

Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Beleid, Advies en Control

Werkplein De Lure
Hanzelaan 180
Postbus 10007
8000 GA Zwolle
Telefoon (038) 498 40 57
s.bruns@zwolle.nl

www.zwolle.nl**Meedoen mogelijk maken**

Uitvoeringsprogramma Participatiewet

Inhoud

Kernboodschap

1	Inleiding	4
2	Participatiewet	5
3	Opgave	8
4	Werk en werkgevers	9
5	Iedereen in beweging	15
6	Verbinding in de wijk	20
7	Financiën	22
8	Bijlage: cijfers doelgroep participatiewet in Zwolle	24

KERNBOODSCHAP

Wij willen dat zoveel mogelijk mensen zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid. Bovendien draagt participatie bij aan het gevoel van eigenwaarde, aan de sociale cohesie en de economie.

Met de komst van de participatiewet wordt de gemeente verantwoordelijk voor de (arbeids)participatie van een steeds grotere groep mensen. Daarnaast worden de arbeidsverplichtingen voor uitkeringsgerechtigden aangescherpt. De omvang van de doelgroep stijgt in 2018 met ruim 15% vergeleken met 2013. Daarbij zitten ook mensen met een arbeidsbeperking die meer (structurele) begeleiding nodig hebben. Al deze mensen verdienen kansen op de reguliere arbeidsmarkt. Wanneer er (nog) geen plek is op de arbeidsmarkt zullen wij mensen aanmoedigen om hun talent te ontplooien, en verdienen mensen kansen om hun talenten in te zetten voor de samenleving.

We hebben hierbij een forse uitdaging. We beschikken over veel minder budget voor ondersteuning dan de afgelopen jaren. In de periode 2014 t/m 2018 bedraagt de korting 26% tot € 17 mln. Op het budget ligt al voor 85% beslag voor de financiering van het behoud van rechten van de Wsw-geïndiceerden.

Wij maken de volgende keuzes:

- We zetten het beschikbare budget in om mensen met een bijstandsuitkering weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Dit heeft een positief effect op het (overschot van het) inkomensdeel.
- We werken lokaal en regionaal samen met werkgevers om te komen tot een goede match van vraag en aanbod van arbeid. We hebben de behoeften van de werkgevers goed in beeld en zetten in op het ontzorgen van de werkgever.
- In het sociaal wijkteam wordt vanuit een integrale blik vanuit meerdere levensgebieden gekeken op welke wijze de uitkeringsgerechtigde het beste kan participeren. In eerste instantie richting werk. Mocht dit (nog) niet mogelijk zijn dan naar andere vormen van maatschappelijke participatie. Iedere uitkeringsgerechtigde is zelf aan zet door hierover in een persoonlijk actieplan afspraken te maken. Daar waar nodig bieden wij ondersteuning. Deze integrale aanpak biedt kansen om de uitvoering op het gebied van participatie en re-integratie effectiever en efficiënter in te richten vanuit de aanpak één huishouden, één plan.
- We zoeken naar nieuwe verbindingen en innovatie, werken samen met partners in de stad en sluiten aan op particulier initiatief om de (maatschappelijke) participatie van inwoners te vergroten. Wij maken afspraken met maatschappelijke partners in de stad over de wijze waarop zij binnen de bestaande subsidie-afspraken bijdragen in het laten participeren van cliënten die zich op de onderste treden van de participatieladder bevinden.
- Iedere uitkeringsgerechtigde maakt een persoonlijk actieplan waarbij invulling wordt gegeven aan de eigen verantwoordelijkheid en de eigen mogelijkheden en talenten centraal staan.

1 Inleiding

Op 14 oktober 2013 heeft de Raad de kadernota participatiewet “Meedoen mogelijk maken” vastgesteld. In deze nota wordt de kadernota in relatie tot het coalitieakkoord 2014-2018 uitgewerkt in een uitvoeringsprogramma.

In de kadernota “Meedoen mogelijk maken” staat centraal dat iedereen in Zwolle meedoet. Het is belangrijk dat iedereen mee kan doen in de samenleving. In principe op eigen kracht, maar waar nodig met (tijdelijke) ondersteuning.

Van daaruit hebben wij voor de doelgroep van de participatiewet de ambitie geformuleerd dat:

- Alle Zwollenaren die kunnen werken, werken naar vermogen.
- Alle Zwollenaren die (tijdelijk) niet kunnen werken zetten zich, door maatschappelijk te participeren, in voor hun eigen ontwikkeling en die van de stad.

De meeste mensen kunnen voorzien in hun eigen levensonderhoud, hebben een baan en zijn ook op andere manieren maatschappelijk actief. Voor andere mensen is dit een grotere opgave en zij hebben moeite met het vinden van een plek op de arbeidsmarkt. Wij willen deze mensen een perspectief blijven bieden op werk en wanneer dat (nog) niet mogelijk is, willen wij mensen aanmoedigen hun talenten te ontplooiën. We gaan zoveel mogelijk uit van de eigen mogelijkheden en bieden waar nodig ondersteuning.

Uitgangspunten van deze ondersteuning zijn:

- Regie bij burger
 - We gaan uit van de mogelijkheden van de burger. Deze maakt zelf een persoonlijk actieplan waarbij wij indien nodig ondersteuning bieden.
- Ondersteuning op maat
 - We gaan uit van individueel maatwerk en bieden een ondersteuning die aansluit bij de individuele situatie en gebruikt maakt van wat mensen en hun sociaal netwerk zelf kunnen.
- Eén aanpak per huishouden
 - De ondersteuning wordt georganiseerd in samenhang met andere gemeentelijke taken en in samenwerking met andere maatschappelijke partners in de stad. Dit betekent dat wij zorgen voor sluitende aanpak met o.a. de dagbesteding en de individuele begeleiding.
- Wijkgericht
 - Wij zorgen voor een samenhangend ondersteuningsaanbod en sluiten aan bij de sociale wijkteams.

Wij zetten in op preventie door onze samenwerking met het UWV en het onderwijs. Wij maken zelf rechtstreeks afspraken met maatschappelijke organisaties en werkgevers over participatie.

In dit uitvoeringsprogramma wordt deze aanpak verder uitgewerkt.

2 Participatiewet

De participatiewet maakt de gemeente primair verantwoordelijk voor de groep burgers die in meer of mindere mate behoefte hebben aan begeleiding op en naar de arbeidsmarkt. In de huidige situatie bestaan er voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (WWB). Met de Participatiewet komt er één regeling voor iedereen die in staat is om te werken. Ook voor mensen met een arbeidsbeperking die daarvoor aangewezen zijn op ondersteuning. Voor iedereen uit deze doelgroep gaan dezelfde rechten en plichten gelden. Gemeenten krijgen met de participatiewet de beschikking over één ongedeeld budget waarin het WWB-werkdeel en de Wsw-middelen worden samengevoegd. De Tweede Kamer heeft op 20 februari 2014 de participatiewet aangenomen.

Daarnaast heeft de Tweede Kamer op 11 februari 2014 het wetsvoorstel WWB maatregelen 2014 aanvaard. Hierin worden maatregelen geïntroduceerd die ervoor moeten zorgen dat de bijstandsverlening toegankelijk en houdbaar blijft. Het Kabinet wil mensen meer aanspreken op eigen verantwoordelijkheid en de activerende werking vergroten. Daarnaast zijn de maatregelen gericht op het aanscherpen van de handhaving en de toegang. De beoogde datum van inwerkingtreding van de wet is 1 januari 2015. Een groot deel van de doelgroep van de participatiewet krijgt met deze maatregelen te maken.

