

Inhoudsopgave

	pagina
Hoofdstuk 1: Inleiding	3
Hoofdstuk 2: Het kader: reeds vastgestelde uitgangspunten	5
Hoofdstuk 3: Missie en ambities	7
Hoofdstuk 4: De opgave: wat verandert met de Participatiewet	8
Hoofdstuk 5: Welke extra instrumenten reikt de Participatiewet aan	10
Hoofdstuk 6: Samenwerking in de regio: Werkbedrijf en Kempenplus	12
Hoofdstuk 7: Doelstellingen (maatschappelijke effecten)	14
Hoofdstuk 8: Wat willen we bereiken: speerpunten	22
Hoofdstuk 9: Financieel kader	24
Bijlagen:	
1. Financiële kengetallen en afbouwscenario's SW-plekken	25
2. Huidige dienstverlening ISD De Kempen en WVK-groep	29

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het sociaal domein is volop in beweging. Het Rijk hevelt vanaf 2015 taken op het gebied van Jeugdzorg, AWBZ-Wmo en Participatie over naar gemeenten. Er komt daarbij veel op gemeenten af. Voor de Participatiewet betreft het de uitbreiding van bestaande taken voor nieuwe doelgroepen met nieuwe instrumenten. De uitbreiding van de taken gaat samen met een financiële korting. De afgelopen jaren is door de vier Kempengemeenten hard gewerkt aan een goede voorbereiding van de uitvoering van de transitie. Er zijn belangrijke stappen gezet:

Besluitvorming over het rapport van Q consult in mei 2013 door de gemeenteraden van Bladel, Bergeijk en Eersel en in april 2015 door de gemeenteraad van Reusel-De Mierden;

- het beleidskader Samenhang in het sociale domein “Krachten bundelen waar nodig”, is vastgesteld in het voorjaar van 2014;
- het Meerjaren-beleidskader Jeugdhulp is in het voorjaar van 2014 vastgesteld.

Op 1 januari 2015 zijn we klaar voor de uitvoering van de nieuwe taken. De verordening participatie ten behoeve van het onderdeel re-integratie dient voor 1 juli 2015 te worden vastgesteld.

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

1.2 Doel van de visienota

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

- Eerste stap: gezamenlijke visie op de uitvoering van de Participatiewet (gemeenteraden: april/mei 2015);
- Tweede stap: gezamenlijk voorstel voor de organisatievorm van samenwerken (gemeenteraden: zomer 2015);
- Derde stap: gezamenlijke keuze voor Governance model (gemeenteraden: najaar 2015, invoeren 2016), aansluitend bij evaluatie CJG+ de Kempen.

In deze nota Visie Participatiewet willen de vier gemeenten een antwoord geven op de vraag hoe zij er gezamenlijk voor gaan zorgen dat iedereen naar zijn of haar

mogelijkheden werkt, bij voorkeur bij een reguliere werkgever en wanneer dat (nog) niet mogelijk is, door maatschappelijk te participeren.

Ook wordt duidelijk op welke wijze de invoering van de participatiewet verbonden wordt met de andere transities in het sociale domein: jeugdhulp en Wmo/begeleiding. De transities worden in samenhang met elkaar opgepakt. Door zoveel mogelijk te werken vanuit dezelfde uitgangspunten streven wij ernaar om de taken in het sociale domein daadwerkelijk beter te organiseren voor onze burgers.

Het gaat hier om een richtinggevend beleidskader. Veel zal nog nader uitgewerkt moeten worden.

De wettelijke plicht is dat de verordeningen Participatiewet-onderdeel re-integratie- uiterlijk in juli 2015 vastgesteld wordt. De visienota levert hier de uitgangspunten voor.

1.3. Opzet van de visienota

In hoofdstuk 2 ligt het accent op de uitgangspunten die ten grondslag liggen aan deze visienota. Het geeft het kader aan waarbinnen de beleidsdoelen zich ontwikkelen. Hoofdstuk 3 vormt de kern van deze nota. Hier geven we aan vanuit welke missie we werken en welke ambities we daaruit afleiden.

Hoofdstuk 4 beschrijft de opgave waarvoor de gemeenten staan door de vaststelling van de Participatiewet. In hoofdstuk 5 worden de nieuwe instrumenten beschreven die ons door de Participatiewet worden aangereikt. In hoofdstuk 6 beschrijven we kort de samenwerking met het Werkbedrijf en Kempenplus.

In hoofdstuk 7 vertalen we ambities naar (voorwaardenscheppende) doelstellingen en in hoofdstuk 8 geven we concreet aan wat we willen bereiken.

In hoofdstuk 9 beschrijven we binnen welke financiële kaders we uitvoering dienen te geven aan de Participatiewet en welke financiële keuzes we daarbij maken.

In de bijlagen worden enige financiële kengetallen en doorrekeningen gepresenteerd en de huidige dienstverlening van ISD- De Kempen en WVK-groep beschreven.

2. Het kader: reeds vastgestelde uitgangspunten

In het voorjaar van 2013 is door de vier gemeenteraden besloten tot een geïntegreerde uitvoering van de Participatiewet en Wmo/begeleiding. Daarnaast zijn door drie gemeenteraden bij de behandeling van het tweede rapport van Q consult (Transitie extramurale begeleiding (Wmo), Wet werk en bijstand (Wwb) en Wet sociale werkvoorziening ((Wsw) belangrijke beleidsuitgangspunten vastgesteld. De gemeenteraad van Reusel-De-Mierden heeft de uitgangspunten in april 2015 vastgesteld.

Deze uitgangspunten vormen het kader van de visienota.

