

Beleidsplan Participatiewet

Gemeente Steenwijkerland

2015-2016

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. De Participatiewet – Wettelijke Kaders
3. Missie en visie op de Participatiewet
4. Werkgeversbenadering: lokaal, regionaal en het Regionale Werkbedrijf
 - 4.1 (Sub) regionale werkgeversdienstverlening
 - 4.2 Regionaal Werkbedrijf IJssel-Vecht
 - 4.3 Toekomstige samenwerking in de sub-regio SSWZM gemeenten
5. Samenhang met andere transitie WMO en Jeugdzorg
6. Tegenprestatie: Voor wat , hoort wat
7. Doelgroepen binnen de Participatiewet
 - 7.1 WSW “oud”
 - 7.2 Beschut Werken nieuwe stijl
 - 7.3 WWB
 - 7.4 Nieuwe Instroom: Jonggehandicapten met arbeidsvermogen
 - 7.5 Cliëntprofielen
8. Visie op uitvoering
 - 8.1. Strategie ‘Samen werken aan Samenwerken’
 - 8.2 Implementatie samenwerking NoordWestGroep en IGSD Steenwijkerland/Westerveld
9. Financiën
 - 9.1. Risico’s Participatiewet
10. Evaluatie en monitoring
11. Samenvatting beslispunten

1. Inleiding

Met ingang van 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. De Participatiewet voegt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) samen. De Participatiewet moet mensen die nu nog aan de kant staan, meer kansen geven om mee te doen en waar mogelijk zelf in hun levensonderhoud te voorzien. Samen met werkgevers en maatschappelijke partners hebben we een gedeelde verantwoordelijkheid om mensen naar werk of participatie toe te leiden.

De nieuwe wet kent een lange voorgeschiedenis. De oorsprong ligt bij het advies van de Commissie De Vries. Deze commissie voorspelde dat er de komende decennia volop werk is in ons land, mede als gevolg van de vergrijzing. Toch gaf de commissie ook een waarschuwing af dat er een grote groep blijft die niet op eigen kracht een baan kan vinden of vasthouden, maar die wel aangepast werk kan doen. Het huidige stelsel is met zijn schotten te weinig activerend. Daarom zou er één regeling moeten komen voor alle mensen die zijn aangewezen op ondersteuning door de overheid: de Wet Werken naar vermogen. Dit wetsvoorstel is in 2014 vervangen door de Participatiewet.

De Participatiewet is één van de drie decentralisaties, naast de overdracht van de taken Jeugdzorg en AWBZ/WMO naar de gemeenten. De decentralisaties hebben voor een deel overlap in de doelgroep. Vanuit alle drie de domeinen wordt gewerkt aan het realiseren van gezonde en zelfredzame burgers die meedoen in de samenleving. De leidende principes hierbij zijn: versterken van de eigen kracht, een beroep doen op wederkerigheid en integrale dienstverlening met toepassing van één huishouden, één plan en één regisseur. Nu de gemeente verantwoordelijk wordt voor deze taken is ervoor gekozen om de beleidsplannen te schrijven met het oog op het implementeren van deze drie wetten. Dit heet transitiefase. In deze fase worden een aantal dwarsverbanden benoemd die integraal kunnen worden opgepakt. De komende periode gaan we hier verdere ervaring mee opdoen en daar waar nodig innoveren en verbeteren. Dit gebeurt in de transitiefase.

In maart 2014 hebben de colleges van Steenwijkerland, Staphorst, Westerveld, Zwartewaterland en Meppel (SSWZM) op basis van het Handvest 'Samen verbonden door burgers en vertrouwen' (samenwerking in het sociaal domein) besloten om voor de Participatiewet en in het bijzonder de werkgeversdienstverlening deze samenwerking concreet vorm te geven. Hierbij is afgesproken dat waar individuele gemeenten afwijkende keuzes willen maken over het in te zetten beleid of de uitvoering, dit uiteraard mogelijk moet zijn. De beleidsvoorbereiding heeft daarom gezamenlijk plaats gevonden en heeft geleid tot een gelijklopende missie en visie op de Participatiewet. De complexiteit ontstaat bij de uitvoering van deze wet in de afzonderlijke gemeenten omdat hierbij gebruikt gemaakt wordt van verschillende uitvoeringsorganisaties, die niet allemaal een gelijke rol toebedeeld gekregen hebben van deze gemeenten bij de uitvoering van deze wet. Dit onderdeel is daarom ook grotendeels door deze vijf gemeenten lokaal weergegeven in deze nota.

Met deze samenwerking wordt echter wel een eerste verkenning gedaan naar de mogelijkheden van verdere samenwerking op dit beleidsterrein in de toekomst (stip op de horizon).

De gemeente Steenwijkerland heeft vooruitlopend op de invoering van deze nieuwe wet vorig jaar april reeds besloten NoordWestGroep en de Intergemeentelijke Sociale Dienst Steenwijkerland-Westerveld op te laten gaan in één uitvoeringsorganisatie, onder aansturing van één directie.

De uitgangspunten van het hieraan ten grondslag liggende rapport 'Samen werken aan Samenwerken' zijn in dit beleidsplan, bij de visie op uitvoering, leidend geweest. Het implementatieplan voor deze samenwerking van beide organisaties dat binnenkort zal verschijnen, zal hier een verdere uitwerking aan geven.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft een schets van de wettelijke kaders van de nieuwe Participatiewet.

Hoofdstuk 3 gaat in op de missie en visie die we als gezamenlijke gemeenten geformuleerd hebben en hierbij gaan we ook in op de effecten op de volumes en financiën.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de werkgeversbenadering, zowel lokaal als regionaal en de rol van het nieuwe Regionale Werkbedrijf.

De samenhang met de andere transities WMO en Jeugdzorg wordt in hoofdstuk 5 weergegeven, gevolgd door de onze visie op de tegenprestatie in hoofdstuk 6.

In hoofdstuk 7 gaan we in op de verschillende doelgroepen binnen de Participatiewet en de beleidskeuzes die we hierbij voorstellen.

Hoofdstuk 8 geeft onze visie op de uitvoering aan, waarbij we voortborduren op het rapport 'Samen werken aan Samenwerken', één uitvoeringsorganisatie NoordWestGroep en IGSD Steenwijkerland/Westerveld.

In hoofdstuk 9 wordt een overzicht gegeven van alle budgetten die betrekking hebben op de nieuwe Participatiewet.

In hoofdstuk 10 worden de pijlers voor de monitoring en evaluatie van dit beleid weergegeven.

Tot slot wordt in hoofdstuk 11 een samenvatting van de beslispunten gegeven.

2. De Participatiewet – Wettelijke kaders

Met de Participatiewet komt er één regeling, die de WWB, de WSW en een deel van de Wajong vervangt. De nieuwe wet moet ervoor zorgen dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, via betaald werk aan de slag gaan. Werk is immers belangrijk voor een vitale samenleving. Want een baan betekent: financiële zelfstandigheid, sociale contacten, een duidelijke dagstructuur en meer welbevinden.

De budgetten worden ontschot en vanaf 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor alle nieuwe instroom van inwoners met arbeidsvermogen.

De invoering van de Participatiewet heeft een aantal consequenties:

WWB

Voor de WWB blijven in de Participatiewet de financieringssystematiek en de verantwoordelijkheden gehandhaafd. Er stromen wel nieuwe doelgroepen in de WWB. Tegelijk met het inwerking treden van de Participatiewet worden er wijzigingen in de WWB ingevoerd om de bijstand (financieel) houdbaar te houden. Deze wijzigingen hebben onder andere betrekking op het maatregelenregime bij het niet nakomen van verplichtingen. Bovendien wordt van iedereen die een uitkering ontvangt verwacht dat er een zogenaamde tegenprestatie naar vermogen wordt geleverd.

Daarnaast wordt de kostendelersnorm ingevoerd, wat inhoudt dat de normuitkering wordt verlaagd wanneer mensen hun kosten kunnen delen (bijvoorbeeld bij samenwonen).

Wajong

Met ingang van 1 januari 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij zijn en blijven klant van het UWV. Het zittend bestand wordt opnieuw beoordeeld op arbeidsvermogen. Alle Wajongers blijven ook na deze beoordeling bij het UWV. Er worden geen bestaande Wajongers overgedragen naar gemeenten. Mensen met arbeidsvermogen die na 1 januari 2015 recht zouden hebben gekregen op een Wajong-uitkering kunnen vanaf dat moment bij gemeenten terecht voor inkomensondersteuning en ondersteuning bij het vinden van werk. Zij vallen dan onder de Participatiewet.

WSW

De WSW wordt afgeschaft. Nieuwe instroom is daarmee vanaf 1 januari niet meer mogelijk en de wachtlijsten vervallen per 1 januari 2015. Binnen deze zogenaamde 'sterfhuisconstructie' blijven voor de huidige WSW-ers de rechten en plichten bestaan. Gemeenten blijven verantwoordelijk om deze groep werk te bieden tegen de huidige arbeidsvoorwaarden en cao.

De rijksvergoeding die gemeenten ontvangen per SW-arbeidsjaar wordt in zes jaar teruggebracht van € 26.000,- naar € 22.700,-, het wettelijk minimumloonniveau.

Beschut werk nieuwe stijl

Tegelijkertijd met het afsluiten van de WSW wordt er begonnen met de opbouw van beschut werk nieuwe stijl. Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen of en op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden. Bij Beschut Werk nieuwe stijl moet er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met de gemeente als werkgever (rechtstreeks of via een BV, NV of stichting) en de beloning moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn.

Landelijk wordt uitgegaan van uiteindelijk 30.000 plekken beschut werk nieuwe stijl, maar dat is pas rond 2040. Afhankelijk van de beoordelingscriteria die nog door het Rijk worden uitgewerkt in

een Algemene Maatregel van Bestuur zouden mensen van de huidige wachtlijst ook hiervoor in aanmerking kunnen komen.