Definitieve besluitvorming door de Eerste Kamer moet nog plaatsvinden. Binnen deze kaders is dit uitvoeringsprogramma ontwikkeld waarbij wijzigingen in landelijke wet- en regelgeving kunnen leiden tot aanpassingen van dit uitvoeringsprogramma.

Doelgroep

De doelgroep van de participatiewet zijn mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun levensonderhoud te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen en te blijven.

De doelgroep bestaat uit de huidige doelgroep van de WWB. Deze groep is divers. Het gaat hierbij niet alleen om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Nu steeds meer mensen hun baan verliezen, gaat het ook om mensen met een hoger opleidingsniveau die begeleiding nodig hebben om weer een baan te vinden. Op dit moment maken ook mensen met een arbeidsbeperking gebruik van de WWB. Met de komst van de participatiewet, zal de omvang van deze laatste groep die een beroep doet op de gemeente, toenemen.

Voor de mensen die op dit moment in de Wajong zitten, geldt dat zij niet overgaan naar de participatiewet maar hun Wajong behouden.

Voor de toekomst geldt dat alleen mensen die permanent en volledig arbeidsongeschikt zijn, gebruik kunnen maken van de Wajongregeling. Mensen met een arbeidsbeperking maar met arbeidsmogelijkheden gaan tot de doelgroep van de participatiewet behoren.

In de bijlage “Cijfers doelgroep participatiewet in Zwolle” is te zien hoe de doelgroep van de participatiewet in Zwolle eruit ziet.

Naast de veranderingen in de doelgroep (instroom) heeft de participatiewet ook gevolgen voor de uitstroom.

Met ingang van 1-1-2015 is er geen uitstroom meer mogelijk door een dienstverband via de Wsw. De mensen met een vast dienstverband Wsw behouden echter hun rechten en plichten. Voor hen verandert er door de komst van de participatiewet niets.

De mensen met een tijdelijk dienstverband Wsw dan wel de mensen die op de wachtlijst staan voor de Wsw, kunnen niet meer uitstromen in de Wsw. Zij vallen onder de participatiewet. Dit heeft geen gevolgen voor hun inkomenssituatie (zij behouden de uitkering waarvoor zij in aanmerking komen bv op grond van de WWB). Op grond van de participatiewet gaan wij deze mensen ondersteunen bij het uitstromen naar een baan (of beschutte werkplek) bij een reguliere werkgever.

Uit de gegevens uit de bijlage blijkt dat wij met de komst van de participatiewet te maken krijgen met een grotere doelgroep. De omvang van de doelgroep stijgt in 2018 met ruim 15% vergeleken met 2013.

Naast een toename van de omvang zien wij dat met de komst van mensen met een arbeidsbeperking de behoefte aan ondersteuning verandert. Het gaat niet meer alleen om het begeleiden van mensen naar werk, maar ook steeds meer om het begeleiden van mensen in het behoud van hun werk.

Uit onderzoek onder Wajongers blijkt dat degenen die nog maar kort aan het werk zijn, vaak hun baan verliezen binnen een jaar. De weg naar werk en behoud daarvan gaat gepaard met veel begeleiding. Een ruime meerderheid van de groep die al langer aan het werk is, blijkt al meer dan 3,5 jaar begeleiding te ontvangen¹.

Met de komst van meer mensen met een arbeidsbeperking, neemt de behoefte aan een structurele vorm van ondersteuning toe.

Tot slot zien wij de komende jaren het aantal niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers) toenemen. Binnen deze groep zal ook het aantal mensen met een arbeidsbeperking toenemen. Het gaat hierbij om mensen die geen beroep op de gemeente doen voor een inkomen, maar die wel behoefte hebben aan ondersteuning bij arbeidstoeleiding en hier op grond van de participatiewet een beroep op doen. Een deel van deze groep zal bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking die als gevolg van de nieuwe regelgeving niet in aanmerking komen voor een Wajonguitkering of een inkomen vanuit de gemeente maar wel ondersteuning nodig hebben bij deelname aan het arbeidsproces.

¹ Investeren in Participeren van Kennisplatform Werk en Inkomen

Arbeidsmarkt

De landelijke arbeidsmarkt is momenteel nog 'zeer ruim'. Dit betekent dat het aanbod van arbeid (werkzoekenden) hoog is terwijl gelijktijdig de vraag naar arbeid (aantal vacatures) laag is. Hierdoor is het voor werkzoekenden moeilijk om (weer) werk te vinden. Dit geldt met name voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en voor laagopgeleiden. Ramingen van het Cultureel Economisch Planbureau (maart 2014) gaan uit van een groei van de werkgelegenheid in 2015 .

Een andere ontwikkeling is de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Werkgevers kiezen steeds meer voor tijdelijke contracten. Steeds meer werknemers komen zo in een onzekere situatie terecht.

De markt waarop ondernemers uit Zwolle en de regio acteren wordt ook geraakt door de economische crisis. Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat we als gemeente Zwolle een sterke economie hebben².

² Onderzoek toplocaties, Bureau Louter/Elsevier, 2013

3 Opgave

Met de komst van de participatiewet staan we voor een zeer grote uitdaging. De gemeente wordt verantwoordelijk voor de (arbeids)participatie van een steeds grotere groep mensen en ook mensen met een arbeidsbeperking die meer (structurele) begeleiding nodig hebben.

Wij willen deze mensen kansen bieden binnen de reguliere arbeidsmarkt. We beschikken over een fors minder budget ten behoeve van ondersteuning dan de afgelopen jaren. Dit komt zowel door het feit dat het Rijk minder middelen beschikbaar stelt als de financiële verplichting van de bestaande Wsw dienstverbanden³.

Dit betekent dat we zaken anders moeten doen.

Wij gaan uit van de kansen van mensen: iedereen heeft talenten die ingezet kunnen worden voor de samenleving. We gaan uit van wat mensen wel kunnen en sluiten hierop aan. We willen de talenten, kennis en ervaringen van mensen inzetten. Wij doen dit zo min mogelijk in aparte voorzieningen maar zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers of door maatschappelijke participatie in de wijk of de stad: niemand staat aan de kant.

Waar mensen (tijdelijk) geen werk hebben zetten we in op het vergroten dan wel het behouden van competenties en de inbreng van kennis en vakmanschap van mensen zelf.

Dit betekent dat wij gaan en blijven investeren:

- in de samenwerking met werkgevers;
- in de zelfredzaamheid van de inwoner;
- in de verbindingen binnen het sociaal domein;
- in het zoeken naar creatieve en innovatieve oplossingen binnen de beschikbare (financiële) mogelijkheden.

³ In hoofdstuk 7 wordt een overzicht van de financiën gegeven.

4 Werk en werkgevers

Wij willen dat zoveel mogelijk mensen zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid. Bovendien draagt participatie bij aan het gevoel van eigenwaarde en aan de sociale cohesie en de economie. Om dit te bereiken streven wij naar een “inclusieve arbeidsmarkt”. We willen de kansen op de arbeidsmarkt vergroten en ervoor zorgen dat niemand buiten spel wordt gezet. Jongeren, ouderen, mensen met en zonder beperking iedereen doet mee. Waarbij wij ons realiseren dat het maatwerk blijft en dat voor sommige mensen maatschappelijke participatie het hoogst haalbare is.

De werkgevers zijn hierin voor ons belangrijke partners. Met hen zijn wij zowel regionaal als lokaal in gesprek om hier uitwerking aan te geven. Wij verkennen de behoefte bij werkgevers aan de inzet van werknemers en de ondersteuning die ze hierbij nodig hebben. Hierover maken wij gezamenlijk met werkgevers afspraken en op basis daarvan werken wij regionaal en lokaal met werkgevers samen. Wij verwachten dat door deze dienstverlening meer bijstandsgerechtigden aan een betaalde baan komen.

