

Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018



Inhoud

Afkortingen en begrippen	4
1. Inleiding en achtergrond	5
Leeswijzer	5
2. Participatiewet	7
2.1 Wat verandert er in de Participatiewet?	7
2.2 Brede doelgroep	8
Beschut werk	9
Wajong	9
3. Missie, visie en kernwaarden	10
3.1 Regionale samenwerking	11
3.2 Een nieuw dienstverleningsmodel	11
Dienstverleningsmodel HAL	11
Dienstverleningsmodel BUCH	12
Loonkostensubsidie	13
Loonwaarde en loonwaardebepaling	13
Assessment	13
Directe bemiddeling	13
Beschut werk	14
Scholing	14
Individuele studietoelage	14
No-risk polis	14
Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)	15
<i>Tegenprestatie naar vermogen</i>	15
Participatieladder	16
5. Uitwerking ambities	17
5.1 Lijn 1: Specifieke dienstverleningsarrangementen voor werkzoekenden	17
5.2 <i>Lijn 2: Gerichtte werkgeversbenadering</i>	20
Regionale Werkbedrijven	20
Werkgeversdienstverlening	21
Social return on investment (SROI)	21
Garantiebanen	21
5.3 Lijn 3: Effectieve en efficiënte uitvoering	22

5.4	Lijn 4: In nauwe samenwerking met onze partners	22
	WNK Bedrijven	22
	UWV.....	23
	Regionaal werkbedrijf	24
	Publiek-Private samenwerking.....	25
	Nieuwe samenwerkingspartners.....	25
6.	Vervolg op dit beleidskader: cliëntenparticipatie en verordeningen.....	27
6.1	Cliëntenparticipatie	27
6.2	Verordeningen.....	27
7.	Financien en doelgroepen	28

Afkortingen en begrippen

AmvB	Algemene maatregel van Bestuur
Arbeidsmarktregio:	Er bestaan 35 regio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden gaan vormgeven. De gemeenten in de regio Alkmaar horen bij de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Alkmaar is de centrumgemeente in onze regio.
BUCH:	Bergen, Uitgeest, Castricum, Heiloo
HAL:	Heerhugowaard, Alkmaar, Langedijk
PORA:	Portefeuillehouders Overleg Regio Alkmaar
PrO:	Praktijkonderwijs
RPA:	Regionaal platform arbeidsmarktbeleid
SZW:	Sociale zaken en werkgelegenheid
SRA:	Sociale dienst regio Alkmaar
SROI:	Social return on investment
UWV:	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VNG:	Vereniging van Nederlandse gemeenten
VSO:	Voortgezet speciaal onderwijs
Wajong:	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WMO:	Wet maatschappelijke ondersteuning
WSP:	Werkgeversservicepunt
WSW:	Wet sociale werkvoorziening
WWB:	Wet werk en bijstand
Werkkamer:	In de Werkkamer maken VNG en Stichting van de Arbeid samen afspraken over verbeterde samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in 35 arbeidsmarktregio's
Werkbedrijf:	Het Sociaal Akkoord introduceerde de regionale werkbedrijven op schaal van de arbeidsmarktregio. Zij moeten de schakel zijn tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking is aan de Werkkamer om taken en vorm van het regionaal werkbedrijf te formuleren.

1. Inleiding en achtergrond

De rijksoverheid heeft veel taken binnen het sociale domein naar gemeenten overgeheveld. Een belangrijke aanname van het rijk is dat gemeenten deze taken dichterbij de burger kunnen organiseren, waardoor een groter beroep kan worden gedaan op de eigen kracht en verantwoordelijkheid van burgers. Het rijk verwacht hierbij een verbetering van de efficiency wat aanleiding is om op voorhand fikse kortingen op de budgetten door te voeren. Naast de decentralisatie van taken op het gebied van jeugdzorg en langdurige zorg, zorgt de invoering van de Participatiewet voor een uitbreiding van taken van gemeenten. Deze decentralisatie zorgt ervoor dat gemeenten verantwoordelijk worden voor de begeleiding van meer mensen naar werk uit een doelgroep met complexere problematiek, terwijl budgetten afnemen.

Het centrale uitgangspunt van de decentralisaties op de verschillende onderwerpen is de eigen verantwoordelijkheid en de mogelijkheden van inwoners. De nadruk ligt op zelfredzaamheid en zelfsturing zodat iedereen zoveel mogelijk zelf kan doen, maar waar dat echt niet kan, ondersteuning kan krijgen van anderen of gebruik kan maken van hulpmiddelen. Om vanuit de gemeente een bijdrage te kunnen leveren (of te bevorderen) aan de sociale zelfredzaamheid kan een gemeente gebruik maken van verschillende instrumenten zoals het minimabeleid (collectieve ziektekostenverzekering), schuldhulpverlening, Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Door dwarsverbanden te leggen tussen de verschillende transities zijn gemeenten in staat vanuit een integrale benadering meer maatwerk te bieden aan hun burgers.

Leeswijzer

In dit beleidskader wordt beschreven op welke wijze wij binnen de regio Alkmaar de Participatiewet willen uitvoeren. Het beleidskader is gebaseerd op de uitgangspunten die zijn beschreven in het visiedocument Participatiewet¹. Het beleidskader is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we de contouren van de Participatiewet en het Sociaal akkoord. In hoofdstuk 3 besteden we aandacht aan de missie, visie en ambities die wij per 1 januari 2015 willen realiseren. Vervolgens beschrijven we in dit hoofdstuk op welke onderwerpen regionale samenwerking plaatsvindt en worden de verschillende dienstverleningsmodellen beschreven. In hoofdstuk 4 worden de nieuwe instrumenten uit de Participatiewet beschreven. In hoofdstuk 5 geven wij aan op welke wijze de ambities uit het visiedocument worden uitgewerkt. In dit hoofdstuk beschrijven we onder andere de dienstverleningsarrangementen voor de doelgroepen van de Participatiewet.

Op dit moment zijn een aantal zaken uit de Participatiewet nog onbekend. Dat geldt onder andere voor onderwerpen die nu uitgewerkt worden in het regionale Werkbedrijf. In het regionale Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over activiteiten als dienstverlening aan werkgevers, het zorgdragen voor een eenduidige inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie, de minimumeisen waaraan de loonwaardebepaling moet voldoen, de inzet van de no-riskpolis en het maken van afspraken over de organisatie van beschermt werk. De regering komt eind 2014 met een algemene maatregel van bestuur (AMvB) en een ministeriële regeling met minimumeisen

¹ Het visiedocument Participatiewet is in het eerste kwartaal vastgesteld door de gemeenteraden van de regio Alkmaar

voor de loonwaardebepaling. We zullen in onze verordeningen aansluiten bij minimumeisen en andere wettelijke voorschriften die op dit moment bekend zijn. Met de invoering van de Participatiewet wordt de doelgroep die de gemeente moet bedienen bovendien breder. Voor de gemeente is het interessant om te weten hoe groot de nieuwe doelgroep is en hoeveel mensen in aanmerking komen voor reguliere re-integratievoorzieningen of voor een nieuwe voorziening als beschut werk, arbeidsmatige dagbesteding of loonkostensubsidie. Binnen de regio Alkmaar heeft een financiële werkgroep een prognose gemaakt van de verwachte omvang van de (nieuwe) doelgroep en de toekomstige budgetten, die in dit beleidskader zijn verwerkt. Gezien de nieuwe instrumenten en brede doelgroep van de Participatiewet, gebruiken wij 2015 als een overgangsjaar waarin ervaring opgedaan kan worden met deze nieuwe elementen uit de Wet. Mogelijk vindt op grond van deze ervaringen volgend jaar een tussentijdse herijking van de uitgangspunten van dit beleidskader plaats zodat dit een actueel kader is en blijft.

2. Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. De uitgangspunten van de Participatiewet wijken niet veel af van die van de huidige Wet werk en bijstand (WWB); gemeenten blijven verantwoordelijk voor de uitvoering en er blijft een eigen risico voor de financiering. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente wordt vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Deze mensen zitten nu in de WWB, Wet sociale werkvoorziening (WSW) en Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten). De gemeente heeft voor de brede doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk het bieden van ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning.

Voor de re-integratieondersteuning krijgt de gemeente een gebundeld re-integratiebudget en meer instrumenten tot haar beschikking. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Gelijktijdig met de invoering van de Participatiewet wordt met de invoering van de Wet maatregelen WWB de WWB aangescherpt om de bijstand een activerender karakter te geven. Deze wijziging geeft meer ruimte aan gemeenten om zaken te regelen zoals de uitbreiding van arbeids- en re-integratieverplichtingen en uitbreiding van inkomensondersteuningsmaatregelen.

2.1 Wat verandert er in de Participatiewet?

De Participatiewet zorgt voor de volgende veranderingen:

- WSW

Vanaf 2015 wordt de WSW afgesloten voor nieuwe instroom. WSW-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening hebben na 1 januari 2015 geen recht meer op een WSW-plek. De rijksbijdrage WSW vervalt als geoormerkt budget en wordt integraal onderdeel van het participatiebudget. Op het budget vindt een efficiencykorting plaats waarbij de fictieve WSW-subsidie wordt afgebouwd op basis van een verondersteld natuurlijk verloop.

