

Kadernota Participatiewet 2015

Midden-Drenthe
11 november 2014

Inhoud

Samenvatting	3
Inleiding	4
1. Aanleiding	5
Eén regeling onderkant arbeidsmarkt.....	5
Werkgevers.....	5
Alescon.....	6
Bezuiniging	6
2. Huidig re-integratiebeleid.....	7
2.1. Algemeen	7
2.2. Doelen.....	7
2.3. Maatwerk	7
3. Re-integratiebeleid vanaf 2015.....	9
3.1. Werkervaringsplekken	9
3.2. Nieuwe doelgroep	9
4. Alescon	10
4.1. Bezuiniging rijkssubsidie	10
4.2. Gemeentelijke visie	10
4.3. Overgangsjaar.....	11
5. Arbeidsmarktregio	12
5.1. Accountmanagersteam.....	12
5.2. Subsidies	12
5.3. Werkbedrijf	12
5.4. Arbeidsmarktregio	12
6. Verordeningen Participatiewet	13
7. Financiën.....	15
7.1. Uitgangspunten coalitieakkoord.....	15
7.2. Participatiebudget.....	15
7.3. Oud WSW	15
7.4. Participatie	16
7.5. Loonkostensubsidie.....	16
7.6. Monitoring	16

Samenvatting

Per 1 januari 2015 treedt de Participatiewet, als één van de drie transities, in werking. Deze nieuwe wet vervangt de huidige Wet Werk en Bijstand (WWB). De wet heeft als doel om alle inwoners, ook inwoners met een beperking, die afhankelijk zijn van een uitkering naar regulier werk te begeleiden.

Om dit te bewerkstelligen gebruiken we de volgende kaders.

We borduren voort op ons huidige re-integratiebeleid

Momenteel zien we geen aanleiding om ons huidige re-integratiebeleid aan te passen. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onafhankelijk onderzoek naar ons bijstands- en re-integratiebeleid stellen wij een plan van aanpak op om de aanbevelingen uit het rapport te implementeren. Hierin zetten wij onder andere uiteen of en waar we ons re-integratiebeleid moeten gaan aanpassen. Tot die tijd borduren wij voort op ons huidige beleid. We kiezen hierin voor het leveren van maatwerk naar onze klanten, stellen werk boven uitkering en gaan voor maximale en duurzame uitstroom naar een betaalde baan. Voor degene waarbij betaald werk niet haalbaar is, zorgen we voor een zinvolle dagbesteding via bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of sociale activering.

Ook voor onze nieuwe doelgroep (grootte 2015: 10 tot 15), mensen met een beperking, willen we maatwerk leveren. Deze doelgroep kan aan het werk bij een reguliere werkgever op grond van de garantiebannen of worden in een voorstadium door Alescon klaargestoomd voor het toetreden tot de reguliere arbeidsmarkt.

We zetten in op een goede relatie met onze werkgevers

In de uitvoering van de Participatiewet ligt een belangrijke rol weggelegd voor de lokale en regionale werkgevers. Zij zullen invulling moeten geven aan de garantiebannen voor mensen met een beperking, zoals die in het sociaal akkoord is afgesproken.

Daarnaast willen we voor de gehele doelgroep meer gebruik gaan maken van werkervaringsplaatsen, in plaats van het inkopen van een re-integratietraject. Het biedt een kortere afstand tot de arbeidsmarkt en is financieel voordeliger.

We blijven Alescon zien als een re-integratie instrument voor mensen met een beperking

Met de invoering van de Participatiewet is er geen instroom meer mogelijk in de WSW. Dat betekent op termijn dat Alescon zal verdwijnen als er binnen de Participatiewet geen nieuwe instroom zal plaatsvinden. Wij willen graag gebruik blijven maken van de kennis, expertise en het netwerk van Alescon op het gebied van re-integratie van mensen met een beperking.

We zien het belang van een goede samenwerking in de arbeidsmarktregio Drenthe

De gemeente Midden-Drenthe maakt deel uit van de arbeidsmarktregio Drenthe. In dit samenwerkingsverband komen we met zes gemeenten en het UWV tot een integrale manier van werkgeversbenadering. Tevens werken we hierin de uitwerking van de garantiebannen uit.

Om te komen tot een goede uitvoering van de re-integratie van alle doelgroepen, is een goede samenwerking in de arbeidsmarktregio van belang. Hier zetten we ons voor in.

