

PARTICIPATIENOTA 2016-2018

“Krimpenerwaard maakt er werk van! “

Inhoud

Samenvatting	3
1. Inleiding	4
Sociaal Akkoord	4
Het Sociaal Domein	4
Beleidsplan Participatie 2016-2018	4
2. Visie en doelen van de Participatienota 2016-2018	6
2.1 Visie	6
2.2 Onze doelen	6
2.3 Indicatoren	7
3. Iedereen doet naar vermogen mee	8
3.1 Doelgroepen Participatiewet	8
3.2 Cliëntprofielen	8
3.3 Accenten in beleid	10
3.4 Indicatoren	11
4. Realiseren van een sterk sociaal economisch klimaat	12
4.1 Werkgeversservicepunt Midden-Holland	12
4.2 Werkbedrijf Midden-Holland	12
4.3 Garantiebannen	13
4.4 Accenten in beleid	13
4.5 Indicatoren	14
5. Integrale aanpak in samenhang met het Sociaal Domein (WMO en Jeugdzorg)	15
5.1 Sociaal Domein	15
5.2 Samenhang Sociaal Domein	15
5.3 Indicatoren	16
6. Adequate dienstverlening: doelgericht en rechtmatig	17
6.1 Arbeids-, re-integratie en tegenprestatieverplichting	17
6.2 Indicatoren	18
7. Financiën en aantallen	19
7.1 Omvang van de doelgroep Participatiewet	19
7.2 Rijksbudgetten	19
7.3 Europees Sociaal Fonds (ESF) en actieplan jeugdwerkloosheid	20
7.4 Risicobeheersing	20
7.5 Verantwoording	20
Kernbegrippen en afkortingen	22
Overzicht beschikbare re-integratieinstrumenten	23
Dashboard Sociale Zaken, 3^e kwartaal 2015, deel 3	25

Samenvatting

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden als een van de onderdelen van de drie decentralisaties in het sociaal domein. Met deze decentralisatie is de gemeente verantwoordelijk geworden voor de ondersteuning naar werk van inwoners met een arbeidsbeperking die voorheen via de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) of Wet sociale werkvoorziening (Wsw) werden ondersteund.

Met deze beleidsnota geven wij – de gemeenteraad van de Krimpenerwaard- onze visie over het belang dat inwoners zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Ondersteuning van onze inwoners bij het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt en het vinden – en behouden- van werk staat centraal in onze dienstverlening. Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen een bijdrage levert aan de maatschappij. Mensen moeten dus beoordeeld worden op wat hun mogelijkheden zijn.

We gaan cliëntprofielen ontwikkelen die niet alleen betrekking hebben op werk en arbeidstoeleiding, maar ook samenhang geven in andere vormen van ondersteuning, begeleiding en zorg. Met de inzet van het Sociaal Team willen we de vraag naar zorg en ondersteuning op elkaar laten aansluiten en overlap in het aanbod voorkomen. Er wordt aan de cliënt een passend ondersteuningstraject aangeboden volgens het principe van één huishouden-één plan-één aanspreekpunt. Voor elk cliëntprofiel geldt dat we streven naar deelname aan de samenleving door regulier werk. Als dat (nog) niet mogelijk blijkt, wordt gezocht naar alternatieven in vrijwilligerswerk of tegenprestatie die voor de inwoners en voor de samenleving van waarde zijn. Uitgangspunt van de ondersteuning is dat het zo kort en minimaal mogelijk is en structureel daar waar dat noodzakelijk is.

De rol van werkgevers is voor een effectieve re-integratie van groot belang. Zonder werkgevers geen banen. We willen de contacten met ons lokale bedrijfsleven intensiveren en hen nadrukkelijk betrekken bij het realiseren van de doelen van de Participatiewet en de afspraken met betrekking tot de realisering van garantiebannen, voortvloeiend uit het Sociaal Akkoord van april 2013. Daarnaast gaan wij met regionale en lokale partners zoals, onderwijs, maatschappelijke organisaties en (regio)gemeenten aan de slag om invulling te geven aan de Participatiewet.

1. Inleiding

De op 1 januari 2015 inwerking getreden Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De belangrijkste veranderingen zijn dat de toegang tot de Wsw is afgesloten voor nieuwe instroom van mensen en dat de Wajong alleen toegankelijk is voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Mensen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband hebben, behouden hun bestaande rechten. Hetzelfde geldt grotendeels voor de mensen die op die datum vallen onder de Wajong. Zij blijven vallen onder de verantwoordelijkheid van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De mensen die geen aanspraak meer maken op de voorzieningen van Wsw en Wajong vallen voortaan onder de Participatiewet. Voor hen gelden dezelfde regels als voor andere bijstandsgerechtigden. Het centrale doel van de Participatiewet is dat meer mensen met arbeidsbeperkingen, die nog wel arbeidsvermogen hebben, aan het werk gaan -bij voorkeur- bij reguliere werkgevers. De wet geeft gemeenten de opdracht om werkzoekenden te ondersteunen bij het zoeken naar werk. Het hebben van werk draagt positief bij aan de welvaart, het welzijn en het welbevinden van mensen. Een hoge participatiegraad vermindert maatschappelijke kosten, zoals kosten van armoedebestrijding, schuldhulpverlening, zorg en welzijn, Wmo-voorzieningen et cetera. Hoe meer personen door werk actief participeren, hoe beter dat is voor de samenleving als geheel. Het streven is om het beleid zo in te richten dat zoveel mogelijk mensen daarvan optimaal kunnen profiteren.

Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 sloten kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers het Sociaal Akkoord. Hierin is onder meer afgesproken dat private werkgevers 100.000 en de overheid 25.000 additionele banen beschikbaar stellen voor mensen met arbeidsbeperkingen: de garantiebannen. Het aantal banen loopt geleidelijk op tot in 2026 het gestelde doel is bereikt. Per arbeidsmarktregio is een Werkbedrijf gerealiseerd, waarin gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers in een netwerk samenwerken aan het realiseren van de garantiebannen. Onze gemeente valt, samen met de gemeente Gouda, Bodegraven-Reeuwijk en Waddinxveen onder de arbeidsmarktregio Midden-Holland. De centrumgemeente binnen de arbeidsmarktregio, de gemeente Gouda, heeft een actieve en initiërende rol in de ontwikkeling van het Werkbedrijf en in het realiseren van de garantiebannen.

Het Sociaal Domein

De Participatiewet is een onderdeel van de drie decentralisaties in het Sociaal Domein, de overdracht van taken op het gebied van jeugd, zorg en werk van het Rijk naar de gemeenten. Bij de decentralisaties staan het uitgaan van de eigen mogelijkheden ("eigen kracht") van mensen en het beginsel dat 'iedereen meedoet' centraal. De overdracht gaat gepaard met forse bezuinigingen op het budget. Het beschikbare budget noodzaakt ons om keuzes te maken in de inzet van mensen, geld en middelen. Meer dan in de afgelopen jaren moeten we verbinding zoeken met het Sociaal Domein. We moeten ervaring opdoen met de nieuwe doelgroep en met nieuwe instrumenten.

De uitvoering van de Participatiewet zal in de komende jaren in samenhang met de veranderingen in het Sociaal Domein en de verdere ontwikkeling van het Sociaal Team zijn verdere beslag krijgen. Evaluatie en monitoring zijn belangrijke instrumenten om zicht te houden op de effecten en zo nodig bij te sturen. Leidend is dat wij streven naar participatie van onze inwoners op de arbeidsmarkt. De Participatienota geeft een nadere invulling aan deze uitgangspunten.

Beleidsplan Participatie 2016-2018

De gemeente Krimpenerwaard onderschrijft de ambitie van de Participatiewet en geeft met dit beleidsplan 2016-2018 invulling aan het doel van de wet. Tegelijk wordt met dit beleidsplan een nadere uitwerking gegeven aan de vastgestelde Kadernota Participatiewet 2015-2018¹. Op basis van de Participatienota 2016-2018 stelt het college jaarlijks een actieplan op ter realisering van onze

¹ Eind december 2014 hebben de afzonderlijke gemeenteraden van de voormalige gemeenten Bergambacht, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven en Vlist de kadernota vastgesteld.

doelen over het laten participeren van inwoners in onze samenleving door middel van regulier werk of een andere vorm van een maatschappelijke bijdrage.

