

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding

Hoofdstuk 2: Het kader: reeds vastgestelde uitgangspunten

Hoofdstuk 3: De opgave: wat verandert met de participatiewet

Hoofdstuk 4: Missie en ambities

Hoofdstuk 5: Doelstellingen (maatschappelijke effecten)

Hoofdstuk 6: Wat willen we bereiken: 19 speerpunten

Hoofdstuk 7: Wat mag het kosten: financieel kader

Bijlage: huidige dienstverlening ISD De Kempen en WVK-groep

1. Inleiding

1.1. *Aanleiding*

Het sociaal domein is volop in beweging Het Rijk hevelt vanaf 2015 taken op het gebied van Jeugdzorg, AWBZ-Wmo en Participatie over naar gemeenten. Er komt daarbij veel op gemeenten af. Voor de participatiewet betreft het de uitbreiding van bestaande taken voor nieuwe doelgroepen met nieuwe instrumenten. De uitbreiding van de taken gaat samen met een financiële korting. De afgelopen jaren is door de vier Kempengemeenten hard gewerkt aan een goede voorbereiding van de uitvoering van de transities. Er zijn belangrijke stappen gezet: er is een meerjaren-beleidskader jeugd, een meerjaren-beleidskader samenhang sociaal domein is onlangs vastgesteld. Op 1 januari 2015 willen we klaar zijn voor de nieuwe taken. De verordening participatie ten behoeve van het onderdeel re-integratie dient voor 1 juli 2015 te worden vastgesteld.

Een beleidsvisie op de Participatiewet ontbreekt nog. Dat wil niet zeggen dat er niets gebeurd is. De dienstverlening van de WVK en ISD zijn beter op elkaar afgestemd. De organisaties zijn klaar voor de invoering van de participatiewet per 1 januari 2015. Maar voor de toekomst moeten nog belangrijke keuzes gemaakt worden. Deze visienota wil die keuzes bespreken en ze voorleggen aan gemeenteraden.

1.2. *Doel van de visienota*

Deze nota bevat de visie van de gemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel en Reusel-De Mierden op de invoering van de participatiewet. Het is de eerste trap van een 'drietrapsraket':

Eerste stap: gezamenlijke visie op de uitvoering van de participatiewet (gemeenteraden: januari/ februari 2015);

Tweede stap: gezamenlijke voorstel voor de organisatievorm van samenwerken (gemeenteraden: juni 2015);

Derde stap: gezamenlijke keuze voor Governance model (gemeenteraden: voorjaar 2016).

Bij het schrijven van deze nota is uitgegaan van de besluitvorming over het rapport van Q consult in de gemeenteraden in mei 2013 en het beleidskader "Krachten bundelen waar nodig", vastgesteld door de vier colleges en gemeenteraden in mei 2014.

In deze nota Visie Participatiewet willen de vier gemeenten een antwoord geven op de vraag hoe zij er gezamenlijk voor gaan zorgen dat iedereen naar zijn of haar mogelijkheden werkt, bij voorkeur bij een reguliere werkgever en wanneer dat (nog) niet mogelijk is door maatschappelijk te participeren.

Ook wordt duidelijk op welke wijze de invoering van de participatiewet verbonden wordt met de grote transities: jeugdzorg en begeleiding.

Het gaat hier om een richtinggevend beleidskader. Veel zal nog nader uitgewerkt moeten worden. De wettelijke plicht is dat de verordeningen Participatiewet-onderdeel re-integratie uiterlijk in juli 2015 vastgesteld wordt. De beleidsnota kan hier ook de uitgangspunten voor leveren.

1.3. Opzet van de visienota

In hoofdstuk 2 ligt het accent op de uitgangspunten die ten grondslag liggen aan deze visienota. Het geeft het kader aan waarbinnen de beleidsdoelen zich ontwikkelen. Hoofdstuk 3 beschrijft de opgave waarvoor de gemeenten staan door de vaststelling van de Participatie wet.

Hoofdstuk 4 vormt de kern van deze nota. Hier geven we aan vanuit welke missie we werken en welke ambities we daaruit afleiden. In hoofdstuk 5 vertalen we ambities naar doelstellingen en in hoofdstuk 6 geven we concreet aan wat we willen bereiken. In hoofdstuk 7 geven we aan binnen welke financiële kaders we uitvoering dienen te geven aan de participatiewet en welke financiële keuzes we daarbij maken. We geven een doorkijk naar verwachte kosten en baten in de jaren 2015-2019¹.

In de bijlage besteden we ruim aandacht aan de huidige dienstverlening van ISD- De Kempen en WVK-groep. Deze laat zien dat er in De Kempen al veel gebeurt op het gebied van arbeidsparticipatie en reïntegratie.

2. Het kader: reeds vastgestelde uitgangspunten

In het voorjaar van 2013 is door de vier gemeenteraden besloten tot een geïntegreerde uitvoering van de Participatiewet en begeleiding.

Daarnaast zijn in de drie gemeenteraden bij de behandeling van het tweede rapport van Q consult (Transitie extramurale begeleiding (Wmo), Wet werk en bijstand (Wwb) en Wet sociale werkvoorziening ((Wsw) belangrijke beleidsuitgangspunten vastgesteld. De gemeente Reusel-de-Mierden heeft de uitgangspunten *niet* vastgesteld. Er is een motie aangenomen waarin de raad stelt dat er eerst een discussie gevoerd moet worden over gemeentelijke samenwerking in de Kempen. De uitgangspunten vormen het kader van deze visienota.

in de gemeenteraden zijn de volgende gezamenlijke uitgangspunten met betrekking tot de doelgroepen en cliënten vastgesteld door drie van de vier gemeenteraden (uitgezonderd Reusel-de-Mierden):

1. De doelgroep en de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de participatie van burgers op de arbeidsmarkt groeien de komende jaren.
2. Dienstverlening is gericht op het plaatsen van cliënten in zoveel mogelijk regulier werk. De mogelijkheden van de cliënt staat centraal
3. Een steeds kleinere groep cliënten komt in aanmerking voor Beschut Werk. De beweging van 'binnen' naar 'buiten' wordt doorgezet.

4. Participatie gaat verder dan het voorzien in arbeidsmarktplaatsen, het gaat over deelname aan het sociale leven en zinvolle dagbesteding.
5. Integrale dienstverlening is vanuit cliëntperspectief noodzakelijk. Er wordt creatief omgegaan met de verbinding tussen de Wwb, Wsw en Wmo. Hierin dient te worden gewaakt dat het geheel (te) complex wordt.
6. Raakvlakken tussen beleidsterreinen en samenwerking met specialistische organisaties worden georganiseerd.
7. In het doelgroepenbeleid wordt rekening gehouden met uitbreiding van doelgroepen en activiteiten, zoals Wajong en Jeugd.
8. Een goede afstemming tussen onderwijs, zorg en werk. Dit zowel beleidsmatig, als casuïstiek.

Tevens zijn de volgende gezamenlijke uitgangspunten ten aanzien van organisatiebeleid vastgesteld:

1. De gemeenten gaan uit van de uitgangspunten en het kader van de Wwv (nu Participatiewet).
2. De ontwikkelingen vragen een vooruitstrevende houding van de uitvoeringsorganisaties en gemeenten.
3. De maatschappelijke component krijgt een stevige positie.
4. Participatie op het hoogst haalbare niveau staat centraal.
5. De integrale benadering van beleid voor de Wmo, Wwb en Wsw biedt kansen.
6. De cliëntbenadering staat centraal en verbindingen worden gelegd. Flankerend beleid wordt georganiseerd om invulling te geven aan een integrale cliëntbenadering.
7. In het organisatiebeleid wordt een stevige werkgeversbenadering verankerd.
8. Voor een goede werkgeversbenadering vindt ontschotting tussen sociaal en economisch beleid plaats.
9. De mensontwikkelingsactiviteiten worden uitgebreid om tegemoet te komen aan de beweging van 'binnen' naar 'buiten'.
10. De gemeenten scheppen voorwaarden om het integrale beleid door de uitvoeringsorganisatie mogelijk te maken.

3. De opgave: wat verandert met de Participatiewet

3.1. WWB wordt Participatiewet

Met de intrede van de Participatiewet worden de gemeenten verantwoordelijk voor inwoners die een beroep doen op inkomensondersteuning en die over een bepaald arbeidsvermogen beschikken (inclusief bewoners met een arbeidsbeperking).