- Voorziening beschut werk

Deze voorziening is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch nog in een dienstbetrekking laten werken.

- Banenafpraak en quotum

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk

minimumloon te verdienen. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 banen extra. Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren dan treedt de quotumregeling in werking. De quotumregeling is de wettelijke mogelijkheid van de staatssecretaris van SZW om werkgevers te verplichten een bepaald percentage mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen.

- **Wajong**

Nieuwe instroom in de Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog maar mogelijk voor personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor personen waarvoor dit niet geldt zijn de voorwaarden van de Participatiewet van toepassing.

- **Arbeidsmarktregio's en regionale Werkbedrijven**

De 35 arbeidsmarktregio's hebben een belangrijke rol om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In elk arbeidsmarktregio wordt een regionaal Werkbedrijf ingericht. De regionale Werkbedrijven – die het karakter hebben van een netwerkorganisatie- spelen een belangrijke rol bij het realiseren van extra banen en het plaatsen van mensen op de extra banen uit de banenafpraak die de sociale partners met het kabinet hebben gemaakt. Werkbedrijven hebben onder andere als doel om werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen te 'ontzorgen'.

- **Loonkostensubsidies**

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Gemeenten compenseren werkgevers met loonkostensubsidie, als iemand niet in staat is het minimumloon te verdienen. De gemeente vult aan tot het minimumloon.

- **Integratie-uitkering binnen het gemeentefonds**

De financiële middelen voor alle taken die gemeenten in het kader van de Jeugdwet, Wmo 2015 en de Participatiewet moeten uitvoeren, zullen beschikbaar worden gesteld via een integratie-uitkering binnen het gemeentefonds. Met het verstrekken van de middelen via een integratie-uitkering worden gemeenten optimaal in staat gesteld integraal beleid te voeren. Dit past geheel bij de decentralisatie van deze taken en is naar het oordeel van het kabinet een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle uitvoering. Daarnaast zijn bestuurlijke afspraken met de VNG gemaakt over de inzet van de middelen.

Ten eerste heeft het kabinet samen met de VNG een integrale monitor sociaal domein ontwikkeld. Uw Kamer is hierover 4 juli jl. geïnformeerd.² De monitor geeft het kabinet inzicht in de effecten van het ingezette beleid en de werking van het gekozen stelsel.

Ten tweede heeft het kabinet de Transitiecommissie Sociaal Domein ingesteld met de opdracht te signaleren of gemeenten de noodzakelijke bestuurlijke, organisatorische en financiële maatregelen hebben getroffen en in staat zijn de decentralisaties in samenhang uit te voeren.

2.2 Brede doelgroep

De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om

aan het werk te komen. In de huidige situatie bestaan voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wajong, de WSW en de WWB. Deze regelingen worden vervangen door één regeling voor mensen met arbeidsvermogen: de Participatiewet. Wajongers uit het zittend bestand behouden echter hun Wajong-uitkering.

Beschut werk

De WSW wordt met ingang van 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. De WSW blijft bestaan voor de mensen die vóór 1 januari 2015 al in een WSW-dienstbetrekking werkzaam zijn. Mensen die op 31 december 2014 in een WSW-dienstbetrekking werken, houden hun wettelijke rechten en plichten. De gemeente wordt verantwoordelijk voor de nieuwe doelgroep beschut werk (voormalig WSW).

Wajong

Personen die op dit moment een Wajong-uitkering hebben gaan niet onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Voor deze doelgroep blijft het aparte regime van de Wajong bestaan en blijft UWV verantwoordelijk. Het zittend bestand van de Wajong zal wel herbeoordeeld gaan worden op arbeidsvermogen. Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden hun uitkering van 75% wettelijk minimumloon. De groep Wajongers met arbeidsvermogen en Wajongers die tijdelijk geen arbeidsvermogen hebben, krijgen na de herbeoordeling te maken met een uitkeringsverlaging van hun Wajong-uitkering naar 70% wettelijk minimumloon per 1 januari 2018.

In het visiedocument Participatiewet zijn de volgende doelgroepen onderscheiden, met daaraan gekoppeld de doelstelling wat we met deze doelgroepen willen bereiken:

Doelgroep	Doelstelling
1 (bijna) volledige loonwaarde 80% en hoger	Uitkeringsduur minimaliseren: Deze mensen zijn in principe zelfredzaam; we concentreren ons daarom op snelle uitstroom en rechtmatigheid.
2 beperkte loonwaarde 30-80%	Verhogen arbeidsproductiviteit: Deze mensen hebben (tijdelijk) ondersteuning nodig. We streven naar het verhogen van het verdienvermogen tot boven het minimumloon en uitstroom naar regulier werk.
3 Beschut loonwaarde minder dan 30%	Verhogen efficiency begeleiding en eventueel verhogen maatschappelijke participatie: Deze mensen hebben blijvend ondersteuning nodig. Ook na ondersteuning zullen zij het minimumloon niet verdienen. Winst is te halen in het omlaag brengen van de kosten van begeleiding en het realiseren van (beperkt) verdienvermogen. Eventueel inzet van trajecten voor maatschappelijke participatie.
4 zorg	Verhogen efficiency uitkeringsadministratie en eventueel verhogen maatschappelijke participatie: Deze mensen zullen moeilijk zonder ondersteuning (on)betaald werk kunnen verrichten en investeringen om hen te re-integreren zijn onrendabel. We zetten daarom geen re-integratie instrumenten in, maar eventueel trajecten voor maatschappelijke participatie en zorgen voor een efficiënte inkomensverstrekking.

3. Missie, visie en kernwaarden

In het visiedocument Participatiewet staan onze missie, visie en kernwaarden. Hieronder staan de ambities die destijds in het visiedocument zijn benoemd. Het uitgangspunt van het visiedocument was de oprichting van één Sociale dienst regio Alkmaar (SRA). Inmiddels is besloten om de toegang tot het sociaal domein niet gezamenlijk in de regio te organiseren maar vanuit de twee samenwerkingsverbanden HAL en BUCH (zie paragraaf 3.1). Door deze gewijzigde situatie is met name ambitie 3 niet meer actueel. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 6.3.

Missie:

In de Regio Alkmaar streven wij ernaar dat zoveel mogelijk burgers naar eigen vermogen participeren en voorzien in hun eigen inkomen. Participatie heeft een positieve invloed op de zelfredzaamheid van burgers en op de lange termijn op de sociale cohesie en de economische prestaties van de Regio Alkmaar.

Visie:

We benutten alle mogelijkheden die mensen hebben of die wij kunnen bieden en investeren in kansen. Onze investering is niet vrijblijvend: we verwachten van een ieder die een uitkering ontvangt een tegenprestatie naar vermogen. Onze steun is effectief door samenwerking met relevante partners en door de verbinding die we maken met de domeinen zorg, werk, welzijn, onderwijs en economische zaken.

Ter voorbereiding op de invoering van de Participatiewet hebben wij afgesproken om gezamenlijk een aantal zaken nader uit te werken en te ontwikkelen. Hiervoor zijn vier ambities opgesteld:

- *Ambitie 1: op 1 januari 2015 zijn aparte dienstverleningsarrangementen voor de vier werkzoekende doelgroepen ontwikkeld. De arrangementen zijn voorzien van een financiële analyse, geven een concreet beeld van de te verwachten kosten en opbrengsten per doelgroep en houden rekening met de verwachte toekomstige omvang van de doelgroep.*
- *Ambitie 2: op 1 januari 2015 is een apart dienstverleningsarrangement voor werkgevers ontwikkeld. Het arrangement is voorzien van een financiële analyse, geeft een concreet beeld van de te verwachten kosten en opbrengsten en houdt rekening met de verwachte toekomstige omvang van de doelgroep.*
- *Ambitie 3: op 1 januari 2015 is een regionaal uitvoeringsplan ontwikkeld voor de Participatiewet waarin concreet is uitgewerkt hoe de dienstverlening zal worden uitgevoerd, vanuit welke locatie(s), door wat voor/welke professionals en welke (ICT)systemen hierbij ter ondersteuning worden ingezet. Deze planning is afhankelijk van de besluitvorming over de regionale sociale dienst.*
- *Ambitie 4: Op 1 januari 2015 zijn alle samenwerkingspartners in beeld en zijn met hen heldere samenwerkingsafspraken gemaakt over het doel, de inrichting en de gewenste resultaten van de samenwerking.*

Op basis van deze principes zijn de volgende drie kernwaarden geformuleerd die bij het bereiken van de ambities centraal staan:

- *de vraag en de behoefte van klanten en werkgevers staan centraal;*
- *de mogelijkheid en het arbeidsvermogen van klanten wordt optimaal benut;*
- *uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid van klanten en werkgevers*

3.1 Regionale samenwerking

In februari 2012 hebben de colleges van de regio Alkmaar de intentie uitgesproken om samen één regionale sociale dienst te realiseren waarvan WNK Bedrijven onderdeel uitmaakt. Bij het opstellen van het visiedocument Participatiewet was de besluitvorming rondom de ontwikkeling van een Sociale dienst regio Alkmaar (SRA) nog niet duidelijk. In de PORA SZW van 5 februari is vastgesteld dat er twee stroomrichtingen zijn en dat er geen draagvlak is voor een SRA. De gemeenteraden van Bergen, Castricum, Heiloo hebben besloten om in BUCH-verband (wellicht aangevuld met Uitgeest) samen te werken om de verschillende taken op het gebied van zorg, welzijn en werk en inkomen op te pakken door het lokaal organiseren van de integrale toegang. De gemeenten Alkmaar, Graft/de Rijk, Heerhugowaard, Langedijk en Schermer werken intensief samen voor de oprichting van één regionale sociale dienst ISD-HAL.

