

G E M E E N T E

B E E M S T E R

W E R E L D E R F G O E D

Beemsterlingen aan het werk naar vermogen

Beleidsplan participatiewet



Beemsterlingen aan het werk naar vermogen

Beleidsplan Participatiewet

Door de Participatiewet krijgt de gemeente te maken met een bredere groep Beemsterlingen, die in meer, of mindere mate kunnen werken. De uitdaging is om deze groep mensen naar vermogen aan het werk te helpen. Vanuit onze visie op meedoen. Daartoe is het noodzakelijk om de samenwerking te verstevigen met scholen, met werkgevers en partners uit het maatschappelijk middenveld.

Werk of participatie staan daarbij niet op zichzelf, maar maken onderdeel uit van verschillende routes die mensen in hun leven bewandelen. Deze routes worden zichtbaar op de wandelkaart in het hart van dit beleidsplan. Het is de vertaling van de Participatiewet naar onze praktijk. Met bewoners in de hoofdrol op weg naar werk of andere vormen van participatie.

De wandelkaart visualiseert de ontwikkelrichtingen die gemeente en maatschappelijke partners met elkaar op willen. Met een integrale aanpak als uitgangspunt: meedoen en samenwerken op alle leefgebieden. Er wordt aangesloten op wat lokaal voorhanden is, en waar nodig worden op een aantal terreinen regionale afspraken gemaakt.

Met dit beleidsplan¹ krijgt het participatiebeleid verder invulling. Dat doen we in verbinding met de andere decentralisatieopgaven: jeugdzorg, AWBZ (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten) en passend onderwijs.

¹ Het voorliggende beleidsplan is tot stand gekomen in verbinding met de andere decentralisaties, in samenwerking met casemanagers, Bureau Werk en met input van het UWV, Praktijkschool Bladergroen, maatschappelijke organisaties en in samenwerking met de regio.

De Participatiewet

Wwb, Wsw en Wajong worden Participatiewet

De Wet werk en bijstand (Wwb), De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) gaan vanaf 2015 samen in één regeling: de Participatiewet. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan. Het uitgangspunt van de nieuwe wet is dat wie kan werken niet afhankelijk hoort te zijn van een uitkering.

Nieuwe aanvragen Wajong

Vanaf 1 januari 2015 is de Wajong alleen bedoeld voor jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen, die daardoor nooit meer kunnen werken. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) bepaalt of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Alle mensen die nu een Wajong-uitkering krijgen, blijven bij het UWV. Beemsterlingen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, kunnen nog steeds een Wajong-uitkering aanvragen. Dit blijft via het UWV lopen. Mensen die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen niet meer de Wajong instromen. Gemeenten bekijken samen met deze werkzoekenden hoe zij ondersteund kunnen worden via de Participatiewet.

Meedoen naar vermogen

Het doel van deze wet is om mensen zoveel mogelijk te laten meedoen in de samenleving. Bij voorkeur via een betaalde baan, maar als dat niet lukt op een andere manier. Ook een gesubsidieerde baan, vrijwilligerswerk of mantelzorg zijn manieren om actief deel te nemen aan de samenleving. Meedoen naar vermogen is de leidende gedachte.

Meer instrumenten

Nieuw is dat gemeenten meer mogelijkheden krijgen om mensen te ondersteunen bij het vinden van werk en om mee te doen in de samenleving. Denk daarbij aan loonkostensubsidies (ook structureel), tijdelijke of permanente beschutte werkplekken en begeleiding op de werkplek (jobcoaching).

Nieuw is ook dat in iedere arbeidsmarktregio invulling wordt gegeven aan een 'Werkbedrijf'. Dit is een samenwerkingsverband met gemeenten in de regio, UWV en werkgevers. Het Werkbedrijf moet de schakel vormen tussen werkzoekenden met én zonder een beperking en werkgevers.

Beschut werk

Vanaf 1 januari 2015 worden er geen nieuwe banen meer aangeboden aan de sociale werkvoorziening. In plaats daarvan wordt de mogelijkheid gecreëerd van beschut werk. Dit 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. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand in staat is om WML te verdienen en of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

Op termijn zijn er financiële middelen voor beschut werk beschikbaar op basis van 100% van het wettelijk minimumloon. Het gaat om landelijk 30.000 plaatsen. Gemeente Beemster zal binnen de context van het Werkbedrijf met andere gemeenten onderzoeken hoe beschut werk het beste kan worden vormgegeven. Mensen die al een baan in de sociale werkvoorziening hebben, behouden in principe die baan. Uitgangspunt van de herstructurering van Baanstede is wel dat iedereen naar een reguliere werkgever wordt begeleid.

Het Werkbedrijf

In elke arbeidsmarktregio moet onder regie van het Werkbedrijf een aantal basisfuncties worden georganiseerd: de dienstverlening aan werkgevers, een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de verstrekking van voorzieningen (zoals werkplekaanpassingen) en beschut werk. Het Werkbedrijf is vormvrij volgens het wetsvoorstel. Gemeenten hebben 'de lead'; werkgevers en UWV spelen daarnaast een belangrijke rol. Het is aan de regio om te bepalen welke partijen worden ingeschakeld voor de uitvoering. Er is ruimte voor regionale differentiatie en lokaal maatwerk.

Aanpassing Wwb-maatregelen

Tegelijkertijd zullen de aanpassingen van de Wwb per 1 januari 2015 van kracht zijn. Deze nieuwe Wwb-regels zullen van toepassing zijn op de totale doelgroep van de Participatiewet. De aanpassingen in de Wwb zijn vooral bedoeld om de regels en verplichtingen op elkaar af te stemmen. Het kabinet geeft uitkeringsgerechtigden scherpere verplichtingen om op zoek te gaan naar een baan. Daarnaast is de gemeente verplicht om beleid te maken op het gebied van tegenprestatie. Verder wordt de zogenoemde 'kostendelersnorm' ingevoerd. Deze nieuwe norm houdt in grote lijnen in dat een uitkering lager wordt naarmate meer mensen in dezelfde woning hun hoofdverblijf hebben. De achterliggende gedachte hierbij is dat als de kosten van levensonderhoud met andere mensen kunnen worden gedeeld, er een lagere uitkering nodig is. Verder is het de bedoeling te voorkomen dat een verzamelinkomen van een huishouden door stapeling van bijstandsuitkeringen dermate hoog wordt dat het niet meer lonend is naar betaald werk op zoek te gaan.

Deze wijzigingen hebben consequenties voor de diverse Wwb verordeningen en beleidsregels. Na vaststelling van dit plan zullen nieuwe verordeningen en beleidsregels worden opgesteld en ter vaststelling worden aangeboden.

De visie en uitgangspunten van Gemeente Beemster

Bestuurlijke visie en missie Gemeente Beemster

De decentralisaties maken deel uit van een grote maatschappelijk transitie. In de startnotitie over de decentralisaties (2013) staat de visie beschreven. Onze visie is om de “zorg en sociale zekerheid dichterbij de burger te brengen. Hierbij gaan wij uit van de eigen kracht van de burger en maken optimaal gebruik van onze lokale mogelijkheden”.

Iedereen moet mee kunnen doen. De principes van zelfredzaamheid, benutten zelf organiserend vermogen, werken naar vermogen en participatie van burgers staan hierbij centraal. De burger is medeproducent en is eigenaar van zijn eigen problemen. Er wordt uitgegaan van de vraag en eigen kracht van de burger. Vanuit dit uitgangspunt komen regelingen en uitvoerders samen rond burgers en wordt noodzakelijke zorg georganiseerd. Organisaties zijn vooral voorwaardenscheppend en ondersteunend. De burger is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de eigen situatie.