Baangarantie en quotum

In het Sociaal Akkoord hebben de werkgevers zich garant gesteld voor 100.000 extra banen (tussen 2014 en 2026) voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep. De Quotumwet legt de baanafpraak uit het sociaal akkoord wettelijk vast en regelt hoe het aantal gerealiseerde extra banen wordt gemeten. Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van de garantiebannen behoort. In de eerste jaren zullen Wajongers en mensen op de wachtlijst WSW prioriteit krijgen bij de toeleiding naar de extra garantiebannen.

Werkbedrijven

Gemeenten en sociale partners moeten ervoor zorgen dat er in de 35 arbeidsmarktregio's zogenaamde Werkbedrijven komen, die de schakel vormen tussen de garantiebannen die werkgevers beschikbaar stellen en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. De gemeente Steenwijkerland valt samen met 13 andere gemeenten onder de arbeidsmarktregio van Zwolle. Voor het Werkbedrijf wordt aansluiting gezocht met het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid IJssel-Vecht.

Loonkostensubsidie

Voor de doelgroep die niet (zelfstandig) het minimumloon kan verdienen, kunnen gemeenten het instrument van loonkostensubsidie inzetten. Deze subsidie vult de loonwaarde van de werknemer aan tot het niveau van het wettelijk minimumloon. De financiering van de loonkostensubsidie wordt toegevoegd aan het Inkomensdeel.

Studieregeling

In de Wajong is een studieregeling opgenomen voor jongeren met een arbeidsbeperking. De instroom in de Wajong stopt en de studieregeling is niet langer toegankelijk voor jongeren met een arbeidsbeperking. Gemeenten krijgen nu de mogelijkheid om een individuele studietoeslag te verstrekken aan de groep die voorheen onder de reikwijdte van deze studieregeling van de Wajong vielen. De individuele studietoeslag is bedoeld als compensatie voor het feit dat deze jongeren naast hun studie door hun beperking niet in staat zijn zelf bij te verdienen. Het is aan gemeenten om in een verordening regels te stellen over de manier waarop bepaald wordt of een student minder dan het wettelijk minimumloon kan verdienen. Ook bepalen gemeenten de hoogte en frequentie van de studietoeslag.

Financieel

Het participatiebudget gaat onderdeel uitmaken van het sociaal deelfonds. Dit zogenaamde gebundelde budget is bedoeld voor re-integratie van bestaande en nieuwe gemeentelijke doelgroepen en het betalen van de sociale werkvoorziening (afbouw WSW). Op dit budget wordt een korting toegepast vanwege de sterfhuisconstructie van de WSW. Naast het participatiebudget ontvangt de gemeente een budget van de rijksoverheid voor bekostiging van de bijstand, de zogenaamde BUIG gelden (Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten, ook wel WWB I-deel genoemd). Nieuw onder de Participatiewet is dat ook de loonkostensubsidie uit deze BUIG gelden betaald gaat worden.

3. Missie en visie op de Participatiewet

In alle SSWZM gemeenten is een beleidskader en/of visienota vastgesteld voor de invoering van de drie Transities in het Sociaal domein. De gebruikte terminologie verschilt hier en daar maar de visies komen in hoofdlijnen met elkaar overeen.

De missie, visie en uitgangspunten in deze nota zijn hier op aangescherpt en op de wettekst voor de Participatiewet (1 juli 2014).

Bij het kiezen van de uitgangspunten sluiten we uiteraard aan bij de visie die voor alle transities in het sociaal domein is opgesteld:

- Meer burger, minder overheid
- Meer buurt/wijk, minder centraal
- Meer preventief, minder curatief
- Meer integraal, minder versnipperd
- Meer collectief, minder individueel

Missie

De SSWZM gemeenten streven er naar dat zoveel mogelijk inwoners naar eigen vermogen participeren en voorzien in hun eigen inkomen. Werk staat daarbij voorop. Alle inzet is er op gericht om burgers te laten participeren door middel van werk, uit de uitkering te laten stromen of minder uitkeringsafhankelijk te laten zijn door een deel van hun inkomen naar vermogen zelf te laten verdienen. Indien een betaalde baan (nog) niet bereikbaar is, is het doel gericht op actieve deelname aan de samenleving naar vermogen. Dat meedoen is niet vrijblijvend en centraal staat dat dit moet gebeuren vanuit eigen kracht en verantwoordelijkheid van mensen samen met hun omgeving. Participatie heeft een positieve invloed op de zelfredzaamheid van inwoners en op de sociale cohesie in dorpen en wijken. Voor mensen die het echt nodig hebben bieden wij een effectieve ondersteuning.

Dit willen we bereiken door samenwerking en vanuit een integrale (sociale domein brede) aanpak.

Visie

De opgave die wij in het kader van de Participatiewet hebben, bouwen wij op zes belangrijke pijlers te weten:

- a) Iedereen doet mee
- b) Versterking van de eigen kracht en het sociaal netwerk
- c) De verankering in de integrale dienstverlening voor het sociaal domein
- d) De hechte verbinding met het lokale en regionale sociaaleconomisch beleid
- e) Samenwerken met de SSWZM gemeenten
- f) Zo budgettair neutraal mogelijk

Hoe willen we dat bereiken en wat is daarvoor nodig

a. Iedereen doe mee

Het vermogen om inkomen te verdienen uit arbeid staat voorop. Ieder mens heeft talenten, wij gaan er vanuit dat die talenten worden ingezet om zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien. We houden er rekening mee dat de mogelijkheden en capaciteiten van mensen verschillen, maar voor iedereen geldt dat we streven naar het hoogst haalbare. Het uitstomen naar regulier werk is hierbij ons streven, maar indien dat (nog) niet mogelijk is zoeken we naar alternatieven die zowel voor de burger als de samenleving van waarde zijn. We bevorderen dat onze inwoners (weer)

meedoen aan onze samenleving. We bewegen mensen en stimuleren onze inwoners zelfredzaam te zijn. Daarbij gaan we uit van wat kan en niet van wat niet kan. Het ontvangen van een uitkering is niet vrijblijvend, naast of in aanvulling op ondersteuning verwachten wij dat naar vermogen maatschappelijke nuttige activiteiten worden verricht. Wij zien hier actief op toe.

b. Versterken van de eigen kracht en het sociaal netwerk

Zoals ook al eerder aangegeven zijn in de SSWZM gemeenten beleidskaders en visie vastgesteld voor de invoering van de drie transities in het sociaal domein. Een onderdeel daarvan is veelal ook de toegang of de weg tot de ondersteuning. In het kader van de Participatiewet wordt hier aansluiting op gezocht. Primair uitgangspunt is dat de inwoners die werk zoeken dit zelf doen en voor hun ondersteuning daarbij als eerste een beroep doen op hun eigen sociale netwerk. Dit netwerk bestaat uit gezin, straat, vriendengroep, vereniging, (oud)collega's etc. Waar dat nodig is wordt ondersteuning geboden. Niet iedereen heeft dezelfde omstandigheden of mogelijkheden om zelf een oplossing te realiseren. Bij het inschatten van de benodigde (professionele)ondersteuning wordt telkens een afweging gemaakt tussen de draagkracht en de draaglast van de inwoner en zijn/haar omgeving. Voor inwoners uit de doelgroep van de Participatiewet die daarop echt zijn aangewezen, blijft gespecialiseerde ondersteuning beschikbaar. De uitvoeringsorganisaties en gemeenten regelen hiervoor de toegang en stellen middelen ter beschikking. Hierbij kan gedacht worden aan test- en trainingsinstrumenten, ondersteunende re-integratietrajecten en het inzetten van nieuwe instrumenten uit de Participatiewet, zoals de loonkostensubsidie en de voorziening beschut werken. Dit is in z'n algemeenheid gericht op een zo kort en minimaal mogelijke ondersteuning.

c. De verankering in de integrale dienstverlening voor het sociale domein

In de SSWZM zijn allerlei ontwikkelingen gaande om te komen tot een integrale aanpak binnen het sociaal domein voor hulpvragen en een effectieve aanpak van complexe (huishoudens)situaties. Eventueel met hulp van de inzet van sociale teams. Dit geldt uiteraard ook voor de burgers die een hulpvraag hebben in het kader van de Participatiewet. Ook dan wordt gewerkt vanuit het principe meer eigen kracht, ondersteuning zo dicht mogelijk bij de burger, meer betrokkenheid eigen netwerk, meer inzet op preventie en de beweging in gang zetten van 'dure' naar 'goedkopere' zorg. Door een integrale aanpak binnen alle disciplines kan hier beter op gestuurd worden. Dit betekent dat de uitvoeringsorganisaties en de teams Werk en Inkomen (IGSD) in dit ontwerpproces actief meedoen. Dit zal in de toekomst mogelijk kunnen leiden tot een herinrichting van de uitvoering en hierbij zal voldaan moet worden aan de gestelde randvoorwaarden die aan de aanpak gesteld worden. Bij dit laatste moet gedacht worden aan gevraagde competenties, werken aan bredere deskundigheid dan alleen het eigen domein en het aangaan van (meer) verbindingen met de nulde en eerste lijn (vrijwilligersorganisaties, hulpverleningsorganisaties etc).

d. De hechte verbinding met het lokale en regionale sociaaleconomische beleid

Wij hechten aan een gezond sociaal economisch klimaat voor onze inwoners. Iedereen kan binnen zijn of haar mogelijkheden meedoen. Werkgelegenheid is voor onze inwoners van groot belang. Uitgangspunt is dat iedereen werkt en daarmee in zijn eigen inkomen voorziet. Een sterke economische regio is van groot belang voor een gezonde arbeidsmarkt. Wij richten ons hierbij op de sociaal economisch sterke regio IJssel-Vecht. Meer banen betekent immers minder werkloosheid en dus minder uitkeringen. Voor de SSWZM gemeenten is het van groot belang de mogelijkheden in de regio maximaal te benutten. Door hierin gezamenlijk op te trekken willen we een sterke positie verwerven in de regio IJssel-Vecht. Het vergroten van de mobiliteit van onze inwoners is hierbij wel een aandachtspunt.

