

**Beleidskader Participatiewet
Gemeente Ridderkerk**

RIDDERKERK



Samenwerken aan werk

Beleidskader Participatiewet

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding en opbouw beleidskader**
 - 1.1 Inleiding
 - 1.2 Opbouw van het beleidskader

- 2. Visie, uitgangspunten en omvang**
 - 2.1 Visie
 - 2.2 Uitgangspunten
 - 2.3 Aantallen klanten
 - 2.4 Financiën

- 3. Tegenprestatie, re-integratieïncstrumenten en beleidsruimte**
 - 3.1 Tegenprestatie
 - 3.2 Inzet re-integratieïncstrumenten, individuele studietoelage
 - 3.3 Gemeentelijke beleidsruimte binnen de Participatiewet
 - 3.4 Verdringing van regulier arbeid
 - 3.5 Relatie met de regio
 - 3.6 Inkomen

- 4. Leerwerkbedrijf**
 - 4.1 Aanleiding Leerwerkbedrijf
 - 4.2 Doelstelling Leerwerkbedrijf
 - 4.3 Opzet Leerwerkbedrijf
 - 4.4 Financiering en structuur Leerwerkbedrijf

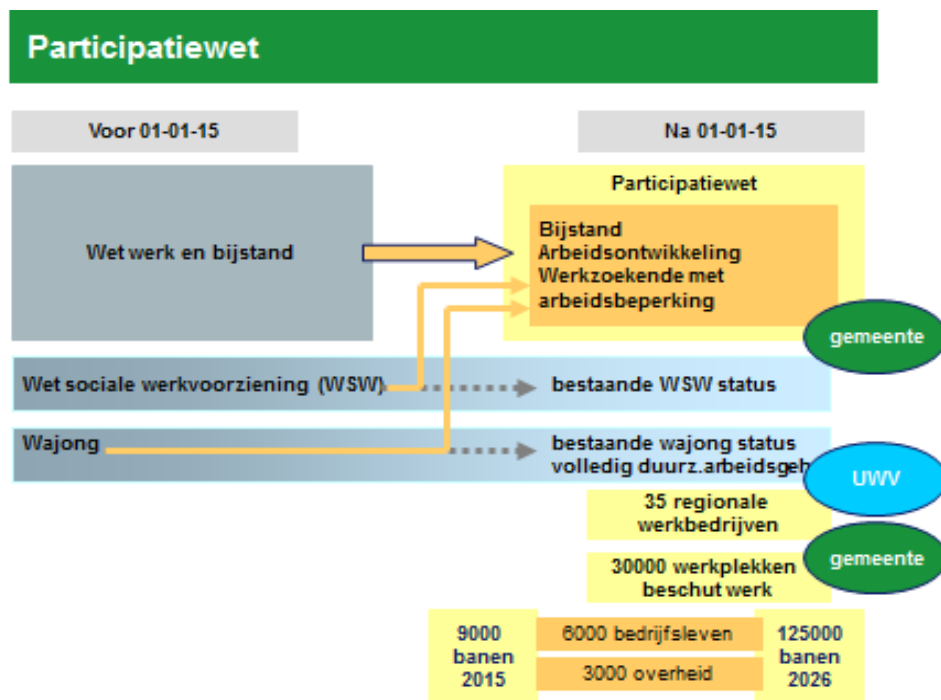
- 5. Werkgeversservicepunt**
 - 5.1 Doelstelling Werkgeversservicepunt
 - 5.2 Opzet en positionering Werkgeversservicepunt
 - 5.3 Financiering en structuur Werkgeversservicepunt

- 6. Vervolg en evaluatie**
 - 6.1 Vervolg proces
 - 6.2 Evaluatie

1. Inleiding en opbouw beleidskader

1.1 Inleiding

Met de Participatiewet komt er nagenoeg één regeling voor iedereen die voorheen aangewezen zou zijn op de Wwb, Wajong of Wsw. Gemeenten zorgen straks dat mensen werk krijgen en het inkomen aanvullen als mensen niet (geheel) het minimumloon kunnen verdienen. Voor mensen voor wie nog geen betaalde baan beschikbaar is wordt, zolang wordt voldaan aan gestelde voorwaarden, een uitkering geboden. Dit is in onderstaand schema zo goed mogelijk weergegeven.



Tevens treden per 1 januari 2015 de Wwb-maatregelen in werking, die een onderdeel uitmaken van de Participatiewet. Deze maatregelen beogen de Wet werk en bijstand activerender te maken en sluit daarmee goed aan op de doelstellingen van de Participatiewet.

In de voorbereiding en de uitvoering van de Participatiewet wordt nauw samengewerkt tussen de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk.

1.2 Opbouw van het beleidskader

Deze ontwikkelingen vragen om een beleidskader dat uitdrukking geeft aan de visie en uitgangspunten. De uitgangspunten in hoofdstuk 2 zijn in nauwe samenwerking tussen de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk ontwikkeld op basis van de landelijke en regionale visie. In dit hoofdstuk wordt ook aandacht besteed aan het te verwachte aantal klanten en de te verwachte financiële ruimte. In hoofdstuk 3 wordt er gekeken naar de bestaande re-integratieinstrumenten en naar de beleidsruimte die gemeenten hebben in de Participatiewet. Hoofdstuk 4 laat zien hoe de gemeente een leerwerkbedrijf wil opzetten. Hoofdstuk 5 besteedt aandacht aan het werkgeversservicepunt. Hoofdstuk 6 geeft inzicht in het verloop van het traject rondom de invoering van de Participatiewet en de evaluatie van de invoering.

2. Visie, uitgangspunten en omvang

2.1 Visie

De Participatiewet stelt de gemeente voor nieuwe uitdagingen op het terrein van Werk en Inkomen, waarbij er samenhang bestaat met de opgaven die andere decentralisaties (AWBZ/WMO en Jeugdzorg) met zich meebrengen. In 2015 wordt niet alleen de Participatiewet ingevoerd, maar worden gemeenten ook verantwoordelijk voor langdurige zorg en dagbesteding voor mensen met een beperking. Zorg, die nu nog via de AWBZ wordt geregeld. Tevens worden gemeenten vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor alle vormen van jeugdhulp. De gemeente richt hiervoor onder andere sociale wijkteams in, waarin de drie decentralisaties samen komen.

Een gezamenlijke kerngedachte van al deze decentralisaties is om de zelfredzaamheid van de burgers te versterken en hen zoveel mogelijk in staat te stellen mee te doen en bij te dragen aan de samenleving. Daarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheden die mensen zelf hebben. Dat is ook het vertrekpunt bij de Participatiewet en de Wwb-maatregelen. Niet langer staan de beperkingen van mensen voorop, maar wordt gekeken naar wat maximaal haalbaar is. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld ook in de verplichting die aan gemeenten wordt opgelegd om beleidsregels te maken wanneer en onder welke voorwaarden uitkeringsgerechtigden worden verplicht maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten.

