

Beleidsnota Participatiewet

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Context Participatiewet	4
2.1 Landelijke ontwikkelingen	4
2.1.1 Wetgeving en kaders	4
2.1.2 Sociaal akkoord	4
2.2. Regionale ontwikkelingen	5
2.2.1 Schaal	5
2.2.2 Gemeenschappelijke regeling Werkplein	5
2.2.3 Sociale werkvoorziening	5
2.2.4 Regionaal arbeidsmarktbeleid	5
2.3 Samenhang drie decentralisaties	6
2.4 Meer met minder	6
2.4.1 Aantallen en budget	6
3. Hoofdstuk 3: Missie, visie en uitgangspunten	8
3.1 Relatie met andere decentralisaties	8
3.1.1 Missie: Wat willen we bereiken?	8
3.1.2 Visie: Hoe willen we dat bereiken?	8
3.2 Uitgangspunten	9
4. Doelstellingen en ambities	11
4.1 Doelstellingen en prestatie-indicatoren	11
4.1.1 Doelstellingen Participatiebeleid	11
4.1.2 Evenwichtige aandacht doelgroepen	12
4.2 Ambities invoering Participatiewet	12
4.2.1 Beleidslijn 1. Effectieve en efficiënte uitvoering	12
4.2.2 Beleidslijn 2. Specifieke en op maat toegesneden dienstverlening werkzoekenden	13
4.2.3 Beleidslijn 3. Gerichte en actieve werkgeversbenadering	13
4.2.4 Beleidslijn 4. In nauwe samenwerking met onze partners	14
4.2.5 Beleidslijn 5. WWB-maatregelen: activerende maatregelen bij verstrekken uitkeringen	14
5. Hoofdstuk 5: Doelgroepen en aanpak	15
5.1 Werkzoekenden	15
5.1.1 Inleiding	15
5.1.2 Doelgroep 80% – 100% 'Direct aan het werk'	16
5.1.3 Doelgroep 60% – 80% 'Re-integratie'	16
5.1.4 Doelgroep 40% – 60% 'Participatie'	16
5.1.5 Doelgroep 30% – 40% 'Beschut werken'	16
5.1.6 Doelgroep 0% – 30% '(Arbeidsmatige) dagbesteding / zorg'	17
5.2 Werkgevers	17
5.3 Een effectieve en efficiënte aanpak	17
5.4 Inzet passende instrumenten en dienstverlening	19
5.4.1 Bemiddeling	19
5.4.2 Scholing	19
5.4.3 Stimuleren eigen ondernemersschap	19
5.4.4 Beschut werk	20
5.4.5 Participatie en activering	20
5.4.6 Creëren van extra plaatsingsmogelijkheden	21
5.4.7 Loonkostensubsidie	21

5.4.8 Baanbonus	22
5.4.9 No risk-polis	22
5.4.10 Begeleiding on the job	22
5.5 Werkgeversbenadering	22
5.6 Maatregelen WWB: keuzes tav individuele toeslag, studietoeslag, maatregelen/ handhaving en tegenprestatie	24
6. Vervolg	27
Bijlage 1 Aantallen uitkeringsgerechtigden naar regiogemeente (1-1-2014)	28
Bijlage 2 Raming Participatiebudget en budgetruimte WWB 2014-2018	29

1. Inleiding

Op 1 januari 2015 zal de Participatiewet van kracht worden. Deze wet wordt gezien in samenhang met de decentralisaties ten aanzien van de Jeugdzorg en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (Awbz), maar ook met de processen rond de Werkvoorzieningschap (WVS)–groep en de huidige en nieuw te vormen Gemeenschappelijke regeling (GR) Werkplein.

Deze nieuwe wet beoogt de arbeidsparticipatie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verhogen, en in het bijzonder van mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf het moment van invoering worden de gemeenten verantwoordelijk voor alle mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Hiertoe worden de Wet werk en bijstand (Wwb), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) (gedeeltelijk) samengevoegd en gewijzigd.

De gemeenten Etten–Leur, Moerdijk, Halderberge, Rucphen, Zundert en Roosendaal menen dat regionale samenwerking noodzakelijk is om de uitdagingen omtrent de Participatiewet aan te gaan. Daarom hebben wij gezamenlijk beleid uitgewerkt voor de uitvoering van de Participatiewet. Dat gebeurt op een vergelijkbare wijze als bij de Jeugdzorg en de AWBZ/WMO. In dit document wordt de visie op en de inrichting van de uitvoering van de Participatiewet gepresenteerd.

Deze nota geeft het beleid van de samenwerkende gemeenten binnen de regio GR Werkplein voor de Participatiewet weer. In deze nota gaan we in hoofdstuk 2 in op de context van de Participatiewet. Welke landelijke en regionale ontwikkelingen zijn van invloed op de invoering van de Participatiewet. Ook staan we stil bij de kwantitatieve aspecten van de Participatiewet. Want wat betekent dit voor het aantal klanten dat ondersteuning nodig heeft op weg naar werk in de toekomst en een beroep op de gemeenten zal doen en het budget dat de gemeenten daarvoor ter beschikking krijgen? Hoofdstuk 3 beschrijft onze visie, waarbij we kijken naar wat we willen bereiken en welke daarbij behorende uitgangspunten we als regio willen hanteren bij de invoering en uitvoering van de Participatiewet. In hoofdstuk 4 benoemen we onze ambities en aanpak. In hoofdstuk 5 staan we uitgebreid stil bij de verschillende doelgroepen die we hebben benoemd, wat we hiervan kunnen verwachten en welke instrumenten we in gaan zetten om hen te ondersteunen op de weg naar werk. In het laatste hoofdstuk gaan we in op de financiële gevolgen van de invoering van de Participatiewet.

2. Context Participatiewet

2.1 Landelijke ontwikkelingen

2.1.1 Wetgeving en kaders

Momenteel bestaan er in Nederland diverse regelingen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen en te houden. Deze regelingen slagen er (nog) onvoldoende in om mensen optimaal te laten participeren. Hierdoor zijn er nog teveel mensen die niet werken terwijl zij daartoe (deels) wel in staat zijn of die in een beschutte omgeving werken, terwijl dat niet nodig is.

In de nieuwe Participatiewet worden de Wet werk en bijstand (Wwb), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samengevoegd.

De samenwerkende gemeenten (regio Etten–Leur–Roosendaal) herkennen zich in deze doelstelling van het kabinet. Het is belangrijk om uit te gaan van wat mensen wel kunnen om ze zo in staat te stellen zo veel mogelijk zelfstandig mee te doen aan de samenleving. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale en economische zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de economie en aan de sociale cohesie binnen de regio.

Concreet heeft de invoering van de Participatiewet de volgende wijzigingen op het terrein van werk en inkomen tot gevolg:

- Afsluiten Wsw en (deel van de) Wajong voor nieuwe instroom
- Mogelijkheid tot creëren van arbeidsplaatsen voor personen met een arbeidsbeperking (beschut werk)
- Invoering instrument loonkostensubsidie en no–riskpolis
- Oprichting regionale Werkbedrijven t.b.v. plaatsing personen met arbeidsbeperking op garantiebanen
- Regionale benadering werkgevers voor vacaturevervulling

2.1.2 Sociaal akkoord

In het Sociaal Akkoord dat in 2013 is afgesloten tussen Kabinet en sociale partners is opgenomen dat er 35 regionale Werkbedrijven komen. Deze Werkbedrijven zijn wettelijk verankerd in de Participatiewet. De 35 arbeidsmarktregio's dienen via deze regionale Werkbedrijven een belangrijke rol te spelen bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven en werken daarbij samen met de sociale partners en het UWV.

In het Sociaal Akkoord zijn tevens afspraken gemaakt over het door de overheid en werkgevers samen beschikbaar stellen van 125.000 banen/werkplekken voor mensen met een beperking in de periode tot en met 2026. Deze zogenaamde garantiebanen zijn bestemd voor de mensen met een arbeidsbeperking die niet het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen. De Werkbedrijven spelen een belangrijke rol bij het plaatsen van mensen op de extra banen en het ontzorgen van werkgevers die een werkzoekende met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Een specifieke quotumwet is in voorbereiding, wanneer werkgevers onvoldoende garantiebanen realiseren.

Voor de arbeidsmarktregio West–Brabant zal een Werkbedrijf tot stand worden gebracht, waar binnen het Regionaal Platform Arbeidsmarkt al het initiatief voor is genomen. Dit (rpA) is een bestaand overlegplatform, waar gemeenten, sociale partners en UWV reeds in samenwerken op het gebied van arbeidsmarktgerelateerde vraagstukken.

2.2. Regionale ontwikkelingen

2.2.1 Schaal

De Participatiewet dwingt gemeenten om na te denken over schaalgrootte en samenwerking. Logisch, want werkgevers en potentiële werknemers laten zich niet door gemeentegrenzen leiden. Regionale samenwerking is noodzakelijk om de burgers in de regio een goede dienstverlening te bieden en te komen tot een effectieve en efficiënte uitvoering.

De verschillende regelingen (Wsw, Wwb en Wajong) worden nu uitgevoerd binnen verschillende samenwerkingsverbanden op een verschillende schaal. Belangrijke samenwerkingsverbanden voor onze gemeenten zijn bijvoorbeeld WVS-groep, GR Werkplein, de op te richten Werkbedrijven, UWV en werkgevers. Deze verschillende samenwerkingsverbanden zijn zowel regionaal van aard als subregionaal. Bij regionale samenwerking gaat het om de schaal van West-Brabant (west) en in subregionaal verband om de 'vaste' samenwerkingspartners binnen de GR Werkplein. Voor WVS-groep gaat het weer om een ander schaalniveau: de zes GR Werkplein-partners en de drie Brabantse Wal-gemeenten.

De samenwerking binnen WVS-groep en de GR Werkplein beïnvloeden elkaar sterk en dienen dan ook in samenhang met elkaar gezien te worden.

2.2.2 Gemeenschappelijke regeling Werkplein

De gemeenteraden van de gemeenten Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Rucphen en Zundert hebben in november 2012 ingestemd met de vorming van een gezamenlijke werkorganisatie Werk & Inkomen. De gemeente Roosendaal verkent momenteel de mogelijkheden om toe te treden tot deze samenwerking. Het streven is om per 1 januari 2015 formeel te starten met de operationele GR Werkplein-organisatie. De vorming van deze organisatie kent door de invoering van de Participatiewet veel raakvlakken met de bestaande WVS-organisatie.

2.2.3 Sociale werkvoorziening

In onze regio is namens negen gemeenten de GR WVS-groep belast met de uitvoering van de Wsw. De invoering van de Participatiewet zal grote gevolgen hebben voor WVS-groep. De toegang tot de Wsw wordt volledig afgesloten voor nieuwe medewerkers. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. De rijksbijdrage voor bestaande medewerkers wordt daarentegen steeds lager. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af. Dat wil dus zeggen dat de plekken die vrijkomen omdat mensen met pensioen gaan, om een andere reden het arbeidsproces verlaten, verhuizen of een andere baan vinden, niet worden opgevuld. Dit heeft grote consequenties voor de bedrijfsvoering van WVS-groep. Herstructurering zal daarom noodzakelijk zijn.

Mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening hebben na 1 januari 2015 geen recht meer op een Wsw-plek. De wachtlijsten komen te vervallen. VNG en sociale partners hebben afgesproken om mensen op de wachtlijst Wsw, evenals Wajongers, de eerste jaren prioriteit te geven bij de toeleiding naar de extra banen (de garantiebannen) bij reguliere werkgevers.

2.2.4 Regionaal arbeidsmarktbeleid

De basis van de regionale samenwerking op het terrein van arbeidsmarktbeleid is het rpA. In dit platform, opgericht in 2001, werken 19 gemeenten, onderwijs, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties samen aan het ontwikkelen van regionaal arbeidsmarktbeleid en het oplossen van knelpunten op de regionale arbeidsmarkt. In dit platform zijn de bestuurders van de gemeenten Breda, Etten-Leur, Oosterhout, Bergen op Zoom, Roosendaal en Geertruidenberg vertegenwoordigd.

In het kader van het uitvoeringsprogramma *West-Brabant werkt en pakt door!* van de regio West-Brabant wordt op een aantal onderdelen een gezamenlijke aanpak van de Participatiewet

nagestreefd, die binnen het regionale samenwerkingsverband (vanuit rpA) uitgewerkt worden. Het gaat dan om:

- Gecoördineerde werkgeversdienstverlening (waaronder communicatiecampagne; loonkostensubsidie en overige instrumenten voor werkgevers)
- Beleid: visie, verordeningen en beleidsregels en instrumenten voor cliënten;
- Wajong: samenwerking/aansluiting onderwijs & arbeidsmarktbeleid;
- Samenwerking UWV;
- Organisatie/ inrichting regionaal Werkbedrijf.

2.3 Samenhang drie decentralisaties

Vanaf 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor nieuwe taken op het gebied van werk, zorg en jeugd. Deze decentralisaties zijn in eerste instantie ingezet om de zorg en ondersteuning van burgers beter en overzichtelijker te regelen. Daarnaast wordt hiermee invulling gegeven aan de veranderende maatschappij: van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij. Uiteraard is er ook een sterke financiële noodzaak voor verandering. Gemeenten onderschrijven de beweging om steeds meer taken van het sociaal domein onder te brengen bij één overheid; de gemeente, omdat die het dichtst bij de burger staat. Juist door het dichtbij de burger te organiseren zijn er meer mogelijkheden om maatwerk te leveren en bureaucratie te voorkomen. Om dit te realiseren hebben gemeenten wel de ruimte nodig om maatwerk te leveren. De aangekondigde bezuinigingen zijn een grote uitdaging en vereisen een grote mate van innovativiteit om de gestelde doelen te behalen

De zes gemeenten pakken de decentralisaties zoveel mogelijk integraal op. De uitgangspunten die ten aanzien van de Awbz en de Jeugdzorg reeds regionaal geformuleerd zijn, worden dus overeenkomstig bij de Participatiewet van toepassing. In paragraaf 3.1 van deze nota gaan we verder in op de samenhang tussen de drie decentralisaties.

2.4 Meer met minder

2.4.1 Aantallen en budget

Door het afsluiten van de Wsw en Wajong voor nieuwe instroom krijgen gemeenten met een nieuwe instroom in de bijstand te maken. Op basis van aannames van het Ministerie van SZW zou het daarbij gaan om totaal zo'n 140 personen op jaarbasis voor onze regio¹. Gezien het huidige aantal Wwb-ers (3.000 begin 2014, zie bijlage 1) in onze regio zou dit een jaarlijks beperkte stijging van het Wwb-bestand betekenen. Maar doordat het hier een moeilijk bemiddelbare doelgroep betreft, bestaat wel het gevaar dat deze geringe extra jaarlijkse instroom cumuleert tot een forse stijging van het totale aantal uitkeringsgerechtigden.

Doelgroep	2015	2016	2017	2018
Voormalig Wsw	70	70	70	70
Nieuwe instroom voormalig Wajong	70	70	70	70
Totaal	140	140	140	140

Tabel 1: Verwachte nieuwe instroom in het kader van de Participatiewet (GR Werkplein regio Etten-Leur + Roosendaal)

In het kader van de Participatiewet worden het huidige participatiebudget en Wsw-budget samengevoegd tot één ontschot participatiebudget. Door de efficiencykortingen die met de invoering van de Participatiewet gepaard gaan, nemen de totaal beschikbare re-integratiemiddelen af. Dit terwijl we wel te maken krijgen met uitbreiding van de Wwb-populatie met moeilijk bemiddelbare doelgroepen.

¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Voor de regio GR regeling Werkplein zal het naar verwachting gaan om een daling van het totale budget dat oploopt tot ruim € 11 mln. in 2018 (zie hieronder tabel 2. Zie bijlage 2 voor een overzicht van budgetten en kosten per gemeente). Daar komt bij dat de kosten van de Wsw een gegeven zijn (als gemeenten hebben wij geen invloed op het aantal Wsw-dienstverbanden en salariskosten), waardoor de kosten voor de Wsw zwaar gaan drukken op het totale participatiebudget.

De budgettaire ruimte die over blijft voor de ondersteuning voor andere doelgroepen van de participatiewet is daardoor zeer beperkt. Dit maakt dat het noodzakelijk is om een aantal scherpe keuzes te maken ten aanzien van de inzet van middelen. Daarnaast zullen we in moeten zetten op het realiseren van efficiencylagen in het uitvoeringsdomein werk en inkomen.

	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	4.856	4.602	4.602	4.617	4.799
Wsw "oude stijl"	43.280	41.193	38.052	34.966	32.118
Totaal	48.136	45.795	42.654	39.583	36.917
Kosten Wsw*	46.720	44.976	42.286	39.828	36.979
Ruimte P-budget tbv WWB	1.417	819	368	-244	-63

*Tabel 2: Verwachte ontwikkeling ontschot Participatiebudget GR Werkplein (x € 1.000) *Kosten Wsw gebaseerd op begroting WVS 2014: kosten betreffen rijkssubsidie Wsw + aanvullende gemeentelijke bijdrage.*

3. Hoofdstuk 3: Missie, visie en uitgangspunten

3.1 Relatie met andere decentralisaties

De decentralisaties delen veel in hun visie en uitgangspunten zo gelden voor zowel de participatiewet, de decentralisatie Jeugdzorg en de decentralisatie AWBZ de onderstaande uitgangspunten:

- Eigen kracht versterken
- Meedenken in plaats van overnemen
- Participatie en stijging op de participatieladder
- Een gezin, een plan een regisseur

3.1.1 Missie: Wat willen we bereiken?

Wij streven ernaar om ***zoveel mogelijk inwoners van onze gemeenten naar eigen vermogen te laten participeren, bij voorkeur in regulier werk.*** We willen dat een ieder het maximale uit zijn of haar arbeidsontwikkeling² haalt. Dit is van groot belang omdat participatie een positieve invloed op de zelfredzaamheid van onze inwoners heeft. Om dit te realiseren, motiveren, stimuleren en activeren wij onze inwoners om te participeren in de samenleving waarbij de focus ligt op (ontwikkeling naar) regulier werk.

3.1.2 Visie: Hoe willen we dat bereiken?

We gaan uit van een ***integrale benadering*** van de totale doelgroep van de Participatiewet. Door een integrale benadering willen we bereiken dat iedereen zijn of haar maximale loonwaarde kan realiseren en daarmee naar ***eigen vermogen*** kan participeren.

Door de ***arbeidsontwikkeling*** op deze manier uit te werken bepalen we hoe we de arbeidsontwikkeling zo optimaal mogelijk weg kunnen zetten. De 'klant' (werkgever en potentiële werknemers) staat centraal en niet de organisatiestructuur. Belangrijk hierbij is dat de vraag van de werkgevers centraal staat bij de arbeidsontwikkeling van de werknemers. De potentiële werknemer wordt opgeleid en begeleid naar een baan waar op de arbeidsmarkt vraag naar is en waar de talenten en competenties van de potentiële werknemer ten volle worden benut.

Met het organiseren van een ***gezamenlijke integrale arbeidsontwikkeling*** willen we dubbelingen in de keten voorkomen. Op dit moment voeren zowel de sociale werkvoorziening als de GR Werkplein (de samenwerkende gemeenten) arbeidsontwikkeling uit. Om dubbelingen in de keten te voorkomen willen we het proces van arbeidsontwikkeling integraal benaderen en vanuit één organisatie voor de regio organiseren.

De dienstverlening op het gebied van arbeidsontwikkeling vindt zoveel mogelijk ***'dichtbij huis'*** plaats. Op deze manier kunnen we gebruik maken van de lokale arbeidsmarkt en ***lokale voorzieningen*** en regie houden op de doelgroep.

In samenwerking met het rpA (regio West-Brabant), brengen wij een regionale gecoördineerde werkgeversbenadering tot stand. Het streven is om te komen tot een ***uniforme werkgeversbenadering*** met een eenduidig aanspreekpunt voor werkgevers. Onze financiële kaders geven nadrukkelijk richting aan de inzet die we verrichten.

We willen dat iedereen meedoet. Dit betekent dat we verwachten dat iedereen, naar vermogen, een ***tegenprestatie*** levert. Gemeenten hebben de regie hierop en moeten dit organiseren.

² Het duurzaam ontwikkelen van gedrag, vaardigheden en kennis van mensen in relatie tot arbeid.

We verwachten dat de potentiële werknemer zelf alles doet wat binnen zijn *eigen kracht* ligt om (tijdelijk) werk te vinden (of te behouden) dan wel te participeren en te voorkomen dat hij van een uitkering afhankelijk wordt.

3.2 Uitgangspunten

Gemeenten werken al een aantal jaren aan de voorbereiding van de veranderingen die met de komst van de Participatiewet op ons af komen. De ambitie hierbij is om zoveel mogelijk inwoners van onze gemeenten naar eigen vermogen te laten participeren. De hieronder benoemde uitgangspunten zijn daarbij leidend.

- **Primaire verantwoordelijkheid bij potentiële werknemers**

Dit geldt ook voor de andere twee decentralisaties en past in de huidige tijdgeest. De overheid trekt zich terug op haar kerntaken en gaat stimuleren in plaats van taken zelf overnemen van de burgers.

- **1 gezin – 1 plan – 1 regisseur**

Waar ondersteuning nodig is, is die zo min mogelijk gefragmenteerd, zodat integraal maatwerk mogelijk is en afstemmingskosten en dure dubbelingen worden voorkomen. Hierbij is er ruimte voor lokale verbindingen in de 0-de en 1^e lijn.

