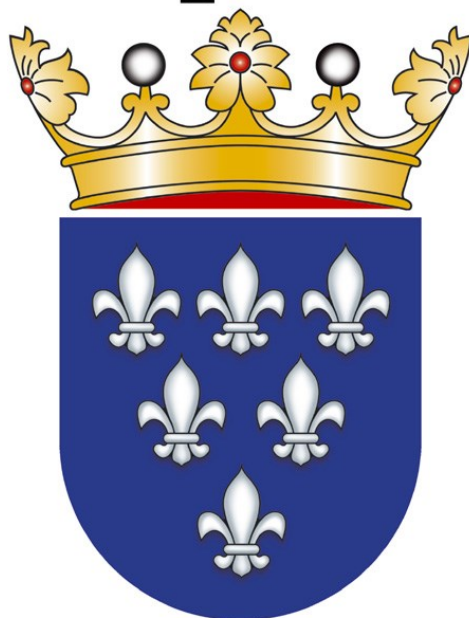


Gemeente Scherpenzeel



Beleidsplan Participatiewet en Wet maatregelen WWB

Beleidsvoorstellen naar aanleiding van de komst van de Participatiewet, de Wet maatregelen WWB en de Wet hervorming kindregelingen

Deel(beleids)nota Participatiewet en maatregelen WWB

Beleidsvoorstellen naar aanleiding van de komst van de Participatiewet, de Wet maatregelen WWB en de Wet hervorming kindregelingen

Opdrachtgever: gemeente Scherpenzeel
afdeling Samenleving

Auteur: H. Ebbers

Datum: 5 augustus 2014 (Voorlopig laatste versie: 4 november 2014)

Inhoud

LEESWIJZER.....	4
<u>INLEIDING.....</u>	<u>5</u>
<u>HOOFDSTUK 1 DE WETSWIJZIGINGEN EN GEVOLGEN VOOR HET GEMEENTELIJK BELEID</u>	<u>7</u>
BELEIDSWIJZIGINGEN	7
AANPASSING GEMEENTELIJKE VERORDENINGEN EN BELEIDSREGELS.....	8
INWERKINGTREDDING PARTICIPATIEWET, WET MAATREGELEN WET WERK EN BIJSTAND EN DE WET HERVORMING KINDREGELINGEN	9
OVERGANGSRECHT IN DE DIVERSE WETTEN	9
AANPASSING AFSTEMMINGSVERORDENING.....	10
VERORDENING EN BELEIDSREGELS LANGDURIGHEIDSTOESLAG.....	11
VERORDENING VERREKENING BESTUURLIJKE BOETE BIJ RECIDIVE.....	11
VERORDENING EN BELEIDSREGELS TOESLAGEN EN VERLAGINGEN	11
RE-INTEGRATIEVERORDENING.....	11
VERORDENING EN BELEIDSREGELS BIJ TEGENPRESTATIE (NIEUW!)	11
VERORDENING CLIËNTPARTICIPATIE	12
<u>HOOFDSTUK 2 HUIDIG BELEID EN UITWERKING NIEUWE KANSSEN</u>	<u>13</u>
VISIE	13
OMSCHRIJVING HUIDIGE BELEID	14
LANDELIJK BELEID	14
BESCHERMDE ARBEID	17
PARTICIPATIEWET	17
REGIONAAL BELEID.....	17
GLOBALE INHOUD PORTEFEUILLE WERKGELEGENHEID.....	18
BELANGRIJKSTE THEMA'S AFGELOPEN PERIODE	18
BELANGRIJKE THEMA'S DE KOMENDE PERIODE.	19
BOVENLOKALE SAMENWERKING MET BARNEVELD	21
LOKALE SAMENWERKING	21
<u>HOOFDSTUK 3 KEUZEN EN VOORSTELLEN VOOR NIEUW BELEID</u>	<u>23</u>
INSTRUMENTARIUM.....	23
AFSTEMMINGSVERORDENING.....	24
RE-INTEGRATIEVERORDENING.....	27
UITGANGSPUNTEN ONDERSTEUNINGSAANBOD.....	27
KEUZEMOGELIJKHEDEN RE-INTEGRATIEVERORDENING.....	32
KEUZEMOGELIJKHEDEN VERORDENING LOONKOSTENSUBSIDIE.....	35
KEUZEMOGELIJKHEDEN VERORDENING TEGENPRESTATIE	40
UITGANGSPUNTEN VOOR HET VORMGEVEN VAN DE TEGENPRESTATIE	42
VERORDENING INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG	46

VERORDENING CLIËNTPARTICIPATIE GEMEENTE SCHERPENZEEL 2015.....	48
SITUATIE CLIËNTPARTICIPATIE IN SCHERPENZEEL	49
<u>HOOFDSTUK 4 VERTALING VERORDENINGEN NAAR</u>	
<u>UITVOERINGSORGANISATIE.....</u>	52
VERORDENINGEN.....	52
BEDRIJFSVOERING.....	52
<u>HOOFDSTUK 5 ORGANISATIE- EN FINANCIËLE ASPECTEN.....</u>	54
BELEIDSVOORBEREIDING	54
COMMUNICATIE.....	54
FINANCIËLE ASPECTEN	54
<u>GEBRUIKTE AFKORTINGEN</u>	56
BIJLAGE 1: NADERE UITWERKING ONDERSTEUNINGSAANBOD	57
BIJLAGE 2 EERSTE ADVIES WMO-ADVIESRAAD.....	65
BIJLAGE 3: FINAAL ADVIES WMO-ADVIESRAAD M.B.T. PARTICIPATIE	67

LEESWIJZER

Leeswijzer

Deze beleidsnota heeft tot doel vanuit de achtergrond van de eerder door de gemeenteraad van Scherpenzeel vastgestelde ‘Nota Maatschappelijke Ondersteuning’ nader beleid te formuleren voor de participatie van onze inwoners op het gebied van werk en inkomen. De huidige Wet werk en bijstand gaat per 1 januari 2015 op in de Participatiewet en vormt een nieuw wettelijk kader, zeker in combinatie met de Wet maatregelen WWB. In Hoofdstuk 1 beschrijven wij de wetswijzigingen en de gevolgen voor het gemeentelijke beleid. Hoofdstuk 2 gaat over het huidige beleid en beschrijft de kansen voor nieuw beleid. In hoofdstuk 2 treft u een uitgebreide beschrijving aan van landelijk, regionaal, bovenlokaal naar lokaal beleid. Hoofdstuk 3 handelt over keuzen en voorstellen voor nieuw beleid. In dit hoofdstuk komen de zes verordeningen aan de orde die aan de gemeenteraad ter vaststelling zullen worden aangeboden. In hoofdstuk 4 wordt kort ingegaan op de vertaling van de verordeningen naar de uitvoeringsorganisatie en geeft een beschrijving van nieuwe, blijvende en vervallen verordeningen.

In hoofdstuk 5 tenslotte gaan we in op de organisatie- en financiële aspecten.

Per hoofdstuk is aan het begin een samenvatting opgenomen, met uitzondering van de inleiding en hoofdstuk 4 en 5, omdat dit korte hoofdstukken zijn.

Dit door ons vastgestelde beleidsplan vormt de basis voor de verordeningen die tegelijkertijd aan de gemeenteraad worden aangeboden. Hierdoor is de samenhang tussen de verschillende voorgestelde maatregelen en de actuele ontwikkelingen goed zichtbaar.

In de tekst van deze nota wordt voortdurend geschreven over ‘participant’ in plaats van uitkeringsgerechtigde, immers de nadruk ligt op ‘werken naar vermogen’ en niet op uitkeringsafhankelijkheid. Bovendien is het woord participant respectvoller dan uitkeringsgerechtigde. Het woord is actiever en benadrukt impliciet de verantwoordelijkheid van de participant voor het meedoen aan de samenleving in de breedste zin van het woord. De nota maatschappelijke ondersteuning gaat ook uit van ze-sa-pro (zelf, samen en dan pas de professional).

Doelstelling van deze beleidsnota is een geïntegreerd beleid te ontwikkelen, samenhangend met de andere transities.

INLEIDING

De Eerste Kamer heeft op 1 juli 2014 de Participatiewet en de Wet Maatregelen Wet werk en bijstand (WWB) aangenomen. De invoering van de Participatiewet is een ingrijpende maatregel voor het bevorderen van arbeidsparticipatie van zoveel mogelijk landgenoten. De wet Maatregelen WWB voorziet in een aanscherping van het activerende beleid. De beide wetten en wetswijzigingen hebben de onderstaande gevolgen:

Participatiewet

- Eén nieuwe wettelijke regeling voor de doelgroepen Wsw, Wajong en WWB
- Nieuwe re-integratievoorzieningen
- Jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen niet langer onder de Wajong

Wet maatregelen WWB voorziet in:

- Geüniformeerde arbeidsverplichtingen en maatregelen
- Beperkingen inzet bijzondere bijstand
- Tegenprestatie naar vermogen
- Individuele inkomenstoeslag
- Invoering kostendelersnorm en omgekeerde bewijslast m.b.t. niet-toepassing
- Uitzondering van korting op uitkering van koopkrachttegemoetkoming
- Ruimere mogelijkheden voor gemeenten om inkomsten te verrekenen met een uitkering

Wet hervorming kindregelingen heeft betrekking op:

- Wijziging van de Wet werk en bijstand
 - De aanvulling van 20% van het wettelijk minimumloon voor alleenstaande ouders binnen onder andere de bijstand, de IOAW en de IOAZ komt per 1 januari 2015 te vervallen. Vanaf dat moment komt er een verhoging van het kindgebonden budget voor alleenstaande ouders. Dit bedrag wordt via de Belastingdienst betaalbaar gesteld.
- Wijziging Algemene kinderbijslagwet
- De Wet op het kindgebonden budget
- De Wet studiefinanciering 2000
- Enige andere wetten i.v.m. hervorming en versoering van de kindregelingen

De bovenstaande wettelijke maatregelen in combinatie met een aantal andere actuele ontwikkelingen vragen om een integrale beleidsactualisatie bij gemeenten, dus ook in Scherpenzeel.