Om aan deze visie uitwerking te geven zijn de volgende doelen geformuleerd; de missie:

1. Ontwikkelen van een vorm van ‘Dorpszorg’;
2. Verdere ontwikkeling van het Centrum voor jeugd en gezin (CJG);
3. Gebruik maken van lokaal aanbod op de arbeidsmarkt voor regulier werk tot dagbesteding;
4. Ondersteunen van de ontwikkeling van een regionale Sociale dienst²;
5. Versterken sociale netwerken en vrijwilligerswerk.

Beweging in het sociaal domein

Inmiddels zijn we een aantal jaren verder en vindt er een beweging plaats van een verzorgingsmaatschappij naar een participatiemaatschappij. Van zorgen voor naar zorgen dat:

- ... mensen hun eigen verantwoordelijkheid en regie nemen.
Eigen kracht voorop.
- ... vragen en problemen dichtbij worden opgepakt en opgelost.
Collectieve ondersteuning; bewoners, vrijwilligers en professionals gaan er actief op af.
- ... de mens centraal staat en niet de systemen.
Eén gezin, één plan, één regisseur.
- ... de drempel laag is; toegang en samenwerking dichtbij de bewoner (dorpszorg).

De decentralisaties op het gebied van werk (Participatiewet), begeleiding (AWBZ), jeugdzorg en onderwijs (passend onderwijs) maken onderdeel uit van deze beweging. Afzonderlijke beleidsplannen³ koersen op uitvoering ervan vanaf 1 januari 2015.

Arbeidsparticipatie

Afdeling Werk & Welzijn in Purmerend gaat de Participatiewet uitvoeren. Zij deelt de visie die ook in Beemster is vastgesteld. Bij afdeling Werk & Welzijn vertaalt de beweging in het sociaal domein zich tot de volgende veranderfactoren:

- Wij zijn dichtbij: de situatie van de klant onderzoeken en doorgronden.
- U moet zélf meedoen: de klant is eigenaar en beslist zelf over de oplossing van zijn probleem.
- Steeds meer aanbod per groep.
- Het netwerk van de klant wordt betrokken.
- Niet meer standaard inkopen, maar andere samenwerking met

externe partijen.

- Scherpe keuze over welke hulp aan wie geboden wordt en wie op eigen kracht verder kan.

Dit veranderproces⁴ is al enkele jaren geleden ingezet. Dit veranderproces is een enorme uitdaging. Een zoektocht voor alle medewerkers. Binnen de verschillende teams van Werk & Inkomen en het Jongerenloket wordt geëxperimenteerd met deze andere werkwijze.

Er wordt sterk ingezet op de basisdienstverlening, investeren aan de voorkant van het proces. Het vraagt een andere houding van de medewerker ten opzichte van de klant. We werken meer *samen* met de klant in plaats van voor de klant. De klant gaat meer zelf doen, wij ondersteunen waar dat nodig is. Daarvoor moeten we de klant goed kennen, inclusief zijn/haar netwerk. Medewerkers gaan naar buiten, leveren dienstverlening op lokale ontmoetingsplekken. Maar ook thuis bij de klant aan tafel, samen met familie of vrienden die het verschil kunnen maken.

De medewerker richt zich dus op directe dienstverlening aan werkzoekenden. Medewerkers krijgen meer ruimte om te doen wat nodig is. Met een minimale verantwoordings- en verslagleggingsplicht en een maximale professionele handelingsruimte. Dit betekent dat we meer tijd besteden aan de klant en zo min mogelijk aan de administratie, alléén wanneer het nodig is. Deze andere werkwijze is een niet te onderschatten opgave voor medewerkers die vanuit het verleden gewend zijn om zoveel mogelijk vast te leggen.

Nu komt de Participatiewet eraan. Die vliegen we aan vanuit bovenstaande beweging. Het is een kans om zoveel mogelijk Beemsterlingen die geheel of deels kunnen werken aan het werk te krijgen en te houden. Met extra aandacht voor bewoners met een beperking. Op de wandelroutes naar een reguliere baan, beschut werk, of andere vormen van participatie, vervullen scholen, maatschappelijke partners en werkgevers een belangrijke rol. Samen met de sociale netwerken waarin mensen actief zijn. De wandelkaart laat zien dat een inclusieve samenleving, waarin iedereen meedoet, vraagt om samenspel. Op de routes naar arbeidsparticipatie staat de bewoner centraal met zijn omgeving. Eén professional heeft het overzicht. Die handelt naar bevind van zaken en volgens plan.

De gemeente zet in op een naadloze aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt:

- a. Door extra aandacht te besteden aan mensen voor wie regulier werk geen reële optie is;
- b. Door al in een vroeg stadium met scholen in gesprek te gaan over de arbeidsmogelijkheden van specifieke leerlingen;
- c. Door meer werkgevers in (regio) Beemster te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en daar faciliteiten voor te bieden;
- d. Door te investeren in de juiste match tussen werkzoekende en werkgever;
- e. Door mensen met een arbeidsbeperking te blijven volgen en steunen op hun route;
- f. Door alternatieve vormen van meedoen te ontwikkelen met sectoren als welzijn en zorg.

² Inmiddels is de samenwerking met Purmerend tot stand gekomen.

De sociale dienst van Purmerend voert ook de Wwb uit voor de klanten uit de Beemster.

³ Het beleidsplan jeugdzorg ‘De jeugd heeft het nu’ en AWBZ/Wmo ‘Met vereende kracht’ zijn inmiddels vastgesteld

⁴ Er is momenteel een film in de maak die dit veranderproces in beeld moet brengen

De doelgroep in beeld

De gemeente Beemster wordt verantwoordelijk voor een nieuwe groep die aan de slag wil. Deze bestaat voor het grootste deel uit jongeren van 18 en 19 jaar met een arbeidsbeperking. Uitgaande van cijfers van het UWV waren dat er 10 in 2013. Deze groep jongeren stroomde voornamelijk in vanuit het onderwijs. Ongeveer 8% zou duurzaam arbeidsongeschikt zijn (1 persoon). De schatting is dat het Wwb-bestand daardoor jaarlijks zal gaan groeien met ca. 9 mensen. De extra instroom zal vooral plaatsvinden bij het Jongerenloket. Een groot deel zal thuis wonen en een kleine aanvulling uit de bijstand ontvangen. Zo'n 4 personen zullen in aanmerking komen voor een studieregeling (45%). Ongeveer 5 personen zullen naar werk moeten worden begeleid (55%). Van die laatste groep zal een deel een afstand tot de arbeidsmarkt hebben en intensieve begeleiding nodig hebben of een beschutte werkplek.

De cijfers

Huidige doelgroep	Beemster	Verantwoordelijke organisatie in 2015
WWB 2014	62	Blijven bij gemeente
Wajong uitkeringen	175	Blijven bij UWV
PreWajong (jongeren in het onderwijs die een pre-wajong indicatie hebben)	7	De school, potentiële doelgroep gemeente
Wajong instroom in 2013	10	Deels naar gemeente, voornamelijk uit de preWajong
Schatting jaarlijks nieuwe instroom op basis van instroom 2013	9	Komt naar gemeente: 4 mensen in studieregeling, 5 mensen op weg naar werk/participatie
WSW wachtlijst totaal	3	Mensen op de wachtlijst ontvangen meestal een uitkering via UWV of gemeente
WSW'ers werkzaam bij Baanstede	19	1/3e is ouder dan 55 jaar

De kenmerken

Niet alleen het aantal werkzoekenden groeit, maar ook de diversiteit aan mensen met al dan niet een zichtbare beperking. Uit ervaring blijkt dat de groep Wajongers vaak gemotiveerd is om te werken, maar bijna altijd (langdurig) ondersteuning nodig heeft. Onderstaande kenmerken zijn gebaseerd op huidige gegevens van de Wajongers. Deze zijn toepasbaar op de nieuwe instroom:

- De meesten stromen in met 18/19 jaar. Mannen zijn in de meerderheid: 57% is man, 43% is vrouw;
- Meer dan 50% komt van voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs;
- 66% heeft een ontwikkelstoornis zoals een verstandelijke beperking of autisme;
- In 20% van de gevallen is er sprake van een psychiatrisch ziektebeeld zoals een persoonlijkheidsstoornis of schizofrenie;
- 14% van de mensen heeft een lichamelijke beperking;
- Bijna 50% heeft meerdere ziektebeelden.

