

Beleidsplan Participatiewet

ZNSTD

Beleidsplan Participatiewet

27 november 2014

Inhoud

Inleiding	
Aanleiding	
Uitgangspunten	
Participatie wet, wat verandert er?	
Vraagstuk	
Leeswijzer	
Hoofdstuk 1: Ondersteuning bij meedoen naar vermogen	
De opgave	
Verschillen in ondersteuningsbehoefte	
Jongeren	
Samenstelling doelgroep	
Onze missie in het Maatschappelijke Domein	
Uitgangspunten voor de Zaanse werkwijze	
Integrale diagnose	
Werk is de beste vorm van participatie	
Voorkomen is beter	
We benutten wat mensen zelf kunnen, ondersteuning is aanvullend	
Prioriteit ligt bij zo regulier mogelijk werk maar we zetten ook middelen in voor maatschappelijke participatie	
Iedereen in beeld maar niet iedereen op traject	
Wederkerigheid	
Activerend minima beleid: drempelverlagend om mee te doen	
Hoofdstuk 2: Maatschappelijke tegenprestatie	
Hoofdstuk 3: Naar regulier werk	
De opgave	
Keuzes	
Realisatie	
Diagnose	
Volledig zelf	
Met ondersteuning	
Regionale werkgeversbenadering	
Instrumenten	



Hoofdstuk 4: Werk met blijvende ondersteuning	
De opgave	
Keuzes	
Realisatie	
Loonkosten subsidie	
Begeleiding	
Garantiebanen	
Hoofdstuk 5: Maatschappelijke participatie	
Opgave	
Keuzes	
Realisatie	
Sociale Wijkteams aanzet	
Instrumenten	
Beschut werk	
Hoofdstuk 6: Hoe gaan we het uitvoeren?	
Frontlijn	
Arbeidsmarktregio	
Regionaal werkgeversservicepunt	
Baanstede	
Regionaal werkbedrijf	
Partnerschap met werkgevers	
Sociale Wijkteams	
Hoofdstuk 7: Financiën	
Beschikbare budgetten	
Uitgaven nu	
Uitgaven in de toekomst	
Keuzes	
Realisatie	

Inleiding

Aanleiding

De gemeente Zaanstad krijgt met de drie decentralisaties vanaf 2015 een brede verantwoordelijkheid voor het sociale domein. De nieuwe en veranderde taken volgen uit de Wmo 2015, Jeugdwet en Participatiewet. Met deze wetten zijn we als gemeente in staat verbindingen te leggen in het beleid,

het ondersteuningsaanbod en het leveren van individueel maatwerk voor de inwoners van Zaanstad. Die verbindingen zijn bovendien noodzakelijk om het sociaal domein daadwerkelijk te transformeren met de beschikbare middelen.

Uitgangspunten

“In Zaanstad doet iedereen mee, naar vermogen. Werk gaat boven een uitkering en moet lonen” - dat is het uitgangspunt van dit college. Door het economische tij en de veranderingen in de sociale zekerheid door de komst van de Participatiewet, is het de komende periode nog belangrijker dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een adequate wijze worden begeleid naar regulier werk, met tijdelijke of blijvende ondersteuning. Of, indien het echt niet anders kan, naar een zinvolle deelname aan de samenleving.

De eerste stap naar deze nieuwe werkwijze is beschreven in het document ‘Gezamenlijke visie & opgaven rond de 3 decentralisaties in het Maatschappelijke Domein’. De gemeenteraad van Zaanstad heeft dit visiedocument in 2012 vastgesteld. Het benoemt vier pijlers voor het gemeentelijk beleid waarmee wij de transformatie denken te realiseren:

- preventie;
- eigen verantwoordelijkheid gericht op zelfredzaamheid;
- integrale benadering en effectieve voorzieningen;
- een goed georganiseerd vangnet.

Nu er duidelijkheid is over de wetten vraagt deze kaderstellende visie op onderdelen om aanscherping of aanvulling. In voorliggend beleidsplan geven we richting aan de wijze waarop we deze uitgangspunten voor de Participatiewet concretiseren.

Participatiewet, wat verandert er?

Op 1 januari 2015 gaat de Participatiewet van kracht. Deze wet brengt grote hervormingen in de sociale zekerheid. De Participatiewet is het resultaat van een ontwikkeltraject door twee kabinetten en haar partners om te komen tot “één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt”. Een wens en aanbeveling die sinds 2008 na het rapport van de commissie De Vries is ontstaan.

De Participatiewet vervangt de Wet Werk en Bijstand (Wwb). Net als het eerdere Wetsvoorstel Werken naar Vermogen is de Participatiewet bedoeld om te komen tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Eén regeling waarbij arbeidsbeperkten, meer dan nu het geval is, op een reguliere wijze deelnemen aan het arbeidsproces. Om die reden sluit vanaf 1 januari 2015 de instroom in de huidige Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De Wajong wordt alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Mensen die vanaf 1 januari 2015 niet meer voor de Wajong in aanmerking komen omdat ze (enige) arbeidspotentie hebben, kunnen terecht bij gemeenten voor ondersteuning vanuit de Participatiewet. Deze ondersteuning richt zich zowel op ondersteuning naar werk als op inkomensondersteuning. De huidige Wajong-groep blijft de verantwoordelijkheid van het UWV. Wél wordt de groep herkeurd. Mensen zonder arbeidsvermogen behouden hun Wajong uitkering op 75% van het wettelijk minimumloon; er wordt geen actie ondernomen om deze mensen naar de arbeidsmarkt te bemiddelen.

Mensen die nu een aanstelling in het kader van de Wsw hebben, behouden de rechten die zij nu hebben. Mensen mét arbeidsvermogen ontvangen nog maar 70% van het wettelijk minimumloon als uitkering en worden door het UWV naar arbeid bemiddeld. Mensen die geen beroep meer kunnen doen op de Wajong of op de Wsw zijn vanaf 1 januari 2015 aangewezen op de Participatiewet.

Gemeenten worden daarmee dus primair verantwoordelijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Om te bevorderen dat mensen die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen toch in een reguliere werksetting aan de slag kunnen, krijgen gemeenten de mogelijkheid om loonkostensubsidie uit het budget voor uitkeringen, het zogenaamde inkomensdeel van de Wwb, te betalen. Hierdoor zijn gemeenten in staat om ook een blijvend gebrek aan verdien capaciteit voor een werkgever te compenseren. Deze loonkostensubsidie vormt het belangrijkste instrument om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen.

Om te zorgen voor voldoende werkplekken hebben werkgevers en overheid toegezegd om binnen tien jaar 125.000 arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking: de zogenaamde Garantiebannen. Deze afspraak staat in het Sociaal Akkoord dat in 2013 tussen de Stichting van de Arbeid (met daarin werkgevers- en werknemersorganisaties) en het Kabinet gesloten is. Blijft de realisatie van deze plekken achter op de ambitie dan treedt alsnog de Quotumwet in werking. Deze wet verplicht organisaties met 25 werknemers of meer om 5% van hun personeelsbestand in te vullen met arbeidsbeperkten. In het Sociaal akkoord is verder nog afgesproken dat gemeenten, UWV, werkgevers en vakbonden in de arbeidsmarktregio's zich verenigen in een regionaal werkbedrijf om de dienstverlening aan werkgevers en aan arbeidsbeperkten regionaal te harmoniseren.

Naast het van kracht worden van de Participatiewet worden in 2015 ook nog enkele maatregelen in de Wwb doorgevoerd die daarmee voor de hele doelgroep van de Participatiewet gaan gelden. Voor zover deze de uitkeringshoogte en minimaregelingen betreffen komen die niet aan de orde in dit beleidsplan

¹. In dit beleidsplan komt wel de maatschappelijke tegenprestatie voor mensen met een bijstandsuitkering aan de orde, die ook per 2015 wordt ingevoerd.

Vraagstuk

De Participatiewet zorgt ervoor dat het aantal mensen dat bij de gemeente een beroep doet op ondersteuning naar werk of bij inkomen zal groeien. De problematiek van onze doelgroep neemt daarnaast ook toe, immers hebben we nog niet in deze mate te maken gehad met mensen met een structurele arbeidsbeperking. Tegelijkertijd staat het Participatiebudget, het budget waarmee we mensen breed kunnen ondersteunen om terug te keren naar de arbeidsmarkt, onder druk. Dat betekent dat we dus meer mensen met een zwaardere problematiek moeten ondersteunen voor minder geld dan er de afgelopen jaren beschikbaar was. Met onze uitgangspunten als vertrekpunt is het centrale vraagstuk in dit beleidsplan daarom:

Voor wie gaan we wat doen? En hoe organiseren we dat?