Overige ontwikkelingen

- Regiocontact 2012-2015 Food Valley (programma Arbeidsmarkt en Onderwijs, 2013)
- Aanwijzing van Food Valley als zelfstandige Arbeidsmarktregio
 - Visienotitie voor de vormgeving van de arbeidsmarktregio Food Valley “Werk aan de winkel” (2013)

- ‘Impuls aanpak Jeugdwerkloosheid Samen Werken Food Valley 2013-2015
- uitgangspuntennotitie “naar het organiseren van werkgeversdienstverlening” (Food Valley 2013)
-
- Gesloten landelijke Sociaal Akkoord
 - Inrichting regionaal werkbedrijf

De noodzakelijk samenhangende invoering gaat in op 1 januari 2015. Op die datum moet de gemeente Scherpenzeel klaar zijn voor de uitvoering van:

- de Invoeringswet participatiebudget en de Wet maatregelen WWB
- beleidsmatig een optimale invulling geven aan de arbeidsmarktregio en de inrichting van het regionale werkbedrijf.
- Voorbereid zijn op de gevolgen van de invoering van de Wet hervorming kindergelingen

Dit allemaal ten bate van de optimale participatiemogelijkheden voor de inwoners van Food Valley in het algemeen en Scherpenzeel in het bijzonder.

De bovengenoemde maatregelen hebben soms ook gevolgen voor de IOAW en IOAZ.

Het betreft hier een omvangrijke operatie. Veel worden de drie decentralisaties (AWBZ-Wmo, Jeugdzorg>jeugdwet en Wsw/Wajong/WWB>Participatiewet) onderscheiden in transitie (de overgang) en transformatie (de overgang naar een andere manier van denken en handelen). De invoering van de drie decentralisaties wordt gezien als een megaoperatie, vandaar dat er vanuit wordt gegaan dat de transitie eerst wordt uitgevoerd voor 1 januari 2015 en de transformatie later. Dit is erg zwart/wit. De maatregelen die worden ingevoerd per 1 januari kennen soms overgangsrecht, in die gevallen kan desgewenst de tijd worden genomen voor de transformatie. Anders is het met maatregelen die voor bepaalde doelgroepen direct gaan gelden, daar is vanuit het wettelijk kader al sprake van de transformatie. Bepaalde beleidsontwikkelingen lopen door in 2015 en verder, sommige zouden in Scherpenzeel al direct doorgevoerd kunnen worden. Daar liggen ook keuzemogelijkheden, voor zover ze louter met de uitvoering te maken hebben is het een verantwoordelijkheid voor het college. Waar het de verordeningen betreft en de financiële consequenties is de raad aan zet. Het college stelt vervolgens de noodzakelijke beleidsregels vast. Deze beleidsnota wordt door ons als college gezien als een gezamenlijk kompas richting de toekomst, waarbij ieder bestuursorgaan medeverantwoordelijk is voor de koersbepaling. Alleen dan kan een ‘koersvast’ beleid worden gevoerd.

Bij de voorbereidingen voor de invoering van de diverse wetten en beleidsontwikkelingen wordt intensief opgetrokken met de gemeente Barneveld in het bijzonder en de Food-Valley gemeenten in het algemeen. Deze samenwerking speelt zich af op meerdere terreinen zoals arbeidsmarktbeleid, werkgeversdienstverlening, schuldhulpverlening, uitvoering Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) e.d..

HOOFDSTUK 1 DE WETSWIJZIGINGEN EN GEVOLGEN VOOR HET GEMEENTELIJK BELEID

Samenvatting

Per 1 januari 2015 gaat de Wet werk en bijstand over in de Participatiewet, worden er op grond van de Wet maatregelen WWB extra maatregelen toegevoegd aan wat straks gaat heten: de Participatiewet. De invoering van de Wet hervorming kindregelingen heeft gevolgen voor de hoogte van de uitkeringsnorm voor alleenstaande ouders. Alleenstaande ouders ontvangen nu een toeslag van 20% op de basisnorm van 70%, totaal 90%. Deze toeslag gaat vervallen en in plaats daarvan komt er een verhoogd kindgebonden budget die zij zelf moeten aanvragen. De veranderingen worden in deze beleidsnota uitgewerkt. De veranderingen hebben betrekking op het vernieuwen van verordeningen (gemeenteraad) en beleidsregels (college). Tevens vereisen de veranderingen een cultuurverandering doordat een groter beroep op ieders verantwoordelijkheid voor een bijdrage aan de samenleving wordt gedaan. Het vastgestelde beleid en het coalitieakkoord bieden het aanknopingspunt om samen (inwoners, gemeente en professionals) op een evenwichtige manier vorm te geven aan de onafwendbare veranderingen. Met inachtneming van het overgangsrecht treden de nieuwe wetten per 1 januari 2015 in werking. In dit hoofdstuk zijn tabellen opgenomen wat betreft de ingangsdata en het overgangsrecht m.b.t. de drie wetten. Consequentie van de invoering is dat zes nieuwe verordeningen moeten worden opgesteld, dat één verordening vervalt en één gehandhaafd blijft. Nieuw is de verordening 'Tegenprestatie'. Alle verordeningen worden uitgebreid behandeld in hoofdstuk 3.

In dit hoofdstuk wordt gestructureerd¹ ingegaan op de verschillende wetswijzigingen en de gevolgen voor het gemeentelijk beleid. De Programmaraad heeft een drietal handreikingen uitgebracht, over de Participatiewet, de Wet maatregelen WWB en over een model plan van aanpak Participatiewet, WWB-maatregelen en Hervorming van de kindregelingen. Ambtelijk wordt vanuit Scherpenzeel deel uitgemaakt van de Projectgroep invoering Participatiewet van de gemeente Barneveld. Omdat het besluitvormingsproces in Barneveld anders verloopt dan in Scherpenzeel starten wij eerder met dit beleidsplan en de daaruit voortvloeiende verordeningen. In die zin lopen we uit de pas met de gemeente Barneveld. Oorzaak is dat wij toepassing geven aan onze Inspraakverordening 2003 en Barneveld dat niet doet.

Beleidswijzigingen

Als gevolg van de wetswijzigingen en aanvullende nieuwe wetgeving dient het beleid op de verschillende terreinen te worden vertaald naar nieuwe verordeningen en beleidsregels. Deze veranderingen zullen tot een cultuurverandering moeten leiden die gedeeltelijk al is ingezet met de vaststelling van de eerder genoemde Nota maatschappelijke ondersteuning Mens en Werk. Deze cultuurverandering zal plaatsvinden bij alle betrokkenen, dus bij zowel de inwoners als de gemeente, bestuurlijk en ambtelijk. Voor de inwoners is de verandering dat een nog groter beroep op de eigen verantwoordelijkheid wordt gedaan voor de regio op het eigen leven, gezondheid en inkomensvoorziening. Voor de gemeente is de

¹ Met behulp van handreikingen van de Programmaraad (Divosa, VNG, UWV en Cedris verenigd in de Programmaraad onder de website samenvoordekland.nl)

verandering dat zij terug moet treden uit haar zorgrol naar een meer faciliterende rol (niet meer zorgen voor, maar zorgen dat). Dit is het gevolg van de doorgeschoten zorgzame samenleving, er moet gezocht worden naar een nieuw evenwicht. Zowel wat betreft de bemoeienis met de burger door de overheid als wat betreft de kosten die ermee gemoeid zijn. Deze omwenteling zal niet ongemerkt plaatsvinden en zal hier en daar gaan knellen.

De uitdaging voor onze gemeenschap is samen op een evenwichtige manier vorm te geven aan de veranderingen. Ons coalitieakkoord 2014-2018 SGP-CDA-CU ‘Samen zorg, Samen leven, Samen werken’ zegt daar onder meer het volgende over.

De komende jaren zullen in het teken staan van de participatiemaatschappij. Daarbij wordt de interactie met de samenleving intensiever. Om dat te bereiken, is een cultuuromslag nodig, zowel van het gemeentebestuur, de organisatie als de samenleving. Voor onderwerpen die in dit coalitieakkoord niet zijn genoemd, geldt overigens dat wij voortsnog het huidige beleid voortzetten.

Deze beleidsnota gaat vooral over werk en inkomen, ons coalitieprogramma zegt daarover in algemene zin onder meer het volgende.

