

Gemeente Bergen, Castricum, Heiloo

Beleidskader Participatiewet 2015



Inhoud

1. Inleiding.....	3
1.1 Participatiewet.....	3
1.2 2015, een overgangsjaar.....	3
1.3 Regionale samenwerking.....	4
1.4 Leeswijzer.....	4
2.1 Missie en visie.....	5
2.2 Doelgroep van de Participatiewet.....	6
2.3 Financiën.....	9
3. Dienstverlening aan werkzoekenden.....	10
3.1 Arrangement voor doelgroep 1. met (bijna) volledige loonwaarde.....	10
3.2 Arrangement voor doelgroep 2. met beperkte loonwaarde.....	10
3.3 Arrangement voor doelgroep 3. Beschut.....	11
3.4 Arrangement voor doelgroep 4. Zorg.....	12
3.5 De tegenprestatie.....	12
4. Dienstverlening aan werkgevers.....	13
4.1 Regionaal Werkbedrijf en garantiebannen.....	13
4.2 Werkgeversdienstverlening.....	14
4.3 Social return on investment (SROI).....	14
5. Samenwerkingspartners.....	15
5.1 WNK Bedrijven.....	15
5.2 UWV.....	15
5.3 RPA.....	16
5.4 Regionaal werkbedrijf.....	17
5.5 Publiek-Private samenwerking.....	17
5.6 Nieuwe samenwerkingspartners.....	18
6. Vervolg op dit beleidskader.....	20
6.1 Cliëntenparticipatie.....	20
6.2 Verordeningen.....	20
6.3 Integraal beleid maatschappelijk domein.....	20
Afkortingen en begrippen.....	22
Bijlage 1 Wat verandert er in de Participatiewet?.....	24
Bijlage 2 Financiën en doelgroepen.....	26
Bijlage 3. Instrumenten.....	31

1. Inleiding

Voor u ligt het Beleidskader Participatiewet voor het jaar 2015 van de gemeenten Bergen, Castricum en Heiloo (BCH-gemeenten). Het beleidskader is voor het grootste deel in samenspraak met de andere gemeenten in de regio Alkmaar (Alkmaar, Heerhugowaard, Langedijk, Graft de Rijp en Schermer) opgesteld en is gebaseerd op de uitgangspunten uit het visiedocument Participatiewet¹ regio Alkmaar.

1.1 Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. De uitgangspunten van de Participatiewet wijken niet veel af van die van de huidige Wet werk en bijstand (WWB); gemeenten blijven verantwoordelijk voor de uitvoering en er blijft een eigen risico voor de financiering. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente wordt vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Deze mensen zitten nu in de WWB, Wet sociale werkvoorziening (WSW) en Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten). De gemeente heeft voor de brede doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk het bieden van ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning.

Voor de re-integratieondersteuning krijgt de gemeente een gebundeld re-integratiebudget en meer instrumenten tot haar beschikking. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Gelijktijdig met de invoering van de Participatiewet wordt met de invoering van de Wet maatregelen WWB de WWB aangescherpt om de bijstand een activerender karakter te geven. Deze wijziging geeft meer ruimte aan gemeenten om zaken te regelen zoals de uitbreiding van arbeids- en re-integratieverplichtingen en uitbreiding van inkomensondersteuningsmaatregelen. Meer informatie over wat er precies wijzigt binnen de Participatiewet vindt u in bijlage 1.

1.2 2015, een overgangsjaar

Ter voorbereiding op de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is het noodzakelijk beleidskeuzes te maken over welke inwoners we vanaf volgend jaar welke ondersteuning bieden. Om goede keuzes te maken hebben we inzicht nodig in onze huidige en toekomstige doelgroep, inzicht in de beschikbare middelen voor de komende jaren en kaders waarbinnen we de keuzes kunnen maken. We hebben echter te maken met grote veranderingen die op deze factoren van invloed zijn:

- Op de eerste plaats hebben we te maken met nieuwe wetgeving (de Participatiewet), waarvan een aantal zaken nog onduidelijk is. De regering komt eind 2014 met een algemene maatregel van bestuur (AMvB) en een ministeriële regeling waarin nadere eisen aan de loonwaardebepaling worden gesteld. Daarnaast was er tijdens het schrijven van dit beleidskader een AMvB over Beschut werk in voorbereiding met daarin nadere regels over de uitvoering ervan. Op de tweede plaats maakt deze nieuwe wetgeving onderdeel uit

¹ Het visiedocument Participatiewet is in het eerste kwartaal 2014 vastgesteld door de gemeenteraden van de regio Alkmaar

van een veel grotere hervorming van het brede sociale domein, waarbij het uitdrukkelijk de bedoeling is dat mensen meer vanuit eigen kracht oplossen in plaats van steunen op de overheid. In welke mate dit moet worden doorgevoerd voor mensen die een uitkering van de gemeente ontvangen is een lokaal politiek besluit.

- Ten derde hebben gemeenten de opdracht hun beleid en uitvoering op het gebied van werk en inkomen te verbinden en in samenhang te brengen met het beleid rondom de WMO/AWBZ en de Jeugdzorg.
- Ten vierde hebben de BUCH gemeenten ervoor gekozen de drie decentralisaties gezamenlijk op te pakken en uit te voeren. Dit vraagt inhoudelijke afstemming van het beleid en praktische afstemming van de uitvoering.
- We hebben in de regio te maken met het SW bedrijf WNK, dat nog volop in transitie is. Om deze transitie te ondersteunen hebben de deelnemende gemeenten besloten 60% van het participatiebudget de komende jaren bij WNK te besteden.
- Daarnaast wordt wettelijk voorgeschreven dat een aantal zaken binnen de Participatiewet op het niveau van de arbeidsmarktregio geregeld worden.

Door al deze veranderingen is het lastig om over deze factoren (doelgroep, financiële middelen, kaders) betrouwbare en eenduidige informatie boven tafel te krijgen. Wij beschouwen 2015 daarom als een overgangsjaar. Dit geldt bij het invoeren van alle drie decentralisaties binnen het sociaal domein en dus ook voor de Participatiewet en de beleidskeuzes die we daarbij maken.

1.3 Regionale samenwerking

Binnen de regio Alkmaar zijn voor het uitvoeren van de Participatiewet twee subregio's ontstaan. Bergen, Castricum en Heiloo bereiden samen met de gemeente Uitgeest ('BUCH-gemeenten') een integrale uitvoeringsorganisatie voor het gehele sociale domein voor, waar ook het beleid en de uitvoering van de Participatiewet onderdeel van uitmaakt. De BUCH-gemeenten kiezen voor een aanpak dicht bij onze inwoners, waarbij de huidige professionals de ruimte krijgen om te doen wat nodig is om inwoners de weg te wijzen en te ondersteunen. Integraal en generalistisch werkende sociale teams steunen hen waar nodig. De mogelijkheden van onze inwoners en het bevorderen van gebruik van algemene voorzieningen en het eigen netwerk van de inwoner, staan hierbij centraal. Dit betekent dat de BUCH-gemeenten kiezen voor één integraal toegangsproces voor deze verschillende domeinen in te richten om een eenduidige werkwijze te hanteren bij vraagverheldering en de intake.

Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk ('HAL-gemeenten') gaan samenwerken op het gebied van sociale zaken in een Intergemeentelijke Sociale Dienst. Bij de voorbereiding van dit beleidskader is in de brede regio Alkmaar samengewerkt. Enerzijds omdat het efficient is om de kennis en de capaciteit met elkaar te kunnen delen. Anderzijds omdat we als gemeenten met elkaar zijn verbonden in de Gemeenschappelijke Regeling WNK en daarnaast wettelijk wordt voorgeschreven dat een aantal zaken binnen de Participatiewet op het niveau van de arbeidsmarktregio geregeld worden.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de uitgangspunten voor het beleid die we hebben vanuit ons visiedocument, vanuit de doelgroep en vanuit financiën. In hoofdstuk 3, 4, 5 en 6 beschrijven we achtereenvolgens de ambities die wij per 1 januari 2015 willen realiseren op het gebied van dienstverlening aan werkzoekenden, dienstverlening aan werkgevers, integrale dienstverlening in het

maatschappelijk domein en het samenwerken met onze partners. In hoofdstuk 7 schetsen wij ten slotte hoe wij op korte en lange termijn dit beleidskader verder uitwerken.

2. Uitgangspunten voor het beleid

2.1 Missie en visie

In het visiedocument Participatiewet hebben wij de volgende missie, visie en kernwaarden benoemd:

Missie:

In de Regio Alkmaar streven wij ernaar dat zoveel mogelijk burgers naar eigen vermogen participeren en voorzien in hun eigen inkomen. Participatie heeft een positieve invloed op de zelfredzaamheid van burgers en op de lange termijn op de sociale cohesie en de economische prestaties van de Regio Alkmaar.

Visie:

We benutten alle mogelijkheden die mensen hebben of die wij kunnen bieden en investeren in kansen. Onze investering is niet vrijblijvend: we verwachten van een ieder die een uitkering ontvangt een tegenprestatie naar vermogen. Onze steun is effectief door samenwerking met relevante partners en door de verbinding die we maken met de domeinen zorg, werk, welzijn, onderwijs en economische zaken.