- **Verandering in denken en doen**

Potentiële werknemers zijn tot veel meer zelf in staat dan waar nu vanuit wordt gegaan. Dit vraagt om een andere houding van professionals in het werkveld. De aanpak gaat dan ook uit van een verandering in denken en doen. Van aanbodgericht naar vraaggericht en van denken in problemen naar denken in mogelijkheden. Maar ook van helpen naar stimuleren en regel-denken omzetten in doel-denken. Kortom, van een focus op risico's en problemen naar een focus op kracht en talenten.

- **Wijk/kerngericht**

De ondersteuning wordt dichtbij de potentiële werknemer en zijn omgeving georganiseerd, zodat zijn/ haar eigen kracht en sociale netwerk optimaal ingezet wordt en er sprake kan zijn van wederkerigheid. Van personen die de stap naar de arbeidsmarkt nog niet kunnen maken, worden de mogelijkheden gezien om anderszins deel te nemen aan de maatschappij en een bijdrage te leveren aan wijk- of kerngerichte initiatieven.

- **Behouden wat goed werkt**

Geen nieuwe organisaties/structuren optuigen als de meerwaarde ten opzichte van de bestaande structuren/ organisaties niet bewezen kan worden. Denk bijvoorbeeld aan het Centrum voor Jeugd en Gezin, de Wmo keukentafelgesprekken, werkgelegenheidsprojecten etc.

- **Goede werkgeversbenadering**

Meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan helpen kunnen wij alleen wanneer de werkgevers zich ook commiteren aan deze doelstelling en hun best doen arbeidsplaatsen voor de doelgroep te realiseren. Gemeenten kunnen dit niet zonder de hulp van werkgevers. Samen met werkgevers zullen we moeten inzetten op het bevorderen van de match tussen vraag en aanbod. Daarbij zal ingespeeld moeten worden op de wensen van de werkgever: uniformiteit van subsidieregelingen en arrangementen die gemeenten aanbieden en een eenduidige (regionale) toegang tot de dienstverlening door gemeenten³.

³ Kamerbrief 'Participatiewet en quotum na sociaal akkoord', Ministerie SZW, 27-6-2013, Kamerbrief 'Contouren participatiewet Ministerie SWZ 21-12-2012.

- **Streven naar uitvoering binnen rijksbudgetten**

De taken worden zoveel mogelijk uitgevoerd binnen de door het rijk beschikbaar gestelde budgetten.

- **Solidariteit voorop**

Samen zorgen voor specifieke voorzieningen op basis van een verdeelsleutel per voorziening.

- **Beperken van administratieve lasten en dubbelingen voorkomen**

De uitvoering van de Participatiewet wordt zo efficiënt en effectief mogelijk ingericht. De administratieve lasten voor de burger, werkgever en de gemeente zelf worden zoveel als mogelijk beperkt en dubbelingen in de keten van werk en inkomen worden voorkomen. Alleen dan kan aan de doel- en taakstellingen van de Participatiewet voldaan worden.

4. Doelstellingen en ambities

4.1 Doelstellingen en prestatie-indicatoren

Continuering van het huidige WWB-beleid binnen de nieuwe budgettaire kaders van de Participatiewet is niet mogelijk. Daarnaast krijgen gemeenten te maken met een veel bredere doelgroep en worden schotten tussen regelingen verwijderd. Slechts een kleine groep van het klantenbestand is straks in staat om zelfstandig de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Met de beperkte middelen die we nog beschikbaar hebben voor re-integratie kunnen we niet de gehele doelgroep in dezelfde mate ondersteunen bij hun arbeidsdeelname omdat het grootste deel van het budget wordt besteed aan de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening. Enerzijds vraagt dit om inzet op het reduceren van de uitvoeringskosten van de sociale werkvoorziening door herstructurering van ons Wsw-bedrijf WVS-groep. Anderzijds noodzaakt dit ons tot het maken van keuzes ten aanzien van de inzet van de nog resterende re-integratiemiddelen, zeker omdat niet verwacht kan worden dat de kosten van de Wsw op korte termijn voldoende teruggebracht kunnen worden. Dit betekent dat we ons beleid en de uitvoering moeten heroverwegen en bijstellen.

4.1.1 Doelstellingen Participatiebeleid

In de Participatiewet staat meedoen aan de samenleving door het verrichten van regulier betaald werk voorop. Ook de deelnemende gemeenten in de GR Werkplein i.o. streven ernaar om **zoveel mogelijk inwoners naar eigen vermogen te laten participeren, bij voorkeur in regulier werk**. We willen dat een ieder het maximale uit zijn of haar arbeidsontwikkeling haalt. Dit is van groot belang omdat participatie een positieve invloed op de zelfredzaamheid van onze inwoners heeft. Om dit te realiseren, motiveren en stimuleren, activeren wij onze inwoners om te participeren in de samenleving waarbij de focus ligt op (ontwikkeling naar) regulier werk. Naast deze missie streven de gemeenten de volgende doelstellingen na:

1. Het vergroten van de zelfredzaamheid van de burger. De eigen verantwoordelijkheid van mensen staat voorop, waarbij de overheid ondersteuning biedt die aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van burgers. De inzet is om een verandering in de samenleving in gang te zetten van een verzorgingsstaat naar een participatiemaatschappij.
2. Iedereen die kan werken gaat aan de slag bij (gewone) werkgevers. Door de vergrijzing en de ontgroening neemt de totale beroepsbevolking in Nederland af, waardoor er op termijn, ondanks de huidige crisis, krapte ontstaat op de arbeidsmarkt. De deelnemende gemeenten hebben de ambitie een sociaal sterke regio te zijn waar iedere inwoner kan meedoen in de samenleving, waar niemand wordt uitgesloten en mensen zichzelf kunnen redden. Dit betekent vooral dat iedereen mee moet tellen en een rol moet hebben in de samenleving.
3. Het verbeteren van de baankansen en het verhogen van de netto arbeidsdeelname van werknemers met een beperking. Uit rapportages van het SCP en cijfers van het CBS blijkt dat vooral werknemers met een beperking veel minder werk vinden dan werknemers zonder beperking. Bovendien is de laatste jaren de netto arbeidsdeelname⁴ van deze groep mensen gedaald.
4. Het in voldoende mate genereren van geschikte banen op de arbeidsmarkt voor de doelgroep. Hiervoor is eenduidige 'werkgeversbenadering' een effectief instrument waarbij de overheid op één wijze werkgevers benadert.
5. Het terugdringen van het aantal aanvragen voor een uitkering.

⁴Hierbij wordt alleen gekeken naar personen die tenminste 12 uur per week werken. Bij bruto arbeidsdeelname gaat het om een percentage van de potentiële beroepsbevolking.

Naast het maatschappelijke belang dat de gemeenten hebben bij (arbeids)participatie van de inwoners, zijn de gemeenten ook gebonden aan een zo effectief en efficiënt mogelijke inzet van de beschikbare middelen. Behalve dat gemeenten geconfronteerd worden met dalende budgetten, betreffen de budgetten gemeenschapsgeld dat uit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid zo nuttig mogelijk ingezet moet worden. Dit betekent ten eerste dat we de middelen alleen gebruiken voor zover mensen ondersteuning ook echt nodig hebben. Ten tweede betekent het dat we heel goed moeten weten wat we doen. Daarom stellen we onszelf in ons participatiebeleid meetbare doelen. We meten regelmatig of we deze doelen halen en achterhalen de kritische succesfactoren van onze acties. Instrumenten die niet (goed) blijken te werken stellen we bij of schaffen we af. Bij de keuze van inzet van instrumenten gebruiken we de kennis van wat werkt en wat niet werkt die we zelf voortdurend bewust opdoen. Hiervoor hebben we de volgende set van indicatoren opgesteld die een goed en overzichtelijk beeld geven van de uitvoering en uitwerking van het participatiebeleid:

- Indicator doelstelling 1: volume ontwikkeling aantal uitkeringen (afgezet tegen het landelijk gemiddelde)
- Indicator doelstelling 2: loonwaardeniveau en –ontwikkeling van klanten
- Indicator doelstelling 3: re–integratieactiviteit per doelgroep loonwaarde
- Indicator doelstelling 4: aantal uitstroom
- Indicator doelstelling 5: hoeveelheid uitkeringsmeldingen in verhouding tot het aantal toegekende uitkeringen

4.1.2 Evenwichtige aandacht doelgroepen

De Participatiewet schrijft voor dat gemeenten in hun re–integratiebeleid uitgaan van een evenwichtige aandacht voor de verschillende doelgroepen.

Zoals gesteld zetten we onze middelen alleen in voor die personen die echt ondersteuning nodig hebben. Voor die personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt zal deze ondersteuning vooral begeleiding en bemiddeling betekenen, of korte vakgerichte scholing als dat de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Jongeren en ouderen, de doelgroepen die op dit moment het meest kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt, geven we daarbij extra aandacht.

In financieel opzicht zullen we voornamelijk investeren in personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het in stand houden van de huidige Wsw–arbeidsplaatsen, creëren van nieuwe beschut werk–plaatsen, het verstrekken van loonkostensubsidies en het bieden van intensieve begeleiding zullen het zwaartepunt van de uitgaven uit onze budgetten vormen.

4.2 Ambities invoering Participatiewet

De invoering van de Participatiewet vraagt om beleidsvorming ten aanzien van in te zetten instrumenten en inrichting van het uitvoeringsdomein. Bij de uitwerking van dit beleid onderscheiden we vijf beleidslijnen die in onderlinge samenhang moeten worden gezien. Deze samenhang is van belang bij het realiseren van de ambities en doelstellingen die we in het kader van de Participatiewet nastreven.

4.2.1 Beleidslijn 1. Effectieve en efficiënte uitvoering

De kortingen op de rijksbudgetten voor re–integratie en sociale werkvoorziening waar we in de komende jaren mee geconfronteerd worden, vragen om een effectieve en efficiënte aanpak van de Participatiewet. Dat vraagt een effectieve inzet van re–integratieinstrumenten, maar ook om een efficiëncyslag in het uitvoeringsdomein werk en inkomen. We kennen twee primaire uitvoeringsorganisaties op het terrein van de Participatiewet in onze regio, te weten het intergemeentelijke samenwerkingsverband in de GR Werkplein en WVS–groep. Een effectieve en efficiënte uitvoering vraagt om een duidelijke taakverdeling tussen deze twee uitvoeringsorganisaties en een strikte aansturing vanuit de gemeente. We maken duidelijke keuzes ten aanzien van de uitvoering van de Participatiewet, waarbij we aandacht hebben voor:

- Dienstverleningsproces op basis van een integrale ketenbenadering

- Positionering van de nieuwe GR Werkplein in oprichting en WVS binnen het domein Werk en Inkomen
- De competenties en kennis van de professionals in de uitvoering van de participatiewet
- ICT en andere ondersteunende middelen

Ambitie: In 2015 is het dienstverleningsconcept voor de Participatiewet gereed, waarbij inzichtelijk is gemaakt hoe de uitvoering van de dienstverlening wordt georganiseerd, door welke organisaties, en wat er nodig is binnen deze organisaties om de uitvoering van de Participatiewet volgens onze ambities uit te voeren.