Samen werken...
De veranderingen in de maatschappij en de uitdagingen waarvoor wij staan, vragen om een bestuur en organisatie die luistert, zegt en doet. Een gemeentelijke organisatie die dingen anders doet en inwoners en ondernemers tijdig betreft bij het opstellen en het uitvoeren van beleid. Een gemeentebestuur dat open en transparant handelt en waarbij beloften worden nagekomen. Een samenleving waarin we elkaar de ruimte geven en niemand tussen wal en schip belandt. Want iedereen doet ertoe en iedereen is in staat om mee te doen aan onze samenleving.

In programma 3 (economische zaken en werkgelegenheid) worden globale kaders geschetst voor het werk bieden aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie door de lokale bedrijven en het leveren van een tegenprestatie door participanten.

Dit beleidsplan beoogt verder invulling te geven aan ons coalitieprogramma. Wij doen dat uiteraard binnen de nieuwe wettelijke- en beleidskaders.

De beleidsmatige opgave ziet er als volgt uit.

Aanpassing gemeentelijke verordeningen en beleidsregels

De nieuwe wetgeving heeft nogal wat gevolgen voor de bestaande verordeningen en beleidsregels. Ook wordt een nieuwe verordening verplicht gesteld: de verordening Tegenprestatie en daaraan gerelateerde beleidsregels. De verplichting dat de raad ‘bij verordening regels stelt’ zijn neergelegd in de artikelen 8 (verordening uitkeringen) en 8a (re-integratieverordening en Tegenprestatie) van de Invoeringswet Participatiewet. Deze invoeringswet voorziet in aanpassing van de Wet werk en bijstand (WWB) en tegelijkertijd in de naamswijziging ‘Participatiewet’. De Invoeringswet Participatiewet heeft ook gevolgen voor tal van andere wetten, de voor de gemeente belangrijkste: de Wsw, de Wajong, de wet Participatiebudget, de IOAW en IOAZ.

Inwerkingtreding Participatiewet, Wet maatregelen Wet werk en bijstand en de Wet hervorming kindregelingen

De inwerkingtreding van de Participatiewet is geregeld in artikel 53, daarin wordt in lid 1 verwezen naar een te nemen koninklijk besluit waarin de tijdstippen worden bepaald waarop de verschillende onderdelen en artikelen in werking treden. Dit besluit² is inmiddels gepubliceerd evenals de Participatiewet zelf³. De diverse wetswijzigingen worden in de onderstaande volgorde ingevoerd:

1-1-2015	Wet maatregelen werk en bijstand ⁴	Met uitzondering van een aanzienlijk aantal artikelen
1-1-2015	Wet hervorming kindregelingen ⁵	idem
1-1-2015	Invoeringswet Participatiewet	Met uitzondering van enkele artikelen
16-7-2014	Invoeringswet Participatiewet	Artikel 19, lid 5 als onderdeel van Artikel II, onderdeel J is in werking getreden op 16 juli 2014 (1 dag na publicatie). In dit Artikel is geregeld het UWV stopt met behandelen van indicatieaanvragen voor toelating tot de Wsw die na 15 september 2014 zijn ingediend.

Overgangsrecht in de diverse wetten

Er geldt overgangsrecht voor bestaande participanten, als volgt:

Wet maatregelen wet werk en bijstand en enkele andere wetten	Toepassing kostendelersnorm start per:	1-7-2015
	Toepassing van de artikelen 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 38 en 53a start per:	1-7-2015
Wet hervorming kindregelingen	Voor alleenstaande ouders met 20% aanvulling op basisnorm vervalt de aanvulling en maken daarna aanspraak op een verhoogd kindgebonden budget via de belastingdienst per:	1-1-2016
Invoeringswet participatiewet (geregeld in artikel 78z WWB)	Alle genomen WWB besluiten worden geacht Participatiewet besluiten te zijn	1-1-2015

² Staatsblad 2014 271

³ Staatsblad 2014 270

⁴ Gepubliceerd 15 juli 2014

⁵ Gepubliceerd 27 juni 2014

	College brengt alle besluiten WWB in overeenstemming met de Participatiewet voor:	1-7-2015
	WWB aanvragen waarop niet voor 1-1-2015 is besloten wordt besloten o.g.v. de Participatie	1-1-2015
	Bezwaarschriften ingediend voor of op 1-1-2015 worden besloten o.b.v. de WWB.	1-1-2015
	De regels van de huidige Re-integratieverordening en Toeslagenverordening blijven van kracht tot: (geldt voor de WWB en m.b.t. re-integratieverordening ook voor IOAW en IOAZ)	1-7-2015
	Verordeningen: toeslagen en verlaging, re-integratie/tegenprestatie/beschut werk en cliëntparticipatie gelden tot:	1-7-2015

Bovenstaande overgangsrecht biedt ons als college de mogelijkheid de participanten voor te bereiden op de veranderingen en de voor hen geldende ingangsdata. Daarnaast zouden wij er voor kunnen kiezen de verordeningen later, maar voor 1-7-2015 ter vaststelling aan u als raad aan te bieden. Wij kiezen⁶ er echter voor het beleid op 1-1-2015 zoveel mogelijk op orde te hebben, zodat nieuwe aanvragers te maken krijgen met het nieuwe beleid.

We gaan achtereenvolgens in op de verschillende veranderingen in de bestaande verordeningen en de nieuwe regels.

Aanpassing afstemmingsverordening

In de maatregelenverordening wordt geregeld welke maatregelen (sancties) worden genomen bij het niet (volledig) nakomen van de verplichtingen die de participant worden opgelegd. Onze huidige maatregelenverordening is getiteld 'Afstemmingsverordening Wet werk en bijstand Scherpenzeel 2005' en is in 2007 en recent (28-3-2013) nog aangepast. De nieuwe aanpassingen hebben betrekking op:

- Tekortschietend besef van eigen verantwoordelijkheid
- Niet verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid\
- Het zich zeer ernstig misdragen jegens het college
- Het niet nakomen van een opgelegde plicht tot het leveren van een tegenprestatie\

⁶ Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hecht sterk aan volledige implementatie van de WWB-maatregelen per 1 januari 2015. Dat betekent dat de deadline voor het vaststellen van de verordeningen WWB-maatregelen ook op 1 januari 2015 ligt. Bron: Programmaraad (De Programmaraad, waarin Divosa, VNG, UWV en Cedris plaatshebben, ondersteunen arbeidsmarktregio's met advies, kennis en interactie bij hun regionale arbeidsmarktbenadering)

- Het niet nakomen van de verplichtingen als bedoeld in artikel 55 WWB, niet zijnde de verplichting dat belanghebbende zich, op advies van een arts, dient te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard
- Het niet nakomen van de verplichtingen genoemd in artikel 18, vierde lid WWB/Participatiewet (de geüniformeerde arbeidsverplichtingen)

Wat betreft het laatste onderdeel (niet nakomen van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen) wordt een maatregel opgelegd van 100% voor de periode van tenminste één maand en maximaal 3 maanden. In geval van recidive (herhaling) wordt die termijn verlengd met een maximum van drie maanden. Bij een derde overtreding wordt altijd een maatregel van 100% voor de duur van drie maanden opgelegd.

Verordening en beleidsregels langdurigheidstoeslag

De huidige langdurigheidstoeslag wordt vervangen door de individuele inkomenstoeslag. Dit heeft voor de verordening inhoudelijk weinig gevolgen. Wel zijn beleidsregels nodig waarin is uitgewerkt wordt verstaan onder ‘krachten en bekwaamheden van de persoon’ en de ‘de inspanningen die de persoon heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen’

Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive

De wetswijzigingen hebben geen gevolgen voor deze verordening. Onze huidige verordening is getiteld: ‘Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive en bijstand Scherpenzeel 2013’ is door uw raad vastgesteld op 28 maart 2013. Volgens de VNG dient de verordening echter toch aangepast te worden. Dit zal in het eerste kwartaal 2015 aan de gemeenteraad worden voorgelegd als voorstel.

Verordening en beleidsregels toeslagen en verlagingen

Deze verordening verdwijnt in verband met de invoering van de kostendelersnorm (Wet maatregelen WWB) en daarmee de verdwijning van de toeslagen en verlagingen. Er kan nog wel een verlaging op de bijstand plaatsvinden bij het ontbreken van woonlasten en bij recente beëindiging van deelname aan onderwijs. Deze verlagingen kunnen worden vastgelegd in beleidsregels,.

Re-integratieverordening

Deze verordening blijft, evenals de onderdelen scholing en premie participatieplaatsen. Er wordt wel een nieuw onderdeel aan toegevoegd : ‘het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving’. In deze verordening moet ook aandacht worden besteed aan de vergoeding die een werkgever krijgt bij ziekte van een werknemer met een beperking (no-riskpolis). Er hoeft niet langer aandacht besteed te worden aan een evenwichtige verdeling over de verschillende doelgroepen bij ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Verordening en beleidsregels bij tegenprestatie (Nieuw!)

In deze nieuwe verordening moet opgenomen zijn wat de duur, omvang en inhoud is van de tegenprestatie. In de verordening kan opgenomen worden dat vrijwilligerswerk van een bepaalde inhoud en omvang als tegenprestatie is te kwalificeren. De gemeenteraad kan ook in de verordening vastleggen dat de participant geen tegenprestatie hoeft te verrichten zo-

lang hij mantelzorger is. De tegenprestatie moet zich richten op maatschappelijk nuttige activiteiten en is daarom een belangrijk integraal instrument want kan verbonden worden aan Jeugdwet en Wmo.