Op basis van voorgaande missie en visie hebben wij drie uitgangspunten geformuleerd die zullen gelden voor al ons beleid en al ons handelen:

- We zetten onze aandacht en middelen op zodanige wijze in dat deze in verhouding staan tot de verwachte opbrengsten
- Uitstroom naar regulier werk is ons doel
- We voeren gezamenlijk regie

Ter voorbereiding op de invoering van de Participatiewet hebben wij afgesproken om gezamenlijk een aantal zaken nader uit te werken en te ontwikkelen. Hiervoor zijn vier ambities opgesteld:

- *Ambitie 1: op 1 januari 2015 zijn aparte dienstverleningsarrangementen voor de vier werkzoekende doelgroepen ontwikkeld. De arrangementen zijn voorzien van een financiële analyse, geven een concreet beeld van de te verwachten kosten en opbrengsten per doelgroep en houden rekening met de verwachte toekomstige omvang van de doelgroep.*
- *Ambitie 2: op 1 januari 2015 is een apart dienstverleningsarrangement voor werkgevers ontwikkeld. Het arrangement is voorzien van een financiële analyse, geeft een concreet beeld van de te verwachten kosten en opbrengsten en houdt rekening met de verwachte toekomstige omvang van de doelgroep.*
- *Ambitie 3: op 1 januari 2015 is een regionaal uitvoeringsplan ontwikkeld voor de Participatiewet waarin concreet is uitgewerkt hoe de dienstverlening zal worden uitgevoerd, vanuit welke locatie(s), door wat voor/welke professionals en welke (ICT)systemen hierbij ter ondersteuning*

worden ingezet. Deze planning is afhankelijk van de besluitvorming over de regionale sociale dienst².

- *Ambitie 4: Op 1 januari 2015 zijn alle samenwerkingspartners in beeld en zijn met hen heldere samenwerkingsafspraken gemaakt over het doel, de inrichting en de gewenste resultaten van de samenwerking.*

In de hoofdstukken 4 tot en met 7 werken wij deze ambities verder uit.

2.2 Doelgroep van de Participatiewet

Op dit moment gebruiken we de Participatieladder om het bestand mee in te delen. Hierdoor hebben



we in beeld wat het potentieel van ons bestand is. De Participatieladder ziet er als volgt uit:

In onderstaande tabel hebben we een overzicht gemaakt van het bestand van Bergen, Castricum en Heiloo en de verdeling van dit bestand over de ladder (stand per juli 2014).

Juli 2014	Bergen		Castricum		Heiloo	
Trede 6	13	5%	0	0%	5	2%
Trede 5	42	16%	40	14%	21	8%
Trede 4	37	14%	50	17%	54	20%
Trede 3	57	22%	119	40 %	24	9%
Trede 2	80	31%	84	28%	48	18%
Trede 1	29	11%	3	1%	106	40%
niet					9	3%
Totaal	258	100%	296	100%	267	100%

²Het uitgangspunt van het visiedocument was de oprichting van één Sociale dienst regio Alkmaar (SRA). Inmiddels is besloten om de toegang tot het sociaal domein niet gezamenlijk in de regio te organiseren maar vanuit twee samenwerkingsverbanden HAL en BUCH waardoor ambitie 3 niet meer actueel is op regionaal niveau.

De verdeling over de treden loopt per gemeente flink uiteen. Zo is in Castricum 1% van het bestand ingedeeld op trede 1, in Heiloo 40% en in Bergen 11%. We denken dat dit onder andere wordt veroorzaakt doordat de gemeenten anders omgaan met het invullen van de ladder. Dit kan doordat de ene gemeente ervoor kiest in te vullen op welke trede een klant zich op dat moment bevindt en een andere gemeente invult naar welke trede een klant binnen een bepaalde periode kan groeien. Tegelijkertijd is het ook mogelijk dat de eigenschappen van de cliënten per gemeente daadwerkelijk van elkaar verschillen. De ambitie van de BUCH gemeenten is om medio 2016 een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie voor het sociale domein te hebben. Bij de implementatie hiervan moeten we aandacht besteden aan de huidige verschillen en toegroeien naar een gelijke werkwijze.

Jaarlijks verwachten wij de volgende extra instroom van 'nieuwe' doelgroepen als gevolg van invoer van de Participatiewet voor de drie gemeenten gezamenlijk:

Nieuwe doelgroep/jaar	2015	2016	2017	2018
a. Voormalig wsw niet-beschut (regulier) werken	0	7	15	21
b. Voormalig wsw indicatie beschut werken	0	4	7	10
c. Nieuwe instroom voormalig Wajong	23	46	69	92
Totaal nieuwe doelgroepen (a+b+c)	23	57	91	123

Op welke trede van de ladder deze nieuwe instroom ingedeeld gaat worden is op dit moment moeilijk te voorspellen. Voor een uitgebreidere tabel voor de hele regio Alkmaar en een toelichting verwijzen wij u naar bijlage 2 'Financiën en doelgroepen'.

In het Visiedocument Participatiewet hebben we gekozen voor een doelgroepen-indeling op basis van de loonwaarde, zoals hieronder afgebeeld:

Doelgroep	Doelstelling
1 (bijna) volledige loonwaarde 80% en hoger	Uitkeringsduur minimaliseren: Deze mensen zijn in principe zelfredzaam; we concentreren ons daarom op snelle uitstroom en rechtmatigheid.
2 beperkte loonwaarde 30 ³ -80%	Verhogen arbeidsproductiviteit: Deze mensen hebben (tijdelijk) ondersteuning nodig. Het doel is om het verdienvermogen van deze mensen tot boven het minimumloon en uitstroom naar regulier werk.

³ In het Visiedocument ligt de ondergrens van doelgroep 2 bij 20%. Inmiddels is wettelijk vastgesteld dat Beschut werken beschikbaar komt voor mensen met een loonwaarde tot 30%. Om die reden hebben we de grens van doelgroep 2 en 3 aangepast aan de wettelijke norm.

3 Beschut loonwaarde minder dan 30%	Verhogen efficiency begeleiding en eventueel verhogen maatschappelijke participatie: Deze mensen hebben blijvend ondersteuning nodig. Ook na ondersteuning zullen zij het minimumloon niet verdienen. Winst is te halen in het omlaag brengen van de kosten van begeleiding en het realiseren van (beperkt) verdienvermogen. Eventueel inzet van trajecten voor maatschappelijke participatie.
4 zorg	Verhogen efficiency uitkeringsadministratie en eventueel verhogen maatschappelijke participatie: Deze mensen zullen moeilijk zonder ondersteuning (on)betaald werk kunnen verrichten en investeringen om hen te re-integreren zijn onrendabel. We zetten daarom geen re-integratie instrumenten in, maar eventueel trajecten voor maatschappelijke participatie en zorgen voor een efficiënte inkomensverstrekking.

Op basis van een analyse van het bestand van de gemeente Castricum hebben we een idee van hoe de doelgroepindeling op basis van de Participatieladder zich verhoudt tot de nieuwe indeling in vier groepen⁴. Deze staat in onderstaande tabel weergegeven.

Indicatieve indeling in groepen	Indeling naar trede op de participatieladder
groep 1	trede 6, 5, 4, 3
groep 2	trede 5, 4, 3
groep 3	trede 2
groep 4	trede 1

Uit deze analyse blijkt dat de twee indelingen zich niet één op één met elkaar verhouden en dat met name groep 1 en 2 bestaat uit mensen die nu op heel verschillende plekken op de participatieladder staan. We moeten in 2015 ervaring opdoen met de loonwaardemeting om uit te vinden hoe groot de verschillende groepen zijn, of de indeling in vier doelgroepen bruikbaar is of dat we deze moeten bijstellen omdat de samenstelling van de groepen (met name groep 1 en 2) te divers is.

Daarom nemen we vanaf 1 januari 2015 de volgende acties:

- Vanaf 1 januari, of zo snel als mogelijk, gaan we werken met loonwaardebepalingen. Mensen die hiervoor in aanmerking komen leiden we via WNK door naar een proefplaatsing waar in principe na drie maanden een loonwaardebepaling kan worden gedaan. We doen dit in ieder geval bij de groep waarbij we verwachten dat er een beperkte loonwaarde (30-80%) aanwezig is. Bij mensen waarvan de consultants vooraf inschatten dat zij in groep 1 of 4 vallen (dus direct kunnen werken of nooit

⁴ Obv bestandsanalyse gemeente Castricum, stand ultimo augustus 2014. In Castricum worden uitkeringsgerechtigden al ingedeeld op zowel de participatieladder, als obv loonwaarde.

kunnen werken) doen we geen loonwaardebepaling. Op deze manier wordt van het bestand in de loop van 2015 duidelijk hoe de indeling in de groepen 1 t/m 4 wordt.

- Eind 2015 evalueren we het gebruik van de nieuwe doelgroepen indeling. Is het bruikbaar voor beleid en uitvoering en is de groepenindeling logisch of moet deze worden aangepast? Hoe verhoudt het zich tot de doelgroep indeling die gebruikt wordt binnen de andere decentralisaties? Op basis van deze evaluatie herijken we indien nodig ons beleid.

2.3 Financiën

Vanaf 1 januari ziet de opbouw van het Participatiebudget er anders uit dan voorheen. De middelen die eerder apart bestemd waren voor de huidige doelgroep WSW worden toegevoegd aan de middelen van het 'klassieke' Participatiebudget. Dit geldt ook voor de middelen voor de begeleiding van de nieuwe doelgroepen. Dit zijn mensen die zich nieuw melden vanaf 1 januari 2015 en die voorheen gebruik zouden maken van de Wajong en de Sociale Werkvoorziening.

