor zichzelf via een aantal bestedingsvoorwaarden voldoende zekerheid creëren dat signalen over de uitvoering vroegtijdig worden opgepakt en de regering waar nodig kan bijsturen.

Het gaat om de volgende bestedingsvoorwaarden:

- o De middelen in het deelfonds sociaal domein worden apart geormerkt in het gemeentefonds en kunnen alleen vrij worden besteed aan de onderscheiden doelen van het sociaal deelfonds. Herschikking naar andere bestedingsdoelen (bijvoorbeeld wegen, riolen of het verstrekken van bijstandsuitkeringen) is niet toegestaan (voor bijstandsuitkering is er een ander budget).
- o Het financieel risico ligt bij gemeenten; zij zijn verantwoordelijk voor eventuele financiële tekorten in het sociaal domein.
- o Op lokaal niveau vindt zoals gebruikelijk horizontale verantwoording plaats over de besteding van de middelen in het sociaal deelfonds aan de gemeenteraad. Er vindt geen verticale verantwoording plaats aan het Rijk over de besteding van het budget sociaal.
- o Gemeenten zullen jaarlijks aan het Rijk wel informatie verstrekken over de besteding van de middelen in het sociaal domein. Op deze manier heeft het Rijk inzicht in de bestedingen van alle individuele gemeenten.
- o Onderbesteding in een bepaalde gemeente kan aanleiding zijn voor nader onderzoek naar de oorzaken, waarbij ook wordt gekeken naar de prestaties van een gemeente. In het uiterste geval kan het Rijk ingrijpen door de uitbetaling uit het deelfonds sociaal domein op te schorten en van de betrokken gemeente verbetermaatregelen eisen. Als het kabinet van oordeel is dat de gemeente een adequaat verbeterplan heeft, wordt de opschorting beëindigd en krijgt de desbetreffende gemeente alsnog de opgeschorte middelen uitbetaald.

5.2. Rijksbijdrage Bundeling uitkeringen inkomensvoorziening (BUIG) / Inkomensdeel

Op grond van de BUIG ontvangen gemeenten een gebundeld rijksbudget voor de uitvoering van de volgende wetten:

- Wet werk en bijstand (Wwb);
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ); Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz 2004) voor zover deze uitkeringen betrekking hebben op levensonderhoud voor startende ondernemers;

De macrobudgetten voor de verschillende regelingen worden afzonderlijk geraamd. Vervolgens worden deze macrobudgetten opgeteld en het geheel wordt over de gemeenten verdeeld. De gemeenten ontvangen dus één budget. Gemeenten hebben daarmee de volledige financiële verantwoordelijkheid voor de uitkeringskosten.

Nieuw verdeelmodel:

Voor 2015 heeft het Rijk gekozen voor het door het SCP ontwikkelde multiniveau-model en wel de variant waarin rekening wordt gehouden met regiospecifieke effecten.

In dit model zit een prikkelwerking voor gemeenten die tot doel heeft, dat gemeenten zich maximaal inspannen om het aantal mensen dat afhankelijk is van een bijstandsuitkering te verminderen.

De herverdeeleffecten voor het inkomensdeel (het totale BUIG-budget) voor de gemeenten zijn momenteel nog niet bekend. Deze nieuwe verdeling gaat gepaard met plussen en minnen voor bepaalde gemeenten. Wij verwachten, dat het (voorlopige) budget 2015 rond oktober 2014 bekend wordt gemaakt .

5.3. Ontwikkeling Participatiebudget

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van het Participatiebudget. Dit overzicht is gebaseerd op het indicatieve Participatiebudget 2015 dat inmiddels openbaar is geworden. Hierdoor krijgen we inzicht in de hoogte van het budget voor de uitvoering van de Wsw en het zgn. Werkdeel Wwb (re-integratiebudget). Dit is dus exclusief het Inkomensdeel (BUIG).

Het participatiebudget (rijksbudget) voor de Wsw en W-deel (Wwb) ziet er als volgt uit.

(x € mln.)	2015	2016	2017	2018
Wsw	€ 3.02	€ 2.82	€ 2.63	€ 2.47
W-deel	€ 0,31	€ 0,31	€ 0,31	€ 0,31
Totaal	€ 3.33	€ 3.13	€ 2.94	€ 2.78

Het totale participatiebudget neemt over de periode met ca. 20% af. Dat betekent dat de hoogte van de gemeentelijke bijdrage aan Hameland, ter dekking van het tekort in de gemeenschappelijke regeling de komende jaren toeneemt (bij ongewijzigd beleid).