In ons eerder aangehaalde coalitieakkoord is over de tegenprestatie het volgende opgenomen:

Tegenprestatie van uitkeringsgerechtigden

Wij vinden dat van uitkeringsgerechtigden (zoveel als mogelijk) een tegenprestatie mag worden gevraagd, bijvoorbeeld in de vorm van maatschappelijk nuttige activiteiten. Het uiteindelijke doel is om uit te stromen naar regulier werk. Het is voor het welzijn van mensen nodig om actief bezig te zijn in de samenleving.

In de geest van dit uitgangspunt zal de Scherpenzeelse variant van de tegenprestatie worden vormgegeven. Dit uitgangspunt past volledig binnen de wettelijke kaders.

Verordening cliëntparticipatie

Op grond van artikel 47 Participatiewet dienen personen uit de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet) te worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet. Hiertoe moet de gemeenteraad een verordening opstellen. Deze verordening vervangt de Verordening cliëntparticipatie Wet werk en bijstand en Wet investeren in jongeren Scherpenzeel 2010. De verordeningsplicht biedt ons de mogelijkheid toe te komen aan een brede participatieraad waarin ook belanghebbenden van Wmo en Jeugdwet in zijn vertegenwoordigd.

De hiervoor beschreven veranderingen zullen tegelijkertijd met deze beleidsnota ter vaststelling aan u worden aangeboden.

HOOFDSTUK 2 HUIDIG BELEID EN UITWERKING NIEUWE KANSSEN

Samenvatting

Voordat voorstellen voor de vormgeving van het nieuwe beleid op grond van de nieuwe wetgeving kunnen worden geformuleerd, is het van belang het bestaande beleid in beeld te brengen. Er wordt uitgebreid stilgestaan binnen dit hoofdstuk bij het landelijke-, regionale-, bovenlokale en het gemeentelijke beleid op het terrein van werk en inkomen. De beschrijving start met het weergeven van de gemeentelijke visie op participatie, neergelegd in de door de gemeenteraad vastgestelde ‘Nota maatschappelijke ondersteuning Mens en Werk’. Deze visie wordt sinds de vaststelling nader uitgewerkt in regionaal- en bovenlokaal verband. De komst van de nieuwe wetgeving, ook de Wmo 2015 en de Jeugdwet worden zoveel mogelijk integraal ontwikkeld. Onze visie vertoont veel overeenkomsten met de visie van de gemeente Barneveld op dit gebied, vandaar dat intensief met Barneveld wordt samengewerkt aan de voorbereidingen. In dit hoofdstuk wordt vervolgens uitgebreid ingegaan op ‘de sociale staat van Nederland’ en de landelijke beleidsontwikkelingen. Ook wordt uitvoerig ingegaan op de beleidsontwikkelingen binnen Food Valley op het gebied van economie en werkgelegenheid, toegespitst op de inrichting van de Arbeidsmarktregio (Food Valley is één van de 35) het regionaal Werkbedrijf en de voorbereidingen op deze nieuwe wetgeving. De samenwerking met de gemeente Barneveld richt zich op de gemeenschappelijke regeling Permar, het dossier werkgelegenheid binnen Food Valley, de voorbereidingen van de nieuwe wetgeving. Er zijn ook bestaande samenwerkingsvormen in de uitvoering met Barneveld, namelijk op het gebied van schuldhulpverlening en de uitvoering van de bijstandsregeling voor (potentiele) zelfstandig ondernemers (Bbz). Tenslotte werken we lokaal samen met werkgevers, met kerken en uiteraard onze maatschappelijke partners en opdrachtnemers. Wat betreft de werkgevers worden de contacten op dit moment als geïntensiveerd zowel op initiatief van de lokale werkgevers als door ons als college. De samenwerking met de gezamenlijke kerken heeft betrekking op onder andere schuldhulpverlening.

Visie

Dit beleidsdocument is te beschouwen als een nadere invulling van onze visie op maatschappelijke ondersteuning, door u als raad bevestigd met de vaststelling op 31 oktober 2013 van de ‘Nota maatschappelijke ondersteuning Mens en Werk. Voor een deel wordt de visie verder doorontwikkeld in regioverband, voor een deel in samenwerking met de gemeente Barneveld op een aantal eerder genoemde terreinen en tenslotte zijn er lokaal een groot aantal kansen door het aanbrengen van verbindingen binnen het sociaal domein. In dit hoofdstuk gaan we daar nader op in, eindigend in een aantal kansen voor concrete beleidsvernieuwing.

Lokaal zijn er in de conceptbegroting 2015 ook al een aantal verbindingen aangebracht tussen de verschillende programma’s, die kansen bieden om een nieuwe impuls aan de bestaande uitvoeringspraktijk te geven. Deze conceptbegroting 2015 moet uiteraard nog in uw raad worden vastgesteld.

Omschrijving huidige beleid

Het op dit moment gevoerde beleid is gebaseerd op de Wet werk en bijstand, de IOAW en de IOAZ. De activerende elementen in deze wetten zijn terug te vinden in de arbeidsverplichting die daarin is vastgelegd, waarbij in individuele gevallen tijdelijk ontheffing van deze verplichtingen (in de WWB: arbeidsinschakeling en tegenprestatie) kan worden verleend als daarvoor dringende redenen zijn. De afgelopen jaren zijn de regels in de sociale zekerheid voortdurend aangescherpt, is het beroep op de eigen verantwoordelijkheid toegenomen en zijn de sancties zwaarder geworden. Ook de sancties bij fraude en misbruik. De bijstandsverlening is een systeem wat is gebaseerd op solidariteit; degenen die daar noodzakelijkerwijs gebruik van moeten maken worden geacht dit op een eerlijke manier te doen.

Onze gemeente en ons gemeentelijk beleid op het gebied van werk en inkomen is sociaal en biedt een vangnet aan inwoners die tussen wal en schip (dreigen te) raken. Vanuit onze hiervoor geschetste beleidsvisie (zelf-samen-professional) is de verantwoordelijkheid voor ‘meedoen’ meer bij de inwoner komen te liggen. Deze visie is ook vertaald door het kabinet in het landelijke beleid en de wetswijzigingen en worden vanaf 1 januari 2015 ook voelbaar in Scherpenzeel.

Behalve een aanscherping van het beleid en wetgeving worden er ook meer kansen geboden aan mensen met een verminderd arbeidsvermogen. Als gemeente wordt onze invloed op het vanuit de landelijke kaders gevoerde beleid groter. Denk aan de inrichting van de arbeidsmarktregio Food Valley, de inrichting van het Regionale werkbedrijf, de keuze voor de invulling van beschut werken e.d.. In dit hoofdstuk werken wij dit verder uit. We zullen de ontwikkelingen behandelen vanuit landelijk-, regionaal-, boven-lokaal- en lokaal perspectief.

Vanuit landelijk perspectief is het de centrale overheid, regionaal werken wij samen binnen de regio Food Valley, boven lokaal werken wij binnen het subdomein werk en inkomen samen met Barneveld en lokaal werken wij samen met onze lokale partners.

Landelijk beleid⁷

Het regeerakkoord van het kabinet-Rutte II gaat wat betreft het inkomensbeleid en de sociale zekerheid vooral in op voorgenomen wijzigingen in de Algemene ouderdomswet (de aow) en de algemene bijstand. In het eerste geval gaat het met name om de verhoging van de aow-leeftijd en de reparatie van de inkomensgevolgen voor mensen die nog net geen 65 jaar oud zijn en zich niet op die verhoging hebben kunnen voorbereiden. In het geval van de bijstand richt het beleid zich vooral op verdere verbetering van de activerende werking van de Wet werk en bijstand (wwb) en op fraudebestrijding. Daarnaast zullen de mogelijkheden voor categoriale bijzondere bijstand worden beperkt, maar wordt dit gecompenseerd door een verruiming van de individuele bijzondere bijstand (tk 2012/2013). Het regeerakkoord geeft verder aan dat de duur van de werkloosheidsuitkeringen (ww) zal worden ingeperkt tot maximaal 24 maanden, en dat de eerder voorgestelde Wet werken naar vermogen zal worden vervangen door een nieuwe Participatiewet. In het Sociaal Akkoord, dat een half jaar later tot stand kwam

⁷ Tekst ontleend aan ‘De sociale staat van Nederland 2013’, Sociaal en Cultureel Planbureau, december 2013

na overleg tussen kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties, zijn deze twee maatregelen nader ingevuld. Daarbij zijn tevens voorstellen gedaan waarmee de huidige maximale duur van de ww - 38 maanden - gehandhaafd kan blijven (szw 2013). In het Begrotingsakkoord voor 2014 zijn deze afspraken niet verder gewijzigd. Wel is ter bevordering van de uitstroom besloten dat de aanscherping van de definitie van 'passende arbeid' een jaar eerder van kracht wordt, op 1 januari 2015 in plaats van 2016 (ministerie van Financiën 2013).

De doelstelling van het inkomensbeleid is 'een evenwichtige en activerende inkomensontwikkeling'.