Leeswijzer

Om dit vraagstuk te beantwoorden en daarmee richting te geven aan de wijze waarop we de Participatiewet in Zaanstad uitvoeren, beschrijven we in hoofdstuk 2 allereerst de verschillende doelgroepen. We gaan daarbij in op hun kenmerken en de uitgangspunten van de Zaanse werkwijze. In de hoofdstukken daarna gaan we per doelgroep in op de opgave, de keuzes die we maken en hoe we dit realiseren. In hoofdstuk 7 gaan we in op de uitvoering en in hoofdstuk 8 presenteren we u het financiële plaatje.

Hoofdstuk 1 Ondersteuning bij meedoen naar vermogen

De opgave

In Zaanstad doet iedereen mee naar vermogen. De Participatiewet is een instrument om inwoners van Zaanstad daarbij te ondersteunen. In het bijzonder op het gebied van werk en inkomen. De ambitie is om zoveel mogelijk inwoners die een beroep doen op een bijstandsuitkering te activeren. Als het kan naar betaald werk en als dat (nog) niet kan, anderszins. Bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk of mantelzorg. Iedereen die een beroep doet op een uitkering levert een tegenprestatie naar vermogen.

Verschillen in ondersteuningsbehoefte

Binnen de mensen die een beroep doen op de Participatiewet onderscheiden we een drietal groepen. We baseren ons daarbij op verschillen in de afstand tot de arbeidsmarkt. Dat bepaalt wat mogelijk is én welke ondersteuningsbehoefte mensen nodig hebben. Als we mensen indelen in groepen doen we dat op basis van de vraag: welk dienstverleningsconcept past nu het beste bij deze kandidaat? Dat is dus geen indeling in beton. Persoonlijke omstandigheden én de omstandigheden op de arbeidsmarkt en in de samenleving veranderen. Dan kan de ondersteuningsbehoefte van iemand dus ook veranderen. Binnen de onderscheiden dienstverleningsconcepten wordt gekeken wat de individuele kandidaat zelf kan en welke specifieke ondersteuning nodig is. De hoofdlijnen daarvan lichten we in de volgende hoofdstukken toe.

Groep 1 – Regulier werk

Deze groep bestaat uit de mensen die in beginsel direct of op korte termijn (naar verwachting binnen 1 jaar) op eigen kracht of met enige tijdelijke ondersteuning aan het werk kan. Die ondersteuning bestaat bijvoorbeeld uit deelname aan bemiddelingsgroepen, training of opleiding, werkervaringsplaats of een stimuleringssubsidie voor de werkgever.

Groep 2 – Werk met blijvende ondersteuning

Deze groep mensen is door hun beperkingen niet in staat om zonder ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt het minimumloon te verdienen. Deze groep heeft onze ondersteuning hard nodig, op eigen kracht zullen zij niet snel aan het werk komen. Met de Participatiewet komt er een objectieve indicatiestelling om vast te stellen óf mensen tot deze groep behoren en hoe hoog hun loonwaarde is. Door middel van een structurele loonkostensubsidie aan de werkgever en goede begeleiding van de werknemer, bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching, kunnen deze mensen aan het werk bij reguliere werkgevers. De Participatiewet maakt mogelijk dat deze subsidie verstrekt wordt uit het Inkomensdeel ("I-deel"), in plaats van de verstrekking van een uitkering. Werkgevers hebben garantiebanen toegezegd voor deze groep mensen.

Mensen in deze groep komen nu vaak in aanmerking voor Wajong of Wsw. Vanaf 1 januari 2015 vallen ze onder de Participatiewet.

Groep 3 – Maatschappelijke participatie

Tot slot is er een groep mensen die, naar verwachting, langdurig niet geschikt is voor betaald werk. Zij kunnen, afhankelijk van hun persoonlijke omstandigheden, wel op een andere manier iets terugdoen in de samenleving. Bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk of mantelzorg. Voor deze groep zetten we dan ook in op maatschappelijke participatie.

1) We focussen ons in dit beleidsplan op werk en activering.

Jongeren

Binnen deze drie groepen vragen jongeren aparte aandacht: kunnen ze nog terug naar school om hun opleiding af te maken? Dan gaat dat vóór een uitkering of bemiddeling naar werk. Zo proberen we te voorkómen dat ze later een beroep moeten doen op de Participatiewet. En we willen voorkomen dat kwetsbare jongeren die uit het (speciaal) onderwijs komen tussen wal en schip vallen.

Samenstelling doelgroep

In Zaanstad hebben er zo'n 3.700 mensen een WWB-uitkering. Door de Participatiewet neemt dit aantal op termijn naar verwachting toe tot in totaal 4.500 mensen. De groep groeit omdat er geen nieuwe mensen meer toegelaten worden tot de Wsw en omdat mensen alleen nog in kunnen stromen in de Wajong als ze volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor ondersteuning bij werk en inkomen moeten deze mensen een beroep doen op de Participatiewet.

Een voorzichtige aanname is dat 25 procent van de huidige WWB'ers binnen de eerste doelgroep valt, 32 procent in de tweede doelgroep en het overige deel (43 procent) in de derde doelgroep. We weten dat niet precies omdat we niet alle mensen met een uitkering recent gesproken hebben over hun mogelijkheden voor werk en participatie. We zullen dit stapsgewijs wel gaan doen. Het is bovendien geen verdeling die stil staat. Er komen mensen in en uit de uitkering. De individuele omstandigheden van mensen kunnen veranderen. En de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en in de buurt zijn niet statisch.

Onze missie in het Maatschappelijke Domein

Onze gezamenlijke visie & opgaven rond de 3 decentralisaties in het Maatschappelijke Domein is dat we samen met een inwoner met een ondersteuningsvraag en zijn/haar omgeving de beste oplossing willen vinden, tegen de laagste maatschappelijke kosten. Dit doen we door te focussen op 4 pijlers:

- preventie;
- eigen verantwoordelijkheid met als einddoel zelfredzaamheid;
- integrale benadering en effectieve voorzieningen;
- een goed georganiseerd vangnet.

Uitgangspunten voor de Zaanse werkwijze

Voor de uitvoering van de Participatiewet vertalen we de uitgangspunten uit de visie voor het Maatschappelijke Domein in de volgende uitgangspunten voor de Zaanse werkwijze in de uitvoering van de Participatiewet:

Integrale diagnose

Werk en inkomen zijn slechts twee van de leefdomeinen van mensen. Daar waar nodig kijken we samen met de burger integraal naar de leefdomeinen zoals bijvoorbeeld zorg en gezondheid en willen we sociale contacten in kaart brengen. Als er problematiek op meerdere leefdomeinen geconstateerd wordt maakt het Sociale Wijkteam één plan voor het gezin en bepalen we wie de regisseur wordt.

Werk is de beste vorm van participatie

Uit vele onderzoeken blijkt dat werk de beste vorm van participatie is. Werk biedt inkomen, sociale contacten, een goede daginvulling en daardoor voldoening. Mensen die werken zijn gelukkiger en ervaren een hoger welzijn en gezondheidsniveau. We streven er daarom naar dat zoveel mogelijk inwoners zo regulier als mogelijk werken

Voorkomen is beter

Werk vinden vanuit een uitkeringssituatie is lastiger dan vanuit een werkende situatie. We proberen mensen daarom weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Dat doen we door een stevige aanpak naar regulier werk in te zetten bij mensen die een beroep doen op een uitkering en net in de uitkering zitten. Ook krijgen jongeren vanuit dit uitgangspunt prioriteit. Een goede start op de arbeidsmarkt is voor hen van belang voor de rest van hun werkende leven.

We benutten wat mensen zelf kunnen, ondersteuning is aanvullend

In onze benadering gaan we uit van wat mensen zelf kunnen. Wat mensen zelf kunnen gaan wij niet voor ze doen. Onze ondersteuning is aanvullend. Op die manier benutten we maximaal de zelfredzaamheid van mensen en zetten we onze voorzieningen zo effectief mogelijk in.

Prioriteit ligt bij zo regulier mogelijk werk maar we zetten ook middelen in voor maatschappelijke participatie

Werk heeft in onze aanpak de hoogste prioriteit, of in het geval van jongeren, terugkeer naar het regulier onderwijs. We zetten echter ook middelen in voor maatschappelijke participatie. Een groot deel van onze doelgroep zal namelijk nooit aan het werk gaan. Toch willen we wel dat zij participeren. Door ook middelen in te zetten voor maatschappelijke participatie realiseren we een zo groot mogelijk maatschappelijk effect.

Iedereen in beeld maar niet iedereen op traject

Wij willen iedereen in beeld hebben. Dat is nodig om zicht te houden en daarmee in control te zijn op het hele bijstandbestand. Door de groeiende doelgroep en de dalende budgetten kunnen we echter niet iedereen een ondersteuningstraject bieden. Onze ondersteuning zetten we gericht en op maat in zodat deze zo effectief en efficiënt mogelijk is.