Voor de werkende Wajongers gelden de volgende kenmerken:

- Circa 25% van de Wajongers werkt (sociale werkvoorziening 12% en regulier werk 13%);
- Ruim 60% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werkzaam is, ontvangt daarbij ondersteuning: begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productieverlies (via loondispensatie of loonkostensubsidie), een re-integratietraject of een ander soort voorziening. Naast deze vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog hulp van hun leidinggevende en hun collega's en zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, zoals een lager werktempo, minder uren werken of een aangepast takenpakket;
- De helft van de Wajongers is een jaar later niet meer aan het werk en moet dan opnieuw naar werk worden begeleid. De gemeente zal zich jaarlijks moeten inspannen om nieuwe én bestaande klanten te bemiddelen naar werk;
- 72% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werkt heeft een aanvullende uitkering nodig.

Van nu naar straks

UWV zet nu preventief in op 16/17 jarigen uit het (praktijk) onderwijs. De school schakelt UWV in als er sprake is van jongeren die later mogelijk onder de Wajong-doelgroep zullen vallen (preWajong). Het gaat om jongeren die het niet, of moeizaam redden in het onderwijs, keer op keer hun stage niet afmaken, problemen geven op school etc. UWV zet dan vanuit een regulier budget trajecten in, passend bij de jongere.

UWV heeft een goede relatie met het onderwijs, met name praktijkonderwijs. Op het moment dat jongeren op hun 18e jaar bij UWV aankloppen, is de historie vaak al bekend. Het grootste deel van de instroom wordt gevormd door jongeren die van het onderwijs af komen en waarvoor een Wajong-uitkering alsnog wordt aangevraagd. Het UWV heeft een breed netwerk, heeft veel ervaring, instrumenten, maar ook voldoende financiële middelen.

Vanaf 2015 verschuift de verantwoordelijkheid voor deze doelgroep van UWV naar gemeente. De gemeente Beemster zal een grotere rol innemen bij de ondersteuning op scholen om jongeren aan het werk te helpen. Primair is dit een taak van het onderwijs zelf, maar als gemeente hebben we er belang bij dat dat goed gebeurt.

Beleidsvraag 1

Wat willen en kunnen wij doen voor schoolgaande jongeren richting arbeidsmarkt?

Praktijkscholen zijn voor 90% verantwoordelijk voor de uitstroom naar werk of doorleren. Mits er geen bijzondere omstandigheden zijn waardoor de oud-leerling geen werk of studie kan volgen. Scholen voor praktijkonderwijs hebben nu al te maken met oplopende jeugdwerkloosheid en afnemende economische activiteit waardoor het toeleiden naar werk steeds moeilijker wordt. Toch blijven de eisen onveranderd: 90% succesvolle uitstroom naar werk, doorleren of een combinatie daarvan. De bestendigheid van de uitstroom moet tot twee jaar na schoolverlaten aangetoond worden. Kortom, er zijn minder banen en de instrumenten voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt worden beperkt en toch blijft deze opdracht overeind.

Jongeren direct van school naar werk begeleiden is de meest efficiënte manier om jongeren aan het werk te helpen. Als het in het onderwijs niet goed gaat, komen jongeren of thuis te zitten of zij kloppen bij de gemeente aan. Als gemeente hebben we belang bij een soepele aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt. De samenwerking tussen scholen, gemeente en werkgevers is aan versterking toe. Daar moeten we gezamenlijk in investeren. Het is van belang dat we goed nagaan hoe het nu gaat, hoe scholen hiermee omgaan en wat de gemeente kan bijdragen. Om vervolgens met elkaar afspraken te maken over een sluitende aanpak. Via het project aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt wordt daar verder invulling aan gegeven. Ook worden- ter voorkoming van vroegtijdig schoolverlaten- de zorgstructuren op scholen ondersteund.

Beleidsvraag 2

Hoe organiseren we de begeleiding van de toekomstige doelgroep?

Eigenlijk is alle kennis aanwezig bij onze maatschappelijke partners en het UWV. Zo is MEE nu ook al verbonden aan het Jongerenloket. Het is de kunst slim gebruik te maken van de kennis van onze maatschappelijke partners. Toch zal er bij de casemanagers expertise en kennis nodig zijn om aan de voorkant van het proces te kunnen signaleren wat er aan de hand is, of er sprake is van een beperking en welke partijen daarbij betrokken moeten worden. Niet altijd is zichtbaar wat er aan de hand is. Onze casemanagers zullen moeten kunnen inschatten wat de mogelijkheden zijn van de klant om te kunnen werken, of op een andere manier te participeren. Zij moeten de klant kennen. Kortom, het vraagt enerzijds een versterking van de samenwerking met maatschappelijke partners en anderzijds een investering in de scholing van (een aantal) casemanagers.

Beleidsvraag 3

Hoe gaan we om met de opdracht om meer mensen (met een beperking) aan het werk te helpen?

Een reëel punt van zorg is de huidige arbeidsmarktsituatie. De banen liggen niet voor het oprapen. Vraag en aanbod zijn niet in balans. Het is al een hele opgave om werk te vinden voor onze huidige Wwb'ers. Met de groei van de doelgroep wordt deze opgave nog ingewikkelder.

De huidige ontwikkelingen vragen om een omslag in denken over werk. Het betekent dat we een groter beroep gaan doen op werkgevers die inzien dat maatschappelijk verantwoord ondernemen van toegevoegde waarde kan zijn. Hierover gaan we met werkgevers in gesprek. Het vraagt een andere houding en kennis van onze uitvoeringsorganisatie; van casemanagers en van degenen die de contacten met werkgevers onderhouden. Het Werkbedrijf moet de schakel vormen tussen de mensen met een beperking en werkgevers die garantiebanen hebben afgegeven. Instrumenten als loonwaarde en loonkostensubsidie worden vanuit het Werkbedrijf op elkaar afgestemd. Via het Werkbedrijf moet slimmer worden samengewerkt om in de regio deze 'omslag' te bewerkstelligen. Maar ook lokaal moeten we anders denken. We zullen alternatieve vormen van meedoen moeten ontwikkelen, samen met organisaties op het gebied van zorg en welzijn. Dat vraagt om creativiteit. Voor 'beschut werk' geldt hetzelfde. Dit type werk kan ook, anders dan voorheen, op verschillende manieren worden ingevuld. Denk aan een beschermde omgeving bij een reguliere werkgever. Het gaat om de juiste omstandigheden voor de werkzoekende.

Meer jongeren en nuggers (niet uitkeringsgerechtigden)

De verwachting is dat zich vanaf 2015 een groeiende groep jongeren aandient, die (nog) geen recht heeft op een Wwb-uitkering, maar wel gebaat is bij ondersteuning naar werk. Het kan hier gaan om jongeren die nog op school zitten (16/17 jaar), of om jongeren die op hun 18e bij het Jongerenloket aankloppen voor een uitkering en/of begeleiding naar werk. Meestal wonen zij nog thuis en hebben zij beperkt recht op een uitkering.

Daarnaast verwachten we een lichte groei in de categorie nuggers die, op basis van hun vermogen of na toepassing van de kostendelersnorm, geen recht hebben op een uitkering. Volwassenen die voorheen een Wajong-uitkering konden aanvragen kloppen straks bij de gemeente aan. Als zij bijvoorbeeld samenwonen kan het zijn dat zij geen recht zullen hebben op een Wwb-uitkering.