We gaan de komende jaren ontdekken wat de financiële mogelijkheden zijn.

Momenteel geven we op het gebied van re-integratie méér uit dan dat we aan rijksbudget binnen krijgen. In het coalitieakkoord is aangesloten bij een van de door de gemeenteraad vastgestelde uitgangspunten, dat we de transities in beginsel budgettair neutraal uitvoeren. In de aanbestedingsbrief bij de begroting 2015 gaan we daar nader op in, waarbij het accent ligt op de zachte landing en het de komende jaren ervaren van wat (financieel) verantwoord beleid is. Daarbij kijken we integraal naar de drie transities.

Inleiding

Voor u ligt het concept re-integratiebeleid, als uitvloeisel van de invoering van de Participatiewet. De wet is op 1 juli formeel vastgesteld door de Eerste Kamer en heeft als ingangsdatum 1 januari 2015.

Onzekerheden

Ondanks dat de wet nu formeel is vastgesteld, blijven er onzekerheden bestaan. Deze onzekerheden zitten op het inhoudelijke vlak, maar ook op het financiële vlak. Daarnaast hebben we als gemeente te maken met externe factoren die mogelijk van invloed kunnen zijn op (de uitvoering van) ons beleid.

Inhoudelijk

Binnen de Participatiewet krijgt de gemeente de verantwoordelijkheid voor de huidige groep WWB'ers en WSW'ers, aangevuld met een nieuwe doelgroep. Deze doelgroep bestaat uit mensen met een arbeidshandicap die voorheen in de Wajong of WSW zouden instromen. De onzekerheid op dit gebied zit hem in het feit dat we geen precieze aantallen weten van nieuwe instroom (wel een indicatie), de mate van beperking(en) van de nieuwe instroom en het ontbreken van ervaringen met nieuwe instrumenten om deze doelgroep naar regulier werk te begeleiden.

Financieel

In juni is het voorlopige budget bekend geworden. Dit geeft een richting aan de verwachte hoogte van de budgetten, maar het is momenteel nog onbekend in hoeverre de inkomsten zich gaan verhouden tot de kosten. Dit gaat met name over de kosten van de re-integratie instrumenten bij de nieuwe doelgroep.

Externe factoren

De gemeenteraad heeft unaniem besloten tot het doen van een raadsonderzoek naar het beleid en de uitvoering op het gebied van re-integratie. De uitkomsten van dit onderzoek zullen mogelijk leiden tot aanpassing van het beleid hebben geleid tot bruikbare aanbevelingen die wij via een plan van aanpak willen gaan implementeren. Hierin zetten wij onder andere uiteen of en waar we ons re-integratiebeleid moeten gaan aanpassen. Daarnaast wordt er een extern onderzoek gedaan naar Alescon. Hier wordt onderzoek gedaan naar de exploitatie van Alescon, de joint ventures en de consequenties van de verschillende visies van gemeenten op Alescon.

Nieuw beleid

Dit alles maakt dat we er nu voor kiezen om ons huidige beleid als uitgangspunt te hanteren, aangevuld met 'nieuw' beleid voor de nieuwe doelgroep. Voor de nieuwe doelgroep zullen we uitgangspunten gaan formuleren, zonder dat we deze tot in detail uitwerken. We willen 2015 gaan gebruiken om ervaring op te doen met het werken met deze doelgroep en zullen, als de situatie daar om vraagt, ons beleid gaan herzien.

Dynamisch

Kortom, ons re-integratiebeleid wordt een dynamisch beleid waarin we niet de keuzes voor de komende vier jaren vastleggen maar werkenderwijs de komende jaren komen tot een concrete invulling van aanpassingen op ons huidige beleid.

1. Aanleiding

De Participatiewet zal vanaf 1 januari 2015 in werking treden. Het kabinet beoogt hiermee dat iedereen in Nederland kan meedoen in de maatschappij. Meedoen in de vorm van werk of, als dat niet tot de mogelijkheden behoort, vrijwilligerswerk.

Voor de gemeente, inwoners, werkgevers en het sociale werkvoorzieningsschap Alescon zal het nodige gaan veranderen.