Kosten Wsw-oud en saldo

Naast de ontwikkeling van het budget is ook de ontwikkeling van de kosten van belang. Voor mensen die een Wsw-dienstverband hebben op 31 december 2014 geldt, dat zij aanspraak behouden op de rechten die hier aan gekoppeld zijn.

(x € 1 mln.)	2015	2016	2017	2018
P-budget	€ 3,33	€ 3,13	€ 2,94	€ 2,78
Kosten Wsw-oud	€ 3,15	€ 3,03	€ 2,89	€ 2,77
Saldo	€ 0,17	€ 0,10	€ 0,06	€ 0,00

De kosten in de bovenstaande tabel zijn het totaal van de aan Hameland overgedragen rijksmiddelen, aangevuld met het door Hameland in haar meerjarenbegroting verwachte tekort ten laste van Haaksbergen.

Op basis van de hierboven geschetste ontwikkeling van het Participatiebudget en de verwachte ontwikkeling van de kosten Wsw is duidelijk geworden hoeveel budget (saldo) er bij ongewijzigd beleid overblijft voor re-integratie van mensen in de bijstand.

Conclusie:

Uit de bovenstaande tabel blijkt, dat er nagenoeg geen budget voor re-integratie (W-deel) overblijft en dat er in 2018 zelfs geen middelen meer zijn voor re-integratie van de totale doelgroep. Dit wordt veroorzaakt, doordat het Participatiebudget jaarlijks afneemt.

Indien de gemeente nog re-integratieactiviteiten wil uitvoeren betekent dit, dat er evenals voorgaande jaren een eigen bijdrage uit de algemene middelen van de gemeente nodig is om het tekort voor de uitvoering van de Wsw (door Hameland) op te vangen. Ook moeten wij de kosten van de doelgroep 'Wsw-oud' omlaag brengen. In het voorgaande hoofdstuk hebben wij aangegeven hoe we dat gaan aanpakken.

5.4 Open einde regeling

Het is van belang te benadrukken dat de financiering (vooral voor de individuele vormen van ondersteuning) een open einde/karakter blijft houden. Als het geld op is, maar inwoners vragen terecht om ondersteuning, dan moet de gemeente die bieden. De financiële haalbaarheid van de sociale infrastructuur en van voorzieningen die vanwege de decentralisatie worden opgebouwd of versterkt, blijft een bijzonder punt van aandacht.

5.5 Risico budgettair

Voorlopig gaan we ervan uit, dat het maximale gemeentelijk aandeel in de BUIG-uitgaven 10% van de rijksbijdrage (Inkomensdeel) bedraagt. Bij overschrijdingen, als gevolg van arbeidsmarktomstandigheden, kan een aanvullende uitkering (IAU of MAU) van het Rijk worden gevraagd. Dit is een vangnet indien gemeenten door factoren buiten hun invloedssfeer worden geconfronteerd met tekorten op hun bijstandsuitgaven. Het is momenteel niet zeker of deze regeling ongewijzigd blijft bestaan.

6 Tot slot

Dit beleidsplan omvat een visie met bijbehorende doelstellingen en speerpunten op het gebied van de Participatiewet. Het is goed om in het achterhoofd te houden dat het hier gaat om een momentopname van het toekomstbeeld, op basis van de kennis van nu. De ontwikkelingen volgen elkaar momenteel in hoog tempo op. Er volgt een intensieve periode van nadere uitwerking en praktische invulling van de drie decentralisaties. Ongetwijfeld lopen we daarbij tegen knelpunten aan en bouwen we met elkaar kennis op die tot nieuwe inzichten en standpunten leidt. Zoals wij onze partners ruimte willen geven om hun weg te zoeken in de decentralisaties, zo moeten wij als gemeente onszelf de ruimte geven om mee te kunnen bewegen in alle ontwikkelingen. We beschouwen dit beleidsplan Participatiewet dan ook als startpunt om verder uit te kunnen bouwen.

Hieronder nog een aantal aandachtspunten:

6.1 Regionale samenwerking

Het college wil 2015 gebruiken om de samenwerking met de gemeenten Hengelo, Borne en Hof van Twente verder uit te werken. Momenteel gebruikt de gemeente al het automatiseringspakket sociale zaken van de gemeente Hengelo (GWS4All) en is het applicatiebeheer van dit pakket in handen van Hengelo. De komende tijd gaat het college onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor verdere samenwerking. Door de uitvoering op onderdelen samen te doen zijn er waarschijnlijk schaalvoordelen te halen. Tevens kunnen we onze kwetsbaarheid op sommige gebieden verkleinen, zoals bijvoorbeeld de bepaalde éénmansposten in de uitvoering.