In onderstaande tabel is de ontwikkeling van het participatiebudget voor de komende jaren weergegeven, gebaseerd op de voorlopige toekenningen (2015) en doorrekeningen op basis van met name landelijke gegevens (2016-2018). Voor het Wsw budget is de berekening vanaf 2016 gemaakt op basis van de landelijke bepaalde afbouw per gemeente (SEO-rapport) en het bedrag per SE in het bedrijfsplan⁵ WNK. Het verschil tussen het totale participatiebudget en de geschatte verplichting voor de Wsw hebben we als gemeenten beschikbaar voor re-integratie. Daarbij hebben we als gemeenten in de regio afgesproken om 60% van dit bedrag tot en met 2018 vast te besteden bij WNK. De overige 40% is beschikbaar voor inkoop bij andere aanbieders.

(x € 1.000)

	2015	2016	2017	2018
Totaal participatiebudget	5.261	4.687	4.327	4.052
Subtotaal Bergen	1.995	1.836	1.690	1.578
Subtotaal Castricum	1.473	1.354	1.232	1.147
Subtotaal Heiloo	1.794	1.678	1.573	1.462
Waarvan WSW	4.647	4.073	3.710	3.411
Subtotaal Bergen	1.737	1.578	1.431	1.316
Subtotaal Castricum	1.302	1.182	1.060	974
Subtotaal Heiloo	1.608	1.492	1.386	1.279
Beschikbaar voor re-integratie incl nieuwe doelgroepen	614	614	617	641
Subtotaal Bergen	258	258	258	261
Subtotaal Castricum	171	171	172	173
Subtotaal Heiloo	186	186	186	183

⁵ Bedrijfsplan WNK 2014-2018, versie 2.0, 25 juni

3. Dienstverlening aan werkzoekenden

In dit hoofdstuk geven we uitwerking aan de eerste ambitie: het opstellen van aparte dienstverleningsarrangementen voor de verschillende werkzoekende doelgroepen. Bij de indeling van de doelgroepen houden we rekening met de diversiteit binnen de verschillende groepen. Ons uitgangspunt is daarom om zoveel mogelijk maatwerk te bieden aan onze klanten en bij het inzetten van instrumenten rekening te houden met de effectiviteit van het instrument voor een bepaalde klant.

3.1 Arrangement voor doelgroep 1. met (bijna) volledige loonwaarde

Deze doelgroep bestaat voornamelijk uit klanten die zelfstandig aan de slag kunnen in een reguliere baan. Uit de praktijk blijkt dat mensen die snel naar werk (terug) kunnen met enige ondersteuning snel kunnen uitstromen of zelfs voorkomen kan worden dat zij een uitkering nodig hebben (preventie). Daarom hanteren wij voor deze doelgroep als uitgangspunt dat mensen zelfstandig hun weg naar de arbeidsmarkt weten te vinden. We kiezen er daarom voor onze re-integratie instrumenten beperkt voor deze doelgroep in te zetten, maar hen te ondersteunen vanuit onze eigen uitvoeringspraktijk.

- Voor klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kunnen wij de volgende instrumenten inzetten:
 - Directe bemiddeling
 - Sollicitatietrainingen
- Voor de doelgroep die snel de weg naar werk (terug) kan vinden we het belangrijk de verbinding met lokale en regionale werkgevers te leggen. Om dit te realiseren werken we in BCH verband een aanpak uit die gebaseerd is op goede ervaringen bij de afzonderlijke gemeenten. Het doel is om te komen tot een aanpak die enerzijds past binnen de integrale toegang zoals beschreven in het Implementatieplan BUCH en anderzijds aansluit bij de werkgeversbenadering zoals deze in de regio Alkmaar wordt ontwikkeld. Zo hopen we zowel lokale als regionale werkgevers te kunnen bedienen.
- Van de 40% Participatiebudget die wij niet bij WNK besteden reserveren we een groot deel voor onze werkgeversbenadering. Dit lijkt relatief veel gezien de (beperkte) omvang van het bestand in deze groep, maar we kiezen hier bewust voor omdat we zo een snelle uitstroom kunnen realiseren⁶ en ook voorkomen dat mensen in de uitkering komen.

3.2 Arrangement voor doelgroep 2. met beperkte loonwaarde

Deze doelgroep bestaat uit klanten met een loonwaarde tussen de 30% en 80%, die zich voornamelijk op trede 3, 4 en 5 van de participatieladder bevinden. Hier ligt een grote uitdaging voor onze gemeenten. De focus vanuit het domein Werk en inkomen zal met name op deze doelgroep komen te liggen. De doelstelling is dat klanten uit deze doelgroep stappen zetten op de Participatieladder en uiteindelijk zoveel mogelijk kunnen uitstromen naar regulier werk. De beschikbare re-integratie instrumenten worden daarom met name ingezet voor deze doelgroep. Als gemeenten zullen wij de voorwaarden creëren waaronder deze doelgroep kan uitstromen naar een reguliere werkplek.

⁶ Ivm de voorwaarden voor het ontvangen van de MAU-uitkering geldt voor de gemeente Castricum nog meer dan voor de andere gemeenten dat het belangrijk is om in deze groep te investeren. Om die reden kan Castricum ervoor kiezen een extra investering te doen in deze groep.

- In ons huidige beleid investeren we met name in mensen op trede 3, 4 en 5 van de participatieladder, mét groeipotentieel naar trede 5 of 6. Dit beleid zetten we voort.
- Mensen die zich vanuit de nieuwe doelgroep van de Participatiewet bij gemeenten gaan melden (mensen met een arbeidsbeperking met loonwaarde, die voorheen in de Wajong of de SW zouden stromen) zetten we zoveel mogelijk in op werken met loonkostensubsidie. Dat betekent dat zij kunnen groeien naar trede 5 van de Participatieladder (werk met ondersteuning), of naar trede 6 (betaald werk). Hiertoe kunnen wij de volgende voorzieningen inzetten:
 - Loonkostensubsidie
 - Assessment
 - No-riskpolis
 - Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)
 - Scholing
- Los van de genoemde voorzieningen en instrumenten hechten we veel belang aan de mogelijkheid tot het bieden van maatwerk. Hiertoe kunnen wij bijvoorbeeld trajecten inzetten met als doel sociale activering, het opdoen van werkervaring, of het krijgen van ondersteuning op de werkplek. In de re-integratieverordening wordt daarom een bepaling opgenomen over het aanbieden van maatwerk.
- Als regio hebben we de keuze gemaakt om in de jaren 2015-2018 60% van het Participatiebudget vast te besteden bij WNK. Dit percentage komt overeen met het gemiddelde percentage dat de regiogemeenten in 2013 hebben besteed bij WNK. Dit bedrag is bedoeld voor mensen in de nieuwe doelgroep 2 en 3. Jaarlijks maken we afspraken met WNK over de besteding van dit budget en welke producten we hiervoor inkopen voor deze doelgroep.
- Het budget dat we binnen het Participatiebudget krijgen voor het bedienen van de nieuwe doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking en loonwaarde) nemen we als uitgangspunt en reserveren we voor de begeleiding van deze nieuwe doelgroep naar werk.
- Het overig deel van het Participatiebudget zetten we in voor de inkoop van maatwerk oplossingen buiten WNK voor deze groep

3.3 Arrangement voor doelgroep 3. Beschut

De doelgroep Beschut bestaat uit mensen die een loonwaarde hebben van tussen de 0 en 30%. Zij zijn niet in staat om in een reguliere omgeving productieve arbeid te verrichten.

- Op dit moment zijn er nog veel onduidelijkheden over het instrument Beschut werk. Het is dan ook niet mogelijk om voor 1 januari 2015 een definitieve voorziening Beschut werk in te richten. Onbekend is bijvoorbeeld welke mogelijkheden een combinatie van beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding biedt, wat een nieuwe voorziening beschut werk kost en welke groep daar precies voor in aanmerking komt. In 2015 onderzoeken we de mogelijkheden die deze nieuwe voorziening biedt. We denken hierbij aan een samenwerking tussen WNK en organisaties voor arbeidsmatige dagbesteding. In 2015 willen we hiermee experimenteren.
- Voor klanten die niet in staat zijn om in een reguliere omgeving productieve arbeid te verrichten kunnen wij het volgende instrument inzetten:
 - Beschut werk

- Arbeidsmatige dagbesteding
- Een combinatie van bovenstaande

3.4 Arrangement voor doelgroep 4. Zorg

Deze doelgroep is niet in staat om aan het werk te komen of (op korte termijn) stappen te maken op de Participatieladder. Het verschil met de doelgroep beschut werk is dat deze doelgroep ook niet in staat is om productief te werken en maximaal 30% van het minimumloon te verdienen.

- Op dit moment geldt dat we vanuit het Participatiebudget niet investeren in mensen op trede 1 en 2 van de ladder.
- Er ligt voor deze doelgroep een link met de beleidsdomeinen Jeugd en WMO/AWBZ. In 2015 werken we deze mogelijkheden in een integraal beleidskader voor de drie decentralisaties verder uit. We werken hiermee vanaf 2016.
- Voor deze doelgroep kunnen wij vanuit het WMO-beleid en budget het volgende instrument inzetten:
 - (Arbeidsmatige) dagbesteding

3.5 De tegenprestatie

Vanaf 2015 zijn gemeenten verplicht om in hun verordening regels te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een uitkering. Gemeenten mogen zelf bepalen aan wie ze een tegenprestatie opleggen en aan welke voorwaarden deze moet voldoen. Uit onderzoek blijkt dat het leveren van een tegenprestatie succesvol is wanneer er rekening wordt gehouden met de persoon, de talenten en passies van mensen en de eigen inbreng. Belanghebbende doet iets waar hij energie van krijgt, de begeleidende organisatie heeft een gemotiveerde kracht en de gemeente hoeft een minder sterk controlesysteem te hanteren. Op die manier zullen organisaties eerder bereid zijn om plekken te bieden en kan de tegenprestatie een goede bijdrage leveren aan het verkrijgen van betaalde arbeid.