Eén regeling onderkant arbeidsmarkt

Met de invoering van de Participatiewet zal er één regeling gaan ontstaan voor de onderkant van de arbeidsmarkt, als sociaal vangnet. Er is geen instroom meer mogelijk in de WSW en de Wajong is alleen nog maar beschikbaar voor jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De nieuwe doelgroep waarmee de gemeente te maken krijgt, gaat om jongeren met een arbeidsbeperking die niet zonder ondersteuning aan het werk kunnen. Het gaat hierbij om een verwachte instroom van zo'n 10 tot 15 jongeren per jaar. Deze instroom is gebaseerd op de huidige instroom in de Wajong. Deze jongeren zijn veelal afkomstig van het praktijk- en speciaal onderwijs.

Bovenstaande betekent voor inwoners van Midden-Drenthe die wel kunnen werken, maar niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen vanwege één of meerdere beperkingen, vanaf 1 januari 2015 dat ze:

- Niet meer in aanmerking komen voor de WSW, vanwege de afsluiting van de instroom in de WSW
- Niet meer in aanmerking komen voor de Wajong, aangezien de Wajong alleen toegankelijk is voor mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn
- Gebruik kunnen maken van de garantiebanen (de zogenaamde quotumbanen) die in het sociaal akkoord zijn afgesloten
- Gebruik kunnen maken van beschut werk

Voor inwoners die voor 1 januari 2015 een WWB-uitkering ontvangen, verandert er weinig. Ze krijgen echter bijvoorbeeld wel te maken met een strenger rijksbeleid en de invoering van de kostendelersnorm.

Werkgevers

Van werkgevers wordt verwacht dat zij op lokaal en regionaal niveau invulling gaan geven aan de garantiebanen, zoals die in de vorige paragraaf zijn benoemd. Landelijk hebben de werkgevers met het kabinet afgesproken om garant te staan voor oplopend 125.000 extra banen in 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking. In het Werkbedrijf van de arbeidsmarktregio¹, zullen de landelijke plannen op regionaal niveau uitgewerkt moeten worden.

De werkgevers kunnen bij de gemeente voor deze doelgroep een beroep doen op loonkostensubsidies **als compensatie van het verlies in arbeidsvermogen**, begeleiding en no-riskpolis. De toepassing van deze instrumenten werken we uit in de Re-integratieverordening.

Vanuit het huidige beleid worden er momenteel al loonkostensubsidies verstrekt. Dit betreft een subsidie aan werkgevers voor het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden die langer

¹ Zie hoofdstuk 5 voor meer informatie over het Werkbedrijf en de arbeidsmarktregio

dan een jaar werkloos zijn. Om verwarring te voorkomen heet deze subsidie vanaf 2015 plaatsingssubsidie.

Alescon

De invoering van de Participatiewet heeft grote gevolgen voor het sociale werkvoorzieningsschap Alescon. Het zittende bestand aan WSW'ers houdt haar rechten en plichten. Maar de instroom in de WSW houdt per 1 januari 2015 op en daarmee zal Alescon op langere termijn gaan verdwijnen als er geen nieuwe instroom meer plaatsvindt uit de Participatiewet. Deze keuze ligt dan ook voor: bouwen we Alescon af of bouwen we Alescon om door te zorgen voor nieuwe instroom binnen de Participatiewet?

Bezuiniging

We zien aan de ene kant dat onze doelgroep en daarmee onze verantwoordelijkheid vergroot wordt, maar aan de andere kant gaat deze verschuiving gepaard met een bezuiniging. Deze bezuiniging zien we op ons re-integratiebudget, maar ook op de rijkssubsidie die we krijgen per aja (arbeidsjaar) bij Alescon.

2. Huidig re-integratiebeleid

In de inleiding hebben we gesteld dat we ons huidige re-integratiebeleid als uitgangspunt gaan hanteren. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste doelen en uitgangspunten uit het huidige beleid.

2.1. Algemeen

Het huidige re-integratiebeleid gaat uit van het principe dat het belangrijk is dat mensen aan het werk gaan of, als dat niet mogelijk is, anderszins actief deelnemen aan de maatschappij. Daarnaast erkennen wij zowel uit financieel als uit sociaal oogpunt het belang van werk boven inkomen uit de uitkering. Het hebben van betaald werk is namelijk de beste manier om boven bijstandsniveau te komen. Tegelijkertijd stimuleert het de economie als mensen meer kunnen besteden en er minder overheidsgeld nodig is om de uitkeringen te kunnen financieren.