Vastgesteld zijn de volgende gezamenlijke uitgangspunten met betrekking tot de doelgroepen en cliënten:

1. De doelgroep en de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de participatie van burgers op de arbeidsmarkt groeien de komende jaren.
2. Dienstverlening is gericht op het plaatsen van cliënten in zoveel mogelijk regulier werk. De mogelijkheden van de cliënt staat centraal.
3. Een steeds kleinere groep cliënten komt in aanmerking voor Beschut Werk. De beweging van 'binnen' naar 'buiten' wordt doorgezet. Participatie gaat verder dan het voorzien in arbeidsmarktplaatsen, het gaat over deelname aan het sociale leven en zinvolle dagbesteding.
4. Integrale dienstverlening is vanuit cliëntperspectief noodzakelijk. Er wordt creatief omgegaan met de verbinding tussen de Wwb, Wsw en Wmo. Hierin dient te worden gewaakt dat het geheel (te) complex wordt.
5. Raakvlakken tussen beleidsterreinen en samenwerking met specialistische organisaties worden georganiseerd.
6. In het doelgroepenbeleid wordt rekening gehouden met uitbreiding van doelgroepen en activiteiten, zoals Wajong en jeugd.
7. Een goede afstemming tussen onderwijs, zorg en werk. Dit zowel beleidsmatig, als casuïstiek.

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

1. De gemeenten gaan uit van de uitgangspunten en het kader van de Wwnv (nu Participatiewet).
2. De ontwikkelingen vragen een vooruitstrevende houding van de uitvoeringsorganisaties en gemeenten.

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

3. Missie en ambities

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

Missie

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

Visie

Onze visie is te komen tot een samenleving waarin de inwoners van de Kempengemeenten allen naar eigen vermogen meedoen en de beschikking hebben over adequate (tijdelijke) ondersteuning, zorg en/of (passend) werk. We gaan uit van de zelfredzaamheid en eigen kracht van de burger. De rol van de overheid zal minder worden, de overheid is één van de vele partijen die werkzaam zijn in het sociaal domein. Zij zal vaker een regisserende rol hebben.

Ambities

1. Op wijk (of buurt)niveau is er een goede sociale samenhang en een veilig en gezond leef- en opgroeklimaat.
2. Inwoners van de Kempen, jong en oud, kunnen zo lang mogelijk zelfstandig in de Kempische samenleving functioneren en meedoen.
3. Inwoners voelen zich actief betrokken bij de samenleving in de Kempengemeenten en willen zich zo nodig inzetten voor anderen. De eigen kracht van de Kempenaren is het uitgangspunt en wordt zo nodig versterkt en gemobiliseerd ten behoeve van de 'samenredzaamheid'.
4. Er is een samenhangend geheel aan voorzieningen, dat lokaal beschikbaar is voor alle inwoners. Als de collectieve voorzieningen niet toereikend zijn, zorgen we voor individuele voorzieningen op maat en een zorgstructuur die samenhang vertoont.
5. Er is een samenhangende structuur voor inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zodat zij de mogelijkheid hebben om in te stromen in regulier werk. Indien dit niet lukt zal zo mogelijk een tegenprestatie gevraagd worden.
6. De dienstverlening in het gehele sociale domein leidt uiteindelijk tot minder bureaucratie en lagere uitgaven. Soms is het daarbij nodig voorinvesteringen te doen die pas later renderen.

4. De opgave: wat verandert met de Participatiewet

4.1. *Wwb wordt Participatiewet*

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

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

4.2. *Aanscherping Wajong*

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

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

4.3. *De Wsw*

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

De wachtlijst is vanaf dat moment vervallen: voor personen op de wachtlijst geldt dat ze geen recht meer hebben op een plek in de sociale werkvoorziening. Mogelijk kunnen zij een beroep doen op de Participatiewet voor re-integratie en/of een bijstandsuitkering en/of op een Wmo-voorziening(bv dagbesteding). Mogelijk kunnen ze ook gebruik maken van een voorziening in het voorliggend veld.

Met het vervallen van de Wsw vervalt ook de rijksbijdrage en de taakstelling. De middelen die gemoeid zijn met de Wsw worden overgeheveld naar het gebundelde participatiebudget. Hierbij wordt wel een 'efficiencykorting' op het budget

doorgevoerd en vindt een verlaging plaats als gevolg van het veronderstelde natuurlijk verloop van de SW populatie.

De rechten van de huidige Wsw-medewerkers worden gegarandeerd. De huidige verplichtingen ten aanzien van de Wsw zullen bij ongewijzigd beleid een groot deel van de beschikbare re-integratiemiddelen in beslag nemen.

De Participatiewet biedt de mogelijkheid te beginnen met de opbouw van beschut werk. De eisen om in aanmerking te komen voor beschut werken zijn zwaarder dan die bij de Wsw.

Aantal Wajong-ers in de Wsw

De Wsw is een vrijwillige voorziening. Van oudsher is niet geregistreerd over welke bron van inkomsten een geïndiceerde beschikte. Pas in de laatste 10 jaar (sinds het CWI in 2005 de taak overnam van de gemeentelijke indicatiecommissies) wordt deze informatie verstrekt bij het indicatiebesluit. Er is daarom niet bekend hoe groot het bestanddeel Wajong-ers is in het totale werknemersbestand van WVK-groep.

Wanneer iemand een Wsw-dienstverband heeft ontvangt hij op basis van het arbeidscontract loon van WVK-groep. De Wajong komt dan niet meer tot uitkering. Ook bij de Wsw-subsidietoekenning van het Rijk richting de gemeenten wordt geen rekening gehouden met een eventueel recht op een Wajong-uitkering van de geïndiceerden. Op macroniveau vindt wel een verrekening plaats tussen SW-Rijksbudget en de AAW-Wajongfondsen van het UWV.

4.4 Garantiebanen

Met de afspraken die op landelijk niveau zijn vastgelegd in het Sociaal Akkoord stellen de sociale partners, werkgevers en werknemers zich garant om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Hierbij is de harde afspraak gemaakt dat per 2026 in het totaal 125.000 banen gecreëerd zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. De marktsector stelt zich garant voor het realiseren van 100.000 banen en de overheid stelt zich garant voor het realiseren van 25.000 banen. De regering werkt een wettelijke quotumregeling uit die geactiveerd wordt wanneer de realisatie van de banen achterblijft bij de gemaakte afspraken. De eerste meting vindt in 2016 plaats.