De Participatienota 2016-2018 staat niet op zichzelf. Om onze inwoners effectief te kunnen ondersteunen, is het van belang om hen te activeren. Dat kan, door de inzet van bijzondere bijstand als middel om weer deel te kunnen nemen aan participatie (werk). De manier waarop wij dit willen doen, leggen wij vast in ons minimabeleid². Tegelijkertijd onderkennen wij dat schulden een belemmerende factor is om volwaardig te kunnen participeren. In ons beleid schulddienstverlening³ geven wij onze visie over hoe wij drempels willen wegnemen die de participatie van inwoners belemmeren. Gemeenschappelijk in deze nota's is de visie dat onze inwoners meedoen naar vermogen en ondersteuning krijgen waar dat nodig is. Dit betekent ook dat misbruik van geboden ondersteuning wordt aangepakt. In ons handhavingsbeleid⁴ zullen wij onder andere aandacht besteden aan voorlichting, vroegtijdige detectie en afhandeling van fraudesignalen (controle op maat) en daadwerkelijke sanctionering.

² Het Minimabeleid 2016-2018 wordt door de raad naar verwachting vastgesteld tijdens de raadsvergadering van 15 december 2015

³ Het beleid schulddienstverlening 2016-2018 is nog ontwikkeling. De verwachting is dat de beleidsnota in het 1^e kwartaal 2016 door de raad kan worden vastgesteld.

⁴ Het handhavingsbeleid 2016-2018 is nog in ontwikkeling. De verwachting is dat de beleidsnota in het tweede kwartaal 2016 door de raad kan worden vastgesteld.

2. Visie en doelen van de Participatienota 2016-2018

Met de invoering van de Participatiewet staan we voor keuzes, waarbij het gaat om de vraag op welke wijze en met welke middelen wij mensen met en zonder arbeidsbeperking ondersteunen in hun weg naar de arbeidsmarkt of plek bij een werkgever.

2.1 Visie

Wij vinden het van belang dat iedereen meedoet in de maatschappij. Wanneer iemand ondersteuning nodig heeft om te kunnen participeren, krijgt hij die ondersteuning. Het hebben van werk of deelname aan andere vormen van maatschappelijke participatie draagt in belangrijke mate bij aan het terugdringen van sociale uitsluiting en armoede. Actief zijn, meedoen, initiatief nemen, eigen verantwoordelijkheid kunnen en willen dragen, voegen op vele manieren iets toe aan het individueel welzijn van burgers, aan de economische ontwikkeling en aan de leefbaarheid van de samenleving als geheel. Door een betaalde baan kunnen klant-werkzoekenden niet alleen onafhankelijk worden in hun levensonderhoud, maar ook hun talenten verder ontplooien. Tegelijkertijd spreken wij onze inwoners aan op hun eigen kracht en verantwoordelijkheid. Immers de sociale regelingen zijn bedoeld als vangnet voor hen die zonder ondersteuning echt niet kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

2.2 Onze doelen

In het licht van onze visie stellen wij in de periode 2016-2018 de volgende doelen.

❖ *Iedereen doet naar vermogen mee*

Het is belangrijk dat inwoners zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Ondersteuning van onze inwoners bij het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt en het vinden – en behouden- van werk staat centraal in onze dienstverlening. Primair uitgangspunt is dat inwoners die werk zoeken dit zelf doen en voor hun ondersteuning daarbij als eerste een beroep doen op hun eigen sociale netwerk. Voor inwoners die deze mogelijkheden niet hebben of daartoe niet in staat zijn, geven wij ondersteuning door het bieden van toegang en middelen. Bij het inschatten van de benodigde ondersteuning wordt telkens beoordeeld welke ontwikkelingsmogelijkheden men (nog) heeft. Voor iedereen geldt dat we streven naar het hoogst haalbare: deelname aan de samenleving door regulier werk en als dat (nog) niet mogelijk blijkt, wordt gezocht naar alternatieven in vrijwilligerswerk of tegenprestatie die voor de inwoners en voor de samenleving van waarde zijn. Wij verwachten daarbij van mensen dat zij zich maximaal inzetten om naar vermogen mee te doen. Uitgangspunt van de ondersteuning is dat het zo kort en minimaal mogelijk is en structureel daar waar dat noodzakelijk is.

❖ *Realiseren van een sterk sociaal economisch klimaat*

Een sterke economische regio is van groot belang voor een gezonde arbeidsmarkt. Meer banen betekent minder werkloosheid en dus minder uitkeringen. De gemeente Krimpenerwaard maakt, samen met de gemeenten Gouda, Bodegraven-Reeuwijk en Waddinxveen, onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Midden-Holland. Wij willen, gezien de ligging van onze gemeente en de oriëntatie van onze inwoners op Rotterdam en omstreken, de samenwerking met de arbeidsmarktregio Rijnmond⁵ versterken. Voor onze gemeente is het van belang om de regionale en interregionale mogelijkheden maximaal te benutten. Dit kan bijdragen aan een klimaat waar ondernemers kunnen ondernemen en groeien.

De rol van werkgevers is voor een effectieve re-integratie van groot belang. Zonder werkgevers geen banen. We willen de contacten met ons lokale bedrijfsleven intensiveren en hen nadrukkelijk betrekken bij het realiseren van de doelen van de Participatiewet en de afspraken met betrekking tot de realisering van garantiebanen, voortvloeiend uit het Sociaal Akkoord van april 2013. Wij willen werkgevers actief ondersteunen, zodat zij laagdrempelig terecht kunnen met vragen over het aannemen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor informatie over financiële regelingen en verandering in de sociale wetgeving en met een transparant platform voor vacatures en

⁵ Arbeidsmarktregio Rijnmond omvat de volgende gemeenten: Albrandswaard, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Nissewaard, Oud-Beijerland, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne, Zuidplas

werkzoekenden. In dit kader is het Werkgeversservicepunt Midden-Holland het regionale aanspreekpunt voor werkgevers. In aanvulling daarop zorgt het opgerichte Werkbedrijf Midden-Holland als netwerkorganisatie, bestaande uit gemeenten en werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen, voor regionale afspraken ter realisatie van de garantiebanen in onze arbeidsmarktregio.

❖ ***Integrale aanpak in samenhang met het Sociaal Domein***

Met de inzet van het Sociaal Team willen we de vraag naar zorg en ondersteuning op elkaar laten aansluiten en overlap in het aanbod voorkomen. Dit geldt ook voor de inwoners met een hulpvraag in het kader van de Participatiewet. Er wordt aan de cliënt een passend ondersteuningstraject aangeboden volgens het principe van één huishouden-één plan-één aanspreekpunt. Tegelijkertijd willen wij ervoor zorgen dat het Sociaal Team bij ondersteuningsvragen, waar mogelijk gebruik maakt van de cliënten van Sociale Zaken, zodat hiermee invulling kan worden gegeven aan de maatschappelijke activering als vrijwilliger of in het kader van het leveren van een tegenprestatie.

❖ ***Rechtmatige en doelmatige dienstverlening aan onze cliënten***

Wij hebben de dienstverlening aan onze inwoners hoog in het vaandel staan. Dat betekent dat wij binnen de wettelijke termijn een aanvraag om een uitkering hebben afgehandeld, met dien verstande dat alleen diegene een uitkering krijgt die dat echt nodig heeft om in het levensonderhoud te voorzien. Wie kan werken, moet aan de slag en wie zich niet aan de verplichtingen houdt krijgt een maatregel opgelegd.

❖ ***Uitvoering van de taken op grond van de Participatiewet gebeurt binnen het beschikbare Participatiebudget***

Evenals bij de oude Wet Werk en Bijstand ontvangen wij een budget voor het bevorderen van arbeidsdeelname, het Participatiebudget. Het uitgangspunt is dat de taken op grond van de Participatiewet, inclusief de nieuwe taken binnen de middelen die het rijk hiervoor beschikbaar stelt, worden uitgevoerd. Wij zetten de beschikbare middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in.

2.3 Indicatoren

In de navolgende hoofdstukken worden de voornoemde doelen per hoofdstuk nader beschreven en uitgewerkt in activiteiten (hoe worden de doelstellingen bereikt) en indicatoren. Met deze indicatoren willen wij de prestaties van het college meten. De indicatoren beslaan de periode van deze beleidsnota 2016-2018.