Daarbij draagt werk ertoe bij dat mensen actief participeren in de maatschappij, een netwerk opbouwen en een bijdrage leveren aan de samenleving. Het hebben van een bijstandsuitkering zien dan ook niet het eindstation, maar als een overbrugging totdat men zelf weer in staat is om in het eigen levensonderhoud te voorzien.

2.2. Doelen

Hierop zijn de volgende doelen gesteld:

- Voorkomen van instroom in de uitkering
- Voorkomen dat jongeren en (voortijdig) schoolverlaters in de bijstand komen
- Maximale uitstroom uit de bestand
- Maximale participatie van bijstandsgerechtigden in de maatschappij
- Voorkomen van terugval in de bijstand

Uitgangspunt van de WWB is dat iedereen geacht wordt zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien door middel van arbeid. Het zoeken naar betaald werk of het volgen van een re-integratietraject is daarom verplicht. Aangeboden werk moet worden aanvaard. Als werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, dan wordt de klant gestimuleerd om naar vermogen mee te doen in de samenleving. Dit kan ook in de vorm van sociale activering via het Welzijnswerk.

2.3. Maatwerk

Om deze doelen te verwezenlijken is het van belang om per klant maatwerk te leveren. Na een uitgebreide diagnose hebben we een goed beeld van de klant gekregen en kijken we waar de mogelijkheden liggen. Hierbij maken we gebruik van een participatieladder, waarin de vijf treden tot uitstroom worden beschreven:

Geen twee mensen zijn gelijk, daarom zal met iedere bijstandsgerechtigde individueel moeten worden gesproken over de mogelijkheden die iemand heeft om zelfstandig in het eigen levensonderhoud te voorzien en over de mate waarin iemand in staat is om actief te participeren in de maatschappij. Hierbij moet niet alleen geïnventariseerd worden wat iemand in het verleden gedaan heeft (werk en opleiding) of wat iemand

in de toekomst wil doen (wensen op het gebied van werk), maar ook welke stappen nodig zijn om uit de uitkering te komen, dan wel om maatschappelijk actiever te worden, dan men op dat moment al is.

Om aan te geven dat er stappen te onderscheiden zijn op weg naar uitstroom uit de uitkering door reguliere arbeid, bestaat het begrip re-integratieladder. Niet iedereen zal de hele route hoeven bewandelen van stap 1 op de ladder, naar stap 5; soms kunnen treden worden overgeslagen. Ook zal niet iedereen uiteindelijk op trede 5 van de ladder terecht komen.

Voor een deel van ons bestand is trede 1, 2, 3 of 4 het hoogst haalbare. Daarom zal telkens opnieuw getoetst worden wat het perspectief van de klant is, omdat dit kan wijzigen en aanleiding kan zijn om het trajectplan bij te stellen.

Hieronder staan de verschillende tredes van de re-integratieladder:

1. Zorg
2. Maatschappelijk participatie/ vrijwilligerswerk
3. Scholing/ opleiding
4. Werken met behoud van uitkering
5. Regulier werk

3. Re-integratiebeleid vanaf 2015

De doelen en uitgangspunten uit het vorige hoofdstuk onderschrijven wij nog steeds. Maar we kiezen ervoor om in de uitvoering een nuancering te maken en voor de nieuwe doelgroep zal er beleid moeten worden ontwikkeld.

3.1. Werkervaringsplekken

We willen toe naar een grotere maatschappelijke verantwoordelijkheid van onze regionale werkgevers. Daarom hebben we sinds het najaar van 2013 een accountmanager in dienst die werkgevers bezoekt met als doel om het netwerk te vergroten en om te bezien of er vacatures of werkervaringsplekken bij een werkgever aanwezig zijn. Die vervolgens opgevuld kunnen worden door mensen uit de doelgroep.

We willen daarmee een verschuiving laten plaatsvinden van het inkopen van een re-integratietraject, naar het invullen van werkervaringsplekken. De werkgever en betrokkene kunnen aan elkaar wennen, de betrokkene kan vaardigheden en ervaring opdoen met uiteindelijk als doel om de werkervaringsplek om te zetten in een structurele baan. Werkervaringsplekken zijn dan ook per definitie van tijdelijke aard. Vanuit de gemeente zorgen wij voor begeleiding van de betrokkene en fungeren we als aanspreekpunt voor de werkgever.

