



Besluit van de gemeenteraad van de gemeente Oirschot houdende participatiewet De Participatiewet in Oirschot "Samen aan de slag"

"Iedere inwoner, ieder gezin en iedere jeugdige wordt vanaf 2015 door de gemeente Oirschot geholpen.
Geen inwoner, gezin of jeugdige valt tussen wal en schip"

SAMENVATTING

De ontwikkelingen in het sociaal domein vragen om een heroriëntatie van de wijze waarop inwoners worden ondersteund bij het vinden van werk, maatschappelijke participatie en/of zorg. Eén van de ontwikkelingen in het sociaal domein is de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015. Met deze wet worden de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wajong en de Wet sociale Werkvoorziening samengevoegd tot één regeling. De gemeente wordt op grond van deze wet verantwoordelijk voor de uitkering en deelname aan arbeid van inwoners met geheel of gedeeltelijk arbeidsvermogen. Ook inwoners die een arbeidsbeperking hebben vallen voortaan onder gemeentelijke verantwoordelijkheid. Gelijktijdig worden de beschikbare budgetten verminderd.

In deze beleidsnota maken we een aanzet tot het inzichtelijk maken hoe uitvoering wordt gegeven aan de doelstellingen van de Participatiewet. De nota licht toe wat van de gemeente gevraagd wordt, wat de gemeente hierbij zelf nastreeft, wat zij hiervoor kan gaan doen, onder welke omstandigheden (financiële) keuzes gemaakt moeten worden en de verbandingen die gelegd kunnen worden met de andere ontwikkelingen in het sociaal domein. Aan welke knoppen kan worden gedraaid en door wie?

De gemeente wil inwoners met een ondersteuningsbehoefte op laagdrempelige manier toegang bieden tot ondersteuning, diensten en zorg binnen het sociaal domein. De ondersteuningsbehoefte wordt integraal bekeken volgens de zogenaamde "zelfredzaamheidsmatrix". De eigen mogelijkheden en de eigen kracht van de inwoner staan bij oplossingsrichtingen centraal. Wanneer een inwoner inkomensondersteuning op grond van de Participatiewet nodig heeft, kijkt de gemeente allereerst naar de (reguliere) arbeidsmogelijkheden. Er wordt een diagnose gesteld op basis waarvan een indicatieve loonwaarde wordt afgegeven. Op basis van deze diagnose wordt het type voorziening bepaald dat ingezet wordt. De gemeente gaat daarbij uit van de volgende uitgangspunten per doelgroep van loonwaarde:

- Alleen noodzakelijke ondersteuning aan inwoners die in staat zijn om op eigen kracht mee te doen op de reguliere arbeidsmarkt (80% - 100% loonwaarde).
- Uitgebreidere ondersteuning aan inwoners die niet in staat zijn om op eigen kracht het minimumloon te verdienen op de reguliere arbeidsmarkt of in de maatschappij te participeren (30% - 80% loonwaarde);
- Zinnvolle arbeidsparticipatie en/of dagbesteding voor de inwoners die over beperkt arbeidsvermogen (minder dan 30% loonwaarde) beschikken en die niet bij een regulier werkgever terecht kunnen;

Essentieel voor het aan het werk helpen van inwoners is de relatie met werkgevers. Werkgevers zorgen immers - op zowel lokaal als regionaal niveau - voor werkgelegenheid, óók voor specifieke doelgroepen. Dit wordt extra gestimuleerd door de afspraken die zijn vastgelegd over de 125.000 garantiebannen in het Sociaal Akkoord. Op regionaal niveau wordt in de arbeidsmarktregio(s) uitwerking gegeven aan deze opgave, onder andere door het formuleren van een uniforme werkgeversbenadering. Op lokaal niveau zijn de bedrijfscontactfunctionaris en het Oirschots Industrieel Contact belangrijke schakels bij het creëren van (nieuwe) werkgelegenheid. Via aansluiting bij een werkgeversservicepunt kunnen werkgevers in het midden- en kleinbedrijf worden bereikt. Onderzocht kan worden, wellicht samen met WSD, hoe de relatief grote agrarische sector kan voorzien in extra werkgelegenheid.

De budgetten zijn flink door elkaar geschut. Naast het Participatiebudget zijn extra middelen nodig om de (arbeids-)participatie samen met de uitvoeringsorganisaties tot een succes te maken. Aanvullende middelen kunnen onder andere gevonden worden in de integratie-uitkering Sociaal Domein dat als budget taakstellend is voor de opgaven in het gehele sociaal domein. De efficiencykorting van het zittend bestand Wsw moet worden opgevangen binnen de exploitatie van de WSD-Groep. Wellicht dat de financiële positie van de WSD-Groep extra mogelijkheden biedt, mits de WSD intensief wordt betrokken.

De uitvoeringsstructuur op zowel lokaal als regionaal niveau is bepalend voor de daadwerkelijke uitvoering en bekostiging van ondersteuningsvoorzieningen. Bij het bepalen van de uitvoeringsstructuur geldt het uitgangspunt dat daar waar de expertise vooral aanwezig is ook de taken vooral neergelegd zullen worden. Met betrekking tot de (arbeids-)participatie zijn met name de WSD, de werkgeversservicepunten en Werkplein De Kempen primaire instrumenten.



Het is zaak om de juiste verbindingen te leggen tussen de gemeenten waarmee Oirschot samenwerkt in het sociale domein. Hoewel de inkomensondersteuning en re-integratie vooral in de Kempen wordt uitgevoerd, liggen ook tal van verbindingen in de relatie met Best en Veldhoven en met de WSD-regio. De verschillende verbindingen en de complexe opgaven binnen het brede sociale domein vergen een pro-actieve sturing en monitoring, met name vanwege de vele betrokken uitvoerders en beperkte financiële middelen. Er zal doelbewust aan de beschikbare knoppen moeten worden gedraaid om de doelstellingen binnen de beschikbare middelen te bewerkstelligen. De doelstellingen, de instrumenten om de doelstellingen te bereiken, de uitvoeringsinstellingen en de financiële consequenties worden daarom jaarlijks door het college vastgesteld in een uitvoeringsbeleidsplan en -verslag. Via deelname aan het Werkbedrijf, het bestuur van de ISD en het bestuur van de WSD stuurt het college van burgemeester en wethouders actief op de doelstellingen.

Het jaar 2015 is nog een overgangsjaar: de winkel draait door, terwijl op allerlei plekken organisaties, instrumenten en regels worden ontwikkeld. Het is heel wenselijk, zo niet noodzakelijk, om bij die ontwikkelingen actief betrokken te zijn. Voor 2016 wordt medio dit jaar een uitvoeringsplan ontwikkeld waarin de in deze notitie opgenomen ambities verder worden uitgewerkt.



1 De Participatiewet

INLEIDING

In mei 2014 is het nieuwe college van burgemeester en wethouders van start gegaan. In het coalitieakkoord heeft het college de "mensen" centraal gesteld in "ons monument in 't groen".

Het college heeft zich onder andere ten doel gesteld om de kloof tussen inwoners en overheid te dichten. Samen met de inwoners wil het college werken aan de eigen leefomgeving. De focus ligt op versterking van de leefbaarheid; activiteiten die de gemeente sámen met de gemeenschap uit wil voeren. Het college wil ook uitdrukkelijk staan voor kwetsbare mensen en hun belangen om te kunnen participeren. Dat iedereen een eerlijke kans krijgt om mee te doen, dat niemand tussen de wal en het schip valt.

We zien dat ook terug in het "Sociaal beleidskader gemeente Oirschot" dat in juni 2014, kort na de installatie van het nieuwe college, is vastgesteld. Met de nota "Voor elkaar, met elkaar, door elkaar" zijn de lokale beleidskaders vastgesteld voor de decentralisatie Jeugdzorg, overheveling AWBZ (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten) naar de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning), de invoering van de Participatiewet en de Wet Passend Onderwijs.

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Het is tijd om nadere invulling te geven aan de doelstellingen van deze wet. Daarbij wordt zoveel als mogelijk aangesloten bij de hieronder geciteerde uitgangspunten van het eerder vastgestelde beleidskader:



- We investeren in preventie en (vroeg-)signalering
- We stimuleren en faciliteren zelfredzaamheid en samenredzaamheid
- We bieden ondersteuning aan inwoners waar nodig: licht en algemeen waar mogelijk, alleen complex en gespecialiseerd waar nodig, dichtbij en op maat.
- We werken zoveel mogelijk vanuit de eigen regie van de inwoner
- We dragen zorg voor een kwalitatief hoogwaardig vangnet voor kwetsbare inwoners.
- We ontwikkelen een eenvoudiger systeem.

1.1 WAT VERANDERT ER MET DE PARTICIPATIEWET

Met inrede van de Participatiewet en de aanscherping van de maatregelen WWB (Wet Werk en Bijstand) per 1 januari 2015 treden er op verschillende gebieden veranderingen op voor de gemeenten. De gemeente krijgt meer verantwoordelijkheden voor inwoners die een beroep doen op inkomensondersteuning en over een verminderd arbeidsvermogen beschikken (inclusief inwoners met een arbeidsbeperking). De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) wordt afgesloten voor nieuwe instroom en er vindt een ontschotting en bezuiniging plaats op het budget. De wijzigingen worden hieronder toegelicht. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet wat er verandert en wat dit in grote lijnen betekent voor de gemeente Oirschot.

Veranderende doelgroep

De gemeente was tot 1 januari 2015 verantwoordelijk voor inwoners die een beroep doen op de Wwb en de Wsw. Met de Participatiewet wordt de gemeente ook verantwoordelijk voor (een deel van de) inwoners die voorheen onder de Wajong vielen. Er komt als zodanig één regeling voor mensen die niet direct of niet geheel een regulier inkomen kunnen verdienen. Een belangrijk argument voor samenvoeging van de drie regelingen is ook dat de cliëntgroepen vergelijkbaar zijn voor wat betreft hun arbeidsmarktkansen. Instroom in de (oude) Wajong blijft enkel mogelijk voor mensen die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn. Daarnaast houden alle mensen die voor 1 januari 2015 een Wajong-uitkering hadden hun recht op die uitkering. De nieuwe doelgroep voor de gemeente bestaat dus uit de mensen met arbeidsvermogen die voorheen een beroep konden doen op de Wajong (Wet arbeidsongeschiktheid jonggehandicapten).

Afsluiting instroom in Wsw

De Wsw is vanaf 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. De mensen die in 2014 al een vaste Wsw-dienstbetrekking hadden, houden hun wettelijke rechten en plichten. Op het afnemende zittende bestand treedt per 1 januari 2015 bovendien een efficiencykorting op, die geleidelijk over 6 jaar wordt verspreid (de jaarlijkse rijksbijdrage per plek neemt af van € 25.900 in 2014 tot € 22.700 in 2020 structureel).

Het instrument loonkostensubsidie

De gemeente kan het instrument loonkostensubsidie inzetten om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen op de reguliere arbeidsmarkt. Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, compenseert de gemeente door inzet van loonkostensubsidie het productiviteitsverlies dat aanwezig is vanwege de arbeidsbeperking. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde meet de prestatie van de werknemer op de werkvloer en de manier waarop deze prestatie zich verhoudt tot die van een reguliere werknemer in dezelfde functie. Het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde van de werknemer op de werkplek en het wettelijk minimumloon (WML) wordt gecompenseerd door de loonkostensubsidie.

Beschut werk (nieuw)

De gemeente krijgt de ruimte om 'beschut werk' als een voorziening te organiseren. Met deze voorziening kunnen gemeenten mensen in een dienstbetrekking laten werken, begeleiding bieden op een werkplek of (groeps-)detachering bij een werkgever. Het gaat hier om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke, of psychische beperking begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, alvorens zij in staat zijn te kunnen werken. De gemeente legt in haar verordening de regels voor de aard en omvang van de voorziening beschut werk vast, al dan niet met een budgetplafond. Bij het organiseren van beschut werk heeft het regionale werkbedrijf een rol. De beperkte middelen voor beschut werk maken onderdeel uit van het participatiebudget. Voor de eventuele looncomponent kan het zogenaamde "Buig-budget" worden aangesproken.

Ontschotting en bezuiniging op de budgetten

De Participatiewet kent net als de huidige WWB een splitsing in de financiering van het inkomen (zogenaamde I-deel) en re-integratie (W-deel). De middelen voor het werkdeel, de Wsw en de middelen voor de Wajong worden samengevoegd tot één ontschot participatiebudget, dat met een bepaalde verdeel-sleutel naar de gemeente komt. Op dit budget vindt een forse bezuiniging plaats. Het participatiebudget



maakt weer onderdeel uit van de integratie-uitkering Sociaal domein waarbinnen de middelen voor ondersteuning op het gebied van Jeugdzorg, Wmo en Participatie integraal en ontschot ingezet kunnen worden.

Afspraken uit het Sociaal Akkoord

Met de afspraken die op landelijk niveau zijn vastgelegd in het Sociaal Akkoord stellen de sociale partners, werkgevers en werknemers zich garant om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Hierbij is de harde afspraak gemaakt dat per 2026 in totaal 125.000 banen gecreëerd zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. De marktsector stelt zich garant voor het realiseren van 100.000 banen en de overheid stelt zich garant voor het realiseren van in totaal 25.000 banen. De regering werkt een wettelijke quotumregeling uit die geactiveerd wordt wanneer de realisatie van de banen achterblijft bij de gemaakt afspraken.

Hiernaast is met het Sociaal Akkoord afgesproken dat er 35 Werkbedrijven, gerelateerd aan de 35 arbeidsmarktregio's, in het leven worden geroepen. Deze Werkbedrijven fungeren als schakel tussen overheid, werknemers en werkgevers om mensen met een beperkte verdien capaciteit te plaatsen bij werkgevers. Op landelijk niveau werkt de 'Werkkamer' (VNG, Divosa, Cedris, Onderwijs) op hoofdlijnen de opgaven voor de regionale Werkbedrijven nader uit. Het Werkbedrijf draagt zorg voor een uniforme werkgeversbenadering voor een (regionale) aansluiting tussen de garantiebanen en de inwoners met een arbeidsbeperking. De afspraken hiervoor formuleert zij in het marktwerkingsplan.

De gemeente Oirschot valt onder de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant (Eindhoven). Via de WSD is Oirschot indirect ook vertegenwoordigd in de arbeidsmarktregio's Midden-Brabant (Tilburg) en Noordoost-Brabant.