5. Welke extra instrumenten reikt de Participatiewet aan

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

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

Beschut werken

Beschut werken is bedoeld voor inwoners, die door hun beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van hun werkplek nodig hebben, dat niet van een regulier werkgever mag worden verwacht, dat hij deze in een dienst betrekking neemt. Met de voorziening beschut werken kan de gemeente deze inwoners toch in een dienstbetrekking laten werken. Beschut werk is één van de instrumenten die een gemeente kan inzetten om mensen te activeren. Gemeenten hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Voor beschut werk geldt dat het college de ruimte krijgt om deze voorziening te organiseren binnen de kaders van de Participatiewet en de door de gemeente vastgestelde verordening.

Loonkostensubsidie

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

De loonkostensubsidie wordt met ingang van de nieuwe Participatiewet betaald uit het inkomensdeel.

Tegenprestatie

Sinds 1 januari 2012 heeft het college de bevoegdheid om mensen die een bijstandsuitkering ontvangen te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling.

Ze bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Individuele studietoelage

De Invoeringswet Participatiewet introduceert een studieregeling in de Participatiewet: de individuele studietoelage. De toelage wordt aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand. Het betreft een nieuwe vorm van aanvullende

inkomsondersteuning voor bepaalde groepen studerenden; arbeidsgehandicapte studenten. Doel van de toeslag is om studenten met een beperking een bron van inkomsten te geven ter vervanging van een bijbaan.

Als is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, dan kan deze vaststelling ook gebruikt worden om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor de studietoeslag.

No risk polis

De no-risk polis wordt ingezet bij de arbeidsinschakeling. De no-risk polis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-risk-polis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt.

Zelfstandig ondernemerschap

Het Besluit Bijstandverlening zelfstandigen 2004 biedt de mogelijkheid om een belanghebbende met een uitkering op grond van de Participatiewet een voorbereidingsperiode aan te bieden als opstap naar zelfstandig ondernemerschap. Het aanbieden van de voorbereidingsperiode en het verlenen van een voorbereidingskrediet zijn een bevoegdheid van het college.

In de Re-integratie-verordening Participatiewet worden genoemde instrumenten verder uitgewerkt.

6. Samenwerking in de regio: het Werkbedrijf en Kempenplus

Het werkbedrijf

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

Het werkbedrijf vormt een netwerkstructuur en moet een efficiënte en praktische tafel zijn die het “matchen” makkelijker maakt en zoveel mogelijk aansluit op de al bestaande samenwerkingsverbanden in de arbeidsmarktregio's.

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

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

In de regio Zuidoost Brabant is een Werkbedrijf in oprichting. De partners (in eerste instantie gemeenten, werkgevers, werknemers, UWV) maken gezamenlijk een regionaal marktbeveiligingsplan. Het Werkbedrijf Zuidoost Brabant is een regionale netwerkorganisatie die aanjager is voor het realiseren van de afspraken in het marktbeveiligingsplan en de resultaten monitort.

Er wordt benadrukt dat er geen extra bestuurlijke laag wordt gevormd.

Het Werkbedrijf heeft daarnaast de volgende taken:

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

Ten aanzien van het Werkbedrijf Zuidoost Brabant participeren WVK en de ISD in de diverse werkgroepen. Daarbij opererend vanuit het uitgangspunt dat in het Werkbedrijf Zuidoost Brabant de eigenstandige positie van de Kempenregio wordt geborgd.

Kempenplus

Medio 2013 is Kempenplus opgericht. Het betreft hier een partnerschap van ISD, UWV en WVK. De deelnemende partijen beogen hiermee een impuls te geven aan de dienstverlening aan de werkgevers in de Kempen en aan de plaatsing van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De eindevaluatie van de pilot Kempenplus is inmiddels afgerond. De eerste resultaten zijn goed. Op basis hiervan heeft besluitvorming plaatsgevonden over de wijze van voortzetting vanaf 2015. Het project is verlengd tot en met 2017. Kempenplus biedt advies en ondersteuning voor werkgevers. In de Kempen is nog geen sprake van (sub)regionaal arbeidsmarktbeleid. Het ontwikkelen daarvan wordt van groot belang geacht. Dat vraagt om een intensieve samenwerking tussen Sociale Zaken, Economische Zaken en Onderwijs.

7. Doelstellingen (maatschappelijke effecten)

7.1 Doelstellingen

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

1. Maximale participatie en mate van zelfredzaamheid en eigen kracht van de inwoner zelf en zijn of haar sociale netwerk.
2. Effectieve en efficiënte ondersteuning.
3. Bij meervoudige problematiek wordt gewerkt met 1 integraal plan voor het hele huishouden en 1 regisseur.
4. Minder gebruik van complexe zorg door eerdere en betere zorgverlening.

De hoofdoelstelling van de Participatiewet om voor zoveel mogelijk mensen een duurzame arbeidsparticipatie te realiseren. De volgende (voorwaardenscheppende) doelen voegen we toe als uitwerking van de Participatiewet:

1. Meer mensen plaatsen bij werkgevers door optimale werkgeversdienstverlening
2. Meer mensen aan het werk door gericht inzetten van instrumenten en geld
3. Meer mensen laten participeren in de samenleving door het leggen van kansrijke verbindingen in het sociale domein (integrale aanpak)
4. De mogelijkheid bieden voor beschermd werken voor wie dit nodig heeft
5. Voorkomen van uitval bij jongeren en vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt door het faciliteren van projecten in samenwerking met het onderwijs en ondernemers
6. Optimaliseren van de infrastructuur van de WVK-groep ten behoeve van de doelgroepen van de Participatiewet

Om deze doelen te bereiken wordt van alle partners, lokaal, subregionaal en regionaal, een vooruitstrevende en innovatieve houding verwacht.

Lokale partners spelen wat ons betreft een belangrijke rol bij de uitvoering van de Participatiewet. Daar waar in de samenleving initiatieven worden ontplooid die bijdragen aan de uitvoering van de Participatiewet zullen wij die faciliteren en ondersteunen.