Wij vinden dat iedereen een tegenprestatie moet leveren. Cliënten die bezig zijn met hun re-integratie hoeven geen tegenprestatie te leveren. Cliënten die op een andere manier al een bijdrage leveren aan de samenleving (bijvoorbeeld vrijwilligers, mantelzorgers, alleenstaande ouders met jonge kinderen) kunnen vrijstelling krijgen van de tegenprestatie. In de verordening Tegenprestatie worden nadere regels gesteld aan de voorwaarden en inzet van de tegenprestatie. Als gemeenten nemen we de regierol actief op, waarbij we onze cliënten motiveren en stimuleren om invulling te geven aan de tegenprestatie. Voor het vinden van werkzaamheden die als tegenprestatie kunnen fungeren, zien we mogelijkheden in het verbinden van vraag en aanbod in de wijk met behulp van het netwerk van het sociaal wijkteam en vanuit samenwerking met regionale en lokale vrijwilligersorganisaties zoals de Vrijwilligers Centrale Regio Alkmaar (VCRA) en het Vrijwilligers Informatie Punt (VIP) Heiloo.

4. Dienstverlening aan werkgevers

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan onze tweede ambitie: de dienstverlening aan werkgevers. De regio Noord Holland Noord is een van de 35 arbeidsmarktregio's. Dit betekent dat we op 1 januari 2015 aan een aantal wettelijke vereisten moeten voldoen zoals het vormgeven van een praktische samenwerking op het gebied van werkgeversdienstverlening, het opstellen van een gedeelde arbeidsmarktanalyse en een gezamenlijk arbeidsmarktplan. Daarnaast moeten we binnen onze arbeidsmarktregio één aanspreekpunt creëren vanuit UWV en gemeenten voor werkgevers voor informatie en advies. Met name voor wat betreft de werkgeversbenadering en het inzetten van instrumenten die op werkgevers gericht zijn, zoals de no-riskpolis, loonkostensubsidie, beschut werk en werkafspraken, heeft het de voorkeur om binnen de regio samen te werken. Op deze wijze hebben werkgevers één aanspreekpunt in de regio waarmee ze afspraken maken over de inzet van instrumenten. Dat laat onverlet dat wij als gemeenten een belangrijke rol spelen in het versterken van contacten met lokale werkgevers.

4.1 Regionaal Werkbedrijf en garantiebannen

Om tot een goed functionerende regionale arbeidsmarkt te komen, hebben de VNG en de Stichting van de Arbeid het initiatief genomen tot de oprichting van de Werkkamer. In de Werkkamer maken VNG en de Stichting van de Arbeid afspraken over samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's. In het sociaal akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen om mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen toe te leiden. Zo versterkt en concretiseert het sociaal akkoord de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden verder vorm te geven.

Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De Werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking én de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. Het Werkbedrijf is vormvrij. In elke regio zal onder regie van het Werkbedrijf een aantal functionaliteiten worden aangeboden. Het gaat daarbij om activiteiten als dienstverlening aan werkgevers, het zorgdragen voor een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de inzet van de no-riskpolis en het maken van afspraken over de organisatie van beschut werk. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan doet.

De gemeenten in de regio Noord-Holland Noord werken al nauw samen met ondernemers en onderwijsinstellingen in het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA). De stuurgroep RPA NHN heeft de manager van het RPA opdracht gegeven voor een nadere verkenning van het regionale Werkbedrijf op basis van de uitgangspunten van de Werkkamer en de situatie in Noord Holland Noord.

In het sociaal akkoord (tussen kabinet en sociale partners) van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (= doelgroep met beperkte loonwaarde). In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen met een WSW-indicatie op de WSW-wachtlIJst en Wajongers de eerste jaren prioriteit hebben voor de plaatsing op de banen. Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de baanafpraak (en het quotum) op het moment dat reguliere werkgevers ze in dienst nemen. Het gaat voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord om een indicatieve verdeling van 445 garantiebannen voor de marktsector en 130 garantiebannen voor de overheid tot 2016.

- Als B(U)CH gemeenten nemen wij deel aan (de voorbereidingen voor) het Werkbedrijf en we zorgen voor goede (bestuurlijke) vertegenwoordiging in het Werkbedrijf;
- Onze gemeenten hebben een voorbeeldfunctie als het gaat om het invullen van de garantiebanen en ons doel is dan ook om vanaf 1 januari 2015 voldoende werkgelegenheid te bieden aan mensen uit de doelgroep van deze garantiebanen.

4.2 Werkgeversdienstverlening

De gemeenten in de regio Noord Holland Noord zijn gestart met het werkgeversservicepunt (WSP) Noord-Holland Noord. Dit is een regionaal, digitaal loket dat toegang biedt aan werkgevers, gemeenten en UWV uit de hele regio West-Friesland, Kop van Noord-Holland en Noord Kennemerland en naar de deelnemers aan het WSP.

Ten aanzien van het WSP willen de gemeenten binnen HAL en BUCH de subregionale identiteit behouden. Hiertoe vindt periodiek overleg plaats tussen de gemeenten en UWV waarin werkgeverscontacten, vacatures, arrangementen, SROI uitvoering en kandidaten worden besproken. Daarnaast hebben de gemeenten de intentie om samen te werken in een fysiek WSP: Matchpoint Alkmaar. Hier vindt de feitelijke matching van vraag en aanbod van kandidaten uit de bestanden van de gemeenten plaats.

- Onze doelstelling is om per 1 januari 2016 werkgevers in de BUCH gemeenten gezamenlijk en eenduidig te kunnen bedienen en benaderen. Onze dienstverlening voeren wij uit in samenwerking met/maakt onderdeel uit van het werkgeversservicepunt van de regio Alkmaar.

4.3 Social return on investment (SROI)

Sinds 2012 is binnen het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van het RPA-NHN het project SROI van start gegaan. Van juli 2012 tot juli 2013 is er een pilot gestart in de regio West-Friesland en regio Alkmaar. De regio Kop van Noord-Holland is halverwege 2013 ook aangehaakt bij het project SROI. De doelstelling van SROI is het maken van afspraken door een opdrachtgever met een opdrachtnemer over het participeren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de inkoop/aanbesteding van werken, diensten of leveringen. Met opdrachtnemers worden bij aanbestedingen concrete afspraken gemaakt over onder meer arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken voor onze doelgroepen. In de hiervoor ontwikkelde Toolkit worden de mogelijkheden beschreven hoe de invulling concreet kan worden gemaakt. De gemeente heeft binnen een pilot ervaring op gedaan met het inzetten van deze toolkit en het in praktijk brengen van SROI. Alkmaar biedt deze specialistische dienst nu aan de regiogemeenten aan.

- Onze doelstelling is om in 2015 aan te sluiten op de uitvoering van SROI in de regio Alkmaar.

5. Samenwerkingspartners

In dit hoofdstuk geven wij aan met welke partners wij de komende tijd samenwerken, welke afspraken wij met hen hebben en welk resultaat wij met deze samenwerking willen bereiken.

5.1 WNK Bedrijven

Het WNK is het regionale re-integratiebedrijf dat er op gericht is zoveel mogelijk mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Door bezuinigingen op de beschikbare budgetten, vind een strategische heroriëntatie plaats. WNK Bedrijven gaat veranderen van karakter: geen productiebedrijf meer, maar een toonaangevende regionale dienstverlener op het gebied van personeelsdiensten. Het dienstverleningspakket van WNK is één-op-één verbonden met de doelstelling en de financieringssystematiek van de Participatiewet. Dit is ook logisch, gezien de uitkomst van de ontwikkelingen in de regio voor wat betreft de gemandateerde uitvoering van delen van de Participatiewet. Door verstrengeling van het publieke en private domein worden de diensten geleverd op een complexe, dynamische markt. Hier ligt een extra toegevoegde waarde voor WNK als professionele intermediair tussen publieke uitvoering en de realiteit van de regionale arbeidsmarkt.

Doel:

Gezamenlijke inzet op uitstroom van medewerkers naar de reguliere arbeidsmarkt

Inrichting/samenwerkingsafspraken:

- a. Jaarlijks contract- en prestatie afspraken maken over de uitvoering van de voormalige WSW regeling;
- b. Jaarlijks contract- en prestatie afspraken maken over de uitvoering, in opdracht nemerschap, van taken op het gebied van participatie van mensen met een uitkering met een loonwaarde tot max. 80%;
- c. Mede ontwikkelen en uitvoeren van de instrumenten loonkostensubsidie en Beschut werk.
- d. Deelname aan het Werkgeversservicepunt;
- e. Een bijdrage leveren aan de door het regionale Werkbedrijf gemaakte afspraken over onder andere de garantiebannen.