Ook als mensen geen recht hebben op een uitkering, heeft de gemeente een taak in de begeleiding. De vraag is hoe breed of smal deze begeleiding wordt geboden. Zeker in een tijd van financiële krapte is het nodig daar keuzes in te maken.

Beleidsvraag 4

Hoe ver gaat de gemeente in het begeleiden van Beemsterlingen op hun routes naar arbeidsparticipatie?

Iemand die thuis zit zonder uitkering en zonder begeleiding naar werk, zorgt mogelijk voor maatschappelijke problemen, die zich vertalen naar kosten. Daarom zet Gemeente Beemster de basisdienstverlening ook in voor nuggers om hen richting werk te helpen. Prioriteit wordt gegeven aan jongeren die van school af komen, of op school dreigen uit te vallen. Hiervoor wordt ook uitgekeken naar alternatieve financieringsbronnen, zoals de ESF-subsidie.

WANDELROUTES NAAR ARBEIDSPARTICIPATIE

Beemsterlingen aan het werk naar vermogen

LEVENSLIJP



0 — 4 jaar

Kinderen in beeld

Huisarts kent gezin. Consultatiebureau ontdekt vroeg achterstanden en problemen. Dorpszorg, kinderopvang en CJG steunen ouders met vragen en advies over opgroeien en opvoeden.

- ◇ informatieoverdracht naar basisschool.

4 — 12 jaar

Extra aandacht op de basisschool

Zorgplicht voor leerlingen die extra ondersteund moeten worden. Gewone of speciale scholen. Observaties, testen, leerlingvolgsystemen.

- ◇ schooladvies leidend; warme overdracht naar voortgezet onderwijs.

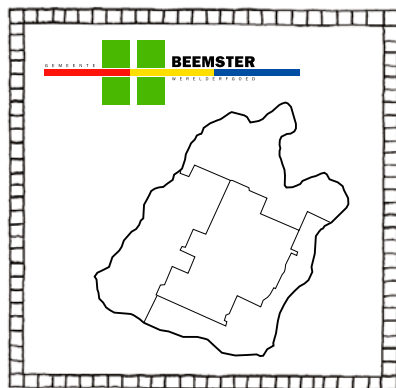
4 — 18 jaar

Hulptroepen rond scholen

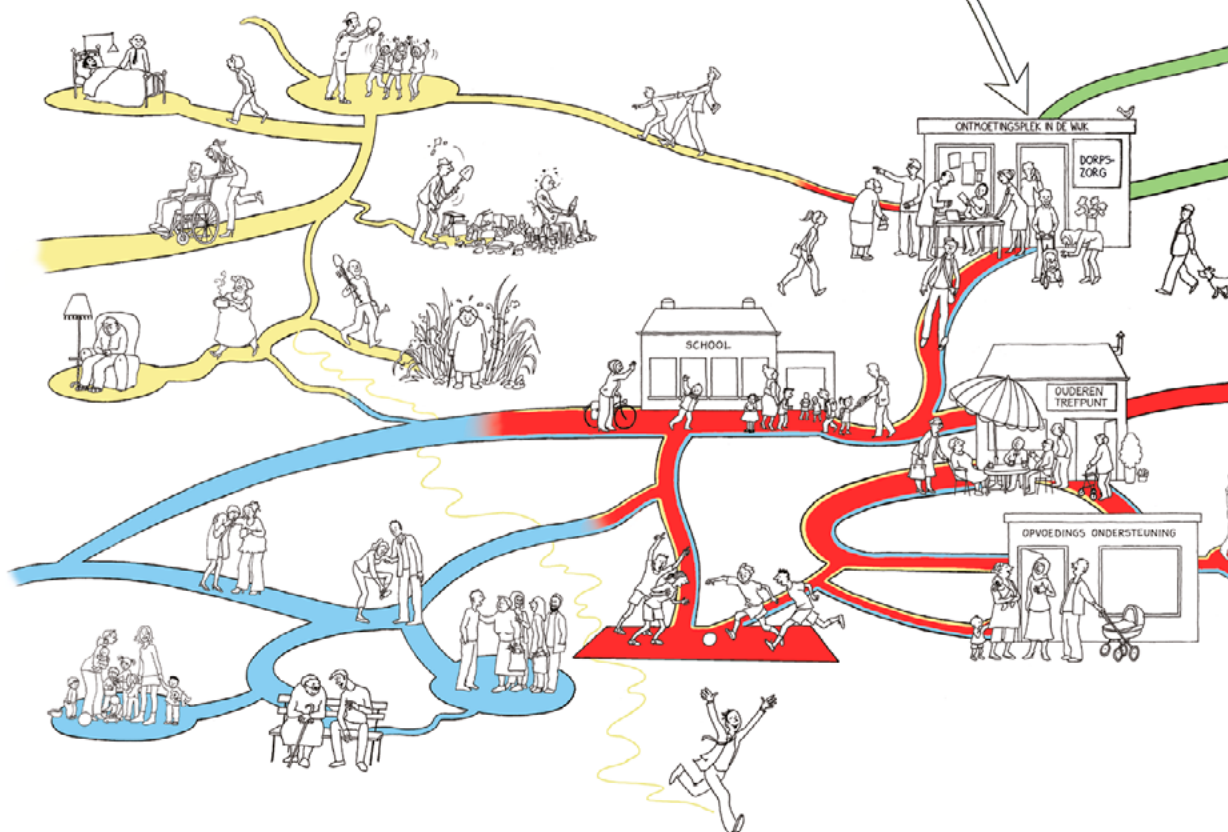
Maatschappelijke organisaties, huisarts, jongerenloket, specialistische zorg vormen een hecht netwerk rond de scholen en ouders.

Goede diagnostiek.

Samen met informele partners die oog en oor hebben voor jeugd, zoals (sport)verenigingen.



Aansluiting met Dorpszorg om mensen die (ver) van de arbeidsmarkt afstaan een passende plek te bieden dichtbij de bewoners (dagbesteding, vrijwilligerswerk, tegenprestatie, maatwerkactiviteiten etc).



■ Basisroute

Bewoners benutten algemene voorzieningen om mee te doen in de samenleving op alle leefgebieden, zoals een kinderdagverblijf, de school, de sportclub, opvoedingsondersteuning. Bewoners, vrijwilligers en professionals hebben oog en oor voor elkaar.

■ Netwerkroute

Bewoners vinden de weg naar buurtgenoten, familie, vrienden en kennissen voor praktische of emotionele steun, vooral als het dagelijks leven moeizamer gaat.

■ Initiatiefroefroute

Bewoners zijn actief als sociaal ondernemer, vrijwilliger en mantelzorger. Zij nemen initiatieven om in hun omgeving op verschillende manieren van betekenis te zijn. Zij vinden zelf hun weg.

■ Maatwerkroute

Bewoners – gemiddeld 15% – die niet zelfstandig of met steun van hun omgeving kunnen meedoen, maken gebruik van individuele voorzieningen, specialistische hulp zoals begeleiding naar werk, een uitkering en/of bijzondere bijstand, jeugdzorg, verpleeghuiszorg.

Via Dorpszorg werken maatschappelijke partners samen. Dit vormt de verbindende schakel tussen de routes.

65

67

12 — 18 jaar**Extra ondersteuning in het voortgezet onderwijs**

Leerwegaanpak voor vmbo'ers die een diploma kunnen halen. Praktijkonderwijs voor leerlingen die een getuigschrift kunnen halen, geen diploma. Voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen met een ernstige beperking. Schooluitval voorkomen; mentoren en maatjes, overdracht tussen mentoren.