Maatregelen WWB en overige wijzigingen

De wijzigingen op grond van de Wet 'maatregelen WWB en enkele andere wetten' zijn doorgevoerd in de nieuwe Participatiewet. Het betreft hier een aanscherping van de voorwaarden op de re-integratieverplichting, een aanscherping van de sancties en een wijziging van normen. In een groot aantal zaken heeft de gemeente keuzes; er zijn echter ook zaken waar de gemeente gebonden is aan de voorschriften in de wet. Zo moet overtreding van de "geüniformeerde arbeidsverplichtingen" gestraft worden met een korting van 100%, maar mag de gemeente de duur bepalen op 1, 2 of 3 maanden. De wijzigingen worden waar nodig of wenselijk verwerkt in de verordeningen en beleidsregels.

1.2 WELKE GEVOLGEN HEEFT DIT VOOR DE GEMEENTE?

Voordat bepaald kan worden op welke wijze de gemeente de inwoners wil ondersteunen op het gebied van participatie en re-integratie dienen een aantal zaken in beeld te zijn. Onder meer een analyse van de doelgroep (kenmerken en aantallen) waarvoor de gemeente verantwoordelijk wordt en binnen welke financiële kaders de ondersteuning vormgegeven moet worden.

1.3 DOELGROEP

De doelgroep wordt niet alleen groter in aantal, maar zal ook voor een deel bestaan uit mensen met een zwaardere fysieke of mentale arbeidsbeperking. Een deel van deze groep zal daarnaast mogelijk te maken hebben met voorzieningen als AWBZ-begeleiding of -dagbesteding, Wmo-voorzieningen of jeugdzorg. In de voormalige WWB-doelgroep waren weliswaar ook mensen aanwezig met beperkingen, echter de beperkingen in dat deel van de doelgroep zijn over het algemeen lichter van aard. Door een samenvoeging van de doelgroepen zal de gemeente meer mensen met 'zwaardere handicaps' naar werk en/of een vorm van participatie begeleiden.

De bestaande doelgroep die onder de WWB valt kent in totaal 115¹ uitkeringsgerechtigden en 26 partners van uitkeringsgerechtigden. Doordat er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe mensen meer mogen instromen in de Wsw en doordat de instroom in de Wajong wordt beperkt tot enkel duurzaam arbeidsongeschikt, neemt de omvang van de gemeentelijke doelgroep toe. Naar schatting betekent dit voor de gemeente Oirschot een toename van circa 10 personen per jaar:

- Historisch bestond 50% van de instroom WSW uit Wwb- en Wajong doelgroepen. Dat komt neer op 7 tot 12 mensen per jaar. In de praktijk hebben niet alle potentiële gegadigden gebruik gemaakt van de WSW-mogelijkheid. Dat kán betekenen dat zich iets meer nieuwe jongeren melden die anders in de Wajong waren ingestroomd.²
- Op de wachtlijst stonden op 31 december 2014 nog 8 personen, van wie er 4 reeds een bijstandsuitkering ontvingen.

1) Stand 30 september 2014-12-30

2) Informatie WSD-Groep



- N.B. Omdat er sprake is van overlap tussen de doelgroep Wsw en Wajong (vaak werken Wajongers al in een wsw-dienstverband) kan het aantal nieuwe klanten lager kan uitvallen dan het geschatte aantal.

De wachtlijst blijft vooralsnog in stand: personen op de wachtlijst komen nu bij voorrang in aanmerking voor de zogenaamde garantiebanen.

1.4 FINANCIERING

Binnen de financiering van de Participatiewet wordt een onderscheid gemaakt tussen het inkomensdeel en het werkdeel. Het inkomensdeel is bedoeld om de uitkering te betalen. Het werkdeel (Participatiebudget) is bedoeld om mensen te bemiddelen en ondersteunen naar werk. Voor beide budgetten geldt dat zij met de komst van de Participatiewet veranderd zijn.

1.4.1 INKOMENSDEEL

Het inkomensdeel van de gemeente bestaat uit de Rijksmiddelen bedoeld om de bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies te bekostigen. Met de intrede van de Participatiewet verandert ook het verdeelmodel op basis waarvan de beschikbare rijksmiddelen over de gemeenten plaatsvindt. Het inkomensdeel wordt voortaan verdeeld op basis van het multiniveau-model. Dit model betreft zowel de kenmerken van de huishoudens (zoals leefvorm, leeftijd, wel of geen koopwoning, niet-westerse achtergrond en opleiding) als de kenmerken van een wijk, gemeente en regio bij het vaststellen van de budgetten. Op basis van deze kenmerken wordt uiteindelijk de hoogte van het bedrag per gemeente vastgesteld.³ De budgetten voor de betaling van uitkering en de daaraan gerelateerde loonkostensubsidie zijn voorlopig vastgesteld en opgenomen in de begroting als volgt:

	2015	2016	2017	2018
Gebundelde uitkering (excl. Bbz)	1.379.324	1.379.324	1.379.324	1.379.324

Tabel 1 Overzicht verloop inkomensdeel „De tabel geeft weer wat de komende jaren het te verwachten budget is volgens de huidige verdeelsleutel. Door een ander verdeelmodel zullen deze bedragen nog wijzigen.

1.4.2 RE-INTEGRATIEDEEL: PARTICIPATIEBUDGET (WERKDEEL)

Met intrede van de Participatiewet worden de budgetten voor WSW (zittend bestand), de nieuwe doelgroep (Wajong en voormalig Wsw) en de klassieke doelgroep (WWB) samengevoegd tot één gebundeld re-integratiebudget. Hierop vinden financiële wijzigingen plaats:

- Het Wsw-budget dat de gemeente ontvangt van het Rijk wordt afgebouwd. Enerzijds vanwege het feit dat instroom in de Wsw niet meer mogelijk is (geen nieuwe aanwas) en anderzijds omdat er sprake is van uitstroom uit deze regeling (o.a. via natuurlijk verloop);
- Daarnaast is er sprake van een efficiencykorting op het bestaande Wsw-bestand en de vergoeding per arbeidsplek over een periode van zes jaren. Het budget wordt afgebouwd van jaarlijks € 25.900,- per plek naar € 22.700 per plek;
- Voor ondersteuning van inwoners die voorheen in de Wajong zouden instromen ontvangt de gemeente nieuwe middelen, deze zijn verwerkt in het Participatiebudget;

Tabel 2 geeft inzicht in het verwachte verloop van het Participatiebudget de komende jaren. Het gebudgetteerde bedrag voor het Wsw (zittend bestand) voor 2015 is bekend. Voor de daarop volgende jaren is een inschatting gemaakt van de te verwachte bedragen, rekening houdend met de hiervoor genoemde financiële wijzigingen. Het participatiebudget (klassiek + nieuwe doelgroep) is voor onze gemeente voorlopig vastgesteld op € 101.241,-. Deze indicatieve budgetten zijn op 17 juni 2014 door staatssecretaris Klijnsma bekend gemaakt.

verloop Participatiebudget	2015	2016	2017	2018
- Participatie (WSD deel)	€ 3.252.884	€ 3.029.647	€ 2.820.602	€ 2.624.887
- Participatie (gemeentelijk deel)	€ 101.241	€ 123.547	€ 141.720	€ 183.847
Totaal	€ 3.354.125	€ 3.153.194	€ 2.962.322	€ 2.808.734

Tabel 2: Overzicht verloop Participatiebudget

3) Om de herverdeeleffecten die met de overgang naar een nieuw model gepaard gaan te beperken, worden de budgetten gedeeltelijk vastgesteld op basis van uitgaven in het verleden (huidige methode) en gedeeltelijk op basis van het nieuwe model.



2. Beleidskader

De opgave waar de gemeente voor staat met invoering van de Participatiewet pleit voor een duidelijk beleidskader van waaruit de gemeente haar inwoners op het gebied van inkomensondersteuning, re-integratie en participatie wil ondersteunen. Dit beleidskader wordt, behalve door de nieuwe wetgeving, bepaald op basis van de eerdergenoemde visienota "Sociaal beleidskader gemeente Oirschot" en de doelstellingen die de gemeente zichzelf stelt.

2.1 WAT WILLEN WE BEREIKEN?

De gemeente wil dat inwoners zo veel mogelijk zelfredzaam zijn en participeren in de samenleving. Hierbij legt de gemeente primair de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid en de eigen mogelijkheden/kracht, en streeft ernaar dat inwoners zelf de regie hebben over hun leven. Zo zijn inwoners in eerste instantie zelf verantwoordelijk om deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten, mee te doen, de taal te leren, werk te zoeken, te bewegen en te recreëren. Inwoners die graag willen participeren maar dit (tijdelijk/nog) niet op eigen kracht⁴ kunnen, hebben recht op ondersteuning bij het regelen of mogelijk maken van participatie. De toegang tot ondersteuning is laagdrempelig en de toeleiding van inwoners naar ondersteuning is op maat. Wanneer een inwoner een beroep doet op ondersteuning van de overheid kan dit samenhang vertonen met andere ondersteuningsbehoeften die spelen in het huishouden of in het gezin van de inwoner zoals bijvoorbeeld zorg voor jeugdigen of vanuit de Wmo. Bij Team Wijzer wordt daarom de problematiek van een inwoner integraal bekeken en beoordeeld binnen de zogenaamde "zelfredzaamheidsmatrix" en volgens het principe één huishouden, één plan, één contactpersoon. Daarbij streeft de gemeente ernaar om mensen (weer) in hun eigen kracht te zetten, dat wil zeggen weer zo veel als mogelijk zelfredzaam zijn.

Specifiek op het gebied van inkomensondersteuning, re-integratie en participatie wil de gemeente dat er geen sprake is van oneigenlijk gebruik van inkomensondersteuning en dat iedereen naar zijn of haar mogelijkheden werkt, bij voorkeur bij een reguliere werkgever; wanneer dat nog niet mogelijk is via andere vormen van begeleid werken en/of (maatschappelijke) participatie. Hierbij geldt dat 'werk' in beginsel een zaak is van werkgevers en inwoners; zij zijn in eerste plaats zelf verantwoordelijk voor het vinden van goed gekwalificeerd personeel en voor het vinden van werk. Wanneer het inwoners niet lukt op eigen kracht werk te vinden en te werken, biedt de gemeente ondersteuning. Met passende ondersteuning wil de gemeente inwoners laten stijgen op de participatieladder (zie figuur 1) waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt en de kansen op uitstroom naar regulier werk groter. Door de ondersteuning zoveel als mogelijk aan te laten sluiten bij de capaciteiten en behoeften van inwoners, is stijging op de participatieladder kansrijker.



Figuur 1: Treden op de participatieladder

Aangezien de doelgroep waarvoor de gemeente verantwoordelijkheden krijgt meer divers wordt, wil de gemeente op maat kunnen bepalen wat voor type ondersteuning nodig is en hoe deze ondersteuning een bijdrage kan leveren aan versterking van de arbeidsmogelijkheden van de inwoner.

4) Met het niet op 'eigen kracht' kunnen worden ook lichamelijke of verstandelijke beperkingen bedoeld



De inwoners die in staat zijn om op eigen kracht mee te doen op de reguliere arbeidsmarkt, maar wegens omstandigheden (tijdelijk) onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, wil de gemeente beperkt, dat wil zeggen alleen met de noodzakelijke middelen, ondersteunen. Voor de inwoners die niet op eigen kracht kunnen meedoen, biedt de gemeente meer uitgebreid ondersteuning zodat zij (op termijn) op de reguliere arbeidsmarkt werkzaam kunnen zijn en/of groeien in hun arbeidsvermogen. Voor de meest kwetsbare inwoners die nagenoeg niet beschikken over arbeidsvermogen, wil de gemeente mogelijkheden creëren tot zinvolle (arbeids)participatie en/of vormen van dagbesteding. Daarnaast wil de gemeente niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking⁵ ondersteunen bij het vinden van werk.

Alle inwoners die een beroep doen op ondersteuning wil de gemeente verleiden of stimuleren tot het verrichten van maatschappelijk nuttige taken. De gemeente wil in beginsel geen "verplichte tegenprestatie"; voor vrijwilligerswerk is de intrinsieke motivatie van de vrijwilliger van essentieel belang. Dat wil overigens niet zeggen dat de voorwaarde "arbeid via verplichte tegenprestatie" nooit zal worden ingezet; individuele situaties kunnen het noodzakelijk maken dat een dergelijke voorwaarde onderdeel gaat uitmaken van een participatietraject. Dat zal dan echter nooit plaatsvinden bij instellingen waar de motivatie medebepalend is voor de dienstverlening.

De gemeente wil dat jongeren zich optimaal kunnen ontwikkelen en ontplooien. Hiervoor is het noodzakelijk dat jongeren beschikken over een startkwalificatie en (zoveel als mogelijk) zelfstandig op de arbeidsmarkt kunnen participeren. Wanneer dit niet op eigen kracht lukt ondersteunt de gemeente deze jongeren bij het zelfredzaam worden en toeleiden naar studie of werk. Jongeren die onverhoopt niet aan een studie of baan kunnen (of willen) komen (oa. vanwege de huidige arbeidsmarktsituatie) wil de gemeente verleiden tot het verrichten van maatschappelijke nuttige taken. Dit draagt bij aan het opdoen van arbeidsritme en het maatschappelijk besef bij jongeren, wat mogelijk van invloed is op het vinden van werk.

2.2 HOE VERTAALT ZICH DAT NAAR BELEIDSDOELSTELLINGEN?

Met het beleidskader wordt een aantal maatschappelijke effecten nagestreefd die de gemeente wil bereiken voor haar inwoners die onder de bepalingen van de Participatiewet vallen. Om dit te bewerkstelligen formuleert de gemeente per beleidsdoelstelling de maatschappelijke effecten die nagestreefd worden.

1. **Inwoners kunnen zelfstandig in hun levensonderhoud voorzien**
 - a. Iedereen – die in staat is te werken - werkt naar zijn of haar mogelijkheden, bij voorkeur bij een reguliere werkgever;
 - b. Inwoners zijn verantwoordelijk voor het (op eigen kracht) vinden van werk ;
 - c. Inwoners die niet op eigen kracht werk kunnen vinden en/of kunnen werken worden passend ondersteund;
 - d. Ondersteuning is in beginsel tijdelijk en gericht op herstel van een normale situatie;
 - e. Iedereen – die in staat is een startkwalificatie te behalen - beschikt over een startkwalificatie.
2. **Inwoners doen mee aan de samenleving**
 - a. Inwoners die niet op eigen kracht kunnen participeren in de samenleving worden passend ondersteund;
 - b. De toegang tot ondersteuning en zorg is laagdrempelig en integraal;
 - c. De maatschappelijke participatie van inwoners wordt gestimuleerd.
3. **Inwoners doen iets terug voor de samenleving**
 - a. Uitkeringsgerechtigden verrichten, in beginsel vrijwillig en gemotiveerd, maatschappelijke nuttige taken als tegenprestatie voor de ontvangen inkomensondersteuning.