Hierbij werken wij samen met gemeenten in de regio, SW bedrijven en het UWV in de dienstverlening aan de werkgevers maar ook in de dienstverlening aan werkzoekenden (waar de persoon met zijn of haar mogelijkheden centraal staat), om te komen tot een kwalitatieve match tussen aanbod en vraag.

Ook leggen wij de verbinding leggen tussen de drie O's: ondernemers, overheid en onderwijs rond de thema's matching van vraag en aanbod, aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Bewuste keuzes maken waarbij wij proactief als gemeente optreden en de regierol pakken. Hier geven als volgt invulling aan:

Regionale samenwerking

Samen met de werkgevers, regiogemeenten, onderwijsinstellingen en het UWV werken wij samen in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA). De vraag van de werkgevers in de (sub)regio staat centraal, en daar sluiten wij met onze dienstverlening op aan. Deze dienstverlening is steeds meer verbonden met de regionale UWV-werkgeversbenadering waardoor een goede basis ontstaat om vraag of aanbod snel regionaal uit te kunnen zetten. Dit vergroot de kans op een goede matching; er kunnen meer vacatures worden ingevuld omdat verder wordt gekeken dan alleen het lokale werkzoekendenbestand.

Deze samenwerking tussen gemeenten en UWV is vastgelegd in onze regionale werkgeversdienstverlening IJssel-Vecht. Twee uitgangspunten staan hierbij centraal:

- we kiezen voor één manier van werkgeversbenadering op lokaal en regionaal niveau,
- de vraag van de werkgever staat centraal met één aanspreekpunt richting werkgevers.

De werkgeverspunten van de 14 gemeenten in de regio, het UWV en de sociale werkbedrijven werken samen. Gezamenlijk kan er meer geïnvesteerd worden in contacten met werkgevers, in marktwerking en in ICT zoals het implementeren van

één registratiesysteem waarin CV's van werkzoekenden van UWV en gemeente (WWB'ers) en vacatures worden vastgelegd.

Het nader invullen van onze werkgeversdienstverlening werken we uit op subregionaal niveau. Per subregio worden gezamenlijke taakstellingen benoemd en trekken UWV en gemeenten samen op bij de lopende projecten en activiteiten.

De samenwerking tussen de ondernemers, onderwijs en regionale overheden om te komen tot een gezonde regionale arbeidsmarkt is vast gelegd in een Regionaal Sociaal Akkoord met een werkprogramma. Gezamenlijk blijven wij investeren in een regionale werkgeversdienstverlening waarbij het vergroten van de betrokkenheid van werkgevers bij al onze werkzoekende inwoners in de regio IJssel-Vecht en het matchen van vraag naar en het aanbod van arbeid centraal staat. Zo is in het Regionaal Sociaal Akkoord dat is ondertekend door vertegenwoordigers vanuit gemeenten, UWV, werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen (22 januari, 2014) afgesproken om in de komende vier jaar 1.000 extra (leerwerk)banen voor mensen met een arbeidsbeperking en een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren.

Werkbedrijf

In het landelijke sociaal akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven worden opgericht. Doel is dat de regionale Werkbedrijven in 2015 operationeel zijn. Een werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. De Werkbedrijven worden de schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking die toegeleid kunnen worden naar werk.

In augustus 2013 is de landelijke Werkkamer van start gegaan. In deze Werkkamer hebben de VNG en Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over het realiseren van 125.000 garantiebannen voor mensen met een arbeidsbeperking. Op 29 januari 2014 heeft de Werkkamer haar uitgangspunten bekendgemaakt:

- De doelgroep voor de garantiebannen zijn mensen met een arbeidsbeperking die niet het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen en vallen onder de Participatiewet.
- UWV bepaalt wie in aanmerking komt voor de Wajong 2015. UWV beoordeelt voor de doelgroep van de garantiebannen wie niet in staat is het WML te verdienen en wie zoveel begeleiding nodig heeft dat zij in aanmerking komt voor beschut werk. Mensen in beschut werk krijgen een dienstverband gekoppeld aan een cao. Het beloningsniveau begint op WML.
- Het Werkbedrijf moet zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande, goed werkende regionale initiatieven. Er moeten harde afspraken worden gemaakt in een regionaal marktbe werkingsplan tussen gemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden.
- Er moet een basispakket aan functionaliteiten voor werkgevers worden vastgesteld waar het Werkbedrijf de regio over voert.
- De loonkostensubsidie bij plaatsing in een garantiebaan is structureel. De Rijksoverheid moet het beschikbare budget voor loonkostensubsidies op peil houden en het financiële risico niet afschuiven op gemeenten.

Ook wij hanteren in de regio IJssel-Vecht als uitgangspunt voor het organiseren van het Werkbedrijf dat het regionaal Werkbedrijf een netwerkorganisatie. De netwerkorganisatie bestaat uit vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers, vakbonden, onderwijs, SW-bedrijven en uitzendbureaus. De vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers en vakbonden vormen samen het bestuur. De wethouder van de centrumgemeente Zwolle is de voorzitter. We maken gebruik van de bestaande samenwerkingsverbanden die onder het Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) bestaan. Basis voor het werkbedrijf vormt de RPA-structuur, het Regionaal Sociaal Akkoord, onze regionale werkgeversdienstverlening, een arbeidsmarktanalyse en een regionaal marktbelevingsplan.

In het Regionaal Sociaal Akkoord is afgesproken om in de komende vier jaar 1.000 extra (leerwerk)banen voor mensen met een arbeidsbeperking en een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren. Vertaald vanuit het landelijke Akkoord betekent dit dat we 585 (leerwerk)banen voor mensen met een arbeidsbeperking moeten realiseren en dat we 415 (leer)werk banen in moeten vullen met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Naast extra banen die beschikbaar komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, streven wij ernaar om waar mogelijk de werkgever te 'ontzorgen' zodat er voor de werkgever zo min mogelijk belemmeringen zijn om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het gaat hierbij om de inzet van loonkostensubsidie, de begeleiding van de werknemer door een jobcoach, het inzetten van de no-risk polis, waarbij de werkgever een compensatie ontvangt voor het loon van een zieke werknemer en het instrument van jobcarving. Bij jobcarving worden de taken van een functie of van verschillende functies geanalyseerd en worden de meest eenvoudige taken eruit gelicht en samengevoegd tot een nieuwe baan die kan worden uitgevoerd door mensen met een beperking.

Aanpak Jeugdwerkloosheid

Om te zorgen dat de groeiende jeugdwerkloosheid gekeerd wordt, investeren we in een intensieve aanpak die gericht is op het voorkomen en bestrijden van jeugdwerkloosheid. Jongeren hebben hierin ook zelf hun eigen verantwoordelijkheid om al het nodige te doen om te zorgen dat zij een plek vinden op de arbeidsmarkt. We zetten in op de uitvoering van de projecten binnen het Actieplan Jeugdwerkloosheid 2013-2014; 'Maatwerk: dat werkt!'. Binnen deze projecten worden jongeren ondersteund om zelf actief te werken aan sollicitatie- en netwerkvaardigheden en worden leerwerkplekken georganiseerd bij werkgevers en scholing ter voorbereiding op werk. Daarnaast wordt individuele begeleiding geboden van jongeren (maatwerk) gericht op werk en als dat (nog) niet mogelijk is, naar een vorm van maatschappelijke participatie (bijv. vrijwilligerswerk) om van daaruit zelf een stap te zetten naar werk of scholing. We gaan de succesvolle initiatieven borgen in het reguliere beleid.