4.2.2 Beleidslijn 2. Specifieke en op maat toegesneden dienstverlening werkzoekenden

De verschillende doelgroepen waar we mee te maken krijgen, vragen om specifieke dienstverlening. Hiertoe ontwikkelen we een palet aan instrumenten waarmee we voor alle doelgroepen passende dienstverlening kunnen bieden. We werken tenminste het volgende uit:

- Ambities en doelstellingen (SMART): welke doelstellingen streven we na voor de verschillende doelgroepen en welke prestaties streven we na? We benoemen hierbij concrete prestatieindicatoren;
- Dienstverleningsproces werk en inkomen: hoe geven wij het klantproces van instroom tot uitstroom vorm en welke partijen worden hierbij betrokken? Daarbij gaan we zoveel als mogelijk uit van een integrale ketenbenadering bij de arbeidsontwikkeling van de diverse doelgroepen;
- Inzet van instrumenten: welke instrumenten zetten we in voor welke doelgroepen en onder welke voorwaarden en condities.

Ambitie: In 2015 is het dienstverleningsproces voor de gehele doelgroep van de Participatiewet beschreven, inclusief de in te zetten instrumenten en te realiseren prestaties. De financiële consequenties van de aanpak die we nastreven is daarbij inzichtelijk gemaakt, waarbij zowel verwachte kosten als opbrengsten inzichtelijk zijn gemaakt en rekening gehouden wordt gehouden met de ontwikkeling van de doelgroepen van de Participatiewet.

4.2.3 Beleidslijn 3. Gerichte en actieve werkgeversbenadering

Zonder werkgevers geen vacatures. Daarom is de samenwerking met werkgevers onmisbaar in de uitvoering van de Participatiewet. De behoefte van de werkgevers is hierbij een belangrijk uitgangspunt bij de arbeidsontwikkeling van de werknemers. De potentiële werknemer wordt opgeleid en begeleid naar een baan waar op de arbeidsmarkt vraag naar is. We richten onze benadering van en dienstverlening aan werkgevers zodanig in dat deze samenwerking optimaal gestalte kan krijgen en onze doelstellingen ten aanzien van de Participatiewet gerealiseerd kunnen worden. Hiertoe wordt het dienstverleningsconcept voor het Werkgeversservicepunt 'Participatiewetproof' gemaakt. Dit dienstverleningsconcept bevat tenminste:

- Doelstellingen (SMART) en ambities: welke doelstellingen (kwantitatief en kwalitatief) hebben we ten aanzien van de werkgeversbenadering? Hiertoe benoemen we concrete prestatieindicatoren;
- De manier waarop we de werkgeversbenadering inzetten. Daarbij streven we naar afstemming en coördinatie in de regio West-Brabant;
- De inzet van de werkgeversbenadering op basis van een marktwerkingsplan: welke sectoren en werkgevers bieden ons de beste kansen voor onze doelgroepen, hoe gaan we

deze sectoren en werkgevers benaderen? Hierbij zoeken we aansluiting bij de regionale gecoördineerde werkgeversbenadering in de regio West-Brabant;

- Inzet van instrumenten en werkgeversarrangementen: welke instrumenten zetten we in, voor wie en wanneer en hoe bieden we deze aan werkgevers aan teneinde de werkgever zoveel als mogelijk te ontzorgen. Hierbij streven we, op verzoek van de werkgevers in de regio, naar een uniforme regionale werkwijze binnen de regio West-Brabant.

Ambitie: In 2015 is een dienstverleningsconcept voor het Werkgeversservicepunt opgesteld dat toegesneden is op de doelstellingen en ambities die wij in het kader van de Participatiewet nastreven.

4.2.4 Beleidslijn 4. In nauwe samenwerking met onze partners

Naast bovengenoemde uitvoeringsorganisaties GR Werkplein en WVS speelt de samenwerking met werkgevers, UWV en onderwijs een belangrijke rol. In de regio West-Brabant zijn al deze partijen vertegenwoordigd in het rpA. We zoeken nadrukkelijk de samenwerking met deze partijen, op onderdelen via het rpA en waar nodig maken we specifieke samenwerkingsafspraken op het niveau van onze subregio.

We zoeken ook nadrukkelijk de samenwerking met de partijen binnen en buiten onze gemeenten die actief zijn in het speelveld van de jeugdzorg en Wmo. Een integrale aanpak in het kader van de drie decentralisaties is noodzakelijk om adequate zorg te bieden aan onze inwoners met een multiproblematiek en het realiseren van de doelstellingen en ambities binnen het gehele sociale domein binnen de financiële kaders van de drie decentralisaties.

Ambitie: In 2015 zijn alle relevante samenwerkingspartners in beeld en zijn met hen samenwerkingsafspraken gemaakt over doel, inrichting en gewenste resultaten van de samenwerking.

4.2.5 Beleidslijn 5. WWB-maatregelen: activerende maatregelen bij verstrekken uitkeringen

Tegelijk met de invoering van de Participatiewet wordt de Wet WWB-maatregelen ingevoerd. Doel van deze wet is om ook de regels rond het verstrekken van WWB-uitkeringen zodanig aan te passen dat er een meer activerende werking van uitgaat. Zo wordt een kostendelersnorm ingevoerd, worden de arbeidsverplichtingen en daar aangekoppelde maatregelen geüniformeerd en wordt de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie ingevoerd.

Ambitie: op 1 januari 2015 zijn alle wetswijzigingen in het kader van de WWB-maatregelen zodanig doorgevoerd dat hiermee een bijdrage wordt geleverd aan de doelstelling van de Participatiewet om meer burgers op de reguliere arbeidsmarkt te laten participeren.

Hierna wordt de aanpak beschreven die wij voorstaan in het kader van de Participatiewet en de keuzes die we maken ten aanzien bovengenoemde beleidslijnen.

5. Doelgroepen en aanpak

5.1 Werkzoekenden

5.1.1 Inleiding

De Participatiewet streeft het doel na zoveel mogelijk burgers naar vermogen te laten participeren, bij voorkeur op de arbeidsmarkt. 'Naar vermogen': de wetgever bedoelt daarmee dat iedereen die in staat is loonvormende arbeid te verrichten dat ook doet, al is het maar in beperkte mate. Het zelfstandig verdienen van een inkomen van tenminste de eigen loonwaarde staat centraal in de wet.

We gaan voor de doelgroepbepaling uit van de loonwaarde die een klant kan realiseren. Door deze uitsplitsing komen we tot vijf verschillende doelgroepen. Het is van belang om inzicht in het vermogen en de (on)mogelijkheden van de werkzoekende te krijgen. De doelgroepen zijn bepaald aan de hand van percentages gerelateerd aan de loonwaarde van de werkzoekenden:

- 80 - 100% direct aan het werk
- 60 - 80% re-integratie
- 40 - 60% participatie
- 30 - 40% beschut werken
- 0 - 30% arbeidsmatige dagbesteding / zorg

Doelgroepen Participatiewet			
	Loonwaarde	Indeling doelgroepen	Mogelijk passende instrumenten om in te zetten
(Betaald) Werk	80-100%	5. Direct aan het werk (zelf)	Beperkte inzet voorzieningen: regionale werkgeversbenadering, werken met behoud van uitkering.
	60-80%	4. Re-integratie	Re-integratie, SROI/ werkgeversbenadering, Loonwaarde/ loonkostensubsidie, Werken met behoud van uitkering
	40-60%	3. Participatie	
	30-40%	2. Beschut werken	Interne werkzaamheden, infrastructuur WVS, begeleid werken
Mee-doen	0-30%	1. (Arbeidsmatige) Dagbesteding / zorg	Transitie AWBZ

5.1.2 Doelgroep 80% – 100% 'Direct aan het werk'

Bij de doelgroep 'direct aan het werk' gaat het om de werkzoekenden die zelfstandig aan de slag kunnen in een reguliere baan. Deze klantgroep is in staat om zelfstandig het minimumloon te verdienen, maar staat tijdelijk aan de kant door fricties op de arbeidsmarkt of persoonlijke omstandigheden. De inzet van de ondersteuning is hier gericht op het voorkomen van instroom in de uitkeringssituatie (zgn. poortwachter), door een directe match te maken met concrete kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers ontvangen voor deze doelgroep in principe geen financiële prikkel. Er wordt een groot beroep gedaan op de eigen kracht van de werkzoekenden. Deze mensen zijn in principe zelfredzaam.

↳ *We concentreren ons op snelle uitstroom en rechtmatigheid.*

5.1.3 Doelgroep 60% – 80% 'Re-integratie'

Deze doelgroep bestaat uit werkzoekenden die in potentie voldoende loonwaarde hebben, maar die tijdelijk ondersteuning nodig hebben. De loonwaarde ligt (tijdelijk) tussen de 60%–80%. Bij deze doelgroep ligt de uitdaging in het realiseren van duurzame arbeidsinpassing door het verhogen van de loonwaarde en zo het beperken van de uitkeringsduur. Dit willen we bereiken door een ondersteuningsaanbod te doen dat de competenties van de werkzoekende versterkt en dat aansluit op de behoeften van werkgevers. Voor deze doelgroep is meer ondersteuning nodig dan voor de groep 'direct aan het werk'. Dat geldt ook voor de ondersteuning van de werkgevers, voor wie, op tijdelijke basis, ondersteuning en/of financiële prikkels mogelijk zijn. Ook kan van deze doelgroep een tegenprestatie worden gevraagd, als er geen passende re-integratievoorziening mogelijk is.

↳ *Het doel is om te groeien in de arbeidsontwikkeling. We streven naar het verhogen van de arbeidsproductiviteit en dus de loonwaarde tot boven het minimumloon en (op termijn) uitstroom naar regulier werk.*

5.1.4 Doelgroep 40% – 60% 'Participatie'

De doelgroep 'participatie' bestaat uit werkzoekenden die nog onvoldoende loonwaarde hebben maar door arbeidsontwikkeling en de juiste ondersteuning toch een plaats vinden op de arbeidsmarkt. De loonwaarde ligt (tijdelijk) tussen de 40%–60%. Bij deze doelgroep ligt de uitdaging in de arbeidsontwikkeling en het plaatsen bij een werkgever met een financiële prikkel. Dit willen we bereiken door een ondersteuningsaanbod te doen dat de competenties van de werkzoekende versterkt en dat aansluit op de behoefte van de werkgevers in de regio. Voor deze doelgroep is meer ondersteuning nodig dan voor de doelgroepen met een loonwaarde van 60% tot 100%. Dat geldt ook voor de ondersteuning van de werkgevers, voor wie op duurzame basis ondersteuning en/of financiële prikkels mogelijk zijn. Ook kan van deze doelgroep een tegenprestatie worden gevraagd, als er geen passende re-integratievoorziening mogelijk is.