2.3 WAT GAAN WE DAARVOOR DOEN?

Met de hiervoor geformuleerde beleidsdoelstellingen is duidelijk wat de gemeente wil bereiken voor haar inwoners op het gebied van participatie, re-integratie en inkomensondersteuning. In dit onderdeel wordt nader uitgewerkt wat de gemeente gaat doen om uitvoering te geven aan deze beleidsdoelstellingen.

2.3.1 WE ZORGEN VOOR INTEGRALE TOEGANG

Voor alle doelgroepen geldt dat werk altijd boven uitkering en maatschappelijke participatie gaat.⁶ De gemeente stimuleert dit door instroom in de uitkering zoveel als mogelijk te beperken (mede door de

5) Bijvoorbeeld een thuiswonende jonggehandicapte die voorheen de Wajong in zou stromen en via een studie- of werkregeling ondersteund kon worden. Of een gehandicapte volwassenen die een partner heeft met vermogen of voldoende inkomen.

6) Voor jongeren geldt hier de uitzondering dat het behalen van een startkwalificatie boven werk en uitkering gaat.



zoekperiode van vier weken voor jongeren, periodieke monitoring van klanten en handhaving) en de uitstroom te bevorderen (door een passende inzet van re-integratie, ondersteuningsvoorzieningen en handhaving). Hierbij streeft de gemeente ernaar dat inwoners die een beroep doen op inkomensondersteuning stijgen op de participatieladder (zie figuur 1).

Om te kunnen participeren (en te werken) moeten sommige inwoners echter in de basisstructuur ondersteund worden vanuit welzijns- en zorgdiensten zoals maatschappelijk werk en schuldhulpverlening. Deze ondersteuning richt zich met name op het bevorderen van de zelfredzaamheid. Dit is in bepaalde situaties noodzakelijk alvorens inwoners überhaupt richting vormen van werk en/of participatie ondersteund kunnen worden. De gemeente heeft mede daarom bij het organiseren van de toegang en toewijzing tot voorzieningen en hulp in het sociaal domein gekozen voor een integrale benadering. De uitgangspunten die de gemeente hierbij hanteert zijn eerder vastgelegd⁷. De toegang en toewijzing binnen het sociale domein wordt bepaald door de wijze waarop de gemeente de cliëntroute en onderliggende werkprocessen inricht: de structuur. Een cliëntroute bestaat uit de stappen die gezet worden om een bepaald resultaat voor de inwoner te bereiken. Het begint bij het eerste contact met een inwoner (toegang) en eindigt bij het inzetten van de juiste ondersteuning bijvoorbeeld maatschappelijk werk, re-integratietraject, werk, dagbesteding, licht-pedagogische hulpverlening (LPH), begeleiding of een uitkering. De stappen binnen een cliëntroute kunnen uitgevoerd worden binnen één organisatie of de stappen worden (achtereenvolgens en / of tegelijkertijd) uitgevoerd door meerdere organisaties met elk een eigen taak en verantwoordelijkheid.

Voor ondersteuningsvragen op het gebied van zorg en welzijn, en ook op het gebied van werk en inkomen, wordt er altijd vanuit een breed perspectief naar de vraag gekeken. Dit betekent dat gekeken wordt naar het huishouden waarin de inwoner zich bevindt en welke ondersteuningsbehoeften er (nog meer) aanwezig zijn. Uitgangspunt is ook hierbij het in eigen kracht zetten van de inwoners, waarbij het accent ligt op datgene dat de inwoner zelf kan doen of via het eigen netwerk kan regelen. Wanneer er sprake is van een ondersteuningsbehoefte die de inwoner (of het netwerk) niet op eigen kracht kan oplossen, komen de gemeente en (zorg)professionals in beeld. Afhankelijk van de specifieke ondersteuningsvraag of -vragen wordt bepaald welke cliëntroute gevolgd wordt. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt in eenvoudige en complexe hulpvragen. Is er sprake van een eenvoudige hulpvraag dan is er vaak slechts één bepaalde ondersteuningsbehoefte aan de orde. Bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid en geen recht meer op WW. De inwoner kan dan gericht geholpen worden door of onder regie van één organisatie, in dit geval door de ISD de Kempen. De ISD schakelt de WSD, een jobcoach, het Werkplein⁸ of ketenpartners op het gebied van participatie en/of inkomensondersteuning in. Wanneer er sprake is van een complexe hulpvraag dan spelen er vaak meerdere ondersteuningsbehoeften of problemen bij de inwoners of in het gezin van de inwoner, bijvoorbeeld: naast tijdelijke werkloosheid en geen recht meer op WW is er in het gezin ook sprake van een jeugdige met gedragsproblematiek die verzuimt van school. Op dat moment is er in dit gezin sprake van meerdere hulpvragen, waarbij meerdere (gespecialiseerde) organisaties beter in staat zijn het gezin te ondersteunen. Wanneer dit aan de orde is vindt doorverwijzing plaats naar Team Wijzer waar de coördinatie over dit gezin wordt belegd. Er wordt een ondersteuningsplan geformuleerd met daarin beschreven wat de meest passende ondersteuning is voor dit gezin en wie daarbij welke verantwoordelijkheid heeft.

2.3.2 WE STIMULEREN EN BEVORDEREN DE EIGEN MOGELIJKHEDEN

Om ervoor te zorgen dat inwoners in hun levensonderhoud kunnen voorzien, biedt de gemeente inkomensondersteuning conform de landelijke normering. Hiernaast kan de gemeente re-integratie- en ondersteuningsvoorzieningen inzetten om inwoners met arbeidsvermogen toe te leiden naar de arbeidsmarkt of naar vormen van maatschappelijke participatie. De gemeente doet dit door middel van een efficiënt en effectief ingericht sociaal stelsel dat ook met de invoering van de Participatiewet - en de daarmee gepaard gaande financiële consequenties - houdbaar en toegankelijk blijft voor de inwoners. Om dit te bereiken beperkt de gemeente de instroom in de inkomensondersteuning zoveel mogelijk tot inwoners die niet op eigen kracht in hun levensonderhoud kunnen voorzien en om die reden in aanmerking komen voor een uitkering. Hiervoor geeft de gemeente in samenwerking met de ISD (en de WSD) uitwerking aan een meer activerend stelsel dat inwoners uit de uitkering houdt en wijst zij inwoners op de eigen verantwoordelijkheid en de eigen kracht om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. In het eerste klantcontact vindt de vraagverheldering plaats en worden inwoners gemotiveerd tot het vinden van werk of vormen van participatie op eigen kracht. Het verbinden van (arbeids-)verplichtingen is maatwerk en vindt plaats op individueel klantniveau. Wanneer duidelijk is dat iemand niet kan werken, of wanneer er twijfel bestaat of iemand wel een bepaald arbeidsvermogen heeft, kan er een doorverwijzing plaatsvinden naar het UWV. Het UWV toetst vervolgens of iemand duurzaam geen arbeidsver-

7) Sociaal beleidskader gemeente Oirschot

8) Werkplein de Kempen (voorheen UWV WERKbedrijf) is voor werkzoekenden en werkgevers het eerste trefpunt. Werkzoekenden kunnen hier ook terecht voor het vinden van werk of het aanvragen van een WW- of bijstandsuitkering. Daarnaast verleent UWV WERKbedrijf ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen, én geeft arbeidsrechtelijke informatie.



mogen heeft en een beroep kan doen op de Wajong 2015. Voor inwoners onder de 27 jaar hanteert de gemeente een wettelijk verplichte zoekperiode van vier weken alvorens zij een aanvraag kunnen indienen voor inkomensondersteuning. Gedurende deze zoekperiode wil de gemeente deze jongere in beeld houden, o.a. via Werkplein De Kempen, waar jongeren ondersteuning en actieve begeleiding krijgen bij hun zoektocht naar werk.

2.3.3 WE DRAGEN ZORG VOOR UITKERINGEN EN HANDHAVING

Wanneer inwoners vallen onder de bepalingen van de Participatiewet en recht hebben op inkomensondersteuning, zorgt de ISD primair voor het correct en rechtmatig toekennen en betalen van de uitkering. Daarbij ziet de ISD namens de gemeente toe op de bestrijding van fraude zodat er geen sprake is van misbruik en oneigenlijk gebruik. Op basis van een adequaat handhavingsbeleid bevordert de ISD de nalevingsbereidheid van de regelgeving, waarbij sprake is van preventieve en repressieve middelen. Op het gebied van preventief beleid wijst de ISD uitkeringsgerechtigden op de regels (door voorlichting) en alles wat bijdraagt aan de bereidheid tot naleving van regels. Het repressieve handhavingsbeleid richt zich primair op het sanctioneren van misbruik en oneigenlijk gebruik en terugvordering van ten onrechte uitbetaalde bedragen. Het huidige handhavingsbeleid zal met de aanscherping van de maatregelen WWB strikter worden ingericht, waarbij ook aandacht is voor het strikter toepassen van onthefingen op de arbeidsverplichting.

Ten aanzien van Werkgevers

Het handhavingsbeleid dient zich ook te richten op werkgevers die misbruik maken van re-integratieinstrumenten als loonkostensubsidie en stageplekken. We zorgen voor sluitende beleids- en uitvoeringsregels en sluitende contractvoorwaarden waarmee het misbruik van voorzieningen en het verdringen van reguliere arbeidsplaatsen door stageplaatsen en werkervaringsplaatsen wordt voorkomen.

2.3.4 WE ORGANISEREN EEN ACTIEVE WERKGEVERSBENADERING

De gemeente wil dat inwoners zoveel als mogelijk werkzaam zijn op de reguliere arbeidsmarkt en zet daarom in op het relatiebeheer met werkgevers en op het acquireren van werkgelegenheid voor de mensen die zonder hulp moeilijk een plaats krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Voor wat betreft het relatiebeheer ligt de focus op de vraag van werkgevers en de match met uitkeringsgerechtigden. Het relatiebeheer met werkgevers moet toegesneden worden op plaatsing van de inwoners (ook met een arbeidsbeperking) op de reguliere arbeidsmarkt. Daarbij hoort ook het bevorderen en acquireren van voldoende en geschikte werkgelegenheid voor de doelgroep, zowel op regionaal als op lokaal niveau. We houden hierbij scherp oog voor verdringing van reguliere arbeidsplaatsen.

Regionaal niveau

Voor het plaatsen van inwoners met een arbeidsbeperking op de reguliere arbeidsmarkt hebben werkgevers afspraken gemaakt in het Sociaal Akkoord (zie hiervoor). Het regionale Werkbedrijf speelt een rol bij het plaatsen van deze doelgroep op de beschikbare garantiebanen. Het regionale Werkbedrijf is een samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, werkgevers (én in onze regio SW-bedrijven en Onderwijsinstellingen) in de regio en formuleert een regionaal marktwerkingsplan. In dit plan wordt een uniforme regionale werkgeversbenadering geformuleerd voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking. Uitvoering van dit plan vindt vervolgens plaats door uitvoeringsorganisaties zoals gemeenten, UWV, SW-bedrijven, Onderwijsinstellingen en werkgevers. Voor de realisatie van de garantiebanen wordt momenteel een Quotumwet geformuleerd met daarin maatregelen die in werking kunnen treden wanneer werkgevers de afgesproken garantiebanen niet realiseren (het is overigens maar de vraag of de maatregelen, in de vorm van een boeteregeling, er ooit zullen komen...).

Lokaal niveau

Naast de activiteiten op regionaal niveau zet de gemeente ook actief in op het relatiebeheer met werkgevers in het midden- en kleinbedrijf (MKB) en de agrarische sector die op lokaal niveau actief zijn. Hiervoor sluit de gemeente middels de bedrijfscontactfunctionaris en het werkgeversservicepunt aan bij de verschillende netwerken van bedrijven en werkgevers. Aan de functie bedrijfscontactfunctionaris zal een zwaarder gewicht worden toegekend. Er is regelmatig contact tussen de gemeente en de werkgevers waarbij afspraken gemaakt worden over het plaatsen van inwoners (met en zonder arbeidsbeperking) op geschikte arbeidsplaatsen. Met job-carving⁹ worden werkgevers gestimuleerd om bepaalde functies op te splitsen (bijvoorbeeld in gespecialiseerd en ongeschoold werk) waardoor werkgelegenheid wordt gecreëerd voor mensen met een beperking.

9) Werkgevers die jobcarving inzetten, knippen functies op in gespecialiseerd en ongeschoold werk. Werk uit de laatste categorie kan een interessante baan opleveren voor mensen met een beperking. Dan gaat het bijvoorbeeld om telefoontjes beantwoorden, interne post rondbrengen of de administratie bijhouden. Het voordeel van jobcarving is dat gespecialiseerde medewerkers in je bedrijf zich volledig kunnen richten op hun hoofdwerkzaamheden. Dit leidt tot meer efficiëntie, omdat zij niet meer worden afgeleid door bijzaken.



Om de arbeidsdeelname in de agrarische sector te bevorderen maakt de gemeente afspraken met de WSD-Groep om onderzoek te doen óf, en op welke wijze (flexibele schil? Uitzendconstructie via WSD?), meer werkzoekenden emplooi kunnen vinden in deze sector.

Social return

Naast het relatiebeheer met werkgevers past de gemeente social return toe op alle opdrachten voor diensten, leveringen en werken. Social return geeft bij aanbestedingen een extra prikkel om mensen uit de doelgroep een baan te bieden. De gemeente geeft hiertoe het Buro Inkoop Zuidoost Brabant (BIZOB) opdracht om structureel en handhaafbaar beleid op te stellen. Onderdeel van dat beleid kan bijvoorbeeld het PSO-certificaat (zie hierna) zijn. De gemeente kiest bij het inzetten van social return voor maatwerk, zodat uitkeringsgerechtigden mogelijk duurzaam uitstromen naar werk.

2.3.5 WE ORGANISEREN WERKGEVERSDIENSTVERLENING, PRIKKELEN WERKGEVERS TOT DEELNAME AAN HET WERKBEDRIJF EN TOT EEN KEURMERK EN BEVORDEREN HET ONDERNEMERSKLIMAAT

Over het algemeen is de bereidheid van bedrijven om duurzaam en maatschappelijk verantwoord te ondernemen groot maar niet altijd even zichtbaar. We prikkelen werkgevers daarom in de toekomst om deel te nemen in het Werkbedrijf; dat levert een aantal voordelen op voor de snelle werving van nieuw personeel.

