

Regionaal beleidskader Participatiewet

Brabant Noordoost-oost:

Bernheze

Boekel

Boxmeer

Cuijk

Grave

Landerd

Mill en St. Hubert

Oss

St. Anthonis

Uden

Veghel

30 oktober 2014

Inhoudsopgave:

1. Inleiding
2. Veranderingen als gevolg van Participatiewet
 - 2.1 Algemeen
 - 2.2 WWB-maatregelen
 - 2.3 Regionaal Werkbedrijf
 - 2.4 Samenhang tussen drie transities
3. Achtergrondinformatie
 - 3.1 Aantallen regionaal
 - 3.2 Aantallen en bestandsanalyse uitkeringsgerechtigden lokaal
 - 3.3 Cijfers over regionale arbeidsmarkt
4. Financiële kaders
 - 4.1 BUIG
 - 4.2 Gebundeld re-integratiebudget
 - 4.3 Uitvoeringskosten
 - 4.4 Financieel risico
5. Beleid
 - 5.1 Doelgroepen
 - 5.2 Kwetsbare jongeren
 - 5.3 Loonkostensubsidie
 - 5.4 Beschut werk
 - 5.5 Tegenprestatie
 - 5.6 Regionaal functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening
6. Pilot met IBN
7. Monitoring en verantwoording
8. Lokaal beleid

Bijlagen:

- a. Evaluatiecriteria pilot
- b. Regionaal functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening, arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant
- c. Regionale projectstructuur
- d. Begrippenlijst

1. Inleiding

Voor u ligt het regionale beleidskader voor de Participatiewet. Dit beleidskader is tot stand gekomen vanuit de regionale projectstructuur Werk en Inkomen voor de 11¹ gemeenten in de regio Brabant Noordoost-oost. De voorloper van deze structuur is al in het leven geroepen ten tijde van het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen. Er is een regionale projectleider benoemd en een regionale projectstructuur² ingericht met een stuurgroep, een projectgroep en verschillende werkgroepen.

In mei van 2014 is vanuit deze projectstructuur een opiniërende notitie voor de gemeenteraden opgeleverd die de gemeenteraden in onze regio de gelegenheid hebben gegeven zich uit te spreken over de koers van het beleid voor de Participatiewet. Dit beleidskader sluit aan op de uitspraken die de verschillende commissies of gemeenteraden hier voor de zomer van 2014 in opiniërende vergaderingen over gedaan hebben.

Waarom eigenlijk een regionaal beleidskader voor de Participatiewet voor 11 gemeenten?

In Brabant Noordoost-oost hebben we te maken met één SW-bedrijf namelijk IBN waaraan de 11 gemeenten via de Gemeenschappelijke Regeling van het Werkvoorzieningschap de opdracht hebben gegeven om de WSW uit te voeren. In onze regio is er commitment om gedurende de pilotperiode bij de uitvoering van de Participatiewet IBN een belangrijke rol te geven gezien de expertise over en ervaring met mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf 1 januari 2015 stroomt er weliswaar niemand meer in de WSW, maar voor het zittend bestand blijft de WSW bestaan. Ook voor de invulling van de nieuwe voorziening beschut werk wordt in onze regio in eerste instantie gedacht aan IBN. Daarnaast gaan we in een pilot met IBN kijken of gemeenten ook op langere termijn voor een deel van de overige doelgroepen van de Participatiewet gebruik willen maken van de structuur en het werkgeversnetwerk van IBN.

Een andere belangrijke reden is dat 11 gemeenten bij de invoering van de Participatiewet te maken hebben met dezelfde vraagstukken. Daarom is het efficiënt om de voorbereiding van beleid regionaal ter hand te nemen. We kunnen hierbij gebruik maken van elkaars expertise en hoeven opiniërende notities, beleidskaders, verordeningen, etc. maar een keer te schrijven. Uiteraard blijft er wel ruimte voor lokaal beleid.

Ook op de schaal van de arbeidsmarktregio Brabant Noordoost (18 gemeenten) wordt samengewerkt in het bijzonder gericht op de regionale werkgeversdienstverlening die vormgegeven wordt vanuit het regionale werkbedrijf. Geografische grenzen markeren gemeentelijk beleid en gemeentelijke dienstverlening. Voor werkgevers, die de banen voor onze doelgroep moeten creëren, zijn deze grenzen veel minder relevant. Werkgevers willen ontzorgd worden, duidelijkheid en eenduidigheid bij de inzet van instrumenten door gemeenten en snelheid bij het vervullen van vacatures. Dit heeft geleid tot een functioneel ontwerp over de werkgeversdienstverlening voor de arbeidsmarktregio dat door de wethouders in de regio is geaccordeerd. Met het vaststellen van dit beleidskader wordt ook het functioneel ontwerp over de

¹ Door de herindeling van de gemeente Maasdonk zijn er vanaf 1 januari 2015 11 gemeenten in deze regio in plaats van 12. Voor de arbeidsmarktregio betekent dit dat er vanaf dan 18 gemeenten in plaats van 19 zijn.

² Zie bijlage.

werkgeversdienstverlening door de gemeenteraden vastgesteld. De implementatie van het functioneel ontwerp loopt inmiddels. Per 1 januari 2015 is elke arbeidsmarktregio namelijk verplicht een regionaal werkbedrijf te hebben.

In dit regionale beleidskader is in elke gemeente in hoofdstuk 8 het eigen lokale beleid opgenomen dat geldt in aanvulling op dit regionale beleidskader.

2. Veranderingen als gevolg van de Participatiewet

2.1 Algemeen

Met de Participatiewet komt er één regeling voor iedereen die voorheen een beroep deed op de WWB, Wajong of WSW. Het doel van de wet is om zoveel mogelijk mensen aan werk te helpen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers.

In tegenstelling tot eerdere plannen gaan de huidige Wajongers niet naar de gemeente. Zij blijven bij het UWV en worden herkeurd. Deze groep Wajongers krijgt dan ook niet te maken met bijstand en blijft bij het UWV. Vanaf 1 januari 2015 is de Wajong er alleen nog voor nieuwe instroom van jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Mensen met arbeidsvermogen vallen per 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Participatiewet regelt ook dat de Wet sociale werkvoorziening (WSW) op termijn ophoudt te bestaan. Vanaf 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de WSW stromen. Dat betekent dat ook mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers aan de slag moeten. Gemeenten krijgen de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken aan mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit geldt dus ook voor de huidige mensen in de bijstand die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Werkgevers betalen dan het loon aan de werknemer volgens de geldende arbeidsvoorwaarden. Voor het verschil tussen iemands arbeidsproductiviteit (de loonwaarde) en het wettelijk minimumloon, ontvangt de werkgever dan loonkostensubsidie van de gemeente.