Onze algemene indicator voor het gehele Sociale Domein richt zich op het verminderen van het beroep op dure maatwerkvoorzieningen en het toe leiden van de vraag naar algemene voorzieningen. Voor de Participatiewet laat zich dit vertalen naar het stimuleren van aanvaarden en behouden van regulier werk en het zelfstandig voorzien in het levensonderhoud. Hierdoor zullen de lasten op het uitkeringsbudget afnemen. De in de hoofdstukken benoemde indicatoren zijn afgeleid van de hiervoor benoemde algemene indicator. Aangezien de indicatoren een langere looptijd beslaan, geven wij het college de ruimte om, gegeven de externe factoren als economische omstandigheden en werkgelegenheid, jaarlijks in actieplannen accenten aan te geven in de ondersteuning van doelgroepen naar werk. Echter leidend daarbij is het bewerkstelligen van uitstroom uit de uitkering naar het zelfstandig voorzien in levensonderhoud. De prestaties worden afgezet tegen de resultaten zoals benoemd in het Dashboard Sociale Zaken 3^e kwartaal 2015, deel 3. Dit deel maakt als bijlage onderdeel uit van de nota.

3. Iedereen doet naar vermogen mee

Met deze doelstelling wordt ingezet op het begeleiden van mensen naar werk om hen daarmee niet meer langer afhankelijk te laten zijn van een uitkering. Wie nog niet direct naar werk kan, wordt naar vermogen maatschappelijk actief.

3.1 Doelgroepen Participatiewet

Binnen de Participatiewet kunnen verschillende doelgroepen worden onderscheiden: doelgroepen zonder arbeidsbeperking, jongeren tot 27 jaar, doelgroepen met een korte en lange afstand tot arbeidsmarkt en doelgroep die niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen (doelgroepen loonkostensubsidie en beschut werk).

Deze doelgroepen delen wij in op basis van de Participatieladder om uitdrukking te geven aan de mate van participatie van de belanghebbende op het moment dat hij zich meldt voor een uitkering. Op grond van de persoonlijke situatie van de cliënt wordt een plan van aanpak opgesteld met een ontwikkelingstraject van een jaar. Er is sprake van een korte afstand tot arbeidsmarkt als redelijkerwijs binnen dit jaar uitstroom naar de arbeidsmarkt mogelijk is. Is uitstroom binnen een jaar redelijkerwijs niet mogelijk, dan is er sprake van een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op welke trede een cliënt binnen een jaar kan staan, wordt aangegeven met een 'op weg naar ...'.



Figuur 1: Participatieladder

3.2 Cliëntprofielen

Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen een bijdrage levert aan de maatschappij. Mensen moeten dus beoordeeld worden op wat hun mogelijkheden zijn. We willen daarom cliëntprofielen gaan ontwikkelen die niet alleen betrekking hebben op werk en arbeidstoeleiding, maar ook samenhang geven in andere vormen van ondersteuning, begeleiding en zorg. De komende periode willen wij benutten om te komen tot een categorisering van cliënten in verschillende cliëntprofielen. Wij hanteren de volgende indeling, waarbij de Participatieladder als primaire indeling wordt gebruikt.

Tabel 1: Cliëntprofielen

Profiel	Mogelijkheden	Mate en duur van ondersteuning
1. Kansrijk	Ontwikkelingsmogelijkheden en kans op betaalde arbeid binnen 6 maanden	Beperkt en tijdelijk
2. Arbeidsactivering	Ontwikkelingsmogelijkheden en kans op betaalde arbeid na één jaar	Tijdelijk
3. Arbeidsbeperkt	Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden en op lange termijn kans op betaalde arbeid mogelijk	Structureel met mogelijk zorgtraject.
4. Zorg	Geen ontwikkelingsmogelijkheden, geen kans op betaalde arbeid, maatschappelijke participatie naar vermogen	Ontheffing arbeidsverplichting, mogelijk zorgtraject
5. Jongeren tot 27 jaar	Scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden, kans op betaalde arbeid	Afhankelijk van situatie wordt ondersteuning uit bovenstaande profielen gegeven.

Hieronder volgt een toelichting op de cliëntprofielen, waarbij wordt aangegeven welke accenten worden gelegd bij de ondersteuning van inwoners naar regulier werk dan wel andere vormen van maatschappelijke participatie.

Profiel 1: Kansrijk

Deze groep moet snel weer op eigen benen kunnen staan. De focus ligt op het voorkomen van instroom in de uitkering, snelle bemiddeling naar algemeen geaccepteerde arbeid en beperkte ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld groepsgewijze workshops. Vanuit het werkgeversservicepunt wordt actief ingezet op bemiddeling en plaatsing naar regulier werk.

Kenmerken:

- uitstroom naar werk mogelijk binnen 6 maanden
- 100% Wet minimumloon (WML)
- voldoende werknemersvaardigheden
- zelfredzaam

Profiel 2: Arbeidsactivering

De focus bij deze groep ligt op inzet van tijdelijke vormen van ondersteuning, zoals werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen en werkgeverspremie. Daarnaast kan ook hier scholing en training worden ingezet in combinatie met een (tijdelijk gesubsidieerd) dienstverband. Daarnaast zetten we in op ontwikkeling naar een hogere verdien capaciteit door het laten verrichten van vrijwilligerswerk en zo nodig tegenprestatie naar vermogen.

Kenmerken:

- uitstroom naar werk mogelijk na 1 jaar
- 80-100% WML
- perspectief op betaalde arbeid
- (gedeeltelijk) belastbaar voor arbeid
- ontwikkelen werknemersvaardigheden/competenties
- ondersteuning is tijdelijk nodig

Profiel 3: Arbeidsbeperkten

De focus bij deze groep ligt op het werken naar vermogen. De ondersteuning richt zich op de vaststelling van de verdien capaciteit, de bemiddeling naar geschikte werkplekken, inzet loonkostensubsidie en de begeleiding op de werkplek (jobcoaching). Het uitgangspunt bij de inzet van loonkostensubsidie is dat de inzet op klantniveau kostendekkend moet zijn.

Kenmerken:

- uitstroom naar werk op korte termijn(binnen 1 jaar) of lange termijn (na 1 jaar)
- 50-80% WML
- perspectief op betaalde arbeid
- (gedeeltelijk) belastbaar voor arbeid
- ontwikkelen werknemersvaardigheden/competenties
- ondersteuning is structureel nodig

Profiel 4: Zorg

Wanneer arbeid met loonkostensubsidie niet kostendekkend is, richten wij ons op participatie zonder loonvormende arbeid. Daarbij wordt aansluiting gezocht bij de sociale netwerken in de buurten en wijken. Als blijkt dat structurele arbeid in het geheel niet mogelijk is, dan wordt ingezet op de rechtmatige verstrekking van de uitkering en het stimuleren van mensen om vrijwilligerswerk te doen of, voor zover mogelijk, gebruik te maken van voorzieningen gericht op dagbesteding.

Kenmerken:

- (tijdelijk) 0-50% WML
- (nog) niet in staat om te participeren/werken of doet mee naar vermogen of geen ontwikkelingsmogelijkheden
- (multi)problematiek
- aangewezen op zorg/hulpverlening
- volledig en duurzaam arbeidsongeschikt op basis van medisch advies

Profiel 5: Jongeren tot 27 jaar

Jongeren zijn de toekomst. Het is belangrijk om te investeren in deze doelgroep. Wij zetten de huidige werkwijze met een jongerenconsulent voort. Dit betekent dat we jongeren die zorg/hulpverlening nodig hebben, actieve begeleiding blijven bieden. De kenmerken voor jongeren in dit profiel kunnen overeenkomen met een of meerdere kenmerken van de andere profielen.

3.3 Accenten in beleid

Voor de ondersteuning en toeleiding naar werk wordt ingezet op activiteiten voor de verschillende cliëntprofielen. Het college heeft de komende periode de ruimte om daar een nadere invulling aan te geven, zodat onze doelstelling “iedereen doet naar vermogen mee in de samenleving” kan worden waar gemaakt, waarbij klantgerichtheid en resultaatgerichtheid leidend zijn.

We willen ons extra focussen op het cliëntprofiel Jongeren. Hoewel jongeren een relatief klein deel uitmaken van het uitkeringsbestand is het van belang om te investeren in jongeren. Hiermee kan voorkomen worden dat zij op de arbeidsmarkt moeten starten vanuit een uitkeringssituatie. Wij willen inzetten op preventie van jeugdwerkloosheid waarbij aandacht is voor laaggeletterdheid en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, op de scholing van jongeren en de bemiddeling naar werk. Acties ter preventie van jeugdwerkloosheid willen wij in samenwerking met het voortgezet onderwijs, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters (RMC) en het lokale bedrijfsleven aanpakken. Daarnaast zetten wij in op het cliëntprofiel Kansrijk. Met de inzet van relatief weinig menskracht en middelen zijn we in staat om een optimaal uitstroomresultaat te behalen. Tot slot willen wij ons inzetten voor de doelgroep van 55 jaar en ouder die zowel in het cliëntprofiel Arbeidsactivering als in het cliëntprofiel Arbeidsbeperkt vertegenwoordigd is. Voor deze doelgroep moeten gerichte activeringsprogramma's worden ontwikkeld waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen en uitstroom naar regulier werk mogelijk is.

