

Beleidskader Participatiewet Langedijk 2015-2018

Aan de raad

Aanleiding/vraagstelling:

Het kabinet neemt maatregelen om te stimuleren dat zoveel mogelijk mensen (gaan) participeren en dat zij, waar nodig, ondersteuning krijgen om dit te realiseren. De nieuwe regels staan in de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht wordt. Met de Participatiewet komt er nagenoeg één regeling voor iedereen die voorheen aangewezen zou zijn op de Wet werk en bijstand, Wajong of Wet sociale werkvoorziening.

Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet redt, valt vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Participatiewet is er namelijk om zoveel mogelijk mensen, met of zonder beperking, werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet Werk en Bijstand, Wsw en een groot deel van de Wajong. De gemeente voert de Participatiewet uit, zorgt voor begeleiding naar werk en zorgt voor een uitkering als dat nodig is.

Banenafpraak

Werkgevers hebben afgesproken dat er tot het jaar 2026 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn 100.000 banen bij bedrijven en 25.000 banen bij de overheid.

Gemeenten kunnen werkgevers ondersteunen door bijvoorbeeld aanpassingen op de werkplek, extra begeleiding of loonkostensubsidie. Wie werkt, krijgt maandelijks salaris en ontvangt niet langer een uitkering.

Bestaande Wajongers

UWV gaat beoordelen welke huidige Wajongers kunnen werken. Voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er niets. Zij behouden hun volledige uitkering van UWV. Wajongers met arbeidsvermogen, ontvangen vanaf 2018 een lagere uitkering: 70% van het wettelijk minimumloon in plaats van 75%. Mensen krijgen dus drie jaar de tijd om hun uitgaven aan te passen. Het inkomen van een eventuele partner, spaargeld en ander vermogen, en de kostendelersnorm hebben geen invloed op de hoogte van de uitkering van mensen die nu al een Wajong-uitkering ontvangen.

Nieuwe instroom jonggehandicapten

Iedereen die (op termijn) wel kan werken, maar aangewezen is op ondersteuning, komt onder de Participatiewet te vallen. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen kunnen vanaf 1 januari 2015 niet meer naar UWV voor inkomensondersteuning, maar melden zich bij de gemeente. Alleen jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen vanaf 1 januari 2015 nog een beroep doen op de Wajong.

Huidige Wsw'ers

Voor huidige Wsw'ers met een vast dienstverband verandert er niets. Zij houden hun baan en hun salaris. Mensen met een Wsw-indicatie die eind 2014 nog op de wachtlijst staan, vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet.

De verordeningen over re-integratie, tegenprestatie en loonkostensubsidie

Uit artikel 78z lid 7 Participatiewet volgt dat de verordeningen op basis van de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB uiterlijk op 1 juli 2015 moeten worden vastgesteld. Het ministerie van SZW stelt zich echter op het standpunt dat de verordeningen die moeten worden gewijzigd op grond van de Wet maatregelen WWB moeten zijn vastgesteld op 1 januari 2015. Het betreft de afstemmings-verordening, de verordening tegenprestatie, en de verordening individuele inkomensvoorslag. De afstemmingsverordening en de verordening individuele inkomensvoorslag hebben wij u in een separaat raadsvoorstel voorgelegd.

1. Het Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018

Eerder is door u een visiedocument over de Participatiewet vastgesteld. Aansluitend daarop is het Beleidskader Participatiewet voorbereid door de regionale werkgroep Participatiewet. Daarin zijn alle 8 gemeenten van de regio Alkmaar vertegenwoordigd. Dit Beleidskader is daarna nog nader toegespitst op de ISD HAL. In het Beleidskader wordt beschreven welke instrumenten die het college kan/wil inzetten voor de (nieuwe) gemeentelijke doelgroep, de beoogde uitgangspunten voor de uitvoering, evenals de ambities en beoogde resultaten die daaraan gekoppeld zijn. Dit, om mensen met een uitkering zo veel als mogelijk een traject richting werk aan te bieden. Welke instrumenten voor wie kunnen worden ingezet, is voor een groot deel maatwerk. Daarbij is de verdeling in doelgroepen belangrijk.

Samenvattend willen wij de volgende instrumenten aanbieden:

A. 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 het SW bedrijf maar ook bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen (met ondersteuning door de 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.

Het college wil het instrument beschut werken inzetten voor de doelgroep met een loonwaarde van < 30%, en voor de uitvoering daarvan afspraken maken met het WNK.