Voor mensen die niet kunnen functioneren op een gewone werkplek maar een beschermde en aangepaste werkomgeving met structurele begeleiding nodig hebben, kunnen de gemeenten het instrument beschut werk inzetten. Het Rijk gaat ervan uit dat er in Nederland structureel 30 duizend beschutte banen komen (ter vergelijking: in de Sociale Werkvoorziening zijn er nu 90 duizend banen).

De verwachting is dat het aantal mensen uit de nieuwe doelgroepen³ die instromen in de Participatiewet geleidelijk zal toenemen. Het aantal mensen in de bijstand was op het einde van het 2^e kwartaal 2014 434.000⁴. Het kabinet gaat ervan uit dat de nieuwe doelgroepen zorgen voor een (extra) groei in de jaren 2015 tot en met 2017 van 22.000 (ruim 5%). Daarna zal de groei door de nieuwe doelgroepen volgens het kabinet landelijk ongeveer 9.000 à 10.000 per jaar bedragen. Gezien het hoge aantal huidige Wajongers in onze regio, zou de groei in onze regio relatief hoger kunnen uitvallen.

³ Dus de mensen die voorheen voor de Wajong of Wsw in aanmerking zouden komen.

⁴ Cijfers van CBS bekend gemaakt op 29 augustus 2014.

2.2 WWB-maatregelen

Ook het wetsvoorstel Wet maatregelen Wet werk en bijstand (WWB) wordt op 1-1-2015 ingevoerd. Ook al deze wijzigingen zullen onderdeel uitmaken van de nieuwe Participatiewet.

Onderdelen van dit wetsvoorstel zijn de kostendelersnorm, de tegenprestatie en de individuele inkomenstoeslag. De gemeentelijke beleidsvrijheid van dit wetsvoorstel zit met name in het invullen van de tegenprestatie. Daarom is de tegenprestatie ook in dit beleidskader meegenomen. De overige verordeningen die aangepast moeten worden door de Wet maatregelen WWB krijgen de gemeenteraden tegelijkertijd ter vaststelling aangeboden.

2.3 Regionaal Werkbedrijf

In het landelijke Sociaal Akkoord van april 2013 is afgesproken dat er 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking gecreëerd worden. Werkgeversorganisaties en bonden gaan hiertoe vanaf 1 januari 2015 met gemeenten samenwerken in zogenaamde Werkbedrijven in 35 arbeidsmarktregio's. De 11 gemeenten in Brabant Noordoost-oost vallen onder de arbeidsmarktregio Brabant Noordoost. In totaal zijn dit vanaf 1 januari 2015 18 gemeenten.

De gemeenten krijgen het voortouw bij de vorming van deze Werkbedrijven. Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers, vakbonden, UWV en SW-bedrijven. De Werkbedrijven bouwen voort op bestaande samenwerkingsvormen. Het Werkbedrijf heeft de taak om aan te jagen, elkaar aan te spreken en de voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken vastgelegd in een marktbeperkingsplan te monitoren. In dit plan worden de kansen en mogelijkheden beschreven voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het bijzonder mensen met een arbeidsbeperking. In elke regio wordt ook een basispakket van dienstverlening voor werkgevers georganiseerd. Voorbeelden hiervan zijn één systematiek voor de loonwaardemeting, één regionale werkwijze bij loonkostensubsidies en één no-riskpolis.

Op verzoek van de landelijke Werkkamer (overlegorgaan van sociale partners en gemeenten) heeft onze arbeidsmarktregio zich aangemeld als één van de pilotregio's voor het regionaal Werkbedrijf. Een regionale werkgroep en regionale stuurgroep zijn de afgelopen tijd actief geweest. Dit heeft een functioneel ontwerp voor de werkgeversdienstverlening opgeleverd (zie hoofdstuk 5).

2.4 Samenhang tussen drie transities

De beweging die aan de decentralisaties ten grondslag ligt, is de overgang van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij.

Het Rijk decentraliseert de taken met flinke kortingen om het systeem ook in de toekomst betaalbaar te houden. Dat betekent dat de kosten van specialistische zorg en begeleiding flink naar beneden moeten. De eigen kracht van de burger en zijn netwerk staat centraal. De nadruk verschuift van beperkingen die mensen ondervinden, naar wat mensen nog wel kunnen. De gemeenten gaan dit uitvoeren omdat zij – als eerste overheid – de burger het beste kennen.

Raakvlakken tussen de drie transities liggen bijvoorbeeld op de onderwerpen beschut werk, arbeidsmatige dagbesteding en op het beleid rond kwetsbare jongeren. Ook moet het principe van één gezin, één plan, één regisseur er voor zorgen dat een gezin beter en door minder hulpverleners geholpen wordt.

Voor alle transities zijn in de regio Brabant Noordoost-oost al eerder de volgende uitgangspunten vastgesteld:

1. De mogelijkheden van mensen staan centraal, niet de beperkingen.
2. Eigen verantwoordelijkheid – sociale verantwoordelijkheid – professionele verantwoordelijkheid worden in deze volgorde aangesproken.
3. Geen categoriaal maar wel integraal beleid.
4. We investeren in het zelf oplossend vermogen van mensen.
5. Ondersteuning is in principe tijdelijk en zo dichtbij en eenvoudig als mogelijk.
6. Ruimte voor professionals om in samenwerking op uitvoeringsniveau de ondersteuning van mensen te regelen.
7. We zoeken oplossingen in de volgorde: algemeen – collectief – individueel.
8. Wederkerigheid. Dit betekent dat als wij investeren in een hulpvrager en daarmee bijdragen aan zijn mogelijkheden van participatie, wij als gemeenschap ook iets terug mogen verwachten.

3. Achtergrondinformatie

In dit hoofdstuk geven we achtergrondinformatie over de aantallen mensen waar we het in de regio en in elke gemeente over hebben inclusief de verwachte ontwikkeling en hoe het bestand er nu uitziet. Tevens is er informatie opgenomen over de regionale arbeidsmarkt.

3.1 Aantallen regionaal

Het aantal WWB-uitkeringen in onze regio bedraagt 3.550⁵. Het kabinet gaat ervan uit dat de nieuwe doelgroepen zorgen voor een (extra) groei in de jaren 2015 tot en met 2017 van ruim 5%. De groei in onze regio kan wellicht hoger uitvallen, omdat het huidige aantal Wajongers en WSW-ers in onze regio relatief hoog is. Het huidige aantal WSW-ers uit onze regio in dienst bij IBN is 3275⁶ en het huidige aantal Wajongers is 4260⁷. In de onderstaande tabel staat een overzicht van deze aantallen, voor onze regio en per gemeente.