Voor de cliëntprofielen Arbeidsactivering, Arbeidsbeperkt en Zorg zal na de klantprofielanalyse per profiel passend instrumentarium⁶ worden ingezet. Mensen met een Participatiewet-uitkering die door beperkingen (tijdelijk) niet in staat zijn om te werken ontheffen wij (tijdelijk) van (een deel van) de arbeids-, re-integratie en tegenprestatieplicht. Wij willen hier terughoudend mee omgaan, maar soms biedt ontheffing juist de mogelijkheid aan mensen om te werken aan herstel en opbouw van de activiteiten, terwijl dan wel de inkomensvoorziening via de uitkering op orde is. Vanuit Sociale Zaken zijn de contacten met deze groep cliënten gericht op de minimaregelingen, de rechtmatige verstrekking van de uitkering en waar nodig schuldhelpverlening. Voor de meest kwetsbaren zal bij signalering van een zorg of ondersteuningsbehoefte contact worden gelegd met het Sociaal Team. Wij realiseren ons dat een deel van de mensen met een arbeidsbeperking mogelijk structureel niet in staat zullen zijn om bij gewone werkgevers (via detachering of anderszins) aan de slag te gaan, ook niet als werkgevers daarin volledig gecompenseerd en ontzorgd worden. Onze eerste inzet zal zijn om mensen van 45 jaar en ouder met een arbeidsbeperking die vanwege hun leeftijd in combinatie met hun beperking waarvoor veel aanpassingen nodig zijn, in aanmerking te laten komen voor een indicatie beschut werk. Mensen in deze oudere doelgroep hebben in het verleden gefunctioneerd in een reguliere baan, maar door bijvoorbeeld door een progressieve ziekte, ongeval of niet-aangeboren hersenletsel zijn zij alleen nog in staat te werken in een baan met vergaande aanpassingen. Veelal zijn zij zeer gemotiveerd om te werken en willen zoveel mogelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien. Deze – zij het beperkte – zelfredzaamheid heeft een grote invloed op hun eigenwaarde. Daarnaast kunnen er situaties voorkomen dat op andere gronden een indicatie beschut werk moet worden aangevraagd. De invulling hiervan leggen wij neer bij het college. Met deze inzet sluiten wij aan op ingezet beleid in de arbeidsmarktregio Midden-Holland van de gemeenten Gouda en Waddinxveen.

Voor de voorziening beschut werk benutten wij de faciliteiten van de Gemeenschappelijke Regeling Promen.

⁶ Instrumentarium zoals benoemd in de Re-integratieverordening 2015. Verwezen wordt naar de bijlage met het overzicht van instrumentarium.

Onzekere toekomst voor Promen in huidige vorm

Per 1 januari 2015 heeft Promen te maken gekregen met de impact van de Participatiewet. De invoering blijkt zeer grote gevolgen te hebben. Er ontstaan toenemende tekorten in 2015 en verder, als gevolg van een daling van de subsidie per subsidie-eenheid (€ 500 per WSW-werknemer per jaar, oplopend tot circa € 3.000 per WSW-werknemer in 2020) en een afname van het aantal WSW'ers en aldus een fors lager WSW-budget. Zonder gewijzigd beleid neemt het exploitatietekort van Promen in de komende jaren fors toe.

Om dit tijt te keren wordt er door Promen, in zeer nauwe samenwerking met alle betrokken gemeenten, beleid ontwikkeld met als doel de kennis en beschikbare infrastructuur van Promen meer voor de (nieuwe) doelgroep van gemeenten in te zetten. In dit kader zal Promen op basis van een inkooprelatie aanvullende re-integratieactiviteiten aan de gemeenten aanbieden. Hiernaast zal Promen de komende jaren continu aanvullende maatregelen op het gebied van beleid en bedrijfsvoering nemen die het commercieel resultaat moeten verbeteren en kunnen inspelen op de vraag vanuit gemeenten in het kader van de uitvoering van de Participatiewet.

Naast de impact van de Participatiewet heeft Promen ook te maken met ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Capelle a/d IJssel, Krimpen a/d IJssel en Zuidplas richten hun aandacht in toenemende mate op de regio Rijnmond en werken steeds intensiever samen op het gebied van toeleiding naar werk. Dit kan mogelijk gevolgen hebben voor de organisatie van de GR Promen. Hierop zal tijdig ingespeeld worden.

3.4 Indicatoren

Als referentiepunt voor het vaststellen van de indicatoren wordt het Dashboard Sociale Zaken 3^e kwartaal 2015, deel 3 (zie bijlage) gebruikt.

Tabel 2: Indicatoren voor doelstelling Iedereen doet naar vermogen mee

	Ontwikkeling naar volgend Clientprofiel	Maatschappelijk actief	Uitstroom naar regulier werk	Behalen startkwalificatie/ beroepskwalificatie
Clientprofiel Kansrijk (trede 5/6)		50%	55%	nvt
Clientprofiel Arbeidsactivering (trede 2, 3, 4)	60% naar Kansrijk	50%	30%	Nvt
Clientprofiel Arbeidsbeperkt (trede 2,3)	30% naar Arbeidsactivering en Kansrijk	50%	20%	Nvt
Clientprofiel Zorg (trede 1,2)	30% naar Arbeidsactivering	40%	nvt	Nvt
Clientprofiel Jongeren	50% naar Kansrijk	20%	30%	70%

4. Realiseren van een sterk sociaal economisch klimaat

Zonder bedrijven geen werk en zonder werk geen inkomen. Bedrijven zijn een cruciale speler in het werkveld Participatie. We willen met bedrijven als potentiële werkgevers aan de slag om onze inwoners aan het werk te helpen.

4.1 Werkgeversservicepunt Midden-Holland

Een integrale werkgeversbenadering is noodzakelijk voor het welslagen van de doelstellingen van dit beleid. Voor onze gemeente is het Werkgeversservicepunt Midden-Holland een belangrijk instrument in de werkgeversbenadering. Door deze samenwerking met de gemeenten Gouda, Waddinxveen en Krimpenerwaard, UWV en Promen wordt voorkomen dat werkgevers door verschillende partijen tegelijk worden benaderd. In het kader van de Participatiewet is met de gemeenten Gouda en Waddinxveen gewerkt aan een eenduidig instrumentarium⁷ voor werkgevers, met als streven dat het voor werkgevers niet uitmaakt van welke gemeente zij een cliënt in dienst nemen.

Werkgevers hebben behoefte aan heldere informatie. Daarom ondersteunen wij werkgevers actief, zodat zij laagdrempelig terecht kunnen met vragen over het aannemen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor informatie over financiële regelingen en verandering in de sociale wetgeving en met een transparant platform voor vacatures en werkzoekenden. In dit kader is het Werkgeversservicepunt het regionale aanspreekpunt voor deze werkgevers. Het Werkgeversservicepunt adviseert bedrijven over hoe zij banen concreet kunnen realiseren door middel van jobcarving of functiedifferentiatie, zodat goede matches kunnen worden gemaakt. Op dit punt wordt het Werkgeversservicepunt verder ontwikkeld met de inzet van een (regionale) arbeidsdeskundige en regionale jongerencoach. Ook Promen zal een belangrijke rol gaan vervullen in het toeleiden naar werk van arbeidsbeperkten waarbij hun netwerk ingezet wordt.

4.2 Werkbedrijf Midden-Holland

Het Werkbedrijf regio Midden-Holland is per 1 januari 2015 een bestuurlijke regionale netwerorganisatie. Binnen het Werkbedrijf regio Midden-Holland zullen, met de gemeente Gouda als centrumgemeente, de partners met vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers, werknemers, het onderwijs, het UWV, Promen, uitzendbureaus en de Cliëntenraad, gaan samenwerken met als doel de garantiebannen te realiseren en mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Het Werkbedrijf wordt gepositioneerd als onderdeel van het al bestaande 3-O overleg (bestuurlijk overleg van Onderwijs, Ondernemers en Overheid) en het Werkgeversservicepunt Midden-Holland.