Wederkerigheid

In onze benadering gaan we uit van wederkerigheid. Mensen in de uitkering bieden we een gegarandeerd inkomensvangnet en daar staat ook wat tegenover. Daar maken we individuele afspraken over met de betrokkene. Daarbij gaan we uit van het principe van 'high trust, high penalty': we gaan ervan uit dat mensen de afspraken die we met ze maken ook nakomen. Maar als mensen hun afspraken niet nakomen heeft dat consequenties. Hiervoor voeren we een actief maatregelenbeleid, op basis van de door de raad vastgestelde maatregelenverordening.

Activerend minimabeleid: drempelverlagend om mee te doen

Het huidige minimabeleid is door o.a. het Nibud de afgelopen jaren als positief beoordeeld. Wel zien we dat de crisis de huishoudens met een minimuminkomen hard getroffen heeft. Het minimabeleid kan niet alle gevolgen oplossen. We gaan daarom op zoek naar mogelijkheden om, naast de herijking van minimaregelingen die aansluiten bij de nieuwe wettelijke regels die vanaf 1 januari 2015 gelden, armoede in samenhang aan te pakken. Omdat werkloosheid, schulden en/of gebrek aan inkomsten vaak samengaan met andere problematiek.

Hoofdstuk 2: Maatschappelijke tegenprestatie

Iedereen doet iets terug voor zijn uitkering

In Zaanstad vinden we het van belang dat iedereen naar vermogen iets terug doet voor zijn uitkering en iets betekent voor de samenleving. Wát iemand doet staat zoveel mogelijk in het teken van terugkeer naar de arbeidsmarkt. Voor mensen met mogelijkheden op de arbeidsmarkt betekent dat: alles doen wat bijdraagt aan terugkeer naar de (reguliere) arbeidsmarkt. Zelf werk zoeken, deelnemen aan re-integratie-activiteiten, eventueel aangevuld met stages of vrijwilligerswerk. Steeds kijken we of het bijdraagt aan iemands kansen op werk. We gaan uit van ieders eigen verantwoordelijkheid. Waar nodig ondersteunt Zaanstad zijn burgers daarbij. Of en welke ondersteuning geboden wordt verschilt per persoon. Niet iedereen krijgt een voorziening aangeboden omdat niet iedereen dat nodig heeft. We doen een beroep op het eigen initiatief van de kandidaat en maken afspraken over deelname aan re-integratie-activiteiten, het zoeken naar werk en het verrichten van onbetaalde werkzaamheden als opstap naar betaald werk. Iedere kandidaat maakt samen met een casemanager concrete afspraken die vastgelegd worden in een plan van aanpak. Hierbij kan, afhankelijk van de omstandigheden van de kandidaat, het hele spectrum aan re-integratie-instrumenten worden ingezet. Dat kan bijvoorbeeld ook door kandidaten direct aan het werk te zetten, bijvoorbeeld in Werk in de Wijk. Omdat het afspraken zijn in het kader van re-integratie is het maatregelenbeleid van toepassing: als iemand zijn/haar afspraken niet nakomt kan er een maatregel worden opgelegd.

Als betaald werk geen optie is, kan iemand naar vermogen een maatschappelijke bijdrage leveren. Dit kan vrijwilligerswerk zijn, maar ook mantelzorg of een participatieplaats (tijdelijk werk met behoud van uitkering als mogelijke opstap naar regulier betaald werk op lange termijn). Ook hier gaan we uit van het eigen initiatief van burgers. We sluiten aan bij hun mogelijkheden en belangstelling. De gemeente ondersteunt mensen die op eigen kracht niets passends vinden. En passend is: passend bij iemands mogelijkheden. We maken daar op basis van wederzijds vertrouwen afspraken over en ook deze afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak. Als blijkt dat afspraken moedwillig niet worden nagekomen is het maatregelbeleid van toepassing.

Nieuwe wettelijke verplichting: maatschappelijke tegenprestatie

In 2012 is de maatschappelijke tegenprestatie ook in de wet vastgelegd, voorzien van een aantal voorwaarden. Deze wettelijke verplichting staat náást de verplichting om alles te doen om aan het werk te komen. Tot nu toe was de gemeentelijke invulling van de tegenprestatie vrijblijvend, per 1 januari 2015 moet elke gemeente beleid ontwikkeld hebben. Het wettelijke instrument 'tegenprestatie' zetten we in als sluitstuk van de aanpak om "iedereen naar vermogen iets terug te laten doen voor zijn/haar uitkering". Het wettelijke instrument 'tegenprestatie' is een wettelijke verplichting waarvan de gemeente de duur en de hoogte mag bepalen.

Het wettelijke kader is dat de tegenprestatie bestaat uit onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden met een additioneel karakter. Deze werkzaamheden:

- zijn niet gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt;
- zijn niet bedoeld als re-integratie instrument;
- worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;

- mogen niet leiden tot verdringing.

Tegenprestatie als sluitstuk

Omdat we de prioriteit leggen bij re-integratie naar de reguliere arbeidsmarkt én omdat we uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid van iedereen, zetten we het wettelijk instrument tegenprestatie alleen in als een sluitstuk.

Dat wil zeggen dat we beginnen met afspraken over re-integratie met de mensen die naar de arbeidsmarkt kunnen terugkeren. Of met afspraken over maatschappelijke participatie met mensen voor wie dat (nog) niet aan de orde is. Het wettelijke instrument 'tegenprestatie' wordt pas ingezet als mensen niet uit zichzelf, naar vermogen, op een of andere wijze participeren en daarmee iets terug doen voor hun uitkering.

De kandidaat heeft zelf invloed op de inhoud en de vorm van re-integreren en participeren. Hiermee willen wij de eigen verantwoordelijkheid en eigen initiatief stimuleren: wat doe ik terug voor mijn uitkering? En het is de beste manier om aan te sluiten bij wat iemand kan en wil. De omvang van de activiteiten hangen af van iemands vermogen. Als er een goed plan ligt en de kandidaat komt zijn/haar afspraken na, dan hoeven we het wettelijke instrument 'tegenprestatie' niet in te zetten.

Als we het wettelijke instrument 'tegenprestatie' wel in (moeten) zetten hanteren we de volgende uitgangspunten: het wordt opgedragen voor maximaal 16 uur per week en maximaal 208 uur in 6 maanden. Als minimum hanteren we in beginsel 8 uur per week. We hanteren daarbij maatwerk: het aantal uren kan ook minder zijn op basis van de individuele situatie en mogelijkheden. De wettelijke tegenprestatie wordt binnen een periode van een jaar bovendien slechts eenmaal opgedragen.

Bij het opdragen van de tegenprestatie wordt rekening gehouden met diverse factoren. Het zijn werkzaamheden die additioneel zijn op reguliere arbeid, dat wil zeggen dat het werkzaamheden zijn die anders niet gedaan zouden worden. De werkzaamheden worden afgestemd op de individuele situatie én de mogelijkheden van de kandidaat.

De werkzaamheden kunnen heel divers zijn. Denk bijvoorbeeld aan het aanvullend schoonhouden van de wijk, extra handen op school, verzorgingshuis of vereniging of andere activiteiten die bijdragen aan de leefbaarheid in de buurt. We zullen de soort activiteiten samen met de Sociale Wijkteams en de sector Uitvoering ontwikkelen. Indien er geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie, wordt de tegenprestatie niet opgedragen.

Er wordt geen tegenprestatie opgedragen indien een kandidaat op een andere wijze iets terugdoet voor zijn of haar uitkering in de vorm van deelname aan re-integratie activiteiten, vrijwilligerswerk en/of mantelzorg, zoals afgesproken in het plan van aanpak. Ook als iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is wordt geen tegenprestatie opgelegd.

Hoofdstuk 3: Naar regulier werk

De opgave

Er is altijd een groep mensen die om uiteenlopende redenen tijdelijk een beroep moet doen op de inkomensondersteuning van de gemeente. Bijvoorbeeld door het einde van de WW-uitkering, overlijden of scheiden van een partner, of door het niet kunnen vinden van een baan na te zijn afgestudeerd. De komst van de Participatiewet verandert niets aan de omvang, samenstelling en problematiek van deze doelgroep. Een groot deel van deze groep mensen kan doorgaans binnen korte termijn weer zelfstandig aan het werk waardoor zij geen beroep meer op een uitkering hoeven te doen.