	Aantal WWB-uitkeringen	Aantal Wajongers	Aantal WSW-ers
Bernheze	210	290	272
Boekel	70	160	72
Boxmeer	260	350	248
Cuijk	350	340	303
Grave	130	190	104
Landerd	80	200	129
Maasdonk	50	70	96
Mill en St. Hubert	90	120	134
Oss	1300	1300	1047
St. Anthonis	50	260	70
Uden	590	600	442
Veghel	370	380	358
Totaal	3550	4260	3275

3.2 Aantallen en bestandsanalyse uitkeringsgerechtigden lokaal

Het aantal uitkeringsgerechtigden dat ten laste komt van het BUIG-budget, dus inclusief IOAW, IOAZ en Bbz 2004, was in Boekel op 1 september 2014 109.

Het percentage van de beroepsbevolking dat in Boekel in de WW zit is 3,8%⁸. Regionaal is dit 5,5% en landelijk 5,4%.

⁵ Volgens cijfers van CBS-statline van eind april 2014. Het betreft hier mensen met een WWB-uitkering tot de AOW-leeftijd. Dit is dus exclusief de mensen met een IOAW- of IOAZ-uitkering.

⁶ Aantal personen in Wsw-dienstbetrekking op 30 juni 2014 (kwartaalcijfers van IBN).

⁷ Aantal Wajongers komen uit CBS-statline en zijn cijfers t/m 2e kwartaal 2014.

⁸ Cijfers uit Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie van het UWV september 2014.

Met het oog op de invoering van de Participatiewet heeft Optimisd al in een vroeg stadium besloten tot de aanschaf van het intake- en diagnose instrument van Competensys. Dit systeem voorziet in de behoefte om, voor alle klanten die gebruik maken van de re-integratie activiteiten van Optimisd, op een uniforme manier te diagnosticeren en te matchen op openstaande vacatures. Daarnaast voorziet Competensys in de behoefte aan actuele managementgegevens waaruit de effectiviteit van het re-integratiebeleid voor nieuwe en bestaande klanten kan worden afgeleid. Door de uitbesteding van de uitvoerende werkzaamheden Sociale zaken Boekel aan Optimisd wordt deze werkwijze ook voor de Boekelse klanten ingezet.

Vanuit de diagnose in Competensys wordt de doeltrede bepaald van de klanten. De doeltrede is het perspectief van de klant op participatie en werk binnen een jaar. Hierbij is de categorie verblijvend in een instelling buiten beschouwing gelaten.

Doeltrede 6	Betaald werk	22.2%	15
Doeltrede 5	Betaald werk met ondersteuning	23.5%	16
Doeltrede 4	Onbetaald werk	33.8%	23
Doeltrede 3	Deelname georganiseerde activiteiten	13.2%	9
Doeltrede 2	Sociale contacten buitenshuis	5.9%	4
Doeltrede 1	Geïsoleerd	1.4%	1

1. Dit betekent dat 22% van het bestand in staat wordt geacht binnen een jaar zelfstandig, door middel van verwijzing op openstaande vacatures, regulier werk te vinden.
2. Voor ruim 23% van het bestand is ondersteuning nodig in de vorm van groepsgerichte of individuele re-integratie begeleiding door Optimisd, voor het vinden van regulier en/of gesubsidieerd werk.
3. Voor 54% van het bestand is gediagnosticeerd dat er sprake is van belemmeringen om binnen een jaar regulier of met ondersteuning aan het werk te gaan. Voor hen worden de mogelijkheden op vrijwilligerswerk of deelnemen aan georganiseerde activiteiten buitenshuis onderzocht.
4. Van deze klanten is 37% vrouw en is ruim 96% ouder dan 27 jaar.
5. Bij veel klanten zijn belemmerende factoren voor uitstroom aangetroffen. Vooral lichamelijke belemmeringen (68%) en psychische belemmeringen (36%) zijn veel voorkomende belemmeringen.
6. Voor 34% is de verwachte loonwaarde minder dan 30%.
7. Bij ongeveer 24% is sprake van problematische schulden waarvan 37% dit als een belemmering ervaart richting werk.

De re-integratie activiteiten worden gericht op de bemiddeling van klanten op doeltrede 5 en 6, dat wil zeggen, die mensen die binnen een jaar zelfstandig of met ondersteuning door Optimisd regulier/gesubsidieerd werk kunnen vinden. Jongeren vormen de focusgroep binnen deze groep klanten.

Aan het arbeidspotentieel van klanten op doeltrede 3 en 4 wordt door middel van begeleiding naar vrijwilligerswerk en groepsgerichte activiteiten binnen de sociale kaart van het werkgebied van Optimisd gewerkt.

Voor de begeleiding van klanten uit een sociaal isolement (doeltrede 1 en 2) wordt een beroep gedaan op de binnen het werkgebied van Optimisd bestaande hulpverleningsorganisaties voor psychosociale begeleiding.

Het huidige uitkeringsbestand (stand september 2014) ziet er als volgt uit:

Norm	
Alleenstaande	72
Alleenstaande ouders	16
Echtparen	19
Anders	2
Totaal	109

Leeftijd	
<27	3
27-50	53
>50	53
Totaal	109

M/V	
M	53
V	56
Totaal	109

Duur	
<12 maanden	30
12-36 maanden	32
>36 maanden	47
Totaal	109

3.3 Cijfers over regionale arbeidsmarkt

Matchcare BV heeft begin van dit jaar onderzoek gedaan naar de regionale arbeidsmarktsituatie in Brabant Noordoost. De conclusies uit dit onderzoek zijn nog steeds actueel:

- De ontwikkeling van de vraagzijde van de arbeidsmarkt laat over de afgelopen jaren een dalende trend zien.
- Momenteel ligt de vraag naar elementair of ongeschoold personeel 36% lager dan in het normjaar 2010. Het aantal vacatures op elementair en lager niveau is laag, terwijl het aantal bijstandsgerechtigden op deze niveaus juist hoog is.
- De huidige regionale arbeidsmarkt sluit onvoldoende aan op de situatie van de cliënten.
- Lichtpuntje is dat de trends in 3 van de 4 speerpuntsectoren in onze arbeidsmarktregio voor wat betreft de vraagzijde positief zijn.

Hieronder is een tabel opgenomen van het percentage van de beroepsbevolking dat geregistreerd staat als werkzoekende (de niet werkende werkzoekenden)⁹.

	Juni 2013	September 2014
Boekel	5,3%	5,2%
Regio	7,7%	8,8%
Nederland	8,9%	10,0%

⁹ Cijfers uit Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie van het UWV.

4. Financiële kaders

Het uitgangspunt van de Participatiewet, zoveel mogelijk mensen (gedeeltelijk) aan de slag bij reguliere werkgevers, wordt ondersteund door de financieringssystematiek van deze wet.

Gemeenten ontvangen een gebundeld re-integratiebudget voor instrumenten gericht op re-integratie. Daarnaast bestaat er een financiële prikkel voor gemeenten op de gebundelde uitkering (BUIG). Daarmee loont het voor een gemeente om instroom te beperken en uitstroom te bevorderen.