Vanwege de grote uitdagingen die met de invoering van de Participatiewet met zich mee brengt, zullen veel taken gezamenlijk worden uitgevoerd. Gemeenten zijn verplicht binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord afspraken te maken over de dienstverlening die zij aan werkgevers bieden. We zullen daarom bij het opstellen van onze verordeningen re-integratie en loonkostensubsidie zo ver als mogelijk proberen aan te sluiten bij afspraken binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord met betrekking tot een eenduidige inzet van instrumenten zoals beschut werk, loonkostensubsidie en loonwaardebepaling, no-risk polis, voorziening persoonlijke ondersteuning. Het regionale Werkbedrijf monitort de voortgang van deze regionale samenwerkingsafspraken. De regionale samenwerking laat onverlet dat er ruimte is voor regionale differentiatie en er op een aantal onderwerpen in dit beleidskader uitwerking in BUCH-verband of in HAL-verband plaatsvindt.

3.2 Een nieuw dienstverleningsmodel

Voortvloeiend uit de besluitvorming over de inrichting van de dienstverlening voor het sociaal domein zijn twee dienstverleningsmodellen ontstaan in de samenwerkingsverbanden BUCH en HAL.

Dienstverleningsmodel HAL

De gemeenten Alkmaar, Graft/de Rijk, Heerhugowaard, Langedijk en Schermer streven naar de implementatie van één regionale sociale dienst (ISD-HAL) per 1 januari 2015. Het

dienstverleningsmodel gaat uit van één persoon, de klantmanager, die het traject regisseert. Er zijn geen overdrachtsmomenten, er is één keer gegevensuitvraag, en er is één gemeenschappelijke ict. De uitvoeringsorganisatie biedt één geïntegreerd dienstverleningsconcept aan voor de gehele doelgroep. In dit dienstverleningsconcept is sprake van een diagnose aan de kop van het proces (in de front-office) in combinatie met één aanspreekpunt voor de klant. De klant heeft te maken met één dienstverleningsproces en ervaart de achterliggende organisaties als één. De focus ligt op activiteiten om de zelfredzaamheid van de klant te optimaliseren.

In de HAL wordt een integrale dienstverlening geboden op een schaal die aansluit bij de behoefte van de klant: een optimale dienstverlening voor de klant en regionale dienstverlening voor werkgevers in de vorm van een werkgeversservicepunt (Matchpoint). Specialistische hulp (zoals schuldhelpverlening, terugvordering en verhaal, re-integratie activiteiten, opleidingen) wordt gesitueerd in dezelfde organisatie en is daardoor altijd dichtbij en bereikbaar voor de klantmanager. De ISD-HAL is een flexibele partner binnen het sociaal domein.

Dienstverleningsmodel BUCH

De gemeenten Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo (BUCH) willen de nieuwe taken op het gebied van zorg, welzijn werk en inkomen vanuit een integrale benadering vormgeven. Met een integrale brede benadering wordt gestreefd om de toegang tot hulp en ondersteuning voor de inwoners dichtbij vorm geven. Er wordt gewerkt met een breed gesprek wat informatie oplevert over alle leefdomeinen en waar inwoners eenmalig hun verhaal hoeven te vertellen. In dit gesprek wordt breed gekeken naar de situatie van de klant en diens omgeving en vindt de analyse plaats of er sprake is van enkelvoudige problematiek(en) of meervoudige problematiek. Vanuit het gesprek wordt een arrangement samengesteld waarin een onderscheid gemaakt wordt tussen zelfredzaamheid, algemene voorzieningen en speciale voorzieningen. Hierdoor is een betere regie mogelijk bij gezinnen waar meerdere problemen spelen en werken we volgens het principe van één huishouden, één plan, één vaste contactpersoon.

Hiermee willen de BUCH-gemeenten zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande vindplaatsen en basisvoorzieningen, daar waar het dagelijks leven van onze inwoners zich afspeelt. Omdat de gemeenten volledig verantwoordelijk worden voor alle niet medische ondersteuning en deze inzet ook volledig financiert is het logisch dat de gemeenten de rol van poortwachter in de toegang tot hulp en ondersteuning hebben. Vanuit dat oogpunt willen de BUCH-gemeenten de regie houden op de toegang. Hiermee wordt ook getracht te voorkomen dat zorgaanbieders tijdens de intake producten adviseren vanuit hun eigen moederorganisatie en daarmee het organisatiebelang voor het inwonerbelang positioneren.

4. Instrumenten

De gemeente heeft met de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB verschillende bestaande en nieuwe instrumenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Het doel is toeleiding naar regulier werk of, indien niet mogelijk, het aanbieden van andere vormen van participatie. Het gaat om de volgende instrumenten:

Loonkostensubsidie

Waar in het eerdere wetsvoorstel werken naar vermogen nog sprake was van loondispensatie is dat in de Participatiewet vervangen door loonkostensubsidie. In tegenstelling tot de huidige vormen van loonkostensubsidie ontstaat de mogelijkheid om aan werkgevers die mensen met een beperking in dienst nemen langdurig een loonkostensubsidie te verstrekken. In geval van toepassing van het instrument van de loonkostensubsidie is de werkgever verplicht het wettelijk minimumloon of het cao-loon te betalen. Over dit loon wordt pensioen opgebouwd. Als compensatie ontvangt de werkgever loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De voorwaarden en hoogte van een loonkostensubsidie legt de gemeente in de verordening loonkostensubsidie vast. Anders dan bij de loonkostensubsidie zoals we die al kennen voor mensen zonder arbeidsbeperking, is deze specifieke loonkostensubsidie voor mensen met een verminderd arbeidsvermogen in principe niet tijdelijk. Het instrument kan zo nodig onbeperkt worden ingezet voor mensen die blijvend niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

Loonwaarde en loonwaardebepaling

De hoogte van de loonkostensubsidie hangt af van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt elk jaar (in geval van beschut werk: elke drie jaar) opnieuw op de werkplek vastgesteld – volgens een gevalideerde methode- zodat er ruimte is voor de inbreng van werkgevers. Er zijn diverse methodieken om de loonwaarde van werknemers te bepalen. Gemeenten moeten in de verordening loonkostensubsidie regels vastleggen over de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Assessment

Het assessment is een intensief programma met behoud van WWB-uitkering. Het bestaat enerzijds uit diagnostiek (objectivering problematiek), werkervaring opdoen (loonwaarde indicatie en –meting) en anderzijds uit training/coaching/testen (aanbodversterking) en het oplossen van de problematiek (voor zover mogelijk). Het doel is om een gedegen diagnostisch beeld van de persoon en van zijn of haar (werk) omgeving te krijgen. Hiermee wordt ook bedoeld op het in kaart brengen van bij de persoon betrokken (hulpverlenende) instellingen. Tevens wordt, voor zover mogelijk, een start gemaakt met het oplossen van de aanwezige belemmeringen.

Directe bemiddeling

Gemeenten moeten met minder middelen méér uitstroom realiseren. De samenwerking met private partijen, bijv. uitzendbureaus (in Alkmaar het project Baanbrekend) , wordt daarom geïntensiveerd. De meerwaarde van een dergelijke samenwerking moet gevonden worden in het phalen van vacatures en een matching tussen vraag en aanbod en met een verhoogde uitstroom uit de uitkering. Met name het uitgebreide en gedifferentieerde netwerk van werkgeverscontacten van deze partijen en het door hen actief benaderen van dit netwerk maakt de genoemde meerwaarde mogelijk.

De samenwerking wordt vorm gegeven door de specifieke deskundigheid van beide partijen in te zetten om te komen tot een zo groot mogelijke matching tussen vraag en aanbod vanuit het aanbod als leidend gegeven.

Beschut werk

Eén van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten is de nieuwe voorziening beschut werk. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. De gemeente kan deze dienstbetrekking organiseren bij het SW bedrijf maar ook bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen wel (met ondersteuning door een gemeente) kan aanbieden. Deze mensen krijgen een dienstverband, gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeente de rol van werkgever vervult. De beloning begint op wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen en of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

Per arbeidsmarktregio zullen de Werkbedrijven en gemeenten onderzoeken hoe beschut werk het beste kan worden vormgegeven. Op termijn zijn er financiële middelen voor landelijk 30.000 plaatsen voor beschut werk beschikbaar. Ten behoeve van beschut werk voeren gemeenten een voorselectie uit, waarin wordt bepaald voor welke mensen het beschut werk wordt ingezet. Vervolgens vraagt de gemeente advies aan het UWV voor het vaststellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria (nader te bepalen bij AMvB) de beoordeling uit of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort en brengt hierover advies uit aan de gemeente.