Het Werkbedrijf vormt in de arbeidsmarktregio de centrale factor waar afspraken worden gemaakt over de wijze waarop vraag en aanbod op de arbeidsmarkt het beste bijeen kunnen worden gebracht. Ook worden binnen het werkbedrijf de instrumenten ontwikkeld, zoals de loonwaardeanalyse, de werkgeversservicepunten etc. Het Werkbedrijf is als zodanig leidend. Het Werkbedrijf richt zich in beginsel op de totale arbeidsmarkt, maar het is niet ondenkbaar dat de (lokale) werkgevers in het midden- en kleinbedrijf op andere wijzen moeten worden bereikt. Bij die werkgevers zijn de initiatieven van de bedrijfscontactfunctionaris en de vertegenwoordigers van WSD en Kempenplus belangrijk.

Daarnaast willen we de werkgevers stimuleren om mee te doen aan certificeringen; bedrijven die zijn gecertificeerd voor "maatschappelijk ondernemen" krijgen extra waardering bij inschrijvingen en gunningen. Behalve verschillende audits die gericht zijn op de bedrijfsvoering, zijn er ook meetinstrumenten om bijvoorbeeld "het maatschappelijke ondernemen" te meten. Een toepasselijk meetinstrument is de Prestatiemeter Sociaal Ondernemen (PSO). Het meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie ('socialer ondernemen'). Het doel van de ontwikkelpartners is om via toepassing van de PSO meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen. Daarom is de PSO ingericht als een prestatieladder met vier niveaus: een aspirant-status en trede 1, 2 en 3. Bedrijven met een PSO-erkenning dragen meer dan gemiddeld bij aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen. Zij doen dat bovendien kwalitatief op een goede manier. Belangrijke uitgangspunten voor de PSO zijn:

- Eén generieke methode voor alle reguliere werkgevers (groot en klein).
- Erkennen van verschillende stadia van socialer ondernemen: van de intentie om socialer te ondernemen (aspirant-status) tot het niveau van koploper.
- Toetsing vindt plaats door een combinatie van kwantitatief meten van prestaties én een kwalitatieve beoordeling.
- Inbouwen van ketenstimulering door directe en indirecte sociale bijdragen beide mee te wegen. Meten van feitelijke prestaties; de PSO is géén managementsysteem of een certificering van werkprocessen.
- Zo min mogelijk extra administratieve lasten voor werkgevers.
- Uitgaan van bestaande wetenschappelijke inzichten.
- Ontwikkeling in nauwe samenwerking met bedrijven vanwege de praktische toepasbaarheid.
- Onderscheidend vermogen, betrouwbaar en een onafhankelijke toetsing.

Branding Oirschot

Tot slot proberen via alle beleidsterreinen het ondernemersklimaat te verbeteren. Door Oirschot aantrekkelijker te maken als woon- en werkgemeente willen we bereiken dat meer werkgevers zich hier willen vestigen.

Bedrijfscontactfunctionaris

De functie bedrijfscontactfunctionaris moet meer gewicht krijgen. Niet alleen vormt deze functie de feitelijke brugfunctie tussen het bedrijfsleven en de gemeente, maar ook is het nodig dat via deze functie regelmatig goede voorlichting kan worden gegeven over de mogelijkheden aan, en afgestemd met, bijvoorbeeld brancheverenigingen, ZLTO (vereniging voor agrarische ondernemers), Ondernemers Vereniging Oirschot (OVO), het Industrieel Contact Oirschot (OIC), Ondernemersvereniging De Beerzen, Koninklijke Horeca Nederland, afd. Oirschot/Beerzen, Recreatie Oirschot De Beerzen en AGRO-platform e.d..

2.3.6 WE "ONTZORGEN" WERKGEVERS



Van werkgevers wordt nadrukkelijk een bijdrage gevraagd zoals in de vorige paragraaf omschreven. We gaan werkgevers daarbij wél ondersteunen. We bieden werkgevers ondersteuning aan bij de eventueel noodzakelijke begeleiding. We compenseren waar nodig het productiviteitsverlies met loonkostensubsidie en we bieden waar en zo lang als nodig een “no-risk-polis” om eventuele risico’s van ziekte en uitval te compenseren.

2.3.7 WE DELEN DOELGROEPEN IN NAAR VOORLOPIGE LOONWAARDE

Op dit moment¹⁰ is de doelgroep alleen in beeld via een indeling in de volgende categorieën:

- Werkklant (de uitkeringsgerechtigde die op korte termijn aan het werk kan)
- Zorgklant A (de uitkeringsgerechtigde die zonder ondersteuning niet op korte termijn aan het werk kan)
- Zorgklant B (de uitkeringsgerechtigde die relatief zware ondersteuning nodig heeft om aan het werk te kunnen)
- Rustklant (de uitkeringsgerechtigde waarvan niet wordt verwacht dat er mogelijkheden zijn op betaald werk)

Uitmo september 2014 was het klantenbestand met die categorieën als volgt ingedeeld:

	Uitkeringsgerechtigden	Partners
Werkklant	30	7
Zorgklant A	37	7
Zorgklant B	39	10
Rustklant	9	2

Om zoveel mogelijk personen naar vermogen te laten werken of participeren heeft de gemeente beter inzicht nodig in de (on)mogelijkheden van inwoners. De gemeente kiest er daarom voor om doelgroepen voorlopig, en later definitief, in te delen naar loonwaarde. De loonwaarde meet de prestatie van de werknemer op de werkvloer en de manier waarop deze prestatie zich verhoudt tot die van een reguliere werknemer in dezelfde functie. Dit wordt onder meer bepaald door het tempo en de kwaliteit van uitvoering van de werkzaamheden, maar ook door de inzetbaarheid van de werknemer. De loonwaarde brengt in beeld voor welk gedeelte van het wettelijke minimumloon (WML; € 18.022,- per jaar) verdien-capaciteit aanwezig is. Afhankelijk van de loonwaarde kan vervolgens bepaald worden wat voor type ondersteuningsvoorzieningen passend is. Een passende ondersteuning zorgt ervoor dat de loonwaarde van een inwoner toeneemt; dit kan bijvoorbeeld ook door het werkproces of de werkomgeving zodanig in te richten dat deze aansluit op de mogelijkheden van de werknemer. Het is van belang dat werkgevers hiervoor open staan. In tabel 3 worden de doelgroepen naar *voorlopige* loonwaarde in beeld gebracht; daarbij is gebruik gemaakt van de thans nog bekende indeling. Het zal echter nodig zijn om de loonwaardebepaling in de loop van 2015 nauwkeurig vast te stellen.

Doelgroepen naar loonwaarde	Verdiencapaciteit	Aantal
(Bijna) volledige loonwaarde (80% tot 100%)		
Onder deze doelgroep vallen de uitkeringsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zijn naar verwachting in staat om, eventueel na een korte periode loonkostensubsidie, op eigen kracht het minimumloon te verdienen op de reguliere arbeidsmarkt.	€ 14.418,- tot € 18022,-	37
Beperkte loonwaarde (30% – 80%)		
Onder deze doelgroep vallen de uitkeringsgerechtigden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zijn niet of beperkt in staat om op eigen kracht het minimumloon te verdienen, waardoor volledige uitstroom naar werk zonder ondersteuning voor deze doelgroep minder waarschijnlijk is. Naast loonkostensubsidie (o.a. scholing, begeleiding, stage) kunnen andere instrumenten worden ingezet.	€ 5406,- tot € 14.418,-	93 60%- 80%= 44 30%- 60%= 49
Marginale loonwaarde tot 30% (eventueel Beschut werken) en zorg		
Onder de ze doelgroep vallen de uitkeringsgerechtigden met ernstige beperkingen (fysiek, mentaal en sociaal-maatschappelijk) waarvan niet verwacht kan worden dat zij zelf voor een inkomen kunnen zor-	Tot € 5406,-	11

¹⁰ Stand 30 september 2014



gen. De arbeidsproductiviteit is nagenoeg nihil. De doelgroep vertoont overlap met de doelgroep van de Wmo en worden van daaruit ondersteund naar vormen van dagbesteding/begeleiding of eventueel beschut werk. Loonkostensubsidie (max. 70%) is voor deze doelgroep niet uitgesloten.		
---	--	--

Tabel 3: doelgroep en ingedeeld naar loonwaarde en verdien capaciteit, gebaseerd op huidige indeling naar re-integratiepositie zittend bestand uitkeringsgerechtigden (dus exclusief nieuwe instroom voormalig Wsw en Wajong)

De nieuwe doelgroep (uit Wsw en Wajong) is nog niet in de tabel opgenomen. De populatie voormalige Wsw en Wajong vallen binnen de categorie "beperkte loonwaarde" (30% - 80%) of binnen de categorie "marginale loonwaarde" (minder dan 30%).

2.3.8 WE WERKEN NAAR EEN DEFINITIEVE LOONWAARDEBEPALING

Voor iedere inwoner die in aanmerking komt voor inkomensondersteuning gaat de gemeente een diagnosemethode hanteren die onder meer een indicatieve loonwaarde afgeeft. De diagnosemethode wordt ontwikkeld door het Werkbedrijf. Wanneer de inwoner over een zodanige loonwaarde beschikt dat deze aan de slag kan bij een werkgever (bijvoorbeeld middels een proefplaatsing) wordt na een periode van drie maanden werken de daadwerkelijke loonwaarde van de uitkeringsgerechtigde bepaald. Deze herwaardering is nodig om rekening te kunnen houden met de loonwaarde voor deze bepaalde baan, en de eventueel noodzakelijke loonkostensubsidie. De methode van de loonwaardebepaling moet voldoen aan de uitgangspunten van het Regionale Werkbedrijf die neergelegd worden in het marktbe werkingsplan. De gemeente dringt er in het overleg met het Regionaal Werkbedrijf op aan dat bij de bepaling van de loonwaarde zoveel als mogelijk ook rekening wordt gehouden met de conjunctuur: bij een grote vraag naar personeel (in een hoogconjunctuur) zal de loonwaarde in zijn algemeenheid hoger zijn, en andersom zal de loonwaarde lager zijn als er nauwelijks nieuwe banen zijn. De gemeente is vrij om te kiezen welke partij de loonwaarde gaat bepalen, dit kan zowel het UWV, het SW-bedrijf, de gemeente zelf of een externe partij zijn. Dit wordt in het najaar van 2015 bepaald aansluitend bij de afspraken in het regionaal marktbe werkingsplan. De loonwaarde moet jaarlijks opnieuw bepaald worden, zodat er continu inzicht bestaat in de ontwikkeling van de werknemer. De loonwaarde van de doelgroep 'beschut werk' wordt driejaarlijks opnieuw beoordeeld.

2.3.9 WE ZETTEN RE-INTEGRATIEVOORZIENINGEN IN

Om te bepalen welke re-integratie- of ondersteuningsvoorzieningen voor een inwoner ingezet worden, wordt er naast de loonwaarde rekening gehouden met externe factoren die een belemmering vormen om te kunnen werken. Onder deze externe factoren verstaat de gemeente o.a. zorgtaken (alleenstaande ouders, mantelzorg), medische en/of sociale belemmeringen (oa. verslaving), leeftijd, herkomst en aansluiting bij identiteit arbeidsmarktregio. Van belang is ook welke mogelijkheden de arbeidsmarktregio biedt. In de regio is dat vooral de technische sector; lokaal vooral de productiebedrijven, de detailhandel en de agrarische sector.

De mogelijkheden van de arbeidsmarkt, de loonwaarde van de inwoner en de externe factoren bepalen welke re-integratievoorzieningen efficiënt kunnen zijn.

In de navolgende paragrafen lichten we de verschillende categorieën naar loonwaarde toe.

VOOR INWONERS MET EEN RELATIEF HOGE LOONWAARDE (80% TOT 100%)

Voor inwoners met een (bijna) volledige loonwaarde verwacht de gemeente dat zij in principe op eigen kracht aan het werk kunnen. De gemeente stimuleert en activeert deze doelgroep door het opleggen van een sollicitatieverplichting (waar nodig aangevuld met scholing, training en/of een korte periode loonkostensubsidie) en het verplicht opleggen van het verrichten van maatschappelijke nuttige taken als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering (zodanig dat dit het zoeken/vinden van werk niet belemmert). Aanvullend hierop kan ook jobhunting een belangrijke rol spelen om deze doelgroep zo snel mogelijk aan het werk te krijgen.

VOOR INWONERS MET EEN BEPERKTE LOON WAARDE (30% TOT 80%)

Voor inwoners met een beperkte loonwaarde van 30% tot 80% geldt dat zij een langere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en wisselend perspectief op (volledige) uitstroom. De gemeente zorgt voor gerichte, meer uitgebreide, ondersteuning van deze doelgroep door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de loonwaarde van de inwoner op een werkplek. Het streven hierbij is om de loonwaarde zo optimaal mogelijk te krijgen zodat deze inwoners blijvend op de reguliere arbeidsmarkt werkzaam kunnen zijn (al dan niet met ondersteuning of begeleiding). Voor het kunnen plaatsen van deze inwoners dienen werkgevers geschikte arbeidsplekken beschikbaar te stellen of te creëren. Hierbij is het instrument loonkostensubsidie van belang, kan jobcarving kansen bieden en begeleiding op en / of aanpassing van de werkplek. Deze subsidie compenseert zo nodig de werkgever met loonkostensubsidie voor het verlies aan productiviteit door het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking; de



arbeidsmarktpositie van deze werknemers wordt op die manier verstevigd. Omdat het instrument loonkostensubsidie structureel ingezet kan worden is deze gericht op duurzame arbeidsparticipatie en optimale ontwikkeling van de werknemer. Onderdeel hiervan zijn de afspraken die zijn neergelegd in het Sociaal Akkoord over de 125.000¹¹ te realiseren 'garantiebanen' en zorgen voor geschikte arbeidsplekken voor deze doelgroep, al dan niet met de inzet van loonkostensubsidie of andere ondersteuning. Specifiek voor niet-uitkeringsgerechtigden met een loonwaarde tussen de 30% en 80%, wil de gemeente gepaste ondersteuning bieden om hen toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Afhankelijk van de persoonlijke situatie en (financiële) mogelijkheden van de niet-uitkeringsgerechtigde kan ondersteuning geboden worden met behulp van een eigen bijdrage of deelname in het vrijwilligerswerk.

Aangezien er binnen deze doelgroep een grote verscheidenheid is in arbeidsvermogen wordt deze groep nog gesplitst in doelgroepen met een loonwaarde van 60% tot 80% en met een loonwaarde van 30% tot 60%. Dit komt voort uit praktijkervaring waaruit blijkt dat rond de 50% á 60% een financieel omslagpunt ligt (kosten voor begeleiding van en aanpassingen voor mensen met een verdien capaciteit boven de 50% á 60% vallen in veel gevallen weg tegen oplopende besparingen op de uitkeringslasten).