7.2 Meer mensen plaatsen bij werkgevers door optimale werkgeversdienstverlening

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

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

De werkgeversbenadering verschilt per type werkgever:

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

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

Twee belangrijke instrumenten voor het aanwerven van werkplekken zijn:

- Social return on investment (SROI). SROI is reeds opgenomen in het (gemeente brede) inkoopbeleid. Dit instrument zal worden door-ontwikkeld en gemonitord.
- De afspraken met werkgevers in het sociaal akkoord om op termijn structureel 125.000 arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen (op straffe van het alsnog invoeren van een quoteringsregeling als de jaarlijkse aantallen niet worden gerealiseerd).

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

Toename van de doelgroep

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

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

Aantal burgers in de bijstand in de vier Kempengemeenten

Eind 2012	Eind 2013	Eind 2014
408	459	488

Toenemende complexiteit, doelgroepen op basis van loonwaarde

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

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

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

- *Werkklanten* (loonwaarde 80-100%)
Mensen die in principe direct aan de slag kunnen en zelfstandig in staat zijn om voldoende inkomen te genereren. In deze groep zitten mensen waarvan verwacht mag worden dat zij in principe zelfstandig in staat zijn om werk te verkrijgen. In een aantal gevallen hebben zij mogelijk een steuntje in de rug of een stok achter de deur nodig om deze stap te kunnen zetten.
- *Bemiddelbare klanten* (loonwaarde 30-80%)(indicatie doelgroep loonkostensubsidie, bemiddelbaar naar arbeidsmarkt).
Mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben om uiteindelijk regulier aan de slag te kunnen gaan en zelfstandig een inkomen te verdienen. De ondersteuning is tijdelijk en kan onder andere bestaan uit een (sollicitatie) training, tijdelijke loonkostensubsidie of een proefplaatsing. Het doel is de periode van bijstandsafhankelijkheid zo kort mogelijk te houden. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen een deel zonder ontwikkelingspotentieel (permanente loonwaardebeperking) en een groep met meer ontwikkelingsperspectief (tijdelijke loonwaardebeperking). Gemeenten moeten hier het goede voorbeeld geven: gemeentelijke werkplekken reserveren.
- *Potentieel bemiddelbare klanten* (loonwaarde 40-70%) (tijdelijk niet bemiddelbaar i.v.m. belemmeringen die de arbeidsinschakeling niet mogelijk maken).
Deels zullen hier mensen bij zitten die een Wsw indicatie ontvingen. Deel is hiervan een groep die tijdelijk niet bemiddelbaar is i.v.m. belemmeringen die de arbeidsinschakeling nog niet mogelijk maken. Hier gaat het om arbeidstraining en arbeidscontractering.
- *Indicatieklanten* (loonwaarde tot 30%)(indicatie beschut werken/ dagbesteding)

Deze mensen zijn niet in staat om in een reguliere omgeving productieve arbeid te verrichten. Zij zullen veelal gebruik maken van beschut werk, als zij hiervoor door het UWV geïndiceerd zijn.

- **Zorg- en activeringsklanten** (loonwaarde tot 30%)
In verband met aanwezige belemmeringen zal arbeidsinschakeling niet meer aan de orde zijn, wel eventuele tegenprestatie/ vrijwilligerswerk. Hierbij zit ook de doelgroep zorg en activering. Deze groep heeft recht op een uitkering maar is niet in staat om aan het werk te komen of (op korte termijn) op te schuiven op de treden van de participatieladder. Onderscheid met de doelgroep beschut werken is dat deze doelgroep niet in staat is om productief te werken. Deze mensen komen in aanmerking voor arbeidsmatige dagbesteding, dagopvang en vrijwilligerswerk. Daar waar middelen nodig zijn wordt vooral gekeken naar mogelijkheden bij andere voorzieningen, zoals o.a. de GGZ en de AWBZ/Wmo. Samenwerking met zorg- en welzijnpartners is hierbij essentieel.

De doelen ten aanzien van de uitstroom uit Bijstand en WW zijn de volgende:

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

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

Het aantal mensen in de bijstand is relatief klein in vergelijking met landelijke cijfers.

Per 1000 inwoners zijn de getallen als volgt:

	Eersel	Bladel	Reusel-De-Mierden	Bergeijk	Landelijk
Bijstand	12	12	9	16	42
WW	31	30	34	35	40

Bron: CBS

Het aantal BUIG cliënten (Wwb) bedroeg eind 2014 488 (eind 2013: 459; eind 2012: 408).

7.4 Meer mensen laten participeren in de samenleving door het leggen van kansrijke verbindingen in het sociale domein

Participatie staat niet los van de andere transitie in het sociale domein. Op vier terreinen kunnen kansrijke verbindingen worden gelegd:

- Betere en integralere toeleiding
- Overlap beschut werken en dagbesteding
- Tegenprestatie
- Faciliteren en ondersteunen initiatieven uit de samenleving

Betere en integralere toeleiding.

In het 3D beleidsplan van de vier Kempengemeenten komt nadrukkelijk naar voren dat het de integrale aanpak gewaarborgd moet worden door een brede voorlopige intake die snel onderscheid kan maken tussen problematisch en niet problematische (enkelvoudige) vragen.

Bij toeleiding gaat het met name om de voorkant van het proces, waar (potentiële) cliënten binnen komen. Het toeleidingsproces bestaat uit signalering, intake en diagnose en richt zich op het *hele* sociale domein, dus niet alleen Werk & Inkomen, maar ook Zorg/ Participatie/Wmo. Het verbinden van werk, zorg en welzijn in het toeleidingsproces zien we als een essentiële voorwaarde voor het kwalitatief en kwantitatief op orde brengen van het sociaal domein.

Overlap dagbesteding en beschut werken

Een andere verbinding is de overlap tussen dagbesteding en beschut werken. Deze ondersteuningsvormen bieden inwoners met een (arbeids-)beperking mogelijkheden tot structuur en (arbeids-)ritme veelal in een beschutte omgeving. Het combineren van dagbesteding en beschut werken, kan meer keuzemogelijkheden bieden voor inwoners met een beperking en wellicht ook de kans op uitstroom naar regulier werk vergroten. Hiernaast kunnen de beschikbare middelen van de Kempengemeenten daardoor efficiënter en effectiever ingezet worden. De infrastructuur van de WVK-groep kan hiervoor bijvoorbeeld gebruikt worden. Onderzocht zal worden wat de overlap is van (arbeidsmatige) dagbesteding en beschut werk plekken.