Voor de financiering bestaan de volgende geldstromen:

1. Een gebundelde uitkering (BUIG) voor de bekostiging van de uitkeringen op grond van de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en het Bbz 2004¹⁰. Ook de loonkostensubsidie wordt uit dit budget betaald. Het betreft een ongeoormerkt budget. Dat betekent dat de gemeente een overschot op het budget vrij mag besteden, maar ook dat de gemeente een tekort op het budget zelf moet opvangen. Er zal ook nog een vangnet komen. Nu bestaat het vangnet nog uit de MAU en IAU. Het financiële risico wordt nu nog afgedekt voor een tekort boven de 10% mits het beleid en de uitvoering adequaat is geweest. Deze vangnetregeling gaat echter veranderen.
2. Een gebundeld re-integratiebudget voor de bekostiging van begeleiding en re-integratietrajecten.
3. Een algemene uitkering uit het Gemeentefonds onder andere voor de bekostiging van de gemeentelijke uitvoeringskosten voor de Participatiewet. Uitvoeringskosten zijn de kosten die de gemeenten maken bij de reguliere uitvoering van de Participatiewet. Dit betreft onder andere de kosten van het verstrekken van een uitkering, de kosten van het aanbieden van een voorziening (bijv. het gesprek met de cliënt en het maken van afspraken) en de kosten van het opleggen en handhaven van verplichtingen.

4.1 BUIG

Het Rijk draagt zorg voor een landelijk toereikend macrobudget voor de kosten van inkomensvoorzieningen. Hiertoe behoren zowel de bijstandsuitkeringen als de loonkostensubsidies. Het nieuwe verdeelmodel voor dit budget wordt een nieuw model van het SCP, het zogenaamde multiniveau-model. Het SCP heeft onderzocht welke factoren bepalend zijn voor de kans dat een huishouden een bijstandsuitkering ontvangt en hoe sterk de invloed van de verschillende factoren is. Hierbij is rekening gehouden met de kenmerken van het huishouden, maar ook met de kenmerken van de wijk, gemeente en regio waarin het betreffende huishouden woont¹¹. Het

¹⁰ Voor zover betrekking op levensonderhoud voor startende ondernemers.

¹¹ Het model wordt volledig toegepast voor gemeenten met meer dan 40.000 inwoners. Gemeenten met 15.000-40.000 inwoners worden met een glijdende schaal deels historisch en deels objectief gebudgetteerd. Voor gemeenten met minder dan 15.000 inwoners blijft de historische budgettering van kracht. Om de herverdeel-effecten die gepaard gaan met de overgang naar het nieuw model te beperken en de financiële gevolgen voor gemeenten beheersbaar te houden is tot een overgangsregime besloten voor de eerste drie jaren. In de eerste twee jaren worden de gemeentelijke budgetten voor 50% op basis van het model vastgesteld en voor 50% op basis van de uitgaven in het verleden. In het derde jaar wordt 75% van het

voorlopige budget per gemeente voor 2015 is eind september 2014 bekend gemaakt. Voor de gemeente Boekel is dit een budget van € 976.674. Het definitieve budget voor 2014 is € 981.720. Hieronder treft u een overzicht van dit budget voor de gemeente Boekel voor 2013, 2014 en 2015. Het aantal uitkeringsgerechtigden is daaronder weergegeven.

	2012	2013	2014	2015
BUIG-budget	801.791	897.025	981.720	976.674 ¹²
Aantal Wwb-uitkeringen	97	100	109	

Deze tabel laat zien dat het budget in 2015 afneemt. Het kabinet houdt rekening met een lichte toename van het landelijke aantal bijstandsuitkeringen in 2015, maar door wijzigingen in de WWB, onder andere de kostendelersnorm en het vervallen van de toeslag voor alleenstaande ouders, gaat men er vanuit dat het gemiddelde bedrag van de uitkering daalt. In 2017 is het BUIG-budget landelijk weer op het niveau van 2014.

4.2 Gebundeld re-integratiebudget

In het gebundeld re-integratiebudget worden alle financiële middelen voor de huidige WSW-ers, de middelen voor de re-integratie van WWB-ers en de middelen voor de re-integratie van de nieuwe doelgroepen (voorheen Wajong of WSW) samengevoegd. In 2014 is het landelijke budget € 3.0 miljard, in 2015 € 2.9 miljard, in 2018 € 2.4 miljard en structureel € 1.2 miljard. Het fictieve deel voor de WSW (in 2015 nog 2.2 miljard) wordt structureel afgebouwd. Ook voor dit budget komt een nieuwe verdeelsystematiek. Dit model zal bestaan uit drie onderdelen met afzonderlijke verdeelfactoren. Die onderdelen zijn de middelen zittend bestand WSW, de middelen nieuwe doelgroep en de middelen voor de klassieke doelgroep. De uitkomsten hiervan worden per gemeente samengevoegd tot één budget¹³. Voor 2015 ontvangt de gemeente Boekel voorlopig € 1.692.372. In 2014 was het budget € 1.634.934 voor de WSW en € 55.613 voor de re-integratie van WWB-ers. Hieronder treft u een overzicht van dit budget voor de gemeente Boekel voor 2013, 2014 en 2015.

	2013	2014	2015
WSW	1.629.061	1.634.934	1.621.910
Re-integratiemiddelen ¹⁴	63.081	55.613	70.462
Gebundeld re-integratiebudget	1.692.142	1.690.547	1.692.372

gemeentelijk budget op basis van het model berekend, en voor 25% op basis van de uitgaven in het verleden. Vanaf het vierde jaar wordt het budget geheel op basis van het model berekend.

¹³ Voor de middelen voor de klassiek doelgroep zal een ingroeperiode van drie jaar gelden, om de herverdeeleffecten van de invoering van het nieuwe verdeelmodel te beperken. Hiervoor zal als uitgangspunt dienen, het eerder toegekende re-integratiebudget 2014.

¹⁴ Exclusief de middelen voor educatie en inburgering. Gelden voor inburgering maakten tot en met 2013 onderdeel uit van het Participatiebudget.

Deze tabel laat zien dat het gebundeld re-integratiebudget (inclusief de fictieve middelen voor de WSW) nagenoeg gelijk blijft ondanks de nieuwe doelgroepen die erbij komen en het feit dat het aantal uitkeringsgerechtigden vooralsnog alleen maar toeneemt.

4.3 Uitvoeringskosten

Voor de uitvoeringskosten wordt een bedrag aan de algemene uitkering van het gemeentefonds toegevoegd voor de nieuwe doelgroepen die naar de gemeenten komen. In 2015 is dit landelijk € 3 miljoen oplopend tot € 30 miljoen in 2019.