Doorgaans lukt dat deze mensen op eigen kracht. Zij hebben enkel wat tijd, de juiste motivatie, een introductie bij een werkgever of wat tijdelijke ondersteuning nodig om weer aan de slag te gaan. Het is onze opgave om deze doelgroep zoveel mogelijk haar eigen kracht te laten benutten en slechts (tijdelijk) te ondersteunen om zelf of met behulp van hun netwerk weer een baan te vinden. Op die manier kunnen we onze ondersteuning ook richten op hen die dat écht nodig hebben. Wij rekenen mensen tot de doelgroep 'regulier werk' als we inschatten dat zij binnen een jaar weer aan het werk kunnen zijn.

Keuzes

Voor de dienstverlening aan de doelgroep 'regulier werk' is in februari 2013 de benadering 'Werk werkt!' door het college vastgesteld. Deze werkwijze is samen met werkgevers en werkzoekenden ontwikkeld. De speerpunten van deze benadering zijn voor doelgroep 1 nog steeds actueel. Dat betekent:

1. Een baan is het uitgangspunt voor de werkzoekende. We verwachten zelfredzaamheid, eigen verantwoordelijkheid en veel actie van de werkzoekende.
2. Voor jongeren kijken we of "terug naar school" een optie is. Zo ja, dan heeft dat de voorkeur.
3. De vraag van werkgevers is leidend voor het aanbod. De focus is verlegd van aanbodversterking met trajecten voor werkzoekenden naar de vraag van de werkgevers.

4. De vraag van werkgevers is leidend voor onze manier van werken. Werkgevers hebben veel keuze uit werkzoekenden. Daarom moet niet alleen ons aanbod sterk zijn, maar ook de kwaliteit van onze inzet (één aanspreekpunt, snel geholpen, minimale administratieve lasten).
5. De scope is de regio. We ontwikkelen met de regiogemeenten en UWV een regionale werkgeversbenadering.

Realisatie

Diagnose

We willen onze re-integratiemiddelen selectief en gericht inzetten. Daarom bepalen we al vroeg in het proces middels een diagnose wat mensen zelf kunnen en met welke ondersteuning we hen effectief kunnen helpen.

Volledig zelf

Op basis van deze diagnose kijken we binnen de doelgroep regulier werk wie volledig zelfstandig weer regulier werk kan vinden. Deze mensen ondersteunen we verder niet, we zorgen er enkel voor dat zij actief en gemotiveerd zoeken naar werk en daarvoor hun netwerk inzetten. Voor deze groep heeft dat als voordeel dat zij daarmee de ruimte krijgen om zelf te zoeken naar werk dat bij hen past en dat hen aanspreekt.

Met ondersteuning

Voor de groep die wel naar regulier werk kan maar waarvan we inschatten dat zij dit niet op eigen kracht bereiken, bieden we ondersteuning. Voor deze groep hebben we de Matchingsunit. Deze gespecialiseerde unit hanteert een groepsgewijze benadering door te werken met verschillende bemiddelingsgroepen en zogenoemde speedmeets. Dit alles is erop gericht om een kandidaat die in staat is om regulier te werken, te ondersteunen bij het vinden van een baan. Uiteraard vormen ook in deze benadering eigen kracht en verantwoordelijkheid van de kandidaat het uitgangspunt.

Regionale werkgeversbenadering

Om deze doelgroep naar regulier werk te krijgen is het van belang om de doelgroep te ontsluiten voor werkgevers. De regionale werkgeversbenadering moet er voor zorgen dat we voldoende geschikte vacatures ophalen voor deze groep mensen. De wijze waarop we de regionale werkgeversbenadering vormgeven lichten we toe in hoofdstuk 6.

Instrumenten

Soms is het ook voor de doelgroep regulier werk nodig om een instrument in te zetten dat ervoor zorgt dat de kandidaat succesvol aan het werk gaat. Om de dienstverlening aan werkgevers op dit punt zoveel mogelijk te harmoniseren zijn deze instrumenten door de gemeenten binnen onze arbeidsmarktregio op elkaar afgestemd. Hierdoor is dit instrumentarium regionaal gelijk waardoor we ook onderlinge concurrentie voorkomen. De verschillende instrumenten die we hiervoor hanteren zijn:

Proefplaatsing: Een kandidaat wordt met behoud van uitkering voor maximaal 2 maanden bij een werkgever op proef geplaatst. Op die manier is er een risicoloze proeftijd. Het uitgangspunt bij de proefplaatsing is dat een werkgever iemand daarna voor minimaal 6 maanden in dienst neemt.

Stimuleringssubsidie : Ter stimulering van het aannemen van een kandidaat verstrekken we een stimuleringssubsidie aan de werkgever. Deze subsidie bedraagt eenmalig maximaal € 5.000,- bij een arbeidsovereenkomst van een jaar voor 36 uur per week. Indien de arbeidsovereenkomst kleiner is wordt de subsidie naar rato verlaagd.

Jongerenvoucher : Speciaal voor jongeren tot 27 jaar, met en zonder uitkering, is er de jongerenvoucher. Dit betreft een stimuleringssubsidie van €2500,- voor de werkgever bij een arbeids- of stage-overeenkomst van een half jaar voor 32 uur per week (en naar rato bij kleiner of korter dienstverband).

Scholings / begeleidingsvoucher : Specifiek voor de opleiding of begeleiding van een kandidaat op de werkplek is er de scholings/begeleidingsvoucher. De omvang hiervan bedraagt maximaal €5000,- bij een arbeidsovereenkomst van een jaar voor 32 uur per week (en naar rato bij kleinere of kortere arbeidsovereenkomst). De scholingsvoucher kan ook ingezet worden voor een opleiding tot een functie in een kans-sector van de economie, zonder arbeidsovereenkomst.

No risk ziekteverzuim polis: Deze polis is erop gericht om het risico van werkgevers in het geval van ziekteverzuim af te dekken. Hierdoor verkleint het risico van de werkgever indien een kandidaat voor langere tijd uitvalt na de plaatsing. Dit risico wordt voor het eerste halfjaar door de gemeente afgedekt.

Praktijkplekpolis : Dit instrument is een verzekering voor aansprakelijkheid en ongevallenrisico als mensen met behoud van uitkering aan de slag gaan. Bijvoorbeeld bij een proefplaatsing, de wettelijke tegenprestatie of een werkervaringsplaats.

Hoofdstuk 4: Werk met blijvende ondersteuning

De opgave

Door de komst van de Participatiewet stopt per 1 januari 2015 de instroom in de Wsw en in de instroom in de Wajong (met uitzondering van mensen die blijvend geen arbeidsvermogen hebben) de Wsw voor mensen met enig arbeidsvermogen. Mensen die anders op deze regelingen waren aangewezen, vallen vanaf 1 januari 2015 onder de reikwijdte van de Participatiewet en daarmee onder de verantwoordelijkheid van gemeenten.

Hierdoor zal er binnen de totale doelgroep van de Participatiewet een doelgroep ontstaan die vanwege hun arbeidsbeperking niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze groep heeft daarmee een verminderde loonwaarde. Hierdoor zullen zij blijvende ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven.

Het is onze opgave om de loonwaarde die deze groep wél heeft ook zoveel mogelijk te verzilveren. Dat betekent dat we deze groep actief ondersteunen om aan het werk te komen en te houden.

Keuzes

- Bij mensen met verminderde loonwaarde gaan we uit van wat ze wél kunnen.
- We kiezen ervoor om de werkgeversdienstverlening aan de groep met verminderde loonwaarde onderdeel te maken van de regionale werkgeversdienstverlening die we op dit moment binnen de regio Zaanstreek Waterland vormgeven.
- We zetten in om afstemming te organiseren tussen speciaal onderwijs, gemeente en andere partijen om te bekijken wat er nodig is om jongeren (schoolverlaters) met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidsbeperking naar (liefst regulier) werk te leiden. Dit omdat anders een toename van uitval (uit onderwijs of op de arbeidsmarkt) dreigt. Hiermee kiezen we voor een preventieve en proactieve aanpak. Bekeken wordt of deze infrastructuur ook benut kan worden voor jongeren die geen onderwijsbinding meer hebben (voortijdig schoolverlaters en thuiszitters 18+).
- Wij geven deze kwetsbare groepen jongeren de hoogste prioriteit binnen onze dienstverlening.

Realisatie

De Participatiewet biedt gemeenten nieuwe mogelijkheden om mensen met verminderde loonwaarde aan het werk te helpen. Loonkostensubsidie uit het Inkomensdeel (het budget waar we de uitkeringen van betalen) en de Garantiebannen vormen hierin belangrijke instrumenten. Daarnaast zullen we deze groep moeten begeleiden naar en op de werkplek. Bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching. Deze kosten komen ten laste van het Participatiebudget.