Scholing

Het college kan een scholingstraject aanbieden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Vooral voor jongeren zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor toeleiding tot de arbeidsmarkt. Het college moet een scholingstraject aanbieden aan een persoon die in aanmerking is gekomen voor een participatieplaats en geen startkwalificatie heeft. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. Het scholingstraject moet bijdragen aan het vinden van werk.

Individuele studietoeslag

In de Participatiewet wordt de individuele studietoeslag geïntroduceerd. Deze toeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand. Met de studieregeling krijgen gemeenten de mogelijkheid om aan studenten van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoeslag te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft.

No-risk polis

Gemeenten kunnen een no-risk polis aanbieden en zijn verplicht om in hun re-integratieverordening regels op te nemen over de hoogte en duur van de vergoedingen waarvoor een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer. De no-risk polis is een belangrijk instrument om

werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Het voorziet in een compensatie voor de loonkosten wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt.

Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

De Participatiewet voorziet in de mogelijkheid om persoonlijke ondersteuning aan te bieden bij arbeidsinschakeling. Bijvoorbeeld door ondersteuning op de werkplek van een jobcoach. Deze voorziening is bedoeld om een werknemer te begeleiden naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever aan de slag kan.

Tegenprestatie naar vermogen

Vanaf 2015 zijn gemeenten verplicht om in hun verordening regels te stellen over het opdragen van een tegenprestatie² aan mensen met een uitkering. Het primaire doel van de tegenprestatie is 'iets terugdoen voor het ontvangen van de uitkering'. Maar ook andere doelen kunnen worden bereikt, zoals het opdoen van werknemersvaardigheden. De werkzaamheden die kunnen worden gedaan in het kader van de tegenprestatie zijn onbetaald, additioneel en maatschappelijk nuttig en mogen niet leiden tot verdringing. Bovendien zijn de werkzaamheden nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van betrokkene. Tot slot zijn de werkzaamheden beperkt in duur en omvang.

Uit onderzoek blijkt dat het leveren van een tegenprestatie succesvol is wanneer er rekening wordt gehouden met de persoon, de talenten en passies van mensen en de eigen inbreng.

Belanghebbende doet iets waar hij energie van krijgt, de begeleidende organisatie heeft een gemotiveerde kracht en de gemeente hoeft een minder sterk controlesysteem te hanteren. Op die manier zullen organisaties eerder bereid zijn om plekken te bieden. Bovendien kan de tegenprestatie op deze manier een goede bijdrage leveren aan het verkrijgen van betaalde arbeid.

Wij kiezen er daarom voor om de tegenprestatie in te zetten voor alle uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, die geen re-integratieverplichting hebben en die niet op een andere manier maatschappelijk nuttig bezig zijn. Wij hanteren dan ook als uitgangspunt dat de klant de maatschappelijke tegenprestatie – in welke vorm dan ook- zelf regelt en als dat niet lukt, terwijl de klant wel in staat is om iets te doen voor de maatschappij, actief een tegenprestatie wordt aangeboden.

² Tegenprestaties zijn klussen die door verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen worden aangeboden. Denk aan:

- helpen bij organisatie van een festival
- leesouder op school
- opknappen van speelplekken in de wijk
- schoonhouden van de openbare ruimte
- werkzaamheden in de groenvoorziening
- taalmaatje voor inburgeringsplichtigen
- scheidsrechter bij de voetbalvereniging
- vervoeren van ouderen in een taxibusje
- sneeuwschuiven
- activiteiten in een wijkcentrum
- respijtzorger
- koffie schenken of maaltijden uitdelen in een verzorgingshuis of wijkhuis

Participatieladder

Met de Participatieladder hebben gemeenten en gemeentebestuurders een instrument om het eigen participatiebeleid stelselmatig te volgen, er genuanceerd en onderbouwd over te oordelen en om keuzes te maken bij de inzet van hun middelen. De Participatieladder meet niet alleen hoeveel mensen er in slagen betaald werk te vinden, maar bijvoorbeeld ook welke klanten werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk verrichten of deelnemen aan een cursus.

De Participatieladder is een geschikt instrument om helder in beeld te brengen hoe de doelgroep beweegt over de volle breedte van re-integratie, inburgering en educatie.

5. Uitwerking ambities

5.1 Lijn 1: Specifieke dienstverleningsarrangementen voor werkzoekenden

Dienstverleningsarrangementen Participatiewet

Wij beschouwen 2015 als een overgangsjaar bij het invoeren van de drie decentralisaties op het sociaal domein. Dat geldt ook voor de Participatiewet en de beleidskeuzes die we daarbij maken. In het Visiedocument Participatiewet hebben we gekozen voor een doelgroepen-indeling op basis van de loonwaarde, zoals hieronder afgebeeld:

Doelgroep	Doelstelling
1 (bijna) volledige loonwaarde 80% en hoger	Uitkeringsduur minimaliseren: Deze mensen zijn in principe zelfredzaam; we concentreren ons daarom op snelle uitstroom en rechtmatigheid.
2 beperkte loonwaarde 30-80%	Verhogen arbeidsproductiviteit: Deze mensen hebben (tijdelijk) ondersteuning nodig. We streven naar het verhogen van het verdienvermogen tot boven het minimumloon en uitstroom naar regulier werk.
3 Beschut loonwaarde minder dan 30%	Verhogen efficiency begeleiding en eventueel verhogen maatschappelijke participatie: Deze mensen hebben blijvend ondersteuning nodig. Ook na ondersteuning zullen zij het minimumloon niet verdienen. Winst is te halen in het omlaag brengen van de kosten van begeleiding en het realiseren van (beperkt) verdienvermogen. Eventueel inzet van trajecten voor maatschappelijke participatie.
4 zorg	Verhogen efficiency uitkeringsadministratie en eventueel verhogen maatschappelijke participatie: Deze mensen zullen moeilijk zonder ondersteuning (on)betaald werk kunnen verrichten en investeringen om hen te re-integreren zijn onrendabel. We zetten daarom geen re-integratie instrumenten in, maar eventueel trajecten voor maatschappelijke participatie en zorgen voor een efficiënte inkomensverstrekking.

Om in het overgangsjaar houvast te hebben bij het maken van beleidskeuzes, gebruiken we in 2015 het huidige instrument voor doelgroepenindeling: de Participatieladder.



Ons huidige bestand is ingedeeld op de treden van deze ladder, waardoor we in beeld hebben wat het potentieel van ons bestand is. We hebben een verwachting van hoe deze doelgroepindeling zich verhoudt tot de nieuwe indeling in vier groepen. Deze hebben we in onderstaande tabel weergegeven.

Combinatie participatieladder en doelgroepen dienstverleningsmodel

In dit beleidskader hebben we doelgroepen gedefinieerd op basis van de loonwaarde, ofwel de mogelijke arbeidsproductiviteit. Dat heeft ertoe geleid dat wij binnen de Participatiewet en de dienstverleningsarrangementen met vier doelgroepen werken. Deze doelgroepen verhouden zich tot de doelgroepen van de Participatieladder als weergegeven in onderstaand schema.

	Mei 2014	Doelgroepen
Trede 1 - (Geïsoleerd)	299 (14%)	Feitelijk doelgroep "zorg"
Trede 2 - (Sociale contacten)	770 (35%)	Feitelijk doelgroep "zorg"
Trede 3 - (Deelname georganiseerde activiteiten)	577 (26%)	Doelgroep met een loonwaarde van 30-80%
Trede 4 - (Onbetaald werk)	256 (12%)	Doelgroep met een loonwaarde van 30 – 80%
Trede 5 - (Werk met ondersteuning)	247 (11%)	Doelgroep met een loonwaarde van 80-100%
Trede 6 - (Betaald werk)	54 (2%)	Behoort niet tot de groep uitkeringsgerechtigden. In de praktijk zijn dit personen met een inkomen die mogelijk wel een baantje erbij kunnen nemen maar deels ook hun maximale capaciteit al benutten,
Totaal	2193	

Hoewel een belangrijk deel ons huidige bestand een vorm van loonwaardemeting heeft gedaan, weten we niet hoe groot de nieuwe doelgroepen daadwerkelijk zijn in relatie tot de nieuwe loonwaardebepaling vanuit de Participatiewet.. Daarom nemen we vanaf 1 januari 2015 de volgende acties:

- Vanaf 1 januari, of zo snel als mogelijk, delen we nieuwe instroom in op basis van de loonwaarde. In de loop van 2015, wanneer we ervaring hebben opgedaan bij het gebruik van de loonwaardebepaling, gaan we deze meting ook toepassen op het huidige bestand. We doen dit in ieder geval bij de groep waarbij we verwachten dat er een beperkte loonwaarde (30-80%) aanwezig is. Bij mensen waarvan de consulenten vooraf inschatten dat zij in groep 1 of 4 vallen doen we geen loonwaardebepaling.
- Eind 2015 evalueren we het gebruik van de nieuwe doelgroepen indeling. Is het bruikbaar voor beleid en uitvoering en is de groepsindeling logisch of moet deze worden aangepast?
- Op basis van deze evaluatie herijken we indien nodig ons beleid.