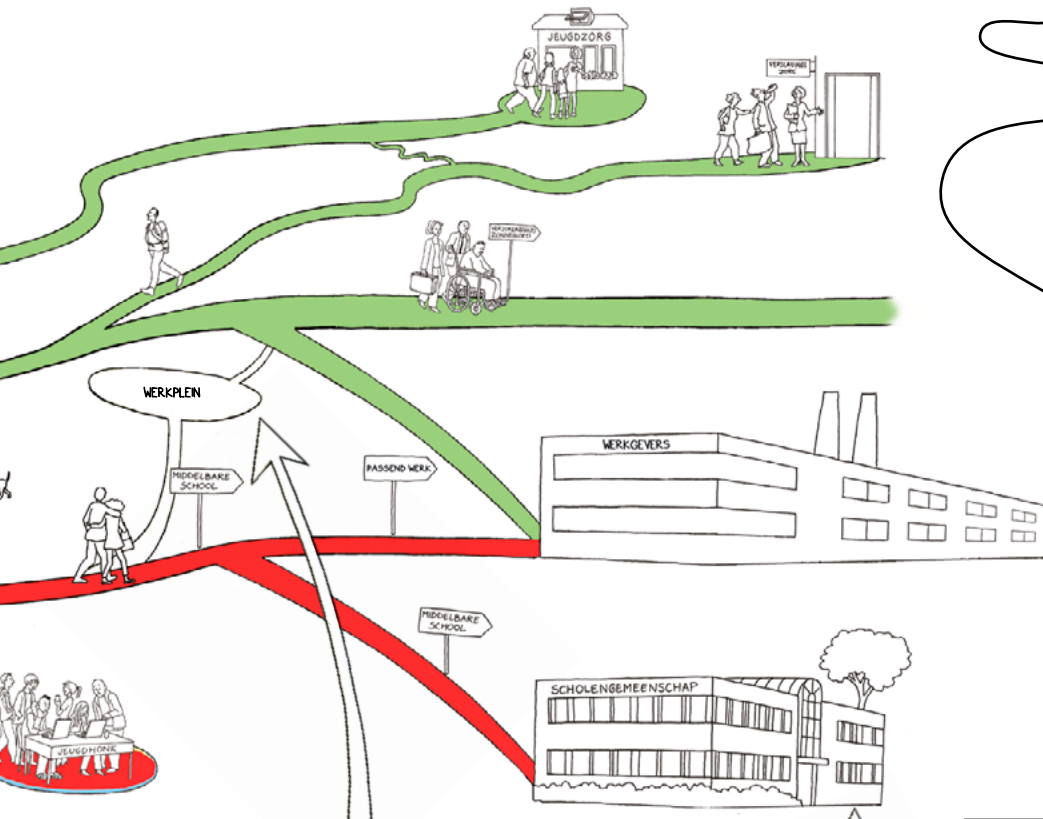
- ◇ 16 School met gemeente tijdig in gesprek over arbeidsmogelijkheden
- ◇ 18 Jongerenloket en Bureau Werk benutten kennis van scholen.

18 — 65 jaar**Routes naar arbeidsparticipatie**

Samenspel maatschappelijke organisaties (bijv. via de Dorpszorg), jongerenloket, werk&inkomen, bureau werk, loket WMO, Werkbedrijf, UWV, scholen en werkgevers. Kennis van de doelgroep en begeleiding op maat zijn essentieel.

65 — ... jaar**Senioren zijn in tel**

Senioren blijven actief. WWB'ers komen in actie voor senioren.

regulier
werkarbeidsmatige
dagbestedingArbeids-
participatie-
bestedinggesubsidieerde
banen

vrijwilligerswerk

beschut werk

TERUG NAAR
REGULIERE BAANVERMINDERDE
LOONWAARDEREGULIER WERK
OP KORTE EN
MIDDELLANGE TERMIJN
GEEN REËLE OPTIE**Jongerenloket – Bureau Werk – Werkbedrijf**

Voor informatie en advies, individuele begeleiding, werkbemiddeling en toegang tot een uitkering. Aansluiting met werkgevers voor passend werk, stage, werkervaringsplaats etc. Accent op werk voor mensen met verminderde loonwaarde. Prioriteit aan jongeren die van school af komen, of op school dreigen uit te vallen. Het Jongerenloket staat in directe verbinding met scholen. Vanuit het netwerk Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland worden afspraken gemaakt over instrumenten: garantiëbanen, regulier werk, beschut werk, loonkostensubsidie, job coach, no risk polis etc. De werkgever wordt daarbij 'ontzorgd'.

Aansluiting met het onderwijs voor een sluitende aanpak voor jongeren waarvan in een vroeg stadium (16/17jaar) al beoordeeld wordt dat deze begeleiding of een maatwerkvoorziening nodig heeft op weg naar werk.

Sporen van vernieuwing in het sociaal domein

- Van zorgen voor naar zorgen dat ...
- ... mensen hun eigen verantwoordelijkheid en regie nemen. Eigen kracht voorop.
 - ... vragen en problemen dichtbij worden opgepakt en opgelost. Collectieve ondersteuning; bewoners, vrijwilligers en professionals gaan er actief op af.
 - ... de mens centraal staat en niet de systemen. Eén gezin, één plan, één regisseur.
 - ... de drempel laag is. Dorpsgerichte samenwerking en toegang.

Het Werkbedrijf

De uitvoering van de Participatiewet ligt primair bij de gemeenten, maar ook werkgevers en werknemers hebben zich middels het Sociaal Akkoord verbonden aan de doelstelling van de Participatiewet om de komende jaren zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen.

Wettelijk kader

Regionaal Werkbedrijf in elke arbeidsmarktregio

Om de hierboven genoemde doelstelling te realiseren is in het Sociaal Akkoord afgesproken dat gemeenten samen met sociale partners werkbedrijven gaan vormen. Het regionale Werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Gemeenten hebben 'de lead' bij de vorming van deze werkbedrijven. Uitgangspunt hierbij zal zijn om zo veel mogelijk voort te bouwen op de bestaande regionale structuren en werkwijzen.

Doel en uitgangspunten

Het regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland moet de schakel gaan vormen tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland waarover in het Sociaal Akkoord afspraken zijn gemaakt. Primair doel is daarmee de match van arbeidsgehandicapten met de garantiebanen. Tot 2017 wordt op grond van het Sociaal Akkoord bij het matchen van arbeidsgehandicapten op de beschikbaar te stellen garantiebanen, voorrang gegeven aan (voormalig) Wajongers en mensen die op de wachtlijst staan van de WSW.

De Werkkamer⁵ heeft een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de vorming en het functioneren van het Werkbedrijf. Een belangrijk uitgangspunt bij de vorming van het Werkbedrijf is dat we voortbouwen op al bestaande en goed functionerende samenwerkingsvormen. Voorkomen moet worden dat er parallelle structuren worden ingericht.

Organisatie

Het Werkbedrijf is vormvrij. Dat wil zeggen dat gemeenten onderling mogen bepalen hoe zij het willen inrichten. Op basis van het hiervoor genoemde uitgangspunt willen we aansluiten bij de bestaande regionale infrastructuur van het portefeuillehouderoverleg, het regionaal beleidsoverleg, het Werkgeversservicepunt (WSP) en bij bestaande werkwijzen, instrumenten en voorzieningen.