B. *Het invullen van de tegenprestatie*

Vanaf 2015 zijn gemeenten verplicht om bij verordening regels te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een uitkering. De werkzaamheden die kunnen worden opgedragen moeten onbetaald, additioneel en maatschappelijk nuttig zijn en mogen niet leiden tot verdringing. Daarbij moeten de werkzaamheden nauwkeurig omschreven zijn, afgestemd zijn op de mogelijkheden en capaciteiten van betrokkene en beperkt in duur en omvang.

Het college kiest ervoor de tegenprestatie in te zetten voor alle uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, die geen re-integratieverplichting hebben en die niet op een andere manier maatschappelijk nuttig bezig zijn. Wij hanteren als uitgangspunt dat de klant de maatschappelijke tegenprestatie – in welke vorm dan ook- zelf regelt en als dat niet lukt, terwijl de klant wel in staat is om iets te doen voor de maatschappij, actief een tegenprestatie wordt aangeboden. De klantmanager heeft hierop de regie en bepaalt het moment – maatwerk - waarop 'zelf zoeken' overgaat in een actief aanbod door de gemeente.

C. *Het inzetten van de volgende instrumenten*

In het Beleidskader geven we een overzicht van in te zetten instrumenten:

- Loonkostensubsidie;
- Loonwaarde en loonwaardebepaling;
- Directe bemiddeling;
- Assessment;
- Beschut werk;
- Scholing;
- Individuele scholingstoelage;
- No-riskpolis;
- Persoonlijke ondersteuning Jobcoach;
- Tegenprestatie naar vermogen;
- Participatieladder.

Het college wil de in het Beleidskader genoemde instrumenten optimaal inzetten voor de verschillende doelgroepen

A. *De uitwerking van de verschillende dienstverleningsarrangementen op basis van de in het Visiedocument benoemde doelgroepen*

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 30-80%	Verhogen arbeidsproductiviteit: Deze mensen hebben (tijdelijk) ondersteuning nodig. We streven naar het verhogen van het verdienvermogen tot boven het minimumloon en uitstroom naar regulier werk.
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 de hierboven genoemde indeling in doelgroepen werken we de dienstverleningsarrangementen uit, zoals beschreven in hoofdstuk 5 van het Beleidskader.

2. De Re-integratieverordening

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. In de verordening is expliciet regels opgenomen met betrekking tot het beschut werk en de no-risk polis.

3. De verordening Tegenprestatie

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt, naast of in aanvulling op reguliere arbeid. Het college wil bij de uitvoering van dit instrument gebruik maken van de expertise van de Vrijwilligers centrale regio Alkmaar.

4. De verordening Loonkostensubsidie

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen: de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018

1. Algemeen

Het Beleidskader gaat uit van vier werkzoekende doelgroepen. Het PSZA concludeert dat het bij doelgroep 4 niet om werk gaat, maar om participatie. Ons antwoord is dat dat juist is. En toch zijn we altijd op zoek naar de groeipotentie van mensen. In deze doelgroep kan opeens sprake zijn van groei bij deelname aan bijvoorbeeld een vorm van tegenprestatie.

2. Participatieladder

- De doelgroepindeling uit het dienstverleningsmodel van ISD HAL moet met prioriteit toegepast worden. Ons antwoord is dat we het eens zijn met deze stelling. In het Beleidskader wordt dan ook voorgesteld om vanaf 1 januari 2015 nieuwe instroom op basis van de 4 doelgroepen in te delen. Het huidige bestand is op basis van de Participatieladder met vergelijkbare criteria ingedeeld. In de loop van 2015 zullen wij het huidige bestand indelen naar de nieuwe doelgroepindeling. De indeling in doelgroepen is niet statisch, want groei en omstandigheden kunnen voor een indeling in een andere doelgroep tot gevolg hebben.
- Binnen de systematiek van de Participatieladder zouden de mogelijke kandidaten voor beschutwerk zich op meerdere treden van de ladder kunnen bevinden. De vraag hoe groot de doelgroep "beschut" is na de voorgenomen voorselectie. Ons antwoord is dat de criteria voor de voorselectie nog in ontwikkeling is. De omvang van voorselectie is nu nog niet te geven.
- Het Beleidskader vermeldt niet dat de loonkostensubsidie ook in de publieke sector kan worden ingezet. Ons antwoord is dat dit al in de toelichting van de wet benoemd.
- De uitvoering van de banenafpraak zou worden gedelegeerd aan het WNK. Ons antwoord is, dat de uitvoering van het quotum voor de publieke sector niet bij voorbaat wordt gedelegeerd aan het WNK. WNK is opdrachtnemer als het gaat om uitvoering van re-integratietrajecten en daar waar het als werkgever optreedt, bijvoorbeeld bij een detachingsconstructie, is dat gemandateerd namens de gemeenten als opdrachtgever. Wij zullen zelf als werkgever ons quotum invullen. Binnen het Werkbedrijf worden daar nadere afspraken over gemaakt, zodra bekend is wat de verdeling over de deelnemende partijen wordt.
- Binnen het Werkbedrijf is de gemeente een belangrijke partner. Ons antwoord is dat wij ons bewust zijn van onze verantwoordelijkheid op dit punt. De matching van vraag en aanbod zal worden gedaan binnen het opgerichte werkgeversservicepunt. Daarin participeert ook het UWV. Deze instantie heeft ook een belangrijke rol als het gaat om het leveren van maatwerk voor de doelgroep. Belangrijk is natuurlijk dat er, voor de registratie van vraag en aanbod, een goed werkend ICT-systeem hierbij ondersteuning biedt.