Laaggeletterdheid

Ook zetten wij in op de aanpak van laaggeletterdheid, in het project "Taal voor het leven". In dit project wordt een verbinding gelegd tussen professionals en vrijwilligers waardoor een infrastructuur ontstaat met diverse taalaanbieders waardoor specifiek

aangesloten kan worden bij de wensen en mogelijkheden van een laaggeletterde. Vrijwilligers worden geschoold om laaggeletterden te begeleiden. Tevens is in de bibliotheek in het centrum van Zwolle het Taalpunt ingericht. Iedereen met vragen over taal (vrijwilligers, deelnemers, bedrijven, instellingen) kan zich hier laten informeren over de scholingsmogelijkheden in de stad. We willen de screening op laaggeletterdheid integreren in de intakeprocedures zodat gericht taalcursussen kunnen worden ingezet. Een goede beheersing van de Nederlandse taal vergroot de kans op een betaalde baan. We informeren werkgevers over laaggeletterdheid en maken afspraken over hoe laaggeletterdheid binnen bedrijven aangepakt kan worden.

Leerwerkloket

In hoeverre werkzoekenden hun kansen op werk kunnen verzilveren, hangt mede af van de mogelijkheid en de bereidheid om te bewegen in de richting van kansrijke beroepen. Ook het verkleinen van de kwalitatieve mismatch is een voorwaarde voor het vinden van werk. Leven lang leren is jezelf doorontwikkelen en zorgdragen dat je doorlopend kunt werken aan je competenties. Dit is van belang om het verschil te kunnen maken in de zoektocht naar werk. En dan vooral in de combinatie van leren en werken. Het Leerwerkloket IJsselvechtstreek is mede vanuit dit gegeven doorontwikkeld. De werkwijze van het (digitale) leerwerkloket wordt geïntegreerd in de dienstverlening van de samenwerkende partijen (onderwijs, overheid en UWV). Hierdoor is het leerwerkloket breed toegankelijk voor zowel ondernemers, werkenden als werkzoekenden met een scholingsvraag.

Lokale werkgeversbenadering

Naast de (sub)regionale samenwerking werken wij ook lokaal met werkgevers samen zodat wij goed zicht hebben in de behoefte van onze werkgevers en daar snel op kunnen inspelen. Wij geven hier invulling aan door middel van ons relatiebeheer en de werkgeverstour. De bezochte werkgevers zien de noodzaak om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Als kandidaten inzet tonen en gemotiveerd zijn, dan staan bedrijven open om in hen te investeren. Werkgevers willen graag meedenken over de vraag hoe we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de stad Zwolle in het arbeidsproces kunnen betrekken. Er zijn inmiddels 30 allianties met bedrijven afgesloten. Daarnaast komt uit de werkgeverstour naar voren dat het belangrijk is om een goed inzicht te hebben in de competenties van de werkzoekenden. Wij willen hier door het opstellen van een persoonlijk actieplan⁴ verder invulling aan geven. Hiermee zijn wij als gemeente nog beter in staat de werkgever te faciliteren.

Samenwerking met onderwijs

Zowel regionaal, binnen het RPA, als op lokaal niveau werken wij samen met het onderwijs om te komen tot een samenhangende aanpak met als resultaat een soepele overgang van school naar werk. Wij kiezen voor structurele samenwerking en afstemming met scholen voor speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in de regio. Dit vergroot de kans op een succesvolle afronding van de opleiding van deze jongeren en betere kansen op een passende baan.

- We gaan samen met onderwijsinstellingen (leerwerkadviseurs) inzetten op betere begeleiding voor jongeren van wie de kansen op de arbeidsmarkt

⁴ Wij werken het persoonlijk actieplan in hoofdstuk 5 'Iedereen in beweging' verder uit.

ongunstig zijn om daarmee voor hen een beter arbeidsmarktperspectief te realiseren.

- Wij zetten in op de mogelijkheden voor jongeren om wanneer zij na het afronden van de opleiding niet gelijk werk vinden, hun kennis kunnen behouden en vergroten en ervaring kunnen opdoen, middels stageplekken, opdrachten of de inzet van leermeesters. Wij willen de mogelijkheid verkennen van een 'uitzendbureau' voor jongeren waar jongeren die klaar zijn met hun opleiding maar nog geen werk hebben gevonden, klussen of opdrachten kunnen uitvoeren. Zij kunnen hiermee zowel een bijdrage leveren aan hun eigen ontwikkeling als een bijdrage leveren aan de samenleving.
- Jongeren met een arbeidsbeperking willen wij reeds in de laatste fase van hun opleiding in beeld hebben, zodat wij tijdig de loonwaarde kunnen bepalen om daarmee gerichte ondersteuning te bieden bij de overgang van opleiding naar passende arbeid.
- Regionaal actieplan jeugdwerkloosheid: hierin werken wij binnen de regio samen met het onderwijs en ondernemers om gezamenlijk jongeren te ondersteunen richting leren, werken of een combinatie van beide. Hiervoor zijn landelijk extra middelen beschikbaar gesteld.

Deltion, Calibris en Driezorg werken samen in een Wijkleerbedrijf. Leerlingen die een opleiding volgen in Zorg en Welzijn (niveau 1 en 2) bieden in aanvulling op de professionele zorg ondersteuning aan mensen met een hulpvraag. Ook uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt participeren in dit wijkleerbedrijf. Op deze manier doen studenten en uitkeringsgerechtigden werkervaring op die aansluit op hun opleiding en wordt er een bijdrage geleverd aan de zelfredzaamheid van mensen met een hulpvraag.

Samenwerking met UWV

Zowel regionaal als subregionaal en lokaal werken we samen met UWV ten aanzien van de werkgeversdienstverlening. Daarnaast gaan wij de komende periode vanuit preventie gezien, de samenwerking met het UWV intensiveren om te voorkomen dat de mensen die aan het einde van de WW zitten, daadwerkelijk een beroep moeten doen op de bijstand.

Uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap

Naast de uitstroom naar werk, zetten wij in op zelfstandig ondernemerschap. Door het bureau Zelfstandigen wordt adequate ondersteuning geboden aan uitkeringsgerechtigden gericht op het opzetten van een eigen onderneming. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan ondersteuning bij het schrijven van een ondernemingsplan. Het regionaal bureau zelfstandigen werkt aan een strategische meerjarenvisie om de instroom in de bijstand te verminderen en de uitstroom uit de bijstand te bevorderen.

Kortdurende en tijdelijke dienstverbanden

Wij signaleren dat de arbeidsmarktomstandigheden in de afgelopen jaren sterk zijn veranderd. Wij zien dat er nog steeds werk is in de regio maar meer in kortdurende en tijdelijke constructies. Wij hebben onze dienstverlening hierop aangepast en spelen

hierop actief op in. Daar waar duurzame uitstroom niet mogelijk is, zetten wij in op tijdelijke of gedeeltelijke uitstroom. Dit betekent dat wij onze ondersteuning naar de uitkeringsgerechtigde zo inrichten dat deze op een adequate wijze inkomensondersteuning kan verkrijgen in aanvulling op wisselende eigen inkomsten zonder bureaucratische rompslomp.

Wsw dienstverbanden samenwerking met uitvoeringsorganisatie

Per 1 januari 2015 stopt de instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De Wsw blijft bestaan. Voor de personen die op 1 januari 2015 een Wsw-arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Wezo NV hebben, blijven wij samenwerken met deze uitvoeringsorganisatie. Door natuurlijk verloop (het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) zal het Zwolse Wsw-bestand naar verwachting in 40 jaar volledig verdwijnen ('wsw-oud'). De opdracht voor deze groep "Wsw-oud" aan de Wsw-uitvoeringsorganisatie zal dus steeds verder reduceren tot het punt dat de laatste Wsw'er is uitgestroomd.