Maar ook sub regionaal en lokaal is het belangrijk om een klimaat te scheppen waarin ondernemers kunnen ondernemen, exploreren en excelleren. Ook dit kan door samenwerking versterkt worden.

Werk gaat boven een uitkering. Werk is belangrijk. Mensen creëren hiermee een plaats in het maatschappelijk leven, het draagt bij aan een goede gezondheid en niet onbelangrijk het verschaft inkomen en daarmee onafhankelijkheid en een belangrijke mate van zelfredzaamheid. Ook werkgevers hebben hierin een verantwoordelijkheid. De Participatiewet en als afgeleide het sociaal akkoord heeft in zich dat inwoners die nu nog onder een uitkeringsregeling vallen zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt een plek moeten krijgen. Met het inrichten van een effectieve ondersteuningsstructuur in onze sub regio voor werkgevers willen wij meer mensen vanuit een uitkering aan een baan helpen. Door dit als SSWZM gemeenten samen op te pakken wordt de dienstverlening aan de werkgevers verbeterd en verwachten we meer resultaat te behalen.

e. Samenwerking met de SSWZM gemeenten

De SSWZM hebben aangegeven de beleidsvoorbereiding voor de invoering van de Participatiewet samen vorm te willen geven. Daarnaast is expliciet de keuze gemaakt in het kader van het arbeidsmarktbeleid om in 2014 de eerste stappen te maken om de werkgeversdienstverlening in de (sub)regio samen te gaan uitvoeren. Dit op basis van een gezamenlijke arbeidsmarktagenda met in elke gemeente een eigen uitvoerend team, waarbij is uitgesproken dat de stip op de horizon in 2018 een maximale samenwerking op het terrein van de werkgeversdienstverlening voor alle 5 gemeenten is.

De vraag naar een passend schaalniveau voor de uitvoering van de Participatiewet speelt breder o.a. voor de inzet van een specialistisch instrument als beschut werken, loonwaarde bepaling en loonkostensubsidies. Voor de langere termijn in de periode 2015 en 2016 willen we onderzoek doen of en op welke wijze we een duurzame sociale infrastructuur kunnen ontwikkelen op een schaalniveau passend bij de SSWZM gemeenten. Het principe dat de burger de hulpvraag en de vraag om informatie en advies dichtbij moet kunnen stellen blijft hierbij gehandhaafd, met andere woorden 'lokaal wat kan en regionaal wat nodig is'.

f. Zo budgettair neutraal mogelijk

Net als in de huidige WWB heeft de gemeente straks ook een budget beschikbaar om in te zetten op het bevorderen van arbeidsdeelname en het beperken van de uitkeringslasten. Dit budget bestaat vanaf 2015 uit het werkdeel WWB (ook wel participatiebudget "oude stijl"), middelen voor het zittend bestand WSW (WSW "oude stijl") en middelen voor de nieuwe doelgroepen onder de Participatiewet. Dit zijn mensen met een arbeidspotentieel die voorheen in de WSW of Wajong konden stromen. Er zitten geen schotten tussen de middelen: gemeenten mogen dus zelf bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben vanuit het integrale ondersteuningsaanbod.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van het gebundelde re-integratiebudget. Dit is een prognose gebaseerd op de voorlopige verdeling van het macrobudget Participatiebudget en een indicatie van de afbouw van het WSW bestand.

	2014	2015	2016	2017	2018
P-budget ¹	1.323.134	1.274.182	1.274.182	1.274.182	1.274.182
WSW oud	9.046.105	8.535.364	7.946.449	7.374.654	6.922.695
Totaal	10.369.239	9.809.546	9.220.631	8.648.836	8.196.877
<i>Afname t.o.v.2014</i>		-5%	-11%	-16%	-21%

¹ P-budget is het oude werkdeel WWB en de middelen voor de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet

Omvang van de doelgroep Participatiewet

De precieze omvang van de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet is nog niet definitief bekend. Met het nodige voorbehoud is het wel mogelijk om een prognose te geven van de omvang van de doelgroepen.

	2014	2015	2016	2017	2018
WWB/IOAW/Z	865	876	823	771	744
Nieuwe instroom Participatiewet		8	16	16	13
Nieuwe instroom jonggehandicapten met arbeidsvermogen		25	50	75	100
WSW oud NWG o.b.v. FTE	320	310	300	291	282
Beschut Werk nieuw NWG		3	10	16	22
Totaal	1185	1222	1199	1169	1161

De cijfers voor de WWB/IOAW en IOAZ zijn overgenomen uit de (concept) Programmabegroting 2015 e.v. Ten aanzien van het 'uitkeringsbestand' dient ook rekening te worden gehouden met een toename doordat de Wsw wordt afgesloten. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat de uitkeringsgrondslag voor deze doelgroep niet altijd bij de gemeente ligt (UWV: ziektewet, WAO/WIA en WW).

Hoewel het nog om een voorlopige inschatting gaat is de conclusie gerechtvaardigd dat ook bij een vrijwel gelijkblijvende omvang van de doelgroep het beschikbare budget voor re-integratie fors afneemt, oplopend tot 21% in 2018.

Beslispunt

In te stemmen met de missie en visie op de Participatiewet

4. Werkgeversbenadering: lokaal, regionaal en het Regionale Werkbedrijf

Een integrale werkgeversbenadering is een kritische succesfactor voor het welslagen van de doelstelling van dit beleid. Nauwe samenwerking tussen gemeente en de uitvoeringsorganisatie NWG-IGSD is noodzakelijk om meer werkzoekenden aan het werk te helpen, maar ook om met één gezicht richting werkgevers op te treden. Door samen op te treden en structureel af te stemmen tussen de uitvoeringsorganisatie en de bedrijfscontactconsulenten van de gemeente kunnen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afgestemd worden. Door een gezamenlijk contact met bestaande en nieuw te vestigen bedrijven worden de plaatsingsmogelijkheden (bijvoorbeeld individuele en groepsdetacheringen, werken met loonkostensubsidie, job coaching, proefplaatsingen, stages en begeleid werken) voor de totale doelgroep in beeld gebracht. Hier treffen vraaggericht en aanbodgericht werken elkaar, maar ook het sociale en economische domein. Door klant- en resultaatgericht te opereren, de werkgevers te 'ontzorgen' worden ook de belangen van de werkzoekenden behartigd.

De integrale werkgeversbenadering is erop gericht de huidige lokale en regionale arbeidsmarkt via de verschillende ondernemersverenigingen en –platforms, waaronder de Business Club Steenwijkerland (BCS) en het Parkmanagement, te enthousiasmeren arrangementen af te sluiten. Dat kan zijn over de invulling van vacatures, maar ook afspraken over leer-werkplekken voor jongeren en werkervaringsplaatsen.

Uitgangspunt hierbij is de arbeidsontwikkeling van een werkzoekende zoveel mogelijk in een reguliere setting en dus bij voorkeur mét de werkgevers te organiseren. De cliënten worden daarmee in staat gesteld (tijdelijk) werkzaamheden te verrichten op basis van hun verdien capaciteit. Hiermee worden de kansen op de reguliere arbeidsmarkt vergroot en de uitkeringskosten verlaagd.

In Noord Nederland wordt dit een hele uitdaging. Eind 2012 is door de SER Noord Nederland (Sociaal Economische Raad) een onderzoek gedaan naar o.a. de aard en omvang van de doelgroep (aanbodzijde) voor de Participatiewet en naar de absorptiecapaciteit (vraagzijde) van de arbeidsmarkt. Dit onderzoek geeft aan dat het erg moeilijk of wel onmogelijk zal worden om de doelgroep voor de Participatiewet van een baan te voorzien. Het aantal zal groter zijn dan de vraag. Dit neemt niet weg dat er wel kansen zijn die benut moeten worden. Een intensievere en gestructureerde samenwerking tussen alle spelers is hier één van. Daarnaast grenzen we aan en participeren we in de sociaal economisch sterke regio Zwolle.

De eerste stappen van deze samenwerking zijn al zichtbaar in de samenwerkingsovereenkomst die gemeente en BCS Parkmanagement afgesloten hebben met een daarbij behorend projectplan 'parkmanagement 2013 en verder'. Eén van de hoofdthema's binnen dit plan is de werkgeversbenadering. Deze samenwerking krijgt concreet vorm in een pilot van zogeheten "doorstroombedrijven". Deze bedrijven zijn financieel gezond en kunnen zonder subsidie en/of bijdrage bestaan. Zij hebben een grote maatschappelijke betrokkenheid en willen graag hun bedrijf en expertise openstellen voor kandidaten die willen/kunnen doorstromen naar een regulier bedrijf. Gezien de bedrijvigheid binnen de gemeente Steenwijkerland en de kansen die er zijn om door te stromen naar een werkplek, zijn de sectoren waar de bedrijven in ondergebracht zijn : zorg, groen, horeca en maakindustrie/techniek. Binnen deze pilot zijn er tussen gemeente en deelnemende partijen volume afspraken gemaakt over instroom in deze zogeheten doorstroombedrijven (zowel jongeren, WWB-ers als Sw-ers) als streefcijfers v.w.b. de uitstroom naar regulier werk.

Deze samenwerking willen we met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 verder intensiveren en uitbreiden met nieuwe allianties en convenanten met het reguliere bedrijfsleven.