INWONERS MET LOONWAARDE 60% TOT 80%

Deze doelgroep bestaat uit inwoners die wel arbeidsvermogen hebben maar verminderd productief zijn; voor hen is het perspectief aanwezig om bij een reguliere werkgever werkzaam te zijn (al dan niet met begeleiding). De gemeente ondersteunt deze doelgroep allereerst door inzet van het instrument loonkostensubsidie om werkgevers te compenseren voor het stuk productieverlies vanwege de beperkte loonwaarde van de werknemer. Op deze manier kunnen deze personen aan de slag bij een reguliere werkgever. Hiernaast zijn er wellicht aanpassingen nodig van de werkplek om de werknemer daadwerkelijk te kunnen plaatsen. Wanneer het (nog) niet mogelijk is om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, dan geldt voor deze inwoners dat zij direct aan de slag gaan op een leerwerkplek en met behulp van jobcoaching en/of begeleiding worden geactiveerd om door te stromen naar regulier werk met loonkostensubsidie.

INWONERS MET LOONWAARDE 30% TOT 60%

Deze doelgroep bestaat uit inwoners die beschikken over enig arbeidsvermogen maar sterk verminderd productief zijn. Voor hen is weinig perspectief om bij een reguliere werkgever werkzaam te zijn zonder intensieve begeleiding. Wanneer wel het perspectief aanwezig is om met behulp van het instrument loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever werkzaam te zijn, dan is het vanuit het principe van 'maatwerk' mogelijk om ook voor deze doelgroep het instrument loonkostensubsidie in te zetten. Wanneer dit perspectief (nog) niet aanwezig is, wil de gemeente leerwerkplekken inzetten zodat deze personen een bepaald arbeidsritme op kunnen doen en zodat zij mogelijk kunnen stijgen in loonwaarde. Het streven is dat (een deel van) de personen in deze doelgroep op termijn doorgroeien naar een loonwaarde van 60% - 80% en (met inzet van loonkostensubsidie) op de reguliere arbeidsmarkt werkzaam kunnen zijn. De leerwerkplekken worden ingezet voor de inwoners met een indicatieve loonwaarde vanaf 50%, omdat voor hen groei naar de loonwaarde van 60% kansrijk lijkt. Wanneer een inwoner minder dan 50% loonwaarde heeft, en plaatsing met loonkostensubsidie bij een werkgever nog niet mogelijk is, dan activeert de gemeente hem of haar naar vormen van maatschappelijke participatie eventueel aangevuld met begeleiding, zodat zij mogelijk kunnen doorgroeien naar een loonwaarde van >50% en via leerwerkplekken of een baan met loonkostensubsidie aan de slag kunnen.

VOOR INWONERS MET NAUWELIJKS LOONWAARDE (IN ZIJN ALGEMEENHEID MINDER DAN 30%)

Voor de inwoners met een loonwaarde van minder dan 30% spelen hun fysieke en mentale gesteldheid vaak een rol. De reden dat een persoon aanspraak kan maken op de indicatie beschut werken is niet zo zeer gelegen in de loonwaarde, maar met name in de omstandigheden van betrokkene. Iemand komt voor deze indicatie in aanmerking als de begeleiding, cq aanpassing van de werkomgeving, zodanig zijn dat dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat deze daaraan tegemoet kan komen. Overigens zal de loonwaarde in het algemeen beperkt zijn voor deze doelgroep. De wijze waarop het werk wordt georganiseerd, en de mogelijke samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding, staat hier los van. De gemeente wil voor deze groep mogelijkheden creëren via zinvolle arbeidsparticipatie en/of vormen van dagbesteding. In beginsel wordt gestreefd naar financiële ruimte voor "beschut werk", zodat ook deze groep participeert in de samenleving en een bepaald dagritme kan hebben. Eén van de nieuwe taken in de Wmo waar de gemeente vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor wordt, is de (arbeidsmatige) dagbesteding. De gemeente is vanaf dan bevoegd om naast voorziening(en) voor beschut werk ook voorzieningen voor dagbesteding te organiseren. Aangezien de doelgroep voor beide voorzieningen voor een groot deel gelijk is, wil de gemeente meer aansluiting creëren tussen deze ondersteuningsvormen, zodat inwoners aansluitend bij hun capaciteiten en behoeften kunnen doorgroeien van dagbesteding naar een beschutte werkomgeving. Dagbesteding op basis van 5 dagen

¹¹ 100.000 banen dienen gerealiseerd te worden door het bedrijfsleven en 25.000 banen door de overheid



per week kost tussen de € 10.500,- en € 15.600,- per jaar¹²; beschut werken kost € 8500,- per jaar. Ook bij de bekostiging van voorzieningen voor deze doelgroep moet daarom gekeken worden naar de inzet van middelen uit de verschillende budgetten in de integratie-uitkering Sociaal domein. Vormen van (arbeids)participatie kunnen preventief ingezet worden om zwaardere ondersteuning op het gebied van zorg te voorkomen of uit te stellen.

Schema inzet voorzieningen per doelgroep

In tabel 4 zijn de voorzieningen en instrumenten per doelgroep van loonwaarde weergegeven.

	Volledige loonwaarde (80–100%)	Beperkte loonwaarde (30% - 80%)		Marginale loonwaarde (< 30%)
	80% - 100%	60% - 80%	30% - 60%	< 30%
Geen belemmerende factoren	* Sollicitatieverplichting * Jobhunting * regulier werk mbv beperkte periode * loonkostensubsidie	* Sollicitatieverplichting * Regulier werk mbv loonkostensubsidie * Leerwerkplek en jobcoaching	* Regulier werk mbv loonkostensubsidie, begeleiding, aanpassingen van de werkplek * Leerwerkplek met begeleiding (enkel voor > 50%)	* Beschut werken en/ of arbeidsmatige dagbesteding * loonkostensubsidie
Bij belemmerende factoren	* Scholing en training * Maatschappelijk werk * Schuldhulpverlening	* Scholing en training * Maatschappelijk werk * Schuldhulpverlening	* Maatschappelijk werk * Schuldhulpverlening	* begeleiding * maatschappelijk werk * verzorging
Aantal in Oirschot	37 inwoners	44 inwoners	49 inwoners	11 inwoners

Tabel 4: In te zetten ondersteuningsvoorzieningen per doelgroep

2.3.10 WE BEVORDEREN MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE EN TEGENPRESTATIE

De participatiesamenleving zoals de regering die voorstaat gaat gepaard met flinke besparingen op de uitgaven voor zorg. Van de samenleving wordt verwacht dat men meer voor elkaar zorgt: familieleden, burens, kennissen en de lokale gemeenschap worden geactiveerd om zodoende te besparen op de kosten van (maatschappelijke) zorg. Hier ligt een belangrijke uitdaging voor de gemeente en de gemeenschap.

Voor de inwoners die inkomensondersteuning krijgen op grond van de Participatiewet biedt de wet mogelijkheden om een 'tegenprestatie naar vermogen' te vragen. De gedachte achter de verplichte tegenprestatie is dat inwoners door het verrichten van maatschappelijke nuttige taken iets terug doen voor de ontvangen (inkomens)ondersteuning. Voor veel werkzaamheden op het maatschappelijke terrein is echter motivatie nodig; het verplicht opleggen van een voorwaarde tot tegenprestatie bevordert niet de motivatie en kan tot ongewenste situaties leiden. Daarom zullen wij inwoners verleiden en motiveren tot het verrichten van vrijwilligerswerk.

Voor uitkeringsgerechtigden die bij herhaling betaalde arbeid weigeren zal in beginsel het maatregelenbeleid worden toegepast en uiteindelijk uitsluiting van uitkering kunnen plaatsvinden. De tegenprestatie als voorwaarde voor uitkering zal slechts in bijzondere situaties opgelegd worden; in dat geval zullen de maatschappelijke nuttige activiteiten echter niet plaatsvinden bij personen of instellingen die afhankelijk zijn van gemotiveerde vrijwilligers. Te denken valt dan meer aan nuttige activiteiten als (onder toezicht) opruimen van gemeentelijke bezittingen, sneeuwschuiven bij openbare ruimte, verkeersborden schoonmaken en dergelijke.

De op te leggen maatregelen en de uitvoering van de tegenprestatie worden bij verordening geregeld. Hiernaast worden nadere afspraken gemaakt met organisaties over de uitvoering van de tegenprestatie en wordt de methodiek nader geïmplementeerd in de gemeentelijke organisatie.

Samen met onze partners (ISD De Kempen, WSD en andere maatschappelijke organisaties), zoeken we naar nieuwe activiteiten voor vrijwilligers. Die nieuwe initiatieven vloeien voort uit de combinatie van de wenselijkheid naar meer participatiemogelijkheden en ontbrekende financiële middelen. Nieuwe initiatieven die worden onderzocht liggen bijvoorbeeld op het terrein van

¹² Uitgaande van een prijs variërend van € 40,- tot € 60,- per dag.



- de vervoersvoorzieningen,
- de kringloop winkel(s) (sorteren, repareren, verkopen),
- het centrummanagement (stewards)
- cultuurmanagement (organisatie en ondersteuning evenementen)

Deze nieuwe initiatieven leveren naast vrijwilligerswerk ook gesubsidieerde werkplekken en stageplekken op.

Wijze van uitvoering en de maatschappelijke nuttige taken

Het Vrijwilligerssteunpunt Welzijn Best-Oirschot en Oirschot Doet spelen een rol bij het matchen van vrijwilligers bij organisaties waar maatschappelijk nuttige taken verricht kunnen worden. De stichting, die gehuisvest is in de Enck, brengt vraag en aanbod bij elkaar. De vraag komt van onder meer sportverenigingen, onderwijsinstellingen, bibliotheek, verzorgingshuizen, gemeente en ondernemers. Het gaat hier bijvoorbeeld om taken zoals het helpen bij sporttoernooien, het onderhouden van de sportvelden, bestuursfuncties bij verenigingen, conciërge-achtige werkzaamheden, voorlezen op scholen, helpen bij het oversteken van kinderen (klaar-over), werkzaamheden in bibliotheken, helpen in de zorg (eten geven van ouderen), sneeuwschuiven (bij verzorgingshuis of ouderenwoningen), afval in openbaar gebied opruimen, verkeersborden schoonmaken, helpen bij evenementen etc.

Ook kan de vrijwilliger ervoor kiezen om taken te verrichten voor individuele inwoners waarbij het gaat om taken op het gebied van huishoudelijke hulp (schoonmaken/de was/strijken), het helpen met boodschappen doen, bezoeken van eenzame ouderen, tuinonderhoud of helpen als computermaatje, taalmaatje bij nieuwkomers, huiswerkbegeleiding voor kinderen, oppasdienst of iets betekenen in de wijk of buurt (buurtpreventie). De website www.wehelpen.nl speelt een rol bij het matchen van vrijwilligers aan hulpvragen van individuele inwoners.

Ontheffing van de tegenprestatie

Er is sprake van (tijdelijke) ontheffing van eventuele verplichte deelname wanneer uitkeringsgerechtigden mantelzorgtaken hebben en/of vrijwilligerswerk verrichten. Hiernaast zijn personen met een loonwaarde van minder dan 30% vrijgesteld van verplichte deelname. Overigens blijft dat werken altijd voorrang heeft op vormen van maatschappelijke participatie.

2.3 .11 WE SCHENKEN EXTRA AANDACHT AAN JONGEREN

Jongeren onder de 27 jaar kunnen enkel een beroep doen op inkomensondersteuning wanneer zij niet meer in aanmerking komen voor uit Rijkskas bekostigd onderwijs (artikel 13, lid 2 WWB). Uitgezonderd hiervan zijn jongeren waarvan niet verwacht kan worden dat zij onderwijs volgen. De jongere dient hiervoor zelf bewijs aan te leveren (informatieplicht), tenzij het College hiervoor voldoende aanwijzingen heeft.

Met de Participatiewet wordt de gemeente ook verantwoordelijk voor jongeren met een (arbeids-) handicap. Zij konden voorheen een beroep doen op de Wajong, waarbij zij ondersteund werden via een studieregeling, een werkregeling of een uitkering. De jonggehandicapten die mogelijkheden hebben om te werken kunnen bij de gemeente ondersteuning vragen bij het zoeken en houden van werk en/of om inkomensondersteuning.