De personen uit de doelgroep waarmee gemeenten in het kader van de Participatiewet te maken hebben, hebben vaak ook een zorgvraag. Er kan in deze gevallen vaak meerwaarde worden bereikt als bij het oplossen van het participatievraagstuk de bestaande zorgvragen worden meegenomen. De inzet van de juiste zorg en begeleiding kan de kansen op arbeidsparticipatie sterk vergroten. Ook kan een arbeidstraject in bepaalde gevallen een adequaat antwoord zijn op een zorgvraag. Een maatwerkbenadering staat centraal.

Meerwaarde van arbeid

Het hebben van werk is om meerdere redenen van grote waarde:

1. het verrichten van arbeid is in de eerste plaats een instrumenteel middel om inkomen te verkrijgen, en sluit daarmee aan bij de verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk zelfstandig in de kosten van levensonderhoud te voorzien;
2. het verrichten van arbeid biedt mensen uitdagingen om zichzelf verder te ontplooiën;
3. arbeid geeft aan mensen zelfrespect en een gevoel van waardering;
4. het verrichten van arbeid zorgt ervoor dat mensen aan sociale verbanden deelnemen;
5. arbeid geeft zin aan het leven van elke dag.

Samenwerken met (lokale) partners

De gemeente is als overheid verantwoordelijk voor de lokale uitvoering van de Participatiewet. Een doelmatige uitvoering van de Participatiewet lukt niet zonder de inzet van bijvoorbeeld werkgevers, scholen, Sociale werkvoorzieningsbedrijven (SW) en zorgorganisaties.

Samenwerken met werkgevers

Het participatievraagstuk moet niet alleen vanuit het perspectief van de werkzoekende, maar zeker ook vanuit het werkgeversperspectief aangepakt worden. Door werkgevers actief en nadrukkelijk te betrekken bij de start van een re-integratietraject wordt rekening gehouden met de bestaande arbeidsvraag. Werkgevers worden uitgedaagd om mee te denken hoe de arbeidsinspanning zo succesvol mogelijk kan plaatsvinden. Dit vergroot de kans dat arbeid beschikbaar komt, die toegesneden is op de competenties van de betreffende werkzoekende.

Niet de gemeente moet benoemen wat de werkzoekende nodig heeft om werk te vinden, maar de werkgevers die om deze arbeidskrachten vragen. Een succesvol re-integratiebeleid is gebaat bij een partnerschap van de overheid met werkgevers, waarbij er een verschuiving plaatsvindt van subsidiëren *van* de werkgever naar investeren *met* de werkgever. Het investeren in de inzetbaarheid van werknemers versterkt de verantwoordelijkheid van werkgevers om de werknemer vast te houden.

Volledigheidshalve wordt de BAR-organisatie ook gezien als werkgever, die samen met andere werkgevers de verantwoordelijkheid heeft om garantiebanen voor de doelgroep van de Participatiewet te creëren, zoals is afgesproken in het Sociaal Akkoord. Op dit moment is nog niet duidelijk hoeveel banen er binnen de BAR-organisatie gecreëerd kunnen worden, er worden met verschillende domeinen gesprekken hierover gevoerd. Gedacht kan worden aan banen binnen het cluster groen, maar ook seizoensgebonden banen en kantoor gerelateerde banen.

Samenwerken met SW-bedrijven

De gemeente draagt geen bestuurlijke en financiële verantwoordelijkheid voor een SW-bedrijf. De gemeente krijgt wel rijksmiddelen, het SW-budget, waarmee minimaal een door het Rijk vastgesteld aantal SW-plaatsen ingevuld dient te worden. Op dit moment ligt de verantwoordelijkheid voor het bieden van werk bij onze SW-partners: Drechtwerk, Promen en Robedrijf (voormalig Roteb). Het gevolg hiervan is dat veel van het werk buiten de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk plaatsvindt.

Met invoering van de Participatiewet vervallen de bestaande taakstellingen voor de gemeenten en wordt het SW-budget toegevoegd aan het Participatiebudget. De komende jaren neemt dit budget af, terwijl de gemeente verplicht blijft de verplichtingen die verbonden zijn aan de WSW-cao na te komen.

De expertise van de SW-bedrijven kan worden ingezet:

- voor een bredere doelgroep dan de huidige WSW-ers;
- om het werk voor mensen met een beperking, inclusief de huidige WSW-ers meer lokaal te organiseren;
- voor de begeleiding van mensen die zijn aangewezen op beschut werk.

Vanwege deze expertise zijn afspraken nodig met SW-bedrijven over de vorm waarin lokaal invulling kan worden gegeven aan een effectief re-integratie- of activeringsbeleid.

Samenwerken met zorgaanbieders/dagbestedingsbedrijven

De gemeentelijke doelgroep wordt de komende jaren uitgebreid met mensen die op basis van de huidige regelgeving zijn aangewezen op de dagbesteding. Hoewel zij voortaan worden geacht de weg naar de arbeidsmarkt te zoeken, zal enkel de invoering van de nieuwe wet de kans hierop niet substantieel vergroten. De voorzieningen waarover dagbestedingsbedrijven beschikken en hun ervaring met het begeleiden van deze doelgroep zijn nuttig, maar ook noodzakelijk voor deze doelgroep.

Samenwerken met het UWV

Het UWV is een belangrijke partner op een aantal vlakken. Ten eerste is het UWV, net als in het verleden voor veel klanten de eerste poort na verlies van arbeid. Een overzichtelijke overdracht van klanten tussen het UWV en de gemeenten is uiterst belangrijk. Ten tweede is het UWV de organisatie die de loonwaarde onderzoeken van klanten gaat uitvoeren, dit is vanuit de wet bepaald.

2.2 Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten voor het uitvoeren van de Participatiewet worden gehanteerd:

- Maximaliseren van zelfregie: mensen zijn verantwoordelijk voor hun eigen leven en doen naar vermogen mee.
- Onderschrijven van de meerwaarde van arbeid; arbeid moet zowel materieel als immaterieel lonen.
- Samenwerken met (lokale) partners, werkgevers, SW-bedrijven, zorgaanbieders/dagbestedingsbedrijven, UWV.
- Zoveel mogelijk in samenhang doen en kracht en kennis bundelen waar dat meerwaarde oplevert.
- Ondernemerschap van alle betrokken partijen, inclusief de gemeente, is nodig.

2.3 Aantallen klanten

In onderstaande tabellen wordt per regeling aangegeven hoeveel klanten er op dit moment zijn en hoeveel er na 1 januari 2015 onder verantwoordelijkheid van de gemeente vallen.

Tabel 1. Wajong

Gemeente	Huidig aantal Wajongers	Geschatte instroom Wajongers per 1/1/2015 (jaarlijks)
Barendrecht	299	18
Albrandswaard	412	25
Ridderkerk	360	31
Totaal	1.071	74

Toelichting: in bovenstaande tabel staat het huidige aantal Wajongers per gemeente. De gemeenten worden per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de nieuwe instroom van Wajong, waarbij gehanteerd wordt dat iedereen met een arbeidsvermogen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente valt. Het geschatte aantal van de nieuwe Wajongers is gebaseerd op de instroom van de afgelopen jaren, waarbij opgemerkt dient te worden dat veel Sociale Diensten klanten actief hebben aangemeld bij het UWV wanneer een Wajong indicatie verwacht werd. De Wajongers in de kolom huidig aantal Wajongers blijft bij het UWV. De peildatum is 30 juni 2014.