De Participatiewet is in feite een aangepaste WWB. De uitgangspunten en het risicomodel van deze wet blijven ook onder de Participatiewet in stand. Dit betekent dat de financiële prikkel op de uitkeringsverstrekking voor gemeenten blijft bestaan. Het doel van de wet is om meer inwoners, ook inwoners met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. Gemeenten worden verantwoordelijk voor inwoners met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben.

3.2. *Aanscherping Wajong*

Vanaf 1 januari 2015 is de toegang tot de Wajong voor nieuwe gevallen beperkt tot degenen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn. Nieuwe gevallen waarbij sprake is van (enig) arbeidsvermogen kunnen een beroep doen op Participatiewet, mits zij voldoen aan de polisvoorwaarden van die wet. De omvang hiervan zal naar verwachting landelijk beperkt blijven tot enkele duizenden per jaar.

De omvang van de Wajong is de afgelopen jaren sterk gestegen, waardoor de kosten voor deze regeling opliepen en een steeds groter worden groep werd 'afgeschreven' voor de arbeidsmarkt. Van overdracht van de huidige Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen naar de gemeenten zal geen sprake zijn. Zij blijven een uitkering van het UWV ontvangen en ook de re-integratie van die doelgroep blijft een verantwoordelijkheid van het UWV.

3.3. *De Wsw*

Per 1 januari 2015 wordt de toegang tot de Wsw afgesloten. Dit betekent dat er in deze regeling geen instroom meer mogelijk is en dat er geen nieuwe indicaties meer worden afgegeven. De wettelijke regeling en de rechten en plichten voor mensen die op 1 januari 2015 een Wsw dienstverband (tijdelijk of vast) hebben, blijven ook na die datum in stand.

De wachtlijst vervalt vanaf dat moment: voor personen op de wachtlijst geldt dat ze geen recht meer hebben op een plek in de sociale werkvoorziening. Mogelijk kunnen zij een beroep doen op de Participatiewet voor re-integratie en/of een bijstandsuitkering.

Met het vervallen van de Wsw vervalt ook de rijksbijdrage en de taakstelling. De middelen die gemoeid zijn met de Wsw worden overgeheveld naar het gebundelde re-integratiebudget. Hierbij wordt wel een 'efficiencykorting' op het budget doorgevoerd en vindt een verlaging plaats als gevolg van het veronderstelde natuurlijk verloop van de SW populatie.

De rechten van de huidige Wsw-medewerkers worden gegarandeerd. De huidige verplichtingen ten aanzien van de Wsw zullen bij ongewijzigd beleid een groot deel van de beschikbare re-integratiemiddelen in beslag nemen. De Participatiewet biedt de mogelijkheid te beginnen met de opbouw van beschut werk. De eisen om in aanmerking te komen voor beschut werken zijn zwaarder dan die bij de Wsw.

3.4. Nieuw in de participatiewet

De hierboven geschetste ontwikkelingen hebben een verzwaring van de gemeentelijke re-integratietaken tot gevolg: meer inwoners met beperkingen zullen op de Participatiewet (moeten) terugvallen omdat ze geen gebruik meer kunnen maken van voorliggende voorzieningen.

Met de invoering van de nieuwe wet komen geen bestaande taken van het Rijk over naar gemeenten. Wel krijgen gemeenten de beschikking over nieuwe instrumenten.

Beschut werken

Beschut werken is bedoeld voor inwoners, die door hun beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van hun werkplek nodig hebben, dat niet van een regulier werkgever mag worden verwacht, dat hij deze in een dienst betrekking neemt. Met de voorziening beschut werken kan de gemeente deze inwoners toch in een dienstbetrekking laten werken. Dit is een optioneel instrument.

Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. Loonkostensubsidie kan ook worden ingezet voor werknemers die beschut werken. De loonkostensubsidie wordt op basis van de loonwaarde bepaald.

Tegenprestatie

Sinds 1 januari 2012 heeft het college de bevoegdheid om mensen die een bijstandsuitkering ontvangen te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Ze bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Wettelijke regeling per 1 januari 2015

Met de invoering van de Participatiewet krijgt de gemeenteraad de verplichting om bij verordening regels te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan bijstandsgerechtigden. Uiterlijk binnen zes maanden na inwerkingtreding van de Participatiewet dienen deze regels vastgesteld te zijn. Binnen het Poho ISD de Kempen is afgesproken om het onderwerp tegenprestatie “mee te nemen” in de nog op te stellen Participatieverordening en ter gelegenheid van de behandeling daarvan nader te bespreken.

Quotumwet

Met werkgevers is afgesproken 125.000 extra z.g. garantiebanen te realiseren. Wordt dit onvoldoende behaald dat treedt een wettelijk quotum in werking, dit op basis van een aparte Quotumwet. Eerste meting is in 2016.

3.5. Samenwerking in de regio: het Werkbedrijf

Op 11 april 2013 is er een sociaal akkoord tot stand gekomen van kabinet, werkgevers en werkgeversorganisaties. In dit sociaal akkoord hebben werkgevers en overheid zich samen garant gesteld om 125.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten te creëren. De werkbedrijven gaan een belangrijke rol spelen om deze banen in te vullen. Een werkbedrijf is een regionaal netwerk van uitvoerders. Gemeenten, SW-bedrijven, UWV, werkgevers en werknemers en werken in het werkbedrijf samen aan hetzelfde doel: zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen.

De arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant staat centraal bij de uitwerking van het werkbedrijf in deze regio. Het werkbedrijf vormt een netwerkstructuur en moet een efficiënte en praktische tafel zijn die het “matchen” makkelijker maakt en zoveel mogelijk aansluit op de al bestaande samenwerkingsverbanden in de arbeidsmarktregio's.

Een werkbedrijf dient randvoorwaarden te scheppen die het mogelijk maken om mensen uit de doelgroep te plaatsen. Het betreft hier:

- Nauwe en duurzame relaties met werkgevers en de (sub)regio.
- Professionele acquisitie van geschikt werk. Bestaande vacatures zijn vaak niet geschikt. Er moeten arrangementen tot stand komen met bedrijven waarbij zij zorgen dat het beschikbare werk geschikt wordt gemaakt voor de doelgroep.
- Kennis en expertise voor een goede match. Een juiste diagnose aangevuld met (arbeids-)ervaring moet leiden tot een plaatsing, waarbij na verloop van tijd een loonwaardebepaling kan plaatsvinden.
- Begeleiding en nazorg als er kandidaten geplaatst zijn.

In de regio Zuidoost Brabant worden nu initiatieven ontplooid om per 1 januari 2015 een werkbedrijf te realiseren. De partners (in eerste instantie gemeenten, werkgevers, werknemers, UWV) maken gezamenlijk een regionaal

marktwerkingplan. Het werkbedrijf is aanjager voor het realiseren van de afspraken in het marktwerkingplan en monitort de resultaten.

Het Werkbedrijf heeft daarnaast de volgende taken:

- ervoor zorgen dat de banenafspraken van de sociale partners wordt uitgevoerd;
- regie voeren bij het organiseren van een basispakket aan functionaliteiten;
- organiseren dat werkgevers van medewerkers met een arbeidsbeperking worden 'ontzorgd';
- onderzoeken hoe beschut werken in de eigen arbeidsmarktregio kan worden vormgegeven.

Ten aanzien van het Werkbedrijf participeren WVK en de ISD in de diverse werkgroepen. Daarbij opererend vanuit een uitdrukkelijk bestuurlijke wens dat in het te vormen Werkbedrijf Zuidoost-Brabant de eigenstandige positie van de Kempenregio wordt geborgd.

4. Missie en ambities

In het beleidskader Samenhang Sociaal Domein, 'Krachten bundelen waar nodig' 2015-2019 is de volgende missie geformuleerd en de volgende ambities.

Missie

Onze missie is het uitvoeren van de (nieuwe) wettelijke taken, op zodanige wijze dat we de eigen kracht van inwoners optimaal ondersteunen. Daar waar dit niet toereikend is, zetten we passende hulp en ondersteuning in. In de dienstverlening willen we effectief, efficiënt, betaalbaar en met minder bureaucratie gaan samenwerken.

Visie

Onze visie is te komen tot een samenleving waarin de inwoners van de Kempengemeenten allen naar eigen vermogen meedoen en de beschikking hebben over adequate (tijdelijke) ondersteuning, zorg en/of (passend) werk.