4.4 Financieel risico

Hierboven is zichtbaar gemaakt dat het gebundeld re-integratiebudget ondanks de nieuwe doelgroepen die naar de gemeente komen vrijwel stabiel blijft. Het aantal uitkeringsgerechtigden stijgt echter vooralsnog door. Dit laat zien dat de gemeente prioriteiten zal moeten stellen bij de besteding van het re-integratiebudget. Als een gemeente er namelijk niet in slaagt voldoende mensen te begeleiden naar regulier werk, zal de gemeente een tekort krijgen op het BUIG-budget. Hierbij geldt dat hoe lager de loonkostensubsidie, hoe financieel voordeliger het voor de gemeente is om iemand met loonkostensubsidie te laten werken in plaats van een uitkering te verstrekken.

5. Beleid

In de opiniërende vergaderingen van juni en juli 2014 is aan de gemeenteraden in de regio gevraagd zich uit te spreken over de koers van het beleid voor de Participatiewet. Op basis van een vijftal stellingen is de richting van het beleid door de commissie of raad besproken.

Deze 5 stellingen waren:

1. We richten de inzet van onze re-integratie-instrumenten op de doelgroep waarbij het financieel rendement, dat wil zeggen de kans op schadelastbeperking het grootst is. Dat betekent dat we de groepen met geen afstand of juist met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt niet of nauwelijks ondersteunen.
2. Jongeren zijn een prioritaire doelgroep. We pakken alle jongeren, ook zonder uitkering, van 16 tot 27 jaar op, stimuleren hen om een startkwalificatie te halen en begeleiden hen naar economische zelfstandigheid.
3. De tegenprestatie willen we verplicht stellen voor de mensen die (nog) niet toe zijn aan een traject gericht op betaald werk.
4. We zetten geen loonkostensubsidie in voor mensen die een loonwaarde hebben van minder dan 30%.
5. De definitieve keuze over de toekomst van het SW-bedrijf IBN en het Werkvoorzieningschap, de gemeenschappelijke regeling voor de uitvoering van de WSW, nemen we nadat de pilot met IBN is afgerond en geëvalueerd.

Op basis van de input uit deze opiniërende besprekingen is beleid geformuleerd voor de onderwerpen doelgroepen, kwetsbare jongeren, loonkostensubsidie, beschut werk, de tegenprestatie en het regionaal werkbedrijf.

5.1 Doelgroepen

De financiële middelen zijn krap. Het aantal mensen dat we met onze dienstverlening moeten bereiken neemt toe. Toch sluiten we niemand van de totale doelgroep van de Participatiewet uit van dienstverlening. Wel kaderen we inzet van de financiële middelen uit het gebundeld re-integratiebudget in: bij voorkeur voor de groep met een loonwaarde tussen de 30 en 80%.

In het financiële kader is aangegeven dat er een spanningsveld aanwezig is tussen een verdeling van de beschikbare re-integratiemiddelen over de doelgroepen en het feit dat we met de beschikbare middelen niet iedereen kunnen bedienen. Tegelijkertijd willen we als gemeenten op voorhand niemand uitsluiten van dienstverlening.

Dit willen we oplossen door de re-integratiemiddelen bij voorkeur in te zetten voor die mensen waarbij de kans op uitstroom naar werk door gemeentelijke begeleiding verhoogd wordt. Grofweg

is dit de groep met een loonwaarde tussen de 30 en 80%. Mensen met loonwaarde onder de 30% zouden voor vrijwilligerswerk of dagbesteding (Wmo) in aanmerking kunnen komen (zie verder onder 5.4 Beschut werk). Voor mensen met een loonwaarde boven de 80% achten wij inzet van activerings- & stimuleringsgesprekken in de regel voldoende. De inzet van re-integratievoorzieningen voor mensen met een hogere of lagere loonwaarde moet op basis van maatwerk wel mogelijk blijven. Voor kwetsbare jongeren maken we als groep een uitzondering (zie onder 5.2).

5.2 Kwetsbare jongeren

Kwetsbare jongeren zijn een prioritaire doelgroep in de meeste gemeenten. Er komt een aanpak voor alle kwetsbare jongeren, ook zonder uitkering, van 16 tot 27 jaar. Wij stimuleren hen om een startkwalificatie te halen en proberen hen te begeleiden naar economische zelfstandigheid. De nuance die hierbij gemaakt wordt is dat gemeenten de verantwoordelijkheid van het individu en het onderwijs niet willen overnemen.

Wij vinden het belangrijk dat alle jongeren voldoende kansen hebben op scholing en werk. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wijzigingen in de sociale infrastructuur (transities) en ontwikkelingen binnen het onderwijs maken het voor kwetsbare jongeren moeilijker om gekwalificeerd de schoolbanken te verlaten en daarna aan het werk te gaan.

Concrete voorbeelden hiervan zijn:

- Strakkere normen rekenen en taal voor het MBO (2F toets);
- Jongeren mogen vanaf 16 jaar het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) verlaten;
- De doorstroom VSO / Praktijkonderwijs (PRO) richting entree opleiding (niveau 1 MBO) wordt bemoeilijkt;
- Jongeren vanuit VMBO Leerwerktraject (LWT) mogen niet instromen in niveau 2;
- De verwachting is dat er meer jongeren zonder startkwalificatie uitstromen naar de arbeidsmarkt in verband met niet behalen van de 2F criteria en advies arbeidsmarkt krijgen;
- Het VSO en Praktijkonderwijs (PRO) laten voor komend schooljaar een groei zien in aantal leerlingen;
- Vanaf 1 januari 2015 stopt de instroom in de Wsw en moeten jongeren de reguliere arbeidsmarkt op;
- Door de huidige economie nemen het aantal stageplekken, leerwerkbanen en banen voor deze doelgroep af. Zij worden verdrukt door stageplekken en banen voor MBO niveau 2, 3 en 4.

De bestuurders van de twee centrumgemeenten (Den Bosch en Oss) en de onderwijsinstellingen (PRO, VSO, KW1C, ROC de Leijgraaf) hebben gezien de bovenstaande ontwikkelingen afgesproken om op strategisch bestuurlijk niveau met elkaar afspraken te maken over de arbeidsmarktrelevante kwalificering, arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie van kwetsbare jongeren. Dit omdat een aantal afspraken op regionaal niveau gemaakt moeten worden. Er is al een stagebegeleidersoverleg op uitvoerend niveau en een directeurenoverleg op tactisch niveau.

