DOORONTWIKKELING PARTICIPATIEWET

ONZE AMBITIE:
ACTIEF INZETTEN OP WERK VOOR DIEGENE DIE DAT NODIG HEEFT

- Waarom gaan wij dit doen?
- Wat willen wij er mee bereiken?
- Hoe gaan we dit doen?



April 2021

De inhoudsopgave

Inleiding; het proces tot nu toe

Waarom gaan wij dit doen?

1. De maatschappelijke opgave
2. Een regionale en een lokale opgave

Wat willen wij ermee bereiken?

3. De ambitie voor komende jaren

Hoe gaan we dit doen?

4. Een gezamenlijke programma-aanpak
5. De gewenste regionale infrastructuur
6. Aanpassingen in de bestuursstructuur
7. De taken van de Nieuwe Entiteit i.o. (N.E.i.o.)
8. De migratie

Inleiding. Het proces tot nu toe (i)

In het voorjaar/ zomer 2019 heeft een doorlichting plaatsgevonden van het SW-bedrijf Westrom. Resultaat was onder meer:

- verbetermaatregelen voor het versterken van de gezamenlijke regionale infrastructuur

In het najaar 2019 zijn bestuurders, beleidsadviseurs en uitvoeringsorganisaties aan de slag gegaan met het door-ontwikkelen van de Participatiewet. Resultaten waren onder meer:

- het opstellen van gezamenlijke regionale ambitie voor de 5 gemeenten
- inzicht verkrijgen in ervaringen en werkwijzen elders
- ontwikkelen van nieuwe werkprocessen en wijze van dienstverlening door middel van een klantreis en verbeterde werkgeversdienstverlening
- uitwerking van de ambities in aantallen en financiering
- uitwerking van de ambities in benodigde producten, diensten en kostprijs

Inleiding. Het proces tot nu toe (ii)

In het najaar 2020 en het eerste kwartaal 2021 zijn de noodzakelijke stappen gezet in voorbereiding op besluitvorming:

- aanscherpen van de verdeling van taken en verantwoordelijkheden (regionaal én lokaal)
- opzetten van een toekomstbestendige governance, passend bij de bestuurlijke wensen van de 5 gemeenten
- leidend tot kaders voor een nieuw te vormen entiteit Participatiewet naast Westrom (met 3 aandeelhoudende en 2 inkopende gemeenten)
- voorbereiden van besluitvorming in de colleges (jan – mrt 2021)

Zodat in het verdere verloop van 2021 de voorbereidingen kunnen plaatsvinden voor het oprichten en inrichten van een nieuwe entiteit.

In het najaar 2021 wordt het ontwerpbesluit tot het oprichten van een Nieuwe Entiteit (N.E.i.o.) voorgelegd aan de gemeenteraden.

1. De maatschappelijke opgave (i)



Mensen met een beperking en achterstand op de arbeidsmarkt krijgen niet ‘vanzelf’ een nieuwe baan: actieve inzet is nodig voor de kwetsbare doelgroep

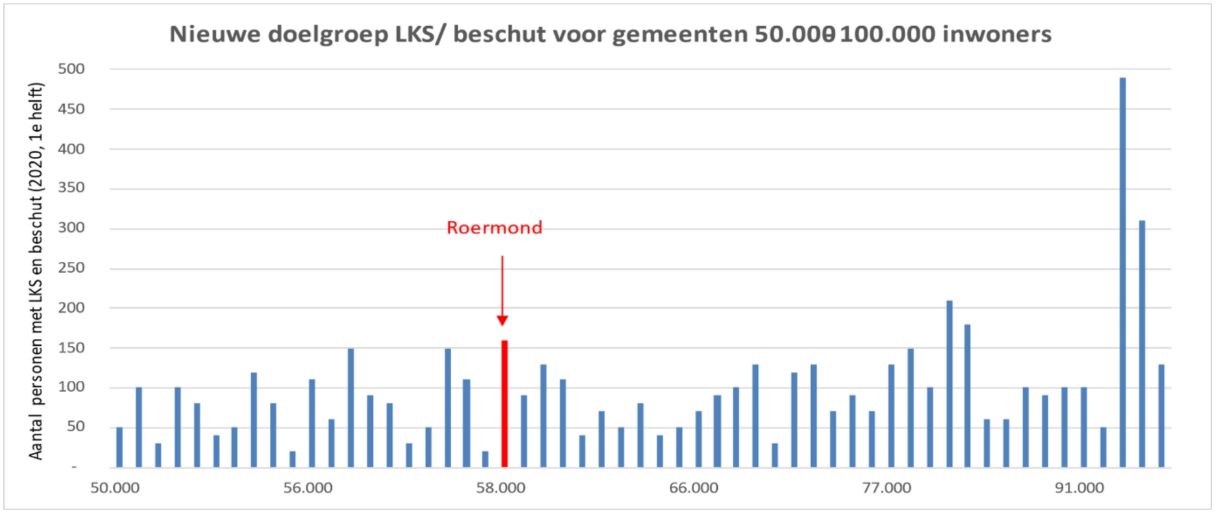
- Evaluatie van de Participatiewet SCP/CPB (nov 2019) laat zien dat de baankansen voor mensen met een beperking nauwelijks zijn toegenomen
- Resultaten van de banenafspraak laten een vertekend beeld zien versus het échte aantal extra banen voor mensen met een beperking en bevestigen de noodzaak dat meer nodig is (sept 2020)
- Actuele landelijke initiatieven om het belang van Sociaal Ontwikkelbedrijven te onderstrepen en zo nodig te waarborgen (CDA, SP en FNV)
- Ook verschillende verkiezingsprogramma’s in een breed politiek spectrum wijzen naar intensiever sociaal beleid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