Verplichte tegenprestatie

Een derde kansrijke verbinding bestaat wanneer uitkeringsgerechtigden zich-vrijwillig of via een verplichte tegenprestatie- inzetten voor andere inwoners door het verrichten van maatschappelijke taken. De gedachte achter de tegenprestatie is dat inwoners door het verrichten van maatschappelijke nuttige taken iets terug doen voor de ontvangen (inkomens)ondersteuning.

Te denken valt aan taken zoals het helpen bij sporttoernooien, bestuursfuncties bij verenigingen, helpen in de zorg et cetera. Ook kan de uitkeringsgerechtigde ervoor kiezen om taken te verrichten voor individuele inwoners waarbij het gaat om taken op het gebied van huishoudelijke hulp, helpen met boodschappen doen e.d.

Samenwerking met welzijnsorganisaties is hiervoor van belang.

Er kan (tijdelijke) ontheffing gegeven worden van verplichte deelname aan de tegenprestatie.

Er is sprake van een (tijdelijke) ontheffing van verplichte deelname wanneer uitkeringsgerechtigden mantelzorgtaken hebben en/of vrijwilligerswerk verrichten. Hiernaast zijn personen met een loonwaarde van minder dan 30% vrijgesteld van verplichte deelname. Voor de overige doelgroepen die onder de Participatiewet vallen wordt deelname als plicht opgelegd. Werken heeft echter altijd voorrang op participatie. Wanneer de uitstroom naar werk wordt belemmerd kan er een tijdelijke vrijstelling worden gegeven op verplichte deelname.

Faciliteren en ondersteunen initiatieven uit de samenleving

Daar waar lokaal en subregionaal initiatieven worden ontplooid om de (arbeidsparticipatie van mensen te bevorderen kunnen deze rekenen op facilitering en ondersteuning vanuit de Kempengemeenten.

7.5 De mogelijkheid bieden voor beschut werken voor wie dit nodig heeft

Gemeenten krijgen de mogelijkheid om bij beschut werken het instrument loonkostensubsidie in te zetten. De loonwaardebepaling bij beschut werken vindt één keer per drie jaar plaats. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML. Gemeenten bepalen wie er in aanmerking komt voor beschut werk. In een verordening worden de regels omtrent de aard en omvang van beschut werk vastgelegd. In het gebundelde re-integratie budget zijn middelen beschikbaar voor de begeleiding /ondersteuning van de mensen die via beschut werk aan de slag gaan. In de werkkamer hebben de VNG en sociale partners afgesproken dat het UWV een rol krijgt bij de vaststelling van de doelgroep voor beschut werk, het UWV bepaalt op basis van landelijke criteria. De gemeente draagt voor, UWV adviseert. Het advies van de UWV is bindend als dit advies zorgvuldig tot stand gekomen is. In de verordening legt de gemeente vast welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling zijn ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken. Tevens wordt in de verordening de omvang van het aanbod beschut werk vastgesteld.

We willen een doordachte en financieel houdbare keuze maken. Beschut werken is een relatief dure voorziening met een groot financieel risico. Gemeenten die beschut werken aanbieden betalen naast de loonkosten, zijnde het minimumloon, ook gemiddeld €8.500 aan begeleidingskosten per jaar. De terugverdien capaciteit is beperkt en de vergoeding voor beschut werk neemt jaarlijks af. Het beperkt daardoor de ruimte om andere mensen in de bijstand participatieondersteuning te bieden.

7.6 Voorkomen van uitval bij jongeren en vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt door het faciliteren van projecten in samenwerking met het onderwijs en ondernemers

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

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

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

Vroegtijdig schoolverlaters en thuiszitters

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

Op dit moment wordt nader onderzocht:

- Welke concrete maatregelen zijn nodig voor de leerlingen die in 2015 zonder actie thuis zouden komen te zitten.
- Welke langere termijn maatregelen voor deze doelgroep zijn nodig.
- Zijn er in de Kempen voldoende voorzieningen om deze doelgroepen te kunnen ondersteunen, of moeten we breder dan de Kempen kijken.

7.7 Optimaliseren van de infrastructuur van de WVK-groep ten behoeve van de doelgroepen van de Participatiewet

Zittend SW bestand

Wanneer iemand een indicatie Wsw heeft gekregen dan is door het UWV vastgesteld dat er geen kans is op werk op de reguliere arbeidsmarkt. Een geldige Wsw-indicatie (die periodiek wordt vastgesteld door het UWV) impliceert dat de betrokkene: 1. niet in staat is tot reguliere arbeid en 2. niet is aangewezen op een voorziening voor ondersteunende en activerende begeleiding in het kader van de AWBZ (= dagbesteding).

De huidige Wsw-populatie in de Kempen is relatief hoog (zie tabel). De beroepsbevolking wil graag werken. De Wsw is altijd een vrijwillige regeling geweest. Vele mensen uit de Kempen hebben hier een beroep op gedaan. Ook de korte lijnen

tussen WVK-groep en de gemeentelijke sociale diensten (later ISD De Kempen) en het praktijk- en(Z)MLK-onderwijs hebben bijgedragen dat optimaal gebruik is gemaakt van de mogelijkheden van de Wsw.

Cijfers Wsw 4 Kempengemeenten

	Inwoneraantal	Aantal Wsw dienstverband	% percentage Wsw
Nederland	16.800.000	103.900	0,62%
4 Kempengemeenten	68.692	758	1,10%

Met de komst van de Participatiewet stopt de instroom in de Wsw.

Door de stop op de instroom van de Wsw neemt deze populatie als gevolg van natuurlijk verloop af. Op basis van het voorspelbare natuurlijke verloop duurt het meer dan 40 jaar voordat de laatste voor de Wsw geïndiceerde medewerker uitstroomt.

Gevolgen WVK door uitstroom Wsw

De uitstroom uit de Wsw betekent voor de WVK en vermindering van inkomsten bij gelijkblijvende kosten.