Tabel2. Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

	Geplaatste Wsw-ers (fte)	WachtlIJst (fte)	Totaal
Barendrecht	74,28	10	84,28
Albrandswaard	45,79	16, incl. 6 Delta	61,79
Ridderkerk	134,76	29	163,76
Totaal	254,83	55	309,83

Toelichting: in bovenstaande tabel staan het totaal aantal geplaatste Wsw-ers per gemeente en het aantal fte op de wachtlijsten. Mensen die per 1 januari 2015 op de wachtlijst staan komen in aanmerking voor de garantiebanen (onderdeel van de vrijwillige quotumregeling). De peildatum is 30 juni 2014.

Tabel 3. WWB en andere gemeentelijke regelingen

Barendrecht	416
Albrandswaard	357
Ridderkerk	642
Totaal	1.415

Toelichting: in bovenstaande tabel staat het totaal aantal klanten in de WWB en andere gemeentelijke regelingen. Bij Albrandswaard is dit inclusief de klanten in Delta. De peildatum is 30 juni 2014.

2.4 Financiën

Bij de invoering van de Participatiewet worden een aantal budgetten samengevoegd. Het gaat hier onder andere om de Rijksbijdrage voor de Sociale Werkvoorziening en het Participatiebudget. De invoering van de Participatiewet gaat ook met een efficiency-slag, dit betekent dat per saldo de voor de gemeente beschikbare budgetten zullen dalen.

Binnen de huidige budgetten zitten kosten die langjarig zijn vastgelegd, zoals de arbeidsplaatsen van medewerkers in de sociale werkvoorziening. De vertaling hiervan is dat maar een beperkt deel van de beschikbare budgetten beschikbaar is.

Ridderkerk	2014	2015	2016	2017	2018
WSW verplichting	3.521	3.371	3.110	2.837	2.618
Inzet beschut werk	0	8	29	53	71
Vrij budget	1.005	955	927	898	916
Totaal	4.526	4.334	4.066	3.788	3.605

Toelichting: bedragen x € 1.000

3. Tegenprestatie, re-integratieinstrumenten en beleidsruimte

3.1 Tegenprestatie

Een tegenprestatie benadrukt de wederkerige relatie tussen een maatschappij die de mogelijkheid biedt tot ondersteuning bij het vinden van werk en het voorzien in de kosten van levensonderhoud. De Wetgever heeft aangegeven dat de invulling en inzet van de tegenprestatie geen onderdeel mag uitmaken van een re-integratietraject. Hoe wordt de tegenprestatie ingezet? Bij het bepalen van de omvang en duur van de tegenprestatie wordt maatwerk geleverd. Ook wordt er rekening gehouden met maatschappelijk nuttige activiteiten die iemand al verricht, denk hierbij aan mantelzorg. Met name mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt als door bijzondere omstandigheden de inzet van de maatschappelijke inspanning de re-integratie naar werk niet belemmert. De tegenprestatie wordt niet gevraagd bij mensen die duurzaam arbeidsongeschikt zijn, alleenstaande ouders met een ontheffing of personen die, zoals al eerder gemeld, mantelzorg verrichten, niemand wordt afgeschreven en er zal altijd gekeken worden op welke manier participatie kan worden vormgegeven. Samen met lokale maatschappelijk partners worden lokale activiteiten en lokale plaatsen gecreëerd waar, op basis van individueel maatwerk, iemand een tegenprestatie kan verrichten.

3.2 Inzet re-integratieinstrumenten

Het college beschikt over een groot aantal instrumenten die kunnen worden ingezet voor de re-integratie van de doelgroep met aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, zoals bijvoorbeeld werkstages, sociale activering, detacheringsbanen, participatieplaatsen, Social Return on Investment (SROI) en uitstroompremies. Deze dienen in de re-integratieverordening te worden benoemd. Daarnaast benoemt de wetgever een aantal re-integratievoorzieningen specifiek in de Participatiewet: beschut werken, loonkostensubsidie en leerwerktrajecten. Ook kan worden gedacht aan persoonlijke ondersteuning door een jobcoach (artikel 10 lid 1 Participatiewet). Een jobcoach ondersteunt een persoon met beperkingen bij het verrichten van zijn taken op vaste tijden gedurende een langere periode. In een verordening moet worden aangegeven hoe de instrumenten worden ingezet, waarbij rekening wordt gehouden met beperkingen of omstandigheden van de persoon uit de doelgroep.

In een verordening moeten ook regels worden opgenomen over de volgende onderwerpen:

- Onder welke voorwaarden welke personen, die behoren tot de doelgroep, voor welke ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, en werkgevers van deze personen in aanmerking komen voor de in de re-integratieverordening te omschrijven voorzieningen;
- Hoe de re-integratievoorzieningen evenwichtig worden verdeeld over deze personen waarbij rekening moet worden gehouden met de omstandigheden, zoals:
 - o de zorgtaken; en
 - o het feit dat een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; of
 - o gebruik maakt van de voorziening beschut werk; of
 - o een andere structurele functionele beperking heeft.
- Voor welke vergoedingen naar hoogte en duur een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve

van wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt, voor zover artikel 29b Ziektewet niet van toepassing is (no-risk polis); en

- Welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding en voor de premie indien onbeloofde additionele werkzaamheden worden verricht zoals bedoeld in artikel 10a Participatiewet, waarbij die regels voor de premie in ieder geval betrekking hebben op de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval (artikel 8a lid 2 Participatiewet).

Daarnaast bestaat de mogelijkheid om werkzoekende uitkeringsgerechtigden, die vanwege medische redenen niet in staat zijn om het minimum loon te verdienen, en die nog aanspraak kunnen maken op studiefinanciering, periodiek een toeslag te verstrekken. Die mogelijkheid kan geboden worden omdat deze doelgroep tijdens de studie niet of nauwelijks in staat zal zijn bij te verdienen, en om te stimuleren de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door middel van studie.

Niet voldoen aan arbeids- en re-integratieverplichtingen, en aan de opdracht tot het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten

Met de Wwb-maatregelen heeft de overheid beoogd om het niet nakomen van verplichtingen landelijk te uniformeren, en daardoor grote verschillen tussen gemeenten tegen te gaan. Daartoe is aangegeven welke gedragingen (de geuniformeerde verplichtingen) welke verlaging tot gevolg zou moeten hebben. Daarbij is enige gemeentelijke beleidsvrijheid mogelijk gelaten met betrekking tot de hoogte en de duur van de verlaging, en er maatwerk geleverd kan worden.

3.3 Gemeentelijk beleidsruimte binnen de Participatiewet

Op een aantal punten heeft de gemeente beleidsruimte bij de invoering van de Participatiewet. Hieronder wordt de invulling van de gemeentelijke beleidsruimte puntsgewijs verder toegelicht.

Keuzemogelijkheden binnen bestand

Er bestaat een landelijke richtlijn hoe er naar het bestand gekeken wordt via de loonwaarde van de individuele klant:

1. Klanten met een loonwaarde lager dan 30%;
2. Klanten met een loonwaarde tussen 30% en 80%;
3. Klanten met een loonwaarde hoger dan 80%.