Ambities

1. Op wijk (of buurt)niveau is er een goede sociale samenhang en een veilig en gezond leef- en opgroeiklimaat.
2. Inwoners van de Kempen, jong en oud, kunnen zo lang mogelijk zelfstandig in de Kempische samenleving functioneren en meedoen.
3. Inwoners voelen zich actief betrokken bij de samenleving in de Kempengemeenten en willen zich zo nodig inzetten voor anderen. De eigen kracht van de Kempenaren wordt versterkt en gemobiliseerd ten behoeve van de 'samenredzaamheid'.
4. Er is een samenhangend geheel aan voorzieningen, dat lokaal beschikbaar is voor alle inwoners. Als de collectieve voorzieningen niet toereikend zijn, zorgen we voor individuele voorzieningen op maat en een zorgstructuur die samenhang vertoont.

5. Er is een samenhangende structuur voor inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zodat zij de mogelijkheid hebben om in te stromen in regulier werk. Indien dit niet lukt zal zo mogelijk een tegenprestatie gevraagd worden.
6. De dienstverlening in het gehele sociale domein leidt uiteindelijk tot minder bureaucratie en lagere uitgaven. Soms is het daarbij nodig voorinvesteringen te doen die pas later renderen

5. Doelstellingen (maatschappelijke effecten)

5.1. Doelstellingen

In het beleidskader Samenhang Sociaal Domein worden de volgende doelstellingen genoemd t.a.v. de 3-D benadering genoemd:

1. Maximale participatie en mate van zelfredzaamheid en eigen kracht van de inwoner zelf en zijn of haar sociale netwerk.
Resultaatmeting door de evaluatie van ondersteuningstrajecten op uitstroom of passend arrangement.
2. Effectieve en efficiënte ondersteuning. Meting door evaluatie integrale intake op tevredenheid over proces en resultaat.
3. Bij meervoudige problematiek wordt gewerkt met 1 integraal plan voor het hele huishouden en 1 regisseur. Analyse van het aantal huishoudens waarin wel of niet een 3D-aanpak toegepast wordt.
4. Minder gebruik van complexe zorg door eerdere en betere zorgverlening. Meting van het gebruik van niet vrij toegankelijke voorzieningen ten opzichte van het jaar daarvoor.

De volgende doelen staan m.b.t. de participatiewet centraal:

1. Meer mensen plaatsen bij werkgevers door optimale werkgeversdienstverlening
2. Meer mensen aan het werk door gericht inzetten van instrumenten en geld
 3. Betere en integrale signalering en toeleiding
 4. Opzetten voor beschut werken voor wie dit nodig heeft
 5. Projecten in samenwerking met het onderwijs faciliteren

5.1. *Meer mensen plaatsen bij werkgevers door optimale werkgeversdienstverlening*

De belangrijkste voorwaarde voor het realiseren van de doelstellingen van de Participatiewet is het tot stand brengen van een uitstekende werkgeversdienstverlening. Uitgangspunt bij werkgeversdienstverlening c.q. bij de werkgeversbenadering is het vanaf het begin betrekken van werkgevers bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid, vanuit de gedachte dat werkgevers en gemeente op dit thema een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben en hierbij gelijkwaardig, als partners, optrekken. Het ideaal is dat beide partijen (werkgever en

gemeente) er beter van worden (win-win), wat betekent dat de gemeente niet alleen haalt, maar ook brengt.

De werkgeversbenadering verschilt per type werkgever:

- *groot* en *landelijk* worden bovenregionaal benaderd;
- *klein* en *middelgroot* worden lokaal/ sub-regionaal benaderd.

Werkgeversbenadering is in feite een gemeentebrede activiteit. Dus niet alleen vanuit het domein Werk, Inkomen en Zorg. Het gaat om integraal accountmanagement richting de werkgever. Werk en inkomen is daar een onderdeel van. Het acquireren van werkplekken een belangrijk onderdeel van de werkgeversbenadering.

Twee belangrijke instrumenten voor het acquireren van werkplekken zijn:

- Social return on investment (SROI). SROI is reeds opgenomen in het (gemeentebrede) inkoopbeleid. Dit instrument zal aangescherpt worden.
- De afspraken met werkgevers in het sociaal akkoord om op termijn structureel 100.000 arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen (op straffe van het alsnog invoeren van een quoteringsregeling als de jaarlijkse aantallen niet worden gerealiseerd).

Kempenplus

Medio 2013 is Kempenplus opgericht. Het betreft hier een partnerschap van ISD, UWV en WVK. De deelnemende partijen beogen hiermee een impuls te geven aan de dienstverlening aan de werkgevers in de Kempen en aan de plaatsing van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vooralsnog bevindt Kempenplus zich in de pilotfase. De eindevaluatie van deze pilot zal in het 3^e kwartaal 2014 afgerond worden. Op basis hiervan zal besluitvorming moeten plaatsvinden over de wijze van voortzetting vanaf 2015. Zonder hierop te willen vooruitlopen kan al wel gesteld worden dat gedurende het eerste half jaar 2014 het werkgeversservicepunt Kempenplus volledig op stoom is gekomen en dat het zich ontwikkelt tot een krachtig instrument. De eerste resultaten zijn goed te noemen. Kempenplus biedt advies en ondersteuning voor werkgevers. In de Kempen is nog geen sprake van (sub)regionaal arbeidsmarkt. Het ontwikkelen daarvan wordt van groot belang geacht. Dat vraagt om een intensieve samenwerking tussen Sociale Zaken, Economische Zaken en Onderwijs. Kortom, we willen arbeidsmarktbeleid ontwikkelen, waar de werkgeversbenadering onderdeel van uit maakt.

5.2. Meer mensen aan het werk door gericht inzetten van geld en instrumenten

Toename van de doelgroep

In de periode 2015-2018 zorgt de invoering van de participatiewet naar verwachting voor een toename van de doelgroep met een beperkt aantal personen. Dit zijn mensen die door de invoering niet meer in aanmerking komen voor een Wsw indicatie of een Wajong uitkering.

Daarnaast is de verwachting dat ook de huidige doelgroep van de bijstand tot 2018 groeit als gevolg van economische ontwikkelingen en aanscherping van andere sociale regelingen. De verwachting is dat landelijk het totale volume van de bijstand toeneemt tot 2018 met 5%.

Prognose volume oude Wsw doelgroep

Binnen de doelgroep van de Participatiewet valt straks ook de doelgroep die nu nog onder de Wsw valt, we noemen dat Wsw-oud. Door de stop op de instroom van de Wsw neemt deze populatie als gevolg van natuurlijk verloop af. In onderstaande tabel is deze ontwikkeling voor de populatie van de vier Kempengemeenten weergegeven.

Op basis van het voorspelbare natuurlijke verloop duurt het meer dan 40 jaar voordat de laatste voor de Wsw geïndiceerde medewerker uitstroomt.

Toenemende complexiteit, doelgroepen op basis van loonwaarde

Onder de participatiewet is er niet alleen sprake van afnemende budgetten en een groeiende doelgroep. Ook de samenstelling van de doelgroep in de bijstand verandert. Er zullen meer mensen zijn die (langdurig) ondersteuning nodig hebben bij hun deelname aan de arbeidsmarkt.

Om te bepalen waar we de komende jaren onze energie (en dus ons budget) op richten onderscheiden we afhankelijk van de loonwaarde (ten opzichte van het Wettelijk Minimumloon, WML) zes groepen binnen het bestand. Loonwaarde is geen absoluut gegeven maar het geeft een goede indicatie van wat van een werkzoekende en van de werkgever verwacht mag worden en hoe groot de ondersteuning (vanuit publieke middelen) zou moeten zijn om de betrokkene te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Gezien de centrale doelstelling van de Participatiewet wordt voorgesteld de volgende indeling van het klantenbestand te hanteren. Op basis hiervan kunnen de volgende doelgroepen onderscheiden worden:

- **Werkklanten**

Mensen die in principe direct aan de slag kunnen en zelfstandig in staat zijn om voldoende inkomen te genereren, naar verwachting in staat 100 WML te verdienen. In deze groep zitten mensen waarvan verwacht mag worden dat zij in principe zelfstandig in staat zijn om werk te verkrijgen. In een aantal gevallen hebben zij mogelijk een steuntje in de rug of een stok achter de deur nodig om deze stap te kunnen zetten. Hier wordt bij het Werkplein breed op ingestoken en hierbij vervult Kempenplus een belangrijke rol.