Het voordeel van deze manier van werken is dat er een kortere afstand bestaat naar regulier werk in vergelijking met het inkopen van een re-integratietraject. Tegelijkertijd beseffen we dat een werkervaringsplek niet voor iedereen is weggelegd, gezien de problematiek van een gedeelte van onze doelgroep en gezien het feit dat er niet voor de gehele doelgroep aan plaatsen beschikbaar zijn. Daarom blijven we re-integratietrajecten inkopen, maar we blijven hier het uitgangspunt van maatwerk hanteren.

Er zit ook een financieel voordeel aan de werkervaringsplekken. We maken namelijk niet de kosten voor het inkopen van re-integratietrajecten.

3.2. Nieuwe doelgroep

Zoals gezegd bestaat onze nieuwe doelgroep uit jongeren met een arbeidsbeperking. Deze jongeren komen veelal van het praktijk- en speciaal onderwijs. Om zoveel mogelijk preventief te werken, is het een vereiste dat scholen rechtstreekse contacten hebben met het bedrijfsleven om direct vanuit de schoolsituatie door te stromen naar het reguliere werk. Zonder tussenkomst van de gemeente.

Maar er blijft een groep die niet direct aan het werk kunnen en daarom een beroep gaan doen op de gemeente. Om de overgang van onderwijs naar gemeente soepel te laten verlopen, maken wij afspraken met de desbetreffende onderwijsorganisaties. De grootte van deze groep wordt geschat op 10 tot 15 personen per jaar. De mate van beperkingen is niet bekend, maar zal variëren tussen enerzijds het uitsluitend kunnen werken in een beschutte omgeving tot anderzijds aan het werk bij een reguliere werkgever op basis van een loonkostensubsidie.

Voorlopig kiezen we ervoor om voor de nieuwe instroom gebruik te maken van de diensten van Alescon. Alescon heeft ervaring met het werken met deze doelgroep en beschikt over een uitgebreid netwerk van bedrijven waar de doelgroep aan het werk kan.

Daarnaast willen we binnen de arbeidsmarktregio gebruik maken van de garantiebannen die regionale werkgevers ons bieden.

4. Alescon

Alescon is sinds jaar en dag onze sociaal werkvoorzieningsschap, waarin we binnen de gemeenschappelijke regeling (GR) participeren met de gemeenten Assen, Aa en Hunze, Tynaarlo, Hoogeveen en De Wolden.

4.1. Bezuiniging rijkssubsidie

De gemeenten ontvangen jaarlijks een rijkssubsidie voor de uitvoering van Wet sociale werkvoorziening, waarvan de hoogte afhankelijk is van de taakstelling die ons wordt opgelegd. Momenteel moeten we jaarlijks ongeveer 200 aja's² onderbrengen bij Alescon. Deze rijkssubsidie wordt de komende jaren met € 500 per jaar gekort tot een bedrag van € 22.700 per aja. In 2014 is dit bedrag nog € 25.000 per aja.

Dat betekent dat wanneer we doorgaan met het huidige beleid, we geconfronteerd gaan worden met nog hoger oplopende tekorten.

Extern onderzoek

Daarom is er een extern onderzoek ingesteld bij Alescon. Dit onderzoek spitst zich toe op een drietal zaken:

1. De huidige exploitatie van Alescon. Waar kan het goedkoper?
2. De joint ventures. Voldoet in deze tijden de huidige juridische constructie en waar kunnen we eventueel opbrengsten verhogen?
3. De verdeling van het nadelig saldo. Is de huidige verdeling van het nadelig saldo een juiste, gezien de veranderingen die op stapel staan?

De uitkomsten van dit onderzoek willen wij mee laten wegen in ons re-integratiebeleid.

4.2. Gemeentelijke visie

Vooralsnog hebben we de visie dat we gebruik willen blijven maken van de kennis, expertise en het netwerk van Alescon. We zien Alescon als een gecertificeerd bedrijf waarin onze doelgroep zich kan ontwikkelen en wordt voorbereid als tussenstap naar regulier werk. Regulier werk, ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor de mensen die aangewezen zijn op beschut werk, is de inzet van Alescon ook een uitkomst.