Door het WerkTverband¹⁵ zijn onder andere de volgende aanbevelingen gedaan om te komen tot een gezamenlijke aanpak in de arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie van kwetsbare jongeren:

- Onderwijs zorgt voor arbeidsmarktrelevante kwalificering van jongeren. Zorg ervoor dat jongeren in de onderwijsperiode maximaal opgeleid worden voor uitstroom naar de arbeidsmarkt (werknemersvaardigheden en zelfredzaamheid).
- Ga als ROC in overleg met vertegenwoordiging vanuit PRO, VSO en gemeenten om te onderzoeken wat aan opleiding mogelijk is voor jongeren die niet kunnen instromen in het reguliere onderwijs.
- Ontwikkel een regionale gereedschapskist voor werkgevers waarin duidelijk alle instrumenten vermeld worden die ingezet kunnen worden bij het aannemen van kwetsbare jongeren.
- Gemeenten en onderwijs werken samen in de benadering van werkgevers. Voorbeelden in de regio: Gemeente Oss deelt openstaande vacatures met onderwijs, gemeente 's-Hertogenbosch zet een werkgroep afstemming matchingsprocedure openstaande vacatures op. Onderzoek de mogelijkheden om een accountmanager onderdeel te laten zijn van het uitstroomoverleg van het onderwijs, zodat stage coördinator en accountmanager/jobhunter gezamenlijk kunnen optrekken.
- Zet preventief begeleiding in het laatste half jaar van school (bij VSO en Praktijkonderwijs) in, als er een reële kans is dat een jongere met deze extra begeleiding uitstroomt richting regulier werk. In het schooljaar 2014-2015 kan het UWV nog worden benaderd voor een jongere onder de 18 indien een traject nodig is. Voor deze jongeren in de leeftijd vanaf 18 jaar worden de gemeenten vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk als zij arbeidsvermogen hebben.
- In kader van passend onderwijs mogen jongeren van het VSO uitstromen vanaf 16 jaar. Richt het beleid en de uitvoering op het gebied van arbeidstoeleiding-en participatie van kwetsbare jongeren op jongeren tussen de 16 en 27 jaar. Het uitgangspunt is: "Iedereen in beeld! Op school, op werk of op weg naar werk." Dit geldt zowel voor uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers).

5.3 Nieuw instrument loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie versterkt de positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeenten zetten loonkostensubsidie zo nodig onbeperkt in.

De visie van het kabinet is dat er mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn die weliswaar arbeidsvermogen hebben, maar niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Zonder de compensatie aan de werkgevers voor minder productiviteit, is het voor mensen met een arbeidsbeperking, mensen die niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen, moeilijker om op de arbeidsmarkt te participeren. Loonkostensubsidie versterkt hun arbeidsmarktpositie.

De gemeente kan het nieuwe instrument loonkostensubsidie financieren uit het gebundelde budget voor de bekostiging van de uitkeringen (BUIG). De loonkostensubsidie financiert het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Is het CAO-loon (volgens de CAO van de branche waarin iemand werkt) hoger dan het wettelijk minimumloon, dan zijn de kosten voor rekening van

¹⁵ Het WerkTverband, onderdeel van Noordoost Brabant Werkt!, richt zich op de versterking van de samenwerking tussen Praktijkonderwijs, Voortgezet Speciaal onderwijs, ROC's en gemeenten.

de werkgever. De kosten die nodig zijn voor de begeleiding en ondersteuning van mensen kan de gemeente financieren uit het gebundeld re-integratiebudget.

De gemeenten willen loonkostensubsidie zo nodig onbeperkt inzetten. De loonwaarde wordt jaarlijks en ingeval van beschut werk om de drie jaar opnieuw bepaald. De ontwikkeling van de loonwaarde van werknemers kan zo worden gevolgd. Voor de mensen van wie de loonwaarde lager blijft dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument.

Voor de gemeente is het instrument loonkostensubsidie financieel voordelig als de kosten van de loonkostensubsidie lager zijn dan de kosten van een uitkering. Voor een alleenstaande bijvoorbeeld betekent een loonwaarde van minimaal ongeveer 42%, dus een loonkostensubsidie van maximaal ongeveer 58%, een financieel voordeel op voor het BUIG-budget. Hierbij houden we dan geen rekening met de kosten die de gemeente vanuit het re-integratiebudget maakt of eventueel bespaart op de uitvoeringskosten.

In het landelijke sociaal akkoord van april 2013 hebben kabinet en sociale partners afgesproken dat de loonkostensubsidie niet meer dan 70% van het wettelijk minimumloon mag bedragen. In onze regio willen we hierbij aansluiten en over het algemeen geen loonkostensubsidie inzetten voor mensen met een loonwaarde van minder dan 30% (een loonkostensubsidie voor een alleenstaande met een loonwaarde tot ongeveer 42% kost de gemeente al meer BUIG-budget dan een uitkering). Het is ook zeer de vraag of het iemand met een loonwaarde van minder dan 30% lukt onafhankelijk van een uitkering te worden. Wel willen we flexibel met deze grens omgaan. Maatwerk moet mogelijk zijn, ook met een loonwaarde onder de 30%, bijvoorbeeld als een werkgever bereid is het financiële verschil bij te passen.

5.4 Beschut werk

Mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking behoefte hebben aan een beschermde omgeving, helpen wij aan beschut werk.
--

Met de Participatiewet krijgen gemeenten een breed instrumentarium tot hun beschikking om de participatie van hun burgers te bevorderen. De gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Deze beleidsvrijheid krijgen gemeenten om maatwerk te kunnen bieden.

Eén van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten is de nieuwe voorziening beschut werk. In de regio Brabant Noordoost-oost is afgesproken dat we hier 2 jaar mee gaan experimenteren. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben (een beschermde omgeving), dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Het gaat bijvoorbeeld om fysieke aanpassingen aan de werkplek of de werkomgeving, een uitsplitsing van taken, speciale werkbegeleiding of aanpassingen in werktempo of arbeidsduur.

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. De voorziening is juist bedoeld voor mensen die met structurele begeleiding wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten.

De financiering van het instrument beschut werk is op dezelfde manier geregeld als bij de loonkostensubsidie. Omdat wij ervan uitgaan dat de gemiddelde loonwaarde van mensen die vanaf 1 januari in aanmerking komen voor het instrument beschut werk niet veel hoger dan 30% zal zijn (volgens cijfers van IBN hebben de huidige WSW-ers een gemiddelde loonwaarde van 38%) en de structurele begeleiding en ondersteuning van deze mensen relatief duur is, zal dit instrument een relatief groot beroep doen op de budgetten die de gemeenten van het Rijk krijgt.

De rijksoverheid stelt voor de structurele situatie financiële middelen voor landelijk 30.300 plekken beschut werk beschikbaar. Daartoe stort het rijk op lange termijn € 430 miljoen per jaar in het BUIG-budget. Per plek is dat € 14.191 aan loonkostensubsidie. Voor begeleiding gaat men nu uit van € 8.500 (hiertoe stort men landelijk op lange termijn € 257 miljoen per jaar in het gebundelde re-integratiebudget). In totaal is voor deze groep gemiddeld dus ongeveer € 22.700 per persoon beschikbaar. Voor de overige doelgroepen van de Participatiewet is er gemiddeld veel minder geld voor begeleiding en loonkostensubsidie beschikbaar.