Dat de inkomens van uitkeringsontvangers achterblijven bij die van werkenden is geoorloofd vanwege de prikkelende werking die daarvan uitgaat, maar een stijging van de algemene inkomensongelijkheid is ongewenst.

Het blijkt dat het (gestandaardiseerde) gemiddelde jaarinkomen van de bevolking tussen 2002 en 2011 is toegenomen van iets meer dan 24.000 euro naar ruim 25.000 euro. De koopkracht van de gehele bevolking nam daarmee in tien jaar tijd toe met 5%. Tijdens de eerste recessie na de eeuwwisseling (2002-2003) was weliswaar sprake van een licht dalende koopkracht, maar de daaropvolgende jaren van hoogconjunctuur maakten dit ruimschoots goed. Tussen 2003 en 2007 groeide de koopkracht met maar liefst 10 procentpunten. Sindsdien is er – als gevolg van de economische crisis – weer sprake van een daling van de koopkracht; vooralsnog met gemiddeld 3 procentpunten. Enkele groepen in de bevolking zijn er na 2007 sterker op achteruit gegaan dan andere. Personen in huishoudens met winst als belangrijkste inkomensbron spannen in dit opzicht de kroon; hun koopkrachtverlies bedroeg gemiddeld 11 procentpunten. Loontrekkers en pensioenontvangers gingen er daarentegen als groep (licht) op vooruit, met respectievelijk 1 en 2 procentpunten. Bezien naar de samenstelling van het huishouden zijn het vooral eenverdienende paren met minderjarige kinderen en tweeverdieners zonder kinderen die koopkracht hebben verloren (resp. 8 en 6 procentpunten). Eenverdienende paren zonder kinderen behielden hun koopkracht echter, net als de alleenstaanden en paren van 65 jaar of ouder.

De armoede is sinds 2007 toegenomen. Het aandeel van de bevolking met een inkomen onder het 'niet-veel-maar-toereikendcriterium' bedroeg 7,6% in 2012. Uitkeringsontvangers vormen de belangrijkste risicogroep, op enige afstand gevolgd door eenoudergezinnen en niet-westerse migranten. Ook kinderen en jongeren tot 18 jaar zijn echter, met ruim 11% armen, als risicogroep aan te merken.

Tussen 2002 en 2012 is het aantal verstrekte uitkeringen in het kader van de WAO en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia) drastisch afgenomen, van ruim 800.000 naar minder dan 570.000. Dit is grotendeels toe te schrijven aan de Wet verbetering poortwachter uit 2002, die leidde tot een sterk verminderde instroom in deze arbeidsongeschiktheidsregelingen. Sinds 2006 bedraagt de instroom slechts zo'n 40% van die in 2002. Overigens nam ook de uitstroom af: in 2012 lag de uitstroom ongeveer 40% onder het niveau van 2002. Pensionering vormt de belangrijkste reden voor uitstroom; daarnaast stroomt ongeveer een vijfde deel uit wegens herstel of herbeoordeling.

Tegenover de afname van het gebruik van de WAO en de Wia, staat een sterke toename van het aantal Wajong'ers. In 2012 ging het om meer dan 225.000 uitkeringen, ruim anderhalf maal zoveel als tien jaar daarvoor. Wel lijkt de groei van de instroom inmiddels een halt te zijn toegeroepen als gevolg van de invoering van de nieuwe Wajongregeling in januari 2010. Bovendien is het aandeel volledige uitkeringen afgenomen; onder de nieuwe Wajong komen alleen mensen die als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn beoordeeld nog in aanmerking voor een volledige uitkering.

Het gebruik van de regelingen voor werklozen en algemene bijstand is sterk afhankelijk van de conjuncturele fase waarin het land verkeert. Het is dan ook niet vreemd dat sinds de aanvang van de crisis, eind 2008, het aantal WW'ers en Wwb'ers fors is gegroeid. Beide aantallen lagen in 2008 op één van de laagste punten sinds midden jaren negentig, maar sindsdien is het aantal WW'ers meer dan verdubbeld en is het aantal bijstandsonvangers met ruim een derde toegenomen: in juni 2013 gaat het om respectievelijk 382.000 en 348.000 uitkeringen. Daarmee is bijna het record van halverwege de jaren negentig bereikt: toen bedroegen beide aantallen tegen de 400.000.

De grootste – en tevens groeiende – groep die een beroep doet op de sociale zekerheid, betreft de AOW'ers. In 2002 ging het om ruim 2,2 miljoen mensen, tien jaar later ligt hun aantal op ruim 2,8 miljoen. Logischerwijs drukken zij een zware stempel op de maat voor uitkeringsafhankelijkheid, de I/A-ratio; inclusief de AOW'ers staan er 70 inactieven tegenover iedere 100 actieven. Wanneer zij buiten beschouwing worden gelaten, bedraagt de uitkeringsafhankelijkheid 26%. Ook hier blijkt dat de crisis zich doet gelden; in 2008 lag de ratio nog op 24 (excl. aow). Ramingen wijzen erop dat deze stijging doorzet.

Naar verwachting zijn er in 2014 per 100 mensen met een betaalde baan 29 mensen met een uitkering.

Re-integratie van uitkeringsontvangers

Het socialezekerheidsstelsel heeft steeds meer een activerend karakter gekregen: wie kan werken hoort niet van een uitkering afhankelijk te zijn, en wie een uitkering ontvangt dient - indien enigszins mogelijk - zo snel mogelijk naar de arbeidsmarkt terug te keren. Lang niet iedereen die op zoek is naar een baan ontvangt daarbij echter hulp vanuit de uitkeringsinstantie. Bij nog geen kwart van alle 475.000 banen die in 2011 zijn gestart vanuit een uitkering of door niet-werkende werkzoekenden zonder uitkering (nuggers), was er op dat moment sprake van re-integratieondersteuning. Dit aandeel is bovendien afgenomen: een jaar eerder ging het nog om 30% (CBS 2012). Wel maakt het type uitkering verschil: mensen die vanuit een bijstandsuitkering een baan startten, hebben in ruim 70% van de gevallen re-integratieondersteuning ontvangen. Vooral mensen met een werkloosheidsuitkering als startpositie vonden echter vaak op eigen kracht een baan. In 2011 kreeg slechts 10% van hen re-integratieondersteuning.

Zowel voor de banen die met als voor de banen die zonder re-integratieondersteuning zijn gestart door uitkeringsontvangers of nuggers, is vastgesteld of het ging om een duurzame baan (werk in ten minste vijf van de zes maanden na de start van de baan) en – indien van toepassing – of er sprake was van volledige uitstroom uit de uitkering. Figuur 5.3 presenteert de bevindingen voor 2010.

Beschermde arbeid

In het werknemersbestand van de sociale werkvoorziening (de Wsw) zitten ruim 100.000 personen. Veruit de meesten van hen, bijna 95%, hebben een Wsw dienstbetrekking; de overigen hebben een begeleidwerken-plaats. In 2011 is de omvang van het bestand voor het eerst sinds jaren (licht) gedaald. Daarnaast is de uitstroom iets gegroeid; die komt voor het eerst boven de 7000 uit. Deze trend heeft doorgezet in 2012; het aantal uitstromers groeide van een nipte 7100 naar ruim 7700. Vooral bij degenen met een Wsw-dienstverband is de uitstroom naar regulier werk echter zeer gering. Dit geldt voor de gehele beschouwde periode, maar zeker vanaf 2010. Waar het in 2002 nog om 8% van de betrokkenen ging, was dit twee jaar later al gedaald naar 3%. Sinds 2010 blijft de jaarlijkse uitstroom naar een reguliere baan op 1% steken. Bij degenen die met een arbeidsovereenkomst begeleid werken in dienst bij een reguliere werkgever, ligt die uitstroom structureel hoger: sinds 2010 gaat het om 4% van de totale uitstroom binnen deze groep; de jaren daarvoor was het enkele procentpunten meer.

Participatiewet

Het kabinet heeft inmiddels de Participatiewet uitgewerkt, die zich richt op activering van 'iedereen die in staat is om te werken' (SZW 2012):. In deze regeling wordt de Wet werk en bijstand samengevoegd met de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong. De Wajong is dan nog uitsluitend toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, en de Wsw blijft alleen voortbestaan voor het huidige, zittende bestand. Gemeenten krijgen geld om voor de doelgroep van de Participatiewet beschut werk te organiseren. Voor de lange termijn ligt het streven op 30.000 van deze beschutte werkplekken. Of dit voldoende is, zal afhangen van de mate waarin werkgevers en overheid de afspraken in het Sociaal Akkoord over het realiseren van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking nakomen. Werkgevers uit de marktsector hebben zich garant gesteld voor in totaal 100.000 extra banen, de overheid doet daar nog eens 25.000 extra banen bovenop.

In het huidige begrotingsakkoord is vastgelegd dat het creëren van extra werkgelegenheid dient te worden versneld. Werkgevers uit de marktsector stellen zich garant voor een verdubbeling van het aantal extra banen in 2014 (5000 in plaats van 2500) en de beoordeling of een wettelijke quotumregeling noodzakelijk is, vindt eerder plaats (ministerie van Financiën 2013).