Loonkostensubsidie

Mensen met een verminderde loonwaarde leveren bedrijven minder op dan mensen met een volledige loonwaarde. Om deze doelgroep ook voor langere tijd bij een werkgever aan het werk te houden is het noodzakelijk om dit verlies aan productiviteit voor de werkgever structureel te compenseren. Daarom wordt het met de komst van de Participatiewet mogelijk om loonkostensubsidie uit het inkomensdeel te betalen. De hoogte van deze loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van een objectieve loonwaardemeting die plaatsvindt gedurende een proefplaatsing van een kandidaat bij een werkgever.

Begeleiding

Werkgevers willen zoveel mogelijk 'ontzorgd' worden als ze iemand in dienst nemen met een verminderde loonwaarde. Om te zorgen dat een plaatsing zo duurzaam mogelijk is, zetten we in op één basispakket. Hierin zit onder meer:

- een no risk polis om de risico's voor de werkgever te beperken;
- één systematiek voor loonwaardebepaling en uitvoering loonkosten subsidies;
- één arrangement voor jobcoaching, begeleiding naar- en tijdens het werk;
- expertise ten aanzien van werkplek aanpassing en jobcarving.

Garantiebanen

Om te zorgen dat er ook voldoende baankansen zijn voor mensen met een verminderde loonwaarde, wilde het kabinet aanvankelijk werkgevers verplichten om arbeidsbeperkten in dienst te nemen. In het sociaal akkoord zijn als alternatief de Garantiebanen opgenomen. De Garantiebanen zijn een afspraak van werkgevers. Samen met de overheid realiseren zij in 10 jaar tijd 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 100.000 bij werkgevers in de markt en 25.000 bij de overheid.. Gemeenten en UWV faciliteren werkgevers samen zo goed mogelijk bij het verzilveren van deze opgave. Hiervoor werken zij samen met werkgevers- en werknemersorganisaties samen in het regionale werkbedrijf (Hoofdstuk 7). De landelijke afspraak van 125.000 banen is door de Werkkamer doorgerekend naar de verschillende arbeidsmarktregio's. Volgens deze berekening levert deze afspraak tot en met 2016 voor Zaanstreek-Waterland 240 banen voor mensen met een beperking op.

De doelgroep voor de Garantiebanen zijn mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Deze mensen dienen te vallen onder de reikwijdte van de nieuwe Participatiewet, de huidige Wajong regeling of moeten met een Wsw-indicatie op de wachtlijst van een SW-bedrijf staan. Mensen die onder de Participatiewet vallen worden door het UWV gekeurd om te bepalen of zij tot de doelgroep van de Garantiebanen behoren.

In 2014 komen Wajongers en Wsw'ers op de wachtlijst al in aanmerking voor een Garantiebaan. Voor de landelijke telling van de Garantiebanen worden de plaatsingen van deze groep vanaf 1 januari 2013 geteld. In 2015 en 2016 hebben herkeurde Wajongers en Wsw'ers op de wachtlijst prioriteit bij plaatsing in Garantiebanen, dat geldt ook voor de nieuwe instroom van arbeidsgehandicapten in de Participatiewet. Vanaf 2017 gelden er geen prioritaire groepen meer voor de Garantiebanen.

Een baan telt als Garantiebaan als iemand uit de doelgroep op een baan wordt geplaatst. Zodra zijn/haar baan stopt, eindigt ook de invulling van de Garantiebaan. Daarmee is de realisatie van de landelijke opgave van de Garantiebanen dus ook altijd een momentopname. Indien de landelijke realisatie van de Garantiebanen achterblijft, treedt de zogenaamde quotumwet in werking. Deze wet verplicht bedrijven met 25 werknemers of meer om 5% van hun personeelsbestand in te vullen met mensen met een arbeidsbeperking.

Hoofdstuk 5: Maatschappelijke participatie

Opgave

Als laatste is er een groep mensen die vanwege diverse redenen een lange tijd niet geschikt zijn voor betaald werk. Voor een groot deel van deze groep moeten we accepteren dat zij doorgaans niet meer aan het werk komt. Zij zijn voor hun inkomen permanent aangewezen op een bijstandsuitkering. Dat betekent ook dat we bij deze groep daarom niet inzetten op betaald werk.

De opgave ligt bij deze groep dan ook in maatschappelijke participatie in plaats van arbeidsparticipatie. Actieve deelname aan de maatschappij is van belang om de negatieve effecten van langdurige uitkeringsafhankelijkheid te voorkomen. Afhankelijk van hun persoonlijke omstandigheden kan deze groep namelijk deelnemen aan de maatschappij en soms ook iets terugdoen in de samenleving, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk of mantelzorg.

Keuzes

In Zaanstad kiezen we niet alleen voor inzet op betaald werk. Het gaat immers om het totale maatschappelijke effect: meer burgers kunnen op eigen kracht deelnemen aan de samenleving.

- Prioriteit ligt bij uitstroom naar betaald werk, maar we investeren ook in de activering van de doelgroep die (voorlopig) geen kans heeft op betaald werk, als dit bijdraagt aan een integrale oplossing om de zelfredzaamheid en zelfstandigheid te vergroten.
- Ondersteuning, gericht op participatie, is altijd maatwerk, uitgaande van de pijlers beschreven in de visie op de 3 decentralisaties: preventie (voorkomen van beroep op duurdere voorzieningen), eigen verantwoordelijkheid, integrale benadering (geen schotten maar sturen op resultaat in een dynamisch proces) en een goed georganiseerd vangnet.
- Beschut werken is een voorziening voor heel kwetsbare burgers, die geen kans maken op de gewone arbeidsmarkt (zelfs niet met blijvende ondersteuning). Zaanstad wil voor de groep die aangewezen is op beschut werken een voorziening creëren die in de plaats komt van beschut werken binnen de Wsw.

Realisatie

Sociale Wijkteams aan zet

De bevordering van maatschappelijke participatie is een opgave voor de Sociale Wijkteams. Binnen de Sociale Wijkteams wordt het principe van één gezin, één oplossing, één contactpersoon consequent toegepast. De vraag van een burger wordt vanuit een integraal perspectief bekeken. Participatie kan een onderdeel zijn van een maatwerkoplossing. Het Sociaal Wijkteam geeft uitwerking aan de genoemde pijlers door tijdig te signaleren en met gezond verstand daadwerkelijk handelend op te treden, door waar nodig te ondersteunen en waar nodig instrumenten in te zetten om duurdere voorzieningen te voorkomen. Daarbij wordt door goede informatieverstrekking en duidelijke stellingname voorkomen dat mensen door (soms onbedoelde) fraude in de problemen komen. Zij zetten de eigen verantwoordelijkheid voorop en stimuleren de zelfredzaamheid.

Instrumenten:

Om maatschappelijke participatie te bevorderen hanteren we verschillende instrumenten:

Vrijwilligerswerk :Vrijwilligerswerk is werk dat uitkeringsgerechtigden vrijwillig uitvoeren. Zij zijn gemotiveerd en hebben zelf voor dit werk gekozen. Er bestaat geen verplichting in duur, inhoud en vorm.

Mantelzorg :Mantelzorg is zorg voor een naaste uit de directe omgeving. Een mantelzorger heeft hier niet voor gekozen maar verricht het werk wel vrijwillig.

Stage :Stage is het verrichten van werkzaamheden met als einddoel het behalen van een diploma of certificaat. Aan een stage zijn randvoorwaarden vanuit de opleiding verbonden.

Participatieplaats :De participatieplaats is een wettelijk omschreven instrument. Het bestaat uit minimaal 6 maanden werken met behoud van uitkering tot maximaal twee jaar met mogelijk een verlenging van twee maal één jaar. Vanuit de wet bestaat er recht op een premie en een eventuele scholing.

Tegenprestatie :In de Participatiewet zijn de randvoorwaarden van de tegenprestatie omschreven. Het is werken met behoud van uitkering en nuttig voor de samenleving. Het is kort in omvang en duur. Scholing en vergoeding van andere kosten zijn niet van toepassing. De tegenprestatie zetten we alleen in als iemand niet naar vermogen iets terug doet voor zijn uitkering.

Al deze vormen van participatie hebben eigen voorwaarden en bepalen de mate van verplichting, mate van begeleiding en ondersteuning, inzet van scholing en vergoeding van kosten zoals reiskosten. Welke vorm en ondersteuning worden ingezet is maatwerk en afhankelijk van het individuele doel van de burger.

Beschut werk

Beschut werk is een voorziening binnen de Participatiewet. Gemeenten krijgen de ruimte om beschut werk te organiseren. Het Rijk gaat er van uit dat op termijn er structureel 30.000 plekken voor beschut werk beschikbaar komen, ter compensatie van de plekken voor beschut werken die langzaam verdwijnen in de Wsw. De voorwaarden voor beschut werken (nieuw) zijn nog niet bekend. Deze worden vastgelegd in een Algemene Maatregel van Bestuur, die naar verwachting in november 2014 wordt gepubliceerd. Gemeenten doen een aanvraag bij het UWV voor de beoordeling of iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort.