- **Bemiddelbare klanten** (indicatie doelgroep loonkostensubsidie, bemiddelbaar naar arbeidsmarkt).
Mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben om uiteindelijk regulier aan de slag te kunnen gaan en zelfstandig een inkomen te verdienen. De ondersteuning is tijdelijk en kan onder andere bestaan uit een (sollicitatie) training, tijdelijke loonkostensubsidie of een proefplaatsing. Het doel is de periode van bijstandsafhankelijkheid zo kort mogelijk te houden. Op deze doelgroep ligt de focus de komende jaren. De reïntegratie middelen zullen vooral op deze groep ingezet worden. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen een deel zonder ontwikkelingspotentieel (permanente loonwaardebeperking) en een groep met meer ontwikkelingsperspectief (tijdelijke loonwaardebeperking). Gemeenten moeten hier het goede voorbeeld geven: gemeentelijke werkplekken reserveren.
- **Potentieel bemiddelbare klanten** (tijdelijk niet bemiddelbaar i.v.m. belemmeringen die de arbeidsinschakeling niet mogelijk maken). Potentiele loonwaarde 40-70%
Deels zullen hier mensen bij zitten die een Wsw indicatie ontvingen. Deel is hiervan een groep die tijdelijk niet bemiddelbaar is i.v.m. belemmeringen die de arbeidsinschakeling nog niet mogelijk maken. Hier gaat het om arbeidstraining en arbeidscontractering.
- **Indicatieklanten** (indicatie beschut werken/ dagbesteding)
Deze mensen zijn niet in staat om in een reguliere omgeving productieve arbeid te verrichten. Zij zullen veelal gebruik maken van beschut werk, als zij hiervoor door het UWV geïndiceerd zijn.
- **Zorg- en activeringsklanten**
In verband met aanwezige belemmeringen zal arbeidsinschakeling niet meer aan de orde zijn, wel eventuele tegenprestatie/ vrijwilligerswerk. Hierbij zit ook de doelgroep zorg en activering. Deze groep heeft recht op een uitkering maar is niet in staat om aan het werk te komen of (op korte termijn) op te schuiven op de treden van de participatieladder. Onderscheid met de doelgroep beschut werken is dat deze doelgroep niet in staat is om productief te werken. Deze mensen komen in aanmerking voor arbeidsmatige dagbesteding, dagopvang en vrijwilligerswerk. Daar waar middelen nodig zijn wordt vooral gekeken naar mogelijkheden bij andere voorzieningen, zoals o.a. de GGZ en de AWBZ/WMO.
- **Doelgroep zittend bestand Wsw**

Het zittend bestand SW behoudt de huidige cao rechten. De uitstroom naar regulier werk (anders dan (groeps-) detachering) is nihil. Dat, terwijl voor deze groep hoge kosten moeten worden gemaakt ten laste van het participatiebudget en tegelijkertijd fors is bezuinigd op de betreffende rijksvergoeding. Bij deze doelgroep is de vraag aan de orde geweest of versnelde uitstroom mogelijk is. Dat is niet het geval..

De doelen ten aanzien van de uitstroom zijn de volgende:

1. Bevorderen van uitstroom

De komende jaren staan we voor de uitdaging met zoveel mogelijk mensen uit de verschillende doelgroepen aan de slag te gaan. We willen investeren in de hele groep. Dit, om te voorkomen dat mensen afgeschreven worden. We kiezen de komende jaren voor het bevorderen van de uitstroom door optimale loonwaarde ontwikkeling en uitnutting bij al de bovengenoemde doelgroepen en door preventieve interventies. Dit doen we door middel van loonkostensubsidie en detachering.

We zullen de komende jaren een tandje bij moeten zetten. Nog slimmer werken en strakker werken (goedkopere en effectievere manier van inkopen, werken in groepen, zelf meer organiseren, zoals bewindvoering, ziekteverzuimconsulent, vrijwilligerscentrale De Kempen). Voor hetzelfde geld meer doen. We gaan werken aan detacheringsbureau zonder winst oogmerk. Doel hiervan is de dienstverlening voor werkgevers te optimaliseren. De risico's van leegloop en het beheersen daarvan dienen meegenomen te worden.

Aan de preventieve kant richten we ons op projecten met het onderwijs i.s.m. werkgevers uit de regio.

2. Geen Versnelde uitstroom Wsw-ers

Ook bij de Wsw populatie hebben we – in de geest van de participatiewet - gekeken of er mogelijkheden zijn tot het vergroten van het arbeidspotentieel en de arbeidsproductiviteit. Vooralsnog lijken daar weinig mogelijkheden toe te zijn. De bestaande arbeidscontracten en het comfort dat de SW voorziening biedt voor de huidige werknemers zal lastig te veranderen zijn. Bij de totstandkoming van de Participatiewet is daarom besloten deze werknemers met rust te laten en ze de rechten te laten houden die zijn opgenomen in de cao-Wsw. Vanaf 1-1-2015 zijn geen nieuwe Wsw-dienstverbanden mogelijk. Bekeken zal worden of het zinvol is via nader onderzoek te analyseren waar tijdelijke medewerkers terecht zouden kunnen komen als hun dienstverband beëindigd wordt. Hierbij zullen creatieve oplossingen bedacht moeten worden, als job-carving, avondwerk, etc.

5.3. *Betere en integrale signalering en toeleiding (samenhang sociaal domein)*

Samenhang met andere decentralisaties: de toeleiding.

In het 3D beleidsplan van de vier Kempengemeenten komt nadrukkelijk naar voren dat het de integrale aanpak gewaarborgd moet worden door een brede voorlopige

diagnostisering (intake) die snel onderscheid kan maken tussen problematisch en niet problematische (enkelvoudige) vragen.

Bij toeleiding gaat het met name om de voorkant van het proces, waar (potentiële) cliënten binnen komen. Het toeleidingsproces bestaat uit signalering, intake en diagnose en richt zich op het *hele* sociale domein, dus niet alleen Werk & Inkomen, maar ook Zorg/ Participatie/WMO. Het verbinden van werk, zorg en welzijn in het toeleidingsproces zien we als een essentiële voorwaarde voor het kwalitatief en kwantitatief op orde brengen van het sociaal domein. In deze verbinding ligt een belangrijk deel van de sleutel om met alle kortingen van het Rijk om te kunnen gaan. Anders wordt de dienstverlening aan de burger onbetaalbaar en zijn we niet meer in staat om burgers die dienstverlening te bieden die zij nodig hebben om aan de samenleving te kunnen meedoen. Daarnaast kunnen we de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren door bij verschillende vormen van dienstverlening vanuit de gemeente en vanuit andere publieke instellingen meer te zoeken naar integraliteit, het voorkomen van dubbelingen en de verschillende klantprocessen elkaar te laten versterken in plaats van te belemmeren. Tot slot worden gemeenten met de decentralisatie van de sociale regelingen 'de' overheidslaag die verantwoordelijk is voor het beleid en de uitvoering van het sociaal domein. Wij zijn niet meer slechts de uitvoerders van verschillende landelijke wetten en regelingen, maar wij zullen vanuit een centrale visie op het sociaal domein en onze rol en taakopvatting als gemeente moeten bepalen hoe het beleid en de uitvoering worden ingericht.

Het toeleidingsproces willen we op basis van deze kaders op de volgende manier gaan organiseren:

- De gemeente heeft een verantwoordelijkheid om de participatie en zelfredzaamheid van burgers te bevorderen.
- Niet iedereen is van ondersteuning van de overheid afhankelijk. Het streven is dat we de schaarse middelen alleen in gaan zetten voor die mensen die de ondersteuning van de overheid daadwerkelijk nodig hebben. Tevens zoeken we telkens naar de meest goedkope en doelmatige oplossing.
- Naast melding door een burger zelf is er ook sprake van zgn. "zorgmijders". Signalerings-netwerken voor zorgmijders zijn:
 - Melding door familie, burens en buurtbewoners.
 - Melding door professionals: op straat, bij een instantie of op school.
- Deze werkwijze stelt hoge eisen aan de professionals aan de voorkant van het proces. Onze ambitie is dat deze professionals in staat zijn om reeds in een vroeg stadium te signaleren om wat voor 'soort' klant het gaat, zodat hij/zij zo snel mogelijk op het juiste spoor wordt geplaatst.

- Voorts zullen de professionals ondersteund worden met een adequate ICT-omgeving, zodat zij telkens volledig op de hoogte zijn over welke eventuele andere dienstverlening richting de klant loopt.
- Met het oog op de doelmatigheid, vindt de dienstverlening grotendeels centraal binnen de gemeente/regio plaats.
- Bij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en multiproblematiek wordt de dienstverlening dicht bij huis georganiseerd.² Maatwerk is nodig. Voor deze groepen wordt gebruik gemaakt van interdisciplinaire teams, die erop gericht zijn om breed naar vraagstukken te kijken.