Gewenste resultaten:

- a. Meer doorstroom van SW medewerkers naar de arbeidsmarkt (begeleid werken, detachering, uitstroom) waar nodig met inzet van loonkostensubsidie, waarbij de afbouw van de aantallen minimaal gelijke tred houdt met de door het Rijk vastgestelde verlaging daarvan;
- b. Meer mensen met een uitkering naar vermogen toeleiden richting de arbeidsmarkt waar nodig met inzet van loonkostensubsidie;
- c. In opdracht van de gemeenten ophalen van vacatures en het mede ontzorgen van werkgevers die mensen vanuit de verschillende doelgroepen een arbeidscontract (willen) aanbieden;
- d. Het in 2015 en 2016 mede realiseren van de aantallen opgelegde garantiebannen bij de overheid voor de regio Noord Kennemerland (130).

5.2 UWV

Het UWV is en blijft een belangrijke partner voor gemeenten. Zeker daar waar het gaat om de dienstverlening richting werkgevers. Maar ook bij de beoordeling van arbeidsvermogens van mensen

met of zonder een uitkering, resp. Wajong en beschut werk. In de regio Alkmaar is er samenwerking tussen de gemeenten en UWV als het gaat om werkgeversdienstverlening, op basis van gezamenlijk belang en gezamenlijke doelstellingen. Niet fysiek op een vaste plek, maar in de vorm van een periodiek overleg tussen de gemeenten en UWV waarin werkgeverscontacten, vacatures, arrangementen, SROI uitvoering en kandidaten worden besproken.

Doel:

Door het ondersteunen van elkaars dienstverlening, het benutten van elkaars expertise en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten meer mensen aan werk helpen en één aanspreekpunt organiseren voor werkgevers.

Inrichting/samenwerkingsafspraken:

- a. Participatie in het Werkgeversservicepunt;
- b. Registratie van werkzoekenden, ook voor mensen met een bijstandsuitkering en nuggers;
- c. Deelname aan het regionale Werkbedrijf;
- d. Leveren van arbeidsmarktinformatie aan gemeenten voor het maken van regionale arbeidsmarktanalyses;
- e. Maken van afspraken over het aanvragen van de wettelijke indicatiestellingen, Wajong, beschut werk, beoordeling banenafpraak.

Gewenste resultaat:

- a. Werkgevers hebben in hun regio één publiek aanspreekpunt voor het invullen van vacatures en voor vragen over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waardoor kansen op werk worden vergroot voor langdurig werklozen, ouderen en mensen met een ziekte of handicap.
- b. UWV is verantwoordelijk, en draagt zorg voor het registreren van alle werkzoekenden in het digitale gegevensbestand (Sonar). Klanten van gemeenten staan ingeschreven als werkzoekende bij UWV voordat zij een bijstandsuitkering aanvragen.
- c. Meer succesvolle plaatsingen van de doelgroep garantiebanen door een efficiënt en effectief proces van matching van de doelgroep.
- d. Door actuele en accurate informatie kunnen gemeenten regionale arbeidsmarktanalyses maken
- e. Gemeenten kunnen beschut werken aanbieden aan personen die op grond van een juiste indicatie behoren tot de doelgroep.

5.3 RPA

Het RPA-NHN is het samenwerkingsverband waarin ondernemers-, onderwijs- en overheidsorganisaties in Noord-Holland Noord zich actief inzetten voor een goed functionerende arbeidsmarkt ten behoeve van de regionale economie. Binnen het RPA-NHN worden op regionaal niveau de krachten gebundeld, gezamenlijke arrangementen gecreëerd en concrete afspraken gemaakt om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden. Sinds 2012 voeren de partners in het RPA-NHN met elkaar het programma Inclusieve Arbeidsmarkt uit. Binnen het programma worden arrangementen gecreëerd onder de thema's "Van werk naar werk, Van school naar werk en Van uitkering naar werk. Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt loopt tot 31 december 2015.

Doel:

Initiëren en coördineren van regionale arrangementen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten

Inrichting/samenwerkingsafspraken

- a. Uitvoering van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt;
- b. Ontwikkelen Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 1.0 en 2.0;
- c. Samenwerking gemeenten, UWV en uitzendbranche voor ontsluiting werkzoekendenbestanden;
- d. Uitvoering geven aan de vorming van het regionale Werkbedrijf.

Gewenste resultaat:

- a. Meer en beter toegeruste vaklieden door verbetering van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven;
- b. Minder uitkeringslasten en meer sociale integratie door een betere aansluiting in de keten van werk en inkomen en afstemming van de werkgeversbenadering.

5.4 Regionaal werkbedrijf

Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De Werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking én de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. Deelnemers aan het regionale Werkbedrijf zijn verplicht om binnen de arbeidsregio hun arbeidsmarktbeleid op elkaar af te stemmen. De vormgeving van het regionale Werkbedrijf wordt momenteel verder uitgewerkt en dient op 1 januari 2015 operationeel te zijn.

Doel:

Het inrichten van een efficiënt en effectief proces voor matching van de doelgroep garantiebanen.

Inrichting/samenwerkingsafspraken:

- a. Afspraken over de werving en invulling van garantiebanen.
- b. Afspraken over het instrumentarium (zoals no-risk polis, loonkostensubsidie, minimumeisen aan de loonwaardebepaling en beschut werk)
- c. Een beschrijving van de arrangementen die kunnen worden ingezet

Gewenste resultaten:

- a. Op 1 januari 2015 ligt er een regionaal marktbeperkingsplan waarin uitvoeringsafspraken zijn vastgelegd tussen gemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden voor het realiseren van meer succesvolle plaatsingen van de doelgroep garantiebanen.

5.5 Publiek-Private samenwerking

Gemeenten moeten met minder middelen méér uitstroom realiseren. De samenwerking met private partijen, bijv. uitzendbureaus, wordt daarom geïntensiveerd. Daardoor kan, als gevolg van de verwachte arbeidsmarktcrachte, door deze partijen een nieuw arbeidspotentieel worden aangeboord.

De samenwerking wordt vorm gegeven door de specifieke deskundigheid van beide partijen in te zetten om te komen tot een verhoogde uitstroom uit de uitkering.

Doel:

Door goede contacten met werkgevers is er inzicht in de vacatures in de regio en ontstaat een betere matching tussen vraag en aanbod.

Inrichting/Samenwerkingsafspraken

- a. Jaarlijkse contract- en prestatie afspraken maken over de uitvoering van taken op het gebied van participatie van mensen met een uitkering met een loonwaarde vanaf 80%;
- b. Deelname aan het Werkgeversservicepunt.

Gewenste resultaten:

- a. Gemotiveerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering en een loonwaarde van meer dan 80% stromen duurzaam uit naar regulier werk;
- b. Er is een goed beeld van vraag en aanbod binnen de arbeidsmarkt in de regio;
- c. Er worden meer vacatures “opgehaald” binnen het uitgebreide en gedifferentieerde netwerk van werkgeverscontacten.

5.6 Nieuwe samenwerkingspartners

In 2015 willen wij ook afspraken maken met de volgende partners in de regio Alkmaar:

- Vrijwilligerscentrale of vrijwilligersorganisaties

Gemeenten kunnen mensen met een bijstandsuitkering vragen om naar vermogen een tegenprestatie te leveren in de vorm van een maatschappelijke activiteit. Dat betekent dat er naast bestaande vormen van participatie zoals maatschappelijke stages, mantelzorg, re-integratietrajecten, vrijwilligerswerk nog een vorm van participatie bijkomt: activiteiten in het kader van de tegenprestatie. Hoewel de tegenprestatie geen vrijwilligerswerk is, maar een nieuwe vorm van participatie, kunnen vrijwilligersorganisaties wél ruimte bieden voor het verrichten van een tegenprestatie. In één organisatie kunnen mensen immers vanuit verschillende doelen en motivaties actief zijn.

Reden om afspraken te maken met bestaande vrijwilligersorganisaties en, -centrales in de regio Alkmaar over activiteiten in het kader van de tegenprestatie.

- Jeugdzorg/Jeugdinstellingen

Vanuit het uitgangspunt dat men bij hulp en ondersteuning uitgaat van één gezin, één plan en één regisseur is er een duidelijke verbinding met de financiële situatie van het hele gezin. Dit biedt kansen om bij gesprekken vanuit werk en inkomen of jeugd het hele systeem in oenschouw te nemen en dus beter maatwerk te leveren. Dit is met name van belang voor de groep jongeren die onder de Wajong-regeling valt. (Een deel van) de doelgroep bevindt zich mogelijk in een jeugdinstelling; reden waarom het van belang is om uitvoeringsafspraken met jeugdinstellingen te maken.

- Onderwijsinstellingen

Op 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs ingevoerd. Jongeren met een beperking die op het einde van hun schoolloopbaan aangewezen zijn op doorstroom naar betaalde arbeid, hebben in de meeste gevallen een meer dan gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt. Zij stromen niet vanzelf door naar een betaalde baan. Het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (PrO) hebben de opdracht om hun leerlingen naar 'arbeid' te begeleiden.

Het verwerven van een (duurzame) plaats op de arbeidsmarkt verloopt succesvoller naarmate er tijdens dat (transitie)proces intensiever en beter wordt samengewerkt tussen de gemeente en gespecialiseerd onderwijs.

- Zorginstellingen in het kader van de WMO-dagbesteding

Door de decentralisatie van delen van de AWBZ naar de Wmo krijgen gemeenten een compleet nieuwe taak: de arbeidsmatige dagbesteding (een vorm van 'extramurale begeleiding') aan mensen met zeer uiteenlopende aandoeningen en beperkingen.