De loonkosten voor het voortzetten van de Wsw-dienstverbanden liggen vast, maar de uitvoeringskosten van de Wezo NV zijn beïnvloedbaar. Wij zullen de komende periode onderzoeken op welke wijze we deze kosten kunnen beïnvloeden, zodat er een besparing kan plaatsvinden.

SROI

Social Return On Investment is het maken van afspraken in inkoop- en aanbestedingstrajecten, zodat opdrachtnemers een bijdrage leveren aan het bieden van werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij aanbestedingen die zich lenen voor de toepassing van SROI worden opdrachtnemers verplicht hieraan mee te werken. Wij maken afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en stageplekken voor bijvoorbeeld jongeren met een beperking of langdurig werklozen, maar ook stagiairs van beroepsopleidingen.

Gemeente als werkgever

Wij verwachten veel van werkgevers. Wij zijn zelf als gemeente (ambtelijke organisatie) ook werkgever en wij zijn ons bewust van de voorbeeldfunctie die wij hierin hebben. We geven als werkgever meer mensen met een arbeidshandicap of afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven bij de ambtelijke organisatie van de gemeente Zwolle. Wij bieden stageplekken en passende werkplekken voor mensen met een handicap. Wij gaan actief personen met een arbeidshandicap of achterstand op de arbeidsmarkt werven en werk bieden. Dit willen we bereiken door ze in (vaste) dienst te nemen, dan wel door detachering of werkervaringsplaatsen (stage) werkzaam voor de gemeente te laten zijn. Maar ook door de naleving van een stevig Sociaal Return of Investment (SROI) beleid bij aanbestedingen. Jaarlijks willen we de resultaten van dit personeelsbeleid in ons sociaal jaarverslag rapporteren en hieraan aandacht besteden in het burgerjaarverslag.

5 Iedereen in beweging

Een groot deel van de inwoners redt zichzelf en beschikt over voldoende zelforganiserend vermogen om in eigen levensonderhoud te kunnen voorzien en eventuele tegenslagen zelf op te vangen. Waar mensen dit niet kunnen, bieden we ondersteuning gericht op zelfredzaamheid.

Wie (tijdelijk) niet in staat is om een in eigen levensonderhoud te kunnen voorzien, kan een beroep doen op de gemeente voor inkomensondersteuning. Daarnaast hebben wij aanvullend vanuit ons re-integratie/participatiebeleid en ons armoedebelaid mogelijkheden om ondersteuning te bieden.

De ondersteuning vanuit het armoedebelaid is mede gericht op het vergroten van de participatie. We hebben een aantal regelingen die gericht zijn op participatie van kinderen uit minima huishoudens, zodat zij toch kunnen sporten, musiceren of naar scouting of op schoolkamp kunnen.

Hiermee bieden wij een passend vangnet aan een ieder die dit nodig heeft. Dit vangnet is niet vrijblijvend.

Persoonlijk actieplan

Wij willen dat iedereen die een beroep doet op de gemeenschap zich naar vermogen inzet om weer zelf in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Duurzame sociaal economische zelfredzaamheid in de vorm van werk is het hoogste doel. Als dat (langdurig) niet meer mogelijk is, motiveren wij mensen om hun talenten naar vermogen in te zetten voor de eigen ontwikkeling of de gemeenschap. Wij gaan ervan uit dat iedereen die ondersteuning vraagt naar vermogen zal participeren in een stad waarin burgers hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Daar waar burgers dit nodig hebben, ondersteunen wij hen hierbij.

Wij geven hier uitvoering aan door met iedere inwoner die zich meldt, in gesprek te gaan. Wanneer blijkt dat iemand in aanmerking komt voor een uitkering, wordt een persoonlijk actieplan opgesteld. De professional uit het sociaal wijkteam gaat in gesprek en leert de bewoner en zijn sociale omgeving kennen: welke competenties en vaardigheden heeft de bewoner, wat kan men zelf doen, met behulp van zijn eigen netwerk of met vrijwilligers en waar heeft men nog ondersteuning bij nodig.

Op basis hiervan worden afspraken gemaakt die door de uitkeringsgerechtigde worden vastgelegd in een persoonlijk actieplan. Uitkeringsgerechtigden zijn dus direct zelf aan zet; vanaf het eerste gesprek is er sprake van werken aan de eigen ontwikkeling. Weer gaan meedoen begint voor sommige mensen met een uitkering niet vanzelf (trede 1 en 2 van de participatieladder). Zij moeten een flinke drempel over om bijvoorbeeld mee te doen aan een activiteit in de wijk. Dan is vrijwilligerswerk vooralsnog een brug te ver. De focus ligt dan op het benoemen van 'kleine stapjes' in het persoonlijk actieplan. Het succesvol stappen zetten door dingen zelf te doen vergroot het zelfvertrouwen, geeft een gevoel van trots en erbij horen. Dit vergroot de kans op (vrijwilligers(werk)). Daar waar uitkeringsgerechtigden niet zelf dit persoonlijk actieplan kunnen opstellen, zal de

professional hen hierbij waar nodig ondersteunen. De afspraken in dit persoonlijk actieplan zijn niet statisch maar kunnen op basis van nieuwe kennis en ervaringen worden aangepast. Zo zal ook ingeval van afspraken over vrijwilligerswerk of een andere vorm van maatschappelijke participatie het perspectief op werk centraal staan.

Het voordeel van deze werkwijze in een sociaal wijkteam is de integrale aanpak. Mensen met een bijstandsuitkering hebben vaak te maken met meerdere problemen. Een integrale aanpak is noodzakelijk om de zelfredzaamheid van iemand te vergroten en maakt het mogelijk om de belemmeringen van iemand om aan het werk te gaan inzichtelijk te maken en gepaste ondersteuning te bieden. Op deze manier kan effectiever en efficiënter aan de arbeidsparticipatie of maatschappelijke participatie worden gewerkt.

Belangrijke onderdelen van het persoonlijk actieplan zijn:

- Competenties

Het is essentieel om de competenties van de uitkeringsgerechtigde in kaart te brengen. Het gaat daarbij niet alleen om de opleiding maar ook om vaardigheden opgedaan bij andere werkzaamheden. Alleen op deze wijze kan een goede match worden gemaakt tussen de werkzoekende en een werkgever of een werkzoekende en een maatschappelijke activiteit. Daar waar het maken van deze match nog niet mogelijk is, zal gekeken worden hoe de benodigde competenties en vaardigheden kunnen worden vergroot dan wel kunnen worden behouden. Dit doen we in samenwerking met onderwijs, werkgevers, maatschappelijke organisaties en de Participatieraad. Hierbij kan ook het vrijwilligerswerk een mogelijkheid bieden. Uitkeringsgerechtigden kunnen met vrijwilligerswerk hun kennis, vaardigheden en netwerk vergroten en daarmee zowel een bijdrage leveren aan hun eigen ontwikkeling, de samenleving als de kansen op werk verbeteren.

- Kansen op de arbeidsmarkt en ondersteuning

In het gesprek met de uitkeringsgerechtigde wordt in kaart gebracht of er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wij gebruiken hiervoor de participatieladder. De participatieladder is een instrument om de afstand tot de arbeidsmarkt aan te geven. De participatieladder kent zes treden.

Daarnaast wordt de loonwaarde in beeld gebracht. De loonwaarde is de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een onderzochte medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk in een gangbare reguliere setting. Loonwaarde meet hiermee iets anders dan de afstand tot de arbeidsmarkt. De trede waarop een uitkeringsgerechtigde is geplaatst zegt niets over de mate van loonwaarde. Bijvoorbeeld: iemand die geïsoleerd is (trede 1) kan best 80% loonwaarde bezitten, of iemand op trede 5 (betaald werk met ondersteuning) kan een loonwaarde hebben die lager is van iemand die deelneemt aan activiteiten.