1. De maatschappelijke opgave (ii)



Ook in deze regio loopt het niet goed/ kan het beter met de aantallen nieuwe doelgroep en is een grotere inzet mogelijk.

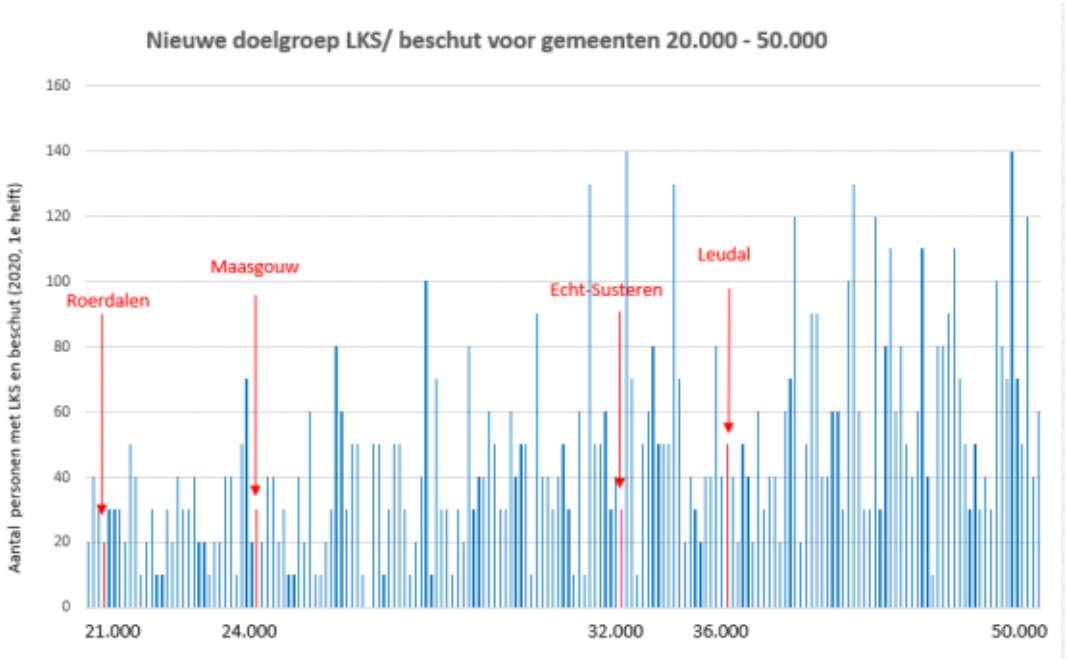
- In aantallen Loonkostensubsidie (LKS)/ beschut doet Roermond het t.o.v. in grootte vergelijkbare gemeenten relatief goed. Maar kijkend naar de omvang en samenstelling van de eigen bijstandspopulatie, lijkt een groot aantal personen in de bijstand een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te hebben, maar zijn vermoedelijk wel bemiddelbaar. M.a.w. er is geen reden tot vergenoegzaamheid.



1. De maatschappelijke opgave (iii)



- Bij de gemeenten Roerdalen, Maasgouw, Echt-Susteren en Leudal gaat het op dit moment om enkele tientallen personen LKS/ beschut, een omvang die vergelijkbaar is met veel andere gemeenten in Nederland. Maar er zijn ook voorbeelden van in grootte vergelijkbare gemeenten die de afgelopen jaren beduidend meer personen met een beperking aan het werk hebben gekregen. Ook hier lijkt dus een grotere inzet mogelijk.



1. De maatschappelijke opgave (iv)



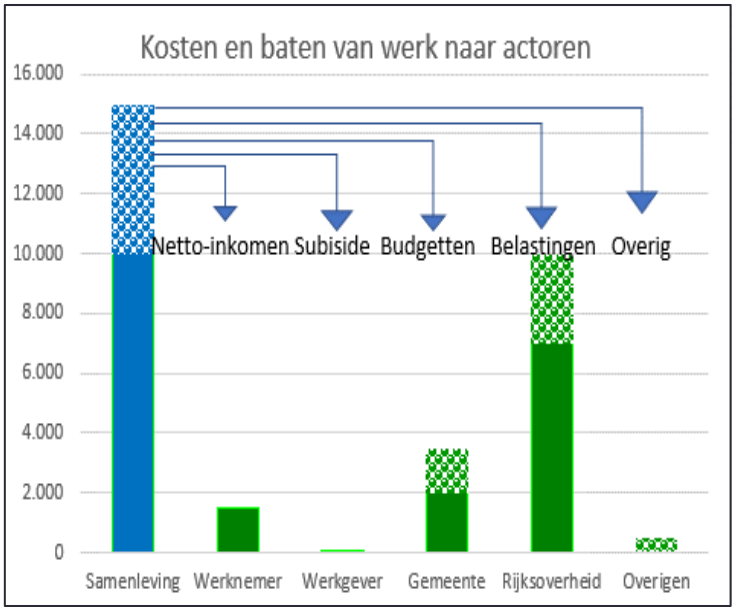
Ongeacht de vele inspanningen in de afgelopen jaren in de verschillende uitvoeringsorganisaties, is de effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening voor verbetering vatbaar:

- de aansluiting tussen casemanagers en uitvoerders trajecten
- de samenwerking met en de resultaten van het werkgeverservicepunt
- een actieve inzet van doorontwikkelde diagnose-instrumenten na een eerste (grove) selectie na de instroom
- selectie van kandidaten uit het zittende bijstandsbestand voor verdere doorontwikkeling
- heldere taakafbakening tussen jobcoach, casemanager en medewerker werkgeversdienstverlening
- inzetten van beschikbare capaciteit meer gericht op bemiddeling naar werk dan (administratieve) onderzoeken
- een breder pallet aan leerwerktrajecten (aanbod)
- leerwerktrajecten met doorlopende lijn naar werkgever (aansluiten bij vraag)
- sturen op effectiviteit trajecten (op tijd stoppen; als kansrijk doorgaan)

1. De maatschappelijke opgave (v)

Actief inzetten op LKS/ beschut i.p.v. een bijstandsuitkering geeft een financiële meerwaarde voor de samenleving als geheel en het welbevinden voor de werknemer.

De *economische waarde* van werk is hetgeen dat 'echt verdiend' kan worden met een baan. Het werk dat geleverd wordt, wordt ook betaald. Voor personen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, geldt in de kern precies hetzelfde.

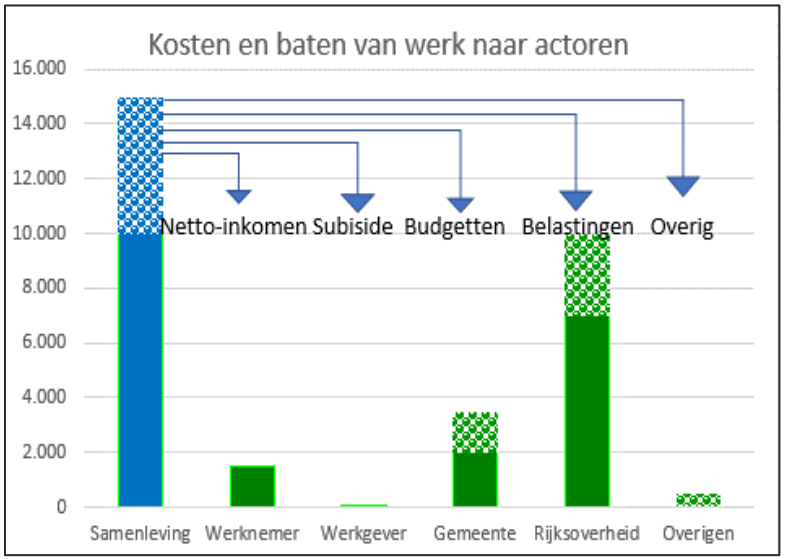


* figuur uit Rapport De waarde van werk verzilveren. Sep 2020.

Op jaarbasis gaat bij een medewerker met een beperking voltijds om ongeveer € 12.500, bij een aanstelling van 0,8 f.t.e. om € 10.000 (de blauwe linker kolom). Dit voordeel komt bij verschillende actoren terecht.

1. De maatschappelijke opgave (vi)

Op dezelfde wijze zijn de *maatschappelijke* baten, zoals eerder aangegeven tenminste € 5.000, ook toe te wijzen aan de verschillende actoren. De samenleving als geheel is € <u>15.000</u> gunstiger uit bij werk boven uitkering als rekening gehouden wordt met de economische en maatschappelijke baten (de blauwe linker kolom *inclusief gearceerde kop*).