Zaanstad sluit zich in beginsel aan bij het inrichten van een voorziening voor beschut werk aan bij de aantallen van het rijk, dat wil zeggen: invulling van het Zaanse deel van de 30.000 plekken die landelijk ter beschikking komen. In 2015 werken we verder uit hoe we de voorziening voor beschut werk definitief gaan vormgeven. Daarbij maken we gebruik van de beschikbare expertise bij Baanstede. We onderzoeken hoe we aansluiting kunnen vinden bij de (arbeidsmatige) dagbesteding in het kader van de WMO en de Sociale Wijkteams.

Hoofdstuk 6: Hoe gaan we het uitvoeren?

Frontlijn

Integrale ondersteuning van burgers die dat nodig hebben. Dat is het uitgangspunt van de dienstverlening van de gemeente Zaanstad. Om dat te kunnen organiseren is er één sector Frontlijn, waar samen met een inwoner met een ondersteuningsvraag gezocht wordt naar de beste oplossing tegen de laagste maatschappelijke kosten.

De Participatiewet is één van de instrumenten die we hierbij inzetten. Binnen de sector Frontlijn wordt de dienstverlening die we in het kader van de Participatiewet willen bieden aan de onderscheiden doelgroepen, geboden door verschillende afdelingen: de afdeling Toegang speelt een centrale rol bij het vaststellen van de nodige dienstverlening. In de afdelingen Werk en Handhaving worden burgers ondersteund naar werk en opleiding. De Sociale Wijkteams worden ingeschakeld bij ondersteuning van kwetsbare burgers, waar we ook de mensen in doelgroep 3 van de Participatiewet toe rekenen. Frontlijn werkt samen met de sector Uitvoering: Werken in de Wijk en Service Plus Team. Zaanstad kan de noodzakelijke dienstverlening niet alleen bieden. Daarom werken we samen met anderen: werkgevers, andere gemeenten in de regio, UWV, Baanstede en via de Sociale Wijkteams met allerlei maatschappelijke partners in de wijk.

Arbeidsmarktregio

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland vormt de basis voor de dienstverlening aan werkgevers. Om effectieve dienstverlening aan ondernemers te kunnen bieden moeten de marktbenadering, instrumenten en dienstverlening dus in de regio ontwikkeld worden. Tegelijkertijd beperkt de arbeidsmarkt zich niet tot de regio Zaanstreek-Waterland. Ook de verbinding met andere arbeidsmarktregio's (Groot Amsterdam) is van belang. Zaanstad heeft, als centrumgemeente, een trekkende rol in de arbeidsmarktregio.

Regionaal werkgeversservicepunt

De dienstverlening aan werkgevers in de arbeidsmarktregio wordt geleverd door het regionaal werkgeversservicepunt. De gemeenten in de regio, UWV en Baanstede werken hierin samen toe naar de lancering van één regionaal Werkgeversservicepunt (WSP) op 1 januari 2015 waarin:

1. De benadering van de werkgever plaatsvindt door één persoon die alle doelgroepen meeneemt in het gesprek over werk en behoefte aan personeel. Elke werkgever heeft één aanspreekpunt. Gewerkt wordt vanuit de personeelsbehoefte van de werkgever. Vanuit de totale regio worden de beste kandidaten voorgesteld;
2. Het voor de werkgever niet uitmaakt vanuit welke woonplaats of welke publieke organisatie een kandidaat afkomstig is of welke financiële regelingen van toepassing zijn;

3. Regionaal brede targets op uitvoeringsniveau worden afgesproken, waarop medewerkers in de uitvoering aanspreekbaar zijn.

Vanaf 1 januari 2015 worden in de regio alle werkgeverscontacten, alle vacatures en alle werkzoekenden op een en dezelfde wijze geregistreerd in één gemeenschappelijk regionaal systeem. Daarnaast wordt regionaal gewerkt aan harmonisatie van de verschillende (financiële) instrumenten voor werkgevers. Inmiddels is ook afgesproken dat er per bedrijf één aanspreekpunt zal zijn en dat er één accounthouder verantwoordelijk is voor de matching. De voorselectie van kandidaten gebeurt lokaal.

Baanstede

Baanstede voert de Wsw uit voor Zaanstad (en 8 andere gemeenten in de regio). Omdat er geen nieuwe instroom meer in de Wsw is, wordt Baanstede afgebouwd. De Wsw-medewerkers die er nu werken worden zoveel mogelijk gedetacheerd naar reguliere werkgevers en daarnaast worden bedrijfsonderdelen zoals 'groen' verzelfstandigd. Aan het eind van dit transitieproces blijft een groep over die is aangewezen op beschut werk.

De afbouw van Baanstede loopt parallel met de invoering van de Participatiewet. We werken in de regio toe naar één publieke organisatie die zowel de huidige Wsw'ers detacheert als de nieuwe doelgroep van de Participatiewet voor wie detachering ingezet moet worden. Denk daarbij aan mensen die met verminderde loonwaarde die met loonkostensubsidie aan het werk kunnen, maar niet rechtstreeks in dienst komen bij een werkgever.

Tot die organisatie gevormd is, blijft Baanstede verantwoordelijk voor de detachering van alle Wsw'ers die nu gedetacheerd zijn en de Wsw'ers die in het kader van het transitieplan Baanstede gedetacheerd gaan worden.

UWV, Baanstede en gemeenten zetten de gezamenlijke regionale dienstverlening in het regionale werkgeversservicepunt voort en sturen gezamenlijk krachtig op resultaten.

Het beschikbare netwerk van bedrijven en de bij UWV en Baanstede aanwezige expertise op het gebied van plaatsing en begeleiding van mensen met een handicap gebruiken we voor de bemiddeling en begeleiding van mensen met een verminderde loonwaarde naar de garantiebanen en brengen we onder in de nieuwe regionale organisatie.

Daarnaast gebruiken we de ervaring van Baanstede met beschut werk om te komen tot één voorziening voor beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding in samenwerking met de Sociale Wijkteams.

Regionaal Werkbedrijf

In het Sociaal akkoord hebben werkgevers en werknemers afspraken gemaakt over de doelgroep met verminderde loonwaarde. Regionale werkbedrijven moeten de dienstverlening aan mensen met verminderde loonwaarde in de regio harmoniseren. In alle 35 arbeidsmarktregio's wordt een Werkbedrijf gevormd door gemeenten, werkgevers, vakbonden en UWV. In de landelijke Werkkamer werken de VNG, werkgevers- en werknemersorganisaties samen met het kabinet aan de kaders voor de regionale Werkbedrijven. De spelregels voor de regionale Werkbedrijven worden vastgelegd in een AMvB.

Kort gezegd is de opdracht aan de partijen in het regionale Werkbedrijf:

- Maak afspraken over de realisatie van de garantiebanen bij werkgevers in de regio, zoals ze overeengekomen zijn in het Sociaal Akkoord;
- Maak een gezamenlijk marktwerkingsplan om de garantiebanen te realiseren;
- Zorg ervoor dat de werkgevers in de regio één aanspreekpunt hebben voor het realiseren van garantiebanen;
- Zorg dat er een geharmoniseerd basispakket met instrumenten in de regio (gemeenten onderling in de arbeidsmarktregio en gemeenten en UWV), waaronder ook één loonwaardebepaling-methodiek in de arbeidsmarktregio.

In onze regio hebben we er eerder al voor gekozen om één regionaal Werkgeversservicepunt te vormen. De komst van het regionale Werkbedrijf en de vorming van het regionale Werkgeversservicepunt versterken elkaar. De Zaanse visie is dan ook om het regionaal Werkbedrijf een bestuurlijke tafel voor het maken van afspraken te laten zijn. We maken dus geen nieuwe uitvoeringsorganisatie. Het regionale Werkgeversservicepunt is het ene aanspreekpunt voor werkgevers en voert samen met werkgevers de afspraken uit die gemaakt aan de bestuurlijke tafel van het regionaal Werkbedrijf.

Als gemeente nemen we de lead in de vorming van het Werkbedrijf. We willen niet direct aan het begin van het proces uitputtend nadenken over de contouren. Beter is om de vorm gaandeweg te ontwikkelen o.a. op basis van succesvolle praktijkervaringen. De vorm volgt de functie van het Werkbedrijf. De volgende afspraken moeten worden gemaakt over aansturing:

- Duidelijke afspraken over governance, betrokkenheid, controle, marktordening en de zakelijke kant van samenwerken.
- Het reeds bestaande regionale portefeuillehoudersoverleg wordt benut als basis voor de aansturing en wordt uitgebreid uit met werkgevers, vakbonden en UWV.
- Een van de wethouders in de regio is voorzitter en heeft de rol van 'trekker' van de arbeidsmarktregio.