↳ *We streven naar een doorgroei in de arbeidsontwikkeling en dus de loonwaarde zodat de potentiële werknemer met ondersteuning aan het werk kan.*

5.1.5 Doelgroep 30% – 40% 'Beschut werken'

In onze visie bestaat de klantgroep 'beschut werken' uit werkzoekenden die een verdienvermogen hebben van tussen de 30% en 40%. Deze groep bestaat uit werkzoekenden die duurzaam ondersteuning nodig hebben, omdat er duurzaam sprake is van een lagere loonwaarde. De uitdaging is hier het optimaal benutten van de aanwezige loonwaarde en in te zetten op arbeidsontwikkeling om deze doelgroep arbeidsfit te houden voor het beschutte werk. De ondersteuning aan de werkzoekende heeft hier een duurzaam karakter, veelal in de vorm van begeleiding en een constructie die de lagere loonwaarde en de arbeidskosten met elkaar

in balans brengt. De verwachting is dat niet veel mensen in deze doelgroep zullen doorstromen naar doelgroepen met een hogere loonwaarde.

→ *We focussen ons op het zo optimaal mogelijk benutten van de arbeidsontwikkeling.*

5.1.6 Doelgroep 0% – 30% '(Arbeidsmatige) dagbesteding / zorg'

Werkzoekenden die duurzaam niet beschikken over loonwaarde om regulier werk te aanvaarden en/of gebruik te maken van de bij de overige doelgroepen benoemde ondersteuning, vallen onder de doelgroep '(Arbeidsmatige) dagbesteding / zorg'. Zij worden volledig ontheven van de arbeidsplicht. Zij zijn niet in staat om aan het werk te komen of (op korte termijn) op te schuiven op de treden van de participatieladder. De invulling van de begeleiding van het gedeelte van deze doelgroep dat in aanmerking komt voor arbeidsmatige dagbesteding, zal gezamenlijk worden opgepakt vanuit de Participatiewet en de Wmo. Hier kunnen deze twee decentralisaties elkaar versterken om zo te komen tot een passend en betaalbaar aanbod voor deze doelgroep.

→ *Deze doelgroep zal zoveel mogelijk sociaal/maatschappelijk meedoen en zo mogelijk met ondersteuning (on)betaald werk verrichten.*

5.2 Werkgevers

Zoals bij de beschrijving van de verschillende doelgroepen ook al een aantal keer is aangestipt, zijn naast de werkzoekenden de werkgevers een belangrijke doelgroep van de gemeenten.

De basisgedachte van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen zo regulier mogelijk te laten werken. Om dit te realiseren zijn er banen nodig die te vinden zijn bij werkgevers. Zonder werkgevers geen banen. Het is dan ook belangrijk om de werkgevers als een belangrijke klantdoelgroep te zien. Een klantgerichte- en vraaggerichte dienstverlening is belangrijk voor een succesvolle werkgeversbenadering. Er moet worden geïnvesteerd in werkgeverscontacten, onderhouden en uitbreiden van het bedrijsvennetwerk en het verbeteren van de marktkennis. De regio West-Brabant is onder regie van het rpA in 2013 gestart met het vormgeven van een regionale gecoördineerde werkgeversdienstverlening. In samenwerking met werkgevers zetten we in op de volgende speerpunten voor de dienstverlening aan werkgevers in de regio West-Brabant:

- Meer uitstroom en een tevreden klant;
- Marktbewerkingsplan;
- Eén aanspreekpunt werkgevers;
- Menukaart;
- Eén registratiesysteem.

5.3 Een effectieve en efficiënte aanpak

Bijstand als laatste vangnet

Zoveel mogelijk inwoners van onze gemeente naar vermogen laten participeren is onze opgave. Daarbij bieden we ondersteuning aan die burgers die op eigen kracht de weg naar de arbeidsmarkt niet weten te vinden. Werk boven uitkering staat centraal bij deze ondersteuning. Bijstand is het laatste vangnet en alleen voor die personen die echt niet in staat zijn zelfstandig een inkomen te verwerven. En het verstrekken van een bijstandsuitkering is in beginsel tijdelijk van aard, tot het moment dat een zelfstandig inkomen wel haalbaar is. De burger heeft daarbij de verantwoordelijkheid alles in het werk te stellen om de stap naar een zelfstandig inkomen mogelijk te maken.

De eerder geformuleerde uitgangspunten 'primaire verantwoordelijkheid bij potentiële werknemers' en 'verandering in denken en doen', waarmee de zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende burger wordt benadrukt, zullen dan ook tot uitdrukking komen in de manier waarop we onze dienstverlening organiseren.

Versterken poortfunctie

We streven ernaar de duur dat personen afhankelijkheid zijn van een uitkering zo kort mogelijk te houden, of beter nog, te voorkomen dat burgers afhankelijk worden van een uitkering. Daarom starten we direct na de uitkeringsvraag bij de gemeente, dus nog voor uitkeringsintake en –toekenning, met de begeleiding en bemiddeling naar werk. We vragen daarbij een maximale inzet van de belanghebbenden.

De doelgroep ‘direct aan het werk’ zullen we zoveel mogelijk aan de voorkant van het klantproces naar de arbeidsmarkt begeleiden. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de samenwerking met andere (private) spelers op het terrein van arbeidsbemiddeling.

Voor doelgroepen met een beperktere loonwaarde, waar direct bemiddelen naar werk niet verwacht kan worden, zetten we in op arbeidsontwikkeling. Door te investeren in de ontwikkeling van competenties en kwaliteiten vergroten we de loonwaarde, en daarmee de kansen op de arbeidsmarkt.

Een dergelijke aanpak vraagt om een goede diagnose aan de kop van het proces, waarbij kansen en mogelijkheden van de persoon centraal staan. Maar ook de belemmeringen worden in beeld gebracht, en de mogelijkheden om deze belemmeringen weg te nemen om de weg naar de arbeidsmarkt te plaveien. Daarbij kan het gaan om directe (fysieke of psychische) obstakels die arbeid in de weg staan, maar ook om andere belemmeringen in de directe leefomgeving. Daarmee dient de ondersteuning op het terrein van werk en inkomen zorgvuldig integraal gezien te worden met de overige decentralisaties. Een integrale benadering van problematieken en zorgverlening is essentieel.

Lokale toegang versus regionale uitvoering Participatiewet

Daarmee raken we ook de (lokale) toegang tot de decentralisaties AWBZ en Jeugdzorg. Een integrale benadering van de klantvraag borgen we door het principe van 1 gezin – 1 plan – 1 regisseur: de dienstverlening op het terrein van werk en inkomen wordt integraal met ondersteuning op de andere zorgvlakken gezien. En uitgevoerd. Voor de totale zorgvraag wordt één centrale regie gevoerd. Daarbij kan het primaat liggen bij de dienstverlener binnen het domein van werk en inkomen, maar ook binnen de domeinen WMO of Jeugd.

Om een dergelijke integrale aanpak mogelijk te maken, borgen we de aansluiting van de GR Werkplein in oprichting. Hierin zal de uitvoering van de participatiewet voor een groot deel gestalte krijgen, in samenwerking met de hulpverleners binnen de WMO en Jeugdzorg. Omdat de toegang tot de dienstverlening op de twee laatstgenoemde terreinen lokaal verschillend ingeregeld kan worden, kan deze aansluiting van gemeente tot gemeente verschillen.

Herschikking van het uitvoeringsdomein werk en inkomen

De kortingen op de rijksbudgetten voor re-integratie en sociale werkvoorziening waar we in de komende jaren mee geconfronteerd worden, vragen om een effectieve en efficiënte aanpak van de Participatiewet. Dit betekent niet alleen een effectieve inzet van de ondersteuning die we aan werkzoekenden bieden, maar noodzaakt ook een efficiëncyslag in het uitvoeringsdomein werk en inkomen.

We kennen in onze regio twee uitvoeringsorganisaties die actief zijn op het terrein van de Participatiewet, te weten de eerdergenoemde intergemeentelijke sociale dienst in oprichting (GR Werkplein) en WVS-groep. Het afsluiten van de sociale werkvoorziening voor nieuwe instroom maakt dat er een overlap zal ontstaan tussen doelgroepen die nu onder de verantwoordelijkheid van WVS vallen en onder de Participatiewet instromen op de GR Werkplein. Een effectieve en efficiënte uitvoering vraagt om een duidelijke taakverdeling tussen deze twee uitvoeringsorganisaties en een strikte aansturing vanuit de gemeente. We staan een integrale ketenbenadering voor, waarbij begeleiding en regie van onze klanten primair wordt ondergebracht bij het GR Werkplein en de infrastructuur van WVS wordt benut voor de arbeidsontwikkeling.

5.4 Inzet passende instrumenten en dienstverlening

Om de doelstelling van de Participatiewet, zoveel mogelijk burgers naar vermogen laten werken, te bereiken willen de gemeenten een effectief pakket van instrumenten aan de doelgroep aanbieden. De instrumenten die we als gemeenten inzetten zijn gericht op het verlagen van drempels voor bedrijven om mensen in dienst te nemen, het versterken van talenten en het wegnemen van belemmeringen bij werkzoekenden zodat zij makkelijker in aanmerking komen voor een baan. In het navolgende beschrijven we het instrumentarium waarmee we werkzoekenden en werkgevers in het kader van de Participatiewet zullen ondersteunen. Achtereenvolgens komen aan bod:

Instrumentarium werkzoekenden:

- Bemiddeling
- Scholing
- Stimuleren zelfstandig ondernemerschap
- Beschut werk
- Participatie en activering

Instrumentarium werkgevers:

- Loonkostensubsidie
- Baanbonus
- No-risk polis
- Begeleiding on the job

5.4.1 Bemiddeling

Dit instrument zetten we in voor de doelgroep waarvan geacht wordt dat zij tot loonvormende arbeid (eventueel met inzet van andere instrumenten zoals loonkostensubsidie) in staat zijn. Deze groep heeft een loonwaarde van 30%–100% van het wettelijk minimumloon. Dus ook voor mensen die een (zeer) kleine afstand hebben en vrijwel direct aan de slag kunnen bij een reguliere werkgever. Uiteraard doen we hier wel zo veel mogelijk een beroep op de zelfredzaamheid van onze inwoners. Private intermediairs uit de uitzendsector kunnen een zeer voorname rol gaan spelen in de bemiddeling van werkzoekenden met geen of zeer kleine afstand tot de arbeidsmarkt. We willen met de uitzendsector samenwerkingsafspraken maken om te komen tot structurele arbeidsinpassing.