Visie op het Werkbedrijf in Zaanstreek-Waterland

Het Werkbedrijf is een slim samenwerkend regionaal en lokaal netwerk. Het is toegespitst op de arbeidsmarktsituatie in de regio en bouwt voort op de lokale en regionale (samenwerkings-) initiatieven die in de afgelopen jaren al succesvol zijn opgebouwd. Het is geënt op een set aan afspraken die in de regio worden gemaakt⁶ voor de doelgroep. Bij het Werkbedrijf staat de match tussen werkzoekenden (met of zonder beperking) en werkgevers centraal. De werkgever wordt daarbij 'ontzorgd'. Dat vertaalt zich in het harmoniseren van instrumenten in de regio en ondersteuning van werkgevers bij het creëren/vinden van werk voor mensen met een arbeidsbeperking. We willen af van de versnippering. Het Werkbedrijf is daarom bedoeld voor een brede doelgroep. Dit vraagt om een andere kijk op de lopende ontwikkelingen: BaanStede, het WSP en het Werkbedrijf dienen integraal benaderd te worden. Ze dienen allemaal hetzelfde doel, namelijk mensen (met een arbeidsbeperking) begeleiden naar de reguliere arbeidsmarkt. En voor diegenen waarvoor dat niet mogelijk is, blijft beschut werk een optie.

Nu is het moment om de afzonderlijke sporen van het Werkbedrijf, WSP en BaanStede bij elkaar te brengen en verder uit te werken. De toekomstige rol van BaanStede past in de bredere discussie die in de regio wordt gevoerd over de uitvoering van de Participatiewet en de AWBZ, begeleiding en verzorging van mensen met een beperking.

Oog voor een brede doelgroep

Het Werkbedrijf richt zich op de brede doelgroep werkzoekenden. Deze groep beweegt zich op verschillende treden van de participatieladder en kan grofweg worden onderverdeeld in:

- Mensen die (al dan niet) met enige ondersteuning terug kunnen naar de reguliere arbeidsmarkt;
- Mensen met verminderde loonwaarde;
- Mensen voor wie regulier werk op korte of middellange termijn geen reële optie is.

Het resultaat voor deze werkzoekenden moet zijn:

- Plaatsing bij een reguliere werkgever;
- Plaatsing bij een reguliere werkgever met loonkostensubsidie (incl. begeleid werken WSW);
- Detachering (WSW en bijstand);
- Werkervaringsplaats;
- Beschut werk;
- Vrijwilligerswerk;
- Arbeidsmatige dagbesteding.

⁵ De Werkkamer geeft het regionaal Werkbedrijf een bredere functie en noemt meerdere doelstellingen.

Wij zien dit als een ontwikkelaspect en stellen als primair doel de match van arbeidsgehandicapten op de banen waarvoor werkgevers zich in het Sociaal Akkoord garant hebben gesteld.

⁶ Deze zijn opgenomen in de regionale uitvoeringsagenda

Contouren Werkbedrijf

In de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland wordt het WSP inmiddels door alle regiogemeenten omarmd en zij nemen hieraan deel, naast UWV en BaanStede. Dit op verzoek van de werkgevers die niet door verschillende gemeenten/organisaties benaderd willen worden met dezelfde vraag naar vacatures. Het WSP gaat op een eenduidige en gerichte manier werkgevers benaderen, geschikte kandidaten leveren die passen bij de vraag van de werkgever, goed bereikbaar zijn voor vragen van werkgevers én professioneel diensten verlenen. Een effectieve samenwerking tussen UWV, regionale gemeenten, SW-bedrijf en werkgevers moet bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie in het algemeen en aan het plaatsen van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in het bijzonder.

De gemeenten, UWV en BaanStede zijn vertegenwoordigd in het hoofdenoverleg WSP. Zij functioneren als stuurgroep. Deze stuurgroep komt maandelijks bij elkaar en zet de grote lijnen voor het WSP uit. De samenwerking op tactisch/operationeel niveau loopt via het WSP met relevante partijen.

Het Werkbedrijf kan daar bóven als een netwerkoverleg worden georganiseerd, met een vertegenwoordiging van alle betrokken partijen. Zo blijft het beperkt tot een strategische overlegtafel waar binnen afspraken worden gemaakt over de onderdelen van het Werkbedrijf. Hierover moeten nog concrete afspraken gemaakt worden in de regio.

Uitvoeringsagenda Zaanstreek/Waterland

Regionaal zijn stappen gezet, om te komen tot een adequate en efficiënte voorbereiding op de inrichting van het Werkbedrijf en een visie op de toekomst van BaanStede. Er moet echter nog veel gebeuren om het Werkbedrijf op 1 januari 2015 operationeel te hebben. Regionaal wordt ingezet op de uitwerking van de uitvoeringsagenda. De volgende onderwerpen zijn onderdeel van de regionale uitvoeringsagenda die vanuit het Werkbedrijf worden uitgewerkt:

- Inrichting bestuurlijke overlegtafel regionaal werkbedrijf;
- Loonwaardemethodiek;
- Loonkostensubsidie;
- Job coaching;
- No-risk polis;
- Toegang tot het werkbedrijf: beschut werk⁷ en doelgroep bepaling;
- Eén aanspreekpunt werkgevers;
- Uniforme werkwijze richting werkgevers (incl. harmonisatie instrumenten);
- Marktbeperkingsplannen.

Doorontwikkeling

Het Werkbedrijf moet per 1 januari 2015 operationeel zijn. Dat wil echter niet zeggen dat we geen ruimte hebben om e.e.a. door te ontwikkelen na die datum. 2015 zal een jaar worden waarin we te maken krijgen met het realiseren van veel nieuwe opgaven. Dat vraagt om tijd en overleg en ruimte voor het maken van fouten en het bijstellen van de gekozen koers.

Instrumenten en voorzieningen

Het instrumentarium zal, zoals ook vóór 2015, doorlopend moeten worden aangepast en bijgesteld en we zullen het huidige instrumentarium uitbreiden met een aantal nieuwe instrumenten en voorzieningen, zoals loonkostensubsidie, jobcoaching, werkplekaanpassingen, jobcarving, no-riskpolis, beschut werken. Volgens de Werkkamer moeten deze nieuwe instrumenten en voorzieningen worden vormgegeven en ingezet onder verantwoordelijkheid van én in samenwerking met het Werkbedrijf. Een aantal nieuwe instrumenten en voorzieningen, waaronder de voorziening beschut werken, moeten verder worden uitgewerkt en in verordeningen en/of beleidsregels worden vastgelegd. De betreffende verordeningen zullen ter vaststelling aan de gemeenteraden worden voorgelegd.

Gemeenteraden zullen periodiek geïnformeerd worden over de voortgang van de uitvoeringsagenda.

⁷ UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand zoveel begeleiding nodig heeft, dat beschut werk voor de hand ligt.

Tegenprestatie

De gemeente kan aan iemand die bijstand krijgt diverse verplichtingen opleggen. Zoals de plicht om naar vermogen een tegenprestatie te leveren. Het gaat om maatschappelijk nuttige werkzaamheden die mensen onbetaald uitvoeren naast of in aanvulling op regulier werk. Deze werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De tegenprestatie staat los van de arbeidsplicht en het re-integratietraject. Het is niet bedoeld als re-integratie-instrument.

Eisen werkzaamheden

De werkzaamheden die de gemeente kan opdragen moeten voldoen aan de volgende eisen:

- De tegenprestatie mag het accepteren van werk niet in de weg staan.
- De tegenprestatie dient het algemeen nut. Het is geen re-integratie-instrument, het mag wel bijdragen aan de re-integratie. Re-integratie is in het belang van de uitkeringsgerechtigden, een instrument dat de kans op werk zal vergroten.
- De tegenprestatie dient te bestaan uit onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden. De concrete invulling is mede afhankelijk van de specifieke situatie, de lokale omstandigheden en de omvang en de duur van de activiteiten.
- De uitkeringsgerechtigde heeft invloed op de keuze van de maatschappelijk nuttige werkzaamheden.
- De omvang van de werkzaamheden en de tijdsduur dienen beperkt te zijn.
- De werkzaamheden moeten worden afgestemd op de fysieke en psychische omstandigheden van de Wwb-er (naar vermogen).
- Het mag niet leiden tot verdringing. De opgedragen werkzaamheden moeten verricht kunnen worden naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt.
- Als een tegenprestatie wordt opgedragen, is het verrichten hiervan een verplichting in de Participatiewet en dit moet dus terugkomen in het maatregelenbeleid.