Bedrijven zullen de stap moeten zetten om vanuit hun maatschappelijke rol een bijdrage te leveren aan de ambities die de sociale partners op landelijk niveau hebben gesteld. Het is ook bekend dat werkgevers niet erg enthousiast zijn. Het is de taak van het Werkbedrijf om het hen zo eenvoudige mogelijk te maken. Het Werkbedrijf gaat op zoek naar ambassadeurs die actief binnen de eigen gelederen goede voorbeelden gaan delen.

Voor de inrichting van elk Werkbedrijf stelt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de periode 2014 t/m 2016 in totaal 1 miljoen euro beschikbaar. De arbeidsmarktregio's krijgen met deze middelen een extra ondersteuning voor het opstellen van een robuust marktwerkingsplan, de ontwikkeling van een eenduidig basispakket aan instrumenten, een goede vormgeving van de transparantie van het arbeidsaanbod en de vacatures, en de inrichting van een adequate werkgeversdienstverlening. De inzet van deze middelen voor het Werkbedrijf in de arbeidsmarktregio Midden Holland zal worden meegenomen in een plan van aanpak, waarbij onder andere wordt gedacht aan het aanstellen van een kwartiermaker uit het bedrijfsleven, het doorontwikkelen van het Werkgeversservicepunt en het investeren in ICT en communicatie. Jaarlijks wordt een jaarplan voor het Werkbedrijf opgesteld en de resultaten geëvalueerd.

⁷ De gemeente Gouda, Waddinxveen en Krimpenerwaard hebben een gelijklopende Re-integratieverordening, waarin tal van re-integratieinstrumenten zijn benoemd.

4.3 Garantiebanen

Van de 100.000 banen bij de marktsector dient volgens de verdeling van de Landelijke Werkkamer de arbeidsmarktregio Midden-Holland 1250 banen (in 2023) voor hun rekening te nemen. Tussen 2014 en 2016 moeten er 175 garantiebanen in onze arbeidsmarktregio worden gerealiseerd.

Van de 25.000 banen bij de overheid nemen de gemeenten, inclusief de gemeenschappelijke regelingen, landelijk 5.250 banen voor hun rekening. Deze banen moeten worden gecreëerd in de jaren 2014-2023. Omdat de meeste gemeenten (pas) in 2015 zijn begonnen met de banenafpraak in plaats van 2014, wordt het jaar 2014 ingehaald in de jaren 2015, 2016 en 2017.

Voor de garantiebanen zijn landelijk voor de periode 2014-2016 een aantal groepen als prioritair aangemerkt. Dit betekent dat zij met voorrang in aanmerking moeten komen voor de 250 garantiebanen in onze regio. Alleen als er géén match is te maken met één van hen mag de baan door een niet-prioritaire arbeidsbeperkte worden ingevuld.

De prioritaire doelgroepen zijn:

- Huidige Wajong met arbeidsvermogen⁸
- Mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst voor een dienstverband per 31-12-2014.
- Mensen die voorheen voor een Wajong-uitkering in aanmerking zouden zijn gekomen, maar nu onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen.

4.4 Accenten in beleid

Voor de invulling van de werkgeversbenadering zetten wij in op lokale en regionale activiteiten om uitstroom van uitkeringsgerechtigden naar betaald werk te bewerkstelligen. Onder meer worden de contacten tussen Economische Zaken en Sociale Zaken geïntensiveerd. Onze benadering daarbij is dat de dienstverlening klantgericht en transparant is. In deze aanpak hebben we enerzijds aandacht voor de bedrijfseconomische aspecten en anderzijds voor de ontwikkeling van competenties van onze klanten naar potentiële medewerkers voor bedrijven.

Tegelijkertijd vragen wij aandacht voor het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Wij willen in dit verband grote en kleine bedrijven, onderwijspartijen en andere spelers in de arbeidsmarkt bij elkaar brengen om te komen tot invulling van de realisatie van de garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Voor de uitvoering van de Participatiewet is onze inzet om tot en met 2016 in ieder geval de prioritaire doelgroepen met een gemeentelijke uitkering te bemiddelen naar werk. Het gaat hierbij om de uitkeringsgerechtigde jongeren met een arbeidsbeperking en de uitkeringsgerechtigden met een WSW-indicatie. Wij zetten het instrument loonkostensubsidie ten behoeve van de werkgever in. Een loonkostensubsidie is per saldo lager dan een uitkering, waardoor een inverdieneffect kan plaatsvinden op het BUIG-budget. Mogelijk ontstane financiële ruimte als gevolg van loonkostensubsidie kan worden benut om ook niet-uitkeringsgerechtigden doelgroepen aan het werk te helpen. Als er gekozen moet worden binnen doelgroepen om budgettaire redenen dan vindt een afweging plaats over de verwachte verdien capaciteit, duurzaamheid van de plaatsing en de verwachte effect op de persoonlijke situatie.

Ten aanzien van de doelgroep jongeren zonder uitkering en de WSW-geïndiceerden zonder uitkering moeten wij, gezien het beperkte re-integratiebudget, een individuele afweging maken. Wij zullen hen actief begeleiden naar een passende activerende activiteit. Daarbij zullen expliciet de mogelijkheden

⁸ Het UWV plaatst ca. 100 Wajong'ers per jaar op een baan in de arbeidsmarktregio (cijfers medio 2014)

voor dagbesteding binnen de WMO worden onderzocht. Indien voor hen mogelijkheden bestaan om aan het werk te gaan met een maatwerk traject, behoort dit ook tot de mogelijkheden.

Werkgevers hebben zich landelijk gecommitteerd aan het sociaal akkoord om garantiebannen te realiseren. Wij willen samen met werkgevers werken aan het realiseren van de banen door hen te faciliteren en te ondersteunen met als doel dat onze inwoners met en zonder beperking aan het werk kunnen. De vastgestelde Re-integratieverordening 2015 biedt daarvoor de instrumenten, zoals loonkostensubsidie, werkplekaanpassing, jobcoaching en no-risk polis.

Gemeente als werkgever

De VNG adviseert gemeenten om in hun arbeidsmarktregio met elkaar te overleggen over de verdeling van deze banen. De afspraken hiervoor worden in het Werkbedrijf Midden-Holland gemaakt. Als gemeente hebben wij een maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook in onze gemeentelijke organisatie zullen extra arbeidsplaatsen worden gerealiseerd.

Tabel 3: Overzicht banenafspraken gemeenten (bron: Ledenbrief VNG 7 april 2015, Lbr15/020)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal
Gemeenten	532	620	620	443	443	443	443	443	443	4430
Gemeenschappelijke Regelingen	98	115	115	82	82	82	82	82	82	820
Totaal	630	735	735	525	525	525	525	525	525	5250

Social return on Investment

In ons huidige inkoopbeleid is het principe van social return on investment opgenomen. Uitgangspunt is dat onze inkoop op maatschappelijk verantwoorde wijze plaatsvindt. Hierbij spelen onderwerpen als arbeidsre-integratie en arbeidsomstandigheden een rol.

4.5 Indicatoren

Als referentiepunt voor het vaststellen van de indicatoren wordt het Dashboard Sociale Zaken 3^e kwartaal 2015, deel 3 (zie bijlage) gebruikt.

Tabel 4: Indicatoren 2016-2018 voor doelstelling Realiseren van een sterk sociaal economisch klimaat

	Midden Holland	Krimpenerwaard
Garantiebanen marktsector in Midden-Holland	175 garantiebanen ingevuld	30 garantiebanen eind 2018
Garantiebanen overheidssector in Midden-Holland	75 garantiebanen ingevuld	8 garantiebanen eind 2018
Realisatie structurele werkervaringsplaatsen	nvt	15 voor cliëntprofiel arbeidsbeperkten en 25 voor cliëntprofiel arbeidsactivering
SROI		Gemeentelijk inkoopbeleid hanteert het principe SROI

5. Integrale aanpak in samenhang met het Sociaal Domein (WMO en Jeugdzorg)

De invoering van de Participatiewet is een onderdeel van de drie decentralisaties en deze onderdelen hangen met elkaar samen. Cliënten kunnen gebruik maken van meerdere vormen van zorg of ondersteuning. Het is van belang om te zorgen voor samenhang tussen de verschillende domeinen.

5.1 Sociaal Domein

In het voorjaar van 2013 hebben alle gemeenten in Midden-Holland de visie op het sociaal domein vastgesteld, die vervolgens in het beleidskader Gebundelde Krachten nader benoemd zijn.