Hieronder wordt per groep wordt de lokale invulling beschreven.

Klanten met een loonwaarde lager dan 30%. Deze groep schuurt tegen de dagbesteding AWBZ aan. Vanuit de zorgplicht van de gemeente wordt de hele groep bediend. Er zal hier een combinatie van de middelen vanuit het Participatiewet en middelen van de decentralisatie AWBZ/Wmo worden ingezet.

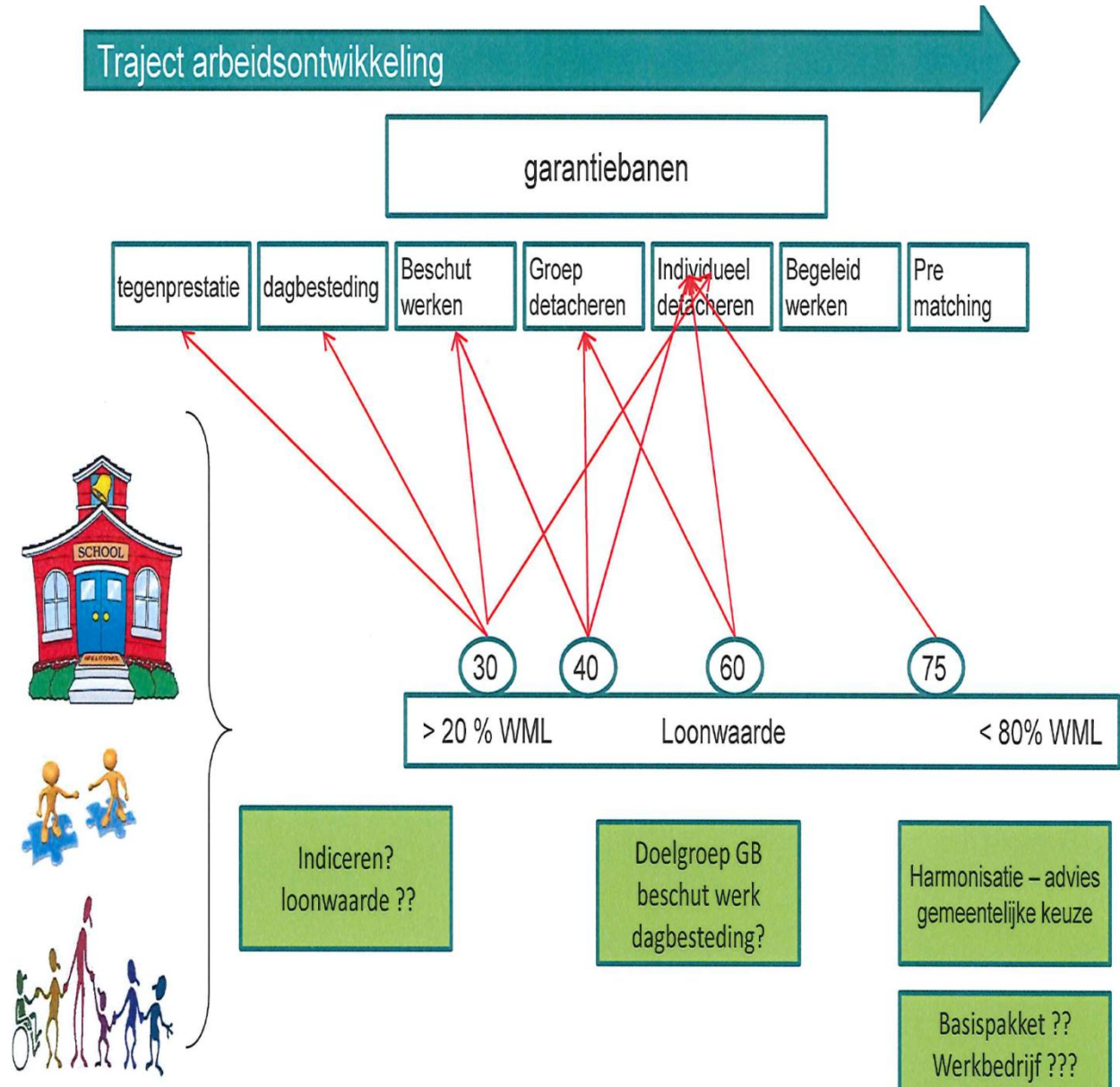
Klanten met een loonwaarde tussen de 30% en de 80%. Dit is de groep waar vanuit de ontschotte middelen van de Participatiewet de meeste middelen zullen worden ingezet. Denk hierbij aan bijvoorbeeld begeleidingskosten. Vanuit het inkomensdeel worden de loonwaarden aangevuld tot het wettelijk minimumloon.

Wanneer er gekeken wordt naar een zo hoog mogelijk resultaat qua participatie en beschikbare middelen, is de onderstaande matrix opgesteld, waarbij er gekeken is naar loonwaarde en leeftijd.

Het aantal plusjes geeft aan waar er vanuit de gemeente prioriteit ligt. Hierbij is de altijd sprake van maatwerk, waarbij een beschikbare arbeidsplaats veelal doorslaggevend kan zijn.

	jonger dan 27 jaar	tussen 27 en 55 jaar	ouder dan 55 jaar
Loonwaarde: 30 – 55%	+++	++	+
Loonwaarde: 55 – 80%	++++	+++	++

Schematisch ziet dat er als volgt uit, waarbij maatwerk altijd centraal staat:



Klanten met een loonwaarde hoger dan 80%. Deze groep is klaar voor de arbeidsmarkt. De inzet hierop is met name gericht op sollicitatietrainingen en proefplaatsingen. De doelgroep valt dan ook onder de activiteiten van het Werkgeversservicepunt.

Inzet beschutte werkplekken, inclusief inzet van loonkostensubsidie

Het bieden van beschermt werk aan mensen met een lage loonwaarde, bijvoorbeeld 20% tot 30%, kost financieel meer dan dat het financieel oplevert. Vanuit dit financieel perspectief gezien kunnen werkplekken voor deze categorie eerder als 'voorziening' worden beschouwd. Begeleiding heeft voor deze groep meer het karakter van zorg, aangezien het grensvlak met arbeidsmatige dagbesteding. Dit vraagt om specifieke expertise waarvoor niet iedere werkgever is toegerust. Vanuit maatschappelijke overwegingen kunnen er evenwel goede redenen zijn om een dergelijke beschutte werkplek aan te bieden. Maatschappelijke baten van beschermt werk boven uitkering zijn onder andere zichtbaar in gezondheid, persoonlijk welbevinden en minder beroep doen op aanvullende voorzieningen. De gemeente zet, indien nodig, loonkostensubsidie in voor de groep beschermt werk, met een loonwaarde lager dan 30%.

Loonkostensubsidie is een compensatie voor de werkgever voor het in dienst nemen van een werkzoekende met een arbeidsbeperking. De inzet van loonkostensubsidie is individueel maatwerk en bedraagt ten hoogste 70 procent van het wettelijk minimum loon. In andere woorden is de loonkostensubsidie de gemeentelijk aanvulling op de loonwaarde tot het wettelijk minimumloon.