Uitgangspunten beleid

In 2015 zetten we ons beleid, gebaseerd op de Participatieladder, voort. We vullen dit beleid gedurende 2015 verder aan met de mogelijkheden die de Participatiewet biedt en groeien zo naar een nieuwe werkwijze. Dat betekent dat we de volgende beleidskeuzes maken:

Groep 1

- Uit de praktijk blijkt dat mensen die snel naar werk (terug) kunnen met een klein beetje hulp en ondersteuning snel kunnen uitstromen of zelfs voorkomen kan worden dat zij een uitkering nodig hebben (preventie). Deze groep (trede 5 en 6 van de participatieladder) ondersteunen we zoveel mogelijk vanuit onze eigen uitvoeringspraktijk. Daarbij ontwikkelen we een werkwijze die uitgaat van de eigen kracht van mensen en het benutten van het eigen netwerk. Andere activiteiten die we organiseren zijn sollicitatie trainingen, het project Baabrekend, het regelmatig controleren van gemaakte afspraken (bv over sollicitatie-activiteiten), het matchen met vacatures, het inzetten van jobhunters etc.
- Voor de doelgroep die snel naar werk (terug) kan vinden we het belangrijk de verbinding met lokale en regionale werkgevers te leggen. Om dit te realiseren werken we een aanpak uit die gebaseerd is op goede ervaringen bij de afzonderlijke gemeenten. We streven daarbij naar een praktijk die enerzijds past binnen de integrale toegang zoals beschreven in het Implementatieplan BUCH en het dienstverleningsmodel van de ISD-HAL (Matchpoint) en anderzijds aansluit bij de werkgeversbenadering zoals deze in de regio Alkmaar wordt ontwikkeld. Zo hopen we zowel lokale als regionale werkgevers te kunnen bedienen.

Groep 2

- In ons huidige beleid investeren we met name in mensen op trede 3, 4 en 5 van de participatieladder, mét groeipotentieel naar trede 5 of 6. Dit beleid zetten we voort en voor deze groep blijven we re-integratie-instrumenten en scholing inkopen.
- Mensen die zich vanuit de nieuwe doelgroep van de Participatiewet bij gemeenten gaan melden (mensen met een arbeidsbeperking met loonwaarde, die voorheen in de Wajong of de SW zouden stromen) zetten we zoveel mogelijk in op werken met loonkostensubsidie. Dat betekent dat zij kunnen groeien naar trede 5 van de Participatieladder (werk met ondersteuning).
- Als regio hebben we de keuze gemaakt om in de jaren 2015-2018 60% van het Participatiebudget (na aftrek van de kosten van de "oude " WSW) te besteden bij WNK. Dit percentage komt overeen met het gemiddelde percentage dat de regiogemeenten in 2013 hebben besteed bij WNK. Dit bedrag is bedoeld voor mensen in de nieuwe doelgroep 2 en 3. Jaarlijks maken we afspraken met WNK over de besteding van dit budget en welke producten we hiervoor inkopen voor deze doelgroep.
- Het budget dat we binnen het Participatiebudget krijgen voor het bedienen van de nieuwe doelgroepen (o.a. voormalige WAJONG-ers) nemen we als uitgangspunt en reserveren we voor de begeleiding van deze nieuwe doelgroep naar werk.

Groep 3

Voor Groep 3, die in aanmerking komt voor Beschut werk zullen wij een voorziening beschut werk inrichten. Wij benutten daarvoor de expertise van het WNK. In 2015 willen we deze voorziening verder uitbouwen en de mogelijkheid die de arbeidsmatige dagbesteding biedt daarbij betrekken nader onderzoeken. De kosten van het inrichten van beschut 'nieuwe stijl' komen ten late van het 60% deel van het Participatiebudget dat wordt ingezet bij het WNK.

Groep 4

- Op dit moment geldt dat we vanuit het Participatiebudget niet investeren in mensen op trede 1 en 2 van de ladder. Dit beleid zetten we voort. Wij zien nieuwe mogelijkheden tot het verhogen van de maatschappelijke participatie van deze groepen door:
 - Het inzetten van de tegenprestatie (vanuit eigen ideeën, vanuit het netwerk van het sociaal wijkteam of vanuit regionale en lokale vrijwilligersorganisaties als de VCRA en het VIP. De (organisatie van de) tegenprestatie mag niet worden bekostigd uit het Participatiebudget. Dit zal dus uit andere middelen moeten gebeuren.
 - De mogelijkheden die de samenwerking met de beleidsdomeinen Jeugd en WMO/AWBZ biedt.

5.2 Lijn 2: Gerichte werkgeversbenadering

De regio Noord Holland Noord is een van de 35 arbeidsmarktregio's. Dit betekent dat we op 1 januari 2015 aan een aantal wettelijke vereisten moeten voldoen zoals het vormgeven van een praktische samenwerking op het gebied van werkgeversdienstverlening, het opstellen van een gedeelde arbeidsmarktanalyse en een gezamenlijk arbeidsmarktplan. Daarnaast moeten we binnen onze arbeidsmarktregio één aanspreekpunt creëren vanuit UWV en gemeenten voor werkgevers voor informatie en advies. Met name voor wat betreft de werkgeversbenadering en het inzetten van instrumenten die op werkgevers gericht zijn, zoals de no-riskpolis, loonkostensubsidie, beschut werk en werkafspraken, heeft het de voorkeur om binnen de regio samen te werken. Op deze wijze hebben werkgevers één aanspreekpunt in de regio waarmee ze afspraken maken over de inzet van instrumenten. Dat laat onverlet dat wij als gemeente een belangrijke rol spelen in het versterken van contacten met lokale werkgevers.

Regionale Werkbedrijven

Om tot een goed functionerende regionale arbeidsmarkt te komen, hebben de VNG en de Stichting van de Arbeid het initiatief genomen tot de oprichting van de Werkkamer. In de Werkkamer maken VNG en de Stichting van de Arbeid afspraken over samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's. In het sociaal akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen om mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen toe te leiden. Zo versterkt en concretiseert het sociaal akkoord de al ingeslagen richting om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden verder vorm te geven.

Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De Werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking én de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. Het Werkbedrijf is vormvrij. In elke regio zal onder regie van het Werkbedrijf een aantal functionaliteiten worden aangeboden. Het gaat daarbij om activiteiten als dienstverlening aan werkgevers, het zorgdragen voor een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de inzet van de no-riskpolis en het maken van afspraken over de organisatie van beschut werk. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan doet.

De gemeenten in de regio Noord-Holland Noord werken al nauw samen met ondernemers en onderwijsinstellingen in het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA). De stuurgroep RPA NHN heeft

de manager van het RPA opdracht gegeven voor een nadere verkenning van het regionale Werkbedrijf op basis van de uitgangspunten van de Werkkamer en de situatie in Noord Holland Noord.

Werkgeversdienstverlening

De gemeenten in de regio Noord Holland Noord zijn gestart met het werkgeversservicepunt (WSP) Noord-Holland Noord. Dit is een regionaal, digitaal loket dat toegang biedt aan werkgevers, gemeenten en UWV uit de hele regio West-Friesland, Kop van Noord-Holland en Regio Alkmaar.

Ten aanzien van het WSP willen de gemeenten binnen HAL en BUCH de subregionale identiteit behouden. Hiertoe vindt periodiek overleg plaats tussen de gemeenten en UWV waarin werkgeverscontacten, vacatures, arrangementen, SROI uitvoering en kandidaten worden besproken. Daarnaast hebben de gemeenten de intentie om samen te werken in een fysiek WSP: Matchpoint Alkmaar. Hier vindt de feitelijke matching van vraag en aanbod van kandidaten uit de bestanden van de gemeenten plaats.

Social return on investment (SROI)

Sinds 2012 is binnen het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van het RPA-NHN het project SROI van start gegaan. Van juli 2012 tot juli 2013 is er een pilot gestart in de regio West-Friesland en regio Alkmaar. De regio Kop van Noord-Holland is halverwege 2013 ook aangehaakt bij het project SROI. De doelstelling van SROI is het maken van afspraken door een opdrachtgever met een opdrachtnemer over het participeren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de inkoop/aanbesteding van werken, diensten of leveringen. Met opdrachtnemers worden bij aanbestedingen concrete afspraken gemaakt over onder meer arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken voor onze doelgroepen. In de hiervoor ontwikkelde Toolkit worden de mogelijkheden beschreven hoe de invulling concreet kan worden gemaakt.

In de meeste gemeenten is SROI inmiddels standaard onderdeel van beleid als het gaat om (Europese) aanbestedingen. De HAL-gemeenten zullen vanaf 1 januari 2015 samenwerken op het gebied van SROI dat wordt uitgevoerd binnen het Matchpoint. Met de BUCH-gemeenten vindt overleg over aansluiting plaats.

Garantiebanen

In het sociaal akkoord (tussen kabinet en sociale partners) van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (= doelgroep met beperkte loonwaarde). In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen met een WSW-indicatie op de WSW-wachlijst en Wajongers de eerste jaren prioriteit hebben voor de plaatsing op de banen. Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de baanafpraak (en het quotum) op het moment dat reguliere werkgevers ze in dienst nemen. Het gaat voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord om een indicatieve verdeling van 445 garantiebanen voor de marktsector en 130 garantiebanen voor de overheid tot 2016

5.3 Lijn 3: Effectieve en efficiënte uitvoering

Ambitie: op 1 januari 2015 is een regionaal uitvoeringsplan ontwikkeld voor de Participatiewet waarin concreet is uitgewerkt hoe de dienstverlening zal worden uitgevoerd, vanuit welke locatie(s), door wat voor/welke professionals en welke (ICT)systemen hierbij ter ondersteuning worden ingezet. Deze planning is afhankelijk van de besluitvorming over de regionale sociale dienst.