3. Tegenprestatie

- Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing. Ons antwoord is dat wij hier zeker aandacht voor hebben. Bij de beoordeling van het aanbod van tegenprestatie activiteiten zullen wij hier zeker op controleren.
- De cliëntenraden vragen zich of bij werkzaamheden in de groenvoorziening geen sprake is van verdringing. Ons antwoord is dat dit op zich klopt, maar zolang dit werk niet gebeurt als gevolg van bezuinigingen, dan wel opvulling van een (oude) vacature, dit bij de opdrachtgever is toegestaan. De werkzaamheden kunnen ook worden uitgevoerd bij instellingen of privé personen.
- De cliëntenraden wijzen op de veiligheid bij de uitvoering van de tegenprestatie. Ons antwoord is dat bij ons de veiligheid voorop staat. Daarom wordt de uitvoering, zo mogelijk,

uitbesteed aan de Vrijwilligers Centrale Regio Alkmaar. Deze instelling heeft ervaring met het begeleiden van mensen op dit soort plekken.

- De cliëntenraden stellen voor om de duur van de tegenprestatie te beperken tot 8 uur per week, 33 uur in de maand en een maximale periode van 6 maanden. Ons antwoord is dat wij deze aanbeveling niet overnemen. Een zinvolle invulling van een vorm van tegenprestatie gedurende 8 uur per week lijkt op voorhand dan niet aan de orde te zijn.
- Voor de begeleiding van de tegenprestatie zullen kosten gemaakt worden door de verenigingen en instellingen. Hoe dat te bekostigen? Ons antwoord is dat inmiddels duidelijk is geworden dat het Participatiebudget vanaf 2015 als een integratie-uitkering wordt toegevoegd aan het gemeentefonds (Algemene Uitkering). De middelen zijn dan vrij te besteden. Dus ook eventuele kosten tegenprestatie kunnen daaruit worden gedekt.

4. Re-integratie

Het PSZA stelt voor om alle voorzieningen die het college denkt aan te bieden te benoemen in het Beleidskader. Ons antwoord is dat we de in te zetten voorzieningen opsommen in de Re-integratieverordening. Wij nemen de voorziening Participatieplaatsen niet op in het aanbod.

5. Loonkostensubsidie

- Bij de bepaling van de loonwaarde zou het college zich laten adviseren door WNK Personeelsdiensten, met gebruik van het instrument Dariuz. Ons antwoord is dat we nog geen besluit nemen over deze ondersteuning bij de meting van de loonwaarde. Binnen het Werkbedrijf zijn hierover nog geen eenduidige afspraken gemaakt.
- Het inzetten van de loonkostensubsidie is ook uitvoering geven aan een VN – verdrag dat Nederland verplicht mensen met een beperking op gelijkwaardige wijze aan de samenleving te laten deelnemen. Ons antwoord is dat we daarvan op de hoogte zijn, en geven daar ook uitvoering aan. Deze wettelijke, bestaande verplichtingen herhalen we niet in het Beleidskader.
- Welke criteria gaan de gemeenten hanteren? Ons antwoord is dat we daarvoor beleidsregels gaan opstellen. Het voert te ver om uitvoeringsmaatregelen en criteria op te nemen in het Beleidskader. In principe kunnen alle doelgroepen, zowel zittend bestand als nieuwe instroom gebruik maken van loonkostensubsidie, mits dat het meest geschikte instrument is.

6. Cliëntenparticipatie

De cliëntenraden wijzen erop dat met de Participatiewet en de ISD HAL een nieuwe verordening opgesteld moet worden, en een cliëntenraad HAL opgericht moet worden. Ons antwoord is dat wij deze verordening voor 1 juli 2015 door u laten vaststellen. De cliëntenparticipatie zal vorm krijgen binnen de kaders van de ISD-Hal als uitvoerder van de Participatiewet. De gesprekken met de cliëntvertegenwoordigers van de betrokken gemeenten zijn gestart.