6.2 Budgettair

Voor de uitvoering van de Participatiewet ontvangen wij door het Rijk beschikbaar gestelde middelen. Het tekort van de Hameland wordt net zoals voorheen aangevuld uit de algemene middelen, waarbij we dit tekort willen terugdringen door Hameland om te vormen tot een mensontwikkelbedrijf én door de verdien capaciteit van medewerkers beter te benutten. De mogelijkheden om delen van Hameland te vervreemden worden onderzocht, waarbij we bestaande rechten en plichten van deze medewerkers respecteren. Aanvulling van het rijksbudget uit de gemeentelijke algemene middelen om het tekort bij Hameland op te vangen blijft voorlopig noodzakelijk.

6.3 Inzet voorzieningen

Wij gaan ervan uit, dat de investeringen in voorzieningen op moeten wegen tegen de besparing op de uitkeringslasten. Uitzonderingen worden gemaakt indien er een doorgroeiperspectief bestaat of dat het niet inzetten van de voorziening leidt tot een algehele verslechtering van de gezinssituatie.

6.4 Vervolgstappen

Op meerdere onderdelen moet beleid nader worden uitgewerkt en vastgesteld om te komen tot implementatie en uitvoering. Dit document geeft de beleidskeuzes op hoofdlijnen weer voor de wijze waarop wij dit proces inhoudelijk willen vormgeven. Hierbij zal niet alles al op 1 januari 2015 klaar zijn, dat is ook niet op alle onderdelen nodig en ook niet op alle onderdelen mogelijk. Om gemaakte keuzes daadwerkelijk te kunnen effectueren moeten nog diverse stappen worden gezet.

Het college gaat de werkgeversbenadering intensiveren, waarbij o.a. de portefeuillehouder sociale zaken regelmatig bedrijven bezoekt. Ook vindt afstemming plaats tussen de bedrijfscontactfunctionaris en de accountfunctionaris(en) van Sociale Zaken om vraag en aanbod actief bij elkaar te brengen. Regionaal wordt het Werkbedrijf Twente gevormd, waaruit een samenwerkingsverband moet ontstaan tussen de 14 Twentse gemeenten, het UWV, de werknemers- en werkgeversorganisaties, waarbij werkgelegenheidsbeleid regionaal wordt afgestemd. Werkgevers- en werknemersorganisaties worden hier geactiveerd om verantwoordelijkheid te nemen voor (de onderkant van) de arbeidsmarkt.

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de diverse verordeningen (raad) en beleidsregels (college) die nog moeten worden vastgesteld.

Bijlage 1

Planning beleidskaders en verordeningen nieuwe taken

Nr.	Wetgeving	Ingang	Toelichting
1	Verordening loonkostensubsidie en loonwaarde (artikel 6 lid 2 Participatiewet)	1-1-2015	Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan verleend het college een loonkostensubsidie aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet).
2	Re-integratieverordening: (artikelen 8a lid 1 en 10b lid 4 Participatiewet) -	1-7-2015	Ondersteuning arbeidsinschakeling en aanbieden van voorzieningen; scholing of opleiding; premie gericht op arbeidsinschakeling; beschut werk.
3	Verordening tegenprestatie (artikel 8a lid 1 Participatiewet)	1-1-2015	De tegenprestatie is uitdrukkelijk geen re-integratie-instrument, maar is gebaseerd op wederkerigheid (iets terugdoen voor de uitkering).
4	Verordening individuele inkomenstoelage (artikel 8 lid 1 Participatiewet)	1-1-2015	De langdurigheidstoelage wordt vervangen door een individuele inkomenstoelage. Deze toeslag is bestemd voor personen met een langdurig laag inkomen zonder uitzicht heeft op inkomensverbetering.
5	Verordening cliëntenparticipatie (artikel 47 Participatiewet)	1-7-2015	Personen uit de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet.
6	Afstemmingsverordening (artikel 8 lid 1 Participatiewet)	1-1-2015	De sanctiebepalingen zijn in de wet geherformuleerd. Daarbij is bepaald in welke gevallen het college de bijstand afstemt conform de afstemmingsverordening.
7	Verordening individuele studietoelage (artikel 8 lid 1 Participatiewet)	1-7-2015	In verband met de introductie van een individuele studietoelage in de Participatiewet zal nieuw beleid moeten worden ontwikkeld.