Kosten tegenprestatie

Het invoeren van tegenprestatie kost geld. Denk aan extra menskracht voor de begeleiding en de handhaving. Maar ook aan kennis om uitkeringsgerechtigden goed te kunnen begeleiden, die vaak uit uiteenlopende doelgroepen bestaan. Het gaat hier niet om re-integratie-activiteiten. Dat betekent dat er geen gelden uit het Participatiebudget mogen worden ingezet. Bovendien zijn er geen gelden beschikbaar gesteld voor het organiseren van de tegenprestatie.

Dit zal zoveel als mogelijk budgetneutraal moeten gebeuren. Afhankelijk van hoe breed de tegenprestatie wordt ingezet, is er budget nodig, want de plekken moeten worden gevonden, de uitkeringsgerechtigden moeten worden gesproken en naar een plek worden geleid. Middelen hiervoor moeten komen uit de algemene middelen van de gemeente.

Voor wat, hoort wat

Het primaire doel van de tegenprestatie is iets terug te doen voor de samenleving in ruil voor de uitkering. Voor wat, hoort wat. Deze wens komt uit de maatschappij; men wil weten wat er in ruil voor de uitkering gedaan wordt. Vanuit de participatievisie kan de vraag gesteld worden, of het verplicht stellen van een tegenprestatie helpend is aan het traject dat de klant volgt richting werk. Het gaat immers om maatschappelijk nuttige activiteiten, die niet hoeven bij te dragen aan re-integratie van de klant. We gaan ervan uit dat iedereen iets wil terug doen. En als dat niet zo is, wakkeren we de motivatie aan. Een werkgever zit ten slotte niet te wachten op ongemotiveerde medewerkers. Afhankelijk van persoonlijke situaties, kan het nodig zijn om verplicht te stellen iets terug te doen voor de uitkering. Er is vervolgens een scala aan activiteiten waar men zelf uit kan kiezen om iets te doen voor de uitkering. De tegenprestatie is daar een nieuwe vorm van.

Beleidsvraag 5

Hoe past een tegenprestatie in onze visie binnen het participatiebeleid?

Het wetsvoorstel is zo gewijzigd dat er geen sprake meer is van een algemeen geldende verplichting. Het opleggen van een tegenprestatie is geen verplichting voor de gemeente. Als we besluiten een tegenprestatie op te leggen is het verrichten van deze tegenprestatie voor de klant wel een verplichting. Er is nu voldoende ruimte om in elke situatie een passende tegenprestatie te vragen. Dit zou bijvoorbeeld ook mantelzorg kunnen zijn of vrijwilligerswerk. Casemanagers krijgen de ruimte om maatwerk te leveren, passend bij de huidige werkwijze van afdeling Werk & Welzijn. Zij zoeken samen met de klant naar mogelijkheden richting arbeid of participatie. De tegenprestatie wordt alleen ingezet als er geen (vrijwilligers)werk wordt gevonden of als de klant niet gemotiveerd genoeg is om uit eigen beweging iets terug te doen voor de uitkering. De tegenprestatie wordt zodoende voor een bepaalde groep ingezet als er geen andere opties zijn. Deze keuze wordt bepaald aan de hand van de situatie van de klant op basis van de inschatting van de casemanager.

Verordening

De plicht voor bijstandsgerechtigden om een tegenprestatie te leveren, regelt de gemeente in een verordening. Dit biedt de gemeente de ruimte voor individueel maatwerk. Het college is verplicht beleid te ontwikkelen over de inhoud, omvang en duur van de tegenprestatie.

De verordening wordt in Gemeente Beemster als volgt uitgewerkt.

- Tegenprestatie wordt als sluitstuk ingezet. Eerst worden alle andere mogelijkheden richting arbeid en participatie samen met de klant onderzocht;
- Mensen moeten door de tegenprestatie in beweging komen en blijven;
- Tegenprestatie gaat over wederkerigheid en aandacht voor de (situatie van de) klant;
- Het maatschappelijk middenveld (via Dorpszorg) wordt actief betrokken in de organisatie van tegenprestatie.

Ontwikkelrichtingen

Uit de huidige participatieaanpak vloeien drie ontwikkelrichtingen voort.

1. *Ontwikkelrichting: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*

De Wet Passend Onderwijs legt een deel van de verantwoordelijkheid voor dit onderwerp bij het onderwijsveld zelf; de Participatiewet en de Jeugdwet zorgen voor betrokkenheid van de gemeente. Werken aan een goede aansluiting is met name van belang voor de meest kwetsbare groep leerlingen, de jongeren die de praktijkschool of speciaal onderwijs volgen en daarna – eventueel na een vervolgopleiding op niveau 1 van het MBO – aan het werk moeten. Ook hun ouders/opvoeders moeten we niet uit het oog verliezen. Het is belangrijk te werken aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid; scholen, gemeente en werkgevers. Hierbij is ondersteuning en samenwerking met zorgpartijen heel belangrijk. Vanuit de Jeugdzorg houdt een projectgroep ‘aansluiting onderwijs en jeugdzorg’ zich al bezig met deze ontwikkeling. Ter voorkoming van vroegtijdig schoolverlaten worden de zorgstructuren op scholen ondersteund. Vanuit de Participatiewet gaat het gaat hier om de overgangen binnen het onderwijs, naar gemeente en richting arbeidsmarkt. Deze moeten goed georganiseerd worden om uitval te voorkomen. Deze ontwikkelrichting houdt in dat we samen met het onderwijs inventariseren hoe het nu gaat, waar risico's op de loer liggen, wat er nodig is om vervolgens concrete afspraken te maken.

Uitwerking:

- a. Er is een projectgroep ‘aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt’ opgestart waar binnen deze opgave uitgewerkt wordt. Daarbij worden o.a. scholen en zorgpartijen betrokken. In de projectgroep wordt verkend wat nodig is.
- b. De samenwerking met de scholen en het Jongerenloket wordt versterkt door aan de voorkant, samen met de school, te kijken naar wat passend is voor de jongere. Zo moet bereikt worden dat de overgang van onderwijs naar werk soepeler verloopt en dat de instroom in de bijstand wordt beperkt.

2. *Ontwikkelrichting: aansluiting met werkgevers voor passend werk, participatie, stage of werkervaring met het accent op mensen met verminderde loonwaarde*

De opdracht luidt: iedereen aan het werk (naar vermogen). In een tijd van weinig werkgelegenheid is dit een enorme uitdaging. Deze ontwikkelrichting vereist creativiteit. Het gaat om een omslag in het denken over werk. Het gaat om een andere verhouding ten opzichte van werkgevers en andere partners. Het betekent regionaal en lokaal zoeken naar alternatieve vormen van meedoen. Ook als het gaat om ‘beschut werk’. Daarbij moeten we steeds meer de samenwerking zoeken met organisaties op het gebied van zorg en welzijn. En op zoek gaan naar maatschappelijk betrokken werkgevers voor werk. Dit betekent dat we op pad gaan, naar werkgevers, om via lokale of regionale projecten voldoende arbeidsplaatsen te vinden. Het betekent ook dat we het aantrekkelijk moeten maken voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen, of een werkervaringsplek te bieden, dat we moeten werken aan positieve beeldvorming en dat we werkgevers ontzorgen.

Uitwerking:

- a. Een regionale projectgroep houdt zich bezig met de verdere uitwerking van de regionale uitvoeringsagenda. Daarbij worden onder regie van gemeenten, samen met o.a. werkgevers en vakbonden afspraken gemaakt over de basisfuncties: de dienstverlening aan werkgevers, een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching), de verstrekking van voorzieningen (zoals werkplekaanpassingen) en beschut werk.
- b. Lokaal wordt binnen onze eigen uitvoeringsorganisatie momenteel gekeken wat er nodig is om mensen met een beperking aan het werk te krijgen. Bureau Werk zal daarbij meer moeten inzetten op het zoeken van werk voor specifieke klanten en daarbij een beroep gaan doen op maatschappelijk verantwoord ondernemen.