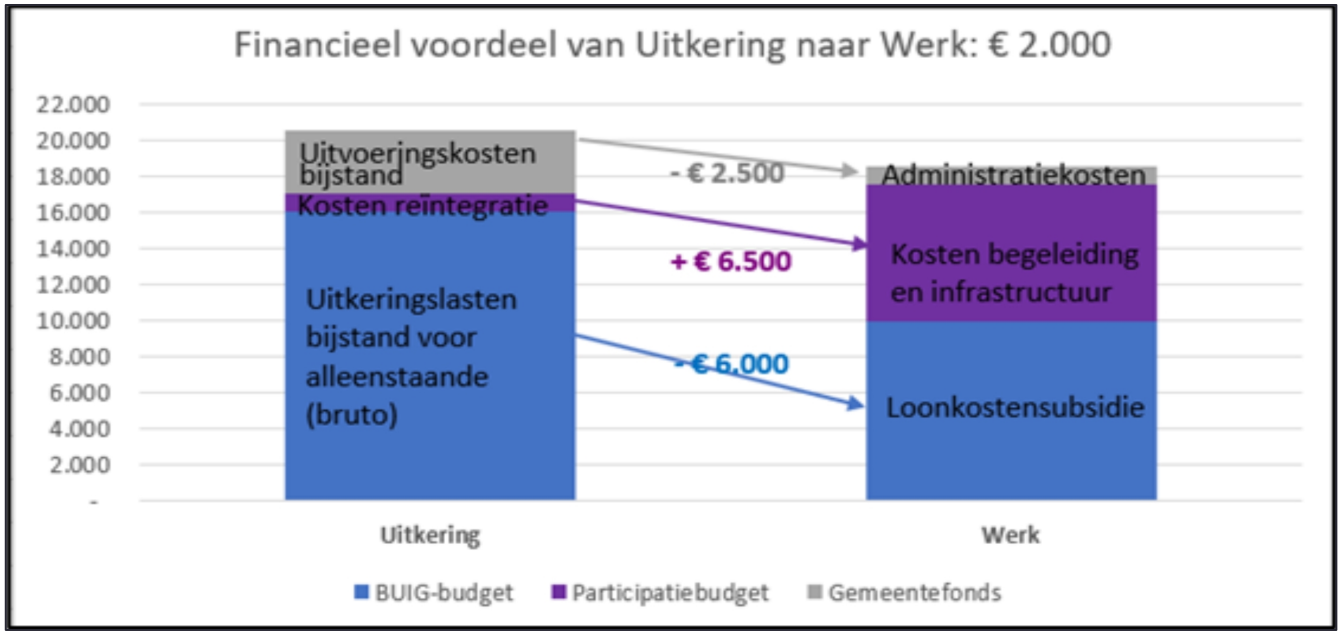


* figuur uit Rapport De waarde van werk verzilveren. Sep 2020.

1. De maatschappelijke opgave (vii)

Actief inzetten op LKS/ beschut i.p.v. een bijstandsuitkering geeft meestal een (beperkt) financieel voordeel voor de gemeente.

De Rijksoverheid heeft het grootste financiële voordeel: doordat een baan tot stand gekomen is, wordt er belasting betaald en premies ontvangen. Voor de gemeente is er sprake van een beperkt direct gemiddeld financieel voordeel in orde van € 2.000 (landelijke berekeningen).



* figuur uit Rapport De waarde van werk verzilveren. Sep 2020.

1. De maatschappelijke opgave (viii)



Dit is een samenstel van verschillende financiële stromen en budgetten:

- minder uitgaven ten laste van het BUIG-budget (uitkering is duurder dan LKS)
- meer kosten begeleiding en infrastructuur
- minder uitvoeringskosten (een subsidieregeling i.p.v. handhaving, heronderzoeken).

De precieze voor- en nadelen variëren afhankelijk van de situatie en de gemeentegrootte.
Het pakt met name positief uit voor de grotere gemeenten (> 40.000 inwoners), waar een behaald voordeel in het BUIG een structureel karakter heeft.

2. Een regionale én een lokale opgave (i)

Invulling geven aan de maatschappelijke opgave is een regionaal vraagstuk omdat:

i. werk niet gebonden is aan gemeentegrenzen. De arbeidsmarkt is regionaal.
ii. aanbieders van trajecten/ opleiders en inrichten van leerwerklijnen regionaal opereren
iii. de nieuwe SUWI-wetgeving intensieve samenwerking verlangt in de arbeidsmarktregio (5 + 3 gemeenten)
iv. dienstverlening aan de doelgroep (begeleiding, jobcoaching, opleiding, detacheringsfaciliteit) een gespecialiseerd vak is (2e lijns dienstverlening) en de hiervoor benodigde expertise beter kan worden gebundeld.



2. Een regionale én een lokale opgave (ii)

Invulling geven aan de maatschappelijke opgave is naast een regionaal vraagstuk ook een lokaal vraagstuk omdat iedere gemeente:

i. aan de voorkant van het proces het beste de afweging kan maken over het juiste vervolgproces naar Inkomen, Zorg of Werk, en op deze wijze tot een integrale afweging kan komen voor de eigen inwoners

ii. een eigen bestuurlijke en beleidsmatige afweging kan maken over de omvang van de maatschappelijke opgave in de eigen gemeente en de beschikbaarheid en inzet van middelen (aantallen trajecten, inzet van begeleiding etc.)