5.4. *Opzetten beschut werken voor wie dit nodig heeft en aanbieden van dagbesteding*

Beschut werk

De Wsw wordt met ingang van 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Voor sommige mensen blijft ook na 1 januari 2015 een beschutte werkomgeving de meest aangewezen voorziening. Daarom krijgen de gemeenten binnen de kaders van de participatiewet ruimte om beschut werken als voorziening te organiseren. Het is de bedoeling dat de die beschut gaan werken dit in een dienstverband gaan doen. Het gaat hierbij om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen nodig hebben dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Beschut werken is bedoeld voor mensen die met (structurele) ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Daarom vindt de regering de constructie van een dienstbetrekking voor beschut werken passend. Een werknemer met een dienstbetrekking ontvangt tenminste het minimumloon (WML). De gemeente betrekken bij het organiseren van werk het werkbedrijf. Gemeenten krijgen de mogelijkheid om het instrument loonkostensubsidie in te zetten. De loonwaardebepaling bij beschut werken vindt één keer per drie jaar plaats. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML. Gemeente bepalen wie er in aanmerking komt voor beschut werk. In een verordening worden de regels omtrent de aard en omvang van beschut werk vastgelegd. In het gebundelde reïntegratie budget zijn middelen beschikbaar voor de begeleiding /ondersteuning van de mensen die via beschut werk aan de slag gaan. In de werkkamer hebben de VNG en sociale partners afgesproken dat het UWV een rol krijgt bij de vaststelling van de doelgroep voor beschut werk, het UWV bepaalt op basis van landelijke criteria. De gemeente draagt voor, UWV adviseert. Het advies van de UWV is bindend als dit advies zorgvuldig tot stand gekomen is. Gemeenten stellen op basis

² Dit betreft cliënten met problemen op meerdere levensterreinen, bijvoorbeeld naast geen werk ook een zorgvraag, schulden, etc. Meerdere partijen zoals gemeenten maar ook maatschappelijke organisaties en zorginstellingen bieden deze cliënten ondersteuning.

van het UWV advies , vast of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Mensen die het niet eens zijn met die beslissing kunnen bezwaar en beroep aantekenen bij de gemeente. In de verordening legt de gemeente vast welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling zijn ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken. Tevens wordt in de verordening de omvang van het aanbod beschut werk vastgesteld.

Dagbesteding

Het aanbieden van zinvolle dagbesteding voor de groep mensen die niet meer kunnen werken zal een belangrijk taak van de gemeenten zijn. De infrastructuur van de WVK-groep kan hiervoor gebruikt worden. In samenwerking met zorgaanbieders kan een aanbod van zowel arbeidsmatige als niet-arbeidsmatige dagbesteding ontwikkeld en aangeboden worden.

Onderzocht zal worden wat de samenhang is tussen (arbeidsmatige) dagbesteding en beschut werk plekken.

5.5. Projecten in samenwerking met het onderwijs faciliteren

De continuïteit van de bedrijvigheid in de Kempen kan in gevaar komen door minder aanbod van goed geschoold personeel. De werving van toekomstig personeel zal verbeterd moeten worden en we zullen meer mensen aan het werk moeten krijgen en houden. Een voorbeeld hiervan is de Stichting Techniekportaal de Kempen opgezet door het Kempisch Ondernemersplatform om projecten te coördineren en uit te voeren binnen de branche van het technisch onderwijs. Uitgangspunten hierbij zijn:

- interesse weken bij jongeren,
- keuze bevorderen en beïnvloeden;
- leer- en opleidingsmogelijkheden creëren en realiseren.

Een van de projecten is het project Leerportaal de Kempen waarbij het doel is een gepaste opleiding te verzorgen voor direct inzetbaar personeel. De gemeenten (ISD, WVK, UWV) willen nadrukkelijk dit soort projecten, waarbij de vraag vanuit het bedrijfsleven centraal staat, faciliteren.

Vroegtijdig schoolverlaters en thuiszitters

Door het aanscherpen van de Wajong kunnen meer jongeren tussen de wal en het schip vallen. In samenwerking met het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs zal bekeken worden hoe deze groep toch adequate ondersteuning en begeleiding kan krijgen.

6. Wat willen we bereiken: 19 speerpunten

In dit hoofdstuk geven we aan welke doelen we willen bereiken. We beginnen met de concrete resultaten, vervolgens geven we aan welke redenen hieraan ten grondslag liggen.

6.1. Concrete resultaten 2014-2018

We willen tot 2018 de volgende concrete resultaten bereiken.

1. *In 2018 is het aantal SW plekken teruggelopen van 760 naar 530 in 2018 door natuurlijk verloop. Hiervan zijn 250 detachings-/ begeleid werken plekken. Op dit moment is het aantal detachingsplekken 200.*
2. *De groepsdetachering is geoptimaliseerd: 20% van de 250.*
3. *Er wordt een detachingsorganisatie zonder winstoogmerk vorm gegeven in 2015*
4. *80% van de Wwb klanten zitten in een participatietraject (2018); nu is dat 58%.*
5. *Het aantal uitkeringen per 1-1-2019: 500 (aantal gebaseerd op huidige inzichten t.a.v. ontwikkeling/economie/ arbeidsmarkt). Het huidige aantal in de vier Kempengemeenten is 473 en de prognose per 31-12-2014 is 514 Landelijk wordt er uitgegaan van 2500 uitkeringen op 100.000 inwoners.*
6. *25% van de klanten verricht (parttime) loonvormende arbeid (op basis van loonwaardebepaling).*
7. *Er is een vastgesteld regionaal arbeidsmarktbeleid (2016);*
8. *Vanaf 2015 is Kempenplus structureel geborgd en kent in 2016 een markt bereik van 80% van de werkgevers.*
9. *Het SROI-instrument wordt aangescherpt en beter gemonitord.*
10. *Instrumenten gereed voor uitvoering Participatie-wet (2015);*
11. *Samenwerking Werkplein De Kempen en afdelingen EZ Kempengemeenten is georganiseerd (2015);*
12. *In het re-integratiebeleid is toeleiding naar zelfstandig ondernemerschap een speerpunt;*
13. *De jeugdwerkloosheid Kempen (NWW; jonger dan 27 jaar) is max. 50% van het landelijk percentage. Op dit moment is de werkloosheid in de Kempen 6.3 % (landelijk: 8,2%) , hiervan is 9% jongeren onder de 27 jaar (landelijk: 15,1 %).*
14. *80% van klanten van allochtone afkomst volgt een duaal traject. Nu is dat: 44%*
15. *Er is een vrijwilligerscentrale De Kempen gerealiseerd (2015).*
16. *WVK/ISD bieden i.s.m. zorgaanbieders arbeidsmatige dagbesteding aan.*
17. *Er zijn in 2015 een beperkt aantal beschut werken plaatsen gerealiseerd. Het precieze aantal hangt af van een analyse van de klantgroep in relatie tot*

mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding³. 2015 zal gebruikt worden om dit nader in kaart te brengen.⁴

18. In 2015 wordt gestart met een quick scan die door front office medewerkers van het hele sociaal domein wordt toegepast. Aan de voorkant van het proces wordt geïnvesteerd in competenties.

19. Er is een infrastructuur en een arbeidsmarktaanpak die vroegtijdig schoolverlaten voorkomt.

7. Wat mag het kosten: Financieel kader en inzet beschikbare middelen

(nog in te voegen in later stadium)

5.1. Inleiding

Afnemend budget en toenemende verplichtingen

Per 1 januari 2015 ontvangen gemeenten één geoormerkt budget voor de uitvoering van de drie decentralisaties (het deelfonds sociaal domein). De middelen zijn ontschot maar moeten wel ingezet worden voor het bereiken van de doelstellingen van de drie decentralisaties. Het deelfonds sociaal domein wordt ingesteld voor een periode van 3 jaar, daarna worden de middelen onderdeel van het gemeentefonds.