Structurele begeleiding en ondersteuning van mensen, inclusief eventuele werkplekaanpassingen, is relatief duur. En uitstroom naar regulier werk waarin de productiviteit van deze mensen veel hoger zou liggen, ligt niet voor de hand. Het instrument beschut werk zal dus een relatief groot en structureel beroep doen op de budgetten die de gemeenten van het Rijk krijgen. Daarom stellen we voor om in de arbeidsmarktregio aan te sluiten bij de aantallen beschut werk die het Rijk voor ogen heeft en waarvoor zij (fictief) middelen ter beschikking stelt. Dat betekent dat wij in de arbeidsmarktregio vanwege budgettaire redenen niet meer plekken voor beschut werk willen realiseren. Wij willen voldoende re-integratiemiddelen overhouden om de overige doelgroepen te kunnen bedienen.

De ervaringen met de pilot met IBN, waarin IBN dus ook mensen die niet voor het instrument beschut werk in aanmerking komen zal plaatsen, zullen de gemeenten in onze regio informatie verschaffen over de effecten voor de verschillende doelgroepen en de (financiële) effecten voor de gemeenten en voor IBN. Bijvoorbeeld zal moeten blijken of het verdienmodel van IBN ook onder de nieuwe wet positieve financiële resultaten oplevert.

De gemeenteraad zal later in de gelegenheid worden gesteld aan te geven hoe en in welke mate zij het instrument beschut werk vanaf 2017 wil inzetten.

Als algemene richtlijn willen wij stellen dat iemand met een loonwaarde van minder dan 30% niet voor beschut werk maar voor dagbesteding in aanmerking zou kunnen komen. Dit betekent niet dat mensen met een loonwaarde van minder dan 30% automatisch dagbesteding krijgen. Ook binnen de Wmo moet namelijk bezuinigd worden.

Dagbesteding valt per 1 januari 2015 onder de verantwoordelijkheid van de gemeente door de transitie van de AWBZ naar de Wmo. Dagbesteding kan op dit moment ook al bestaan uit activiteiten die meer op werk gericht zijn, de zogenaamde arbeidsmatige dagbesteding. In het regionale beleidsplan transitie AWBZ naar Wmo deel 2 is het volgende over de Kanteling in het algemeen en de invulling van dagbesteding vanaf 1 januari 2015 opgenomen:

“Het recht op zorg en ondersteuning vervalt. Gemeenten zijn vanaf 2015 verantwoordelijk voor ondersteuning en begeleiding van burgers. Gemeenten hebben de verplichting om maatwerkvoorzieningen aan te bieden wanneer mensen er zelf niet uit komen en algemene

voorzieningen onvoldoende ondersteuning bieden. De mogelijkheden van burgers zijn steeds het uitgangspunt. Maar het is duidelijk dat niet iedere burger voldoende mogelijkheden en middelen heeft om problemen op te lossen. Er zijn grenzen aan wat mensen zelf kunnen doen en wat mensen voor elkaar willen en kunnen doen” en

“We gebruiken de term ‘dagbesteding nieuwe stijl’ om duidelijk het onderscheid aan te geven met de oude term en de wijze waarop deze AWBZ-voorziening werd ingevuld. De gemeenten willen zinvolle activiteiten en opvang bieden in een omgeving die uitnodigt tot participatie en waar de burger zich veilig voelt. De opbrengst is welzijn, herstel en/of persoonlijke groei van de burger, ontmoeting tussen mensen, het verlichten van de taak van mantelzorgers, leefbare en sociale buurten en in sommige gevallen loonwaarde. We bekijken dagbesteding integraal met de Participatiewet. Wat deze zinvolle dagbesteding is, wordt samen met de burger en diens netwerk bepaald.”

Voor de uitvoering betekent dit dat in de toegang, gekeken moet worden naar de beste maatwerkoplossing. Dit betekent dat niet het budget leidend moet zijn, maar een adequate ondersteuning die voor de gemeente betaalbaar is.

In de loop van 2015 willen wij deze werkwijze speciaal voor de doelgroepen beschut werk en dagbesteding goed monitoren. Ook willen we de bestaande of nieuwe projecten, die door initiatieven van aanbieders (zijn) ontstaan zijn en waarin zowel mensen in de WSW of in beschut werk als mensen in dagbesteding werken, onder de loep nemen. De ervaringen hiervan willen we meenemen bij onze verdere beleidsontwikkeling.

5.5 Tegenprestatie

Bij de invulling van de tegenprestatie willen we vooral investeren in mensen die gemotiveerd zijn. Tegelijkertijd willen we de mogelijkheid openhouden om ook aan niet-gemotiveerde bijstandsgerechtigden een tegenprestatie op te kunnen leggen.

Het vaststellen van een verordening over de tegenprestatie is wettelijk verplicht. Deze wettelijke verplichting willen we zo vrijwillig mogelijk inzetten. De eigen motivatie van de bijstandsgerechtigde is het uitgangspunt. Daarom willen wij aansluiten bij de persoonlijke wensen. Wij willen onze inzet in het bijzonder richten op mensen die zelf graag willen meedoen met de samenleving, maar ondersteuning nodig hebben om dit voor elkaar te krijgen. De doelgroep voor de tegenprestatie is de groep bijstandsgerechtigden die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het moeten verrichten van een tegenprestatie willen we individueel beoordelen.

De tegenprestatie is niet gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt, wel maken bijstandsgerechtigden door deelname aan de tegenprestatie een stap(je) op de participatieladder. De duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie willen we zo open mogelijk houden (begrensd door een maximale duur van 12 maanden en maximale omvang van 16 uur). Bestaande vrijwilligersactiviteiten en mantelzorg merken we aan als tegenprestatie.

Voor het niet nakomen van de tegenprestatie geldt dat de bijstand hierop kan worden afgestemd (dit is opgenomen in de gemeentelijke afstemmingsverordening). De tegenprestatie voeren we uit

samen met maatschappelijke organisaties. De activiteiten zijn additioneel en leiden niet tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Voor de uitvoering van de tegenprestatie zijn financiële middelen nodig. Het activeren naar en begeleiden bij een activiteit kost tijd en dus geld. De tegenprestatie kan niet vanuit het gebundeld re-integratiebudget betaald worden. In de begroting van de gemeenten zullen financiële middelen voor het uitvoeren van de tegenprestatie beschikbaar gesteld moeten worden. Onderscheid moet hierbij gemaakt worden tussen kosten voor de activering en motivering van mensen en kosten voor begeleiding van mensen bij de werkzaamheden. Deze laatste kostensoort kan wellicht betaald worden door de hierboven genoemde maatschappelijke organisaties die hiervoor al subsidie ontvangen (lokaal beleid).