Re-integratieverordening

1. De verordening is nogal algemeen. Advies van de cliëntenraden is om maatwerk en de voorzieningen daarvoor meer uit te werken. Ons antwoord is dat, juist omdat maatwerk aan een persoon wordt geleverd, het college geen limitatieve opsomming van eventueel aan te bieden instrumenten in de verordening op wil nemen. In het Beleidskader wordt nader ingegaan op de aan te bieden instrumenten.
2. De cliëntenraden wil de voorziening participatieplaats opnemen in de verordening. Ons antwoord is, dat het college is vrij in de keuze welke instrumenten in te zetten voor arbeidsinschakeling. Het is niet de intentie van het college de voorziening participatieplaatsen aan te bieden.
3. Het college is van mening dat er voldoende instrumenten zijn, welke aan personen uit de doelgroep kunnen worden aangeboden. We richten ons primair op arbeidsinschakeling. Participatieplaatsen voldoen niet aan dat criterium. Tegenprestatie is daarop een uitzondering.
4. De cliëntenraden willen premies opnemen in de verordening. Ons antwoord is, dat het college geen stimuleringspremie verstrekt om de arbeidsinschakeling te bevorderen. Iedere werkzoekende die daartoe de mogelijkheid heeft, heeft de plicht zich in te spannen om zelf in het levensonderhoud te voorzien. Het college ondersteunt daarbij en faciliteert, indien nodig.
5. De cliëntenraden willen een tweemaaljaarlijk verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Ons antwoord is, dat wat betreft de doelmatigheid van het re-integratiebeleid jaarlijks verantwoording wordt afgelegd bij het opstellen van het jaarverslag/jaarrekening. Dat biedt de Raad de gelegenheid het gevoerde beleid tegen het licht te houden. Het college neemt daarom het advies over de separate tweemaaljaarlijkse verantwoording niet over.

Verordening Tegenprestatie

1. De cliëntenraden adviseren om jaarlijks een verslag te doen van de resultaten van de inzet van dit instrument. Het college wil graag aan dit advies tegemoetkomen, omdat ook zij de werking van dit voor de gemeenten nieuwe instrument wil toetsen op wenselijk, haalbaarheid en resultaten. Bij de bespreking van de resultaten en de voorbereiding op de rapportage zullen ook de cliëntenraden worden betrokken.

2. De cliëntenraden adviseren om rekening te houden met de belastbaarheid of het vermogen van de betrokkenen en het eventueel al verrichten van vrijwilligerswerk. Ons antwoord is, dat het college bij de uitvoering van dit instrument tegenprestatie gebruik wil maken van de expertise van de Vrijwilligers centrale regio Alkmaar. Het college is van mening dat de begeleiding bij het uitoefenen van een tegenprestatie van de betreffende (individuele) personen daarmee ook geregeld is.
3. De cliëntenraden hebben geadviseerd over de duur van de tegenprestatie. Het college houdt vooralsnog vast aan de in de verordening genoemde termijnen. Uit het jaarlijks op te stellen voortgangsverslag zal blijken in hoeverre dit haalbare termijnen zijn en zo niet, of aanpassing dan noodzakelijk is. Genoemde termijnen zijn ook maximaal, waarbij rekening gehouden wordt met de persoonlijke belastbaarheid van betrokkenen.
4. De cliëntenraden wijzen op de mogelijkheid van bezwaar en beroep tegen de opgelegde tegenprestatie. Ons antwoord is, dat in artikel 3 van de verordening wordt geregeld dat het college beleidsvrijheid heeft om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja, welke tegenprestatie wordt opgedragen. In een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie wordt de mogelijkheid van bezwaar en beroep opgenomen.

Verordening Loonkostensubsidie

De cliëntenraden adviseren het college een evenwichtig en transparant beleidskader te formuleren met betrekking tot de inzet van het instrument loonkostensubsidie, in relatie tot de verschillende nieuwe en bestaande doelgroepen. Ons antwoord is, dat het Beleidskader een kader schetst voor de inzet van het instrument Loonkostensubsidie. Het college wil het instrument inzetten voor personen van wie is vastgesteld dat de loonwaarde hoog genoeg is om met dit instrument een plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Het college is daarbij gebonden aan de wettelijke voorschriften van vaststelling van de loonwaarde en de hoogte van de te bepalen van de subsidie aan de werkgever.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Langedijk in zijn openbare vergadering van 16 december 2014.

De voorzitter,
drs. J.F.N. Cornelisse
De griffier,
J.van den Bogaerde