³ In de werkgroep is een visieverschil geconstateerd dat niet overbrugbaar bleek. Vanuit de ISD is het aanbieden van beschut werk ter discussie gesteld. De ISD heeft principiële bezwaren tegen het invoeren van een regeling:

1. Die via een omweg opnieuw een vorm van sociale werkvoorziening creëert, terwijl aan de andere kant de SW voorziening afgebouwd wordt;
2. Waarbij niet voldoende geld meekomt om deze voorziening goed van de grond te krijgen; en dus op termijn leidt tot vermindering van het re-integratiebudget;
3. Waarbij mensen het wettelijk minimumloon krijgen terwijl ze geen volledige arbeidsprestatie (kunnen) leveren.

ISD de Kempen opteert voor een onderzoek beschut werk versus dagbesteding om op basis van dit onderzoek weloverwogen een keuze te maken.

⁴ Een ander meningsverschil betreft het versneld terugbrengen van de Wsw populatie. De Wsw populatie zou versneld teruggebracht kunnen worden door tijdelijke contracten niet te verlengen. Het DB van WVK-groep heeft hier in november niet voor gekozen. Waar ISD principieel vindt dat reëel gekeken moet worden naar mogelijke versnelde afbouw van het SW bestand door tijdelijke contracten niet te verlengen is dat voor de WVK onbespreekbaar. Bij WVK speelt vooral het argument dat het een illusie is dat deze mensen te plaatsen zijn in het vrije bedrijf. Bovendien betreft dit een aantasting van de werkgelegenheid in de Kempen. Ze zullen een beroep op de BUIG gelden doen en de gemeenten zullen belangrijke inkomsten mislopen.

Voor ISD is bepalend dat gekeken wordt vanuit de bedoeling van de participatiewet: zowel mogelijk mensen aan het werk bij een reguliere werkgever. Het aantal mensen met een SW dienstverband is relatief hoog in De Kempen en zou dus sneller teruggebracht kunnen worden dan elders in het land. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling de tijdelijke medewerkers SW te ontslaan, een uitkering te verstrekken en achter de geranium te laten verdwijnen.

ISD de Kempen opteert voor een analyse van de doelgroep t.a.v. de arbeidspotentie c.q. uitstroombmogelijkheden van deze medewerkers, zodat een weloverwogen standpunt ingenomen kan worden.

Op dit moment bedraagt het landelijke budget voor de uitvoering van gemeentelijke re-integratietaken 3 miljard euro. In 2015 bedraagt dit budget naar verwachting 2,9 miljard euro. De te besteden middelen lopen vervolgens jaarlijks terug naar 2,5 miljard in 2018. Het uiteindelijke landelijke jaarlijkse budget zal 1,2 miljard worden.

Krimpend budget voor re-integratie

Op basis van de hiervoor geschetste ontwikkeling van het reïntegratiebudget en de verwachte ontwikkeling van de kosten Wsw kan in beeld gebracht worden hoeveel budget er bij ongewijzigd beleid overblijft voor reïntegratie van mensen in de bijstand. In onderstaande tabel is deze ontwikkeling voor de vier Kempengemeenten weergegeven. De situatie in de Kempen is positief vanwege het eigen vermogen van de WVK.

De inschatting is dat de het absorptievermogen van bedrijven de komende jaren zich licht zal herstellen en verbeteren. De uitdaging blijft efficiency maatregelen te bedenken die de kosten van WVK omlaag brengen. De infrastructuur inzetten voor zowel ISD als WVK doelen kan een oplossing bieden.

5.2. Financiële kaders

In een later stadium, als meer financiële gegevens bekend zijn, zullen we op basis van de speerpunten die we hebben geformuleerd aangeven wat we aan middelen nodig hebben en dit afzetten tegen de beschikbare middelen. Ditz al eind November zijn

Bijlage

Huidige dienstverlening ISD De Kempen en WVK- groep.

De Participatiewet heeft gevolgen voor de taken die de gemeente nu uitvoert. In dit hoofdstuk brengen wij in beeld hoe de huidige regelingen in elkaar steken.

Huidige situatie Wet werk en bijstand

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet werk en bijstand (Wwb). Het doel van de Wwb is om bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen die onder de Anw (algemene nabestaandenwet) vallen zo snel mogelijk aan een betaalde baan te helpen zodat zij in het eigen bestaan kunnen voorzien. De beleidsinhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid ligt volledig bij gemeenten. De volgende uitgangspunten staan in de Wwb centraal:

- Burgers zijn zelf verantwoordelijk om datgene te doen wat nodig en mogelijk is om in het eigen bestaan te voorzien. Pas als burgers daartoe niet in staat zijn, kunnen zij een aanspraak doen op de overheid om hen daarbij te ondersteunen.
- De regelgeving biedt gemeenten beleidsruimte en –verantwoordelijkheid. Daarom krijgen gemeenten de gebundelde uitkering inkomensvoorzieningen gemeenten (BUIG) met daarbij een passend eigen risico.
- Om het financiële risico voor de gemeente te beperken dient instroom in de uitkering zoveel mogelijk te worden beperkt. Voor degene die een beroep moeten doen op de inkomenswaarborg dient het verblijf in de uitkering zo kort mogelijk te zijn. Om mensen te kunnen ondersteunen bij het vinden van werk ontvangt de gemeente een uitkering op grond van de Wet Participatiebudget.

Onder invloed van economische ontwikkelingen neemt het aantal bijstandsgerechtigden toe. Op dit moment (tweede kwartaal 2014) kennen de vier Kempengemeenten 473 BUIG cliënten (eind 2013: 459, eind 2012: 408). Dit is gelijk aan de landelijke trend.

Deze gemeenten waaraan de ISD haar diensten verleent tellen bijna 69.000 inwoners; hiervan staan 2012 personen (per 1 juli 2014) ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden (> 12 uur per week). In de vijf Kempengemeenten, dus inclusief Oirschot, gaat het om 2538 NWW-den.

Op dit moment maakt de ISD onderscheid naar de volgende klantprofielen. In het tweede kwartaal 2014 ging het om de volgende aantallen:

- werkklianten: deze kunnen binnen een jaar aan het werk: 101
- zorg A: doelgroep met belemmeringen op fysiek / psychisch gebied en/of belemmeringen van andere aard, binnen 1 à 2 jaar aan het werk: 129

- zorg B: doelgroep met belemmeringen op fysiek / psychisch gebied en/of belemmeringen van andere aard, binnen 2 à 3 jaar aan het werk: 187
- rustklanten: komen niet meer aan het werk: 56

Dienstverlening Werkplein De Kempen 2014

ISD de Kempen biedt haar dienstverlening aan op de terreinen werk (re-integratie), inkomen, bijzondere bijstand, schuldhulpverlening en inburgering ten behoeve van de burgers van de gemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden, aan vanuit het Werkplein De Kempen (WDK). Daarbij wordt bezien of er sprake is van “meervoudige / complexe problematiek” en wordt in voorkomende gevallen de dienstverlening, indien dat een meerwaarde heeft in de desbetreffende situatie, daarop afgestemd.

Het werkgeversservicepunt “Kempenplus” (het gezamenlijke initiatief van ISD de Kempen, UWV en WVK-groep) is ondergebracht in dit Werkplein. Het Werkplein de Kempen vervult een spilfunctie in de Kempische ketensamenwerking op het terrein van werk en inkomen. Voor werkzoekenden en werkgevers is het van groot belang dat de dienstverlening vanuit de eigen regio wordt aangeboden. In het “Beleidskader Samenhang Sociaal Domein ‘Krachten bundelen waar nodig’ 2015-2019” is als uitgangspunt opgenomen dat het Werkplein De Kempen de toegang blijft voor onze burgers die een beroep doen op de Participatiewet. Optimale samenwerking in de keten werk en inkomen is essentieel voor een succesvol re-integratiebeleid. Partijen die betrokken zijn bij deze ketensamenwerking (ISD de Kempen en UWV) hebben deze altijd ten volle onderschreven, waardoor er een solide basis ligt onder de samenwerking binnen Werkplein De Kempen. ISD de Kempen is verantwoordelijk voor de coördinatie van het Werkplein.

Door het bestaan van het Werkplein De Kempen kunnen ISD de Kempen, het UWV en andere partijen (bijv. uitzendbureaus, Kempenplus) hun taken op de terreinen werk, inkomen en participatie gezamenlijk vanuit één locatie dichtbij hun klanten uit de Kempen (werkgevers en werkzoekenden) uitvoeren.

De inspanningen van alle partijen zijn gericht op het (weer) aan het werk helpen van mensen door op een klantgerichte en efficiënte wijze vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en alleen waar nodig (tijdelijk) een uitkering te verstrekken. Werk boven uitkering staat daarbij centraal. De bundeling van krachten die (fysiek) geconcentreerd is binnen één locatie bevordert de integrale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers in de Kempen.