4.1 (Sub) regionale werkgeversdienstverlening

De arbeidsmarkt laat zich niet leiden door de grenzen van lokale gemeenten, er is steeds meer sprake van een in- en uitgaande pendel op de arbeidsmarkt van inwoners die op zoek zijn naar werk. Zowel binnen onze sub-regio van de SSZWM gemeenten als binnen de regio IJssel-Vecht waar we met 14 gemeenten samenwerken in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid. In het kader van de samenwerking in het sociaal domein hebben de colleges van de SSZWM gemeenten besloten de werkgeversdienstverlening tussen deze 5 gemeenten concreet vorm te geven. De opdracht is om voor eind van dit jaar te onderzoeken hoe deze samenwerking in de sub regio op basis van een gezamenlijke arbeidsmarkt met in elke gemeente een eigen uitvoerend team (netwerkorganisatie) gerealiseerd kan worden. Dit met als mogelijke opstap naar een maximale samenwerking van één werkgeversdienstverlening op één fysieke locatie voor alle vijf gemeenten waarin alle functies geïntegreerd zijn voor de integrale dienstverlening van de gemeenten aan bedrijven /ondernemers. Belangrijke argumenten hiervoor zijn:

- Het tegengaan van versnippering in de huidige werkgeversdienstverlening
- Voorkomen dat er verschillende partijen bij de werkgevers over de vloer komen
- Als collectieve gemeenten kunnen we werkgevers meer aanbieden dan als individuele gemeenten
- Sommige gemeenten hebben minder banen dan hun beroepsbevolking
- Met een sub-regio van vijf gemeenten hebben we een sterke inbreng bij het vaststellen van het beleid in het RPA (zie ook hieronder). Een krachtige sub-regio is ook voor lokale werkgevers aantrekkelijk.

4.2 Regionaal Werkbedrijf IJssel-Vecht

In het landelijk sociaal akkoord is afgesproken dat er 35 regionale werkbedrijven worden opgericht. Het werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. De werkbedrijven worden met ingang van 1 januari 2015 een schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking die toe geleid kunnen worden naar werk. Belangrijkste opdracht van het Werkbedrijf is te komen tot de invulling van een eenduidige werkgeversdienstverlening op regionaal niveau.

Het Werkbedrijf wordt geen echt bedrijf maar een netwerkorganisatie. Een netwerkorganisatie in de zin van een lichte organisatie voortbouwend op de bestaande RPA structuur (Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid). De uitdaging wordt om de in de regio gemaakte afspraken te vertalen naar een uitvoering in onze sub regio of lokaal .Het RPA regio IJssel Vecht heeft in het afgesloten Regionaal Sociaal Akkoord de ambitie afgesproken om in de periode 2014 t/m 2017 in totaal 1000 (leerwerk)banen in de marktsector en bij de overheid te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze ambitie ligt ver boven de indicatieve verdeling van de garantiebannen over de verschillende arbeidsmarktregio's die de Landelijke Werkkamer heeft gegeven.

De afspraken worden vertaald in een marktwerkingsplan, een eis van de werkkamer (adviescommissie voor de te ontwikkelen werkbedrijven).

In dit nog op te stellen marktwerkingsplan komt o.a. het volgende te staan:

Invulling sub regionale werkgeversdienstverlening, de aanpak van laaggeletterdheid en stekker4 (een automatiseringssysteem voor het faciliteren van de klant in het vinden van werk met o.a. e-dienstverlening) inclusief taakstellingen.

Door een goede en gestructureerde samenwerking in de SSZWM gemeenten kan een sterkere positie verkregen worden in de regio en kunnen we mee liften in de successen.

4.3 Toekomstige samenwerking in de sub-regio SSZWM gemeenten (stip op de horizon)

In het rapport 'Samen werken aan Samenwerken' is al opgenomen dat de samenvoeging van NoordWestGroep en de IGSD S-W als een eerste stap gezien moet worden. De organisatie staat niet op zichzelf. Op middellange termijn zal nagedacht moeten worden over een verdere regionale samenwerking op de arbeidsmarkt, tussen naburige gemeenten en de aansluiting op de transitie in de andere domeinen (zorg en jeugd). Het financiële belang en risico's zijn voor de uitvoering van de Participatiewet dusdanig groot dat er een nieuwe oriëntatie plaats zal moeten vinden naar een effectieve uitvoeringsstructuur in relatie tot de schaalgrootte. En dat niet alleen voor de Participatiewet maar dit in samenhang met de andere transitie en de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs.

Daarnaast kan samenwerking de bestuurskracht van gemeenten vergroten. Dit laatste geldt vooral in relatie tot het op te richten werkbedrijf IJssel Vecht. Als individuele gemeente is de invloed beperkt. Door zowel ambtelijk als bestuurlijk binnen deze sub-regio samen op te trekken kan de invloed, met name ook binnen het Regionaal Werkbedrijf, vergroot worden en kunnen we de belangen van onze inwoners vergroten.

Beslispunt

De samenwerking met werkgevers in de zogeheten werkgeversbenadering met de invoering van de Participatiewet verder te intensiveren door het aangaan en afsluiten van nieuwe allianties en convenanten met het reguliere bedrijfsleven.

In te zetten op de doorontwikkeling van de samenwerking op de werkgeversdienstverlening binnen de sub-regio van de SSZWM gemeenten.

Als sub regio van SSZWM gemeenten constructief samen te werken in en met het Regionaal Werkbedrijf IJssel-Vecht met als doel om zoveel mogelijk inwoners met een arbeidsbeperking op een reguliere baan te plaatsen.

Als SSZWM gemeenten een opdracht te formuleren voor een haalbaarheidsonderzoek naar de mogelijkheden van een passende uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet en dit in gezamenlijkheid uit te voeren.

5. Samenhang met andere transities WMO en Jeugdzorg

De invoering van de Participatiewet is een onderdeel van een algehele kanteling in het sociale domein en staat hiermee niet op zichzelf. De drie decentralisaties hangen met elkaar samen, deels ook omdat de cliënten gebruik kunnen maken van meerdere vormen van zorg of ondersteuning. De gemeente krijgt van het rijk dan ook niet alleen de opdracht deze taken uit te voeren, maar ook te zorgen voor de samenhang tussen de verschillende domeinen.

De raad heeft in het beleidskader Transitie Sociaal Domein 2014-2018 een aantal uitgangspunten vastgesteld die ook van toepassing zijn op de invoering van de Participatiewet. Samengevat heeft deze visie betrekking op de rol van de gemeente in het sociaal domein, op de uitgangspunten die ten grondslag liggen aan het beleid en het verandertraject van de transities:

- De rol van de gemeente: inwoners zijn zelf verantwoordelijk voor en hebben regie op hun eigen leven. Alleen in gevallen waarin de zelfredzaamheid van mensen en de participatie niet vanzelf gaat, is er volgens het college een rol weggelegd voor de gemeente. Deze rol is er primair op gericht om de zelfredzaamheid en de participatie van mensen te vergroten, voornamelijk via activering, ondersteuning en waar nodig bescherming. De centrale vraag bij het gemeentelijk sociaal beleid zou moeten zijn: 'wat hebben inwoners nodig om zelf hun leven en dat van hun kinderen in goede banen te leiden en zich te kunnen ontwikkelen binnen de eigen mogelijkheden, ook als er sprake is van *ziekte, werkloosheid, handicap* of ouderdom?' Daarbij wordt rekening gehouden met de ondersteuning die inwoners in hun eigen omgeving kunnen mobiliseren. De gemeente zou alleen aanvullend daarop moeten optreden. Het betekent ook dat de gemeente vaak niet zelf uitvoerend vorm geeft aan haar verantwoordelijkheden maar wanneer nodig regulerend, faciliterend of op andere wijze een voorwaardenscheppende functie heeft. De nieuwe wet en regelgeving biedt hiervoor ook kaders.
- De uitgangspunten waarop het beleid wordt gebaseerd, zijn:
 - uitgaan van eigen (veer)kracht en ontwikkelmogelijkheden van inwoners;
 - gebruik maken van de kracht van de samenleving;
 - maatwerk;
 - integrale benadering;
 - ondersteuning zoveel verankerd in de lokale leefwereld van inwoners;
 - samenwerking tussen organisaties.
- Het verandertraject van de transities: de transities in het sociale domein zijn ieder voor zich grote en complexe operaties. Daarbij gaat het om veranderingen die diep kunnen ingrijpen op het leven van kwetsbare inwoners van Steenwijkerland. De eerste jaren is de ambitie er vooral op gericht dat de overheveling van taken op een verantwoorde manier verloopt ('een verantwoorde transitie'). Wanneer de nieuwe taken goed worden uitgevoerd, kan de focus verschuiven naar innovatie ('eerst transitie, dan transformatie').
- De toegang tot de jeugdhulp, de WMO en de Participatiewet afzonderlijk te organiseren. De vraagverheldering (toegang) op het gebied van werk en inkomen te beleggen en uit te laten voeren door de IGSD/NoordWestGroep.

- Wanneer er sprake is van problematiek op meerdere leefdomeinen, werken de professionals van de verschillende toegangen samen aan integrale dienstverlening, waarbij er sprake is van één gezins- of ondersteuningsplan en één coördinator.
- Meer inzet van collectieve arrangementen en minder individuele begeleiding;
- In relatie tot de bezuinigingsrichting het terugdringen van bureaucratie en een efficiëntere bedrijfsvoering (minder overhead)

Zoals aangegeven ligt de focus nu op een adequate invoering van de nieuwe taken zoveel mogelijk binnen de bestaande structuren. In 2015 en 2016 willen we ons met name ook richten op :

- De verbinding tussen (arbeidsmatige) dagbesteding vanuit de WMO en Beschut werken binnen de WSW en Participatiewet;
- Doorontwikkeling van de samenwerking tussen het Wiedenmodel/ Jongerenloket op het werkplein van de IGSD en het Centrum voor Jeugd en Gezin;
- Onderzoek naar de mogelijkheden om de toegang voor werk en inkomen te integreren binnen de sociale gebiedsteams in onze gemeente;
- Nadrukkelijker aansluiting te zoeken met het Passend Onderwijs voor de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor jongeren met een arbeidsbeperking.