3. *Ontwikkelrichting: aansluiting met maatschappelijke partners voor de begeleiding van mensen met een beperking*

Er is al veel expertise aanwezig, bij het UWV en bij maatschappelijke partijen. Het is belangrijk daar gebruik van te maken. We gaan daarom meer investeren in het maatschappelijk netwerk: het opzoeken van en samenwerken met maatschappelijke organisaties die al met de doelgroep te maken hebben. Deze samenwerking is al in gang gezet. Toch is het belangrijk dat ook de casemanagers voldoende kennis en vaardigheden verwerven om te kunnen signaleren of sprake is van een beperking en om in te kunnen schatten wat de participatiemogelijkheden zijn en welke begeleiding nodig is. Door het scholen van een aantal medewerkers kunnen we deze expertise zelf verwerven. Zo kunnen we sneller een passend traject inzetten en hoeven we deze begeleiding niet altijd in te kopen.

Een punt van zorg is de intensiteit van de begeleiding ten opzichte van de capaciteit in onze uitvoering. Er is voor specifieke doelgroepen meer nodig, meer 1 op 1 en minder in groepen, meer specifiek op zoek gaan naar banen voor werkzoekenden met een beperking, meer en langduriger begeleiding op de werkvloer etc. En dat terwijl het Participatiebudget niet toeneemt. In de praktijk zullen we moeten ervaren hoeveel meer aan begeleiding nodig is dan wat we nu al doen voor ons huidige Wwb bestand. Het vormt daarom een ontwikkelopgave.

Uitwerking:

- a. Een werkgroep gaat zich bezig houden met het begeleidingsvraagstuk waarbij wordt nagedacht over wat nodig is in de begeleiding van een nieuwe doelgroep. Scholing komt daarbij aan de orde. Daarbij wordt ook uitgekeken naar alternatieve financieringsbronnen (ESF).
- b. We gaan met partners in het maatschappelijk middenveld verkennen welke rol zij kunnen vervullen in het begeleidingsvraagstuk.

Participatiebudget

Huidige begroting

Inkomsten	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rijksbijdrage: participatiebudget	€€ 44.525					
Sociaal deelfonds participatie		€€ 53.945	€€ 53.945	€ 54.122	€ 56.248	€ 58.463

In bovenstaand financiële plaatje zijn de inkomsten voor de nieuwe doelgroepen meegenomen. Het streven is om de doelgroep vanuit de bestaande dienstverlening te begeleiden. Voor de nieuwe doelgroepen zal moeten blijken met welke begeleiding en instrumenten zij gebaat zijn. Dat vormt een ontwikkelopgave. We zullen daarom moeten monitoren of dit budget voldoende is om passende begeleiding te kunnen bieden.

We zitten tegelijkertijd midden in een ontwikkeltraject binnen Werk & Welzijn. Deze ontwikkeling in combinatie met de Participatiewet maakt dat er nog veel aan verandering onderhevig is. We zullen ervaring moeten opdoen met een andere werkwijze, met de nieuwe doelgroepen, met het 'nieuwe' netwerk en met het Werkbedrijf. Zodoende krijgen we steeds meer zicht op wat er nodig is, waar budget aan zal moeten worden uitgegeven.

Van visie naar begroting

Vanuit onze visie concretiseren we keuzes die we ook door vertalen naar het participatiebudget. Die visie is dat we op een andere manier gaan werken. Dit betekent dat we meer gaan investeren aan de voorkant van het proces en een brede basisdienstverlening bieden aan bewoners samen met het maatschappelijk middenveld/ de wijkteams. Die basisdienstverlening wordt uitgevoerd door de professionals van Werk & Inkomen.

De belangrijkste verschillen met vroeger zijn, dat we meer zelf doen, een bredere basisdienstverlening bieden en meer samenwerken met scholen, welzijn en zorg. We gaan meer vraaggericht en minder aanbodgericht werken; we hebben niet voor iedereen meer een 'productje'.

Het budget wordt voor de volgende doeleinden ingezet:

- Voor specifieke ondersteuning op het gebied van werk, werkervaring en scholing;
- Voor het opstarten van participatieactiviteiten dichtbij de bewoners en om te experimenteren (als beperkt incidenteel ondersteuningsbudget);
- Voor het vormen van een beschut werkvoorziening, waarbij een verbinding wordt gemaakt met de AWBZ, de SW en 'Dorpszorg';
- Voor de begeleiding van Wwb'ers die een garantiebaan krijgen/ hebben (niet zijnde de Wajongdoelgroep die bij het UWV zit);
- Voor de werkgeversaanpak;
- Voor versterking van de relatie met het onderwijs en preventie. Hiervoor kijken we in ook naar alternatieve financieringsbronnen (ESF subsidie). Het vormt een ontwikkelopgave waarbij we op termijn scherper in beeld hebben wat nodig is.

Baanstede

In het kader van de Participatiewet worden bestaande re-integratiebudgetten en de huidige Wsw-subsidie samengevoegd in één Participatiebudget. Eventuele tekorten van Baanstede kunnen zo worden betrokken bij het Participatiebudget. Dit heeft als risico dat de inspanningen voor re-integratie die leiden tot lagere uitkeringsbestanden, beter resultaat voor klanten en lagere kosten worden afgebouwd. Daarnaast is er onzekerheid over de gevolgen van de nieuwe taken, ook in financiële zin. Voorgesteld wordt dit stapsgewijs te bepalen aan de hand van de ontwikkelingen in participatie en WSW.

Vervolg en Communicatie

- De verdere uitwerking van de afzonderlijke ontwikkelrichtingen worden, zoals hierboven beschreven, binnen verschillende werkgroepen verder opgepakt. De wijze waarop de effecten gemeten kunnen worden is nog onderwerp van bespreking. College en gemeenteraad zullen periodiek geïnformeerd worden over de voortgang van de ontwikkelrichtingen.
- Na vaststelling van dit beleidsplan zullen nieuwe verordeningen en beleidsregels worden opgesteld en ter vaststelling worden aangeboden aan de gemeenteraad.
- De WMO-raad is om advies gevraagd bij dit beleidsplan. Hun reactie is terug te lezen in de bijlage. Zij worden waar nodig ook bij de verdere uitwerking geraadpleegd.
- De wandelkaart (wandelroutes naar arbeidsparticipatie) is tot stand gekomen na enkele sessies met casemanagers, beleidsmedewerkers, Praktijkschool Bladergroen, UWV en MEE waarbij de routes van de klant zijn doorlopen aan de hand van casuïstiek. Het helpt ons om verder vorm te geven aan de nieuwe participatiepraktijk. Het is een visuele samenvatting van dit beleidsplan. Daarmee vormt het de 'praatplaat' waarmee we op pad gaan, naar werkgevers, maatschappelijke partners en scholen. Zodoende werken we aan een gemeenschappelijke visie op participatie van Beemsterlingen waarbij we niet de andere decentralisaties uit het oog verliezen.

Lijst met afkortingen

AWBZ

Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten

SW

Sociale Werkvoorziening

ESF

Europees Sociaal Fonds

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Wajong

Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten

MEE

ondersteunt mensen met een beperking.
Men kan bij MEE terecht met vragen over
opvoeding & ontwikkeling, leren & werken,
samenleven & wonen en regelgeving & geldzaken.

WSP

Werkgeversservicepunt

Wwb

Wet werk en bijstand

Nuggers

niet uitkeringsgerechtigden

Wsw

Wet sociale werkvoorziening