Doelstellingen Werkplein De Kempen

Werkplein De Kempen stelt zich ten doel de participatie van de burgers te bevorderen. Daarbij richt het zich op het zo adequaat mogelijk de vraag omtrent werk en inkomen van de klant op te lossen.

Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Alles onder één dak.
- Daar waar nodig integraal de vraag oplossen.
- Beperking instroom WWB; bevordering uitstroom WWB.
- Zelfsturing, zelfredzaamheid van de klant bevorderen.

De dynamiek van het Werkplein heeft grote waarde en betekenis hebben voor de uitvoering van de taken vanuit de Participatiewet.

Onderstaand overzicht geeft een duidelijk beeld van de huidige dienstverlening.

Dienstverlening

Het proces van dienstverlening kent de volgende elementen:

- Aanvraag beoordeling uitkering WWB, Bbz, IOAW/IOAZ volgens wet- en regelgeving
- Re-integratie (met en zonder uitkering)
 - van werk naar werk
 - van werkloosheid naar werk
 - terug naar school
 - verwijzing uitzendbureaus
 - verplichte sollicitatietraining / houding en gedrag
 - zoekperiode voorafgaand aan uitkeringsintake
 - aparte dienstverlening voor jongeren
- Schuldhulpverlening
 - trajecten gericht op (financiële) gedragsverandering
 - schuldregelingen minnelijk / wettelijk traject
 - Budgetbeheer rekeningen / thuisadministratie
- UWV dienstverlening
 - WW klant bedienen / re-integratie.
 - Wsw beoordeling
 - sollicitatietraining 50 +
- Overige diensten (samenwerking op case niveau) Wmo Loket
 - ondersteuning bij actieve deelname aan de maatschappij
 - wonen, vervoer, huishouden en sociale contacten.
 - de compensatieplicht
- Inburgering
- Passende ondersteuning zelfstandigen
 - voor startende ondernemers
 - gevestigde ondernemers
 - oudere ondernemers 55 – 65 jaar

Beoordeling WWB recht en vervolg

Na aanvraag van de WWB, vindt een gezamenlijke intake plaats waarbij rechtmatigheid en doelmatigheid besproken wordt. Er wordt uitleg gegeven over minima regelingen, bijzondere bijstand en voorliggende voorzieningen. Ook wordt bepaald hoe groot de afstand tot de arbeidsmarkt is. Tevens vindt een tussentijds onderzoek naar rechtmatige verstrekking van de uitkering plaats

Meervoudige / complexe vraagstukken

Bij meervoudige en complexe vraagstukken vindt afstemming plaats en samenwerking met de verschillende disciplines van het Werkplein. Te denken valt aan o.a. Schuldhulpverlening en de WMO. Er is, waar nodig, aansluiting bij de zorgteams. Tevens wordt ook samenwerking met ketenpartners gezocht (CJG, Jeugdpunt, Vluchtelingenwerk, reclassering, Sociale raadslieden, voedselbank, Lumensgroep, GOW, Woningbouwverenigingen, Kredietbank Breda, sociale recherche, Brainport, SRE).

Overzicht instrumenten / diensten

Binnen het Werkplein gebruikt men de volgende instrumenten:

- vacature-overleg (met WVK, UWV, Promenzo, uitzendbureaus)
- sollicitatietraining
- jongerendebat en training houding en gedrag < 27 jaar
- Promenzo: trajecten voor klanten met psychologische en/of psychiatrische problematiek
- WVK producten:
 - Diagnose
 - Kans Actief
 - Direct Werk
 - Voorschakeltraject Wsw
- WSD-producten:
 - Diagnose
 - Snelwerk
 - Werkacademie
 - Anders Werken

Daarnaast zijn de volgende re-integratie instrumenten beschikbaar.

- Sociale Activering
- Proefplaatsing/werkervaringsplaats
- Loonkostensubsidie
- Scholingstrajecten
- Inkomstenvrijlating
- No-risk polis
- Praktijkervaringsplek polis

Bevordering uitstroom

Kempenplus is belangrijk voor de bevordering van de uitstroom. Er wordt door het Werkplein samengewerkt met uitzendbureaus (Start People, Tempo Team, Creijfs). Om de uitstroom te bevorderen is er de mogelijkheid tot het volgen van vraaggerichte opleidingen. Deze worden opgezet door de samenwerkende partijen van het Werkplein, zodat Kempensplus de kandidaat gerichter kan plaatsen op een betaalde arbeid. In paragraaf 4.1 wordt uitgebreid stilgestaan bij het belang van een optimale werkgeversdienstverlening.

Projecten / Samenwerkingsverbanden

Er zijn meerdere projecten geïnitieerd vanuit het Werkplein de Kempen.

Hieronder een kort overzicht:

- project openbare ruimte (samenwerking WVK & ISD)
- project inburgering ABC training,
- project Einde in zicht
- toezichthouders Pius X
- project Balie Werkplein (samenwerking UWV & ISD)
- voorlichting jongeren ISD & UWV
- jongerendebat – Lagerhuis,
- Zorgboerderijen
- Technische ondersteuning.

Uitvoering Wet sociale werkvoorziening door WVK-groep

Naast de uitvoering van de Wwb zijn de vier gemeenten ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening (Wsw). Doel van de Wsw is mensen met een Wsw indicatie zo regulier mogelijk te laten werken op de arbeidsmarkt.

Het UWV kan een Wsw indicatie afgeven aan mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen die hierdoor niet meer in staat zijn een reguliere baan te vinden. Als zelfstandig werken binnen een bedrijf niet mogelijk is dan kunnen mensen begeleid werken bij een reguliere werkgever of in een beschutte omgeving. De Wsw wordt in de Kempen uitgevoerd door WVK-groep, via een gemeenschappelijke regeling, de regeling WVK. Voor de uitvoering van de Wsw ontvangt de gemeente rijksmiddelen en formuleren de gemeenten het beleid. Aan de toekenning van de middelen is een taakstelling gekoppeld. De taakstelling draagt de gemeente op om voor het toegekende budget een minimum aantal plekken te organiseren. De gemeente kan voor eigen rekening meer plekken realiseren dan de taakstelling maar ontvangt daarvoor geen extra rijksbijdrage.

Op dit moment maken ca. 760 mensen gebruik van de Wsw. Voor hen is de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te groot. Een derde werkt beschermd binnen, een derde werkt bij de groenvoorziening, een derde in een (groeps)detachering. WVK-groep beschikt voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

over een infrastructuur met een breed scala aan voorzieningen en arbeidsmogelijkheden. Naast een industriële werkomgeving met afdelingen als montage, verpakken, electromontage en grafische afwerking beschikt WVK-groep ook over een garage en metaalvoorziening met daarin ruime mogelijkheden om op het gebied van scholing en training kandidaten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. In dit kader wordt samengewerkt met regionale en lokale onderwijsinstellingen (Summa-college en Pius X college).

Op het terrein van de groenvoorziening draagt WVK-groep zorg voor het groenbeheer in de 4 Kempengemeenten en beschikt zij in alle 4 de gemeenten over een werf die als uitvalsbasis dient voor de werkzaamheden in het groenonderhoud en ook mogelijkheden biedt om lokaal re-integratieactiviteiten in de openbare ruimte te organiseren.

Het streven van WVK-groep is erop gericht de Wsw-medewerkers zoveel mogelijk te detacheren op een werkplek in een reguliere werkomgeving. Bijna 250 medewerkers vinden op deze wijze een werkplek, hoofdzakelijk in een individuele detachering. De relatie met de bedrijven vormt een essentiële voorwaarde om in de toekomst voor kandidaten uit de Participatiewet een werkplek te vinden. Het "bedrijvennetwerk" van WVK-groep is een belangrijk onderdeel van de infrastructuur.

Huidige situatie Wet werk en arbeidsondersteuning jong gehandicapten

De Wet werk- en arbeidsondersteuning jong gehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap hebben gekregen waardoor ze beperkingen ervaren bij het betreden van de arbeidsmarkt. Doel van de wet om deze mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt.

De indicatiestelling, uitkeringsverstrekking en ondersteuning van mensen in de Wajong gebeurt door het UWV. Het UWV heeft beperkte middelen om mensen te ondersteunen bij de integratie op de arbeidsmarkt. Deze zijn onder andere bedoeld voor aangepaste werkplekken en begeleiding zodat Wajongers arbeid kunnen verrichten bij een reguliere werkgever.