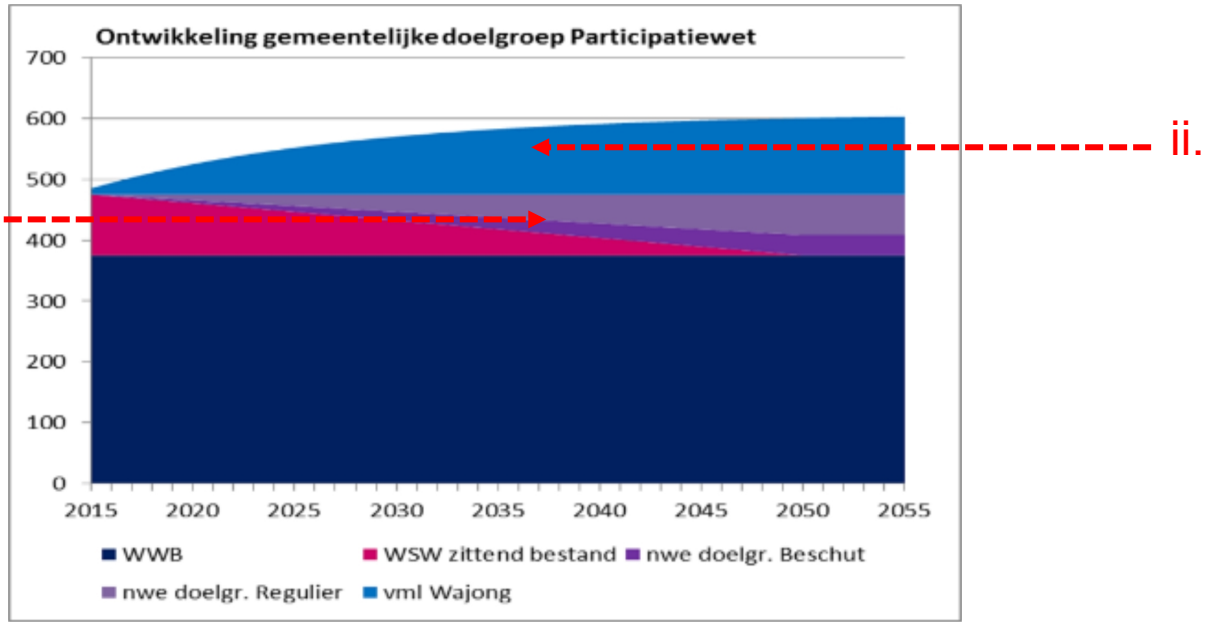


3. De ambitie voor de komende jaren (i)

De lange termijn ontwikkeling landelijk van de doelgroep Participatiewet en de WSW-doelgroep is in onderstaande figuur samengevat:

i. een geleidelijke verschuiving van WSW naar de nieuwe doelgroepen LKS/ beschut

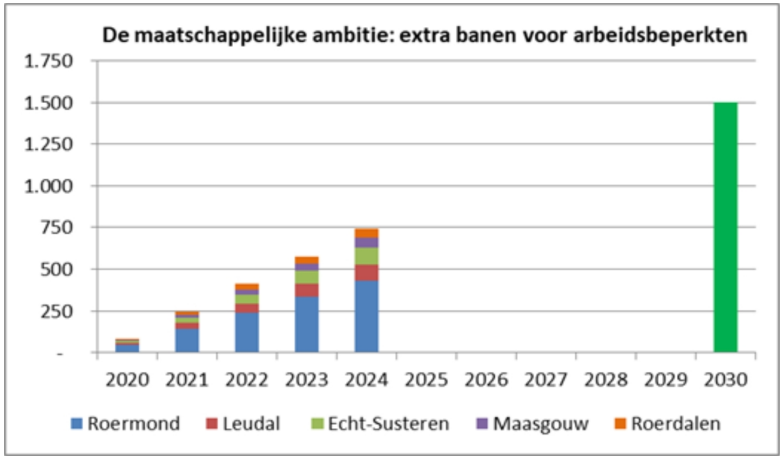
ii. een toename van de gemeentelijke doelgroep a.g.v. het stopzetten van de Wajong. Bij voorkeur worden voor deze doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ook de voorzieningen LKS/ beschut ingezet.



3. De ambitie voor de komende jaren (ii)

De ambitie voor de 5 gemeenten:

1. De vijf gemeenten hebben initieel bij de doorontwikkeling Participatie een gezamenlijke lange termijn regionale ambitie opgesteld van 1.500 extra banen voor de doelgroep in 2030 (mede gebaseerd op de banenafspraak en de stand van de conjunctuur).
2. Dit betekent een gemiddelde jaarlijkse oploop van circa 150 banen.
3. De inzet per gemeente is daarbij afhankelijk van de eigen beschikbare budgetten.



3. De ambitie voor de komende jaren (iii)

Voor iedere gemeente afzonderlijk zijn prognoses gemaakt wat haalbare doelstellingen kunnen zijn voor de kortere termijn (2022-2025).

Per gemeente geldt m.b.t. de nieuwe banen LKS/ beschut de volgende ambitie:

	2022	2023	2024	2025
Maasgouw	13	26	39	52
Roerdalen	13	26	39	52
Roermond	96	192	288	385
Totaal	122	244	366	489

4. Een gezamenlijke programma-aanpak (i)

De maatschappelijke opgave, de regionale aanpak in combinatie met de eigen gemeentelijke verantwoordelijkheid wordt vormgegeven in een gezamenlijke programma-aanpak.