Daarnaast zien we een samenwerking ontstaan tussen het GGZ, Promens Care en Alescon daar waar het gaat om een betere afstemming tussen arbeidsmatige dagbesteding uit de AWBZ en beschut werk. Het financiële voordeel dat hier gehaald wordt, speelt zich veel meer af aan de kant van de zorginstellingen en minder bij Alescon. En daarom zal dit niet leiden tot een besparing op het re-integratiebudget, maar dit initiatief ondersteunen we van harte.

² Aja's staat voor arbeidsjaren. Een arbeidsjaar is het aantal uren dat een voltijdwerker onder normale omstandigheden in een jaar werkt.

4.3. Overgangsjaar

Bovenstaande visie is gedeeld met de overige gemeenten in de GR en maakt onderdeel uit van het extern onderzoek. De gemeenten Assen, Aa en Hunze en Tynaarlo doen onderzoek naar een betere aansluiting tussen de Intergemeentelijke Sociale Dienst en Alescon. De gemeenten Hoogeveen en De Wolden zijn aan het onderzoek in hoeverre ze zelf in staat zijn om de nieuwe doelgroep te begeleiden naar werk.

Daarbij is een principe besluit genomen dat elke gemeente de komende twee jaren haar eigen Sw'ers bij Alescon laat en dat we daarmee 2015 en 2016 als overgangsjaren zijn naar een nieuwe situatie.

5. Arbeidsmarktregio

Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De gemeente Midden-Drenthe maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Drenthe, samen met de gemeenten Emmen (centrumgemeente), Coevorden, Borger-Odoorn, De Wolden, Hoogeveen en het UWV. Het doel van het instellen van de arbeidsmarktregio's is om te komen tot een integrale manier van werkgeversbenadering. Zodat afstemming plaatsvindt tussen de verschillende partijen.

5.1. Accountmanagersteam

Daartoe is een accountmanagersteam opgericht waarin per gemeente een accountmanager zitting heeft genomen. In dit team wordt onder andere uitvoering gegeven aan een marktbewerkingsplan en worden onderling contacten, vacatures en werkervaringsplekken uitgewisseld.

5.2. Subsidies

We zien het belang van een goed werkende arbeidsmarktregio steeds meer terug. De verschillende regio's fungeren steeds meer als gesprekspartner van het kabinet. Dat uit zich onder andere in de subsidieverdeling. De verschillende landelijke en Europese subsidies worden veelal toegewezen aan de regio's en veel minder aan gemeenten afzonderlijk. Hier zullen wij waar het kan, gebruik van maken.

5.3. Werkbedrijf

Binnen de regio zijn we verplicht om een Werkbedrijf op te zetten. Het Werkbedrijf moet volgens het kabinet de schakel zijn tussen mensen met een arbeidsbeperking en de werkgevers. Het moet niet gezien worden als een instituut, maar meer als overlegorgaan tussen werkgeversorganisaties en (bestuurders van) gemeenten. Centrale vraag is hoe er uitvoering gegeven gaat worden aan de invulling van de garantiebannen in de regio.

Hoe dit voor onze regio gaat uitpakken is momenteel onbekend, aangezien er ook nog weinig landelijke richtlijnen zijn over hoe een Werkbedrijf moet worden ingericht.

5.4. Arbeidsmarktregio

De invoering van 35 arbeidsmarktregio's in Nederland, maakt geen onderdeel uit van de Participatiewet maar is daar wel nauw mee verbonden. Het is onze opgave om binnen onze regio met de desbetreffende gemeenten en UWV beleid en uitvoering op elkaar af te stemmen, zodat we kunnen profiteren van deze vorm van samenwerken. De arbeidsmarktregio is in eerste instantie opgericht om te zorgen voor een eenduidige manier van werkgeversbenadering, maar we zien een steeds groter belang van een goed werkende arbeidsmarktregio voor de uitvoering van ons re-integratiebeleid.

6. Verordeningen Participatiewet

Als gevolg van de invoering van de Participatiewet moeten bestaande verordeningen aangepast worden en er moeten nieuwe verordeningen geschreven worden. In dit hoofdstuk gaan we kort in op deze verordeningen en zullen we, daar waar het nog niet eerder gebeurd is, beleidsuitgangspunten formuleren om hiermee invulling te geven aan de verordeningen.