Samengevat kenmerkt deze visie zich door de volgende zeven kernwaarden:

- inwoners staan centraal;
- eigen kracht vormt de basis;
- iedereen kan meedoen;
- de gemeente voert regie en stuurt op resultaat;
- investeren in preventie;
- één huishouden – één plan – één contactpersoon;
- iedereen geeft het goede voorbeeld.

Vervolgens is medio 2014 het beleidsplan Sociaal Domein Krimpenerwaard vastgesteld, waarin de volgende doelen zijn geformuleerd:

1. Zorgen voor een zachte overgang en zorgcontinuïteit voor bestaande en nieuwe zorgvragen vanaf 1-11-2014 voor de Wmo en vanaf 1-1-2015 voor de overige decentralisaties;
2. Vernieuwing van de toegang tot de zorg per 1-1-2015 door middel van de inrichting van een integraal zorgloket en het instellen van een sociaal team;
3. Bewaken van het gedecentraliseerde budgettaire kader;
4. Programmatisch versterken van de samenleving en het aanbod van voorliggende, algemene voorzieningen passend bij de vraag vanaf 1-7-2015.

5.2 Samenhang Sociaal Domein

Op verschillende beleidsterreinen kan er overlap zijn in de doelstellingen van de afdeling Sociale Zaken en de afdeling Sociaal Domein. Het gaat om de volgende onderwerpen.

Sociaal Team

De vraagverheldering en signalering rond de Participatiewet ligt bij het Klantcontactcentrum. Wanneer sprake is van problematiek op meerdere leefterreinen, wordt binnen het Sociaal Team samengewerkt aan integrale dienstverlening, waarbij sprake is van één huishouden – één plan – één contactpersoon.

De inzet van het Sociaal Team biedt kansen voor samenwerking en verbeterde dienstverlening aan onze inwoners. Er wordt ingezet op goede samenwerking tussen de leden van het Sociaal Team en vaste contactpersonen van de afdeling Sociale Zaken. De samenwerking is wederkerig. Voor het Sociaal Team en Sociale Zaken hanteren wij de volgende gedeelde uitgangspunten:

- Bij heel kwetsbare mensen wordt bij de Poortwachtbijeenkomst minder ingezet op het voorkomen van instroom in de uitkering. Het Sociaal Team informeert de contactpersoon van Sociale Zaken indien een dergelijke situatie aan de hand is, zodat een meer integrale afweging kan worden gemaakt over het recht op uitkering.
- Het Sociaal Team maakt bij ondersteuningsvragen, waar mogelijk gebruik van de cliënten van Sociale Zaken zodat hiermee invulling kan worden gegeven aan de maatschappelijke activering als vrijwilliger of in het kader van het leveren van een tegenprestatie.

Welzijn

Welzijnsprojecten en initiatieven vanuit de Wmo (kanteling) kunnen plekken creëren voor tegenprestatie of activering van cliënten met het cliëntprofiel Arbeidsactivering en Arbeidsbeperkt.

Tevens kan onderzocht worden op welke wijze een uitwisseling kan plaatsvinden tussen de inzet van beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding.

Onderwijs

Afstemming met betrekking tot de inzet van instrumenten ten behoeve van Volwasseneducatie en met betrekking tot onderwijsmogelijkheden voor jongeren in de leeftijd 15-17 jaar uit het VSO/PRO-onderwijs.

5.3 Indicatoren

Als referentiepunt voor het vaststellen van de indicatoren wordt het Dashboard Sociale Zaken 3^e kwartaal 2015, deel 3 (zie bijlage) gebruikt.

Tabel 5: Indicatoren 2016-2018 voor doelstelling Integrale aanpak in samenhang met Sociaal Domein

Voor cliënten met een zorgprofiel is het noodzakelijk dat in samenhang met de activiteiten van het Sociaal Domein een integrale aanpak plaatsvindt.	90% van alle jongeren die begeleid worden naar werk en een zorgvraag hebben worden besproken in het Sociaal Team.
	90% voor onze cliënten met cliëntprofiel Zorg worden besproken in het Sociaal Team.

6. Adequate dienstverlening: doelgericht en rechtmatig

Wij handelen een aanvraag om een uitkering binnen de wettelijke termijn af. Wij kennen onze cliënten en bieden passende en adequate re-integratievoorzieningen aan. Wij waarborgen het recht op en de voorlichting over individuele en onafhankelijk cliëntondersteuning. Daar staat tegenover dat aan de bevordering van arbeidsparticipatie, handhaving onlosmakelijk is verbonden. Wij verwachten van onze inwoners dat zij zelf alles doen wat binnen hun mogelijkheden ligt om betaald werk te krijgen of te behouden. Dat betekent ook dat gedrag niet belemmerend mag werken bij het verkrijgen of behouden van werk. Zonder afmelding niet verschijnen op een afspraak en het niet meewerken aan activiteiten die de gemeente van belang acht voor succesvol re-integreren of participeren is onacceptabel. Rekening houdend met de ernst en verwijtbaarheid van de overtreding heeft dit een verlaging van de uitkering tot gevolg.

6.1 Arbeids-, re-integratie en tegenprestatieverplichting

Iemand die een uitkering ontvangt heeft de verplichting er alles aan te doen om zo snel mogelijk weer in het eigen levensonderhoud te voorzien door werk te zoeken en te re-integreren. Ook heeft de cliënt de verplichting een tegenprestatie uit te voeren als dat van hem gevraagd wordt door het college.

Tabel 6: verplichtingen op grond van de Participatiewet

verplichting	toelichting
Arbeidsverplichting	1. naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgen, aanvaarden en behouden
Re-integratieverplichting	2. gebruikmaken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling, inclusief sociale activering, 3. meewerken aan een onderzoek naar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling 4. voor 18-27 jarigen: het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak
Tegenprestatieverplichting	5. naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden verrichten naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Maatwerk is uitgangspunt.

Onder voorwaarden kan de gemeente een cliënt (tijdelijk) ontheffen van deze verplichtingen. Een tijdelijke ontheffing kan worden gegeven indien er sprake is van dringende redenen. Denk bijvoorbeeld aan dringende redenen in de medische of persoonlijke sfeer. Het kunnen ook redenen zijn van het bieden van zorg, maar alleen als dat niet gecombineerd kan worden met de verplichtingen. Wij zullen waar nodig extern advies inwinnen om tot een zorgvuldig oordeel te komen. Voor alleenstaande ouders gelden er specifieke verplichtingen en ontheffingen, waarbij rekening wordt gehouden met de zorg voor de kinderen.

Nieuw per 1 januari 2015 is dat mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt⁹ zijn niet langer meer hoeven te voldoen aan de arbeids- re-integratie en tegenprestatieverplichtingen, omdat deze verplichtingen voor hen wettelijk niet van toepassing zijn.

Het niet nakomen van de arbeids-, re-integratie of tegenprestatieverplichting, of zich misdragen, heeft een zogenaamde afstemming, c.q. tijdelijke verlaging van de uitkering, tot gevolg met toepassing van de vastgestelde Afstemmingsverordening 2015¹⁰. Daarnaast is de Handhavingsverordening 2015 van belang waarin de raad de kaders stelt voor de wijze van preventie en fraudebestrijding.

⁹ Conform definitie WIA, art 4:

1. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur.
2. In het eerste lid wordt onder duurzaam verstaan een medisch stabiele of verslechterende situatie.
3. Onder duurzaam wordt mede verstaan een medische situatie waarbij op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat.

¹⁰ De Afstemmingsverordening 2015 is eind 2014 vastgesteld door de afzonderlijke gemeenteraden van de voormalige gemeenten Bergambacht, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven en Vlist.

6.2 Indicatoren

Als referentiepunt voor het vaststellen van de indicatoren wordt het Dashboard Sociale Zaken 3^e kwartaal 2015, deel 3 (zie bijlage) gebruikt.

Tabel 7: Indicatoren 2016-2018 voor doelstelling Rechtmatige en doelmatige dienstverlening

	2016-2018
Afhandelen aanvraag binnen wettelijke termijn binnen 8 weken	90%
Indeling Participatieladder/categorisering Clientprofielen	100%
Ontheffing arbeidsverplichting	20%
Ontvangsten Debiteuren	Ontvangsten 2015, 3 ^e kwartaal+10%

7. Financiën en aantallen

7.1 Omvang van de doelgroep Participatiewet

De omvang van de doelgroep wisselt door instroom en uitstroom. Over het geheel genomen neemt het aantal bijstandsgerechtigden toe.