Om ervoor te zorgen dat alle jongeren over een startkwalificatie beschikken en (zoveel als mogelijk) zelfstandig op de arbeidsmarkt kunnen participeren, werkt de gemeente vanuit haar wettelijke taak rondom de leerplichtwet samen met onderwijsinstellingen voor jongeren tot 18 jaar. De samenwerking richt zich op het voorkomen van voortijdige uitval, het vergroten van het perspectief van jongeren op een baan en het aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Jongeren ouder dan 18 jaar die een beroep doen op inkomensondersteuning en (nog) niet beschikken over een startkwalificatie¹³ wijst de gemeente op hun eigen verantwoordelijkheid om een startkwalificatie te behalen of om werk te vinden. Hiervoor worden zij verwezen naar straks.nu¹⁴, het traject dat zij daar kunnen volgen vindt plaats op vrijwillige basis. Om te voorkomen dat deze jongeren alsnog geen startkwalificatie behalen, geen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt of erger, wil de gemeente het traject van deze jongeren na doorverwijzing naar straks.nu blijven volgen. Jongeren die wel over een startkwalificatie beschikken en een beroep doen op inkomensondersteuning worden op de eigen verantwoordelijkheid gewezen om werk te vinden of om alsnog een studie te volgen (werkleerplicht). Voor hen geldt altijd de wettelijk verplichte zoekperiode van vier weken. Gedurende deze zoekperiode wil de gemeente deze jongeren via het Werkplein De Kempen monitoren en stimuleren tot het vinden van werk. Hiernaast motiveert de gemeente beide groepen jongeren (zowel die met als zonder startkwalificatie) tot deelname aan vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk kan een bijdrage leveren aan het opdoen van arbeidsritme en de maatschappelijke be-

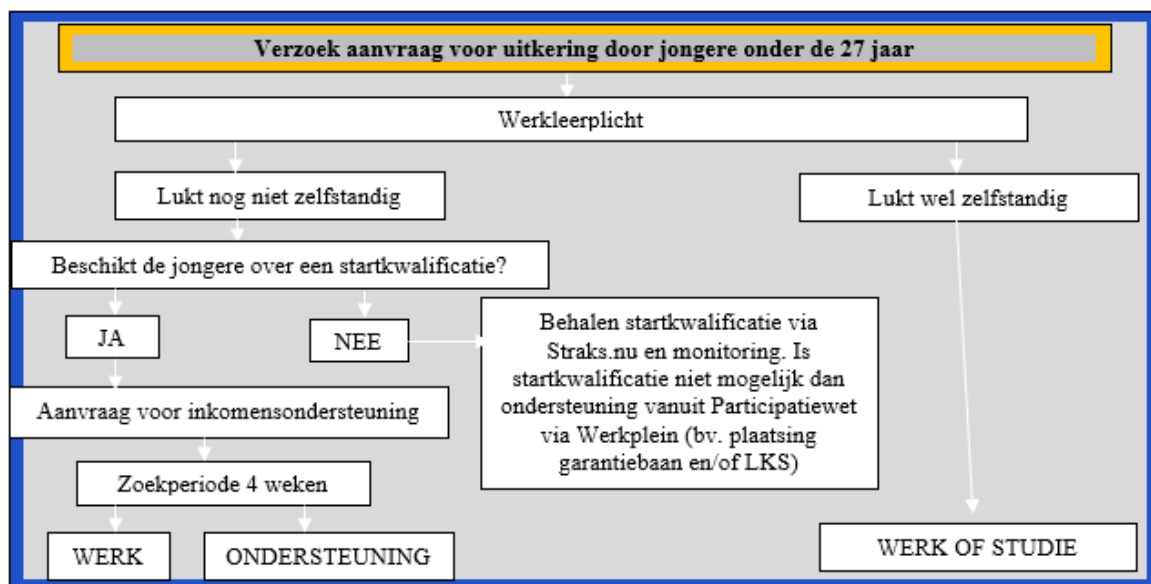
¹³ Inwoners jonger dan 27 jaar zonder startkwalificatie hebben geen recht op inkomensondersteuning

¹⁴ [Straks.nu](http://straks.nu) bestaat uit trajectbegeleiders werkzaam in de regio Eindhoven en stimuleert jongeren in de leeftijd van 18 tot 23 jaar op basis van vrijwilligheid tot het behalen van een startkwalificatie en/of het vinden van werk



trokkenheid van jongeren, wat weer kan bijdragen aan uitstroom naar werk of naar het behalen van een startkwalificatie.

Jongeren die niet in staat zijn een startkwalificatie te behalen, zijn vaak jongeren met een (arbeids-) beperking. Hieronder valt ook een deel van de jongeren die voorheen een beroep konden doen op de Wajong, op basis waarvan zij in een werk-, studie- of uitkeringsregeling stroomden. Deze jongeren zijn voor een groot deel afkomstig vanuit het voortgezet speciaal- en praktijkonderwijs. Het praktijkonderwijs is erop gericht om jongeren arbeidsrelevant op te leiden en uit te plaatsen op werk. Om die reden investeren praktijkscholen tijd en energie in contacten met het bedrijfsleven. Van de werkende jongeren met een arbeidsbeperking is ongeveer de helft werkzaam bij een sociale werkvoorziening (bv. het SW-bedrijf) en de andere helft bij een reguliere werkgever. Wanneer deze doelgroep bij een reguliere werkgever werkzaam is, gebeurt dit veelal met ondersteuning van een jobcoach (variërende inzet van 1 tot 3 jaar) en/of loonkostensubsidie of een re-integratietraject. Om jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, wil de gemeente deze voorzieningen dan ook beschikbaar blijven stellen. Aanvullend daarop kunnen workshops, (coachings)gesprekken en banenmarkten (jobhunting) georganiseerd worden om deze jongeren te helpen bij het vinden van werk. De praktijkscholen in de regio Eindhoven hebben ervaring met jobcoaching, een aantal docenten zijn hiervoor opgeleid. De gemeente wil nauw aansluiten op datgene wat de scholen reeds hebben ontwikkeld om door middel van stages of verlengde leertrajecten te komen tot een goede aansluiting tussen onderwijs en werk.



Figuur 2: Clientroute voor ondersteuning jongeren

3 Beleidsdoelstellingen en maatregelen

Eerder is uiteengezet wat de gemeente gaat doen om de opgaven uit het beleidskader en de daarbij gestelde beleidsdoelstellingen te kunnen bereiken. In het hierna volgende overzicht is per beleidsdoelstelling weergegeven welke maatregelen uit dit hoofdstuk een bijdrage leveren aan het behalen van de gestelde beleidsdoelstelling.

1. **Inwoners kunnen zelfstandig in hun levensonderhoud voorzien**
 - a. *Iedereen – die in staat is te werken - werkt naar zijn of haar mogelijkheden, bij voorkeur bij een reguliere werkgever.*
 - i. De gemeente geeft vorm aan het relatiebeheer met (potentiele) werkgevers op zowel regionaal als lokaal niveau.
 - ii. De bedrijfscontactfunctionaris speelt een rol bij het acquireren van nieuwe werkgelegenheid in Oirschot voor de specifieke doelgroepen.
 - b. *Inwoners zijn verantwoordelijk voor het (op eigen kracht) vinden van werk;*
 - i. De gemeente activeert inwoners die een beroep doen op inkomensondersteuning, om werk (of studie) te zoeken en te vinden.



- ii. De gemeente voert een screening en diagnose uit voor inwoners die een aanvraag doen voor inkomensondersteuning.
 - c. *Inwoners die niet op eigen kracht werk kunnen vinden en/of kunnen werken worden passend ondersteund;*
 - i. Inwoners met een volledige loonwaarde worden minimaal ondersteund om zo snel mogelijk aan het werk te kunnen (scholing, training).
 - ii. Inwoners met een beperkte loonwaarde zijn werkzaam op de reguliere arbeidsmarkt met inzet van loonkostensubsidie.
 - iii. Inwoners met een beperkte loonwaarde zijn werkzaam op leerwerkplekken met het perspectief door te groeien naar werk op de reguliere arbeidsmarkt met behulp van loonkostensubsidie.
 - iv. De gemeente ziet toe op de bestrijding van fraude zodat er geen sprake is van misbruik en oneigenlijk gebruik van de (inkomens)ondersteuning.
 - d. *Iedereen die in staat is een startkwalificatie te behalen beschikt over een startkwalificatie;*
 - i. De gemeente verwijst jongeren zonder startkwalificatie naar straks.nu.
 - ii. De gemeente bouwt samen met het onderwijsveld voort op de aansluiting tussen het Praktijkonderwijs en de arbeidsmarkt .
2. **Inwoners doen mee aan de samenleving**
- a. *De toegang tot ondersteuning en zorg is laagdrempelig en integraal;*
 - i. Inwoners weten waar zij terecht kunnen voor ondersteuning en zorg.
 - ii. Er wordt zorggedragen voor een brede vraagverheldering van de ondersteuningsbehoefte(n) in het gezin.
 - iii. De zorg en ondersteuning wordt gecoördineerd uitgevoerd.
 - b. *Inwoners die niet op eigen kracht kunnen participeren in de samenleving worden passend ondersteund;*
 - i. Voor inwoners met ernstige mentale en/of psychische beperkingen kunnen arbeidsmatige dagbesteding en/of beschut werken mogelijkheden tot participatie bieden.
 - c. *De maatschappelijke participatie van inwoners wordt gestimuleerd*
 - i. De gemeente stimuleert inwoners die een beroep doen op ondersteuning vanuit de overheid tot deelname aan vrijwilligerswerk.
3. **Inwoners doen iets terug voor de samenleving**
- a. *Uitkeringsgerechtigden verrichten maatschappelijke nuttige taken als tegenprestatie voor de ontvangen inkomensondersteuning*
 - i. De gemeente motiveert en verleidt uitkeringsgerechtigden tot vrijwilligerswerk.
 - ii. Bij onvoldoende sollicitatieactiviteiten kan de gemeente de uitkeringsgerechtigde verplichten tot onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteiten;
 - iii. Bij onvoldoende eigen initiatief of niet nakomen van arbeidsvoorwaarden kan de gemeente de uitkering verlagen op grond van de sanctieverordening.

4. Financieel kader

Het budget dat de gemeente ter beschikking stelt voor de uitvoering van de Participatiewet is mede bepalend voor het behalen van de hiervoor geformuleerde beleidsdoelstellingen. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet wat thans het beschikbare budget is van de gemeente voor de uitvoering van de Participatiewet en wat de financiële consequenties kunnen zijn van de inzet van re-integratievoorzieningen zoals bepaald in deze nota. Reeds vooraf is opgemerkt dat het door het Rijk beschikbare budget onvoldoende is om alle ambities al in 2015 door te voeren. Het jaar 2015 is in die zin een overgangsjaar: de zaken lopen door, maar gedurende het jaar zullen tal van ontwikkelingen bij het Werkbedrijf, bij de ISD, bij de WSD, bij het Werkplein en de werkgeversservicepunten verbonden moeten worden met de gemeentelijke doelstellingen. Alleen al om die reden is het nodig om voor het jaar 2016 een gedegen uitvoeringsplan te maken en de financiële consequenties goed in beeld te brengen.



4.1 BESCHIKBARE BUDGET

De gemeente krijgt voor de uitvoering van de Participatiewet Rijksmiddelen ter beschikking die worden gesplitst in het inkomensdeel (bestaande uit uitkeringen en loonkostensubsidie) en het werkdeel (Participatiebudget en Wsw). In tabel 5 is het volledig te verwachten (rijks)budget opgenomen.

Beschikbaar budget Participatiewet (inkomensdeel, participatiebudget en Wsw)				
	2015	2016	2017	2018
Inkomensdeel	1.379.324	1.379.324	1.379.324	1.379.324
Totaal Inkomensdeel	1.379.324	1.379.324	1.379.324	1.379.324
Participatiebudget	101.241	115.783	131.131	147.792
Wsw (zittend bestand) ¹⁵	3.252.884	3.029.647	2.820.602	2.624.887
Totaal werkdeel (Participatiebudget + WSW)	3.354.125	3.154.430	2.951.733	2.772.679

Tabel 5: overzicht budgettaire ruimte Participatiewet

Naast het beschikbare budget vanuit het rijk kan voor de implementatie een beroep worden gedaan op de integratieuitkering Sociaal Domein en enkele incidentele baten:

- Uit het re-integratiebudget over 2014 is nog een overschot van € 23.214,- beschikbaar;
- Uit het exploitatieresultaat van WSD over 2013 is een dividenduitkering beschikbaar gesteld; voor Oirschot was het beschikbare bedrag € 70.000,-; hiervan is reeds € 23.000,- besteed.

4.2 FINANCIËLE VERPLICHTINGEN

De inzet van middelen uit het inkomensdeel is bedoeld voor bekostiging van de uitkeringen en de te verstrekken loonkostensubsidies. De keuzevrijheid in het inkomensdeel heeft enkel betrekking op het bepalen van de doelgroep die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie (dit is de voorgestelde doelgroep met een loonwaarde van 30% - 100%). De middelen in het inkomensdeel laten we in dit hoofdstuk verder buiten beschouwing.

De financiële verplichtingen op grond van de Participatiewet betreffen voornamelijk de loon- en uitvoeringskosten voor het huidige Wsw-bestand. Daarnaast zijn er nog lopende verplichtingen op grond van reeds gestarte re-integratietrajecten. De uitvoeringskosten van de ISD worden niet uit het Participatiebudget betaald.

4.3 WSW (ZITTEND BESTAND)

Vanaf 1 januari 2015 is instroom in de Wsw niet meer mogelijk, en het totale Wsw-bestand zal vanwege uitstroom¹⁶ uit de Wsw afgebouwd worden. De afbouw van het bestand zorgt er logischerwijs voor dat het budget wat de gemeente ontvangt voor het zittend bestand Wsw jaarlijks zal dalen. Bovenop deze daling vindt een efficiencykorting plaats per arbeidsplaats gespreid over een periode van zes jaren. De kosten voor het zittend bestand Wsw zijn echter gerelateerd aan de geldende cao-afspraken, waarin geen rekening is gehouden met de efficiencykorting per arbeidsplaats. Dit betekent dat het te ontvangen budget per medewerker lager is dan de kosten voor het zittend bestand Wsw.

Voor de jaren 2015 en 2016 is in een "transitiearrangement" afgesproken dat de WSD het financiële verschil wat ontstaat door de efficiencykorting opvangt. Voor wat betreft het tekort wat ontstaat vanwege de uitstroom uit de Wsw en waar geen nieuwe instroom tegenover staat, zijn in het transitiearrangement nadere afspraken gemaakt voor de komende twee jaren. Voor de lange termijn staan de 11 gemeenten in de gemeenschappelijke regeling WSD voor de opgave om de positie van de WSD te bepalen voor het zittend bestand Wsw en voor hun nieuwe rol in het totale werkveld rondom participeren en werk. In tabel 7 is weergegeven hoe de voorlopige financiële situatie eruit ziet voor het zittend bestand Wsw, rekening houdend met uitstroom en de efficiencykorting. Het saldo laat zien wat het bedrag is dat tekort is, en dat gedekt wordt vanuit het afgesproken transitiearrangement. Vooralsnog staat de gemeente op het standpunt dat geen garanties worden afgegeven voor het afnemende bestand; alleen wanneer er re-integratie of werktrajecten voor inwoners nodig zijn, en WSD die trajecten kan uitvoeren, dan kunnen daar naar het oordeel van de gemeenten middelen voor worden ingezet.

¹⁵ De berekening van het te ontvangen budget Wsw (zittend bestand) is gebaseerd op de gegevens uit het SEO sociaal economisch onderzoek (juni 2014) met daarin de blijfkans percentages Wsw per gemeente in relatie tot het voorlopig toegekende budget Wsw voor 2015.

¹⁶ Uitstroom uit de Wsw vindt met name plaats vanwege natuurlijk verloop (pensionering, overlijden etc.)



Financiële analyse zittend bestand Wsw				
	2015	2016	2017	2018
Budget zittend bestand Wsw	€ 3.252.884	€ 3.029.647	€ 2.820.602	€ 2.624.887
Kosten zittend bestand Wsw	€ 3.267.885	€ 3.044.648	€ 2.810.603	€ 2.614.888
Saldo	€ 15.001	€ 15.001	€ 9.999	€ 9.999

Tabel 6: financiële analyse zittend bestand Wsw. In het totale overzicht aan het einde van dit hoofdstuk zijn wél de kosten van het transitiearrangement opgenomen, hoewel daarover nog niet is beslist.