Bij het ontwikkelen van het regionale Werkbedrijf betrekken we de samenwerkingspartners vanaf het eerste moment. Alles staat of valt immers met meer plekken voor mensen met een arbeidsbeperking en daar zijn werkgevers voor nodig. Dat vraagt om een volwassen relatie en ontwikkeling van partnerships voor de langere termijn, ook met UWV en vakbonden.

Partnerschap met werkgevers

We gaan daarom ook meer investeren in partnerschap met ondernemers in plaats van een 'smalle' werkgeversbenadering vanuit werk en inkomen die enkel is gericht op het plaatsen van de doelgroep. Door met overheid, ondernemers en onderwijs als partners de samenwerking te zoeken vergroten we de kracht van de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland om te borgen dat we ook in de toekomst zijn verzekerd van een arbeidsmarkt waarin vraag en aanbod van werk in een goede balans zijn. De samenwerking met externe partners vraagt ook in onze eigen uitvoeringsorganisatie om een goede verbinding en samenwerking tussen Economische zaken, Afdeling Werk en ons netwerk in het onderwijs. Om haar ambitie kracht bij te zetten, geeft de gemeente als grote werkgever ook zelf het goede voorbeeld door mensen uit de verschillende doelgroepen binnen de eigen organisatie aan het werk te helpen. Ook wordt de inzet van het social return instrument bij inkoop gecontinueerd.

Sociale Wijkteams

Activering van burgers ligt bij de Sociale Wijkteams (Perspectief op Sociale Wijkteams). Het is dan ook logisch om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij de wijk betrekken en bij diegenen voor wie dat van toepassing is de maatschappelijke tegenprestatie (zoals beschreven in hoofdstuk 3) in de wijk te laten uitvoeren. We kiezen hiervoor eveneens omdat:

- Maatschappelijke activering van inwoners met een uitkering bijdraagt aan het einddoel om buurtkracht te versterken. Het SWT krijgt hiermee een instrument dat hen daarbij kan helpen. Door de doelgroep van de Participatiewet in te zetten bij klussen in de wijk, snijdt het mes aan twee kanten. De kandidaat wordt betrokken bij zijn wijk en kan zich (weer) nuttig en gewaardeerd voelen;
- Werkzaamheden vooral bij instellingen, organisaties, verenigingen en buurtinitiatieven in de wijk zijn te vinden.

Hoofdstuk 7: Financiën

In 'Werk werkt' is de focus gelegd op de dienstverlening aan de doelgroep die op korte termijn uit kan stromen naar regulier werk. Alle beschikbare middelen en instrumenten zijn gericht op deze groep. Het beoogde resultaat bij het vaststellen van 'Werk werkt' was beheersing van een stijgend bestand in een tijd dat de werkloosheid fors toenam (2012).

Met de drie decentralisaties wordt de verantwoordelijkheid van de gemeente voor ondersteuning van burgers in het sociaal domein breder. Nog steeds vinden we (betaald) werk de beste vorm van participatie, maar we willen ook burgers ondersteunen bij andere vormen van participatie als dat nodig is. We kijken niet alleen naar het (financiële) effect: minder uitkeringen omdat mensen aan het werk gaan. We kijken ook naar het maatschappelijke effect: werk draagt bij aan het welbevinden en de gezondheid van mensen. En ook andere vormen van participatie dan betaald werk kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan een versterking van Zaanse burgers en de Zaanse samenleving.

We moeten dus een afweging maken tussen:

- Maatschappelijk effect mét financieel effect: meer mensen verdienen hun eigen inkomen > minder instroom, meer uitstroom > minder uitkeringen;
- Maatschappelijk effect zonder direct financieel effect: ondersteuning van kwetsbare burgers, ook als dat niet leidt tot uitstroom uit de uitkering.

Beschikbare budgetten

Voor de uitvoering van de Participatiewet ontvangen wij twee budgetten van het Rijk:

1. het P-deel (participatiebudget), bestemd voor de ondersteuning van mensen die een beroep doen op de Participatiewet bij het vinden van werk of andere vormen van participatie. Die ondersteuning kan bestaan uit begeleiding, coaching, trainingen, scholing, enz.
2. het I-deel, bestemd voor het betalen van de uitkeringen en vanaf 2015 ook voor de loonkostensubsidies voor mensen met verminderde loonwaarde.

Het Participatiebudget wordt vanaf 2015 een gebundeld re-integratiebudget waarin het participatiebudget, de rijksbijdrage Wsw en de middelen voor re-integratie van Wajongers zijn samengevoegd. Het Participatiebudget wordt onderdeel van het Sociaal deelfonds, gecreëerd vanuit diverse geldstromen. Het bestaat uit het Participatiebudget, middelen voor de Wmo en middelen voor de uitvoering van de Jeugdwet. Het Sociaal deelfonds is onderdeel van de Algemene Uitkering van het Rijk aan gemeenten. De kosten van de uitvoering van de WSW worden niet volledig gedekt door de Rijksbijdrage WSW. Daarom is een gemeentelijke bijdrage begroot voor de uitvoering van de WSW. De hoogte van deze bijdrage is gebaseerd op het transitieplan Baanstede. Inmiddels weten we dat deze bijdrage onvoldoende

is om de tekorten van de uitvoering van de WSW-oud bij Baanstede te dekken. Omdat vanaf 2015 de Rijksmiddelen voor de WSW (oud) en het Participatiebudget in elkaar geschoven worden, ligt het voor de hand om de *extra* kosten die de uitvoering van de WSW (oud) met zich meebrengen, ten laste te brengen van het Participatiebudget.

Op basis van het Financieel kader bij het Sociaal Akkoord zijn er extra middelen aan het I-deel toegevoegd voor de inzet van loonkostensubsidie voor mensen met verminderde loonwaarde². De kosten van begeleiding van deze mensen op de werkplek moeten gedekt uit het Participatiebudget.

Uitgaven nu

We zetten een deel van het P-budget in voor de begeleiding van kandidaten door de afdeling Werk van de sector Frontlijn. De rest van de uitgaven ten laste van het P-budget zijn instrumenten voor de doelgroep die met de inzet van die instrumenten naar regulier werk kan. Een substantieel deel daarvan wordt uitgegeven aan volledige, tijdelijke, loonkostensubsidie. Opgeteld hebben we een bedrag van € 4.9 mln. ingezet in 2013 aan re-integratie.

Als we deze lijn voortzetten, zijn er geen middelen om de kandidaten uit andere doelgroepen te ondersteunen.

Uitgaven in de toekomst

In totaal worden we verantwoordelijk voor een groep van naar schatting 4.850 mensen (prognose 2018) in Zaanstad waarvan zo'n 4.500 uitkeringsgerechtigden en 350 WSW-ers. Waarvan de eerste groep nog zal groeien omdat de groep die blijvend is aangewezen op ondersteuning (een belangrijk deel van de mensen die nu in aanmerking komen voor de Wajong en de mensen die nu in aanmerking komen voor de Wsw) óók een beroep zullen doen op de Participatiewet.

Een voorzichtige aanname is dat 25 procent van de huidige WWB'ers binnen de eerste doelgroep valt, 32 procent de tweede doelgroep en het overige deel (43 procent) in de derde doelgroep. Het aandeel in de tweede en derde doelgroep zal naar verwachting langzaam toenemen door de instroom van burgers die nu een beroep doen op Wajong of WSW.

Het P-budget (excl. Wsw) is sterk gekrompen: het is ongeveer nog een derde van wat het was in 2010. De komende jaren neemt het nog verder af (van € 4,8 mln naar € 4 mln). Terwijl de doelgroep van de Participatiewet groeit. Er zijn onvoldoende middelen in het P-budget om alle naar verwachting 4.500 inwoners die een beroep doen op de Participatiewet met een individueel traject te ondersteunen naar werk of participatie. Dat is ook niet altijd nodig: daar waar mensen op eigen kracht werk kunnen vinden of als dat niet kan anderszins maatschappelijk mee kunnen doen, is dat niet effectief.

De instrumenten die we nu in het kader van Werk Werkt inzetten zijn altijd tijdelijk. Ondersteuning van doelgroep 2 op garantiebanen is blijvend en relatief duur (werkplekaanpassing, jobcoaching). Dat geldt ook voor beschut werk (nieuw). Wat die kosten in de praktijk écht zijn, zullen we nog uit moeten vinden. We hanteren nu globale schattingen (gebaseerd op schattingen van het Rijk). Als Zaanstad zijn aandeel realiseert van de landelijke ambities met garantiebanen en beschut werk (nieuw) zijn dat in 2015 nog kleine aantallen, maar die groeien wel. Omdat de kosten per gerealiseerde plek blijvend zijn nemen de kosten sterk toe in de loop van de tijd.