De loonwaarde is van belang voor de inzet van loonkostensubsidie. Loonkostensubsidie wordt ingezet voor de mensen met een loonwaarde van minder dan 80% van het

wettelijk minimum loon (WML). Mensen die tot deze doelgroep behoren en aan de slag gaan bij een werkgever, ontvangen van de werkgever tenminste het WML of het cao-loon. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en WML.

Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt en van de loonwaarde, zijn er verschillende mogelijkheden om in aanvulling op de zelfredzaamheid van de uitkeringsgerechtigde ondersteuning te bieden, bij het vinden van werk. Welke ondersteuning wordt ingezet is maatwerk.

Mensen die dicht bij de arbeidsmarkt staan, stimuleren wij en spreken wij aan om zelf op zoek te gaan naar een baan of zelfstandig ondernemerschap. Daar waar ondersteuning nodig is, zetten wij deze zoveel mogelijk collectief in zoals bijvoorbeeld instrumenten waarbij uitkeringsgerechtigden solliciteren, netwerken en vacatures zoeken in het aantal uur dat ze kunnen werken of het opzetten van groepen met zowel WW- als WWB-uitkeringsgerechtigden die elkaar stimuleren om hun uitgangspositie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarnaast kennen wij het project "ontsluiting cv's". Dit project houdt in dat uitzendbureaus gericht op zoek gaan naar vacatures die aansluiten op de curriculum vitae's die de gemeente en het UWV hebben aangeleverd.

Voor mensen met arbeidsvermogen maar met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn er naast bovengenoemde collectieve vormen van ondersteuning ook nog individuele vormen van ondersteuning mogelijk. Hierbij kan worden gedacht aan een jobcoach, werkplekaanpassing, jobcarving en het instrument loonkostensubsidie. Een groot deel van de klanten met een arbeidsbeperking zal hiermee te maken krijgen.

Mensen die (nog) geen arbeidsvermogen hebben en/of mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen in aanmerking komen voor beschut werken of een andere vorm van maatschappelijke participatie. Wij verbinden deze ondersteuning met de (arbeidsmatige) dagbesteding.

- **Wederkerigheid**

Met de bijstand hebben we in Nederland een collectief vangnet geregeld voor mensen zonder inkomen. Wij gaan ervan uit dat wanneer iemand een beroep doet op de gemeente voor een inkomen, hij zich naar vermogen inzet om weer zelf in het levensonderhoud te kunnen voorzien. Werk staat voorop maar wanneer dat (langdurig) niet meer of nog niet mogelijk is, zet hij of zij zich naar vermogen in voor de eigen ontwikkeling en/of de gemeenschap. We bieden kansen, geloven in de competenties van onze burgers en stimuleren dat deze talenten worden ingezet. De uitkeringsgerechtigde is verantwoordelijk voor deze inzet en kan daarbij gebruik maken van voorzieningen in de stad zoals bijvoorbeeld de vrijwilligersvacaturebank van Zwolle Doet. Afhankelijk van de mogelijkheden en competenties van de uitkeringsgerechtigde, is de uiteindelijke invulling maatwerk. Over de wijze waarop de uitkeringsgerechtigde invulling geeft aan deze inzet, worden in het persoonlijk actieplan afspraken gemaakt.

- **Vastleggen van afspraken**

In het persoonlijk actieplan worden de gemaakte afspraken ten aanzien van de participatie van de uitkeringsgerechtigde vastgelegd. Hij staat hierin niet alleen maar er

is waar nodig ondersteuning. Zowel de afspraken over de inzet van de uitkeringsgerechtigde als de afspraken ten aanzien van de ondersteuning die de gemeente biedt, worden in het persoonlijk actieplan vastgelegd.

De afspraken in het persoonlijk actieplan zijn niet vrijblijvend. Wij gaan ervan uit dat mensen mee willen doen en zullen mensen ook stimuleren om dit te doen (actieve benadering).

Daar waar afspraken niet worden nagekomen geldt ons handhavingsbeleid.

Maatregelen WWB

Het doel van deze maatregelen die door het Kabinet en de Tweede Kamer zijn vastgesteld, is om de sociale zekerheid houdbaar en toegankelijk te houden. Sociale zekerheid is voor mensen die het niet redden zonder extra steun. Bijstandsgerechtigden worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheden en mogelijkheden.

In het wetsvoorstel is opgenomen:

1. Invoeren van een kostendelersnorm waardoor de bijstandsnorm per persoon lager zal worden naarmate meer meerderjarige personen gezamenlijk een huishouden voeren;
2. Afschaffen van de toeslagenverordening;
3. Schrappen van de categoriale bijstand met uitzondering van de collectieve aanvullende zorgverzekering;
4. Vervangen van de langdurigheidstoeslag door een individuele inkomenstoeslag;
5. Uniformeren van diverse arbeidsverplichtingen;
6. De verplichting voor de gemeenteraad om bij verordening regels vast te stellen met betrekking tot de tegenprestatie en de bijbehorende maatregel.

Tegenprestatie

Met de invoer van de maatregelen WWB is de gemeente wettelijk verplicht om in een verordening regels over de tegenprestatie op te nemen. Gemeenten hebben beleidsvrijheid voor wat betreft de inhoud, de duur en de omvang van de op te leggen tegenprestatie.

Wij kiezen ervoor om alle uitkeringsgerechtigden een persoonlijk actieplan te laten opstellen. Dit persoonlijk actieplan is het resultaat van ons gesprek met de uitkeringsgerechtigden. In deze gesprekken staan waarderende gesprekstechnieken centraal. Vanuit respect, de netwerken en kansen zien gaat de uitkeringsgerechtigde (al dan niet met ondersteuning) op zoek naar een baan en/of op zoek naar een activiteit in de wijk, een opleiding of (vrijwilligers)werk die aansluit bij zijn mogelijkheden en (toekomst)plannen.

Op basis hiervan worden afspraken gemaakt die door de uitkeringsgerechtigde worden vastgelegd in een persoonlijk actieplan.

Dit persoonlijk actieplan maakt onderdeel uit van onze beschikking. Dit betekent dat wanneer een uitkeringsgerechtigde niet of onvoldoende meewerkt aan de afspraken uit

het persoonlijk actieplan de mogelijkheid is om te handhaven en een maatregel op te leggen.

Met deze werkwijze sluiten wij aan op de mogelijkheden van mensen om een bijdrage te leveren aan de samenleving die zij vanuit hun eigen motivatie en kansen zien.

6 Verbinding in de wijk

Wij streven naar ondersteuning zo dicht mogelijk bij de inwoner, in de vorm van sociale wijkteams. De ondersteuning vanuit de participatiewet maakt hier onderdeel van uit. Dit maakt een samenhangende aanpak binnen het sociale domein mogelijk.

De belemmering om zelfstandig te kunnen participeren heeft vaak meerdere oorzaken. Een deel van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft ook problemen op andere leefgebieden. In het sociaal wijkteam wordt integraal gekeken naar de verschillende leefgebieden. Vanuit de persoonlijke situatie van de inwoner, het kennen van de inwoner, en gebruikmakend van zijn zelfredzaamheid en die van zijn omgeving, wordt een plan opgesteld. Een persoonlijk actieplan maakt hier onderdeel van uit. De cliënt denkt zelf mee over de beste aanpak en waar de oplossing ligt van zijn probleem. Soms is de eerste stap het oplossen van een verslavingsproblematiek of het oplossen van schulden. Vanuit deze integrale benadering kan het beste worden bepaald welke ondersteuning door wie gegeven, het meest effectief is en wordt maatwerk geboden zonder onnodige bureaucratie.