In de PORA SZW van 5 februari 2014 is besloten dat er twee stroomrichtingen zijn en dat er geen draagvlak is voor een Sociale dienst Regio Alkmaar (zie paragraaf 3.1). Daarom worden bovenstaande zaken nader uitgewerkt in twee uitvoeringsplannen voor de samenwerkingsverbanden HAL en BUCH.

5.4 Lijn 4: In nauwe samenwerking met onze partners

Ambitie: Op 1 januari 2015 zijn alle samenwerkingspartners in beeld en zijn met hen heldere samenwerkingsafspraken gemaakt over het doel, de inrichting en de gewenste resultaten van de samenwerking.

Nadere uitwerking van de samenwerking met benoemde partners.

WNK Bedrijven

Het WNK is het regionale re-integratiebedrijf dat er op gericht is zoveel mogelijk mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Door bezuinigingen op de beschikbare budgetten, vind een strategische heroriëntatie plaats. WNK Bedrijven gaat veranderen van karakter: geen productiebedrijf meer, maar een toonaangevende regionale dienstverlener op het gebied van personeelsdiensten.

Het dienstverleningspakket van WNK is één-op-één verbonden met de doelstelling en de financieringssystematiek van de Participatiewet. Dit is ook logisch, gezien de uitkomst van de ontwikkelingen in de regio voor wat betreft de gemandateerde uitvoering van delen van de Participatiewet. Door verstrengeling van het publieke en private domein worden de diensten geleverd op een complexe, dynamische markt. Hier ligt een extra toegevoegde waarde voor WNK als professionele intermediair tussen publieke uitvoering en de realiteit van de regionale arbeidsmarkt.

Doel:

Gezamenlijke inzet op uitstroom van medewerkers naar de reguliere arbeidsmarkt

Inrichting/samenwerkingsafspraken:

- a. Jaarlijks contract- en prestatie afspraken maken over de uitvoering van de voormalige WSW regeling;
- b. Jaarlijks contract- en prestatie afspraken maken over de uitvoering, in opdrachtnemerschap, van taken op het gebied van participatie van mensen met een uitkering met een loonwaarde tot max. 80%;
- c. Mede ontwikkelen en uitvoeren van de instrumenten loonkostensubsidie en Beschut werk.

- d. Deelname aan het Werkgeversservicepunt
- e. Een bijdrage leveren aan de door het regionale Werkbedrijf gemaakte afspraken over onder andere de garantiebannen

Gewenste resultaten:

- a. Meer doorstroom van SW medewerkers naar de arbeidsmarkt (begeleid werken, detachering, uitstroom) waar nodig met inzet van loonkostensubsidie, waarbij de afbouw van de aantallen minimaal gelijke tred houdt met de door het Rijk vastgestelde verlaging daarvan;
- b. Meer mensen met een uitkering naar vermogen toeleiden richting de arbeidsmarkt waar nodig met inzet van loonkostensubsidie.
- c. In opdracht van de gemeenten ophalen van vacatures en het mede ontzorgen van werkgevers die mensen vanuit de verschillende doelgroepen een arbeidscontract (willen) aanbieden
- d. Het in 2015 en 2016 mede realiseren van de aantallen opgelegde garantiebannen bij de overheid voor de regio Alkmaar (130).

UWV

Het UWV is en blijft een belangrijke partner voor gemeenten. Zeker daar waar het gaat om de dienstverlening richting werkgevers. Maar ook bij de beoordeling van arbeidsvermogens van mensen met of zonder een uitkering, resp. Wajong en beschut werk. In de regio Alkmaar is er samenwerking tussen de gemeenten en UWV als het gaat om werkgeversdienstverlening, op basis van gezamenlijk belang en gezamenlijke doelstellingen. Niet fysiek op een vaste plek, maar in de vorm van een periodiek overleg tussen de gemeenten en UWV waarin werkgeverscontacten, vacatures, arrangementen, SROI uitvoering en kandidaten worden besproken.

Doel:

Door het ondersteunen van elkaars dienstverlening, het benutten van elkaars expertise en het gezamenlijk uitvoeren van activiteiten meer mensen aan werk helpen en één aanspreekpunt organiseren voor werkgevers.

Inrichting/samenwerkingsafspraken:

- a. Participatie in het Werkgeversservicepunt
- b. Registratie van werkzoekenden, ook voor mensen met een bijstandsuitkering en nuggers
- c. Deelname aan het regionale Werkbedrijf
- d. Leveren van arbeidsmarktinformatie aan gemeenten voor het maken van regionale arbeidsmarktanalyses
- e. Maken van afspraken over het aanvragen van de wettelijke indicatiestellingen, Wajong, beschut werk, beoordeling banenafpraak.

Gewenste resultaat:

- a. Werkgevers hebben in hun regio één publiek aanspreekpunt voor het invullen van vacatures en voor vragen over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waardoor kansen op werk worden vergroot voor langdurig werklozen, ouderen en mensen met een ziekte of handicap.

- b. UWV is verantwoordelijk, en draagt zorg voor het registreren van alle werkzoekenden in het digitale gegevensbestand (Sonar). Klanten van gemeenten staan ingeschreven als werkzoekende bij UWV voordat zij een bijstandsuitkering aanvragen.
- c. Meer succesvolle plaatsingen van de doelgroep garantiebannen door een efficiënt en effectief proces van matching van de doelgroep.
- d. Door actuele en accurate informatie kunnen gemeenten regionale arbeidsmarktanalyses maken
- e. Gemeenten kunnen beschut werken aanbieden aan personen die op grond van een juiste indicatie behoren tot de doelgroep.

RPA

Het RPA-NHN is het samenwerkingsverband waarin ondernemers-, onderwijs- en overheidsorganisaties in Noord-Holland Noord zich actief inzetten voor een goed functionerende arbeidsmarkt ten behoeve van de regionale economie. Binnen het RPA-NHN worden op regionaal niveau de krachten gebundeld, gezamenlijke arrangementen gecreëerd en concrete afspraken gemaakt om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden. Sinds 2012 voeren de partners in het RPA-NHN met elkaar het programma Inclusieve Arbeidsmarkt uit. Binnen het programma worden arrangementen gecreëerd onder de thema's "Van werk naar werk, Van school naar werk en Van uitkering naar werk. Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt loopt tot 31 december 2015.

Doel:

Initiëren en coördineren van regionale arrangementen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten

Inrichting/samenwerkingsafspraken

- a. Uitvoering van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt
- b. Coördineren Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 1.0 en 2.0
- c. Samenwerking gemeenten, UWV en uitzendbranche voor ontsluiting werkzoekendenbestanden
- d. Uitvoering geven aan de vorming van het regionale Werkbedrijf

Gewenste resultaat:

- a. Meer en beter toegeruste vaklieden door verbetering van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven
- b. Minder uitkeringslasten en meer sociale integratie door een betere aansluiting in de keten van werk en inkomen en afstemming van de werkgeversbenadering

Regionaal werkbedrijf

Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De Werkbedrijven vormen de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking én de extra banen die werkgevers voor de doelgroep hebben afgesproken. Deelnemers aan het regionale Werkbedrijf zijn verplicht om binnen de arbeidsregio hun arbeidsmarktbeleid op elkaar af te stemmen. De vormgeving van het regionale Werkbedrijf wordt momenteel verder uitgewerkt en dient op 1 januari 2015 operationeel te zijn.

Doel:

Het inrichten van een efficiënt en effectief proces voor matching van de doelgroep garantiebanen.

Inrichting/samenwerkingsafspraken:

- a. Afspraken over de werving en invulling van garantiebanen.
- b. Afspraken over het instrumentarium (zoals no-risk polis, loonkostensubsidie, minimumeisen aan de loonwaardebepaling en beschut werk)
- c. Een beschrijving van de arrangementen die kunnen worden ingezet

Gewenste resultaten:

- a. Op 1 januari 2015 ligt er een regionaal marktbeperkingsplan waarin uitvoeringsafspraken zijn vastgelegd tussen gemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden voor het realiseren van meer succesvolle plaatsingen van de doelgroep garantiebanen.

Publiek-Private samenwerking

Gemeenten moeten met minder middelen méér uitstroom realiseren. De samenwerking met private partijen, bijv. uitzendbureaus, wordt daarom geïntensiveerd. Daardoor kan, als gevolg van de verwachte arbeidsmarktkrapte, door deze partijen een nieuw arbeidspotentieel worden aangeboord. De samenwerking wordt vorm gegeven door de specifieke deskundigheid van beide partijen in te zetten om te komen tot een verhoogde uitstroom uit de uitkering.

Doel:

Door goede contacten met werkgevers is er inzicht in de vacatures in de regio en ontstaat een betere matching tussen vraag en aanbod.