5.6 Regionaal functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening

De regio Noordoost-Brabant (18 gemeenten) bereidt zich voor op de Participatiewet. Doel is dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt makkelijker aan werk komen. De partners in deze regio willen succesvol zijn in het naar betaald werk brengen van deze mensen. Het Rijk geeft slechts minimaal aan waaraan gemeenten moeten voldoen. Zo moeten wij op het niveau van de arbeidsmarktregio een werkbedrijf inrichten. Samenwerkende partners zijn vrij om de samenwerking vorm te geven. De gemeenten in de regio Noordoost-Brabant, BZW, ZLTO en MKB, SW-bedrijven, UWV, intergemeentelijke sociale dienst Optimisd, Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant en de vakbonden CNV en FNV stelden daartoe eendrachtig het Regionaal functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening 'Op weg naar de optimale schaal van samenwerking' op.

Het functioneel ontwerp geeft het kader en de hoofdlijnen hoe de partners in Noordoost-Brabant uitvoering willen geven aan de werkgeversdienstverlening. Kort samengevat maken zij het werkgevers met de voorgestelde maatregelen makkelijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Dat helpt hen te voldoen aan de banenafpraak in het sociaal akkoord. Werkgevers hebben veelal werknemers die in verschillende gemeenten wonen. Werkgevers ondervinden te veel problemen als iedere gemeente apart of vanuit verschillende regelingen steeds weer andere eisen stelt en de uitvoering verschilt. Belangrijk is daarom steeds het best passende geografische schaalniveau te kiezen voor de te benutten kans of het op te lossen probleem: regionaal, subregionaal of lokaal niveau.

De belangrijkste voornemens in het functioneel ontwerp zijn:

1. doelgroep bestaande uit alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
2. ambitie korte termijn tot en met 2016: 825 plaatsingen van arbeidsgehandicapten conform banenafpraak sociaal akkoord (lange-termijnambitie tot 2026: indicatief 4.900 plaatsingen);
3. een regionaal gecoördineerde werkgeversdienstverlening op basis van één regionale website, één herkenbaar werkproces en één transparant en regionaal geharmoniseerd instrumentarium;
4. streven naar eenduidigheid van gemeentelijke regelgeving binnen het regionale kader.

Door de regionale samenwerking te intensiveren, willen de partners bereiken dat meer mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan werk geholpen worden. Duurzaam plaatsen van mensen is het ultieme doel. Binnen het samenwerkingsverband AgriFood Capital zijn alle partners van de 3

O's en werknemers vertegenwoordigd. Dat vergemakkelijkt het maken van regionale afspraken. Met de toevoeging van werknemersvertegenwoordigingen FNV en CNV heeft Noordoost-Brabant een Werkbedrijf zoals het Rijk dat voor ogen heeft.

Met het vaststellen van dit beleidskader wordt tevens het Regionaal functioneel ontwerp werkgeversdienstverlening 'Op weg naar de optimale schaal van samenwerking' (zie bijlage b) vastgesteld.

6. Pilot met IBN

De expertise van IBN met het begeleiden, plaatsen en detacheren van mensen met een arbeidsbeperking en de werkgelegenheid die IBN biedt aan mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt willen de gemeenten graag blijven benutten.

In onze regio Brabant Noordoost-oost hebben wij met 11 gemeenten via de gemeenschappelijke regeling van het Werkvoorzieningschap een SW-bedrijf, IBN, dat zowel op sociaal als financieel gebied goede resultaten laat zien. In de komende jaren ontstaan bij IBN vacatures door de uitstroom uit de WSW. Vacatures bij IBN betekent werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt en gemeenten zoeken werkgelegenheid voor hun uitkeringsgerechtigden. IBN zal haar bedrijfsvoering wel moeten aanpassen. Gemeenten hebben voor de mensen die vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen namelijk veel minder financiële middelen beschikbaar dan in de huidige situatie voor de WSW beschikbaar is.

De gemeenten zijn een pilot met IBN gestart met de doelgroep beschut werk voor 2 jaar en een deel van de overige doelgroep van de Participatiewet voor in eerste instantie 1 jaar. Dit om zowel de gemeenten als IBN tijd te geven ervaring op te doen met de uitvoering van de Participatiewet. In deze jaren volgen we nauwgezet de resultaten voor de doelgroep, de mensen met een arbeidsbeperking, en de (financiële) effecten voor de gemeenten en voor IBN. Met IBN is afgesproken dat in oktober 2015 de eerste evaluatie wordt opgeleverd. Ter illustratie is hier het instroomproces voor de pilot opgenomen.

Instroom (niet-)beschut werk

Processtappen en uitvoerders



Pilot IBN Brabant Noordoost-Oost
2014 - 2016

Wij willen benadrukken dat de gemeente natuurlijk ook buiten IBN om mensen naar werk zal begeleiden. IBN zien we als één van de reguliere werkgevers waar mensen met behulp van het instrument loonkostensubsidie en een vergoeding voor begeleidingskosten geplaatst kunnen worden. Alleen mensen die in de pilot voor de voorziening beschut werk in aanmerking komen plaatsen we alleen bij IBN.

7. Monitoring en verantwoording

Wij vinden het belangrijk dat wij de resultaten van ons beleid goed kunnen volgen en indien nodig kunnen bijsturen. Elke gemeenteraad zal in de jaarlijkse cyclus van de gemeentebegroting de doeltreffendheid van het beleid bespreken.

Voor de pilot met IBN is afgesproken dat er in het 4^e kwartaal van 2015 een eerste evaluatie ligt en in het 4^e kwartaal van 2016 een definitieve evaluatie van de pilot. De evaluatiecriteria van de pilot zijn in bijlage a. bijgevoegd.

8. Lokaal beleid

Door binnen alle regiogemeenten zoveel als mogelijk hetzelfde beleid te voeren is minder lokale kleuring mogelijk. Samenwerken is geven en nemen. Gemeente Boekel heeft daarnaast gekozen om de uitvoering van Sociale zaken en dus de Participatiewet uit te besteden aan ISD Optimisd. Ook in deze samenwerking wordt zoveel als mogelijk het beleid op elkaar afgestemd. Dit maakt communicatie naar zowel de interne als externe klanten eenduidiger en veel beter te begrijpen.

Lokale accenten blijven echter altijd mogelijk, deze worden uitgewerkt in een Uitvoeringsnotitie Participatiewet. Bijvoorbeeld: In de kaders wordt gesteld dat jongeren een prioritaire doelgroep zijn en dan met name kwetsbare jongeren. Uit de cijfers voor Boekel valt ook af te leiden dat er momenteel weinig jongeren in ons uitkeringsbestand zitten. Lokaal beleid kan zijn dat naast jongeren ook 27-plussers naar beschikbare vacatures gestuurd worden. Op die manier borgen we enerzijds toch de prioriteit voor de doelgroep jongeren maar creëren we ook kansen voor de grotere doelgroep 27-plussers.

De uitvoeringsnotitie Participatiewet wordt vastgesteld door het college en zal ter informatie aan de gemeenteraad worden gezonden.