De bovenstaande door het SCP beschreven 'sociale staat van Nederland' is actueel t/m 2013. De schets onder deze paragraaf Participatiewet is inmiddels bewaarheid geworden, de Participatiewet is aangenomen inclusief de geschetste maatregelen. Uit de bovenstaande beschrijving wordt goed zichtbaar welke beleidsontwikkelingen hebben geleid tot de nieuwe kaders.

Regionaal beleid

De beleidsopgaven die voortvloeiden uit de landelijke beleidsontwikkeling en de nieuwe wettelijke kaders zijn in onze regio Food Valley voortvarend opgepakt. In opdracht van het portefeuilleoverleg Economie en Werkgelegenheid Food Valley. De regionale opgaven m.b.t. werk en inkomen zijn vastgelegd in de volgende documenten:

- Strategische agenda 2011
- Uitvoeringsprogramma 2012 (stimuleren relatie bedrijven en onderwijs)
- 2^e tranche Regiocontract 2012-2015 met provincie Gelderland (Programma Arbeidsmarkt en Onderwijs)
 - Transparantie van de arbeidsmarkt c.q. Analyse en verkenning
 - Werkgeversdienstverlening
 - Onderwijs-arbeidsmarkt

Globale inhoud portefeuille werkgelegenheid

- Gericht op een gezonde arbeidsmarkt voor Regio FoodValley.
- Dit betekent dat ook de ontwikkelingen vanuit de participatiewet in het PHO regionaal worden afgestemd.
- Ook bij het inrichten van de werkgeversdienstverlening is een optimale samenwerking tussen partners, de diverse gemeenten en de diverse afdelingen binnen een gemeente nodig.
- Door het verknopen van accountmanagement (economie), ondernemersloket (vergunningverlening) en de nieuw te ontwikkelen dienstverlening vanuit het sociale domein wordt de service naar werknemer én werkgever verbeterd

Belangrijkste thema's afgelopen periode

- Sinds de zomer van 2012 is FoodValley een zelfstandige arbeidsmarktregio. Tot die tijd was zij onderdeel van de regio Gelderland Midden. Gemeente Nijkerk oriënteert zich op de regio Utrecht-Noord (Amersfoort). Nijkerk is daarom geen formeel onderdeel van de arbeidsmarktregio FoodValley. Gemeente Renkum maakt geen onderdeel uit van FoodValley maar is inhoudelijk wel betrokken, onder meer door hun participatie in het bestuur van de sociale werkvoorziening Permar.
- De ontwikkeling van de arbeidsmarktregio wordt landelijk gevolgd. Als gevolg van de wet SUWI (Samenwerkende uitvoeringsorganisaties Werk & Inkomen) dient er binnen de arbeidsmarktregio sprake te zijn van:
 - Bestuurlijk en ambtelijk overleg over arbeidsmarktbeleid;
 - Een gezamenlijk arbeidsmarktbelevingsplan;
 - 1 regionaal aanspreekpunt voor werkgevers;
 - Transparantie op de arbeidsmarkt (alle werkzoekenden en vacatures zijn voor iedereen in beeld).
- Visienotitie gemaakt voor de vormgeving van de arbeidsmarktregio ("Werk aan de winkel"). Op basis hiervan is voor de inrichting van de werkgeversdienstverlening gekozen voor de uitwerking van variant 2: een regionale werkgeversdienstverlening met ruimte voor 'couleur locale', met de ambitie te groeien naar variant 1 (maximale samenwerking). Dit is nader uitgewerkt in de uitgangspuntennotitie "naar het organiseren van werkgeversdienstverlening".
- Voor de realisatie van de zelfstandige arbeidsmarkt wordt langs twee sporen gewerkt: meer strategisch en visiegericht en een doe-spoor. Zo is via het doe-spoor vanaf zomer 2013 in de arbeidsmarktregio FoodValley een regionaal accountteam gestart. Hierin participeert van elke gemeente een accountmanager werk alsook ac-

countmanagers vanuit de SW en UWV. Al doende wordt inhoud gegeven aan de beoogde regionale werkgeversdienstverlening. Er is gezamenlijk gewerkt aan concrete regionale projecten zoals FoodValley Talent (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt laten instromen in de horeca) en de uitgifte van jongeren vouchers in het kader van de regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid.

- In september 2013 is in het PHO Economie & Werkgelegenheid geagendeerd dat gezien de stevige dynamiek en concrete (project)opgaven op het terrein van de arbeidsmarkt, de reguliere ambtelijke structuur en aanpak binnen FoodValley (met een ambtelijk coördinator, ambtelijk adviserend overleg en bestuurlijk overleg) niet meer toereikend was. Besloten is toen dat:
 - centrumgemeente (=Ede) is gedelegeerd opdrachtgever namens PHO (NB: het rijk schakelt op de centrumgemeente en spreekt deze aan op de voortgang);
 - centrumgemeente voert het ambtelijk opdrachtgeverschap mede namens de directeuren 'werk' van de FoodValley-gemeenten;
 - voortgangsinformatie en bestuurlijke besluiten lopen via het PHO;
 - er wordt afstemming en samenwerking gezocht met het POA (het Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt, waarin onderwijs, ondernemers en overheid samenwerken);
 - in dialoog met ketenpartners (zoals UWV en SW).
- Inmiddels staat er een projectorganisatie en is er bestuurlijke consensus over het doorpakken op de thema's die er toe doen om regionale arbeidsmarkt te zijn (SUWI-vereisten).
- Voor een aantal belangrijke thema's binnen het arbeidsmarktbeleid zijn er stimuleringsmiddelen waarmee projecten konden worden uitgevoerd:
 - Het ABU project waarbij publiek/privaat wordt samengewerkt (ABU: Algemene Bond Uitzendondernemingen).
 - Regionaal plan van aanpak Jeugdwerkloosheid. Hiervoor was € 308.500,- euro beschikbaar als cofinanciering vanuit het rijk. Onderdeel van dit plan van aanpak was de uitgifte van 90 jongeren vouchers. Dit bleek nadrukkelijk in een behoefte te voorzien, gezien de forse overtekening vanuit werkgevers, ook een tweetal werkgevers vanuit Scherpenzeel.

Belangrijke thema's de komende periode.

Er spelen drie ontwikkelingen:

1. de economische ambities en kansen van FoodValley;
2. de economische crisis en de opdracht in het kader van de Participatiewet; en
3. het Sociaal akkoord om als regio een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

Alle drie dwingen de komende bestuursperiode om vanuit de triple helix⁸ met elkaar te werken aan:

- een goede match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt,
- aan ontsluiting van vacatures en het aanbod van werkzoekenden en studenten
- analyse en plan voor de verschillende sectoren.

⁸ De gouden driehoek: kennisinstellingen, bedrijfsleven en overheid (de drie O's)

- Samenspel tussen de drie O's op regioniveau biedt kansen voor werkzekerheid en voor adequate scholing en perspectief voor werknemers op alle niveaus. Dit naast de bijdrage van de lokale en sub-regionale netwerken en samenwerking. De rol van de arbeidsmarktregio daarin is substantieel. Het rijk schakelt steeds op het niveau van de arbeidsmarktregio voor bijvoorbeeld de verdeling van middelen. Ook de uitwerking van de afspraken van het Sociaal Akkoord wordt voor een belangrijk deel in de arbeidsmarktregio belegd.

Het zijn van een zelfstandige arbeidsmarkt en ook de uitwerking van het sociaal akkoord is niet vrijblijvend. Er worden wettelijke kaders of landelijke criteria meegegeven, die mede bepalen hoe we werken aan de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt FoodValley. Belangrijke “verplichte” thema's voor de komende periode die voortvloeien uit de status van arbeidsmarktregio en het sociaal akkoord zijn:

- Regionale werkgeversdienstverlening: één gezicht naar buiten
- Realisatie vrijwillig quotum. In het sociaal akkoord hebben werkgevers en werknemersorganisaties zich verbonden aan de doelstelling zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Werkgevers stellen zich garant voor 125.000 extra banen, waarvan 25.000 door de overheden. Dit gaat hand in hand met de implementatie van de Participatiewet en met het beëindigen van de huidige sociale werkvoorziening (WSW) en Wajong voor nieuwe instroom. Voor mensen met arbeidsvermogen wordt werken in het reguliere bedrijf het uitgangspunt. Al in 2014 worden de eerste resultaten verwacht. Terwijl de regionale werkgeversdienstverlening en het regionaal werkbedrijf (zie hierna) nog “onder constructie” zijn moet ook Regio FoodValley haar aandeel realiseren. Dat betekent zowel afspraken maken als deze ook invullen. Eerste gesprekken tussen publieke partijen en werkgevers in Regio FoodValley hebben het voorstel opgeleverd bij de uitwerking te kiezen voor onder meer een sectorale aanpak.
- Regionaal werkbedrijf. 35 regionale werkbedrijven krijgen een cruciale rol bij het realiseren van de ambities van het sociaal akkoord. Een regionaal werkbedrijf is een regionaal bestuurlijk samenwerkingsverband van tenminste gemeenten (die de financiële risico's dragen), de werkgevers en vakbonden. De rol van UWV en onderwijs vraagt nadere uitwerking. Er is sprake van een regionaal werkbedrijf indien er samenwerkingsafspraken zijn over de beschikbaarheid van een basispakket qua dienstverlening en er een gezamenlijk marktwerkingsplan ligt. Als basis dienstenpakket dat beschikbaar dient te zijn in de arbeidsregio wordt gesproken over: loonkostensubsidie, één contactpersoon, jobcoaching, een no risk polis, proefplaatsingen, (groep) detachering ed. Bestuurlijk is besloten pragmatisch op weg te gaan en met prioriteit te bouwen aan het inrichten van de noodzakelijke regionale functionaliteiten. Het projectplan behandelt de aspecten: arbeidsmarktwerkingsplan, basisfunctionaliteiten werkbedrijf, doelgroepen, governance⁹, en verkenning beschut werk. Het regionaal werkbedrijf zal in 2015 voldoende operationeel moeten zijn.
- Verder op orde brengen overlegstructuur 3O's/ samenwerking met het POA. Het regionaal werkbedrijf stelt formele eisen aan de samenwerking van de partners. De ambities