Inrichting/Samenwerkingsafspraken

- a. Contract- en prestatie afspraken maken over de uitvoering van taken op het gebied van participatie van mensen met een uitkering met een loonwaarde vanaf 80%.
- b. Deelname aan het Werkgeversservicepunt

Gewenste resultaten:

- a. Gemotiveerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering en een loonwaarde van meer dan 80% stromen duurzaam uit naar regulier werk
- b. Er is een goed beeld van vraag en aanbod binnen de arbeidsmarkt in de regio.
- c. Er worden meer vacatures “opgehaald” binnen het uitgebreide en gedifferentieerde netwerk van werkgeverscontacten.

Nieuwe samenwerkingspartners

In 2015 willen wij ook afspraken maken met de volgende partners in de regio Alkmaar:

- Vrijwilligerscentrale of vrijwilligersorganisaties

Gemeenten kunnen mensen met een bijstandsuitkering vragen om naar vermogen een tegenprestatie te leveren in de vorm van een maatschappelijke activiteit. Dat betekent dat er naast bestaande vormen van participatie zoals maatschappelijke stages, mantelzorg, re-

integratietrajecten, vrijwilligerswerk nog een vorm van participatie bijkomt: activiteiten in het kader van de tegenprestatie. Hoewel de tegenprestatie geen vrijwilligerswerk is, maar een nieuwe vorm van participatie, kunnen vrijwilligersorganisaties wél ruimte bieden voor het verrichten van een tegenprestatie. In één organisatie kunnen mensen immers vanuit verschillende doelen en motivaties actief zijn.

Reden om afspraken te maken bestaande vrijwilligersorganisaties en, -centrales in de regio Alkmaar over activiteiten in het kader van de tegenprestatie.

➤ Jeugdzorg/Jeugdinstellingen

Vanuit het uitgangspunt dat men bij hulp en ondersteuning uitgaat van één gezin, één plan en één regisseur is er een duidelijke verbinding met de financiële situatie van het hele gezin. Dit biedt kansen om bij gesprekken vanuit werk en inkomen of jeugd het hele systeem in ogenschouw te nemen en dus beter maatwerk te leveren. Dit is met name van belang voor de groep jongeren die onder de Wajong-regeling valt. (Een deel van) de doelgroep bevindt zich mogelijk in een jeugdinstelling; reden waarom het van belang is om uitvoeringsafspraken met jeugdinstellingen te maken.

➤ Onderwijsinstellingen

Op 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs ingevoerd. Jongeren met een beperking die op het einde van hun schoolloopbaan aangewezen zijn op doorstroom naar betaalde arbeid, hebben in de meeste gevallen een meer dan gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt. Zij stromen niet vanzelf door naar een betaalde baan. Het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (PrO) hebben de opdracht om hun leerlingen naar 'arbeid' te begeleiden. Het verwerven van een (duurzame) plaats op de arbeidsmarkt verloopt succesvoller naarmate er tijdens dat (transitie)proces intensiever en beter wordt samengewerkt tussen de gemeente en gespecialiseerd onderwijs.

➤ Zorginstellingen in het kader van de WMO-dagbesteding

Door de decentralisatie van delen van de AWBZ naar de Wmo krijgen gemeenten een compleet nieuwe taak: de arbeidsmatige dagbesteding (een vorm van 'extramuraal begeleiding') aan mensen met zeer uiteenlopende aandoeningen en beperkingen. Het ligt voor de hand om beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding aan elkaar te verbinden. Het werk in de arbeidsmatige dagbesteding en de beschutte WSW is deels vergelijkbaar: doorgaans licht productiewerk (sorteren, inpakken). . De ontschotting van financiële middelen in het deelfonds biedt bovendien meer mogelijkheden om deze verbinding te maken. Om die verbinding te optimaliseren zullen er afspraken worden gemaakt met zorginstellingen.

6. Vervolg op dit beleidskader: cliëntenparticipatie en verordeningen

6.1 Cliëntenparticipatie

De gemeenten in de regio Alkmaar hechten aan een actieve betrokkenheid van personen die met de Participatiewet te maken krijgen. Zij zijn belangrijke gesprekspartners om goede dienstverlening aan de doelgroep mogelijk te maken. Bij het opstellen van dit beleidskader en de verordeningen is daarom zoals gebruikelijk cliëntenraden in de regio Alkmaar. De cliëntenraden zijn dit najaar geconsulteerd en hebben hun advies uitgebracht. Het advies van de cliëntenraden is verwerkt in het beleidskader en de verordeningen.

6.2 Verordeningen

Op basis van de in dit beleidskader gestelde uitgangspunten zijn verordeningen en beleidsregels opgesteld. De verordeningen die voortvloeien uit de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB worden u gelijktijdig met die beleidskader aangeboden:

- Verordening tegenprestatie
- Verordening cliëntparticipatie
- Verordening studietoelage
- Verordening individuele inkomensvoet
- Re-integratieverordening
- Verordening loonkostensubsidie
- Verordening tegenprestatie
- Afstemmingsverordening PW, IOAW en IOAZ;
- Bestuurlijke boete bij recidive

De volgende verordeningen komen per 1 januari 2015 te vervallen:

- Verordening toeslagen en verlagingen
- Verordening maatschappelijke participatie schoolgaande kinderen

7. Financien en doelgroepen

Decentralisatie Participatie

In de visie op de participatiewet is uitgebreid ingegaan op de gevolgen van de wet.

In de participatiewet blijft het huidige bestand Wajong een verantwoordelijkheid van het UWV.

De beschikbare middelen nemen af; dit komt tot uiting in het volgende macro budgetverloop.

(x 1 miljoen euro)

Omschrijving	2015	2016	2017	2018
P-budget oude stijl	585	545	507	495
WSW oude stijl	2.256	2.084	1.915	1.759
Nieuwe doelgroepen	24	64	104	140
Totaal	2.865	2.693	2.526	2.394

Toelichting op de tabel:

- Naar aanleiding van de meicirculaire zijn op 17 juni de indicatieve budgetten van het Participatiebudget 2015 bekend gemaakt. Daardoor is inzicht ontstaan in de hoogte van het participatiebudget voor 2015.
- Het uitgangspunt voor de verdeling van de middelen Wsw, is de geschatte daling van het benodigde aantal arbeidsplaatsen op basis van de uitstroomkans van Sw-werknemers. Hierbij is gebruik gemaakt van het SEO-rapport waarin de blijfkansen in de Wsw per gemeente naar voren komen.
- De middelen voor de nieuwe doelgroep worden verdeeld op basis van de historische instroom in de wachtlijst Wsw en in de werkregeling Wajong.
- Voor de middelen die gemeenten krijgen voor de huidige doelgroep komt een nieuw verdeelmodel. Er geldt een ingroeiperiode van drie jaar waarin herverdeeffecten geleidelijk worden doorgevoerd. In het eerste jaar wordt 75% van het budget op basis van het toegekende budget 2014 verdeeld en 25% volgens het nieuwe model. In de hier gepresenteerde tabellen zijn geen herverdeeffecten verwerkt omdat de calculatie daarvan te veel onzekerheden in zich heeft.
- De verdeling van de middelen in het nieuwe model voor de huidige doelgroep zal plaatsvinden op basis van de factoren totale doelgroep, gemiddelde re-integratie-uitgaven per inwoner, bijstandsontvangers, lager opgeleiden en bereikbare banen. De verdeelmaatstaf bereikbare banen is verhoudingsgewijs gunstig voor gemeenten in regio's met een zwakke arbeidsmarkt.

De financiële middelen voor alle taken die gemeenten in het kader van de Jeugdwet, Wmo 2015 en de Participatiewet moeten uitvoeren, zullen beschikbaar worden gesteld via een interactie-uitkering binnen het gemeentefonds.

Ontwikkeling budget en doelgroepen in de regio

Ontwikkeling budget

De gegevens uit de voorlopige toekenningen (2015) en doorrekeningen op basis van met name landelijke gegevens (2016-2018) zijn voor de regio verwerkt in de onderstaande tabel. Hierin wordt naar voren gebracht welk deel van het budget beschikbaar is voor re-integratie, inclusief nieuwe doelgroepen. Er wordt onderscheid gemaakt in de HAL-gemeenten en de BCH-gemeenten.

In een afzonderlijke bijlage zijn de gegevens van de individuele gemeenten gepresenteerd.

(x € 1.000)

Onderdeel/jaar	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal participatiebudget		27.970	25.172	23.459	22.086
Subtotaal HAL		22.709	20.485	19.132	18.034
Subtotaal BCH		5.261	4.687	4.327	4.052
Waarvan WSW		23.259	20.461	18.732	17.174
Subtotaal HAL		18.612	16.388	15.022	13.763
Subtotaal BCH		4.647	4.073	3.710	3.411
Beschikbaar voor re-integratie incl. nieuwe doelgroepen	4.700	4.711	4.711	4.727	4.912
Subtotaal HAL		4.097	4.097	4.110	4.271
Subtotaal BCH		614	614	617	641

Ontwikkeling doelgroepen

De verwachting van de ontwikkeling van de afbouw van de Wsw en de nieuwe doelgroepen zijn opgenomen in de hierna volgende tabellen.