Inzet voor Niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers)

Nuggers vormen een diverse groep. In het algemeen bestaat de groep nuggers voor een deel uit niet-uitkeringsgerechtigden die werk hadden waarbij ze te weinig arbeidsverleden hebben opgebouwd om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, of ontslag hebben genomen. Daarnaast zijn er nuggers die werkloos zijn en geen recht (meer) hebben op een uitkering, veelal gaat het om een partner die werkt. Concreet kunt u bij nuggers denken aan herintredende vrouwen, ZZP-ers die gestopt zijn, afgestudeerde die werkloos thuis zitten en nieuwkomers.

Een nigger is iemand die niet werkt of minder dan 12 uur per week werkt en die minimaal 12 uur per week zou willen werken. Dit is de definitie die het UWV gebruikt voor het meten van werkloosheid.

De Participatiewet geeft gemeenten de opdracht nuggers te ondersteunen. Er komt geen actief beleid om nuggers op te sporen. De re-integratieinstrumenten kunnen, op basis van maatwerk, desgewenst ingezet worden.

3.4 Verdringing van regulier arbeid

Leidt het leiden van klanten naar de arbeidsmarkt, met de inzet van ondersteuning door middel van loonkostensubsidie en begeleiding, tot verdringing van regulier arbeid? Binnen de Participatiewet en de Wwb-maatregelen zijn een aantal randvoorwaarden geformuleerd waarmee het risico op verdringen wordt verminderd:

- Werkgever betaalt slechts de productiewaarde (loonwaarde) van de werknemer en daarmee dus de reële loonkosten;
- Een adequate loonwaardebepaling voorkomt ongewenste verdringing.

Ook kunnen per verordening voorwaarden worden gesteld aan additionele arbeid, en tegenprestaties, om verdringing tegen te gaan, zoals bijvoorbeeld:

- Het moet gaan om activiteiten waar evident geen betaling tegenover staat. Het mag daarom niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
- Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten als die bij de tegenprestatie zouden worden uitgevoerd.
- Het verdient de voorkeur om de activiteiten die in het kader van de tegenprestatie worden verricht binnen de maatschappelijke organisatie veel te laten wisselen en/of de mensen te laten rouleren over afdelingen en organisatieonderdelen. Dit benadrukt het incidentele karakter van de activiteiten en kan voor belanghebbende bovendien extra leerzaam zijn.

Door het hanteren van de randvoorwaarden binnen de Participatiewet wordt het risico op verdringing verminderd. De nadruk wordt hierbij gelegd op goed overleg met de werkgevers (via het werkgeversservicepunt) en zorgvuldig handelen. Tevens wordt de jurisprudentie op de voet gevolgd. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat verdringing van regulier arbeid meten.

3.5 Relatie met de regio

Het Rijk wil met de invoering van de Participatiewet ook de regionale samenwerking verder ontwikkelen. Nederland is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Dit waren al bestaande regio's. De gemeente is aangesloten bij de arbeidsmarktregio Rijnmond. Binnen de regio worden een aantal zaken ontwikkeld.

Werkbedrijf

Het werkbedrijf ontwikkelt zich in een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband, bestaande uit minimaal gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties. Hierbij worden een aantal uitgangspunten betrokken:

- Werkgevers en werknemers worden vanaf het begin betrokken;
- Benader de werkgevers (branche en sectorgericht) vanuit een gezamenlijk marktbeperkingsplan;
- Zorg voor inzicht in branches en sectoren, waarbij wordt aangesloten bij landelijke sectorplannen die vertaald worden naar de regio;
- Het maken van duidelijk afspraken tussen alle betrokken organisaties over governance, democratische betrokkenheid, controle, marktordening en de zakelijke kant van de samenwerking.

Het werkbedrijf zal een gedecentraliseerde werkwijze hebben met regionaal geharmoniseerde producten. De organisatie en sturing vindt plaats op basis van de bestaande regionale werkstructuren. Het bovengenoemde marktbeperkingsplan is de jaarlijkse uitwerking van de afspraken tussen alle betrokken partners.

Het werkbedrijf heeft een korte en lange termijn ambitie. De korte termijn ambitie is het verstevigen van de samenwerking tussen de verschillende partijen ten behoeve van de plaatsing op garantiebanen. Daarnaast ook de vormgeving van de netwerkorganisatie werkbedrijf binnen de

kaders van de Participatiewet. De lange termijn ambitie van het werkbedrijf is om meer werkzoekenden uit de gemeentelijke en UWV bestanden duurzaam aan het werk te helpen. Dit voor werkgevers aantrekkelijke kansen aan te bieden aan onze kandidaten. Dit door het verbeteren van de samenwerking op operationeel niveau.

Samen met de partners in de regio zal er een convenant worden gesloten over het bestuur en de organisatie van het werkbedrijf. De planning was bij de opstelling van het beleidskader Participatiewet nog niet beschikbaar.

Garantiebanen

Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft afspraken gemaakt met werkgevers- en werknemersorganisaties over het plaatsen van landelijk in totaal 125.000 garantiebanen. Van deze 125.000 banen worden er 100.000 gecreëerd door het bedrijfsleven en 25.000 door de overheid. Mocht dit aantal niet gehaald worden, dan zal de staatssecretaris de Quotumregeling in werking laten treden.

Voor de regio Rijnmond gaat het om ongeveer 1.100 banen per jaar. De exacte doorvertaling naar de gemeente is op dit moment nog niet bekend. De insteek van de gemeente is om niet te stoppen bij het bereiken van het te realiseren aantal garantiebanen. Naast de zorgplicht, speelt ook de voorbeeldfunctie van de gemeente een belangrijke rol.

Wajongers, met een arbeidsvermogen, die na 1 januari 2015 hun indicatie krijgen en WSW-ers die op dit moment op de wachtlijst staan krijgen tot 2017 voorrang bij de invulling van de garantiebanen. Het UWV blijft verantwoordelijk voor de Wajongers die voor 1 januari 2015 hun indicatie hebben verkregen, ook als zij herbeoordeeld worden. Vanuit de regio wordt een basispakket instrumenten voor de werkgever ontwikkeld.

Loonwaardebepaling

Het UWV is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen als orgaan dat de loonwaarde bepaalt van een werkzoekende. Het UWV stelt dit objectief vast op de werkplek. De bepaling van de loonwaarde geeft daarmee ook aan het deel dat vanuit de gemeente zal worden aangevuld tot aan het wettelijk minimumloon. Indien het CAO-loon hoger ligt dan het wettelijk minimumloon, dan is de werkgever verplicht om dit verschil ook aan te vullen. In onderstaand figuur is de opbouw van het loon schematisch weergegeven.



Werkgeversservicepunt Rijnmond

De gemeente Rotterdam heeft als centrumgemeente in de regio een trekkersrol. Het werkgeversservicepunt Rijnmond is er voor werkgevers. Door de samenwerking met werkgevers is er regionaal een aanspreekpunt voor vragen en werkgeversacquisitie voor vacatures en werkopdrachten. Onderdeel van het werkgeversservicepunt Rijnmond is het coördinatiepunt Sociale Return. Sociale Return is de opvolger van de 5% regeling, maar kent meer manieren van invulling. Bij het coördinatiepunt Social Return kunnen werkgevers terecht met vragen over Social Return.