4.4 INZET PARTICIPATIEBUDGET BIJ DE AANGEGEVEN ACTIVITEITEN

De Rijksmiddelen die de gemeente jaarlijks ontvangt in het participatiebudget en de middelen voor de Wsw (tabel 5) zijn een gegeven; de gemeente kan dit bedrag niet beïnvloeden. Waar de gemeente wel invloed op heeft zijn de in te zetten voorzieningen gericht op werk en participatie en de ketenpartners met wie zij deze taken uitvoert. De gemeente kan ook eigen, extra, middelen inzetten. Of dit nodig of wenselijk is, kan eerst worden bepaald indien de doelgroep én de beschikbare instrumenten beter bekend is. Aan de hand van het aantal uitkeringsgerechtigden per doelgroep van loonwaarde kan, zodra bekend is welke voorzieningen zullen worden ingezet, jaarlijks de gewenste inzet van ondersteuningsvoorzieningen financieel worden doorgerekend. Dat kan in een jaarlijks uitvoeringsplan. Hieronder is per doelgroep aangegeven welke voorzieningen zoal kunnen worden ingezet en wie de te verwachten ketenpartners zijn die betrokken kunnen worden bij de inzet van de verschillende ondersteuningsvoorzieningen.

Inzet participatiebudget 2015	Volledige loonwaarde (80-100%)	Bepaalde loonwaarde (30% - 80%)		Beschut werken en zorg (< 30%)
		60% - 80%	30% - 60%	
	80% - 100%	60% - 80%	30% - 60%	< 30%
Geen belemmerende factoren	* Sollicitatieverplichting * Jobhunting * regulier werk mbv beperkte periode loonkostensubsidie	* Sollicitatieverplichting * Regulier werk mbv loonkostensubsidie * Leerwerkplek en jobcoaching	* Regulier werk mbv loonkostensubsidie, begeleiding, aanpassingen van de werkplek * Leerwerkplek met begeleiding (enkel voor > 50%)	* Beschut werken en/of arbeidsmatige dagbesteding
Wel belemmerende factoren	* Scholing en training * Maatschappelijk werk * Schuldhulpverlening * Vrijwilligerswerk	* Scholing en training * Maatschappelijk werk * Schuldhulpverlening * Vrijwilligerswerk	* Maatschappelijk werk * Schuldhulpverlening * Vrijwilligerswerk	* Beschut werken en/of arbeidsmatige dagbesteding
Ketenpartners	* ISD * Werkplein * WSD * Werkgeversservicepunt * Werkgevers * Mercado (werkplein) * Onderwijs * ROC	* ISD * WSD * Werkgevers(werkplekken) * Werkgeversservicepunt * Regionaal Werkbedrijf (garantiebanen) * UWV (methode loonwaardebepaling bij inzet LKS) * (Praktijk)Onderwijs	* ISD * Werkgevers (leerwerkplekken) * WSD (leerwerkplekken) * (Praktijk)Onderwijs * Werkplein	* ISD * Werkgevers (aangepaste werkplek) * WSD (werk en begeleiding) * Zorginstellingen
Aantal in Oirschot	37 uitkeringsgerechtigden	44 uitkeringsgerechtigden	49 uitkeringsgerechtigden	11 uitkeringsgerechtigden

Tabel 8: Voorzieningenmatrix per doelgroep



Verwacht wordt dat de verwezenlijking van alle ambities meer gaat kosten dan er aan (Rijks)middelen beschikbaar is. Wat de uiteindelijke kosten jaarlijks zullen zijn is afhankelijk van het budget dat de gemeente zélf nog extra beschikbaar stelt.

Voorbeeld: Voor de begeleidingskosten van een "beschutte werkplek" wordt € 8500,- in rekening gebracht. Daarnaast dient nog het loon of de inkomensondersteuning gefinancierd te worden. Bij elkaar gaat het dan om ongeveer € 22.500,-, waarvan € 14.000 ten laste komt van het zogenaamde "inkomensdeel" en € 8500,- ten laste van het Participatiebudget. Voor de nieuwe doelgroepen (die voorheen zouden instromen in de Wajong) is op jaarbasis in het Participatiebudget slechts € 14.322,- beschikbaar. Omgerekend is dit nog niet voldoende om 2 inwoners een "beschutte werkplek" te bieden. Anderzijds kost dagbesteding ook € 40,- tot € 60,- per dag; de kosten bij dagbesteding zijn € 10.400 tot € 15.600,- per jaar excl. Eventuele inkomensondersteuning.

Het exact benodigde bedrag voor het realiseren van alle ambities is bovendien afhankelijk van de wijze waarop zaken georganiseerd gaan worden en waarbij kansrijke verbindingen gelegd kunnen worden. Om die reden dient er extra aandacht te zijn voor de volgende punten:

- De doelgroep "beschut werken / zorg" vertoont overlap met elkaar. Afhankelijk van de behoefte van de inwoner wordt bepaald wat de best passende vorm van ondersteuning is. De integratie-uitkering Sociaal domein zorgt er met de ontschotting van budgetten in het sociaal domein voor dat de gemeente meer keuzevrijheid heeft in het bepalen welke ondersteuning ingezet wordt. Op deze manier kan de gemeente ervoor kiezen om preventief in te zetten op toeleiding richting vormen van arbeidsparticipatie door inwoners met minder dan 30% loonwaarde. Bijvoorbeeld door ze in een beschutte werkomgeving werkzaam te laten zijn. Dit kan betekenen dat inwoners arbeidsfit blijven en (later) geen of minder snel een beroep zullen doen op zwaardere vormen van zorg en/of dagbesteding.
- Hiernaast is voor de uitvoering van bepaalde (delen van) taken wellicht de benodigde deskundigheid aanwezig binnen de gemeente.

De wijze waarop de taken uitgevoerd zullen worden en de daarbij behorende daadwerkelijk financiële onderbouwing is afhankelijk van de nog te formuleren uitvoeringsstructuur. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat de taken op het gebied van re-integratie en ondersteuning daar neergelegd worden waar de expertise voor bepaalde doelgroepen effectief en efficiënt ingevuld kan worden. Dit zal naar voren komen in de te formuleren uitvoeringsstructuur waar - op zowel regionaal als lokaal niveau - de taken en positie van de (gemeentelijke) organisaties, de WSD en het regionale Werkbedrijf nader uitgewerkt en financieel onderbouwd worden.

4.5 INCIDENTELE KOSTEN

Naast de structurele inzet van middelen ten behoeve van re-integratie zijn er ook incidentele kosten te benoemen die gepaard gaan met de implementatie van de geformuleerde beleidsdoelstellingen uit hoofdstuk 3 en 4. Hiervoor wordt het implementatiebudget ingezet dat beschikbaar is gesteld door de raad voor de invoering van de decentralisaties. De incidentele kosten die verwacht worden betreffen o.a.:

- Aanschaf en implementatie diagnosemethode (inclusief doorlichting zittend bestand WWB);
- Opstellen uitvoeringsplan met financiële doorrekening;
- Eventuele interne opleidingen en trainingen
- Onvoorzien kosten

4.6 FINANCIËEL OVERZICHT

In het hieronder opgenomen overzicht zijn kosten verwerkt voor zover op basis van huidige gegevens inzicht bestaat. Het bedrag dat ten laste komt van de Algemene Middelen is reeds in de gemeente begroting opgenomen.

Gemeentebegroting	prognose 2015	prognose 2016	prognose 2017	prognose 2018	prognose 2019
- Buig budget	€ 1.379.000	€ 1.379.000	€ 1.379.000	€ 1.379.000	€ 1.379.000
- Participatie (WSD deel)	€ 3.252.884	€ 3.029.647	€ 2.820.602	€ 2.624.887	€ 2.523.026
- Participatie (gemeentelijk deel)	€ 101.241	€ 123.547	€ 141.720	€ 183.847	€ 183.847
Totaal baten	€ 4.733.125	€ 4.532.194	€ 4.341.322	€ 4.187.734	€ 4.085.873
- Buig / uitkeringen	€ 1.964.360	€ 1.758.360	€ 1.733.360	€ 1.733.360	€ 1.733.360
- Participatie (WSD deel)	€ 3.267.885	€ 3.044.648	€ 2.810.603	€ 2.614.888	€ 2.513.027



- Participatie (gemeentelijk deel)	€ 101.241	€ 123.547	€ 141.720	€ 183.847	€ 183.847
1. Bedrijfsvoeringskosten ISD huidige taken	€ 687.715	€ 686.921	€ 655.595	€ 652.414	€ 652.414
Totaal lasten	€ 6.021.201	€ 5.613.476	€ 5.341.278	€ 5.184.509	€ 5.082.648
Ten laste van Algemene Middelen	-€ 1.288.076	-€ 1.081.282	-€ 999.956	-€ 996.775	-€ 996.775

Tabel 9: financieel overzicht

Bij deze tabel hoort een belangrijke opmerking: Onder de lasten is onder "Buig-uitkeringen" een totaalbedrag opgenomen van uitgaven die door de ISD worden gedaan. Het Buig-budget is echter slechts bedoeld voor de kosten van de uitkeringen (Participatiewet, IOAW en IOAZ en Bbz). In de genoemde bedragen zijn echter ook de kosten van o.a. Bijzonder Onderzoek, Bijzondere bijstand en schuldhelpverlening opgenomen. Deze kosten worden echter, zoals ook de bedrijfsvoeringskosten ISD, vanuit de Algemene Uitkering bekostigd. De bovengenoemde tabel biedt als zodanig slechts een indicatie van het volume aan kosten dat met de uitvoering van de Participatiewet gepaard gaat.

Verder zijn de volgende baten en kosten nu in beeld:

Incidentele baten/lasten 2015-2016	
Dividenduitkering WSD 2013 (nog te besteden)	€ 47.000
Dividenduitkering WSD 2014	€ 79.000
Restant Participatiebudget (w-deel) 2014	€ 23.214
Totaal baten	€ 149.214
Kosten transitiearrangement WSD 2015	€ 33.229
Kosten transitiearrangement WSD 2016	€ 99.686
Kosten lopende re-integratietrajecten (schatting op basis voorgaande jaren)	105.000,-
Verwachte kosten 2015/2016	€ 132.915
Verwacht overschot voor 2015-2016	€ 16.299,00

Tabel 10: incidentele baten/lasten

5 Wijze van organiseren

De ontwikkelingen in het sociale domein veroorzaken verschuivingen in de uitvoering. De decentralisatie van de zorg leidt er bijvoorbeeld toe dat gemeenten op andere schaal samenwerking zoeken. De indeling van de arbeidsmarkt in arbeidsmarktregio's, met nieuwe centrumgemeenten, leidt ertoe dat samenwerkingsverbanden worden opgeschaald of juist verdeeld. In dit hoofdstuk wordt in beeld gebracht op welke manier onze gemeente deze ondersteuning aan inwoners die onder de Participatiewet vallen wil gaan organiseren. In beeld wordt gebracht welke partners een rol spelen bij het laten welslagen van de opgaven uit de Participatiewet en hoe die partners met elkaar worden verbonden.

5.1 BETROKKEN PARTIJEN

Het is duidelijk dat niet enkel de gemeente een rol speelt bij het laten welslagen van de opgaven in de Participatiewet; ook werkgevers, inwoners en maatschappelijke partners hebben een belangrijke rol en een bepaalde verantwoordelijkheid. Met het Sociaal Akkoord hebben de sociale partners (o.a. de werkgevers) zich verbonden aan de doelstelling om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De situatie in onze gemeente lijkt wellicht complex:

- De uitvoering van de sociale uitkeringen, de individuele voorzieningen Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) en de re-integratieactiviteiten vinden vooral plaats bij de ISD die in Bladel is gevestigd;
- Bij de ISD is ook de backoffice Jeugd gehuisvest;
- De uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening vindt plaats in Boxtel;
- De beleidsvoorbereiding en uitvoering van het Onderwijs, de Jeugdwet e.d. vindt plaats in samenwerking met Veldhoven en Best;
- De integrale toegang voor het hele sociale domein vindt plaats in Oirschot;
- De regionale arbeidsmarkt wordt aangestuurd vanuit de arbeidsmarktregio Eindhoven, waarin verschillende organisaties participeren;



- Oirschot zit op de grens tussen twee arbeidsmarktregio's; ook werkgelegenheid ten westen van Oirschot is relevant voor de re-integratie van inwoners.

5.2 REGIONAAL EN LOKAAL

Aangezien de vraagstukken rondom de invoering van de Participatiewet en het Sociaal Akkoord op verschillende niveaus spelen en in afstemming met diverse partijen worden uitgewerkt, vindt ook de wijze van organiseren op verschillende niveaus plaats. De gemeente hanteert hierbij het uitgangspunt dat waar de benodigde expertise aanwezig is, daar ook de ondersteuning wordt georganiseerd en/of uitgevoerd. In ieder geval wordt de laagdrempelige en integrale toegang op lokaal niveau georganiseerd en zal op zowel lokaal als regionaal niveau de aansluiting op de arbeidsmarkt en de hiervoor benodigde expertise georganiseerd worden.

De expertise die nodig is voor de re-integratie van inwoners zit voornamelijk bij WSD, bij de ISD, het Werkplein en bij het Werkbedrijf. Door deelname van de WSD in zowel het werkbedrijf van de regio Eindhoven als van de regio Tilburg mag verondersteld worden dat invloed bestaat in de ontwikkelingen rondom Oirschot.



Lokaal niveau (gemeente en/of andere partners)	
Taken	Waarom lokaal?
Integrale toegang	<ul style="list-style-type: none"> • Toegang tot zorg en ondersteuning is laagdrempelig; • Aansluiting bij eigen kracht en sociale netwerk van de inwoner die een beroep doet op ondersteuning. • Relatie met Wmo en jeugdzorg
Vraagverheldering, intake en diagnose	<ul style="list-style-type: none"> • Integrale benadering van ondersteuningsbehoefte binnen een huishouden/gezin
vrijwilligerswerk	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoering vindt voornamelijk plaats op lokaal niveau • Samenwerking met welzijnsorganisaties in omgeving klant • Relatie met Wmo en jeugd(zorg)
Relatiebeheer werkgevers op lokaal niveau en social return	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers in het midden- en kleinbedrijf (MKB) die met name op lokaal niveau actief zijn.
Schakel naar werk, studie, regionale werkbedrijf, leerwerkplekken en/of beschut werk	<ul style="list-style-type: none"> • Na diagnosestelling toeleiding naar werk, studie, participatie of re-integratie (afhankelijk van de type ondersteuning wordt wel/niet doorgeschakeld naar regionaal niveau).
Arbeidsmatige dagbesteding en vormen van beschut werk	<ul style="list-style-type: none"> • Lokale arrangementen voor arbeidsmatige dagbesteding in combinatie met beschut werken

Tabel 11: Taken op lokaal niveau

Regionaal niveau	
Taken	Waarom regionaal?