Beslispunt

Voor de transitie ligt de uitvoering van de nieuwe Participatiewet primair binnen de bestaande structuren (NoordWestGroep/IGSD S-W).

In 2015 en 2016 willen we ons nadrukkelijker richten op de samenhang en verbindingen met de andere transities WMO, Jeugdzorg en Passend Onderwijs

6. Tegenprestatie : Voor wat, hoort wat

In het kader van de Wet Maatregelen WWB heeft de gemeente per 1 januari 2015 de verplichting beleid te ontwikkelen voor het verrichten van een tegenprestatie en een verordening op te stellen voor de uitvoering hiervan. De tegenprestatie is sinds 2012 facultatief opgenomen in de Wet werk en bijstand. In februari 2013 heeft de raad van de gemeente Steenwijkerland op basis van de notitie Tegenprestatie WWB besloten geen aanvullend beleid hiervoor te ontwikkelen, omdat de tegenprestatie al geïncorporeerd was in de vernieuwde diagnostische aanpak aan de kop van het proces bij de IGSD. Het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten (bijv. het Plusteam) maakte onderdeel uit van het intensieve diagnose traject van de klant. Ook in het vervolgtraject werd zoveel mogelijk de tegenprestatie in combinatie met de re-integratie activiteit ingezet, waarbij het uitgangspunt was een gezonde verhouding tussen de ontwikkeling van de klant en het "voor wat, hoort wat principe".

Afgesproken is dat er na de zomer van 2014 een evaluatie gehouden zou worden hoe hier invulling aan gegeven is.

Inmiddels is de tegenprestatie van een bevoegdheid van het college veranderd in een verplichting van de raad om dit onderwerp in een verordening vast te leggen.

Het voorstel is om onderstaande uitgangspunten op te nemen:

- De tegenprestatie wordt gehandhaafd; het is niet vrijblijvend maar een verplichting.
- De tegenprestatie wordt gevraagd aan personen die behoren tot cliëntprofiel 3 en 4.
- De huidige lijn van het vastgestelde beleid door de raad van februari 2013 voortzetten waarbij de tegenprestatie onderdeel uitmaakt van het traject van de cliënt en er sprake is van een gezonde verhouding tussen de ontwikkeling van de cliënt en het vervullen van maatschappelijk nuttige activiteiten.
- De maatschappelijk nuttige activiteiten mogen geen arbeid verdringend karakter hebben, noch een financieel gewin tot doel hebben.
- Cliënten hebben invloed op de invulling van hun tegenprestatie.
- Vrijwilligerswerk en mantelzorg van een bepaalde inhoud en omvang mag gelden als tegenprestatie.
- De maatschappelijk nuttige activiteiten mogen geen negatieve effecten zoals extra kosten of risico's voor de inwoner met zich mee brengen.
- In individuele gevallen kunnen betrokkenen vrijgesteld worden van de tegenprestatie.
- De privacy van de inwoner moet gewaarborgd worden.
- De tegenprestatie mag het re-integratiebeleid niet doorkruisen

Beslispunt

In te stemmen met de uitgangspunten voor de tegenprestatie en deze in de verordening op te nemen.

Het bestuur van de IGSD S-W opdracht te geven de uitgangspunten om te zetten in beleidsregels. In afstemming met instellingen, verenigingen, buurtwerk etc. wordt zorg gedragen voor een breed palet aan maatschappelijk nuttige activiteiten en wordt dit ook als randvoorwaarde opgenomen in het gemeentelijk subsidiebeleid.

7. Doelgroepen binnen de Participatiewet

Binnen het huidige beleidskader krijgen alle cliënten een traject aangeboden. Het uitgangspunt hierbij is dat de beschikbare middelen evenredig worden verdeeld over de verschillende treden van de participatieladder waarbij iedere cliënt naar vermogen meedoet en ondersteund wordt. Door de aanhoudende instroom in de bijstand en de afnemende budgetten hebben we hier medio 2013 al afstand van moeten nemen. Ook in de toekomst kan dit niet meer met iedereen tegelijkertijd, evenredig en even intensief. Er zullen dus keuzes gemaakt moeten worden om de Participatiewet zo budgetneutraal mogelijk uit te voeren.

Wanneer dit als uitgangspunt wordt gekozen vloeit hier in elk geval een tweetal vragen uit voort:

- *Waar kunnen we de budgetten inzetten?*
- *Hoe kunnen we de huidige uitvoering zo aanpassen dat de tekorten binnen de Participatiewet zoveel mogelijk zelf worden opgelost?*

7.1 WSW “oud”

In onderstaande tabel staat het aantal personen die per 31-12-2013 een dienstverband heeft bij NoordWestGroep, ingedeeld naar werkladdertrede.

Beschermd intern	Werken op locatie en beschermd extern	Groeps-detachering	Individuele detachering	Begeleid werken	Totaal
119	131	51	55	9	365
32,6%	35,8%	14,0%	15,1%	2,5%	100%

Een groot deel van de te verwachten tekorten ontstaan doordat de huidige WSW-ers met het ingaan van de Participatiewet hun oude rechten en plichten houden. Dit houdt in dat we als gemeente verantwoordelijk blijven om deze mensen werk te bieden en verantwoordelijk zijn voor hun loonkosten, conform de geldende CAO, terwijl we gelijktijdig de komende jaren door het Rijk gekort worden op de subsidie per Wsw werknemer.

Om de kosten van uitvoering voor de “oude” WSW omlaag te krijgen zijn er meerdere mogelijkheden:

- A. Het aantal “oude” WSW-ers moet omlaag;
- B. De loonkosten van de “oude WSW-ers moeten omlaag; of
- C. De overhead (begeleidingskosten en uitvoeringskosten) moet omlaag;
- D. Het ontwikkelen van nieuwe verdienmodellen, c.q. het optimaliseren van werksoorten en detacheringen.

Het combineren van deze vier oplossingsrichtingen zien we als oplossen voor het terugbrengen van de lasten die ontstaan door de “oude” WSW. Wanneer deze doelgroep onder de Participatiewet gaat vallen, geldt ook voor hen het uitgangspunt dat wie kan werken niet afhankelijk hoort te zijn van een uitkering. Hoewel de WSW-ers geen uitkering hebben, is het nog steeds de gemeente die de kosten draagt. Wij willen deze kosten omlaag brengen door deze doelgroep zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt te plaatsen.

Ook voor de huidige WSW populatie geldt het leidend principe dat werk voorop staat. Hierbij willen we benadrukken dat het hier gaat om werk bij een reguliere werkgever (niet-zijnde de sociale werkvoorziening). De WSW populatie moet ook zoveel mogelijk participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan door een normaal dienstverband, detachering, begeleid werken of met een vorm van loonkostensubsidie. Op deze manier brengen we het aantal "oude" WSW-ers en de loonkosten omlaag.

Naar schatting 30% van de WSW medewerkers is, zelfs met maximale begeleiding, niet in staat om te werken bij een reguliere werkgever. Alhoewel we geneigd zijn te denken dat voor iedereen een plek te vinden moet zijn, blijkt in de praktijk dat dit niet lukt, zelfs niet bij een sociale werkgever die bereid is veel begeleiding te bieden. Zou men alleen naar het financiële belang van de gemeente kijken, dan is de goedkoopste optie om deze werknemers zonder werkvoorziening en begeleidingskosten thuis te laten zitten met behoud van loon. Maar in het licht van 'iedereen doet mee' is dit natuurlijk in geen geval een gewenste situatie. Vandaar ook dat wij van mening zijn dat er een vorm van Beschut Werken als toekomstige voorziening beschikbaar moet blijven.

7.2 Beschut Werken nieuwe stijl

Beschut werk nieuwe stijl onder de Participatiewet is een nieuwe voorziening, die niet verward moet worden met de huidige voorziening in de SW-bedrijven. Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen of en op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden. Bij beschut werk nieuwe stijl moet er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met de gemeente als werkgever (rechtstreeks of via een BV, NV of stichting) en de beloning moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn, aansluitend bij de CAO van de werkgever. De gemeente kan deze dienstbetrekking ook organiseren bij een reguliere werkgever inclusief begeleiding en aanpassing van de werkplek.

Per 1 januari 2015 worden gemeenten ook verantwoordelijk voor arbeidsmatige dagbesteding (WMO). Arbeidsmatige dagbesteding lijkt op beschut werk. Het gaat vaak om hetzelfde soort werk, zoals bijvoorbeeld fabrieksmatige werkzaamheden. Er is sprake van overlap in activiteiten, doelgroepen en infrastructuur, maar er zijn ook verschillen. Voor arbeidsmatige dagbesteding wordt, afhankelijk van het inkomen, een vergoeding gevraagd, het is vrijblijvend en je krijgt een (medische) indicatie. Bij beschut werk ontvang je een inkomen, het is niet vrijblijvend en je wordt geselecteerd door de gemeente. Nu de gemeenten voor beide velden verantwoordelijk worden, kan gestuurd worden op een optimale omvang van de infrastructuur, begeleiding en vervoer. Door de gemeentelijke toegang tot (arbeidsmatige) dagbesteding en vormen van beschut werk in samenhang te organiseren kan een goede afweging gemaakt worden met betrekking tot de meest passende voorziening voor de betreffende persoon.

Landelijk wordt uitgegaan van uiteindelijk 30.000 plekken beschut werk nieuwe stijl, maar dat is pas rond 2040. Toegerekend naar onze gemeente gaat het om ca. 22 plekken in 2018 en 116 plekken in 2040.