Wanneer het voor een uitkeringsgerechtigde (nog) niet mogelijk is om aan het werk te gaan dan wordt nagegaan welke vormen van maatschappelijke participatie mogelijk zijn. Maatschappelijke participatie organiseert de uitkeringsgerechtigde zoveel mogelijk zelf. Afspraken hierover zijn niet vrijblijvend en worden vastgelegd in het persoonlijk actieplan. Omdat er binnen het sociaal wijkteam zowel wordt gekeken naar arbeidsparticipatie als de maatschappelijke participatie van uitkeringsgerechtigden kan er ook makkelijker geschakeld worden van 'meedoen' naar betaald werk (met ondersteuning).

Steeds meer uitkeringsgerechtigden participeren naar vermogen in de stad of in de wijk. Voor de één betekent dit het doorbreken van een, soms jaren lang, sociaal isolement, voor de ander is het een opstap naar een betaalde baan. Hiermee geven wij inwoners die het nodig hebben een duwtje in de rug om mee te kunnen doen en daarmee hun isolement, ziekte of armoede te doorbreken en/of hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Wijkbedrijf Deze

Blauwvinger Energie is een stichting van bewoners van Zwolle die hun kennis en ervaring op het gebied van energie willen inzetten voor medeburgers. In het project "energie als motor voor burgerkracht" wordt een wijkonderneming opgezet, die zonnepanelen inkoopt en verhuurt aan bewoners van de wijk. De huurprijs zal er voor zorgen dat de energielasten lager worden. Tegelijkertijd worden bewoners opgeleid om die panelen zelf te plaatsen. Daarmee wordt werkgelegenheid gecreëerd. Het plan is om deze kennis over te dragen aan de bewoners, zodat die zelf de wijkonderneming kunnen gaan draaien. Voor de opgeleide mensen worden nieuwe werkplekken gezocht, zodat er nog meer mensen kunnen worden opgeleid. Met de opbrengsten van de wijkonderneming kunnen de bewoners weer nieuwe initiatieven ontplooiën en kan het wijkondernemerschap worden aangewakkerd en gefaciliteerd.

Wij werken samen en organiseren dit met partners in de stad. Via subsidierelaties met organisaties in de stad wordt een bijdrage geleverd aan het bevorderen van de maatschappelijke participatie van uitkeringsgerechtigden in Zwolle. In aanvulling hierop zetten wij in op projecten en activiteiten. Hierbij kan worden gedacht aan projecten gericht op het verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal, het bevorderen van de participatie van jongeren, Antillianen en ex-gedetineerden, het creëren van werkervaringsplekken bij werkgevers en maatschappelijke organisaties en het uitvoeren van klussen in de wijk.

Kees heeft ppd-nos (aan autisme verwante ontwikkeling stoornis). Hij is 20 jaar. Hij heeft door zijn beperkingen geen opleiding afgerond. Hij woont in een woonproject met 14 andere bewoners. Deze bewoners ontvangen (woon)begeleiding door een zorgaanbieder. Kees heeft momenteel geen dagbesteding, hij ontrekt zich structureel aan de woonbegeleiding en zorgt voor steeds meer overlast door verkeerde vrienden en blowgedrag. Begeleiding en bestuur van het woonproject zijn met Kees en zijn ouders in gesprek: of hij maakt gebruik van de aangeboden woonbegeleiding en gaat op zoek naar dagbesteding of het huurcontract wordt ontbonden. Praktisch betekent dit terug naar het ouderlijk huis, een onwenselijke situatie.

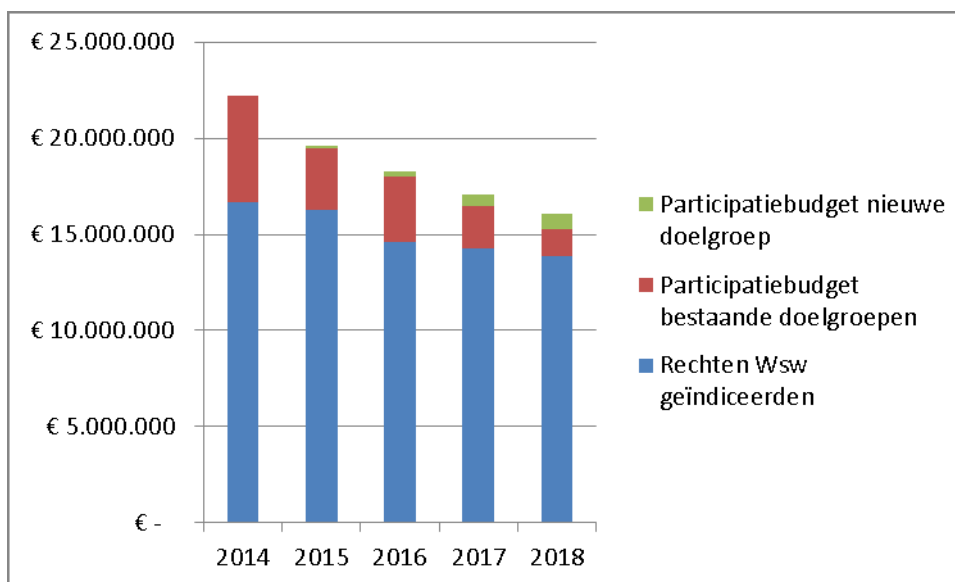
In de nieuwe situatie wordt een generalist van het wijkteam ingeschakeld. In nauw overleg met Kees en zijn ouders wordt de situatie opnieuw geanalyseerd. Het blijkt dat Kees heel handig is met de computer en ook handig in allerlei andere technische zaken. In hetzelfde woon-zorgcomplex wonen veel ouderen met een ondersteuningsvraag over het gebruik van apparatuur. Ook in het wijkgebouw vinden bijeenkomsten plaats ter ondersteuning van digivaardigheden in de buurt. Kees wil graag zijn talent inzetten om zijn oudere medebewoners en buurtgenoten te ondersteunen met allerlei technische vragen. Ook blijkt hij bereid om eenvoudige technische klussen te doen in het woon-zorgcomplex. Tijdens vergaderingen of presentaties in het buurthuis zorgt Kees voor de techniek. Er wordt een werkervaringsplek gecreëerd in het woonzorgcomplex en het buurthuis. Dit sluit aan bij de talenten van Kees, hij voelt zich er prima bij, het probleemgedrag verminderd en Kees doet ervaring op om in de toekomst mogelijk de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

7 Financiën

De huidige rijksbudgetten voor de uitvoering van de Wsw en het Participatiebudget gaan vanaf 1 januari 2015 onderdeel uitmaken van het deelfonds sociaal domein. Aan het sociaal deelfonds worden ook de middelen toegevoegd voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking die als gevolg van afsluiten van de Wajong met arbeidscapaciteit en de Wsw in de bijstand komen. De huidige middelen voor het Inkomensdeel van de WWB worden vooralsnog niet toegevoegd aan het sociaal deelfonds. Wel blijven overschotten op het Inkomensdeel vrij besteedbaar.

Het totaal aan middelen in het sociaal deelfonds worden zonder interne schotten en zonder beperkingen overgeheveld. De middelen voor de Participatiewet, voor de maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en voor de uitvoering van de Jeugdwet kunnen vrij worden besteed binnen het sociaal deelfonds.