8	Verordening verrekening bestuurlijke boete (artikel 8 lid 1 Participatiewet)	1-7-2015	Bepaald de regels voor boetes in gevallen van schending inlichtingenplicht.
9	Beleidsregels bijzondere bijstand	1-1-2015	Beleidsregels worden aangepast aan het wetsvoorstel Invoeringswet Participatiewet dat in werking treedt per 1 januari 2015. Beoordelen of de bijzondere bijstand aangepast wordt ivm vervallen van de WTOS.
10	Gemeentelijk minimabeleid	1-7-2015	Het regeerakkoord van 2012 verplicht (de gemeenten) het (gemeentelijk) minimabeleid te herbezien. Op korte termijn wordt er nieuwe wetgeving verwacht. Er komt extra aandacht voor gezinnen met kinderen, werkenden met een laag inkomen en ouderen met een klein pensioen.

Bijlage 2:

Overzicht verwachte ontwikkeling totale bestand:

Bijstand	2014	2015	2016	2017	2018
Huidige Wwb	320	320	320	320	320
Nieuwe groepen	0	20	25	30	50
Wsw-oud	114	111	109	105	100
Totaal	434	451	454	455	470

Toelichting:

Op 1 augustus 2014 waren **320** mensen aangewezen op een Wwb-uitkering. De in- en uitstroom van dit bestand, als gevolg van economische ontwikkelingen, is voor de komende periode niet in te schatten. Daarom is in het bovenstaande overzicht (voorlopig) uitgegaan van een gelijkblijvend aantal, waarbij het college er naar streeft om een effect te genereren door de maatregelen uit dit beleidsplan.

Door de Participatiewet ontstaat vanaf 2015 instroom van de nieuwe groepen, Dit zijn jongeren die voorheen onder de Wajong vielen en arbeidsgehandicapten die voorheen onder de Wsw vielen. In onderstaande tabel is de instroom vermeld op basis van een prognose die wij van het Uvw hebben ontvangen. Bij de ontwikkeling van de groep Wsw-oud is uitgegaan van het verwachte natuurlijk verloop (zie ook onderstaand overzicht daarvan).

Ontwikkeling van de Wsw-oud:

Aantal personen met een Wsw-werkplek (peildatum 31-7-2014):

Subonderdeel	Haaksbergen	Waarvan tijdelijke DV
Werken binnen	38	9
Kader en ondersteuning	2	0
Ontwikkelhuys	14	6
Groepsdetachering	16	3
Hacron Groen	23	1
Hacron Schoon	0	0
Individuele detachering	14	1
Begeleid werken	7	0
Totaal	114	20

Aantal fte met een Wsw-werkplek (peildatum 31-07-2014):

Subonderdeel	Haaksbergen	Waarvan tijdelijke DV
Werken binnen	32,4	7,7
Kader en ondersteuning	2,0	0,0
Ontwikkelhuys	11,5	4,6
Groepsdetachering	16,0	3,0
Hacron Groen	21,1	1,0
Hacron Schoon	0,0	0,0
Individuele detachering	12,3	1,0
Begeleid werken	6,6	0,0
Totaal	101,9	17,3

Toelichting:

Ontwikkelhuys: dit zijn medewerkers die bemiddeld kunnen worden maar waarvoor nog geen werkplek bij een werkgever is gevonden en medewerkers die een specifiek ontwikkeltraject doorlopen (van 3, 6 of 9 maanden), waarna ze of binnen of buiten geplaatst kunnen worden of uitstromen naar een andere vorm van participatie.

Verwachte uitstroom Wsw-oud op basis van leeftijd en overig.

	2014	2015	2016	2017	2018	Totaal
Leeftijd	1	1	0	2	3	7
Overig	2	2	2	2	2	10

Toelichting:

Door de stop op de instroom van de Wsw, neemt deze populatie als gevolg van natuurlijk verloop (pensioen, overlijden, verhuizing) af. In bovenstaande tabel is de ontwikkeling voor de populatie weergegeven. We zijn uitgegaan van het 'voorspelbare' natuurlijk verloop op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In het daadwerkelijke natuurlijk verloop zullen ook niet voorspelbare effecten optreden, zoals overlijden, volledige arbeidsongeschiktheid en verhuizing. De kolom "overig" is gebaseerd op de historie in de afgelopen vijf jaar, 1,75% van de totale populatie.

Bijlage 3

Lijst met afkortingen

AmvB	Algemene maatregel van bestuur
AOW	Algemene ouderdomswet
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
Bbz 2004	Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004
BUIG	Bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
IAU	Incidenteel Aanvullende Uitkering
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
MAU	Meerjarig Aanvullende Uitkering
SE	Sociale Equivalent (een aanduiding vanuit de aanstellingsuren van een medewerker in de sociale werkvoorziening en de handicapfactor van de medewerker)
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wet SUWI	Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WTOS	De Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet werk en bijstand