In haar strategische visie (23-4-2014) heeft de WVK al aangegeven een aantal activiteiten in het kader van de participatiewet uit te willen voeren. Het gaat hier bijvoorbeeld om beschut werk, werkervaringstrajecten, begeleiding participatiedoelgroep naar werk met loonkostensubsidie en detachering (organiseren hiervan). Onze visie is dat de WVK een doorontwikkeling moet doormaken om mensen aan het werk te houden en/of te helpen.

8. Wat willen we bereiken: speerpunten 2015-2018

In hoofdstuk 7 hebben we 6 (voorwaardenscheppende) doelstellingen benoemd. In dit hoofdstuk geven we aan welke resultaten we per doelstelling willen bereiken.

Concrete resultaten 2015-2018 per doelstelling

Doelstelling 1. Meer mensen plaatsen bij werkgevers door optimale werkgeversdienstverlening

Speerpunten:

1. *Vanaf 2015 is Kempenplus structureel geborgd en kent in 2016 een markt bereik van 80% van de werkgevers.*
2. *Het SROI-instrument wordt doorontwikkeld en beter gemonitord.*
3. *Samenwerking Werkplein De Kempen en economische zaken Kempengemeenten is georganiseerd (2015). Het lokale bedrijfsleven en lokale participatiepartners worden hierbij uitdrukkelijk meegenomen.*

Doelstelling 2. Meer mensen aan het werk door gericht inzetten van instrumenten en geld.

Speerpunten:

4. *De groepsdetachering is geoptimaliseerd: 20% van de 250.*
5. *In 2015 wordt de organisatie van het instrument detachering geoptimaliseerd.*
6. *80% van de Wwb klanten zitten in een participatietraject (2018); nu is dat 58%.*
7. *Het aantal uitkeringen per 1-1-2019 bedraagt 500 (aantal gebaseerd op huidige inzichten t.a.v. ontwikkeling/economie/ arbeidsmarkt). Het huidige aantal in de vier Kempengemeenten is 488.*
8. *25% van de klanten verricht (parttime) loonvormende arbeid (op basis van loonwaardebepaling).*
9. *Er is een vastgesteld subregionaal arbeidsmarktbeleid (2016);*
10. *In het re-integratiebeleid is toeleiding naar zelfstandig ondernemerschap een speerpunt.*
11. *De jeugdwerkloosheid Kempen (NWW; jonger dan 27 jaar) is max. 50% van het landelijk percentage. Op dit moment is de werkloosheid in de Kempen 6.3 % (landelijk: 8,2%) , hiervan is 9% jongeren onder de 27 jaar (landelijk: 15,1 %).*
12. *80% van klanten van allochtone afkomst volgt een duaal traject. Nu is dat: 44%.*
13. *Optimale matching vrijwilligersinzet in de Kempen gerealiseerd(2015).*

Doelstelling 3. Meer mensen laten participeren in de samenleving door het leggen van kansrijke verbindingen in het sociale domein (integrale aanpak)

Speerpunten:

14. *In 2015 is gestart met een integrale quick scan die door front office medewerkers van het hele sociaal domein wordt toegepast.*
15. *Er wordt arbeidsmatige dagbesteding aangeboden en eventueel gecombineerd met beschut werken.*

Doelstelling 4. De mogelijkheid bieden voor beschut werken voor wie dit nodig heeft

Speerpunt:

16. *Het Werkbedrijf in Zuidoost Brabant rekent scenario's door mbt het aantal te realiseren plaatsen beschut werken. Er wordt begin 2015 nader onderzoek gedaan naar andere en nieuwe vormen van beschut werken en er wordt een analyse gemaakt van de klantgroep in relatie tot mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding. De resultaten van het onderzoek spelen een rol bij het besluit over het **aantal** beschut werken plaatsen dat aangeboden gaat worden.*

Doelstelling 5. Voorkomen van uitval bij jongeren en vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt door het faciliteren van projecten in samenwerking met het onderwijs en ondernemers

Speerpunt:

17. *Er is een infrastructuur en een arbeidsmarktaanpak die vroegtijdig schoolverlaten voorkomt.*

Doelstelling 6. Optimaliseren van de infrastructuur van de WVK-groep ten behoeve van de doelgroepen van de Participatiewet

Speerpunt:

18. *De WVK presenteert in 2015 een nieuw verdienmodel.*

9. Financieel kader

Uitgangspunten

Beschikbaar budget

De gemeenten krijgen voor de uitvoering van de Participatiewet Rijksmiddelen ter beschikking die worden gesplitst in een inkomensdeel (bestaande uit uitkeringen en loonkostensubsidie) en het werkdeel (participatie- of re-integratiebudget en Wsw). Dit laatste budget neemt af (zie tabel).

Door het goed inzetten van de participatiegelden kan het inkomensdeel positief beïnvloed worden.

Re-integratiebudget 2015 in vergelijking met 2018

	2015	2018
Wsw bijdrage 4 Kempengemeenten	€15.953.332	€12.873.401
Re-integratiebudget	€449.109	€861.950

Bron: begroting 3 decentralisaties Kempengemeenten

Met de vaststelling van de nota Samenhang in het sociale domein in het voorjaar van 2014 hebben de Kempengemeenten besloten dat de decentralisaties budgettair neutraal verlopen en dat de rijksbijdragen ook daadwerkelijk naar de drie decentralisaties gaan.