Het ligt voor de hand om beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding aan elkaar te verbinden. Het werk in de arbeidsmatige dagbesteding en de beschutte WSW is deels vergelijkbaar: doorgaans licht productiewerk (sorteren, inpakken). Om die verbinding te optimaliseren zullen er afspraken worden gemaakt met zorginstellingen.

6. Vervolg op dit beleidskader

6.1 Cliëntenparticipatie

De gemeenten in de regio Alkmaar hechten aan een actieve betrokkenheid van personen die met de Participatiewet te maken krijgen. Zij zijn belangrijke gesprekspartners om goede dienstverlening aan de doelgroep mogelijk te maken. Bij het opstellen van dit beleidskader en de verordeningen is daarom zoals gebruikelijk een belangrijke adviesrol weggelegd voor de cliënten- en WMO Adviesraden van de BCH gemeenten. De raden zijn dit najaar geconsulteerd en hebben hun advies uitgebracht. Het advies van de cliënten- en WMO adviesraden is verwerkt in het beleidskader en de verordeningen.

6.2 Verordeningen

Op basis van de in dit beleidskader gestelde uitgangspunten zijn verordeningen en beleidsregels opgesteld. De verordeningen die voortvloeien uit de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB worden u gelijktijdig met dit beleidskader aangeboden:

- Verordening studietoelage
- Verordening individuele inkomensvoet
- Re-integratieverordening
- Verordening loonkostensubsidie
- Verordening tegenprestatie
- Afstemmingsverordening PW, IOAW en IOAZ;
- Verordening bestuurlijke boete bij recidive

Ons streven is deze documenten in de gemeenteraadsvergaderingen van december ter besluitvorming te agenderen, zodat ze zijn vastgesteld wanneer de nieuwe wet op 1 januari 2015 ingaat. Uitzondering hierop vormt de verordening cliëntenparticipatie. Hiervoor treden we in 2015 in overleg met alle cliënten- en WMO Adviesraden van de BUCH gemeenten, om tot een gezamenlijke verordening te komen.

De volgende verordeningen komen per 1 januari 2015 te vervallen:

- Verordening toeslagen en verlagingen
- Verordening maatschappelijke participatie schoolgaande kinderen

6.3 Integraal beleid maatschappelijk domein

Zoals we al in de inleiding aangeven is dit beleidskader de opmaat naar een integraal beleidskader voor het brede maatschappelijke domein voor de BUCH-gemeenten. Dit beleidskader moet ingaan vanaf 2016 en dat betekent dat we op korte termijn starten met de voorbereiding. We gaan op zoek naar de verbindingen met de andere domeinen en decentralisaties. We zien hiervoor onder andere mogelijkheden in:

- de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, met name voor jongeren die extra begeleiding nodig hebben op school en op een werkplek;
- de overlap in de doelgroep van de arbeidsmatige AWBZ-dagbesteding en het SW beschut werk. De decentralisaties bieden gemeenten de ruimte om dit beter in te richten.

- De inzet van mensen met een uitkering als vrijwilliger voor het voorzieningspakket van de Wmo. Zo betekenen ze iets voor anderen en leveren een tegenprestatie voor hun uitkering.
- De inzet van social return on investment (sroi) waarbij gemeenten aan aanbieders van zorg- en welzijnsactiviteiten vragen om proefplaatsen of banen voor mensen met een uitkering

Afkortingen en begrippen

AmvB	Algemene maatregel van Bestuur
BCH:	Bergen, Castricum, Heiloo
BUCH:	Bergen, Uitgeest, Castricum, Heiloo
HAL:	Heerhugowaard, Alkmaar, Langedijk
PORA:	Portefeuillehouders Overleg Regio Alkmaar
PrO:	Praktijkonderwijs
PW	Participatiewet
RPA:	Regionaal platform arbeidsmarktbeleid
SZW:	Sociale zaken en werkgelegenheid
SRA:	Sociale dienst regio Alkmaar
SROI:	Social return on investment
SE	Standaard Eenheid
SW	Sociale Werkvoorziening
SEO	Stichting economisch onderzoek
UWV:	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VNG:	Vereniging van Nederlandse gemeenten
VSO:	Voortgezet speciaal onderwijs
Wajong:	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WMO:	Wet maatschappelijke ondersteuning
WSP:	Werkgeversservicepunt
WSW:	Wet sociale werkvoorziening
WWB:	Wet werk en bijstand

Werkkamer: In de Werkkamer maken VNG en Stichting van de Arbeid samen afspraken over verbeterde samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in 35 arbeidsmarktregio's

Werkbedrijf: Het Sociaal Akkoord introduceerde de regionale werkbedrijven op schaal van de arbeidsmarktregio. Zij moeten de schakel zijn tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking is aan de Werkkamer om taken en vorm van het regionaal werkbedrijf te formuleren.

Arbeidsmarktregio: Er bestaan 35 regio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden gaan vormgeven. De gemeenten in de regio Alkmaar horen bij de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Alkmaar is de centrumgemeente in onze regio.

Bijlage 1 Wat verandert er in de Participatiewet?

De Participatiewet zorgt voor de volgende veranderingen:

Brede doelgroep

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

WSW

Vanaf 2015 wordt de WSW afgesloten voor nieuwe instroom. WSW-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening hebben na 1 januari 2015 geen recht meer op een WSW-plek. De rijksbijdrage WSW vervalt als geormerkt budget en wordt integraal onderdeel van het participatiebudget. Op het budget vindt een efficiencykorting plaats waarbij de fictieve WSW-subsidie wordt afgebouwd op basis van een verondersteld natuurlijk verloop.

Voorziening beschut werk

Deze voorziening is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch nog in een dienstbetrekking laten werken.

Banenafpraak en quotum

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon te verdienen. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 banen extra. Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren dan treedt de quotumregeling in werking. De quotumregeling is de wettelijke mogelijkheid van de staatssecretaris van SZW om werkgevers te verplichten een bepaald percentage mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Wajong

Nieuwe instroom in de Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog maar mogelijk voor personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor personen waarvoor dit niet geldt zijn de voorwaarden van de Participatiewet van toepassing. Personen die op dit moment een Wajong-uitkering hebben gaan niet onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Voor deze doelgroep blijft het aparte regime van de Wajong bestaan en blijft UWV verantwoordelijk. Het zittend bestand van de Wajong zal wel herbeoordeeld gaan worden op arbeidsvermogen. Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden hun uitkering van 75% wettelijk minimumloon. De groep Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, krijgen na de

herbeoordeling te maken met een uitkeringsverlaging van hun Wajong-uitkering naar 70% wettelijk minimumloon per 1 januari 2018.

Arbeidsmarktregio's en regionale Werkbedrijven

De 35 arbeidsmarktregio's hebben een belangrijke rol om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In elk arbeidsmarktregio wordt een regionaal Werkbedrijf ingericht. De regionale Werkbedrijven spelen een belangrijke rol bij het realiseren van extra banen en het plaatsen van mensen op de extra banen uit de banenafpraak die de sociale partners met het kabinet hebben gemaakt. Werkbedrijven hebben onder andere als doel om werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen te 'ontzorgen'.

Loonkostensubsidies

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Gemeenten compenseren werkgevers met loonkostensubsidie, als iemand niet in staat is het minimumloon te verdienen. De gemeente vult aan tot het minimumloon.

Integratie-uitkering binnen het gemeentefonds

De financiële middelen voor alle taken die gemeenten in het kader van de Jeugdwet, Wmo 2015 en de Participatiewet moeten uitvoeren, zullen beschikbaar worden gesteld via een integratie-uitkering binnen het gemeentefonds. Met het verstrekken van de middelen via een integratie-uitkering worden gemeenten optimaal in staat gesteld integraal beleid te voeren. Dit past geheel bij de decentralisatie van deze taken en is naar het oordeel van het kabinet een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle uitvoering. Daarnaast zijn bestuurlijke afspraken met de VNG gemaakt over de inzet van de middelen.

Bijlage 2 Financiën en doelgroepen

Decentralisatie Participatie

In de visie op de participatiewet is uitgebreid ingegaan op de gevolgen van de wet.

In de participatiewet blijft het huidige bestand Wajong een verantwoordelijkheid van het UWV.

De beschikbare middelen nemen af; dit komt tot uiting in het volgende macro budgetverloop.

(x 1 miljoen euro)

Omschrijving	2015	2016	2017	2018
P-budget oude stijl	585	545	507	495
WSW oude stijl	2.256	2.084	1.915	1.759
Nieuwe doelgroepen	24	64	104	140
Totaal	2.865	2.693	2.526	2.394

Toelichting op de tabel:

Naar aanleiding van de meicirculaire zijn op 17 juni 2014 de indicatieve budgetten van het Participatiebudget 2015 bekend gemaakt. Daardoor is inzicht ontstaan in de hoogte van het participatiebudget voor 2015.

Het uitgangspunt voor de verdeling van de middelen Wsw, is de geschatte daling van het benodigde aantal arbeidsplaatsen op basis van de uitstroomkans van Sw-werknemers. Hierbij is gebruik gemaakt van het SEO-rapport waarin de blijfkansen in de Wsw per gemeente naar voren komen.

De middelen voor de nieuwe doelgroep worden verdeeld op basis van de historische instroom in de wachtlijst Wsw en in de werkregeling Wajong.