(aantallen)

Oude doelgroep/jaar	2014	2015	2016	2017	2018
Oude doelgroep Wsw	914	874	822	768	721
Subtotaal HAL	739	699	658	616	578
Subtotaal BCH	175	175	164	152	143

Toelichting op de tabel:

- De ontwikkeling van de afbouw van het aantal Wsw is gebaseerd op gegevens van het SEO-rapport. De blijfkansen per gemeente zijn overgenomen in de gegevensreeksen van de regio.
- De afbouw van het aantal Wsw is van invloed op de groei van de nieuwe doelgroepen 1 en 2 (zie de volgende tabel).

(aantallen)

Nieuwe doelgroep/jaar	2014	2015	2016	2017	2018
1. Voormalig Wsw niet- beschut (regulier) werken		27	61	98	129
Subtotaal HAL		27	54	83	108
Subtotaal BCH		0	7	15	21
2. Voormalig Wsw indicatie beschut werken		14	31	48	64
Subtotaal HAL		13	27	41	54
Subtotaal BCH		0	4	7	10
3. Nieuwe instroom voormalig Wajong		110	220	330	440
Subtotaal HAL		87	174	261	348
Subtotaal BCH		23	46	69	92
Totaal nieuwe doelgroepen (1+2+3)		150	312	476	633
Subtotaal HAL		127	255	385	510
Subtotaal BCH		23	57	91	123

Toelichting op de tabel:

- De nieuwe doelgroepen 1 en 2 (“niet beschut en beschut”) ontstaan door de afbouw van het zittend bestand Wsw (zie de vorige tabel). Deze systematiek is overgenomen uit de stukken van de participatiewet commissie (14 februari 2013); de daarin gepresenteerde gegevens tonen onder meer de volume ontwikkeling van de Wsw en deze twee nieuwe doelgroepen, waarbij de som van de nieuwe gelijk is aan de afbouw van de Wsw. Daarnaast wordt een verhouding 2/3 – 1/3 toegepast op de verdeling tussen “niet beschut” en “beschut”; dit is eveneens in de regionale gegevens overgenomen.
- De nieuwe doelgroep 3 (“v/m Wajong”) is voor 2015 ontleend aan instroomgegevens Wajong (UWV portal 2013) waaruit voor de regio vervolgens de werkregeling is gedestilleerd. Omdat landelijk de helft van de bestaande werkenden Wajong in de Wsw zit, is aangenomen dat de instroom in de werkregeling voor de helft instroom nieuwe doelgroep betekent; voor de regio komt dat uit op 110 en daarbij is 2015 gelijk gesteld aan 2013. De jaren na 2015 zijn lineair gerelateerd aan de groei van het budget dat het Rijk vrijmaakt voor deze nieuwe doelgroep (terug te vinden in het wetsvoorstel invoering Participatiewet van 3 februari 2014).

Bijlage: budgetgegevens per gemeente (x € 1.000)	Regio Alkmaar	Alkmaar	Bergen	Castricum	Graft/De Rijp	Heerhugo- waard	Heiloo	Langedijk	Schermer
2015									
Gebundeld re-integratiebudget	27.971	15.325	1.995	1.473	213	5.046	1.794	1.792	333
WSW budget, "oude stijl"	23.259	12.282	1.737	1.302	179	4.269	1.608	1.593	290
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.711	3.043	258	171	34	777	186	199	43
<u>waarvan voor:</u>									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	115	90	0	0	0	25	0	0	0
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	108	84	0	0	0	24	0	0	0
3. begeleiding nwe doelgr wajong	191	87	11	16	3	40	13	15	5
4. overheveling no-risk	38	17	2	3	1	8	3	3	1
5. andere doelgroepen	4.260	2.765	244	152	30	680	170	181	38
<u>Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:</u>									
WNK (60%)	2.827	1.826	155	103	20	466	111	120	26
Andere aanbieders (40%)	1.885	1.217	103	69	13	311	74	80	17
<u>Indirecte risico's</u>									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	132	103	0	0	0	29	0	0	0
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	524	523	-35	-26	-4	135	-32	-32	-6
2016									
Gebundeld re-integratiebudget	25.172	13.846	1.769	1.304	195	4.528	1.615	1.615	301
WSW budget	20.461	10.803	1.511	1.132	161	3.751	1.429	1.416	258
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.711	3.043	258	171	34	777	186	199	43
<u>waarvan voor:</u>									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	262	168	13	10	1	53	9	8	2
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	247	158	12	9	1	50	8	8	1
3. begeleiding nwe doelgr wajong	381	174	22	32	6	80	26	30	10
4. overheveling no-risk	76	35	4	6	1	16	5	6	2
5. andere doelgroepen	3.745	2.509	205	114	25	579	138	147	29
<u>Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:</u>									
WNK (60%)	2.827	1.826	155	103	20	466	111	120	26
Andere aanbieders (40%)	1.885	1.217	103	69	13	311	74	80	17
<u>Indirecte risico's</u>									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	302	193	15	11	1	61	10	10	2
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	826	675	8	6	-4	190	-23	-22	-4
2017									
Gebundeld re-integratiebudget	23.459	12.917	1.628	1.186	187	4.249	1.513	1.500	280
WSW budget	18.733	9.864	1.370	1.014	153	3.469	1.327	1.300	236
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.727	3.053	258	172	34	780	186	200	44
<u>waarvan voor:</u>									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	415	251	26	21	1	77	17	19	3
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	391	237	24	20	1	72	16	18	3
3. begeleiding nwe doelgr wajong	572	262	34	49	9	120	39	45	15
4. overheveling no-risk	114	52	7	10	2	24	8	9	3
5. andere doelgroepen	3.234	2.251	168	73	20	487	106	110	19
<u>Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:</u>									
WNK (60%)	2.836	1.832	155	103	20	468	112	120	26
Andere aanbieders (40%)	1.891	1.221	103	69	14	312	74	80	17
<u>Indirecte risico's</u>									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	479	290	30	24	2	88	20	22	4
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	1.123	842	48	48	-7	206	-15	0	0
2018									
Gebundeld re-integratiebudget	22.086	12.208	1.527	1.110	178	3.993	1.416	1.390	266
WSW budget	17.174	9.035	1.258	931	143	3.182	1.222	1.182	220
Totaal beschikbaar voor re-integratie	4.913	3.173	268	179	35	810	194	208	45
<u>waarvan voor:</u>									
1. begeleiding nwe doelgr beschut werk	546	321	35	28	2	101	26	29	5
2. begeleiding nwe doelgr regulier werk	514	302	33	26	2	95	24	27	4
3. begeleiding nwe doelgr wajong	763	349	45	65	12	159	52	60	20
4. overheveling no-risk	153	70	9	13	2	32	10	12	4
5. andere doelgroepen	2.937	2.131	146	47	16	423	81	80	12
<u>Besteden totaal beschikbaar voor re-integratie bij:</u>									
WNK (60%)	2.948	1.904	161	107	21	486	116	125	27
Andere aanbieders (40%)	1.965	1.269	107	72	14	324	77	83	18
<u>Indirecte risico's</u>									
Vershil begeleidingskosten VNG tov P-budget	630	370	41	32	2	116	30	33	5
Vershil afbouw wsw landelijk tov Cedris	1.214	880	54	52	-7	222	-7	21	-1

Toelichting op de tabel:

Budgetten

- Het gebundeld re-integratie budget is gebaseerd op de gegevens uit de voorlopige toekenningen (2015) en doorrekeningen van het macrobudget (2016-2018).
- Het Wsw budget is gebaseerd op de gegevens uit de voorlopige toekenningen (2015); voor de jaren erna op basis van de landelijke bepaalde afbouw per gemeente (SEO-rapport) en het bedrag per SE in het bedrijfsplan WNK.
- Het verschil tussen de twee vorengenoemde uitkomsten is beschikbaar voor re-integratie.
- Vervolgens is op basis van de ontwikkeling van de aantallen van de nieuwe doelgroepen en de bedragen die daar bij horen bepaald welk beslag de nieuwe doelgroepen op het budget doen; het restant is beschikbaar voor andere doelgroepen.

Bestedingen bij aanbieders

- In het transitieplan is bepaald dat 60% van het totaal voor re-integratie beschikbaar zijnde bedrag wordt omgezet bij het WNK; de rest bij andere aanbieders.

Indirecte risico's

- De begeleidingskosten worden door de VNG hoger ingeschat dan waar het Rijk mee rekent in de bepaling van het budget. Het WNK stelt echter dat zij het Rijksbedrag niet zullen overschrijden. Overigens moet nog worden onderhandeld over de kosten van begeleiding.
- Als de afbouw van het aantal Wsw afwijkt van de landelijk berekend afbouw heeft dit geen gevolgen voor het budget dat beschikbaar is voor re-integratie. Het risico ligt bij het WNK omdat het budget voor het zittend bestand Wsw in zijn geheel wordt doorbetaald voor dekking van de kosten. Een eventueel nadeel komt in de afrekening GR en vormt dan een beslag op de algemene middelen gemeenten.
- (onzekerheid) Het SE-bedrag is niet bekend en dus een onzekerheid. In de calculaties is rekening gehouden met een afbouw die gelijk is aan de bedragen die Cedris naar voren heeft gebracht; het WNK houdt hier rekening mee in haar bedrijfsplan. Mocht het SE-bedrag hiervan afwijken, dan ligt het risico bij het WNK; een eventueel nadeel komt in de afrekening GR en vormt dan een beslag op de algemene middelen gemeenten.