Vanaf 2015 worden de huidige rijksbudgetten voor de uitvoering van de Wsw en het Participatiebudget van totaal € 23 mln. fors gekort. In de periode 2014 t/m 2018 bedraagt de korting 26% tot € 17,0 mln. Op het budget ligt al voor 85% beslag voor de financiering van het behoud van rechten van de Wsw-geïndiceerden. In onderstaande figuur is op basis van een historische budgetverdeling geschetst hoe de financiering van de Participatiewet er over de periode 2014 tot en met 2018 uit ziet.



- In deze grafiek is uitgegaan van de beëindiging van 40 tijdelijke dienstverbanden Wsw in 2015 en natuurlijke uitstroom uit de Wsw door pensionering.
- Verder is er vanuit gegaan dat binnen het sociaal deelfonds uitsluitend de historische budgetten tot en met 2018 beschikbaar zijn voor de uitvoering van de Participatiewet.

Op dit moment zijn de uitgaven voor de Wezo Nv hoger dan de beschikbare subsidie vanuit de Wsw. Het verschil komt jaarlijks incidenteel ten laste gebracht van de algemene middelen. In 2015 komt deze systematiek te vervallen en wordt overgegaan naar inkooprijbenadering. Dit wil zeggen dat wij met de Wezo Nv een vaste prijs afspreken die wij betalen voor elke Wsw plek die wij inkopen. De volledige inkooprij komt vanaf 2015 ten laste van het sociaal deelfonds.

Mede door de huidige wijze van tekortfinanciering is het de afgelopen jaren niet gelukt om tot een financieel stabiele uitvoeringsorganisatie voor de Wsw te komen. Dit is een voor de toekomst onwenselijke situatie. Door een vaste inkooprij af te spreken, willen wij voorkomen dat tekorten van de uitvoeringsorganisatie voor de Wsw ten laste zullen komen van de toch al beperkte budgetten voor de uitvoering van de Participatiewet en mogelijk van het gehele sociaal deelfonds.

Door de overgang naar de inkooprijbenadering staat daarnaast niet langer de instandhouding van de infrastructuur van de uitvoeringsorganisatie voor de Wsw centraal maar de verplichting die wij als gemeente op ons nemen om zorg te dragen voor werk en inkomen voor de Wsw-geïndiceerden van onze gemeente.

8 Bijlage: cijfers doelgroep participatiewet in Zwolle

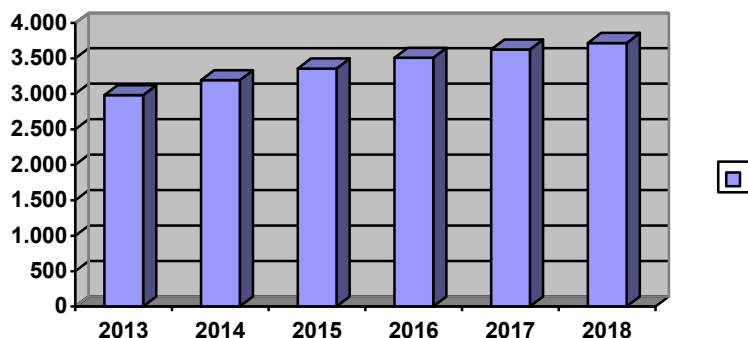
De doelgroep van de participatiewet bestaat uit de volgende groepen:

- WWB
- WSW
- Nieuwe instroom

Op basis hiervan geven wij inzicht in de totale doelgroep van de participatiewet.

WWB

Er stromen steeds meer mensen in de WW en de kans op werk(hervatting) neemt af. Hierdoor zal het aantal mensen dat vanuit de WW de komende jaren doorstroomt naar de WWB fors blijven toenemen. Op basis van cijfers van het CBS verwachten wij een stijging van 2.979 WWB uitkeringen in 2013 naar 3.717 uitkeringen in 2018. (cijfers gemeente Zwolle, eenheid Sociale Zaken en Werkgelegenheid).



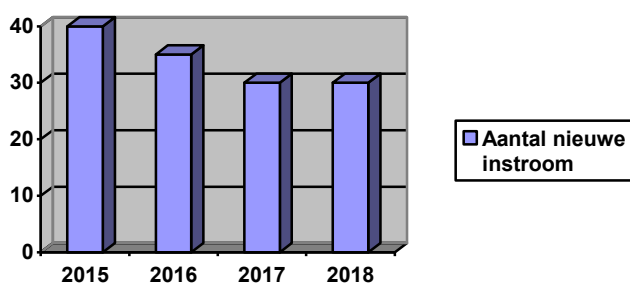
WSW

Met ingang van 1-1-2015 kunnen geen mensen meer instromen in de Wsw. De Wsw blijft bestaan. Het Zwolse Wsw-bestand zal naar verwachting in 40 jaar door natuurlijk verloop (door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) volledig verdwijnen ('wsw-oud').

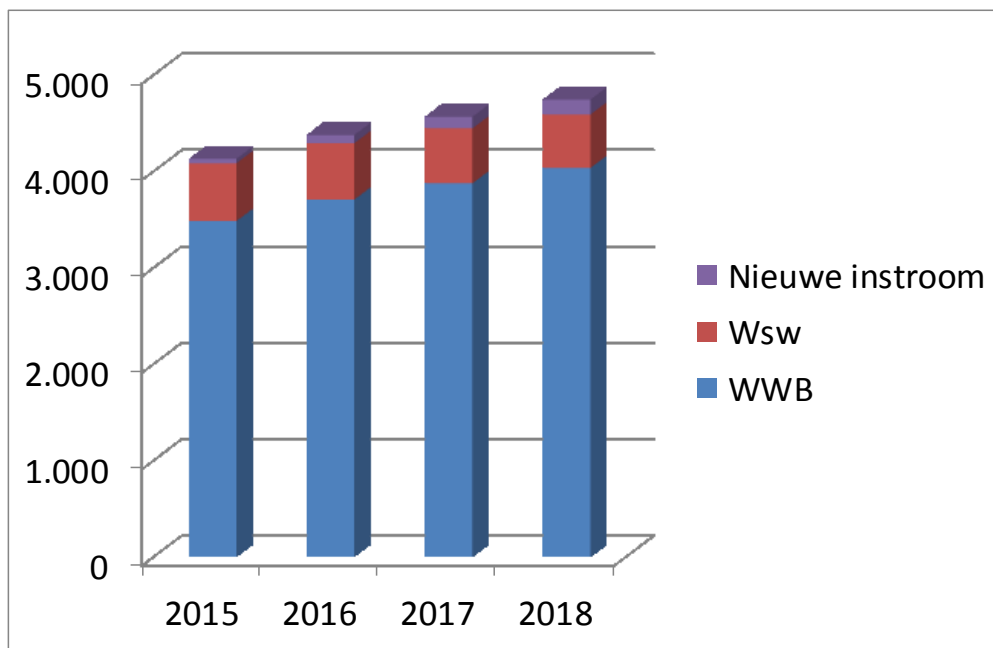
Voor sommige mensen zal het ook vanaf die datum nodig blijven om in een beschutte werkomgeving te werken. Mensen die (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, kunnen op basis van de Participatiewet in een beschutte werkomgeving aan de slag.

Nieuwe instroom

Daarnaast zullen vanaf 2015 mensen, met arbeidscapaciteit die anders een beroep gedaan zouden hebben op de Wajong nu 'nieuw' instromen in de participatiewet. Wij verwachten dat jaarlijks ongeveer 30 mensen die anders in aanmerking waren gekomen voor de Wajong nu voor hun inkomen een beroep op de gemeente.

***Doelgroep participatiewet***

Het bovenstaande geeft het volgende beeld en totaal overzicht van de participatiewet:



(cijfers gemeente Zwolle, eenheid Sociale Zaken en Werkgelegenheid).