Voor de middelen die gemeenten krijgen voor de huidige doelgroep komt een nieuw verdeelmodel. Er geldt een ingroeiperiode van drie jaar waarin herverdeeleffecten geleidelijk worden doorgevoerd. In het eerste jaar wordt 75% van het budget op basis van het toegekende budget 2014 verdeeld en 25% volgens het nieuwe model. In de hier gepresenteerde tabellen zijn geen herverdeeleffecten verwerkt omdat de calculatie daarvan te veel onzekerheden in zich heeft.

De verdeling van de middelen in het nieuwe model voor de huidige doelgroep zal plaatsvinden op basis van de factoren totale doelgroep, gemiddelde re-integratie-uitgaven per inwoner, bijstandsontvangers, lager opgeleiden en bereikbare banen. De verdeelmaatstaf bereikbare banen is verhoudingsgewijs gunstig voor gemeenten in regio's met een zwakke arbeidsmarkt.

De drie deelbudgetten worden gebundeld tot één participatiebudget.

Ontwikkeling budget en doelgroepen in de regio

Ontwikkeling budget

De gegevens uit de voorlopige toekenningen (2015) en doorrekeningen op basis van met name landelijke gegevens (2016-2018) zijn voor de regio verwerkt in de onderstaande tabel. Hierin wordt naar voren gebracht welk deel van het budget beschikbaar is voor reïntegratie, inclusief nieuwe doelgroepen. Er wordt onderscheid gemaakt in de HAL-gemeenten en de BCH-gemeenten. In een afzonderlijke bijlage zijn de gegevens van de individuele gemeenten gepresenteerd.

(x € 1.000)

Onderdeel/jaar	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal participatiebudget		27.970	25.172	23.459	22.086
Subtotaal HAL		22.709	20.485	19.132	18.034
Subtotaal BCH		5.261	4.687	4.327	4.052
Waarvan WSW		23.259	20.461	18.732	17.174
Subtotaal HAL		18.612	16.388	15.022	13.763
Subtotaal BCH		4.647	4.073	3.710	3.411
Beschikbaar voor reïntegratie incl nieuwe doelgroepen	4.700	4.711	4.711	4.727	4.912
Subtotaal HAL		4.097	4.097	4.110	4.271
Subtotaal BCH		614	614	617	641

Ontwikkeling doelgroepen

De verwachting van de ontwikkeling van de afbouw van de wsw en de nieuwe doelgroepen zijn opgenomen in de hierna volgende tabellen.

(aantallen)

Oude doelgroep/jaar	2014	2015	2016	2017	2018
Oude doelgroep wsw	914	874	822	768	721
Subtotaal HAL	739	699	658	616	578
Subtotaal BCH	175	175	164	152	143

Toelichting op de tabel:

De ontwikkeling van de afbouw van het aantal wsw is gebaseerd op gegevens van het SEO-rapport. De blijfkansen per gemeente zijn overgenomen in de gegevensreeksen van de regio.

De afbouw van het aantal wsw is van invloed op de groei van de nieuwe doelgroepen 1 en 2 (zie de volgende tabel).

(aantallen)

Nieuwe doelgroep/jaar	2014	2015	2016	2017	2018
1. Voormalig wsw niet-beschut (regulier) werken		27	61	98	129
Subtotaal HAL		27	54	83	108
Subtotaal BCH		0	7	15	21
2. Voormalig wsw indicatie beschut werken		14	31	48	64
Subtotaal HAL		13	27	41	54
Subtotaal BCH		0	4	7	10
3. Nieuwe instroom voormalig Wajong		110	220	330	440
Subtotaal HAL		87	174	261	348
Subtotaal BCH		23	46	69	92
Totaal nieuwe doelgroepen (1+2+3)		150	312	476	633
Subtotaal HAL		127	255	385	510
Subtotaal BCH		23	57	91	123

Toelichting op de tabel:

De nieuwe doelgroepen 1 en 2 (“niet beschermt en beschermt”) ontstaan door de afbouw van het zgn zittend bestand wsw (zie de vorige tabel). Deze systematiek is overgenomen uit de stukken van de participatiewet commissie (14 februari 2013); de daarin gepresenteerde gegevens tonen onder meer de volume ontwikkeling van de wsw en deze twee nieuwe doelgroepen, waarbij de som van de nieuwe gelijk is aan de afbouw van de wsw. Daarnaast wordt een verhouding 2/3 – 1/3 toegepast op de verdeling tussen “niet beschermt” en “beschermt”; dit is eveneens in de regionale gegevens overgenomen. De nieuwe doelgroep 3 (“v/m wajong”) is voor 2015 ontleend aan instroomgegevens wajong (UWV portal 2013) waaruit voor de regio vervolgens de werkregeling is gedestilleerd. Omdat landelijk de helft van de bestaande werkenden wajong in de wsw zit, is aangenomen dat de instroom in de werkregeling voor de helft instroom nieuwe doelgroep betekent; voor de regio komt dat uit op 110 en daarbij is 2015 gelijk gesteld aan 2013. De jaren na 2015 zijn lineair gerelateerd aan de groei van het budget dat het Rijk vrijmaakt voor deze nieuwe doelgroep (terug te vinden in het wetsvoorstel invoering Participatiewet van 3 februari 2014).

Bijlage: budgetgegevens per gemeente (x € 1.000)	Regio Alkmaar	Alkmaar	Bergen	Castricum	Graft/De Rijp	Heerhugo- waard	Heiloo	Langedijk	Schermer
2015									
Gebundeld re-integratiebudget	27.971	15.325	1.995	1.473	213	5.046	1.794	1.792	333
WSW budget, "oude stijl"	23.259	12.282	1.737	1.302	179	4.269	1.608	1.593	290
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.711	3.043	258	171	34	777	186	199	43
waarvan voor:									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	115	90	0	0	0	25	0	0	0
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	108	84	0	0	0	24	0	0	0
3. begeleiding nwe doelgr wajong	191	87	11	16	3	40	13	15	5
4. overheveling no-risk	38	17	2	3	1	8	3	3	1
5. andere doelgroepen	4.260	2.765	244	152	30	680	170	181	38
Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:									
WNK (60%)	2.827	1.826	155	103	20	466	111	120	26
Andere aanbieders (40%)	1.885	1.217	103	69	13	311	74	80	17
Indirecte risico's									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	132	103	0	0	0	29	0	0	0
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	524	523	-35	-26	-4	135	-32	-32	-6

2016									
Gebundeld re-integratiebudget	25.172	13.846	1.769	1.304	195	4.528	1.615	1.615	301
WSW budget	20.461	10.803	1.511	1.132	161	3.751	1.429	1.416	258
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.711	3.043	258	171	34	777	186	199	43
waarvan voor:									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	262	168	13	10	1	53	9	8	2
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	247	158	12	9	1	50	8	8	1
3. begeleiding nwe doelgr wajong	381	174	22	32	6	80	26	30	10
4. overheveling no-risk	76	35	4	6	1	16	5	6	2
5. andere doelgroepen	3.745	2.509	205	114	25	579	138	147	29
Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:									
WNK (60%)	2.827	1.826	155	103	20	466	111	120	26
Andere aanbieders (40%)	1.885	1.217	103	69	13	311	74	80	17
Indirecte risico's									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	302	193	15	11	1	61	10	10	2
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	826	675	8	6	-4	190	-23	-22	-4

2017									
Gebundeld re-integratiebudget	23.459	12.917	1.628	1.186	187	4.249	1.513	1.500	280
WSW budget	18.733	9.864	1.370	1.014	153	3.469	1.327	1.300	236
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.727	3.053	258	172	34	780	186	200	44
waarvan voor:									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	415	251	26	21	1	77	17	19	3
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	391	237	24	20	1	72	16	18	3
3. begeleiding nwe doelgr wajong	572	262	34	49	9	120	39	45	15
4. overheveling no-risk	114	52	7	10	2	24	8	9	3
5. andere doelgroepen	3.234	2.251	168	73	20	487	106	110	19
Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:									
WNK (60%)	2.836	1.832	155	103	20	468	112	120	26
Andere aanbieders (40%)	1.891	1.221	103	69	14	312	74	80	17
Indirecte risico's									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	479	290	30	24	2	88	20	22	4
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	1.123	842	48	48	-7	206	-15	0	0

2018									
Gebundeld re-integratiebudget	22.086	12.208	1.527	1.110	178	3.993	1.416	1.390	266
WSW budget	17.174	9.035	1.258	931	143	3.182	1.222	1.182	220
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.913	3.173	268	179	35	810	194	208	45
waarvan voor:									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	546	321	35	28	2	101	26	29	5
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	514	302	33	26	2	95	24	27	4
3. begeleiding nwe doelgr wajong	763	349	45	65	12	159	52	60	20
4. overheveling no-risk	153	70	9	13	2	32	10	12	4
5. andere doelgroepen	2.937	2.131	146	47	16	423	81	80	12
Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:									
WNK (60%)	2.948	1.904	161	107	21	486	116	125	27
Andere aanbieders (40%)	1.965	1.269	107	72	14	324	77	83	18
Indirecte risico's									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	630	370	41	32	2	116	30	33	5
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	1.214	880	54	52	-7	222	-7	21	-1

Toelichting op de tabel:

Budgetten

Het gebundeld reïntegratie budget is gebaseerd op de gegevens uit de voorlopige toekenningen (2015) en doorrekeningen van het macrobudget (2016-2018).

Het wsw budget is gebaseerd op de gegevens uit de voorlopige toekenningen (2015); voor de jaren erna op basis van de landelijke bepaalde afbouw per gemeente (SEO-rapport) en het bedrag per SE in het bedrijfsplan WNK.