De Kempen telde in 2011 880 Wajongers. Hier heeft de gemeente verder geen bemoeienis mee.

Overige regelingen

Naast de voornoemde regelingen die opgaan in de nieuwe participatiewet zijn er nog enkele andere regelingen die in verschillende kabinetsplannen onderwerp van verandering zijn. Het gaat daarbij om:

- aanpassingen in de WW (werkloosheid)
- aanpassingen in de WIA/WAO (arbeidsongeschiktheid)
- kinderbijslag
- AOW (pensioengerechtigden)

- ANW (nabestaanden).

De aanpassingen zijn nog onderwerp van gesprek maar het gevolg zal veelal zijn dat regelingen verkort in tijd en versoberd worden. Het effect kan zijn dat meer mensen een beroep doen op het laatste vangnet van de sociale zekerheid zullen doen, waardoor de kosten voor gemeenten zullen toenemen.

Huidige situatie re-integratietrajecten

Het re-integratiebeleid zoals dat uitgevoerd wordt door ISD de Kempen heeft primair tot doel burgers optimaal te ondersteunen bij het vinden van werk, zodat zij zelf in de kosten van het bestaan kunnen voldoen en geen beroep hoeven te doen op een financiële uitkering van de gemeente. ISD de Kempen richt zich hierbij op minimalisatie van de instroom, maximalisatie van de uitstroom en op re-integratiegericht werken.

Hiertoe wordt een breed spectrum van re-integratie instrumenten ingezet afhankelijk van de specifieke situatie van de klant.

Bij nieuwe aanmeldingen voor een bijstandsuitkering worden eerst de mogelijkheden voor bemiddeling naar een baan bezien in plaats van het meteen verstrekken van een uitkering. Indien regulier werk niet direct mogelijk is wordt een passend re-integratietraject gestart. Soms is duurzame uitstroom beter te realiseren met behulp van een (intensief) scholingstraject. Aan inwoners die niet of niet volledig kunnen voorzien in de noodzakelijke bestaanskosten, wordt financiële of andersoortige ondersteuning geboden, zoals sociale activering. Deze ondersteuning wordt efficiënt en doelmatig uitgevoerd binnen de kaders die de wetgever biedt.

Op basis van bovenstaande uitgangspunten wordt het Participatiebudget op een groot aantal verschillende manieren ingezet.

In hoofdlijnen is dit te verdelen in uitvoeringskosten ten behoeve van arbeidstoeleiding, intensieve training en -bemiddeling, specifieke re-integratieproducten (Diagnose, Direct Werk, Snelwerk, Kans Actief) en instrumenten voor verwerven/behouden van werk (loonkostenvergoeding, reiskostenvergoeding, premie voor werk, kinderopvang).

In 2013 zijn in totaal 846 re-integratie activiteiten uitgevoerd ten behoeve van 457 klanten. Dit is inclusief klanten uit de gemeente Oirschot.

Aangezien er bij een klant meerdere activiteiten tegelijk of opeenvolgend ingezet kunnen worden stemt het aantal klanten niet overeen met het aantal activiteiten.

Overzicht re-integratie activiteiten 2013

Gemeente	Bergeijk	Bladel	Eersel	Oirschot	Reusel-De Mierden	ISD de Kempen
Inburgering	14	24	14	17	10	79
Beheer openbare ruimte	19	3	7	2	4	35
Arbeidstoeleiding ISD	80	66	57	52	38	293
Kans Actief	10	12	9		8	39
Direct Werk/Snelwerk	9	8	4	2	3	26
Outworkx	7	5	5	2	1	20
Specifieke trajecten	10	6	4	5	4	29
ABC project	3	4	1	0	4	12
Reiskostenvergoeding	48	33	32	21	10	144
Jobs	6		10		2	18
Medische adviezen	11	15	7	6	6	45
Diagnose		2	2	18		22
Overige kosten	19	25	9	10	21	84
Totaal	236	203	161	135	111	846
Aantal klanten	122	102	98	74	61	457

Een deel van deze door de ISD ingezette re-integratietrajecten wordt ingekocht bij de WVK-groep. Hierbij is de ISD de opdrachtgever en de WVK de opdrachtnemer.

WVK-groep houdt zich bezig met het aanbieden en uitvoeren van arbeidsmarkt-(re-)integratiediensten en -trajecten ten behoeve van diegenen die een afstand hebben tot de reguliere arbeidsmarkt.

WVK-groep wil zich profileren als “maatschappelijk ondernemer” en zakelijk partner van het bedrijfsleven. De infrastructuur, kennis en ervaring van WVK-groep kunnen ten dienste worden gesteld van het bieden van werk aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze activiteiten zijn met name gericht op het opdoen van werknemersvaardigheden.

In het kader van de Participatiewet moeten gemeenten komen tot een sluitende aanpak en een samenhangend arbeidsmarktbeleid. WVK-groep richt zich niet alleen op de “klassieke” sw-doelgroep maar richt zich tevens op het bieden van werk(ervaring) aan kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De nieuwe doelgroep die onder de Participatiewet valt zal (op basis van loonwaardebepaling) vaak niet direct plaatsbaar zijn in het vrije bedrijf. Training op het gebied van werknemersvaardigheden is essentieel. De infrastructuur van WVK-groep kan hiervoor ingezet worden.

Anno 2014 maakt ISD de Kempen o.a. gebruik van de mogelijkheden die WVK-groep biedt. Steeds meer wordt ingezet op werken met behoud van uitkering, omdat het kabinet bezuinigt op de gemeentelijke reïntegratiemiddelen (werkdeel WWB). Ook voor UWV en onderwijs organiseert WVK-groep re-integratie-trajecten.

De volgende trajecten worden op dit moment aangeboden:

Diagnose-traject

Op basis van praktische werkervaring opgedaan op een (leer)werkplek binnen of buiten Regeling WVK-groep worden de arbeidsmogelijkheden onder de loep genomen.

Kans Actief

Voor klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt biedt Kans Actief de mogelijkheid om werknemersvaardigheden te ontwikkelen. De competenties en kansen van de kandidaat om terug te keren in het arbeidsproces worden in kaart gebracht.

Direct Werk

Direct Werk is bestemd voor nieuwe instroom in de WWB. Het doel is om uitkeringsgerechtigden direct te confronteren met de noodzaak aan het werk te gaan. Tevens neemt de Direct-Werker deel aan een verplichte sollicitatietraining vanuit Werkplein de Kempen.

Bonusbaan

Dit betreft een – zeer incidenteel - aanbod voor WWB-klanten die in principe op de reguliere arbeidsmarkt geplaatst kunnen worden maar waarbij een werkgever wordt gezocht.

Voorschakeltraject Wsw

Voorafgaand aan het Wsw-dienstverband kan een persoon met een Wsw-indicatie een betaalde functie uitvoeren via de B.V. Kempenwerk.

Sociale activering openbare ruimte / begeleidende activering

Het betreft hier activering van nieuwe WWB-klanten en inburgeraars voor wie reguliere arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is. Klanten worden in een werkomgeving geactiveerd en gewerkt wordt aan werknemersvaardigheden.

Stages WAJONG-ers

WAJONG gerechtigden met een Wsw-indicatie kunnen voorafgaand aan hun plaatsing in een Wsw-dienstverband deelnemen aan een stagetraject bij Regeling WVK-groep.

Leerlingen stages

In het kader van scholing, training en begeleiding doorlopen leerlingen van de praktijkschool, mytylschool en ZMLK-school “de Groote Aard” een stagetraject bij WVK-groep

Conclusie

Zoals moge blijken uit de vorige paragrafen is er ten behoeve van de werkzoekenden en werkgevers uit de Kempengemeenten reeds veel georganiseerd op het terrein van werk en inkomen.

De dienstverlening die door WVK en ISD wordt verleend kent een breed pallet aan producten en mogelijkheden. Het Werkplein De Kempen speelt daarbij een centrale rol.

Wij zijn van mening dat er een solide basis ligt voor de uitvoering van de Participatiewet. Daarbij wordt wel aangetekend dat de invoering van deze wet gepaard gaat met majeure budgetkortingen, zodat het bestaande (uitvoerings-) beleid en de bestaande uitvoeringsstructuur opnieuw onder de loep moet worden genomen. WVK en ISD zijn beiden gericht op het centraal stellen van het belang van de burger die noodgedwongen een beroep doet op de Participatiewet en benaderen vanuit dat uitgangspunt de opgaven die deze wet oplegt.