In onderstaande tabel is het volume beschut werk nieuwe stijl toegerekend op basis van de SW taakstellingen 2014. Uitgaande van het landelijk verwachte aantal van 30.000 plekken structureel.

Volume beschut werk nieuwe stijl (fte)

	2015	2016	2017	2018	Structureel
Landelijk	800	2500	4200	5800	30.000
Steenwijkerland	3	10	16	22	116

Vanuit maatschappelijk oogpunt opteren we voor het “inrichten” van een voorziening voor beschut werken nieuwe stijl. Ook hier willen we primair inzetten op plaatsing bij reguliere werkgevers inclusief begeleiding en ondersteuning. Voor degenen waarbij dit niet mogelijk is kan de bestaande infrastructuur van NoordWestGroep ingezet worden.

7.3 Wet werk en bijstand

Het Participatiebudget maakt deel uit van het sociaal deelfonds en is in principe een ontschot budget waar de hele Participatiewet van uitgevoerd moet worden. We weten dat dit door de tekorten op de Wsw niet gaat lukken. Voorgesteld wordt om het budget dat ontvangen wordt voor de re-integratie van inwoners met een bijstandsuitkering gedurende de duur van dit beleidsplan voor deze doelgroep beschikbaar te houden. Gezien de groeiende omvang van het bestand lijkt dit onvoldoende om iedereen te kunnen begeleiden. Daarom dienen ook hier keuzes gemaakt te worden. We gaan er hierbij vanuit dat de uitkeringsgerechtigden grofweg in vier categorieën in te dele zijn:

- Uitkeringsgerechtigden die dicht bij de arbeidsmarkt staan (kansrijk) en in principe zelf in staat moeten zijn om (weer) aan het werk te komen;
- Uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen, maar die (nog) niet in staat zijn om dit zelfstandig op de arbeidsmarkt te benutten; en
- Uitkeringsgerechtigden die (nog) geen arbeidsvermogen hebben.
- Jongeren tot 27 jaar als prioritaire doelgroep

Wij kiezen bij de inzet van de beschikbare middelen expliciet voor de doelgroep die (op termijn) kan werken (de zogenaamde potentiële werknemers), maar hiervoor/hierbij ondersteuning nodig heeft. Klanten die een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben spreken we aan op hun eigen kracht om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren.

Kortgezegd komt dit op het volgende neer:

We doen **minder**: Voor mensen die in staat worden geacht om zelf aan het werk te komen, zetten we minder middelen en personeel in. Deze groep kan niet meer rekenen op individuele ondersteuning. Collectieve ondersteuning op het terrein van trainingen, coaching en matching blijft mogelijk. Verwacht wordt dat deze groep op eigen kracht inkomen verwerft. Hierover worden bij de intake prestatieafspraken gemaakt die gemonitord worden. Handhaving staat hierbij centraal. Doel is zo snel mogelijke uitstroom, waarbij ook tijdelijke uitstroom gestimuleerd wordt.

We doen **meer**: Voor mensen die wel over arbeidsvermogen beschikken, maar dit niet direct kunnen inzetten om een volwaardig inkomen op de arbeidsmarkt te verwerven, zetten we meer middelen en personeel in. We stellen hen in staat het arbeidsvermogen zodanig te ontwikkelen dat zij er op termijn een inkomen mee kunnen verdienen. Deze groep kan rekenen op individuele ondersteuning en de inzet van middelen en instrumenten, zoals scholing of een werkervaringsplaats. De te overbruggen afstand bepaalt de mate waarin de inzet van middelen geoorloofd is.

We doen het **anders**: Voor burgers die hun arbeidsvermogen (nog) niet om kunnen zetten in een inkomen, bieden we activiteiten waarmee zij invulling kunnen geven aan hun verplichting om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Deze groep maakt geen aanspraak op middelen vanuit het gebundelde re-integratiebudget. We stappen af van het idee dat we deze mensen individueel gaan ondersteunen. De activiteiten worden in samenhang met de overige transitie in het sociale domein georganiseerd. Hieronder vallen ook de mensen die zijn aangewezen op zorg en hulpverlening en

(nog) niet kunnen participeren. Doorverwijzing naar de hulpverlening en monitoring van de ontwikkelingen zijn hierbij het uitgangspunt.

Doelgroepen	Aandeel op basis van participatieladder (incl. partners)
Uitkeringsgerechtigden die dicht bij de arbeidsmarkt staan (cliëntprofiel 1)	125
Uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen (cliëntprofiel 2)	227
Uitkeringsgerechtigden die (nog) geen arbeidsvermogen hebben (cliëntprofiel 3 en 4)	490
Jongeren tot 27 jaar	94
Totaal	936

7.4 Nieuwe instroom : Jonggehandicapten met arbeidsvermogen

Tot 1 januari 2015 kunnen jongeren met een gedeeltelijke arbeidsbeperking een beroep doen op de Wajong. Vanaf 1 januari 2015 kunnen ze voor inkomensondersteuning en ondersteuning bij het vinden van werk terecht bij de gemeente en vallen zij onder de Participatiewet. Op basis van cijfers van het UWV van de afgelopen jaren verwachten we een jaarlijkse instroom van circa 25 jongeren per jaar. De instroom van jongeren met een arbeidsbeperking is voor een zeer groot deel afkomstig vanuit het voortgezet speciaal- en praktijkonderwijs. Vooral het praktijkonderwijs is er volledig op gericht om jongeren arbeidsrelevant op te leiden en uit te plaatsen naar werk. Vaak zal sprake van meervoudige problematiek bij deze doelgroep. Vanwege hun (arbeids)beperking wordt het participeren aan de samenleving bemoeilijkt. Daarom ligt een integrale aanpak van problemen en een vroegtijdige benadering op meerdere gebieden, zoals inkomen, de woon- en leefomgeving, werk of activiteiten, zorg en versterking van het eigen netwerk voor de hand. Op dit moment wordt de toeleiding naar werk hoofdzakelijk opgepakt door de praktijkschool (RSG) in samenwerking met het UWV. Voor een goede begeleiding van de jongeren naar en tijdens het werk is job coaching veelal het gehanteerde instrument. In het periodiek overleg dat over deze jongeren gehouden wordt zijn ook Mee IJsselovers en gemeentelijke leerplicht en RMC (vanuit het jongerenloket) betrokken. Wij willen met onze aanpak nauw aansluiten op wat inmiddels door de scholen is ontwikkeld en opgepakt. Namelijk zorgen voor een ononderbroken lijn van school, via stage en werkervaring, naar werk.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

1. Het begeleiden en ondersteunen van de overstap van school naar werk. Daarbij streven we er naar om die overstap zonder onderbrekingen te laten verlopen.
2. Het begeleiden van de betrokkenen tijdens de werkende periode gericht op het voorkomen van uitval.
3. Het aansluiten van de aanpak gericht op werk (punt 1 en 2) bij de andere leefgebieden: woon- en leefomgeving, activiteiten, zorg en versterking van het eigen netwerk. Oftewel het inbedden in de integrale aanpak in samenhang met de andere decentralisaties (AWBZ en Jeugd).

7.5 Cliëntprofielen

Eén van de maatregelen om tot kostenbesparing te komen is door keuzes te maken in de inzet van personeel en middelen voor de begeleiding en ondersteuning van de verschillende doelgroepen zoals dat in het vorige hoofdstuk is aangegeven. De uitwerking van de hiervoor genoemde uitgangspunten is te gaan werken met cliëntprofielen.

Ook hier is het uitgangspunt dat burgers hun eigen kracht inzetten om te participeren en mee te doen op de arbeidsmarkt. Alleen cliënten die dat nodig hebben worden ondersteund. Op grond van deze cliëntprofielen wordt bepaald of er dienstverlening nodig is en zo ja welke.

Het gaat om de onderstaande indeling, waarbij wordt opgemerkt dat er altijd ruimte is voor maatwerk, De cliënt is leidend, het proces is volgend. Telkens zal de vraag gesteld worden wat de cliënt /werkzoekende nodig heeft om 'selfsupporting' te zijn.

Met de cliëntprofielen wordt gewerkt volgens onderstaande richtlijn en uitgangspunten:

Profiel 1	Groeiopotentieel en betaalde arbeid	Binnen 4 maanden
Profiel 2	Groeiopotentieel en op korte termijn betaalde arbeid	Binnen 12 maanden
Profiel 3	Beperkt groeiopotentieel en op lange termijn mogelijk betaalde arbeid	Binnen 2 jaar
Profiel 4	Geen groeiopotentieel, er wordt maximaal geparticipeerd	Ontheffing

7.5.1 Cliënten die meteen kunnen werken (Kansrijken: profiel 1 WWB)

Werk (duur 4 maanden). De cliënt wordt gestimuleerd om actief op zoek te gaan naar werk. Hiervoor worden groepsgewijze workshops ingezet (e-portfolio, LDC). Daarnaast wordt met iedere cliënt afspraken gemaakt over het aantal te verrichten sollicitaties. Daarnaast worden Workfirst- activiteiten ingezet. Hierop wordt actief gehandhaafd. Vanuit het werkgeversteam/jobhunting wordt actief ingezet op bemiddeling naar reguliere arbeid. Een zo kort mogelijke uitkeringsduur staat centraal. Dit houdt in dat ook tijdelijk werk als een goed alternatief voor een uitkering wordt beschouwd.

Kenmerken / criteria profiel 1
Doel: uitstroom naar werk < 4 maanden
80% tot 100% WML
Voldoende werknemersvaardigheden
Zelfredzaam

Instrumenten; (inzet en ontwikkelen proces)
- Matching - Work Fast/ Work First; (wo productie NWG) - Workshops - Jobhunting - handhaving (formatief) op; nakomen afspraken, houding/gedrag, sollicitatiegedrag etc.