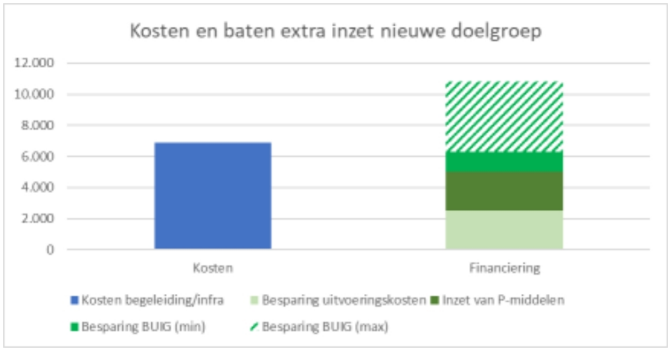
i. de dienstverlening voor de nieuwe doelgroep wordt aangeboden met een aantal omschreven diensten/ trajecten
ii. de gemeenten betalen voor deze diensten een kostendekkend tarief (P*Q); kosten en opbrengsten vallen tegen elkaar weg, het programma heeft geen winstdoelstelling
iii. de werkorganisatie stuurt op de te behalen resultaten
iv. de besparingen (met name minder bijstandsuitkeringen BUIG) komen ten gunste van de eigen gemeenten

4. Een gezamenlijke programma-aanpak (ii)

De programma-aanpak kent de volgende onderdelen:

1. Het intensiveren van de aanpak voor de nieuwe doelgroep
2. Het bijeenbrengen van de verschillende deskundigheden
3. Het bundelen van de inkoop en uitvoering van trajecten

Ad 1). Het intensiveren van de nieuwe doelgroep leidt tot besparing in de BUIG en tot minder uitvoeringskosten. De mate waarin dit voordeel structureel is, verschilt per gemeente (groen gearceerd).



Dit geldt overigens op basis van de *huidige* budgetsystematiek. Er zijn actuele initiatieven om de budgetsystematiek zo aan te passen dat dit een grotere prikkel geeft voor de gemeenten die actief op werk inzetten (*aangenomen motie TK bij begroting SZW en besluit van Staatssecretaris 16 dec 2020*).

In het bedrijfsplan voor de nieuwe entiteit wordt dit nader uitgewerkt.

4. Een gezamenlijke programma-aanpak (iii)

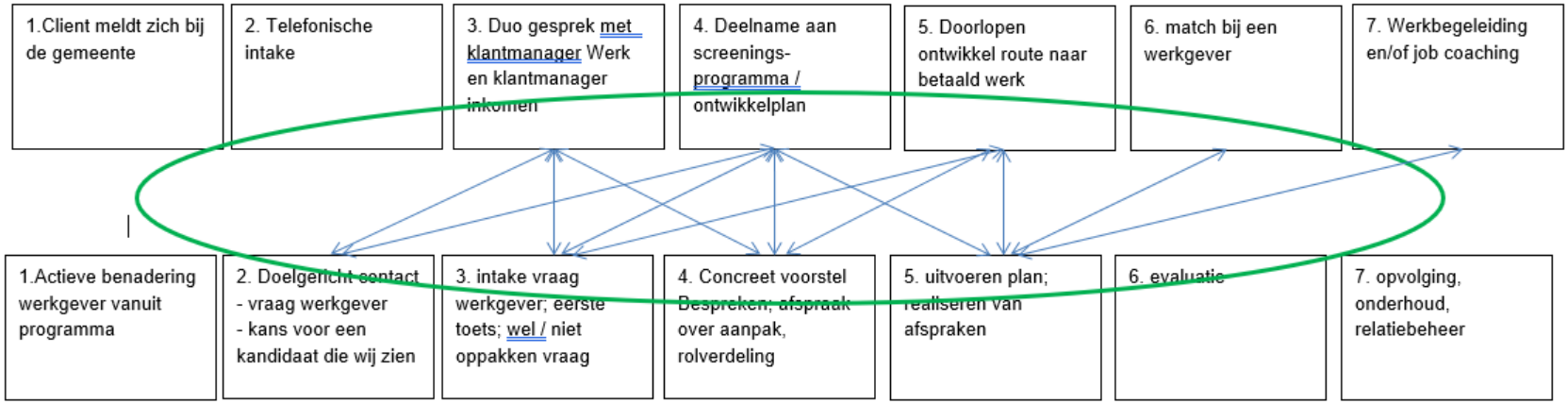
Ad 2) en 3). Het bijeenbrengen van deskundigheden en trajecten zal met name tot een verschuiving van mensen en dus ook middelen leiden. Beoogd doel is een winst in effectiviteit en kwaliteit, en mogelijk op langere termijn ook een winst in efficiency.

Het ‘verschuiven’ kan grotendeels budgettair neutraal verlopen. In het bedrijfsplan voor de nieuwe entiteit wordt dit uitgewerkt, waarbij ook rekening wordt gehouden met (naar verwachting relatief beperkte) frictiekosten.

5. De gewenste regionale infrastructuur (i)

Om tot een goed functionerende regionale infrastructuur te komen wordt een zogenoemde ‘klantreis’ ontwikkeld waarmee de cliënt vanaf de eerste melding bij de gemeente wordt opgepakt en begeleid richting werkgever.