Bijlage 1. Financiële kengetallen en 3 scenario's afbouw SW-plekken

Kosten uitvoering speerpunten

Doelstelling 1. Meer mensen plaatsen bij werkgevers door optimale werkgeversdienstverlening

Speerpunten	Aantallen deelnemers	Kostenindicatoren
1. Marktbereik Kempenplus 80% werkgevers	PM	Inzet Kempenplus
2. SROI-instrument doorontwikkeld en beter gemonitord	nvt	Inzet Kempenplus
3. Samenwerking Werkplein en EZ, werkgevers	nvt	Geen extra kosten
4. Groepsdetachering geoptimaliseerd	50	Kosten individuele detachingsplaats €3.900,- Opbrengsten individuele detachingsplaats p/j, per 1fte: €10.000,- tot €12.000,- Opbrengsten individuele Detachingsplaats p/j, per 1fte: € 6.000,- - € 9.000,-
5. Detachering wordt optimaal georganiseerd	nvt	PM
6. 80% Wwb klanten in participatietraject	400 trajecten	Kosten per traject € 2.305,-
7. Aantal uitkeringen in 2019	500	nvt
8. 25% klanten verricht arbeid op loonvormende basis	Op dit moment 96 klanten	
9. Vastgesteld sub-regionaal arbeidsmarktbeleid	nvt	nvt
10. Toeleiding zelfstandig ondernemerschap	10 trajecten	10 trajecten a €2500,- = €25.000,- , ten laste van participatiebudget
11. Jeugdwerkloosheid max 50% landelijk cijfer	30-06-2014: 181 (nww 15-26 jaar) 31-12-2014: 197 (nww 15-26 jaar)	
12. 80% klanten van allochtone afkomst volgt duaal traject	Er zijn 89 personen met een niet-Nederlandse nationaliteit.	Kosten per traject € 2.305,-
13. Optimale matching vrijwilligerswerk gerealiseerd	PM	PM

Speerpunten	Aantallen deelnemers	Kostenindicatoren
14. Quick scan wordt uitgevoerd	nvt	nvt
15. Aanbieden arbeidsmatige dagbesteding in combinatie met beschut werk	PM	PM
16. Instrument tegenprestatie	PM	nvt
17. Opzetten beschut werk	PM	Het Rijk gaat uit van de volgende rekenveronderstellingen per BW-plek: € 14.000 tbv loonkostensubsidie vanuit BUIG-budget en € 8.500 tbv begeleiding vanuit P-budget. Totaal derhalve: € 22.500 (is gelijk aan de finale jaarlijkse subsidie huidige Wsw-plekken)
18. Infrastructuur en aanpak vroegtijdig schoolverlaten	PM	nvt

Scenario's afbouw SW-plaatsen

De WVK heeft een drietal scenario's uitgerekend:

1. Natuurlijk verloop 5% (inmiddels is natuurlijk verloop gestegen tot 6%)
2. Versnelde afbouw 7%
3. Versnelde afbouw 8%

Deze scenario's zijn gebaseerd op de huidige situatie en rol van de WVK. Er niet in meegenomen zijn bijvoorbeeld mogelijkheden als:

- Versnelde uitstroom "breed" uitleggen; Wat is het effect op de cijfers als het topsegment van de huidige Wsw-doelgroep via detachering of begeleid werken uitgeplaatst wordt. Dan staan ze natuurlijk nog op de loonlijst maar ze genereren ook (naar verhouding) hoge detacheringsinkomsten.
- Als minder aangewezen zijn op de beschutte werkomgeving van WVK-intern, kunnen de bedrijfskosten (mensen, machines, gebouwen) verlaagd worden. Detachering is immers een veel lucratiever verdienmodel dan een eigen infrastructuur.
- Het afbouwen van bedrijfskosten kost tijd en geld.

Een scenario zou ook kunnen zijn de transformatie van een bedrijf met veel eigen infrastructuur met een daaraan gekoppelde kostenstructuur, naar een detacheringsorganisatie met een beperktere infrastructuur.

Scenario 1		Krimp, op basis van natuurlijk verloop								
Verkort exploitatieoverzicht	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
SE's	618,38	622,92	637	621	590	561	532	506		
Lonen en loonkostensubs. WSW	-15.926	-16.074	-16.580	-16.164	-15.357	-14.602	-13.847	-13.170		
Subsidie WSW	15.668	16.058	16.587	15.836	14.691	13.688	12.662	11.739		
Subsidieresultaat	-258	-16	7	-328	-666	-914	-1.185	-1.431		
Lonen niet-gesubsidieerd (ambtenaren, Kempenwerk)	-3.498	-3.298	-3.393	-3.359	-3.325	-3.292	-3.259	-3.227		
Overige kosten	-3.367	-3.210	-3.542	-3.507	-3.472	-3.437	-3.402	-3.368		
Netto omzet	7.628	8.281	8.216	7.763	7.375	7.013	6.650	6.325		
Resultaat bedrijfsvoering	505	1.757	1.288	569	-88	-630	-1.197	-1.701		
Renteresultaat	391	484	64	0	0	0	0	0		
Totaal resultaat	896	2.241	1.352	569	-88	-630	-1.197	-1.701		
Cumulatief resultaat			1.352	1.921	1.833	1.203	7	-1.695		
Scenario 2		Krimp op basis van jaarlijkse uitstroom van 8%								
Verkort exploitatieoverzicht	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
SE's	618,38	622,92	637	586	539	496	456	420		
Lonen en loonkostensubs. WSW	-15.926	-16.074	-16.580	-15.253	-14.030	-12.910	-11.869	-10.932		
Subsidie WSW	15.668	16.058	16.587	14.944	13.421	12.102	10.853	9.744		
Subsidieresultaat	-258	-16	7	-309	-609	-808	-1.016	-1.188		
Lonen niet-gesubsidieerd (ambtenaren, Kempenwerk)	-3.498	-3.298	-3.393	-3.257	-3.127	-3.002	-2.882	-2.767		
Overige kosten	-3.367	-3.210	-3.542	-3.436	-3.333	-3.233	-3.136	-3.042		
Netto omzet	7.628	8.281	8.216	7.325	6.738	6.101	5.518	4.998		
Resultaat bedrijfsvoering	505	1.757	1.288	323	-331	-942	-1.516	-1.999		
Renteresultaat	391	484	64	0	0	0	0	0		
Totaal resultaat	896	2.241	1.352	323	-331	-942	-1.516	-1.999		
Cumulatief resultaat			1.352	1.675	1.344	402	-1.114	-3.113		