5.4.2 Scholing

Scholing kan onderdeel van de arbeidsontwikkeling zijn. We investeren daarbij vraaggericht: alleen die scholing die concreet bijdraagt aan het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij gaan we uit van kortdurende vakgerichte scholing en zoeken we aansluiting bij de kansrijke sectoren en beroepen in West-Brabant.

5.4.3 Stimuleren eigen ondernemerschap

Zelfstandige ondernemers, waaronder zzp-ers, spelen een belangrijke rol in de economie en de samenleving: zij bevorderen de bedrijvigheid en werkgelegenheid. Kleine bedrijven zijn een banenmotor. Uit onderzoek blijkt dat hoe kleiner de bedrijven zijn, hoe meer ze bijdragen aan de groei van de werkgelegenheid. Ook zzp-ers zijn economisch van belang. Gemeenten hebben er belang bij het zelfstandig ondernemerschap actief te stimuleren en om o.a. onbenut potentieel met betrekking tot (startend) ondernemerschap te bereiken en te benutten. De gemeenten willen dienstverlening aanbieden aan (startende) ondernemers op het gebied van voorlichting, screening van bedrijfsideeën op economische levensvatbaarheid en doorverwijzing naar financieringsmogelijkheid.

5.4.4 Beschut werk

Door de invoering van de Participatiewet wordt de Wsw afgesloten en wordt er begonnen met de opbouw van beschut werk. Beschut werk is een nieuwe voorziening binnen de Participatiewet en vervangt feitelijk de huidige arbeidsplaatsen in de sociale werkvoorziening. We krijgen de mogelijkheid om een beschutte werkplek aan te bieden aan personen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Op termijn kunnen landelijk 30.000 van deze beschut werk–arbeidsplaatsen gecreëerd worden.

De gemeente heeft vrijheid bij het invullen van deze voorziening, we bepalen zelf of beschut werk wordt aangeboden en in welke omvang. In het sociaal akkoord is afgesproken dat gemeenten het nog te vormen regionaal Werkbedrijf moeten betrekken bij de vormgeving van beschut werken.

De Participatiewet zegt het volgende over de voorziening beschut werken:

- Het betreft een dienstverband waarop de branche cao van toepassing is of indien geen cao dan tenminste conform het WML. De gemeente bepaalt hoe dit dienstverband wordt georganiseerd (bij gemeente zelf, SW bedrijf, aparte BV, NV of stichting of bij een reguliere werkgever)
- Gemeenten krijgen de mogelijkheid loonkostensubsidie in te zetten (maximaal 70% van het wettelijk minimumloon)
- Het College bepaalt of iemand in aanmerking komt voor beschut werk, maar het UWV voert de vaststelling uit of iemand werkelijk tot de doelgroep behoort o.b.v. nader te bepalen regels (amvb)
- Gemeenteraad stelt bij verordening regels vast mbt beschut werk waar in ieder geval staat:
 - De wijze waarop wordt bepaald of mensen in aanmerking komen voor beschut werk
 - Welke voorzieningen worden aangeboden om het beschut werken mogelijk te maken
 - Hoe de omvang van het aanbod wordt bepaald

Op basis van de huidige informatie zijn we voornemens om beschut werken te gaan organiseren voor de doelgroep van de Participatiewet met een loonwaarde van 30–40% van het wettelijk minimumloon. De uitvoering van het beschut werken zal georganiseerd worden via ons SW–bedrijf WVS–groep. Bij voorkeur wordt de beschutte werkplek ingevuld door middel van detachering bij een reguliere werkgever. Het is voornamelijk dat er bij beschut werk sprake is van maatwerk, zodat de persoon in kwestie zo veel mogelijk kan participeren op de arbeidsmarkt. Voor de voorziening beschut werk zal gebruik worden gemaakt van het instrument loonkostensubsidie. De organisatie van beschut werk wordt in afstemming gedaan met het nog te vormen regionaal Werkbedrijf in onze arbeidsmarktregio. De activiteiten voor beschut werk binnen WVS–groep hebben vele raakvlakken met de voorziening arbeidsmatige dagbesteding zoals beschreven in de WMO. De doelgroep die gebruik maakt van deze voorziening heeft een te beperkte arbeidscapaciteit om structureel loonvormende arbeid te realiseren. Toch streven we er naar een infrastructuur te ontwikkelen voor het beschut werk waarbij ook invulling kan worden gegeven aan de arbeidsmatige dagbesteding.

Omdat de loonkosten voor beschut werk zwaar zullen drukken op de toch al beperkte financiële ruimte in het beschikbare Participatiebudget (zie paragraaf 2.4.1), zullen we terughoudend moeten zijn met het aanbieden van beschut werk. Gezien ook de onzekerheid die nog heerst omtrent de financiële ruimte voor de inzet van loonkostensubsidies (zie onderstaand), kunnen we in deze fase nog geen concrete uitspraken doen over de inzet van dit instrument. Ook de mate waarin de huidige Wsw–dienstverbanden in de komende jaren worden afgebouwd zal hierop van invloed zijn. Indien het aantal Wsw–ers door natuurlijk verloop sneller afloopt dan de toegekende middelen voor Wsw–oude stijl, biedt dit wellicht nog financiële ruimte voor het creëren van beschutte arbeidsplaatsen voor personen met een arbeidsbeperking.

5.4.5 Participatie en activering

Voor personen voor wie plaatsing op een reguliere arbeidsplaats, ook met inzet van loonkostensubsidie, nog niet haalbaar is, zetten we in op arbeidsontwikkeling om uiteindelijk

toch de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken. Door het bieden van ontplooiingskansen en mogelijkheden om maatschappelijk te kunnen participeren kan een bijdrage geleverd worden aan deze arbeidsontwikkeling. Maar ook wanneer deze ontwikkeling niet het primaire doel is, kan maatschappelijk participeren een doel op zich zijn, met name om sociaal isolement te voorkomen of te bestrijden.

Binnen onze regio kennen we diverse lokale werkgelegenheidsprojecten, waar uitkeringsgerechtigden in het kader van arbeidsactivering en participatie een breed scala aan activiteiten kunnen verrichten. Het kan dan gaan om activiteiten die direct aansluiten op een specifieke vraag op de arbeidsmarkt met als doel het opdoen van werkervaring en –ritme, maar ook om maatschappelijk nuttige activiteiten die een bijdrage leveren aan de fysieke leefomgeving in onze gemeenten of doelstellingen in het kader van de Wmo.

5.4.6 Creëren van extra plaatsingsmogelijkheden

De garantiebanen zoals afgesproken in het sociaal akkoord zullen vermoedelijk niet voldoende zijn om de toename in omvang van de nieuwe doelgroep volledig op te kunnen vangen en naar werk te begeleiden. We zullen dus zelf ook 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 gemeente en bij het verlenen van subsidies (Social Return on Investment). Maar ook indirect via partners van de gemeente, zoals zorginstellingen, woningcorporaties en andere werkgevers.

5.4.7 Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, biedt de Participatiewet de mogelijkheid om loonkostensubsidie in te zetten.

Deze loonkostensubsidie kan worden ingezet voor mensen die, als ze een volledige werkweek werken, niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het gaat dus om mensen die per uur niet 100% productief kunnen zijn. De loonkostensubsidie wordt ter dekking van een deel van de salariskosten verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. De middelen voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie worden daarom beschikbaar gesteld via het inkomensdeel WWB (Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorzieningen aan gemeenten (BUIG)).

De werkgever betaalt de werknemer het cao-loon of, als er geen cao-loon is, minimaal het wettelijk minimumloon. De sociale partners krijgen drie jaar de tijd om in alle cao's lage reguliere loonschalen op te nemen tussen 100 procent wettelijk minimumloon en 120 procent wettelijk minimumloon, te beginnen op 100 procent wettelijk minimumloon. In 2017 moeten alle cao's hieraan voldoen.

De loonkostensubsidie die verstrekt kan worden bedraagt het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde en wordt vermeerderd met de werkgeverslasten. De hoogte van de loonkostensubsidie dient gebaseerd te worden op de loonwaarde van de werknemer en mag maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon bedragen. De loonwaarde wordt door de gemeente in samenspraak met de werkgever op de werkplek vastgesteld op basis van een vooraf bepaalde transparante en objectieve methode. Omdat het bij inzet van loonkostensubsidie kan gaan om een structurele inzet van middelen, is er (financieel) veel aan gelegen dat er zo veel mogelijk loonwaarde wordt gerealiseerd. Dit kan door talenten van de werkzoekende zo veel mogelijk te benutten en in te zetten op arbeidsontwikkeling.

De verordening voor de loonkostensubsidie zullen de zes samenwerkende gemeenten bovenregionaal vormgeven met de andere gemeenten in onze arbeidsmarktregio. Hierbij ligt een duidelijke relatie met de regionale werkgeversdienstverlening. In de verordening moet in ieder geval het volgende worden bepaald:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Met betrekking tot de wijze waarop de loonwaarde wordt bepaald zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de komende maanden nog vaststellen welke methodieken voor loonwaardemeting gebruikt mogen worden. Er volgt hieromtrent nog een Algemene Maatregel van Bestuur. Ook de mate waarin rekening zal worden gehouden met verstrekte loonkostensubsidies bij het vaststellen van de hoogte van inkomensdeel WWB is nog niet bekend. Vooralsnog kunnen we daardoor nog geen definitieve invulling geven aan het instrument loonkostensubsidie.

Op basis van de huidige informatie zijn de zes samenwerkende gemeenten voornemens om het instrument loonkostensubsidie in te gaan inzetten voor de doelgroep van de Participatiewet met een loonwaarde van 30–80% van het wettelijk minimumloon (incl. het nieuwe beschut werken).

5.4.8 Baanbonus

In onze arbeidsmarktregio is afgesproken dat werkgeversinstrumenten zo veel mogelijk uniform worden vorm gegeven. Wij willen de reeds bestaande baanbonus onder de Participatiewet verder doorontwikkelen. De baanbonus is een eenmalige financiële bijdrage aan een werkgever bij het in dienst nemen van een bepaalde categorie uitkeringsgerechtigde.

5.4.9 No risk–polis

Dit instrument stelt werkgevers in staat om zonder de kosten in geval van eventueel ziekteverzuim een werkzoekende in dienst te nemen en kan daarmee voor werkgevers drempelverlagend werken. Dit instrument kan worden ingezet voor de doelgroep met een loonwaarde vanaf 30% van het wettelijk minimumloon.

5.4.10 Begeleiding on the job

Begeleiding zetten wij niet alleen in tijdens het zoekproces naar werk, maar ook indien nodig wanneer de nieuwe medewerker gestart is. Het ontzorgen van de werkgever tijdens de inwerkperiode en het voorkomen van uitval en voortijdige beëindiging van de dienstbetrekking staat centraal. De begeleiding on the job zal in coproductie met de werkgever worden vorm gegeven.