Het verschil tussen de twee vorengenoemde uitkomsten is beschikbaar voor reïntegratie.

Vervolgens is op basis van de ontwikkeling van de aantallen van de nieuwe doelgroepen en de bedragen die daar bij horen bepaald welk beslag de nieuwe doelgroepen op het budget doen; het restant is beschikbaar voor andere doelgroepen.

Bestedingen bij aanbieders

In het transitieplan is bepaald dat 60% van het totaal voor reïntegratie beschikbaar zijnde bedrag wordt omgezet bij het WNK; de rest bij andere aanbieders.

Indirecte risico's

De begeleidingskosten worden door de VNG hoger ingeschat dan waar het Rijk mee rekent in de bepaling van het budget. Het WNK stelt echter dat zij het Rijksbedrag niet zullen overschrijden.

Overigens moet nog worden onderhandeld over de kosten van begeleiding.

Als de afbouw van het aantal wsw afwijkt van de landelijk berekend afbouw heeft dit geen gevolgen voor het budget dat beschikbaar is voor reïntegratie. Het risico ligt bij het WNK omdat het budget voor het zittend bestand wsw in zijn geheel wordt doorbetaald voor dekking van de kosten. Een eventueel nadeel komt in de afrekening GR en vormt dan een beslag op de algemene middelen gemeenten. (onzekerheid) Het SE-bedrag is niet bekend en dus een onzekerheid. In de calculaties is rekening gehouden met een afbouw die gelijk is aan de bedragen die Cedris naar voren heeft gebracht; het WNK houdt hier rekening mee in haar bedrijfsplan. Mocht het SE-bedrag hiervan afwijken, dan ligt het risico bij het WNK; een eventueel nadeel komt in de afrekening GR en vormt dan een beslag op de algemene middelen gemeenten.

Bijlage 3. Instrumenten

De gemeente heeft met de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB verschillende bestaande en nieuwe instrumenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Het doel is toeleiding naar regulier werk of, indien niet mogelijk, het aanbieden van andere vormen van participatie. Het gaat om de volgende instrumenten:

Loonkostensubsidie

Waar in het eerdere wetsvoorstel werken naar vermogen nog sprake was van loondispensatie is dat in de Participatiewet vervangen door loonkostensubsidie. In tegenstelling tot de huidige vormen van loonkostensubsidie ontstaat de mogelijkheid om aan werkgevers die mensen met een beperking in dienst nemen langdurig een loonkostensubsidie te verstrekken. In geval van toepassing van het instrument van de loonkostensubsidie is de werkgever verplicht het wettelijk minimumloon of het cao-loon te betalen. Over dit loon wordt pensioen opgebouwd. Als compensatie ontvangt de werkgever loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De voorwaarden en hoogte van een loonkostensubsidie legt de gemeente in de verordening loonkostensubsidie vast. Anders dan bij de loonkostensubsidie zoals we die al kennen voor mensen zonder arbeidsbeperking, is deze specifieke loonkostensubsidie voor mensen met een verminderd arbeidsvermogen in principe niet tijdelijk. Het instrument kan zo nodig onbeperkt worden ingezet voor mensen die blijvend niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

Loonwaarde en loonwaardebepaling

De hoogte van de loonkostensubsidie hangt af van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt elk jaar (in geval van beschut werk: elke drie jaar) opnieuw op de werkplek vastgesteld zodat er ruimte is voor de inbreng van werkgevers. Er zijn diverse methodieken om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Gemeenten maken in het regionale Werkbedrijf afspraken over minimumeisen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen. Omdat de Werkbedrijven pas in 2015 operationeel zijn, bereidt de regering een algemene maatregel van bestuur voor waarin zij een aantal eisen voor loonwaardebepaling vastlegt die landelijk moeten gelden. Naar verwachting wordt deze algemene maatregel van bestuur in de zomer gepubliceerd. Gemeenten moeten in de verordening loonkostensubsidie regels vastleggen over de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Assessment

Het assessment is een intensief programma met behoud van WWB-uitkering. Het maakt onderdeel uit van het wervings- en selectieprogramma en bestaat enerzijds uit diagnostiek (objectivering problematiek), werkervaring opdoen (loonwaarde indicatie en –meting) en anderzijds uit training/coaching/testen (aanbodversterking) en het oplossen van de problematiek (voor zover mogelijk). Het doel is om een gedegen diagnostisch beeld van de persoon en van zijn of haar (werk) omgeving te krijgen. Hiermee wordt ook bedoeld op het in kaart brengen van bij de persoon betrokken (hulpverlenende) instellingen. Tevens wordt, voor zover mogelijk, een start gemaakt met het oplossen van de aanwezige belemmeringen.

Directe bemiddeling

Gemeenten moeten met minder middelen méér uitstroom realiseren. De samenwerking met private partijen, bijv. uitzendbureaus, wordt daarom geïntensiveerd.

De meerwaarde van een dergelijke samenwerking moet gevonden worden in het 'ophalen' van vacatures en een matching tussen vraag en aanbod en met een verhoogde uitstroom uit de uitkering. Met name het uitgebreide en gedifferentieerde netwerk van werkgeverscontacten van deze partijen en het door hen actief benaderen van dit netwerk maakt de genoemde meerwaarde mogelijk. De samenwerking wordt vorm gegeven door de specifieke deskundigheid van beide partijen in te zetten om te komen tot een zo groot mogelijke matching tussen vraag en aanbod.

Beschut werk

Eén van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten is de nieuwe voorziening beschut werk. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. De gemeente kan deze dienstbetrekking organiseren bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen wel (met ondersteuning door een gemeente) kan aanbieden. Deze mensen krijgen een dienstverband, gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeente de rol van werkgever vervult. De beloning begint op wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen en of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

Per arbeidsmarktregio zullen de Werkbedrijven en gemeenten onderzoeken hoe beschut werk het beste kan worden vormgegeven. Op termijn zijn er financiële middelen voor landelijk 30.000 plaatsen voor beschut werk beschikbaar. Ten behoeve van beschut werk voeren gemeenten een voorselectie uit, waarin wordt bepaald voor welke mensen het beschut werk wordt ingezet. Vervolgens vraagt de gemeente advies aan het UWV voor het vaststellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria (nader te bepalen bij AMvB) de beoordeling uit of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort en brengt hierover advies uit aan de gemeente.

Scholing

Het college kan een scholingstraject aanbieden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Vooral voor jongeren zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor toeleiding tot de arbeidsmarkt. Het college moet een scholingstraject aanbieden aan een persoon die in aanmerking is gekomen voor een participatieplaats en geen startkwalificatie heeft. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. Het scholingstraject moet bijdragen aan het vinden van werk.

Individuele studietoeslag

In de Participatiewet wordt de individuele studietoeslag geïntroduceerd. Deze toeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand. Met de studieregeling krijgen gemeenten de mogelijkheid om aan studenten van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoeslag te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft.

No-risk polis

Gemeenten kunnen een no-risk polis aanbieden en zijn verplicht om in hun re-integratieverordening regels op te nemen over de hoogte en duur van de vergoedingen waarvoor een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer. De no-risk polis is een belangrijk instrument om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Het voorziet in een compensatie voor de loonkosten wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt. De no-riskpolis die het UWV nu hanteert voor Wajongers wordt alom gezien als een goed bruikbaar instrument. Het is voor gemeenten moeilijk om een vergelijkbare polis (qua dekking in aard en duur) af te sluiten. Daarom is de Werkkamer nu in gesprek met het ministerie van SZW om de no-riskpolis van het UWV ook voor de nieuwe doelgroep die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet valt, open te stellen. Naar verwachting zullen gemeenten hier medio 2015 gebruik van kunnen maken.

Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

De Participatiewet voorziet in de mogelijkheid om persoonlijke ondersteuning aan te bieden bij arbeidsinschakeling. Bijvoorbeeld door ondersteuning op de werkplek van een jobcoach. Deze voorziening is bedoeld om een werknemer te begeleiden naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever aan de slag kan.

Tegenprestatie naar vermogen

Vanaf 2015 zijn gemeenten verplicht om in hun verordening regels te stellen over het opdragen van een tegenprestatie⁷ aan mensen met een uitkering. Het primaire doel van de tegenprestatie is 'iets terugdoen voor het ontvangen van de uitkering'. Maar het is ook mooi meegenomen als andere doelen worden bereikt, zoals het opdoen van werknemersvaardigheden. De werkzaamheden die kunnen worden gedaan in het kader van de tegenprestatie zijn onbetaald, additioneel en maatschappelijk nuttig en mogen niet leiden tot verdringing. Bovendien zijn de werkzaamheden nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van betrokkene. Tot slot zijn de werkzaamheden beperkt in duur en omvang.

⁷ Tegenprestaties zijn klussen die door verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen worden aangeboden. Denk aan:

- helpen bij organisatie van een festival
 - leesouder op school
 - opknappen van speelplekken in de wijk
 - schoonhouden van de openbare ruimte
 - werkzaamheden in de groenvoorziening
 - taalmaatje voor inburgeringsplichtigen
 - scheidsrechter bij de voetbalvereniging
 - vervoeren van ouderen in een taxibusje
 - sneeuwschuiven
 - activiteiten in een wijkcentrum
 - respijtzorger
- koffie schenken of maaltijden uitdelen in een verzorgingshuis of wijkhuis