Scenario 3	Krimp op basis van jaarlijkse uitstroom van 7%							
Verkort exploitatieoverzicht	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019
SE's	618,38	622,92	637	592	551	512	477	443
Lonen en loonkostensubs. WSW	-15.926	-16.074	-16.580	-15.410	-14.342	-13.327	-12.416	-11.531
Subsidie WSW	15.668	16.058	16.587	15.097	13.720	12.492	11.353	10.278
Subsidieresultaat	-258	-16	7	-313	-622	-835	-1.063	-1.253
Lonen niet-gesubsidieerd (ambtenaren, Kempenwerk)	-3.498	-3.298	-3.393	-3.274	-3.160	-3.049	-2.942	-2.839
Overige kosten	-3.367	-3.210	-3.542	-3.453	-3.367	-3.283	-3.201	-3.121
Netto omzet	7.628	8.281	8.216	7.400	6.888	6.400	5.867	5.360
Resultaat bedrijfsvoering	505	1.757	1.288	360	-261	-767	-1.339	-1.853
Renteresultaat	391	484	64	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	896	2.241	1.352	360	-261	-767	-1.339	-1.853
Cumulatief resultaat			1.352	1.712	1.451	684	-655	-2.508

Scenario 2: Bij een versnelde uitstroom tot 8% komt het resultaat in 2019 uit op € 1.999.000 nadelig. Dit is € 298.000 slechter dan scenario 1. Het cumulatieve resultaat over de periode 2014 t/m 2019 komt uit op € 3.113.000 nadelig. Dit is € 1.418.000 meer nadelig dan in scenario 1. Bij een versnelde uitstroom tot 7% komt het resultaat in 2019 uit op € 1.853.000 nadelig. Dit is € 152.000 slechter dan scenario 1. Het cumulatieve resultaat over de periode 2014 t/m 2019 komt uit op € 2.508.000 nadelig. Dit is € 813.000 meer nadelig dan in scenario 1. Bij een versnelde afbouw moet rekening worden gehouden met afvloeiingskosten van SW- en kaderpersoneel. De kosten worden p.m. geraamd.

Bijlage 2 Huidige dienstverlening in de Kempen

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

Huidige situatie Wet werk en bijstand

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

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

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

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

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

- werkkliënten: deze kunnen binnen een jaar aan het werk: 101
- zorg A: doelgroep met belemmeringen op fysiek / psychisch gebied en/of belemmeringen van andere aard, binnen 1 à 2 jaar aan het werk: 129
- zorg B: doelgroep met belemmeringen op fysiek / psychisch gebied en/of belemmeringen van andere aard, binnen 2 à 3 jaar aan het werk: 187
- rustklienten: komen niet meer aan het werk: 56

Dienstverlening Werkplein De Kempen 2014

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

Het werkgeversservicepunt “Kempenplus” (het gezamenlijke initiatief van ISD de Kempen, UWV en WVK-groep) is ondergebracht in dit Werkplein. Het Werkplein de Kempen vervult een spilfunctie in de Kempische ketensamenwerking op het terrein van werk en inkomen. Voor werkzoekenden en werkgevers is het van groot belang dat de dienstverlening vanuit de eigen regio wordt aangeboden.

In het “Beleidskader Samenhang Sociaal Domein ‘Krachten bundelen waar nodig’ 2015-2019” is als uitgangspunt opgenomen dat het Werkplein De Kempen de toegang blijft voor onze burgers die een beroep doen op de Participatiewet.

Optimale samenwerking in de keten werk en inkomen is essentieel voor een succesvol re-integratiebeleid. Partijen die betrokken zijn bij deze ketensamenwerking (ISD de Kempen en UWV) hebben deze altijd ten volle onderschreven, waardoor er een solide basis ligt onder de samenwerking binnen Werkplein De Kempen. ISD de Kempen is verantwoordelijk voor de coördinatie van het Werkplein.

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

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

Doelstellingen Werkplein De Kempen

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

Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

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

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

Onderstaand overzicht geeft een duidelijk beeld van de huidige dienstverlening.

Dienstverlening

Het proces van dienstverlening kent de volgende elementen:

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

Beoordeling WWB recht en vervolg

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

Meervoudige / complexe vraagstukken

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

Overzicht instrumenten / diensten

Binnen het Werkplein gebruikt men de volgende instrumenten:

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

Daarnaast zijn de volgende re-integratie instrumenten beschikbaar.

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

Bevordering uitstroom

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

Projecten / Samenwerkingsverbanden

Er zijn meerdere projecten geïnitieerd vanuit het Werkplein de Kempen. Hieronder een kort overzicht:

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

Uitvoering Wet sociale werkvoorziening door WVK-groep

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

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

Op dit moment maken ca. 760 mensen gebruik van de Wsw. Voor hen is de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te groot. Een derde werkt beschermd binnen, een derde werkt bij de groenvoorziening, een derde in een (groeps)detachering. WVK-groep beschikt voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt over een infrastructuur met een breed scala aan voorzieningen en arbeidsmogelijkheden. Naast een industriële werkomgeving met afdelingen als montage, verpakken, electromontage en grafische afwerking beschikt WVK-groep ook over een garage en metaalvoorziening met daarin ruime mogelijkheden om op het gebied van scholing en training kandidaten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. In dit kader wordt samengewerkt met regionale en lokale onderwijsinstellingen (Summa-college en Pius X college).

Op het terrein van de groenvoorziening draagt WVK-groep zorg voor het groenbeheer in de 4 Kempengemeenten en beschikt zij in alle 4 de gemeenten over een werf die

als uitvalsbasis dient voor de werkzaamheden in het groenonderhoud en ook mogelijkheden biedt om lokaal re-integratieactiviteiten in de openbare ruimte te organiseren.

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

Huidige situatie Wet werk en arbeidsondersteuning jong gehandicapten

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

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

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

Overige regelingen

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

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

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

Huidige situatie re-integratietrajecten

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

minimalisatie van de instroom, maximalisatie van de uitstroom en op re-integratiegericht werken.

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

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

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

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

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

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

Overzicht re-integratie activiteiten 2013

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

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

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

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

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

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

De volgende trajecten worden op dit moment aangeboden:

- **Diagnose-traject**

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

- **Kans Actief**

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

- **Direct Werk**

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

- **Bonusbaan**

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

- **Voorschakeltraject Wsw**

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

- **Sociale activering openbare ruimte / begeleidende activering**

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

- **Stages Wajong-ers**

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

- **Leerlingen stages**

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