5.5 Werkgeversbenadering

Zonder werkgevers geen banen. Belangrijk onderdeel van een actief uitstroombesluit is dan ook een actieve werkgeversbenadering gericht op de acquisitie van vacatures en werkervaringsplaatsen, passend bij ons werkzoekendenbestand. Betrokkenheid van werkgevers bij een succesvolle implementatie en uitvoering van de Participatiewet is dan ook essentieel. De vraag van de werkgevers dient centraal te staan bij de arbeidsontwikkeling van de werknemers. Nadat Nederland de afgelopen jaren in een situatie van economische tegenwind heeft verkeerd, is er sprake van voorzichtig economisch herstel. En voor de komende jaren wordt een toenemende vraag naar arbeid verwacht. We streven er naar aan een deel van deze vraag te voldoen met het arbeidsaanbod uit de brede doelgroep van de Participatiewet. Daarbij doen we een beroep op werkgevers en zoeken we nadrukkelijk de samenwerking, waarbij de vraag van werkgevers centraal staat.

De afgelopen jaren hebben we binnen onze GR Werkplein–samenwerking al geïnvesteerd in een gezamenlijke regionale werkgeversbenadering en het opbouwen van een bedrijvennetwerk voor het uitplaatsen van WWB–gerechtigden. In de komende jaren continueren en verbreden we deze gezamenlijke werkgeversbenadering in onze arbeidsmarktregio en zetten we in op:

1. Onderhouden en uitbreiden bedrijvennetwerk

We richten ons op het verder uitbreiden van werkgeverscontacten in onze regio. Dit doen we samen met de regionale en lokale werkgeversorganisaties. Dit doen we vanuit de samenwerking met de verschillende Werkgeversservicepunten in onze arbeidsmarktregio. Verder maken we gebruik van de reeds bestaande lokale initiatieven en overlegstructuren met onderwijs en werkgevers/ sectoren.

Bij de benadering van werkgevers gaan we uit van de kansrijke sectoren en beroepen, maar afgestemd op de mogelijkheden en competenties van ons klantenbestand.

Wanneer geen reguliere vacatures beschikbaar zijn, proberen we werkervaringsplaatsen te creëren ten behoeve van de arbeidsontwikkeling van onze cliënten. Daarnaast willen we de werkgevers mee laten denken in het organiseren en creëren van passende arbeid voor onbenut arbeidspotentieel en doen we zo een appèl op het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

2. Passende werkgeversdienstverlening

We streven ernaar een professionele en serieuze partner te zijn van werkgevers waar het gaat om vacaturevervulling. Een professionele dienstverlening staat centraal, waarbij we complete werkgeversarrangementen bieden uitgaande van de behoefte van de werkgevers. Werkgevers willen geen risico's lopen bij het aannemen van personeel en verwachten minimale lasten bij werving en plaatsing. Dat betekent dat we werkgevers moeten ontzorgen. Dit doen we door het beperken van de administratieve lasten voor werkgevers, het bieden van optimale begeleiding van werkzoekende en werkgever (nazorg) en het beperken van de werkgeversrisico's door het bieden van o.a. de mogelijkheid van eerder genoemde no-risk polis, proefplaatsing en werkstage. Daarnaast stimuleren we werkgevers om onze cliënten in dienst te nemen door het bieden van loonkostensubsidies of baanbonussen ter compensatie van de lagere productiviteit. De hierboven genoemde instrumenten om werkgevers te 'verleiden' om mensen uit de doelgroep van de Participatiewet kansen te bieden maken deel uit van de menukaart voor de werkgevers binnen onze arbeidsmarktregio. Deze menukaart is in afstemming en zo uniform mogelijk met de verschillende gemeenten in onze arbeidsmarktregio opgesteld

3. Verbinding zoeken met kansrijke sectoren

De arbeidsmarkt als geheel wordt krappere, dynamischer en complexer. Ondanks het huidige nog voorzichtige economische herstel is de voorspelling dat er vanaf 2020 grote tekorten op de arbeidsmarkt gaan ontstaan. Deze tekorten worden hoofdzakelijk veroorzaakt door ontgroening (daling van aantal jongeren) en vergrijzing (stijging van aantal ouderen). In het kader van het regionale actieprogramma West-Brabant werkt en pakt door! wordt jaarlijks in kaart gebracht in welke sectoren en op welk niveau deze tekorten het grootst zullen zijn.

Om aan de (toekomstige) personeelsbehoefte in deze sectoren te kunnen voldoen, is voor elk van deze sectoren een sectorwerkgroep opgericht, waarin kenniscentra, gemeenten en UWV gezamenlijk toeleidingstrajecten realiseren gericht op de instroom van werkzoekenden. In het kader van het actieprogramma West-Brabant werkt en pakt door! zijn daarbij middelen beschikbaar gesteld voor bemiddeling en scholing richting deze sectoren. Gezien de bezuinigingen op het Participatiebudget moet er met het onbenut arbeidspotentieel zeker gekeken worden naar inpassingsmogelijkheden in deze sectoren.

4. Gecoördineerde werkgeversbenadering binnen regio West-Brabant

Een van de speerpunten van het eerder genoemde actieprogramma West-Brabant werkt en pakt door! is een regionaal gecoördineerde werkgeversbenadering in het kader van een efficiënte werkgeversdienstverlening (de één-loketgedachte). Deze gecoördineerde werkgeversbenadering gaat gestalte krijgen door afstemming van werkgeverscontacten en een regionaal marktbeperkingsplan.

Naast gemeenten zijn er meer publieke dienstverleners actief op het terrein van werkgeversbenadering. Ook UWV en WVS-groep houden zich bezig met acquisitie van vacatures ten behoeve van de eigen doelgroepen. Ook met deze partijen zoeken we afstemming om dubbelingen in werkgeverscontacten te voorkomen en een efficiënte dienstverlening te borgen.

5. Samenwerking Publiek/privaat

Uitzendbureaus, re-integratiepartners en werkgevers zijn voornamelijk spelers op het terrein van arbeidsbemiddeling en beschikken over een uitgebreid bedrijsvennetwerk en vacaturebestand waar we als gemeenten gebruik van kunnen maken.

Nu wordt er binnen de GR Werkplein al samengewerkt met bovengenoemde partners voor de uitplaatsing van uitkeringsgerechtigden. Bekeken wordt hoe deze publiek-private samenwerking een meer prominente en structurele rol binnen de dienstverlening rondom de Participatiewet kan krijgen. De gemeente Roosendaal werkt succesvol samen met Baanbrekend een onderdeel van uitzendconcern Randstad.

5.6 Maatregelen WWB: keuzes tav individuele toeslag, studietoelage, maatregelen/handhaving en tegenprestatie

Tegelijkertijd met de invoering van de Participatiewet wordt de regelgeving rond het verstrekken van bijstand op onderdelen gewijzigd, met als doel te zorgen voor de toekomstbestendigheid van de bijstand. De bijstand moet houdbaar en toegankelijk blijven nu vergrijzing toeneemt en de beroepsbevolking daalt. Om dat doel te bereiken, worden in de wet (Wijziging van de WWB en enkele andere sociale zekerheidswetten) activerende maatregelen opgenomen, zoals de invoering van een kostendelersnorm, de harmonisering van diverse verplichtingen die erop gericht zijn dat mensen aan het werk gaan en een verbetering van de naleving van deze verplichtingen. Met deze wet wordt aangesloten bij de kansen die de Participatiewet biedt. De maatregelen die in het wetsvoorstel zijn opgenomen zijn achtereenvolgens:

1. Invoering kostendelersnorm
2. Algehele arbeids- en re-integratieplicht
3. Plicht tot tegenprestatie
4. Individuele inkomensloeslag
5. Studietoelage

1. Invoering van de kostendelersnorm en afschaffing norm alleenstaande ouder

Als er binnen een huishouden meerdere bijstandsuitkeringen zijn toegekend, kan door stapeling van uitkeringen het huishoudinkomen zo hoog zijn dat daarmee meer dan alleen de noodzakelijke kosten worden gedekt. Het inkomen kan zelfs hoger zijn dan het inkomen in een vergelijkbaar huishouden met één kostwinner die een modaal inkomen verdient. In dat geval is het niet meer lonend om op zoek te gaan naar regulier werk. Om de bijstand activerender te maken, wordt een kostendelersnorm ingevoerd waarbij rekening wordt gehouden met de financiële voordelen van het kunnen delen van de kosten binnen een huishouden. Dit betekent dat de bijstandsnorm per persoon lager wordt naar mate er meer meerderjarige personen in de woning wonen ongeacht of het om familieleden of derden gaat. Om ervoor te zorgen dat 'gaan werken' wel loont, hebben inkomsten uit werk geen negatief effect op andere personen in het huishouden.

Door de invoering van de kostendelersnorm, vervalt het belang van de Toeslagen- en verlagingenverordening. De verordeningsplicht hiervoor wordt dan ook afgeschaft.

Ook afgeschaft wordt de norm voor alleenstaande ouders. Hierdoor wordt de bijstandsuitkering van een alleenstaande ouder gelijkgetrokken met de norm voor een alleenstaande. Dit wordt deels, maar niet volledig, gecompenseerd met een stijging van het kindgebonden budget dat uitgekeerd wordt door de Belastingdienst. Het kabinet wil op deze manier het verschil in koopkracht tussen alleenstaande ouders en (echt)paren met kinderen gelijk trekken en alleenstaande ouders stimuleren om aan het werk te gaan

2. Algehele arbeids- en re-integratie plicht

De regering streeft naar economische en financiële onafhankelijkheid van zoveel mogelijk mensen en streeft ernaar dat alle mensen met of zonder beperking mee kunnen doen aan de samenleving. De regering gaat ervan uit dat bijstandsgerechtigden de eigen mogelijkheden benutten en gebruik maken van de kansen die de Participatiewet biedt. Met het onderhavige

wetsvoorstel beoogt de regering de voorwaarden van de bijstand activerender te maken zodat die aansluiten bij dit uitgangspunt.

Er komt een algehele arbeids- en re-integratie verplichting. Medische belemmeringen hoeven veelal geen aanleiding te zijn om te werken, maar kunnen worden weggenomen door het aanbieden van voorzieningen. Om dringende redenen is in deze gevallen een tijdelijke ontheffing mogelijk, maar alleen voor de arbeidsverplichting. De re-integratie plicht blijft bestaan en de bijstandsgerechtigde blijft dus verplicht om mee te werken aan door het college aangeboden re-integratievoorzieningen. Alleen diegenen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen een permanente ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichting en de verplichting tot een tegenprestatie naar vermogen.