Uitvoeren van het (nog te formuleren) marktbe- werkingsplan voor de arbeidsmarkt (oa. garantie- banen) voor specifieke doelgroepen	<ul style="list-style-type: none"> • Wettelijke opgave voor het regionale Werkbe- drijf
Uniform relatiebeheer van en naar werkgevers op regionaal niveau	<ul style="list-style-type: none"> • Wettelijke opgave voor het regionale Werkbe- drijf
Toeleiding en begeleiding naar geschikte werk- plekken voor mensen met een arbeidsbeperking	<ul style="list-style-type: none"> • Deskundigheid en expertise aanwezig voor be- geleiding van deze doelgroep naar passende werkplekken en voor begeleiding tijdens het werk (arbeidsdeskundige) • Expertise kan beter op regionaal niveau georga- niseerd worden (ook vanwege beperkt aantal nieuwe instroom voor de gemeente)
Arbeidsmatige dagbesteding en beschut werken	<ul style="list-style-type: none"> • Op regionaal niveau expertise aanwezig

Tabel 12: taken op regionaal niveau

Het niveau en de wijze van uitvoering is afhankelijk van de implementatie van deze nota (en andere nota's zoals de Wmo en de uitgangspunten voor de integrale toegang) in de uitvoeringsstructuur van de gemeentelijke organisatie en het regionale Werkbedrijf. De hiervoor genoemde niveaus waarop bepaalde taken kunnen plaatsvinden sluiten aan bij de inzichten die zijn gegeven in deze nota.

5.3 POSITIE SW-BEDRIJF

De gemeente Oirschot maakt samen met 10 andere gemeenten onderdeel uit van de gemeenschappelijke regeling (GR) van het SW-bedrijf de WSD. De WSD heeft nu de kerntaak om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap met Wsw-indicatie aan het werk te helpen, oftewel uitvoering te geven aan de Wsw. Aangezien er per 1 januari 2015 geen instroom meer mogelijk is in de Wsw staat de rol van de WSD ter discussie. Personen die momenteel een Wsw-indicatie hebben (oftewel het zittend bestand) behouden dit recht; via natuurlijk verloop (overlijden of uitstroom) van deze personen zal het bestand echter afgebouwd worden. Door jarenlange uitvoering van de Wsw heeft de WSD expertise opgebouwd voor begeleiding van personen met een arbeidsbeperking, die een Wsw-indicatie hebben en/of vanuit de Wajong ondersteuning ontvangen. Dit zijn de doelgroepen waarvoor de gemeente met intrede van de Participatiewet verantwoordelijk wordt. Deze expertise kan, zeker waar het werkgebied van WSD ook het noorden en westen van de gemeente beslaat, van grote betekenis zijn bij de begeleiding en toeleiding van inwoners naar de reguliere arbeidsmarkt of naar andere vormen van participatie, beschut werk en/of dagbesteding. WSD is als expertisepartner betrokken bij de vorming van het regionale Werkbedrijf in de arbeidsmarktregio's Eindhoven én Tilburg. De exacte positie van de WSD op regionaal niveau is enerzijds afhankelijk van de uitkomsten van het eerder genoemde marktbe-
werkingsplan en anderzijds vanuit de keuze die de 11 GR-gemeenten maken over de toekomstpositie van de WSD. De jaren 2015 en 2016 worden als overgangperiode gebruikt om de toekomstige positie van de WSD te bepalen.

In aanmerking kan worden genomen dat naast de expertise ook de financiële positie van WSD en de organisatie, een goede basis vormt voor duurzame samenwerking bij de (arbeids-)participatie van inwoners. Inmiddels heeft het Dagelijks Bestuur van de WSD ook definitieve keuzes gemaakt over de inzet van (50%) van het dividend 2014 (in de vorm van tegoed) en over financiering van het transitiearrangement. Dat betekent dat in ieder geval financiële ruimte is ontstaan om een aantal arbeidsplaatsen via WSD te realiseren.

5.4 POSITIE ISD-DE KEMPEN

De uitvoering van de inkomensondersteuning en re-integratie van uitkeringsgerechtigden vindt plaats in samenwerking met een aantal kempengemeenten op de locatie van Werkplein De Kempen. Met name voor de inkomensondersteunende functie en handhaving is de samenwerking van belang; gelet op het aantal uitkeringsgerechtigden is het niet efficiënt om de uitvoering als gemeente alleen zélf te doen. De re-integratietask die ISD, samen met Werkgeversservicepunt Kempenplus en het Werkplein de Kempen, uitvoert vloeit voort uit de inkomensondersteunende taak. Uitstroom van uitkeringsgerechtigden leidt tot verminderde bijstandsuitgaven.

De intensieve samenwerking van de ISD met de WSD en met het werkbedrijf is met name van belang om optimale uitstroom te bereiken.

5.5 TOEGANG NAAR WERK, PARTICIPATIE EN INKOMEN

De uitvoering van de Participatiewet vindt plaats in een enigszins complexe situatie; veel verschillende betrokkenen en ingewikkelde procedures en nog geen exacte helderheid over de toekomstige budgetten. Het uiteindelijke doel 'meer mensen aan het werk' vraagt om een heldere procedure rondom de toegang

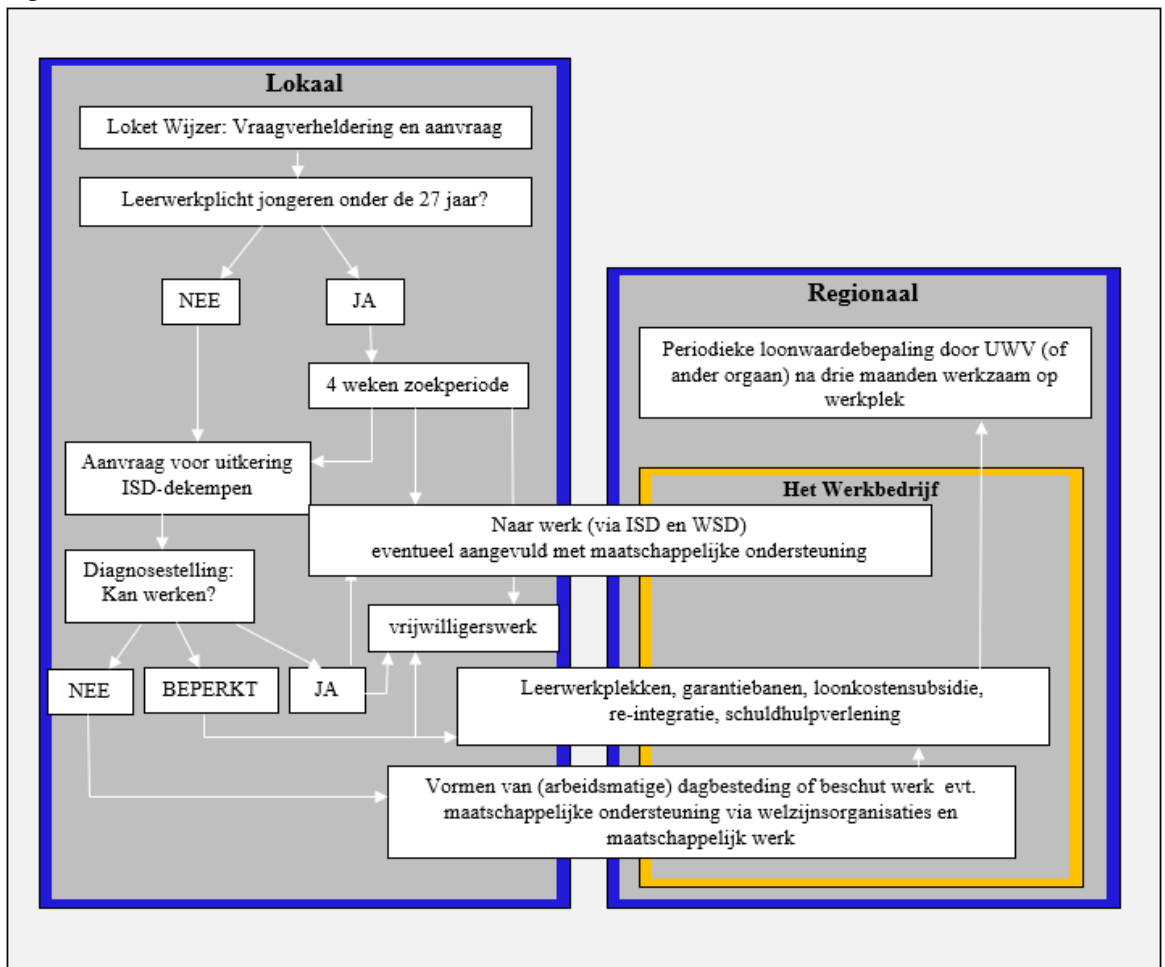
en toeleiding naar werk, participatie en/of inkomen. In onderstaand model is rekening gehouden met de uitgangspunten van de integrale toegang op het gebied van jeugd, Wmo en Participatiewet en is tevens in beeld gebracht op welk niveau de toeleiding naar ondersteuningsvoorzieningen op het gebied van werk en inkomen plaatsvindt.

Uitgangspunt is de toegang via Loket Wijzer in de Enck. Daar wordt een eerste vraagverheldering gedaan en onderzocht welke instrumenten/instellingen bij de situatie kunnen/moeten worden ingezet.

Heeft de vraag voornamelijk betrekking op inkomensondersteuning en werk, dan vindt doorzending naar de ISD plaats. Indien sprake is van een inwoner jonger dan 27 jaar, dan wordt eerst een zoekperiode van 4 weken ingezet. In dat geval wordt nog geen aanvraag voor uitkering ingenomen.

Direct na het moment van intake door ISD is het van belang dat een analyse wordt gemaakt van de arbeidsmogelijkheden en voorlopige loonwaarde. Er is veel voor te zeggen om een dergelijke analyse te laten plaatsvinden door WSD. Niet onmogelijk is dat via WSD direct of op heel korte termijn arbeidsmogelijkheden, al dan niet in de vorm van leerwerk-plaatsen, beschikbaar zijn.

Figuur 3 Cliëntroute



5.6 VAN BELEID NAAR UITVOERING

Met de uitbreiding van de doelgroep, de gewijzigde samenstelling ervan en de overlap tussen doelgroepen vanuit de Participatiewet en de Wmo is het van belang dat de gemeentelijke organisatie en de betrokken partners goed om kunnen gaan met de ondersteuningsbehoefte van de verschillende doelgroepen. Dit vereist aan de voorkant een duidelijke vraagverheldering en vanzelfsprekend ook specifieke competenties hiervoor bij de medewerkers. Evengoed dient nagedacht te worden hoe de toeleiding naar geschikte vormen van ondersteuning plaats gaat vinden en wat hierbij verwacht mag worden van de eigen organisatie en partners. Dit vereist duidelijke doelstellingen, budgetten en monitoring van de resultaten.

Het jaar 2015 moet gezien worden als een overgangsjaar. Terwijl uitvoerders zorgen voor passende inkomensondersteuning, voortgang van re-integratietrajecten en handhaving, worden op tal van niveaus nieuwe uitvoeringsstructuren en verbindingen ontworpen. In die zin zijn veel zaken nog niet duidelijk



en aan verandering onderhevig. Oirschot zit midden tussen twee arbeidsmarktregio's, heeft te maken met een belangrijke uitvoeringsinstelling in de vorm van de WSD, maar ook met de uitvoering van inkomensondersteuning en re-integratie via de ISD de kempen. De WSD heeft een ander werkgebied dan het grootste deel van de arbeidsmarktregio waaronder Oirschot valt. Bovendien werkt de gemeente op tal van andere terreinen in het sociale domein samen met Best en Veldhoven.

De aansturing en monitoring van al deze verschillende partners is complex. Ook de daaraan verbonden budgetverdeling wordt er niet gemakkelijk op. Al deze zaken vereisen veel aandacht en duidelijke richtlijnen. Voorgesteld wordt daarom om jaarlijks vanuit de gemeente Oirschot een uitvoeringsplan op te stellen waarin de doelstellingen en financiën voor de gemeentelijke organisatie en de betrokken partners worden vastgelegd. Vanaf 2016 kan in een dergelijke nota ook een evaluatie over het voorgaande jaar worden opgenomen. Een jaarlijkse beleidsnota bevordert de alertheid op de wijzigingen in de doelgroep en op de arbeidsmarkt en maakt het mogelijk om daarop in te spelen.

Een aantal zaken moet nog geregeld moeten worden:

- De Re-integratieverordening of Participatieverordening moet voor 1 juli 2015 ter besluitvorming voorgelegd aan de gemeenteraad;
- In de loop van 2015 moet de inkoop plaatsvinden voor het aanschaffen van een diagnosemethode dat een indicatieve loonwaarde afgeeft op basis waarvan gericht ondersteuningsvoorzieningen ingezet kunnen worden. In 2015 wordt het volledige bestand via deze diagnosemethode opnieuw beoordeeld en op basis daarvan opnieuw ondersteund richting werk en/of participatie;
- Er moet een keuze worden gemaakt m.b.t. de vraag wie de loonwaardeanalyse gaat uitvoeren;
- Er moet een keuze worden gemaakt of alle personen met een arbeidsbeperking voor garantiebanen worden aangemeld;
- Er moet op korte termijn helderheid worden verkregen rondom de financiële (on)mogelijkheden. Nu de financieringsbronnen, inclusief dividend WSD, bekend zijn, kan een strategie worden ontwikkeld hoe met het beschikbare budget optimale resultaten worden bereikt;
- Er moet goed nagedacht worden over de risico's van in tijd ongelimiteerde loonkostensubsidie (wat gebeurt er als iemand ten tijde van loonkostensubsidie andere middelen zoals een erfenis ontvangt?);
- Gestart moet worden met het traject om de structurele toekomstpositie van de WSD te bepalen;
- Er moeten nog keuzes worden gemaakt over het al dan niet inzetten van Beschut Werk versus (arbeidsmatige dagbesteding);
- Last but not least: er zal goed nagedacht moeten worden over een toekomstige uitvoeringsstructuur.

Kortom, deze nota kan slechts inzicht bieden in de complexe materie en de veelheid aan ontwikkelingen die met name in 2015 op de gemeente afkomen. Met inzicht in deze materie en de ontwikkelingen kan een jaarlijks uitvoeringsbeleidsplan bijdragen aan verbetering van de efficiency en effectiviteit van uitvoering en het financieel beheer.

Het is zaak om actief de vingers aan de knoppen te houden!