Parallel vindt er een actief proces van werkgeversdienstverlening plaats vanaf de eerste benadering van de werkgever tot en met de plaatsing van de kandidaat en relatiebeheer. Tussen beide processen vindt een nauwe interactie plaats tussen de betrokken professionals. In de figuur is dit schematisch weergegeven.



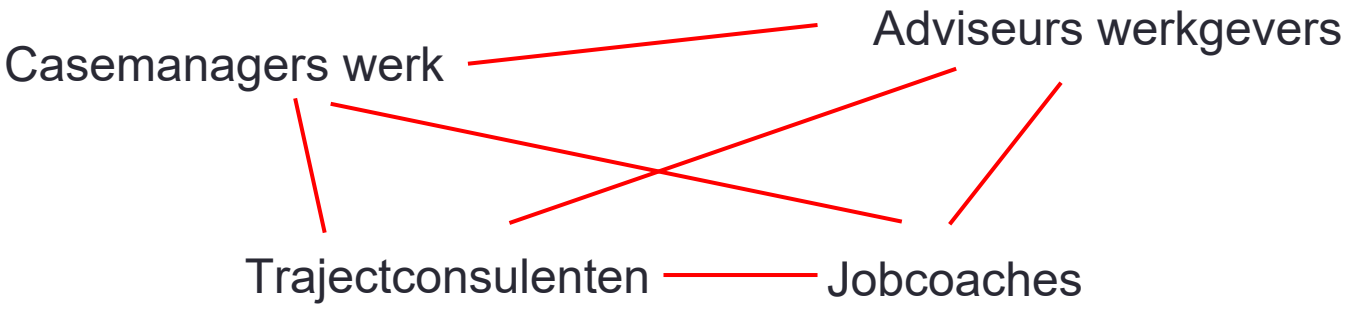
5. De gewenste regionale infrastructuur (ii)

In de ‘klantreis’, is ervan uit gegaan dat de volgende taken in beginsel bij de gemeenten zelf blijven:

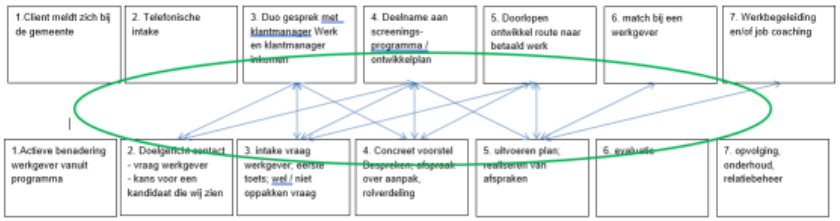
- Intake en screening
- Regietaken leefgebieden
- Verstrekken uitkering
- Opstellen Plan van Aanpak, beschikking, arbeids- en re-integratieverplichtingen
- Inzet instrumenten en betaling

5. De gewenste regionale infrastructuur (iii)

Om de processen gericht op werk zo optimaal mogelijk te laten zijn, is het streven om de professionals in de regio zoveel als praktisch mogelijk en wenselijk bijeen te brengen onder één dak.
De professionals onderhouden nauw contact met de gemeenten m.b.t. de eerste stappen van de klantreis en zorgen voor de benodigde aanvullende dienstverlening zoals zorg en schuldhulpverlening.



De intake bij de eigen gemeente



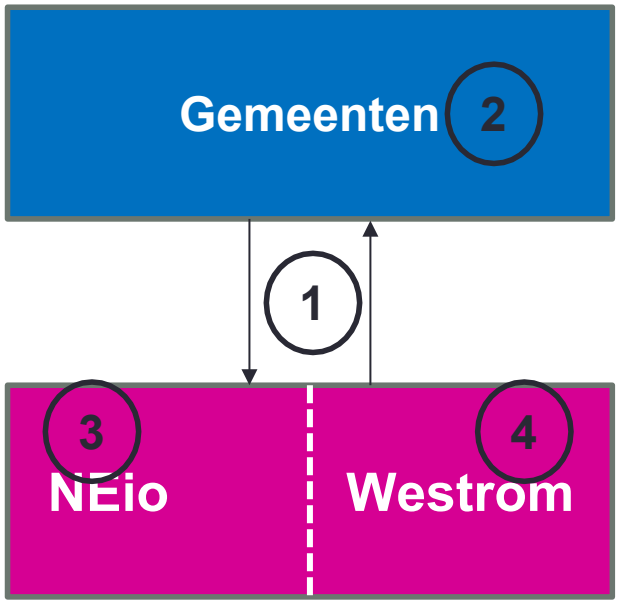
Aanvullende dienstverlening bij de eigen gemeente

6. Aanpassingen in de *bestuurs*structuur (i)

1. Voor een succesvolle uitvoering is het wenselijk om op regionaal niveau zakelijke afspraken te kunnen maken over de dienstverlening
2. De Uitvoeringsorganisatie Westrom voor de WSW functioneert goed, maar de GR-regeling Westrom is *niet passend voor ontwikkelingen P -wet.*
3. De GR herzien of iets compleet nieuws is niet nodig en onwenselijk.
4. Er komt daarom een geleidelijke transitie van de huidige GR naar een nieuwe entiteit, die beoogd in 2022 van start gaat.
5. Deze N.E.i.o. (de Nieuwe Entiteit in oprichting) kent bestuurlijk drie aandeelhoudende gemeenten (Roermond, Maasgouw en Roerdalen) en twee inkopende gemeenten (Echt-Susteren en Leudal)
6. De vijf gemeenten blijven verantwoordelijk voor de WSW-doelgroep en zorgen voor een zorgvuldige transitie van GR Westrom naar N.E.i.o.