⁹ Deugdelijk bestuur

en kansen van FoodValley op economie en arbeidsmarkt vragen resultaatgericht overleg en samenwerking tussen de 3 O's. In de volgende bestuursperiode is herijking van de samenwerkingsafspraken en overlegvormen tussen de 3 O's rondom economie en arbeidsmarkt gewenst. Dit sluit ook aan bij de recente evaluatie van het functioneren en samenstelling van het PHO en de geconstateerde samenhang tussen economie en werkgelegenheid.

- Realiseren doelstellingen uit regiocontract en succesvolle uitvoering overige projecten. In het regiocontract is opgenomen dat we werken aan de volgende doelstellingen:
 - regionaal arbeidsmarktbe werkingsplan
 - werkgeversdienstverlening
 - transparantie op de arbeidsmarkt
 - aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
 - ICT-ondersteuning

Ambitie is om deze opgaven op 1-1-2015 gerealiseerd te hebben. Daarnaast is er een aantal andere regionale projecten, zoals de aanpak jeugdwerkloosheid, FoodValley Talent (horeca), etc. Ook start er in 2014 een nieuwe ESF periode waarbij er 1 aanvraag namens de arbeidsmarktregio zal worden ingediend. Scherpenzeel doet passief mee aan dit project omdat de baten (ESF subsidie) niet opwegen tegen de kosten (ambtelijke inzet).

Bovenlokale samenwerking met Barneveld

Er wordt op diverse fronten bestuurlijk en ambtelijk samengewerkt binnen het themagebied Werk & Inkomen met de gemeente Barneveld. Uiteraard is Barneveld evenals onze gemeente vertegenwoordigd in diverse regionale bestuurstafels (PoHo werkgelegenheid Food Valley en Gemeenschappelijke Regeling Permar) en ambtelijke overlegvormen.. Wat betreft de voorbereidingen op de komst van de Participatiewet wordt ambtelijk meegedraaid in de projectgroep van de gemeente Barneveld. Inhoudelijk bereiden we ons gezamenlijk voor op de invoering van de Participatiewet. De inhoudelijke ontwikkeling van de tegenprestatie en het ondersteuningsaanbod is een gezamenlijke activiteit. Ook op uitvoeringsniveau worden voorbereidingen getroffen die moeten leiden tot een operationele uitvoeringsorganisatie die op 1 januari klaar is om op een verantwoorde manier de nieuwe en bestaande participanten op te vangen en te begeleiden. Het gaat dan om opleiden en training voor de klantmanagers, en afstemmen van de methoden en diagnostische instrumenten voor het bepalen van de arbeidsmarktpositie, frauderisicoprofiel, ICT etc.. In de re-integratieverordening en de verordening Tegenprestatie zal e.e.a. verder worden uitgewerkt en toegelicht.

Lokale samenwerking

De lokale samenwerking op het gebied van werk en inkomen is een onderdeel van een integrale werkwijze. Zo werken we samen binnen het Scherpenzeelse¹⁰ welzijnsteam, met de kerken, met lokale werkgevers etc.. Ook ambtelijk wordt integraal samengewerkt en worden verbanden gezocht waar zinvol. In verschillende opzichten dient de lokale samenwerking te worden verstrekt. De eerste initiatieven daarvoor zijn genomen wat betreft de samenwerking met werkgevers, met de samenwerkende kerken op het gebied van de

¹⁰ Hier de status van het welzijnsteam vermelden!!

schuldhulpverlening (is voorwaardenscheppend voor een beter arbeidsmarktpositie en inkomensafhankelijkheid). Belangrijke meerwaarde kan worden bereikt door maatschappelijke organisaties te benaderen voor het beschikbaar stellen van maatschappelijk nuttige activiteiten in het kader van de Tegenprestatie. Daarbij kan een relatie worden gelegd met de taken op het gebied van de Jeugdwet en de Wmo 2015. In de verordening tegenprestatie werken we dat verder uit. Organisaties zullen in 2014 na de zomer al worden uitgenodigd mee te denken over mogelijkheden voor de invulling van de Tegenprestatie.

HOOFDSTUK 3 KEUZEN EN VOORSTELLEN VOOR NIEUW BELEID

Samenvatting hoofdstuk

In Scherpenzeel hebben we de afgelopen jaren niet stilgezeten wat betreft de begeleiding van participanten naar de arbeidsmarkt. Daarvoor hebben wij in de huidige re-integratieverordening een aanzienlijk instrumentarium. De nieuwe wetgeving biedt ons enerzijds de mogelijkheid en anderszins dwingt het ons te kijken naar ons huidige instrumentarium, zowel wat de voorzieningen betreft als de sanctiemogelijkheden (afstemmingsverordening). Voordat we dit kunnen doen moet eerst in beeld worden gebracht welke verordeningen we moeten vaststellen en hoe deze zich verhouden tot de huidige verordeningen en welke keuzemogelijkheden daaruit gaan ontstaan. In dit hoofdstuk gaan we uitvoering in op de keuzemogelijkheden ten aanzien van:

1. Afstemmingsverordening, vervangt de huidige en voorziet in een aanscherping van de maatregelen in de vorm van korting op de uitkering bij bepaalde (mate van) gedragingen.
2. Re-integratieverordening (de meest belangrijke, want gericht op ondersteuning bij uitstroom) de instrumenten zijn in overeenstemming met het ondersteuningsaanbod van de gemeente Barneveld,
3. Verordening tegenprestatie (nieuw instrument in Scherpenzeel, vraag van participanten om maatschappelijk nuttige activiteiten uit te voeren als tegenprestatie. In Scherpenzeel willen we dit op maatwerk-basis individueel vormgeven.
4. Verordening individuele inkomenstoelage (vervangt de verordening langdurigheidstoelage)
5. Verordening cliëntparticipatie (geeft kaders voor de nieuw te vormen participatieraad)
6. Verordening Loonkostentoeslag (nieuw instrument, vult ontbrekende loonwaarde aan naast salaris werkgever)

De inzet van de bovenstaande verordeningen biedt de gemeente een activerender beleid te voeren. De gemeente gaat een tegenprestatie eisen van iedere participant met een gemeentelijke uitkering. Uiteraard zijn er uitzonderingen en maatwerk mogelijk, deze zijn in dit hoofdstuk ook genoemd. Participanten met een uitkering en beperkte loonwaarde kunnen eenvoudiger in dienst treden bij een werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. De keuzemogelijkheden zijn in dit hoofdstuk uitgebreid aan de orde per verordening. De uiteindelijke keuze is verwerkt in de verordening op basis waarvan het gemeenteraad tot vaststelling kan komen. De voorgestelde keuzes zijn te typeren als ‘streng, maar rechtvaardig’. Participanten zullen respectvol tegemoet worden getreden, waarbij ruimte is voor eigen wensen en mogelijkheden. Dit geldt voor de tegenprestatie, maar zeker ook voor de inzet van de loonkostensubsidie. De benadering van mensen zonder arbeidsbeperking zal als gevolg cvan de Wet maatregelen WWB nog strakker zijn dan op dit moment.

Instrumentarium

In ons huidige beleid kennen we al een instrumentarium in de vorm van re-integratieinstrumenten, inkomensvoorzieningen en maatregelenbeleid. Dit blijft zo onder de Participatiewet. Er zijn gemeentelijke instrumenten, instrumenten die samen met Barneveld worden ontwikkeld en ingekocht¹¹ en instrumenten die regionaal worden ontwikkeld en aangeboden (bijv. no-riskpolis voor werkgevers) landelijke (belastingfaciliteiten e.d.). Voor een deel dus bestaande en voor een ander deel nieuwe instrumenten. Ook worden regels aangepast en aangescherpt. Als gemeente hebben we binnen de rijkskaders beleidsruimte, die deels ook weer regionaal wordt ingekleurd in de vorm van samenwerkingsaf-

¹¹ Onder toezicht van Inkoop Bureau Midden-Nederland (IBMN)

spraken. Maar altijd heeft de gemeente het laatste woord. Binnen dit hoofdstuk wordt ingegaan op de verschillende instrumenten en keuzemogelijkheden. Dit levert de basis voor ons nieuwe beleid op.

Wat is nieuw?