Het werkgeversservicepunt Rijnmond heeft als doel om werkgevers in de regio Rijnmond te ondersteunen in hun personeelsvraag en te zorgen dat het aanbod voldoet aan deze vraag. Vanuit deze doelstelling helpt het werkgeversservicepunt Rijnmond mensen vanuit een uitkering aan het werk. Het werkgeversservicepunt Rijnmond is het regionale loket waar de werkgever terecht kan met vragen op het gebied van personeel. Om te voorkomen dat de werkgever in regionaal verband verdwaald tussen instanties als gemeenten, het UWV en re-integratiebedrijven, neemt het werkgeversservicepunt Rijnmond de vraag van de werkgever uit handen. Afspraken met de gemeenten uit de regio is dat het werkgeversservicepunt Rijnmond wordt ingezet wanneer er sprake is van een personeelsvraag waaraan 1 van de gemeenten uit de regio niet aan kan voldoen. Bijvoorbeeld een grote keten opent een vestiging in de gemeente en vraagt een groot aantal mensen vanuit gemeentelijke regelingen. Wanneer de gemeente hier niet aan kan voldoen, kan het werkgeversservicepunt Rijnmond worden ingezet. Het werkgeversservicepunt Rijnmond heeft 8 locaties in de regio, met de hoofdvestiging op de Schiekade in Rotterdam. Later in dit document wordt het werkgeversservicepunt beschreven.

3.6 Inkomen

Per 1 januari 2015 zullen de genomen maatregelen van invloed zijn op de inkomenspositie van uitkeringsgerechtigden:

- Door de invoering van de kostendelersnorm zal het besteedbaar inkomen van gezamenlijke huishoudens lager worden;
- Door het afschaffen van categoriale bijstand (o.a. de langdurigheidstoelage wordt vervangen door een individuele inkomensvoet) met uitzondering van een bijdrage in de collectieve zorgverzekering, zullen minder mensen bereikt worden via het minimabeleid;

- Door de hervorming van de kindregelingen zal het inkomen van alleenstaande ouders met een uitkering lager worden, maar toenemen bij het aanvaarden van werk.

Samen met de maatregelen op andere beleidsterreinen (Wtcg, CER) is het van groot belang om na te gaan wat de effecten van deze maatregelen zijn op het besteedbaar inkomen van uitkeringsgerechtigden, en om het besteedbaar inkomen bij het aanvaarden van werk. Voorkomen moet onder andere worden dat het besteedbaar inkomen bij het aanvaarden van werk minder is dan ten tijde van een uitkering, de zogenoemde armoedeval. Ook dient te worden voorkomen dat het gemeentelijk beleid dusdanig wordt ingevuld dat uitkeringsgerechtigden, en mensen met een minimuminkomen structureel onvoldoende middelen hebben om in de kosten van levensonderhoud te voorzien. Daarvoor is een goed onderzoek nodig naar de effecten van landelijke en lokale maatregelen op de inkomenssituatie van minima. Op grond van de uitkomsten van dat onderzoek kan nauwkeuriger de inkomensgroep worden bepaald die een beroep kan doen op de minimavoorzieningen, en kan het pakket aan voorzieningen hierop beter worden ingericht.

4. Leerwerkbedrijf

4.1 Aanleiding Leerwerkbedrijf

De Rijksoverheid heeft besloten de rol van gemeenten op het gebied van zorg en werkgelegenheid te vergroten. Hiervoor worden diverse wetten bij de gemeenten in uitvoering gegeven, de zogenoemde decentralisaties. Dit is een kans en een impuls om doelstellingen op het gebied van participatie beter vorm te geven.

Door de Participatiewet krijgt de gemeente een andere rol in de toeleiding naar arbeid. Wij stimuleren, ondersteunen en dagen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een minimuminkomen uit en activeren hen om naar vermogen te participeren in de samenleving. We streven naar een maximale benutting van de arbeidspotentie, rekening houdend met de loonwaarde van elk individu. Gebruikmakend van de kennis van ondernemers en de expertise van maatschappelijke instellingen die ervaring hebben met deze doelgroepen.

4.2 Doelstelling Leerwerkbedrijf

De doelstellingen voor het leerwerkbedrijf zijn onder te verdelen in kwalitatieve doelstellingen en kwantitatieve doelstellingen. Hieronder staan de doelstellingen opgesomd:

Kwalitatieve doelstellingen

- Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vergroten hun kansen door het verrichten van maatschappelijk relevant werk waardoor kennis, sociale vaardigheden, ervaring en eigenwaarde worden versterkt;
- Het leerwerkbedrijf zorgt voor een structurele en intensieve samenwerking tussen ondernemers, zorginstellingen, onderwijsinstellingen en overheid;
- Het leerwerkbedrijf zorgt er voor dat werkzaamheden van UWV, SW-bedrijven, gemeenten en andere relevante partners op elkaar aansluiten;
- De gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk krijgen een eigen organisatie die expertise opbouwt in het begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Kwantitatieve doelstellingen

- Tenminste 40% van de in het leerwerkbedrijf opgenomen klanten wordt binnen twee jaar geplaatst bij een werkgever met minimaal een halfjaarcontract;
- 90% van de klanten moet zich zichtbaar ontwikkeld hebben op de participatieladder, twee jaar na start van het traject.

4.3 Opzet en positionering Leerwerkbedrijf

Het voortraject/Poortwachter

Wanneer iemand werkzoekend wordt, bekijkt de uitvoerende instantie de situatie van de betrokkene. In het geval van de gemeente betreft het de poortwachter van de afdeling Toegang. Er wordt gekeken naar arbeidsgerelateerde en sociale aspecten van de situatie. Arbeidsgerelateerde aspecten zijn bijvoorbeeld de werkloosheidsduur, opleidingsniveau en werkervaring. Sociale aspecten zijn schuldenproblematiek en mentale/medische problemen van de betrokkene of gezinsleden. Op basis van de analyse wordt een plan gemaakt voor terugkeer naar de arbeidsmarkt.

De rol van het leerwerkbedrijf

Wanneer de conclusie is dat snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt onwaarschijnlijk is doordat er arbeidsgerelateerde en/of sociale problemen zijn die dat verhinderen, kan de poortwachter van de afdeling Toegang de klant aanbieden aan het leerwerkbedrijf. Het leerwerkbedrijf draagt er zorg voor dat de betrokkene maatschappelijk relevante werkzaamheden verricht en werkt aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt doordat met vakmatige en sociale begeleiding problemen worden aangepakt. Het leerwerkbedrijf is dus een instrument in de uitvoering van de overheidstaken.

Diensten en producten van het leerwerkbedrijf

Het leerwerkbedrijf levert producten en diensten die passen bij de doelgroep. Primair worden diensten en producten op allerlei denkbare locaties in de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk geleverd. Het leerwerkbedrijf is voelbaar en zichtbaar onderdeel van de samenleving. Doordat een groot deel van de klanten een beperkte sociale belastbaarheid kent zal het vooral om eenvoudige werkzaamheden gaan. Hierbij hanteren wij het uitgangspunt dat vooral aanvullend op en met ondernemers wordt gewerkt. Alertheid is nodig op het voorkomen van verdringing van reguliere arbeid. Werkzaamheden kunnen eventueel in een beschutte omgeving, zelfs in pandig, worden uitgevoerd. Dit is echter niet het uitgangspunt.