6.1. Tegenprestatie

In de Participatiewet is de verplichting opgenomen om invulling te geven aan de tegenprestatie. Gemeenten kunnen aan een nader omschreven doelgroep de verplichting opleggen om onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten als tegenprestatie. Deze werkzaamheden moeten beperkt qua omvang zijn, kortdurend zijn, niet leiden tot verdringing van arbeid en mogen niet bedoeld zijn als re-integratieinstrument. Het meest gebruikte voorbeeld als invulling van de tegenprestatie is het sneeuwruimen.

Voorstel: Wij zetten de tegenprestatie alleen in als een klant niet meer geacht wordt om toegeleid te kunnen worden tot of terug te keren naar de arbeidsmarkt.

6.2. Individuele studietoelage

De gemeente heeft de mogelijkheid om binnen de Participatiewet een studietoelage te verstrekken aan studerende personen waarvan is vastgesteld dat ze niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen. De studietoelage wordt verstrekt als compensatie, omdat het voor deze doelgroep moeilijker is om de studie te combineren met een bijbaan. Het wordt daarom ook als extra stimulans gezien om naar school te gaan of een studie te volgen, zodat er geen beroep gedaan hoeft te worden op bijstand.

Voorstel: Wij verstrekken een individuele studietoelage aan studerende personen waarvan is vastgesteld dat ze niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen.

6.3. Afstemmingsverordening

Met de invoering van de Participatiewet wijzigt de naam van Maatregelverordening, zoals we die nu kennen, in Afstemmingsverordening. Voortaan wordt ook niet meer gesproken over maatregelen, maar over verlagingen van de uitkering als gevolg van een schending van een verplichting. In de Afstemmingsverordening wordt invulling gegeven aan die zaken waarbij nog sprake is van gemeentelijke beleidsvrijheid.

In de Participatiewet is, ten opzichte van de WWB, een belangrijk artikel toegevoegd voor wat betreft de arbeidsverplichtingen. Dit is artikel 18 lid 4. Hierin staan de verplichtingen die voor iedere uitkeringsgerechtigde in Nederland hetzelfde zijn. Schending van deze verplichtingen zorgt voor een verlaging van minimaal één maand 100% tot maximaal drie maanden 100%. Het gaat hier dan bijvoorbeeld om het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Voorstel: Wij verlagen de uitkering bij het schenden van de arbeidsverplichtingen (artikel 18 lid 4 Participatiewet) met de meest soepele variant. Dat wil zeggen dat wij bij de eerste keer van het schenden van deze verplichting de uitkering met 100% verlagen voor de duur van één maand.

6.4. Minimaregelingen

In de Participatiewet wordt de grens van 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm losgelaten als plafond voor minimaregelingen. Hierdoor krijgt de gemeente meer beleidsvrijheid en wordt het mogelijk om de inkomensgrens voor minimaregelingen weer op te trekken naar 120%.

Ook is het met de komst van de Participatiewet toegestaan om een collectieve ziektekostenverzekering aan te bieden aan minima met een inkomen hoger dan 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Dat was in de WWB-periode van 2004 tot 2015 niet mogelijk.

Voorstel: In de verordening Minimaregelingen maken we gebruik van de mogelijkheid om de inkomensgrens voor onze minimaregelingen (uitkering voor activiteiten en PC regeling) omhoog te brengen van 110% naar 120% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Voor de minimaregeling collectieve ziektekostenverzekering wordt, naar aanleiding van het advies van de Adviesraad Minimabeleid, voorgesteld om de inkomensgrens omhoog te brengen naar 130% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm.

6.5. Individuele inkomenstoeslag

Met de invoering van de Participatiewet wordt de langdurigheidstoeslag vervangen door een individuele inkomenstoeslag. De Participatiewet biedt bij de individuele inkomenstoeslag net als de WWB de mogelijkheid om de inkomensgrens hoger vast te stellen dan 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm.

Voorstel: Wij verstrekken de individuele inkomenstoeslag aan rechthebbenden en blijven een inkomensgrens hanteren van 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm in plaats van bijvoorbeeld 110%. Dit komt doordat AOW-gerechtigden geen recht hebben op de individuele inkomenstoeslag ook al is hun inkomen lager dan 110%. Dit vinden wij ongewenste leeftijdsdiscriminatie.