Wie kan werken, moet ook werken. Aan een uitkering is dan ook de arbeidsplicht verbonden. Als die verplichting niet wordt nageleefd, dient er te worden gehandhaafd. Verplichtingen, naleving en handhaving zijn drie pijlers onder het sociale zekerheidsstelsel die nodig zijn voor de houdbaarheid van het stelsel en de solidariteit. In het huidige maatregelenbeleid zit te veel diversiteit tussen de gemeenten en er is dus niet in alle gevallen sprake van gelijkheid. In de wet worden de diverse arbeidsverplichtingen en de bijbehorende maatregelen deels geüniformeerd, waarbij de hoogte van de maatregel door de wet dwingend is bepaald op 100% uitsluiting van een uitkering. Het gemeentebestuur heeft wat betreft de duur van de maatregel – voor een eerste gedraging – de keuze heeft uit één maand, twee maanden of drie maanden. Voor de maatregelen die niet worden geüniformeerd, kan de gemeente zowel de hoogte als de duur van de maatregel zelf bepalen.

↳ *Keuze:* De huidige Maatregelenverordening is de basis voor de verordening die op 1 januari 2015 gaat gelden. Bepalingen die nu opgenomen zijn in deze verordening en vanaf 1 januari 2015 centraal in de wet zijn geregeld komen te vervallen. Voor de niet-geüniformeerde maatregelen wordt aansluiting gezocht bij de huidige Maatregelenverordening.

3. Tegenprestatie

De plicht tot het verrichten van een tegenprestatie krijgt met de invoering van de Participatiewet en de WWB-maatregelen een wettelijke basis. Het uitgangspunt is dat iedereen iets kan en iedereen iets doet. Het instrument tegenprestatie mag alleen worden ingezet voor de uitkeringsgerechtigden die niet deelnemen aan een activerings- of uitstroomtraject het is uitdrukkelijk dan ook geen re-integratieinstrument.

De wettelijke kaders van de tegenprestatie zijn als volgt:

- Het primaire doel van de tegenprestatie is het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten.
- Het betreft altijd onbetaalde werkzaamheden, additioneel aan reguliere arbeid.
- (Additionele) arbeidsinschakeling mag een secundair doel zijn. Maar als het hoofdzakelijk of uitsluitend gericht is op arbeidsinschakeling, dan is sprake van een re-integratietraject (activerings- of uitstroomprogramma)
- Het betreft maatwerk: het 'naar vermogen verrichten' betekent dat altijd de individuele situatie moet worden bezien.
- Activiteiten moeten concreet worden beschreven.
- Vrijwilligerswerk van zekere omvang kan aangemerkt worden als tegenprestatie.
- Mantelzorg voor ouders en directe familie mag niet gelden als tegenprestatie.

De gemeenteraden stellen bij verordening vast:

- De duur en omvang van de tegenprestatie;
- Voor wie geldt de tegenprestatie (doelgroep);
- Op welke manier wordt verdringing op de arbeidsmarkt voorkomen.

Zoals al eerder aangegeven is de tegenprestatie zoals bedoeld in de wet geen re-integratieinstrument. De kosten voor uitvoering van de tegenprestatie mogen dan ook niet uit het Participatiebudget worden gefinancierd.

In het kader van de tegenprestatie wordt van uitkeringsgerechtigden verwacht dat zijn een maatschappelijk zinvolle activiteit verrichten. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de verbinding met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) door het organiseren van activiteiten met inzet van uitkeringsgerechtigden waarmee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van doelstellingen en diensten in het kader van de Wmo.

4. Individuele inkomenstoeslag

In de wet wordt de mogelijkheid tot verlening van de categoriale bijzondere bijstand beperkt en krijgen gemeenten meer ruimte voor het verstrekken van individuele bijzondere bijstand. De categoriale langdurigheidstoeslag wordt omgevormd tot een individuele inkomenstoeslag voor personen tot de pensioengerechtigde leeftijd.

↳ *Keuze:* De huidige langdurigheidstoeslag is de basis voor de individuele inkomenstoeslag die op 1 januari 2015 gaat gelden.

5. Studietoelage

De Participatiewet introduceert een studieregeling: de individuele studietoelage. Hiermee krijgt het college de mogelijkheid mensen, van wie is vastgesteld dat ze door een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid het minimumloon te verdienen, een individuele studietoelage te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs van competenties en motivatie tegenover werkgevers. Mensen met een arbeidshandicap hebben volgens de regering een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om te lenen een stuk hoger, omdat de kans op een baan later lager is.

Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaantje. De huidige Wajong kent een gelijksoortige regeling. De gemeente moet de studietoelage regelen in een verordening.

↳ *Keuze:* De huidige Wajong regeling is de basis voor de verordening die op 1 januari 2015 gaat gelden.

6. Vervolg

In deze beleidsnota is de visie op de Participatiewet van de zes regiogemeenten weergegeven. Daarbij zijn aan bod gekomen de doelstellingen die we nastreven, de benadering van de verschillende doelgroepen van de Participatiewet, welke instrumenten we willen inzetten ter ondersteuning van onze burgers, de aanpak ten aanzien van de werkgeversbenadering die we voorstaan en keuzes die we maken ten aanzien van de WWB-inkomens- en studietoeslag.

De keuzes die gemaakt worden betreffen keuzes op hoofdlijnen. Op onderdelen zal er nog een nadere uitwerking plaats dienen te vinden om op 1 januari 2015 concreet uitvoering te kunnen geven aan de Participatiewet volgens de in deze nota geformuleerde uitgangspunten en gemaakte keuzes. Bijvoorbeeld rond het instrumentarium dat we willen inzetten ter ondersteuning van onze burgers bij het vinden van werk en de arrangementen die we werkgevers in dit verband willen bieden.

De in hoofdstuk 5 genoemde instrumenten willen we in ieder geval inzetten. Verdere invulling van de voorwaarden die we stellen bij de inzet van deze instrumenten, zoals de hoogte van te verstrekken baanbonussen en de voorwaarden voor de inzet van scholing, en de vertaling daarvan in verordeningen en beleidsregels, zal in de komende maanden plaatsvinden. Daarbij zijn we enerzijds afhankelijk van de aanvullende regelgeving die van rijkswege nog verwacht wordt. Ook de financiële kaders en -consequenties van de invoering van de Participatiewet zijn op dit moment nog niet geheel duidelijk. Nog niet alle regelgeving ten aanzien van de financiering van (instrumenten in het kader van) de Participatiewet is reeds bekend. Met name de verdeelsystematiek voor het Inkomensdeel (BUIG), waaruit de wettelijke loonkostensubsidie gefinancierd dient te worden, zal bepalend zijn voor de mate waarin gebruik gemaakt kan worden van dit instrument en daarmee passende ondersteuning geboden kan worden aan de doelgroep werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In oktober wordt vanuit het Rijk meer duidelijkheid verwacht over verdeelsystematiek en de effecten daarvan op onze budgetten.

Anderzijds behoeft deze invulling verdere regionale afstemming. Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant (rpA, 18 West-Brabantse gemeenten) streven we als gemeenten naar een zo uniform mogelijke vormgeving van instrumenten en regels, dit mede op verzoek van de regionale werkgeversorganisatie Brabants-Zeeuwse Werkgeversorganisatie (BZW). We willen komen tot eenduidige regelingen die de uitvoering van de Participatiewet voor gemeenten en partners als werkgevers vereenvoudigen en concurrentie tussen gemeenten voorkomen, waardoor de kansen van alle burgers in West-Brabant gelijkwaardig zijn.

De nadere uitwerking zal beslag krijgen in de nog vast te stellen re-integratieverordening, verordening loonkostensubsidie, verordening beschut werk, verordening Tegenprestatie, verordening individuele inkomensstoeslag, verordening studietoeslag en maatregelenverordening. Vanuit de wetgever is voor deze verordening de deadline gesteld op 1 juli 2015, maar wij streven waar mogelijk naar vaststelling vóór 1 januari aanstaande.

Bijlage 1 Aantallen uitkeringsgerechtigden naar regiogemeente (1-1-2014)

	Wwb	waarvan < 27 jaar	Wajong deels AO*	Totaal
Etten-Leur	598	37	32	630
V Halderberge	376	26	18	394
Moerdijk	361	27	33	394
Rucphen	321	29	15	336
Zundert	149	19	11	160
Roosendaal	1.555	165	56	1.611
Totaal	3.360	303	156	3.525

Bijlage 2 Raming Participatiebudget en budgetruimte WWB 2014–2018

Etten-Leur	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	843.187	806.503	806.503	809.152	840.935
Wsw "oude stijl"	6.969.464	6.552.039	6.052.504	5.561.682	5.108.615
Totaal	7.812.651	7.358.542	6.859.007	6.370.834	5.949.550
Kosten Wsw	7.480.441	7.113.967	6.681.378	6.283.773	5.830.707
Ruimte P-budget tbv WWB	332.210	244.575	177.629	87.061	118.843

Halderberge	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	482.508	461.859	461.859	463.376	481.577
Wsw "oude stijl"	6.220.302	5.924.746	5.473.037	5.029.206	4.619.516
Totaal	6.702.810	6.386.605	5.934.896	5.492.582	5.101.093
Kosten Wsw	6.703.184	6.455.777	6.067.334	5.711.595	5.301.905
Ruimte P-budget tbv WWB	-374	-69.172	-132.438	-219.013	-200.812

Moerdijk	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	415.079	392.697	392.697	393.987	409.463
Wsw "oude stijl"	3384878	3.184.961	2.942.136	2.703.546	2.483.310
Totaal	3.799.957	3.577.658	3.334.833	3.097.533	2.892.773
Kosten Wsw	3.628.953	3.453.373	3.242.526	3.048.462	2.828.226
Ruimte P-budget tbv WWB	171.004	124.285	92.307	49.071	64.547

Roosendaal	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	2.504.923	2.338.174	2.338.174	2.345.583	2.437.998
Wsw "oude stijl"	16.491.953	15.711.984	14.514.085	13.337.079	12.250.612
Totaal	18.996.876	18.050.158	16.852.259	15.682.662	14.688.610
Kosten Wsw	17.858.069	17.214.320	16.195.404	15.267.618	14.181.151
Ruimte P-budget tbv WWB	1.138.807	835.838	656.855	415.044	507.459

Rucphen	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	408.366	429.245	429.245	430.655	447.571
Wsw "oude stijl"	7.820.559	7.369.769	6.807.889	6.255.810	5.746.198
Totaal	8.228.925	7.799.014	7.237.134	6.686.465	6.193.769
Kosten Wsw	8.479.034	8094083	7618293	7186340	6676728
Ruimte P-budget tbv WWB	-250.109	-295.069	-381.159	-499.875	-482.959

Zundert	2014	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget "oude stijl"	202.418	173.570	173.570	174.140	180.980
Wsw "oude stijl"	2.392.844	2.449.362	2.262.620	2.079.135	1.909.764
Totaal	2.595.262	2.622.932	2.436.190	2.253.275	2.090.744
Kosten Wsw	2.570.193	2.644.395	2.480.889	2.329.758	2.160.387
Ruimte P-budget tbv WWB	25.069	-21.463	-44.699	-76.483	-69.643