Keuzes

Minder middelen, grotere opgave. Dat betekent dat we keuzes moeten maken bij de inzet van middelen. Wij hanteren de volgende uitgangspunten bij de inzet van middelen:

1. We kijken zowel naar financieel effect (minder uitkeringen) als maatschappelijk effect (variërend zoals benoemd bij de afzonderlijke doelgroepen).
2. We streven niet naar een "sluitende aanpak" aanpak, waarin voor alle burgers met een uitkering een ondersteuningstraject wordt ingezet.
3. We handhaven een stevige afdeling werk in de frontlijn voor ondersteuning van doelgroep 1 én werkgeversbenadering.
4. We verdelen het resterende P-budget over de 3 doelgroepen: door effectievere ondersteuning aan doelgroep 1 hoeft niet het volledige P-budget ingezet te worden voor deze doelgroep. Daardoor ontstaat ruimte voor ondersteuning van de andere doelgroepen.
5. Binnen de drie doelgroepen keuzes maken op basis van:
 - a. wie heeft ondersteuning het hardste nodig? Daarbij geven we prioriteit aan de ondersteuning van kwetsbare jongeren.
 - b. welke instrumenten leveren het meeste resultaat op tegen de laagste kosten?

2) Als een gemeente erin slaagt om iemand met behulp van loonkostensubsidie aan het werk te krijgen, levert dit de gemeente een besparing op omdat de loonkostensubsidie meestal lager is dan een volledige uitkering. Er zit echter, net als in de huidige systematiek van het I-deel een rem op de inzet. De toegevoegde middelen zijn onderdeel van het I-budget en worden volgens het objectieve verdeelmodel verdeeld. De omvang wordt dus bepaald door de landelijke ontwikkeling van het aantal uitkeringen en mensen met een verminderde loonwaarde.

6. We combineren de inzet van middelen uit het Participatiebudget met andere middelen en instrumenten, zoals WMO, dagbesteding, Sociale Wijkteams.
7. We hanteren een groeimodel: stapsgewijze verschuiving middelen. Oplopend met de instroom en plaatsing van doelgroep 2 op banen met structurele loonkostensubsidie³. En oplopend met de voorziene groei van beschut werken en de ontwikkeling van de sociale wijkteams (doelgroep 3)⁴.
8. We zetten, met uitzondering van jongeren en mensen met een arbeidsbeperking, géén instrumenten in voor mensen zonder uitkering die kosten meebrengen ten laste van het Participatiebudget.

Realisatie

Hoe vertalen we deze uitgangspunten naar een verdeling van de middelen die we beschikbaar hebben? We hebben onze ambities op een rij gezet:

1. handhaven van de inzet van alle instrumenten uit Werk Werkt voor doelgroep 1;
2. ons aandeel in de garantiebannen voor doelgroep 2 realiseren;
3. voor doelgroep 3:
 - a. ondersteuning via de sociale wijkteams organiseren,
 - b. in beginsel het Zaanse aandeel in beschut werken (nieuw) realiseren⁵ én
 - c. het extra tekort van Baanstede dekken ten laste van het P-budget.

We hebben gekeken hoe we aan de hand van de geformuleerde uitgangspunten keuzes kunnen maken die recht doen aan zowel financiële effecten als maatschappelijke effecten. En die we kunnen realiseren binnen de beschikbare middelen van het Participatiebudget.

ondersteuning doelgroep 1:

- omwille van financieel risico handhaven van de uitstroom-ambitie naar werk (500), de helft ondersteund met instrumenten;
- ondersteuning door het team werk differentiëren, waardoor de effectiviteit omhoog gaat;
- "flexpay"-banen (banen met volledige loonkostensubsidie) geleidelijk afschaffen en vervangen door stimuleringsubsidie bij reguliere werkgevers. Beide instrumenten leiden tot uitstroom naar regulier werk, maar de kosten verhouden zich 1:3.

ondersteuning doelgroep 2:

- reëel begroten op basis van de verwachting dat de realisatie van de door werkgevers en overheid toegezegde garantiebannen vertraagd op gang komt.

ondersteuning doelgroep 3:

- de ondersteuning van doelgroep 3 bij maatschappelijke participatie selectiever inzetten.

Dit leidt tot de volgende indicatieve begroting voor de inzet van het P-budget:

Indicatieve begroting P-budget		2015	2016	2017	2018
Algemeen	Inzet eigen werkconsulenten (worden nu ook uit P-budget gefinancierd)	1600000	1600000	1600000	1600000
Doelgroep 1	Uitstroom regulier werk	2075000	1310000	1055000	960000
Doelgroep 2	Met loonkostensubsidie aan het werk op garantiebanaan	221250	457500	592500	592500
Doelgroep 3	Tekorten Baanstede bij begroting 2015	489608	633257	527882	725018
	activering van vrijwilligerswerk en tegenprestatie	487500	487500	487500	487500
	Beschut werk (nieuw)	102000	204000	306000	408000
Totaal		4975358	4692257	4568882	4773018
P-budget		4.975.422	4.677.366	4.394.231	4.166.402
saldo		64	-14891	-174651	-606616

(zie bijlage voor onderbouwing)

Dit is een indicatieve begroting. We schatten nu in dat op termijn een tekort ontstaat. Hij is echter nog met veel onzekerheden omgeven. In het verleden werd het Participatiebudget vaak niet opgemaakt. Lukt het ons nu wel om de ambities te realiseren? Hoe pakken de kosten voor de begeleiding van de

3) We gaan in deze rekenom uit van een groei van 25 plaatsingen in 2015 tot 250 plaatsingen van mensen met verminderde loonwaarde in 2018.

4) Is nu, op basis van historisch overschot op P-budget begroot op €1.000.000. Hieruit moeten ook de begeleidingskosten voor beschut werken worden bekostigd. De voorwaarden voor beschut werk zijn nog niet bekend.

5) We maken hier voorbehoud omdat de regels en daarmee de kosten voor beschut nog niet duidelijk zijn.

nieuwe doelgroep (met blijvende loonkostensubsidie) in de praktijk uit? En wat gaat de nieuwe voorziening voor beschermt werken daadwerkelijk kosten? Er liggen bovendien kansen om ESF-subsidie aan te vragen voor de periode 2014 – 2020. Wij zullen de mogelijkheden van ESF-subsidie zeker benutten. De toekenning van ESF is wel kansrijk, maar niet zeker, en daarom nog niet opgenomen.

Dit alles maakt dat we, op basis van deze indicatieve doorrekening van de voorgestelde keuzes, voorstellen om aan de slag te gaan met de aanpak zoals die hier is geschetst. In 2015 is er naar verwachting nog geen tekort op het Participatiebudget. Op het financiële beeld van de jaren daarna komen we, op basis van de opgedane ervaring en mogelijke aanvullende dekking uit ESF terug.

Bijlage: onderbouwing prognose uitgaven Participatiebudget ⁶

Financieel en maatschappelijk effect in balans, efficiëntere instrumenten				Aantallen per jaar				Prijs	Kosten per jaar			
				2015	2016	2017	2018		2015	2016	2017	2018
Algemeen	Inzet eigen werkkonsulenten (worden nu ook uit P-budget gefinancierd)								1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Doelgroep 1	Uitstroom (500 mensen/ 250 trajecten)	Jaarse instrumenten		250	250	211	192	5.000	1.250.000	1.250.000	1.055.000	960.000
		Flexpay		55	4	0	0	15.000	825.000	60.000	-	-
Doelgroep 2	2 consulenten voor uitvoering, eerste intake en administratie			2	2	2	2	50.000	100.000	100.000	100.000	100.000
		Regionale oproep tot samenwerking		22,5	75	105	105	4.500	101.250	337.500	472.500	472.500
Doelgroep 3	Tekorten Baanstatie o/j begroting 2015			439.608	633.257	527.882	725.018		439.608	633.257	527.882	725.018
	activering van vrijwilligerswerk en tegenprestatie			750	750	750	750	650	487.500	487.500	487.500	487.500
	Beschut werk			12	24	36	48	8.500	102.000	204.000	306.000	408.000
									-			
								Totaal	4.975.358	4.696.257	4.586.882	4.773.018
								Pouджет	4.975.422	4.677.386	4.394.231	4.166.402
								saldo	64	-14.391	-174.651	-606.616

6) Participatiebudget excl. rijksmiddelen Wsw. Rijksmiddelen Wsw worden volledig benut voor uitvoering WSW-oud (Baanstede).



gemeente Zaanstad

Stadhuisplein 100, 1506 MZ Zaandam
Postbus 2000, 1500 GA Zaandam

T14 075
antwoord@zaanstad.nl
www.zaanstad.nl