7. Financiën

Door een dalende rijksbijdrage op de WSW en een dalend Participatiebudget ten opzichte van een grotere en complexere doelgroep zien we, dat bij ongewijzigd beleid het totale tekort verder op gaat lopen. In de conceptmeerjarenbegroting 2016 tot en met 2018 hebben we een bedrag opgenomen als eigen bijdrage in de kosten van Alescon en een bedrag aanvullend op ons re-integratiebudget. In totaal voor een bedrag van € 604.000.

Daar komt bij dat we slechts de hoogte kennen van het *voorlopige* budget, we niet kunnen inschatten of de rijksbijdrage voor de re-integratie instrumenten voor de nieuwe doelgroep (loonkostensubsidie en nieuw beschut werk) kostendekkend zijn en we in afwachting zijn van de uitkomsten van het onderzoek bij Alescon.

We kunnen wel inzichtelijk maken welke onderdelen opgenomen zijn in de totale financieringsstroom binnen het Participatiebudget, waar de risico's zitten en waar we eventueel kunnen bezuinigen.

7.1. Uitgangspunten coalitieakkoord

Momenteel geven we op het gebied van re-integratie méér uit dan dat we aan rijksbudget binnen krijgen. In het coalitieakkoord is aangesloten bij een van de door de gemeenteraad vastgestelde uitgangspunten, dat we de transities in beginsel budgettair neutraal uitvoeren. In de aanbestedingsbrief bij de begroting 2015 gaan we daar nader op in, waarbij het accent ligt op de zachte landing en het de komende jaren ervaren van wat (financieel) verantwoord beleid is. Daarbij kijken we integraal naar de drie transities.

7.2. Participatiebudget

Het Participatiebudget is op te delen in drie verschillende stromen:

- Oud-WSW
- Participatie: begeleidingskosten 'oude' doelgroep re-integratie + nieuwe doelgroep
- Loonkostensubsidie

7.3. Oud WSW

Voor dit onderdeel wegen de volgende zaken mee:

- Er is sprake van een bezuiniging op de rijkssubsidie. Er wordt jaarlijks € 500 per aja gekort tot het niveau van € 22.700. In 2014 is dit bedrag nog € 25.000 per aja;
- Door het instellen van een bestemmingsreserve hoeft Alescon deze dalende rijksbijdrage voor de (overgangs)jaren 2015 en 2016 niet door te rekenen aan de gemeenten;
- In het extern onderzoek is meegenomen dat er wordt geadviseerd hoe de gemeentelijke bijdrage gereduceerd kan worden.

Voorstel: We stellen voor om de uitkomsten van het extern onderzoek af te wachten alvorens over te gaan tot het maken van definitieve keuzes rondom Alescon. We gebruiken de komende periode om te bezien of deze bijdrage naar beneden bijgesteld kan worden. Hiervoor gebruiken we de uitkomsten uit het externe onderzoek.

7.4. Participatie

Het budget voor participatie gaat om het feitelijke budget voor re-integratie. Ook daarvoor is een bedrag opgenomen in de begroting dat we vanuit eigen middelen betalen. Samen met het bedrag voor Alescon gaat het om € 604.000.

Voorstel: In 2015 de uitgaven gedurende het jaar goed blijven monitoren. Daarbij de komende tijd nagaan welke voorstellen mogelijk zijn om de kosten op dit gebied te beperken.

7.5. Loonkostensubsidie

Voor de nieuwe doelgroep krijgen we de mogelijkheid om het instrument loonkostensubsidie in te zetten. Of deze rijksbijdrage volledig kostendekkend is, hangt onder meer af van de loonwaarde van de doelgroep. In een verordening leggen we vast wie tot de doelgroep behoort en hoe iemand een beroep kan doen op de loonkostensubsidie. Daarbij moeten we ervoor waken dat de loonkostensubsidie geen open-eind regeling wordt aangezien dit een relatief duur instrument is. In de verordening zullen we bepalingen opnemen die dit voorkomt.

Voorstel: In de verordening leggen we de voorwaarden voor het verstrekken van de loonkostensubsidie vast. Hierbij moet het uitgangspunt zijn dat het geen open einderegeling is. In het jaar 2015 doen we ervaring op met de toepassing van dit instrument en kunnen we, daar waar nodig, ons beleid gaan herzien.

7.6. Monitoring

We gaan in 2015 en de volgende jaren onze uitgaven monitoren, zodat we vroegtijdig ons beleid kunnen bijsturen wanneer dat nodig is.