Veel werkzaamheden zullen zich richten op activiteiten in de openbare ruimte, bijvoorbeeld op het gebied van groenonderhoud of het verwijderen van zwerfvuil, zorgtaken voor instellingen en particulieren en het verrichten van kleine diensten, zoals catering en ontvangsten. In deze fase sluiten we nog geen werkzaamheden uit. Tijd en ervaring zal ons leren wat wel en niet mogelijk is.

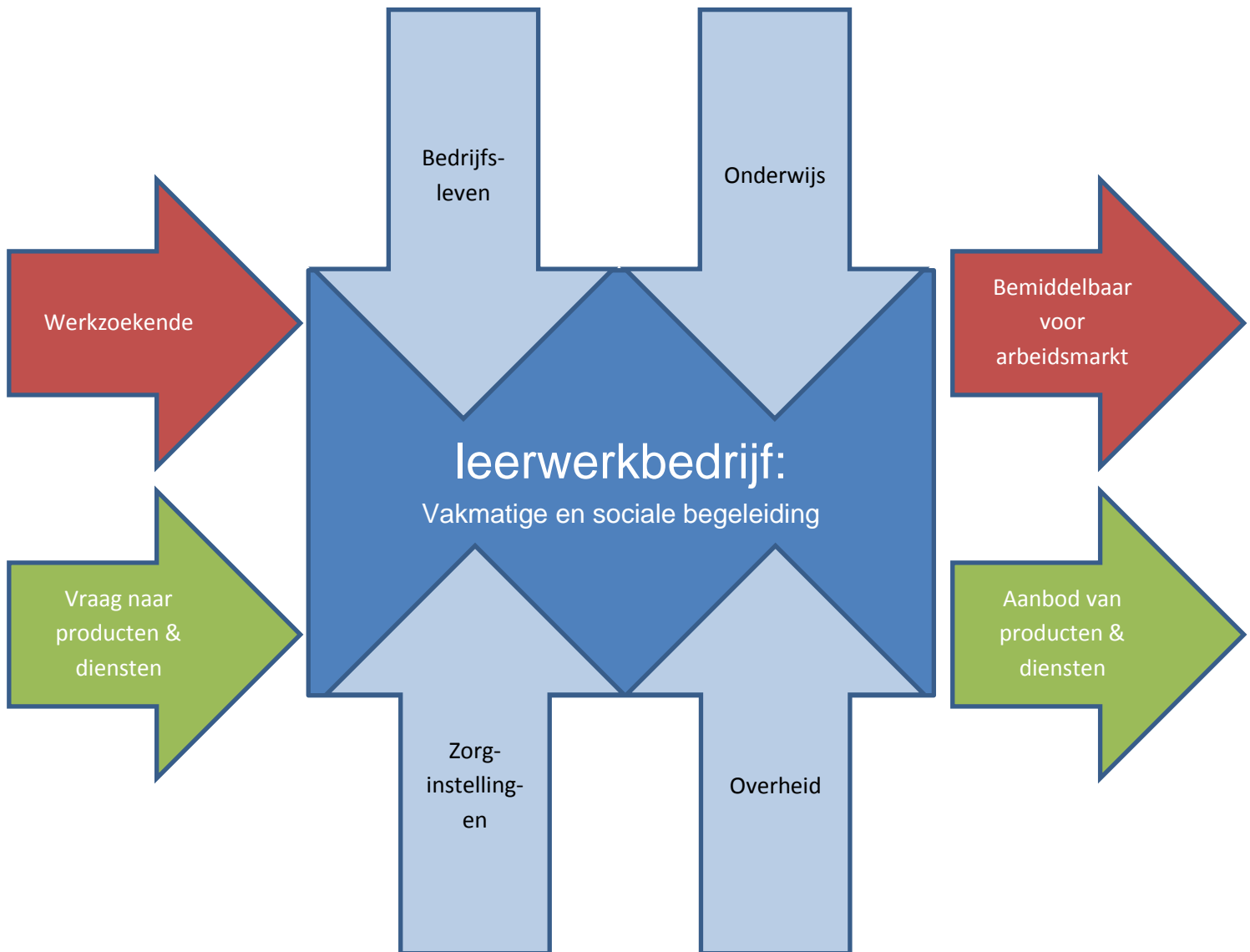
Het leerwerkbedrijf richt zich op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, in ieder geval een loonwaarde lager dan 80%. Deze groep wordt vaak geconfronteerd met complexe problemen. Denk hierbij aan schulden, gezondheid, psychiatrie, verslaving, etc. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen met het leerwerkbedrijf de mogelijkheid om op een positieve manier aan de slag te gaan. Voor het leerwerkbedrijf onderscheiden we drie primaire doelgroepen:

1. Mensen met een Wwb-uitkering;
2. Mensen met een WSW-uitkering;
3. Bijzondere doelgroepen, zoals jongeren zonder startkwalificatie en cliënten van zorginstellingen.

De aanpak van de verschillende doelgroepen binnen het leerwerkbedrijf is in beginsel gelijk. De essentie is immers steeds het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Doordat de vertreksituatie en de perspectieven van personen zullen verschillen, zullen ook de persoonlijke trajecten steeds anders zijn. De persoonlijke trajecten zijn maatwerk. De klanten van het leerwerkbedrijf verrichten hun werkzaamheden met behoud van uitkering.

De combinatie van arbeidsgerelateerde problematiek en sociale problematiek zullen klanten van het leerwerkbedrijf intensief begeleid moeten worden in hun terugkeer naar de arbeidsmarkt. Hierbij wordt zowel vakmatige als sociale begeleiding ingezet. Uiteraard is hier ook sprake van maatwerk.

In onderstaande tekening is de positionering van het leerwerkbedrijf schematisch weergegeven.



Werken op meerdere locaties met één uitvalsbasis

Voor cursussen, trainingen en gesprekken is een centrale locatie aanwezig. Dit wordt de huidige gemeentewerf van Ridderkerk aan de P.C. Hoofdstraat. Deze werf wordt sinds het vertrek van het afvalbrengrstation beperkt gebruikt. Doordat de werf zowel vergaderfaciliteiten, kantinefaciliteiten als werkplaatsen bevat, is het zeer geschikt om omgevormd te worden tot een leerwerkbedrijf. Ook de bereikbaarheid voor inwoners vanuit alle drie de gemeenten is goed. De verdere ontwikkeling van het leerwerkbedrijf vindt plaats langs bestaande lokale structuren. Hierdoor bestaat ruimte voor lokale initiatieven, zoals pilots met lokale partners.

Met de BAR-organisatie maakt het leerwerkbedrijf afspraken over de voorwaarden en kosten van het gebruik van de werf. Er zullen ook afspraken worden gemaakt over het gebruik van kantines door het personeel van de BAR-organisatie en de klanten van het leerwerkbedrijf op alle locaties van de BAR-organisatie. Zo worden onnodige reisbewegingen van BAR-medewerkers en klanten van het leerwerkbedrijf zo veel mogelijk voorkomen. Tegelijkertijd worden de klanten van het leerwerkbedrijf al snel vertrouwd met het dagelijkse ritme van een bedrijf.