7. Aanpassingen in de *bestuurs*structuur (ii)

Op meerdere dimensies in en tussen de gemeenten en de uitvoeringsorganisaties zijn aanpassingen nodig om tot een optimale regionale samenwerking te komen. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven. In het bedrijfsplan wordt dit verder uitgewerkt.



1. De opdrachtgevende en kaderstellende rol als gemeente
2. De aanpassingen in de gemeente/ gemeentelijke organisatie zelf
3. De oprichting en inrichting van de nieuwe werkorganisatie NEio
4. De gewenste transitie/ aanpassing in de uitvoeringsorganisatie Westrom

7. Wat worden de taken van de N.E.i.o.? (i)

De nieuwe entiteit krijgt de volgende taken:

i. diagnose wat de passende route naar werk is
ii. ontwikkelen van mensen naar werk
iii. bemiddelen naar Werk
iv. acquireren van werk voor doelgroep met een beperking
v. jobcoaching en begeleiding tijdens het werk

De huidige werkgeversdienstverlening bij het WSP wordt ondergebracht in de N.E.i.o. met één doorlopende werkgeversdienstverlening en nauw verbonden aan het arbeidsontwikkelproces, en met concrete prestatieafspraken voor de 5 gemeenten.

8. De migratie

Voor continuïteit van de dienstverlening aan de doelgroep en een efficiënte bedrijfsvoering is een nauwe wisselwerking tussen de GR Westrom en de N.E.i.o. gewenst of zelfs noodzakelijk.

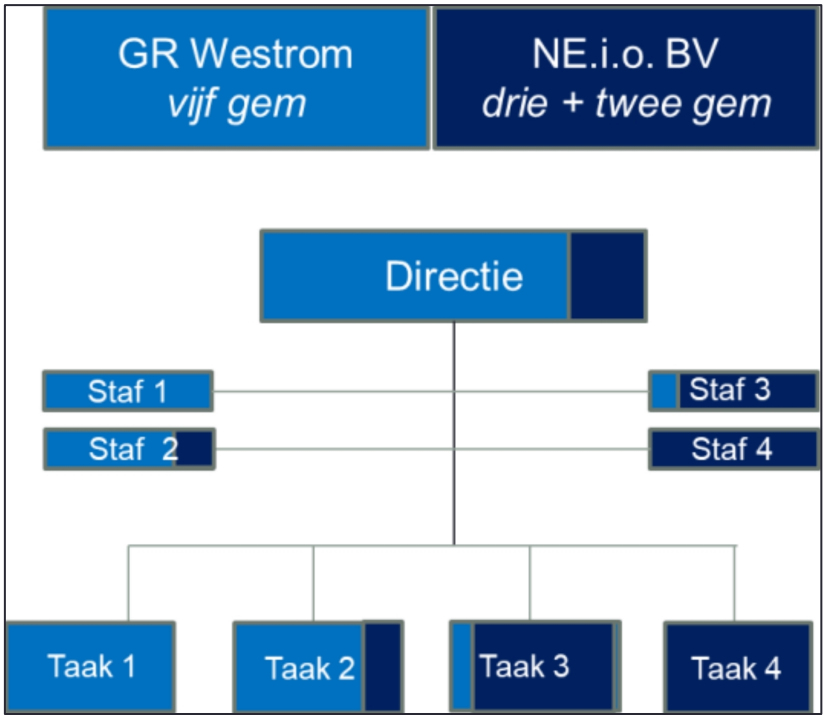
Dit wordt de komende jaren stapsgewijs vormgegeven door:

- bij taken P-wet actief gebruik te maken van de infrastructuur van Westrom (doorbelasting van taken, opdrachtnemerschap)
- medewerkers taken te laten verrichten voor beide organisaties (o.a. door middel van detachering)
- gefaseerde overdracht van taken, mensen, formatie en middelen

Als het bedrijfsplan voor de N.E.i.o. is opgesteld, kan de transitie worden ingevuld.

8. De migratie

Komende jaren ontstaat een nauw met elkaar verweven geheel met weliswaar formeel gescheiden besturen en andere doelstellingen (doelgroep en financieel) maar met een optimaal gebruik van de beschikbare expertises.



Op de lange termijn (5 tot 10 jaar) behoort het beëindigen van de GR tot de mogelijkheid als de bedrijfsactiviteiten vrijwel volledig zijn overgedragen, het werkgeverschap en de dienstverlening aan WSW en nieuwe doelgroep is gewaarborgd, en wordt vastgelegd in meerjarige DVO's.