Tabel 8: Uitkeringsgerechtigden per regeling

Uitkeringsgegevens	uitkeringsgerechtigden	partners
PW	581	100
Bbz	12	
loaw	27	10
loaz	5	1
Totaal	634	111

Bron: Csam, peildatum 28 augustus 2015

Met de invoering van de Participatiewet heeft de gemeente er nieuwe doelgroepen bijgekregen, die voorheen een beroep konden doen op de Wajong of WSW. Aanvankelijk verwachten wij een jaarlijkse instroom van 40 mensen uit de nieuwe doelgroep. Dit betekende dat we de komende jaren zo'n 160 extra cliënten zouden kunnen verwachten. In 2015 zijn tot op heden 10 mensen uit de nieuwe doelgroep ingestroomd.

Tabel 9: Nieuwe doelgroepen Participatiewet

Nieuwe doelgroep	Verwachte jaarlijkse instroom	Feitelijke instroom tot 1 juni 2015
Instroom werkregeling Wajong, incl. instroom wachtlijst Wsw	40*	10

*Bron: Atlas Sociale Verzekering 2013. De gemiddelde jaarlijkse instroom vanaf de wachtlijst in een Wsw-dienstverband bedraagt 19 personen.

Per 31 december 2014 staan 22 personen op de wachtlijst Wsw, waarvan 6 personen met een uitkering. Voor ondersteuning naar werk is de volledige groep per 1 januari 2015 afhankelijk van de gemeente.

7.2 Rijksbudgetten

De gemeentelijke uitkeringen en de beleidsinspanningen zoals genoemd in dit beleidsplan worden gefinancierd uit het Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten (BUIG) en het gebundelde participatiebudget (inclusief WSW). Daarnaast worden ook middelen uit ESF en armoedegelden ingezet voor met name de preventie van (toekomstige) werkloosheid en armoede. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van het totale budget.

Tabel 10: ontwikkeling totale budget

	2015	2016	2017	2018	
BUIG	8.238.940	8.171.651	8.146.651	8.146.651	Tussenrapportage 8411100)
Participatiebudget	579.452	566.008	585.530	619.754	Sept.circulaire 2015
WSW-budget	3.610.338	3.287.181	3.022.291	2.776.344	Sept. circulaire 2015
Gemeentelijke bijdrage WSW	105.153	146.232	214.131	204.569	Tussenrapportage, Ondernemingsplan Promen 2015 (6611100 4424300)

Participatiebudget: Het participatiebudget werd tot en met 2014 beschikbaar gesteld via een specifieke uitkering bestaande uit re-integratie en educatie. Vanaf 2015 maakt het re-integratiedeel

onderdeel uit van de integratie-uitkering van het sociaal domein¹¹. Het bedrag blijft apart zichtbaar binnen het gemeentefonds. Dit budget zal volledig worden bestemd voor het participatiebeleid.

Wsw-budget: budget voor de Wsw is een prognose op basis van de verwachte uitstroom Wsw en de verlaging van de rijks subsidie per SE.

Gemeentelijke bijdrage Wsw: de bedragen zijn overgenomen uit het Ondernemingsplan Promen 2015

7.3 Europees Sociaal Fonds (ESF) en actieplan jeugdwerkloosheid

Voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid worden naast participatiemiddelen ook middelen uit het 'Actieplan jeugdwerkloosheid 2013-2014' en het vervolg hierop 'Actieplan jeugdwerkloosheid 2015-2016' ingezet. Ook ontvangen we voor verschillende projecten gelden vanuit het ESF (2014-2020). Dit geld wordt verstrekt aan de gemeente Gouda als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Midden Holland. Bij de besteding van deze bedragen is cofinanciering vereist. De co-financiering wordt gedaan door externe partners (bijvoorbeeld scholen/werkgevers) of vanuit het actieplan jeugdwerkloosheid of vanuit het participatiebudget. In de onderstaande tabel zijn de bedragen weergegeven.

Tabel 11: totaal aangevraagde ESF subsidies arbeidsmarktregio Midden-Holland

	ESF	Cofinanciering	Totaal Project
Actieplan Jeugdwerkloosheid 2013-2014*	287.000	287.000	574.000
ESF 2014-2016	792.000	792.000	1.584.000
Actieplan Jeugdwerkloosheid 2015-2016	402.680	647.320	1.050.000

* Er resteert voor 2015 ca € 200.000,-

7.4 Risicobeheersing

Tabel 12: Risico's en beheersmaatregelen

Risico	Bevindingen	Financiële vertaling	Beheersmaatregel
Niet behalen van het terugdringen van het tekort op het BUIG-budget	Licht oplopend bestand	Uitkeringslasten 14.000,- per uitkeringsgerechtigde per jaar.	Maandelijkse monitor (marap) Kwartaal Dashboard Sociale Zaken
Niet behalen van de bezuinigingstaakstelling door terugdringen van uitgaven op het BUIG-budget	Licht oplopend bestand	Uitkeringslasten 14.000,- per uitkeringsgerechtigde per jaar.	Maandelijkse monitor (marap) Kwartaal Dashboard Sociale Zaken
Overschrijding uitgaven Participatiebudget	Uitgaven lopen achter op toegekende budget	Benchmark voor re-integratietrajecten bedraagt 2000,- à /3000,- per cliënt.	Maandelijkse monitor (marap) Verplichtingen vastleggen in boekjaar Kwartaal Dashboard Sociale Zaken

7.5 Verantwoording

De verantwoording van de budgetten loopt via de reguliere planning en controle cyclus. Daarnaast wordt het BUIG verantwoord aan het rijk via de SISA-methodiek. Het gebundeld Participatiebudget wordt de komende 3 jaar als een integratie-uitkering verstrekt binnen de Algemene Uitkering. Daarna zal het deel uitmaken van de algemene uitkering zelf.

De afdeling Sociale Zaken werkt aan een dashboard met een set aan indicatoren, op basis waarvan de beleidsinspanningen worden gemonitord en geëvalueerd. Daarbij zullen ook de inspanningen op het gebied van de Participatiewet en de concrete uitwerking in jaarplannen worden opgenomen. Eind

¹¹ *Educatie*: de bijdrage van OCW aan het 'oude' participatiebudget is vervallen. De bijdrage vanuit OCW zal voortaan uitgekeerd worden aan centrumgemeenten in de vorm van een specifieke uitkering (Sisa). Gouda is onze centrumgemeente en ontvangt vanaf 2015 ca € 630.000. Dus binnen het Gebundeld Participatiebudget is er met ingang van 2015 geen sprake van een bijdrage van OCW.

2017 voert het college een evaluatie van het beleid uit en stuurt op basis daarvan bij. Op basis van een definitieve evaluatie medio 2018 zal het beleid eind 2018 worden vernieuwd.

Kernbegrippen en afkortingen

Kernbegrippen

Participatiewet	Wet die per 1/1/2015 in werking is getreden en die de decentralisatie van taken op het gebied van werk en inkomen regelt en de 'Wet WWB maatregelen'
WWB	Wet werk en bijstand
WSW	Wet sociale werkvoorziening
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WSP	Werkgeversservicepunt
PRO	Praktijkonderwijs
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
ESF	Europees Sociaal Fonds
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WW	Werkloosheidswet
Werkgever	Werkgever zijnde een bedrijf of overheidsinstelling, uitgezonderd een SW-bedrijf
Arbeidsmarktregio:	Gebied betreffende samenhangende arbeidsmarkt: arbeidsmarktregio Midden-Holland betreft de gemeenten Gouda, Waddinxveen, Krimpenerwaard en Bodegraven-Reeuwijk.
Werkbedrijf	Netwerkorganisatie in de arbeidsmarktregio van werkgevers, werknemers en gemeenten. In Midden Holland ook UWV, Promen en onderwijs aangesloten.
BUIG	Budget dat gemeenten van het rijk ontvangen om de gemeentelijke uitkeringen uit te betalen
Participatiebudget:	budget dat gemeenten van het Rijk ontvangen voor de doelstellingen van de Participatiewet, per 1-1-2015 als integratie-uitkering
WML	Wettelijk Minimum Loon