4.4 Financiering en structuur Leerwerkbedrijf

Om een zorgvuldig en onderbouwd antwoord te geven op de structuur en financiering van het leerwerkbedrijf zal de komende maanden een business case worden opgesteld. Hierin zal onder andere de juridische entiteit van het leerwerkbedrijf worden bepaald.

De exacte structuur tussen het leerwerkbedrijf en het werkgeversservicepunt zal ook meegenomen worden in de business case. De vraag of het werkgeversservicepunt onderdeel van het leerwerkbedrijf wordt of niet, wordt in de business case beantwoord en onderbouwd.

5. Werkgeversservicepunt

Uiteindelijk staat of valt het succesvol uitvoeren van de Participatiewet, maar zeker ook het succes van het leerwerkbedrijf, bij het vermogen mensen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent dat een intensieve samenwerking met de ondernemers in de gemeente de hoeksteen van de aanpak moet zijn. Deze komt met name tot uitdrukking in het werkgeversservicepunt.

De samenwerking met de ondernemers in het werkgeversservicepunt bestaat uit:

- Snelle koppeling tussen vraag en aanbod van werk;
- Ondersteuning van werkgevers bij het in dienst nemen van bijzondere groepen;
- Het aanbieden van werkzaamheden aan het leerwerkbedrijf;
- Warme overdracht tussen leerwerkbedrijf en ondernemer van betrokken medewerker.

Er heeft in mei van dit jaar vanuit de gemeente georganiseerde conferentie plaatsgevonden met het MKB, lokale ondernemers, onderwijsinstellingen en (sociale) partners. Tijdens deze conferentie is de nut en noodzaak van het werkgeversservicepunt besproken. Concrete afspraken over de ontwerpfase en wie welke rol heeft, zijn tijdens de conferentie niet gemaakt. Wel zijn er vervolgspraken gemaakt tussen de aanwezige organisaties om het werkgeversservicepunt, gezamenlijk, verder te ontwikkelen. Centraal stond dat het werkgeversservicepunt met name gezien dient te worden als een netwerkorganisatie.

5.1 Doelstelling werkgeversservicepunt

De gemeente vindt dat iedereen een zinvolle bijdrage moet kunnen en willen leveren aan de samenleving. Hiertoe is het van groot belang dat mensen deelnemen aan het arbeidsproces. Tegelijk heeft de gemeente ook een sterk bedrijfsleven, dat juist ook voor mensen die geen baan hebben mogelijkheden biedt, mits wij deze mogelijkheden voldoende weten te benutten. Hiervoor wordt een werkgeversservicepunt opgezet.

Het werkgeversservicepunt richt zich met name op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod en vervolgens het matchen van kandidaten voor de arbeidsmarkt. Het werkgeversservicepunt richt zich hoofdzakelijk op de matching van kandidaten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt of die kandidaten die met een kleine ondersteuning volledige verdien capaciteit bij een reguliere werkgever hebben.

5.2 Opzet en positionering werkgeversservicepunt

Het Werkgeversservicepunt zal zich in nauwe samenwerking met het leerwerkbedrijf richten op matching van kandidaten, die niet het volledige verdien capaciteit opbrengen, bij reguliere werkgevers.

Het werkgeversservicepunt zal werken vanuit een vraaggerichte werkgeversbenadering. De dienstverlening die bij deze benadering hoort is snel, effectief, resultaatgericht en uniform en zorgt ervoor dat er een constante stroom aan vacatures oplevert voor doelgroepen binnen de Participatiewet. Dit werkgeversservicepunt is gericht op de werkgevers in de gemeenten

Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk, maar kent een nauwe samenwerking met het regionale werkgeversservicepunt.

5.3 Financiering en structuur werkgeversservicepunt

Om een zorgvuldig en onderbouwd antwoord te geven op de structuur en financiering van het werkgeversservicepunt zal de komende maanden een business case worden opgesteld. De exacte structuur tussen het werkgeversservicepunt en het leerwerkbedrijf zal ook meegenomen worden in de business case. De vraag of het werkgeversservicepunt onderdeel van het leerwerkbedrijf wordt of niet, wordt in de business case beantwoord en onderbouwd.

6. Vervolg en evaluatie

6.1 Vervolg proces

Na vaststelling van het beleidskader worden de aangepaste verordeningen ter besluitvorming voorgelegd aan de gemeenteraad. Het gaat in ieder geval om de volgende verordeningen:

- Re-integratieverordening (bestaand);
- Maatregelenverordening/afstemmingsverordening (bestaand);
- Verordening loonkostensubsidie en loonwaarde (nieuw);
- Verordening Tegenprestatie (nieuw);
- Verordening individuele inkomenstoeslag (nieuw);
- Verordening cliëntenparticipatie (bestaand);
- Verordening individuele studietoelage (nieuw);
- Verordening verrekening bestuurlijke boete (bestaand; in verband met het vervallen van de grondslag, doordat deze niet in het overgangsrecht is meegenomen);
- Toeslagenverordening (vervalt uiterlijk per 1-7 i.v.m. kostendelersnorm zittend bestand per 1-7-2015);
- Verordeningen minimavoorzieningen (SCE-fonds).

Van de al bestaande verordeningen, gelden de regels die ook op grond van de Participatiewet van kracht zijn, vanwege overgangsrecht tot 1-7-2015. Dan moet de grondslag van deze Verordeningen zijn aangepast. Gezien de besproken inhoudelijke wetswijzigingen is het echter aan te bevelen dat de Verordeningen 1 januari 2015 in werking treden.

De beleidsregels, waaronder de Bijzondere bijstand, zullen in samenwerking met medewerkers van de afdelingen Toegang en Verstrekking worden aangepast, zodat deze medewerkers uitvoering conform het beleidskader uitvoering kunnen geven aan de Participatiewet en de Wwb-maatregelen.

In de zomermaanden wordt de business case voor respectievelijk het leerwerkbedrijf en het werkgeversservicepunt uitgewerkt. Naar verwachting wordt dit 1 samengevoegd document. De geplande besluitvorming vindt in oktober 2014 plaats.

Met betrekking tot de besluitvorming wordt de volgende planning voor ogen gehouden:

Vaststellen beleidskader	Raadsbehandeling 16 oktober
Vaststellen businesscases Leerwerkbedrijf en Werkgeversservicepunt	Raadsbehandeling 27 november
Vaststelling verordeningen en beleidsregels	Raadsbehandeling 11 december

6.2 Evaluatie

In 2015, het jaar van invoering van de Participatie, zal in ieder geval halfjaarlijks gekeken worden naar de uitvoering van de Participatiewet. Omdat we nog geen ervaring hebben met de nieuwe wet en de daarbij behorende nieuwe doelgroepen zullen we middels monitoring de voortgang van de invoering en uitvoering van de Participatiewet volgen en waar nodig en mogelijk bijsturen. Bij de evaluatiemomenten wordt ook gekeken naar de dwarsverbanden met de andere twee decentralisaties.