7.5.2. Cliënten die nog niet (betaald) kunnen werken en ondersteuning nodig hebben richting arbeidsmarkt (profiel 2 WWB)

Arbeidsactivering (duur 12 maanden). Actieve/intensieve begeleiding wordt ingezet voor de doelgroep die een vorm van ondersteuning nodig heeft om de laatste stap te maken richting betaalde arbeid. Hierbij moet gedacht worden aan opleidingsvormen, trainingen en het in kaart brengen en ontwikkelen van competenties (Melba/ in- en doorstroomafdeling)

Kenmerken / criteria profiel 2
Doel: uitstroom/doorstroom naar werk < 12 maanden
50 tot 80% WML
Perspectief op betaalde arbeid
(Gedeeltelijk) belastbaar voor arbeid
Ontwikkelen werknemers vaardigheden/competenties
Ondersteuning is nodig

Instrumenten; (inzet en ontwikkelen proces)
- In- en doorstroomafdeling; arbeidsfaciliteiten vanuit NWG
- Bijdrage productieproces en ontwikkelen werknemersvaardigheden
- Melba; gericht inzetten o.b.v. bevindingen werksetting (duurbepering)
- Loonwaardebepaling (verdiencapaciteit meten als voorloper op loonkostensubsidie)
- externe werkstages/detacheringen realiseren; jobhunting

7.5.3 Cliënten die zijn aangewezen op zorg en hulpverlening en (nog) niet kunnen participeren (profiel 3 WWB)

Zorg (duur afhankelijk van de situatie). Daar waar cliënten nog niet in staat zijn om te participeren en in eerste instantie primair zijn aangewezen op hulpverlening, wordt geen actieve begeleiding ingezet. De cliënt wordt overgedragen naar de hulpverlening.

Kenmerken / criteria profiel 3
Doel: hulpverlening/uit isolement/zelfredzaam > 12 maanden - < 24 maanden
(Tijdelijk) 0-50% WML
(Nog) niet in staat te participeren / werken
(Multi-) problematiek
Primair aangewezen op zorg / hulpverlening

Het is expliciet niet de bedoeling van deze uitvoeringsorganisatie om (maatschappelijke) zorg te verlenen. Na een diagnosestelling en doorverwijzing wordt nadrukkelijk wel de vinger aan de pols gehouden, om als regisseur de voortgang in de (mogelijke) ontwikkeling te monitoren. Een nauwe samenwerking met maatschappelijk werk, zorg- en hulpverleningspartijen is hiervoor onontbeerlijk. Ook met de gemeenten, afdeling Maatschappelijke Ondersteuning (MO) zal in relatie tot de transitie AWBZ/WMO afstemming en samenwerking nodig zijn.

7.5.4 Cliënten die al maximaal naar vermogen participeren (profiel 4 WWB)

Cliënten die geen groeipotentieel meer hebben en naar vermogen participeren, worden niet meer begeleid. De participatieladder dient hierbij als uitgangspunt.

Kenmerken/criteria profiel 4
Doel: geen inzet instrumenten / zelfredzaam
< 20% WML (geen loonwaarde)
Cliënt doet mee naar vermogen
Geen groeipotentieel meer o.b.v. de participatieladder
Geen (extra) arbeids- en/ of participatiemogelijkheden
Volledig en duurzaam (arbeids)ongeschikt o.b.v. medisch advies

Zoals opgemerkt is bovenstaande indeling van cliëntprofielen een hulpmiddel om een eerste inschatting te kunnen maken welke dienstverlening wordt ingezet. Het werkproces is niet leidend maar ondersteunend.

Voor de doelgroep jongeren tot 27 jaar willen we de huidige werkwijze van het jongerenloket zoveel als mogelijk continueren. Dit betekent dat we jongeren die zorg/hulpverlening nodig hebben actieve begeleiding blijven bieden, waarbij niet 'strak' wordt vastgehouden aan bovenstaande cliëntprofielen.

In onderstaande tabel treft u de aantallen per profiel aan

Profiel	WWB/IOAW/Z > 27	WWB < 27	Totaal
1	125	30	155
2	227	28	255
3	144	30	174
4	346	6	352
Totaal	842	94	936

Beslispunt

In te stemmen met de uitgangspunten voor de doelgroepen binnen de Participatiewet en de keuzes die hierbij gemaakt worden voor de inzet van het Participatiebudget.

In te stemmen met de voorgestelde werkwijze door te gaan werken met vier cliëntenprofielen in de WWB en de inzet van personeel en middelen hierop af te stemmen.

8 Visie op uitvoering

Een nieuwe wet met nieuwe verantwoordelijkheden en kansen zorgt voor beweging op allerlei terreinen. Naast wijzigingen in beleid zullen de organisatie en het speelveld mee moeten bewegen. Wij zijn hier in 2012 al mee begonnen door te onderzoeken in hoeverre onze uitvoeringsuitvoeringsorganisaties NoordWestGroep (NWG) en de Intergemeentelijke Sociale Dienst Steenwijkerland/Westerveld (IGSD S-W), vooruitlopend op de invoering van deze nieuwe wet, tot een samenwerking konden komen. Bij de uitwerking van de diverse modellen zijn de cliënten en werkgevers als uitgangspunt genomen vanuit de centrale vraag: hoe organiseren wij de meest optimale dienstverlening in een samenwerkingsvorm tussen beide organisaties vanuit de één loket gedachte, uitgaande van:

- Een integrale dienstverlening voor de werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt;
- Eén aanspreekpunt voor de werkgevers en een integrale werkgeversbenadering;
- Efficiënt en effectief ingericht, met een minimum aan overhead.

De raad heeft op basis van het onderzoeksrapport 'Samen werken aan Samenwerken' in april 2013 besloten over te gaan tot de meest verregaande vorm van samenwerking van NoordWestGroep en de IGSD S-W in één uitvoeringsorganisatie met één directie, met de instandhouding van de huidige juridische entiteiten. Deze samenvoeging moet leiden tot een organisatie die de balans vindt tussen kosten – en uitgavenbeheersing en tegelijkertijd de kwaliteit van dienstverlening en prestaties voor werkzoekenden en werkgevers op peil houdt en continu verbetert. Een organisatie die resultaatgericht is, ondernemend meebeweegt en flexibel inspeelt op de (demografische, sociale, economische en politieke) ontwikkelingen en de arbeidsmarkt. Dit wordt bereikt door de uitvoeringstaken van IGSD S-W en NWG te integreren en de samenwerking met ketenpartners te zoeken en aan te gaan.

8.1 Strategie 'Samen werken aan Samenwerken'

In het door de kwartiermaker opgestelde onderzoeksrapport is onderstaande strategie voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie opgenomen.

Missie

- Eén voorziening in de zin van de meest verregaande vorm van samenwerking voor de kwetsbare werkzoekenden voor inkomensondersteuning, participatie en werk.
- Werkzoekenden worden ondersteund zodat ze kunnen gaan werken naar vermogen. Diegenen die dat (nog) niet kunnen, worden gefaciliteerd zodat ze kunnen participeren of beschut werken.

Visie

- Een dienstverlening die gericht is op een doelmatige en rechtmatige uitvoering van de Participatiewet en het uitvoeren van het beleid voor bijvoorbeeld de huidige SW-medewerkers, jongeren, inburgering, minimabeleid en budgetcoaching.
- Regie aan de poort. De controle en handhaving op rechtmatigheid met een sterke focus op doelmatigheid. Het uitgangspunt is wat de cliënt kan. Werken is uitgangspunt, al aan de kop van het proces.
- De dienstverlening aan werkgevers optimaliseren.

- De werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt faciliteren op weg naar zelfredzaamheid en werk. Maatwerk bieden is het uitgangspunt.
- Resultaatgericht en kostenefficiënt.

Kaders en algemene uitgangspunten

- Werk boven inkomen.
- Iedereen doet naar vermogen mee.
- Zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid
- Eén loket voor cliënten en werkgevers (rekening houdend met regionale afspraken).
- Eén re-integratieafdeling en een integrale werkgeversbenadering.
- Eén cliëntproces voor het werk- en inkomensgedeelte.
- Een diversiteit aan faciliteiten voor huidige en toekomstige cliënten, afgestemd op het ontwikkelen van loonvormend arbeidsvermogen. Hiermee moeten extra opbrengsten gecompenseerd worden die deels de (rijks)kortingen en bezuinigingen compenseren.
- Regie aan de poort (instroombeperking) en werk is het uitgangspunt.
- Samenwerking en afstemming tussen Inkomen en Werk.
- Integrale werkwijze tussen Werken & Leren en Re-integratie & Participatie.
- Efficiënt inzetten van de budgetten en geen onderlinge inkoop (NWG en IGSD).

Wat willen we?

- Vergroten van de door- en uitstroom naar (regulier)werk.
- Beperken van de instroom.
- Om- en afbouw van het huidige SW-beschut naar één derde SW 'beschut binnen'.
- Vergroten van het aantal detacheringen en begeleid werken van SW-medewerkers.
- Afbouw van de gesubsidieerde arbeid.
- Ontwikkelen van een systematiek voor loonwaardebepaling voor alle doelgroepen (relatie met de loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet).
- Ondersteuning bieden aan die doelgroepen die dat nodig hebben om mee te doen aan de arbeidsmarkt.
- Bevorderen van de participatie van die doelgroepen die (nog) niet mee kunnen doen aan de arbeidsmarkt.

Hoe bereiken we dat?

- Integraal arbeidsmarktbeleid en werkgeversbenadering ontwikkelen en positioneren.
- Samenwerking aangaan met ketenpartners (waaronder het onderwijs, maatschappelijke instellingen).
- Extra personele inzet (door verschuiving) op de uitstroom van de WWB-clianten en de SW medewerkers (van binnen naar buiten; regulier werken, tenzij...).
- Inzetten op preventie (aanbod) aan de poort (Workfirst).
- Doelgroepenbeleid (wie bedienen we, op welke manier en wat mag het kosten).
- Ontwikkelen cliëntprofielen.
- Ontwikkelen productaanbod voor diverse doelgroepen en cliënten.
- Ontwikkelen integraal werkproces.