Afkortingen en definities

AOW	Algemene ouderdomswet
BBZ	Besluit bijstandsverlening zelfstandigen
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
IOAW	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers. Deze uitkering is voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, die op of na het 50 ^e jaar werkloos zijn geworden en 3 maanden of langer een WW-uitkering hebben ontvangen. De uitkering is een aanvulling op het inkomen tot bijstandsniveau.
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. Deze uitkering is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen tussen 55 en 65 jaar, die inmiddels gestopt zijn met werken als zelfstandige, en die tenminste 10 jaar 1.225 uur of meer per jaar als zelfstandige hebben gewerkt (of 3 jaar als zelfstandige en daarvoor 7 jaar in loondienst). De IOAZ-uitkering vult het inkomen aan tot het bijstandsniveau.
SW	Sociale Werkvoorziening
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
WMO	Wet maatschappelijke ondersteuning

Overzicht beschikbare re-integratieinstrumenten op grond van de Re-integratieverordening 2015 en Re-integratieregeling 2015

Instrument	Doel	Clientprofiel	Toelichting
Werkervarings-plaats	Opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of leren functioneren in een arbeidsrelatie	Arbeidsactivering, Jongeren	Te beschouwen als stage. Met behoud van uitkering. Geen verdringing. Schriftelijke overeenkomst (doel, duur, begeleiding) Maximaal 6 maanden. Vergoeding van noodzakelijke on-/reiskosten
Proefplaatsing	Kortdurende periode waarin de loonwaarde wordt vastgesteld. Of Onderzoeken of de functie geschikt is voor de kandidaat.	Arbeidsbeperkt, Jongeren, Kansrijk	Tijdelijke plaatsing voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor een (garantie-)baan Met behoud van uitkering; Maximaal 2 maanden. In deze periode vindt ook de loonwaardebepaling plaats als er sprake is van een garantiebaan. Intentie werkgever: contract van min. 6 maanden voor min. hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing.
Sociale activering	Terugleiden naar de arbeidsmarkt dan wel bevorderen zelfstandige deelname aan maatschappelijk leven	Arbeidsactivering, Arbeidsbeperkt, Zorg, Jongeren	Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten; Met behoud van uitkering
(groeps-) Detachering	Opdoen van werkervaring	Kansrijk en Arbeidsbeperkt	Het uitleenen van werknemers aan een derde partij. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in schriftelijke overeenkomsten.
Begeleiding naar en tijdens werk	Begeleiding om aan het werk te komen en/of te blijven	Kansrijk, Arbeidsactivering, Arbeidsbeperkt, Jongeren	Hieronder wordt begrepen: diagnose instrumenten, werk- en re-integratietrajecten en kosten van ondersteuning. ter ondersteuning van trajecten.
Participatie-plaats en scholing	Leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken(omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme opdoen, samenwerken met collega's. Scholing om startkwalificatie te behalen.	Arbeidsactivering	Verrichten van additionele werkzaamheden; voor de duur van max. 2 + 2 jaar. Werken met behoud van uitkering. Schriftelijke overeenkomst. Bij geen startkwalificatie: (indien mogelijk voor cliënt) <u>scholing</u> gericht op verbetering positie op arbeidsmarkt Elke 6 maanden recht op <u>premie</u> bij voldoende meewerken
Beschut Werk	Bevorderen uitstroom naar (op termijn) regulier werk	Arbeidsbeperkt	Beschut werken binnen (bijv Promen) voor personen die zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
Aanpassing werkplek, vervoers-voorziening	Bevorderen aan het werk te komen dan wel te blijven	Arbeidsbeperkt, Jongeren met arbeidsbeperking	Bv. aangepaste stoel, bureau, machine. Alleen bij arbeidsovereenkomst van min. 6 mnd met een omvang van min. 12 uur per week. Alleen noodzakelijke vervoersvoorzieningen komen voor vergoeding in aanmerking. Alleen bij arbeidsovereenkomst van min. 6 mnd met een omvang van min. 12 uur per week en min. 4 uur arbeid per dag. Bv. aanpassing van de auto, kilometervergoeding, begeleiding van reizen met OV. Beoordeling door arbeidsdeskundige

Uitsplitsing van taken (jobcarving)	Creëren van (garantie-) banen	Arbeidsbeperkt, Jongeren met arbeidsbeperking	Mogelijkheden van het opsplitsen van bestaande functies in simpele en moeilijke taken, en realiseren van taken die als zelfstandige baan kunnen worden weggezet.
Jobcoaching	Begeleiden werknemer naar situatie van zelfstandig werken bij reguliere werkgever.	Arbeidsbeperkt, Arbeidsactivering, Jongeren	Jobcoach: een vast aanspreekpunt (en oplosser) voor arbeidsgehandicapten en structureel functioneel beperkten bij problemen in/op het werk.
Ondersteuning bij leerwerk traject	Vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.	Jongeren van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, die dreigen uit te vallen uit school. Jongeren zonder startkwalificatie	Het college kan ondersteuning bij leerwerktrajecten aanbieden aan jongeren zonder startkwalificatie die middels een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Soort werkervaringsplaats voor de onderkant van de arbeidsmarkt.
No-risk polis	Bevorderen aannemen van arbeidsbeperkten	Arbeidsbeperkten, Jongeren	Dekking van het risico van ziekteverzuim dekt voor een werkgever die iemand met een arbeidsbeperking met loonkostensubsidie in dienst heeft. Geldt alleen voor garantiebanen. 2015: Afhandeling van no riskpolis verloopt via UWV. UWV factureert gemeente vergoeding ziektekosten medewerker garantiebaan. 2016: verwachting wettelijke regeling.
Loonkostensubsidie	Bevorderen aannemen van arbeidsbeperkten	Arbeidsbeperkten, Jongeren (met arbeidsbeperking)	Financiële compensatie voor de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Vooralsnog alleen inzetten als er sprake is van garantiebaan (aanvragen indicatie baangarantie bij UWV)
Werkgeverspremie	Bevorderen uitstroom naar werk.	Arbeidsactivering, Jongeren	Financiële prikkel (compensatie) voor werkgevers om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen.
Uitstroompremie	Bevorderen uitstroom uit de uitkering naar werk.	Arbeidsactivering	Financiële tegemoetkoming om te voorzien in de kosten in de eerste maanden van het werkzame leven (denk aan: werkschoenen, reiskosten, passende kleding).

Dashboard Sociale Zaken, 3^e kwartaal 2015, deel 3

Tabel 1 Indicator 1 Doelstelling Iedereen doet naar vermogen mee.

Ontwikkeling naar volgend cliëntprofiel	Aantallen	Gerealiseerd % Ontwikkeling volgend cliëntprofiel	Gerealiseerd % Maatschappelijk actief	Gerealiseerd % Uitstroom naar regulier werk
Cliëntprofiel Kansrijk (trede 5/6)	200			
Cliëntprofiel Arbeidsactivering (trede 2, 3 en 4)	121			
Cliëntprofiel Arbeidsbeperkt (trede 2 en 3)	184			
Cliëntprofiel Zorg (trede 1 en 2)	180			
Cliëntprofiel Jongeren (zie tabel 2)	66			

Peildatum: 1 oktober 2015

Tabel 2 Indicator 2 Doelstelling Iedereen doet naar vermogen mee t.b.v. cliëntprofiel Jongeren

Leeftijdscategorie	Geen diploma	Startkwalificatie	Beroepskwalificatie	Totaal	Gerealiseerd behalen start-/beroepskwalificatie
15 – 17 jaar	2	0	0	2	
18 – 20 jaar	13	0	0	13	
21 – 23 jaar	15	4	1	20	
24 – 27 jaar	23	4	4	31	
TOTAAL	53	8	5	66	

Peildatum: 1 oktober 2015

Tabel 3 Indicator 3 Doelstelling Samenwerken aan een sterk sociaal economisch klimaat

Omschrijving	Midden Holland	Gerealiseerd	Krimpenerwaard	Gerealiseerd
Garantiebanen marktsector eind 2018	175		30	
Garantiebanen overheidssector	75		8	
Realisatie structurele werkervaringsplaatsen	n.v.t.		15 cliëntprofiel arbeidsbeperkten en 25 cliëntprofiel arbeidsactivering	
SROI			Gemeentelijk inkoopbeleid hanteer SROI	

Peildatum: 1 oktober 2015

Tabel 4 Indicator 4 Doelstelling Rechtmatige en doelmatige dienstverlening

Omschrijving	Doelstelling	2015	2016	2017	2018
Afhandelen aanvraag binnen wettelijke termijn binnen 8 weken	100 %	89 %			
Indeling Participatieladder/categorisering Clientprofielen	100 %	98 %			
Ontheffing arbeidsverplichting	Max. 20%	22 %			
Ontvangsten Debiteuren	Ontvangsten 2015, 3e kwartaal+10%	101 %			

Peildatum: 1 oktober 2015