Waarmee doen we dat?

- Eenduidige aansturing op samenwerking en resultaat.
- Inbesteden als uitgangspunt met voldoende (financiële) ruimte voor maatwerkproducten.
- Effectieve en efficiënte inzet van de beschikbare (re-integratie) budgetten.

De nieuwe uitvoeringsorganisatie geeft uitvoering aan de beleidsuitgangspunten van de gemeente Steenwijkerland 'Werk boven inkomen' en 'Iedereen doet mee', waarbij de insteek een duurzame uitstroom is. Binnen dit huidige beleidskader kregen tot medio 2013 alle cliënten een traject

aangeboden. Zoals in het vorige hoofdstuk al is aangegeven kan deze werkwijze als gevolg van de toegenomen instroom en afnemende budgetten niet meer gecontinueerd worden. Deze conclusie is ook al getrokken in het rapport 'Samen werken aan Samenwerken' en daarbij is ook aangegeven dat er aanvullende beleidskeuzes gemaakt moeten worden in het aanbod van instrumenten en begeleiding van cliënten. De dienstverlening en werkwijze zal gekanteld moeten worden om deze binnen de afnemende budgetten te kunnen blijven uitvoeren. In het vorige hoofdstuk hebben we hier de hoofdlijnen en uitgangspunten voor aangegeven.

8.2 Implementatie samenwerking NoordWestGroep en IGSD Steenwijkerland/Westerveld

Per 1 december 2013 is de nieuwe directeur van beide organisaties begonnen met de verdere implementatie van de samenwerking tussen NoordWestGroep en de IGSD. Binnenkort zal hij het plan presenteren hoe de samenwerking vorm gegeven wordt en hoe de nieuwe Participatiewet per 1-1-2015 binnen zijn organisatie uitgevoerd gaat worden. Hierbij zal tevens het financieel kader aangegeven worden waarbinnen deze uitvoering plaats zal vinden en welke kostenbesparende- en opbrengst verhogende maatregelen getroffen worden om de tekorten zoveel mogelijk terug te dringen. Dit afgezet tegen het financieel kader zoals dat geschetst is in het rapport 'Samen werken aan Samenwerken'.

Dit plan zal ook aan de raad ter besluitvorming worden voorgelegd en na instemming zullen de hierin opgenomen jaarlijkse bijdragen in onze meerjarenbegroting worden opgenomen.

Beslispunt

Het implementatieplan samenwerking NoordWestGroep en IGSD S-W ter besluitvorming voor te leggen aan de raad en na instemming de hierin opgenomen jaarlijkse bijdragen op te nemen in de meerjarenbegroting.

9 Financiën

Het Participatiebudget gaat onderdeel uitmaken van het sociaal deelfonds. Dit zogenaamde gebundelde budget is bedoeld voor re-integratie van bestaande en nieuwe gemeentelijke deelgroepen en het betalen van de sociale werkvoorziening (afbouw WSW). Op dit budget wordt een korting toegepast. Enerzijds door het verlagen van het subsidiebedrag per medewerker van 26.000 naar 22.000 euro. Parallel hieraan wordt ook de bijdrage verlaagd in verband met de afname van het aantal WSW-ers.

Naast het Participatiebudget ontvangt de gemeente budget van de rijksoverheid voor de bekostiging van de bijstand, de zogenaamde BUIG (ook wel WWB inkomensdeel genoemd). Nieuwe onder de Participatiewet is dat de loonkostensubsidie (voor mensen met een arbeidsbeperking) uit de BUIG betaald gaat worden.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van het totale budget. Dit is een prognose gebaseerd op de voorlopige verdeling van het macrobudget Participatiebudget en een indicatie van de afbouw WSW-bestand.

	2014	2015	2016	2017	2018
Gebundelde uitkering (BUIG)	11.555.514	11.535.962	10.622.451	9.887.451	9.504.951
P-budget	1.323.134	1.274.182	1.274.182	1.274.182	1.274.182
WSW-budget	9.046.105	8.535.364	7.946.449	7.374.654	6.922.695
Gemeentelijke bijdrage NWG/IGSD	1.013.400	?	?	?	?
Totaal	22.938.153	21.345.508	19.843.082	18.536.287	17.701.828

Buig (WWB I-deel): het budget voor 2014 is een voorlopig bijgesteld budget en dit wordt vervolgens ook voor de meerjarenraming gehanteerd. In oktober wordt het definitieve budget bekend gemaakt. De opgenomen bedragen zijn overgenomen uit onze meerjarenbegroting 2015-2018.

P-budget: is het oude WWB Werkdeel en de middelen voor de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet

Wsw-budget: de budgetten voor de Wsw 2015 een verder is een prognose op basis van de verwachte uitstroom Wsw en verlaging van de rijkssubsidie per SE.

Gemeentelijke bijdrage NWG/IGSD: Het bedrag van 2014 is het verwachte totale tekort van NWG en IGSD samen dat bij de perspectiefnota 2014 is opgenomen. Op basis van het implementatieplan zullen de bedragen voor 2015 en verder worden opgenomen.

9.1 Risico's Participatiewet

Met betrekking tot de invoering van de Participatiewet kunnen de volgende (financiële) risico's worden onderkend:

- De financiële middelen nemen af en daardoor niet toereikend om voldoende in te zetten op re-integratie en arbeidstoeleiding. De uitstroom van inwoners naar een reguliere baan blijft uit en uitkeringsbestanden lopen op.
- De gemeentelijke bijdrage op de uitvoering van de Participatiewet, lees Wsw-oud, wordt dusdanig hoog dat dit niet zonder gevolgen voor de financiële positie van de gemeente blijft.

In kader van risicobeheersing wordt er maandelijks gemonitord op de in- en uitstroom van het klantenbestand van de IGSD en de re-integratieactiviteiten. Indien noodzakelijk zal er bijgestuurd moeten worden op beleid en/of financiën.

Een andere maatregel om de risico's op te vangen, is de inzet van de reserves die voor dit doel in de begroting zijn opgenomen als buffer voor de mogelijke tekorten op dit onderdeel van de transitie kan dienen.

10 Evaluatie en monitoring

Het beleidsplan heeft een looptijd van twee jaar (2015-2016). Om de vraag te kunnen beantwoorden of het door ons beleid geslaagd is, richten we ons op het monitoren en evalueren van drie pijlers:

1.Hoeveel inwoners uit de doelgroep Participatiewet ‘doen mee’ en welke bewegingen hebben de inwoners gemaakt waarbij de cliëntprofielen als uitgangspunt worden genomen. De doelgroep < 27 jaar wordt hierbij specifiek gevolgd.

2. De grip op de financiën, de mate waarin het is gelukt om de Participatiewet uit te voeren binnen de beschikbare budgetten.

3. De samenwerking in de (sub) regio, in welke mate is het gelukt om beleidsmatig maar ook in de uitvoering samen te werken.

In 2016 volgt een tussentijdse evaluatie en waar nodig bijstelling van beleid.

Beslispunt

In te stemmen met de drie pijlers voor het monitoren en tussentijds evalueren van het beleid in 2016.

11 Samenvatting beslispunten

Onderstaand een overzicht van de beslispunten die in dit beleidsplan zijn opgenomen:

1. In te stemmen met de missie en visie op de Participatiewet.
2. De samenwerking met werkgevers in de zogeheten werkgeversbenadering met de invoering van de Participatiewet verder te intensiveren door het aangaan en afsluiten van nieuwe allianties en convenanten met het reguliere bedrijfsleven.

In te zetten op de doorontwikkeling van de samenwerking op de werkgeversdienstverlening binnen de sub-regio van de SSWZM gemeenten.

Als sub regio van SSWZM gemeenten constructief samen te werken in en met het Regionaal Werkbedrijf IJssel-Vecht met als doel om zoveel mogelijk inwoners met een arbeidsbeperking op een reguliere baan te plaatsen.

Als SSWZM gemeenten een opdracht te formuleren voor een haalbaarheidsonderzoek naar de mogelijkheden van een passende uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet en dit in gezamenlijkheid uit te voeren.

3. Voor de transitie ligt de uitvoering van de nieuwe Participatiewet primair binnen de bestaande structuren (NoordWestGroep/IGSD S-W).

In 2015 en 2016 willen we ons nadrukkelijker richten op de samenhang en verbindingen met de andere transities WMO, Jeugdzorg en Passend Onderwijs.

4. In te stemmen met de uitgangspunten voor de tegenprestatie en deze in de verordening op te nemen.

Het bestuur van de IGSD S-W opdracht te geven de uitgangspunten om te zetten in beleidsregels. In afstemming met instellingen , verenigingen, buurtwerk etc. wordt zorg gedragen voor een breed palet aan maatschappelijk nuttige activiteiten en wordt dit ook als randvoorwaarde opgenomen in het gemeentelijk subsidiebeleid.

5. In te stemmen met de uitgangspunten voor de doelgroepen binnen de Participatiewet en de keuzes die hierbij gemaakt worden voor de inzet van het Participatiebudget.

In te stemmen met de voorgestelde werkwijze door te gaan werken met vier cliëntenprofielen in de WWB en de inzet van personeel en middelen hierop af te stemmen.

6. Het implementatieplan samenwerking NoordWestGroep en IGSD S-W ter besluitvorming voor te leggen aan de raad en na instemming de hierin opgenomen jaarlijkse bijdragen op te nemen in de meerjarenbegroting.

7. In te stemmen met de drie pijlers voor het monitoren en tussentijds evalueren van het beleid in 2016.