- Inzet Tegenprestatie (was vrijwillig, wordt vanuit de wet verplicht)
- Inzet Loonkostensubsidie (vult onder voorwaarden ontbrekende loonwaarde aan)
- Aangescherpt maatregelenbeleid (zwaardere sanctie voor participanten die zich niet aan de verplichtingen houden)
- Verrekenen van verlaging van de uitkering
- Langdurigheidstoeslag wordt individuele inkomenstoeslag
- Loonwaardebepaling

Hieronder zullen wij de overwegingen voor de keuzen per verordening opnemen.

Afstemmingsverordening

De Wet maatregelen WWB voorziet in een aanscherping van de toepassing van een maatregel (sanctie) bij het schenden van een geüniformeerde arbeidsverplichting. Het college is dan verplicht een verlaging van de uitkering toe te passen van 100% gedurende minimaal 1 en maximaal 3 maanden. Hier heeft college een keuze. Deze keuzemogelijkheid is ook voorgelegd aan de Wmo-raad de Wmo-raad is te beschouwen als de toekomstige raad sociaal domein, dit wordt in de loop van 2014 en de eerste helft van 2015 nader uitgewerkt. De Wmo raad bracht op 20 mei 2014 haar advies uit, u treft het aan in **bijlage 2**. De Wmo-raad heeft desgevraagd:

1. Voorkeur uitgesproken voor één verordening in plaats van afzonderlijke;
2. Aangegeven de Tegenprestatie graag uitgewerkt te willen zien in de participatieverordening;
3. Geadviseerd bij schending van de verplichtingen als volgt te werk te gaan:
 - a. Toenemende zwaarte: 1^e schending: 1 maand, bij recidive 2 maanden, en herhaalde recidive 3 maanden
 - b. Voorwaarde: participant moet met gezin kunnen blijven wonen en eten
4. Wat betreft de invulling cliëntparticipatie in het kader van de Invoeringswet Participatiewet heeft de Wmo-raad aangegeven zich te willen ontwikkelen naar een raad voor het brede sociale domein. De Wmo-raad stelt als voorwaarde dat daarvoor tijd en ondersteuning beschikbaar komt vanuit de gemeente. Tevens wil de Wmo-raad meer concreet contact met de doelgroepen. tenslotte wil de Wmo-raad gefaciliteerd worden door de gemeente in verband met de toegenomen tijdsbelasting. Zij vragen hoe de gemeente hiermee om wil gaan. Deze vraag wordt opgepakt bij de verdere uitwerking van de cliëntparticipatie, uiteraard in goed overleg met de Wmo-raad.

De Wet maatregelen WWB kent zogenaamde geüniformeerde verplichtingen, verplichtingen waar iedere uitkeringsgerechtigde aan moet voldoen. Bij het schenden van deze verplichtingen is het college verplicht de bijstand 'af te stemmen'. In de afstemmingsverorde-

ning worden daarvoor nadere regels geformuleerd. In artikel 18 lid 4 van de Participatiewet (voorheen WWB) zijn deze geüniformeerde verplichtingen opgenomen, dit zijn:

- a. het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- b. het uitvoering geven aan de door het college opgelegde verplichting om ingeschreven te staan bij een uitzendbureau;
- c. het naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere dan de gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;
- d. bereid te zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- e. bereid zijn om te verhuizen, indien het college is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en een belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste 1 jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm, kan aangaan;
- f. het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- g. het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
- h. het gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.

De model afstemmingsverordening is afkomstig van de VNG en voorziet in een aantal keuzemogelijkheden.

Artikel	Inhoud	Voorstel
3	Horen van de belanghebbende	Artikel toepassen, de maatregelen zijn fors, het horen van de belanghebbende is daarbij een procesonderdeel van zorgvuldigheid
4	Afzien van verlaging. Daarvoor wordt een tweetal varianten opgevoerd. 1^e variant: verlaging opleggen met terugwerkende kracht over periode van de gedraging of 2^e variant over de toekomstige uitkering. Als er geen toekomstig recht op uitkering bestaat dan kan de maatregelen worden opgelegd op een eventuele nieuwe uitkering als college < 1 jaar de gedraging heeft geconstateerd.	Kiezen voor 2 ^e variant
5	Er is een mogelijkheid een verlaging met terugwerkende kracht toe te passen als een uitkering al ingetrokken of beëindigd is. Dit is	Lid 2 van de modelverordening niet toepassen.

Artikel	Inhoud	Voorstel
	dan alleen om alsnog te kunnen verlagen (als vergelding?). Als een uitkering al is beëindigd is dat al een wenselijk feit. Wel wordt voorgesteld om de verlaging alsnog op te leggen als een participant binnen een jaar opnieuw een uitkering ontvangt.	
7	Mogelijkheid om onderdeel op te nemen in het geval een alleenstaande ouder de verplichtingen niet is nagekomen en daardoor zijn haar ontheffing van de arbeidsverplichting is ingetrokken. Dit kan het geval zijn als de alleenstaande ouder weigert een opleiding te volgen als alternatief voor solliciteren en werken. Als dat eenmaal het geval is een alleenstaande ouder al voldoende gestraft doordat zij beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt en te maken heeft met nieuwe verplichtingen die vervolgens kunnen worden getoetst en eventueel afgestemd (gesanctioneerd conform de afstemmingsverordening). Bovendien past een mild beleid voor deze groep binnen het advies van de Wmo-raad.	Lid 3 niet opnemen.
9	Hoogte en duur van de maatregelen voor de drie categorieën.	Voorstel huidige percentages en duur blijven toepassen (5, 10 en 20%, één maand)
10	Kiezen voor variant 1 : 100% 1 maand bij een drietal gedragingen en 100% 2 maanden bij een vijftal andere en meer cruciale gedragingen. Of variant 2 : bij alle acht gedragingen een maatregel van 100% toepassen	Kiezen voor variant 2, past ook bij advies Wmo raad. Een 100% maatregel is al een zwaar middel.
11	Opname van artikel 11 is facultatief en voorziet in de mogelijkheid om de maatregelen te verrekenen met de toekomstige uitkering.	Dit biedt het college de mogelijkheid te zorgen dat het gezin naar de wens van Wmo-raad kan blijven wonen en eten. Voorstel: opnemen, met als uitzondering iemand die door eigen toedoen baan niet aanvaard of behoud.
12	Korting bij tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor het voorzien in de kosten van het bestaan. In de nieuwe verordening wordt de korting afgestemd op het benade-	In de modelverordening worden voorbeelden genoemd. Deze zijn redelijk, voorgesteld wordt deze over

Artikel	Inhoud	Voorstel
	lingsbedrag.	te nemen als volgt: 1. € 1.000,- 10%, 1 mnd 2. € 1.000-€ 2.000, 20%, 1 mnd 3. € 2.000-€ 4.000, 40%, 1 mnd 4. € 4.000 of hoger, 100%, 1 mnd
13	Zeer ernstige misdragingen tegenover personen en instanties die zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet. Modelverordening voorziet in nadere uitwerking van gedragskenmerken (verbaal of fysiek geweld) met daaraan gekoppelde verlaging van de uitkering. Huidige verordening kent geen onderscheid tussen andere bij de uitvoering van betrokken personen en het college en haar ambtenaren. In de huidige verordening wordt verlaging van 100% toegepast, daarnaast is er een tweede lid waarin wordt aangegeven dat aangifte wordt gedaan en de schade wordt verhaald. Deze mogelijkheden hoeven niet te worden opgenomen in een verordening, want vloeien voort uit wetgeving (strafrecht en civiel recht).	Voorstel: Kiezen voor variant 1. <u>Niet</u> kiezen voor variant 2 met onderscheid in variaties van geweld (fysiek tegen personen, fysiek tegen materiële zaken of verbaal of schriftelijke bedreigingen). Huidige beleid voortzetten met verlaging van 100% gedurende één maand. Gedrag is niet aanvaardbaar, als college geef je duidelijk signaal af als je dit bestraft met 100% verlaging in alle gevallen. Vraag:
14	Opleggen verlaging is verplicht bij niet nakomen van overigens verplichtingen van artikel 55 van de Participatiewet (meewerken aan bevordering arbeidsinschakeling, eisen van kinderalimentatie)	Voorstel: voorgestelde percentages en duur in de modelverordening volgen.

De afstemming van de maatregelwaardige gedragingen binnen de IOAW en IOAZ zijn anders vormgegeven binnen de verordening. Dit komt doordat artikel 20 IOAW en IOAZ niet gewijzigd zijn. Op dit artikel is in beide wetten de toepassing van de maatregelen gebaseerd.

Re-integratieverordening

De re-integratieverordening bevat het ondersteuningsaanbod dat de gemeente gaat inzetten bij de uitvoering van de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ. Daarnaast bevat de verordening de doelgroepdefiniëring en de regels en voorwaarden waaronder de instrumenten worden ingezet. Keuzemogelijkheden zijn:

1. Wie komt in aanmerking voor de toets loonkostensubsidie?
2. Wie komt in aanmerking voor de toets beschut werken?
3. Bieden wij ondersteuning bij een leerwerktraject?
4. Welke variant van de no-riskpolis kiezen we?

Uitgangspunten ondersteuningsaanbod.

Participanten worden ingedeeld in vier categorieën:

1. Regulier werk
 2. Begeleid werk
 3. Beschermd werk (= huidig beschut werk in de Wsw en arbeidsmatige dagbesteding in de AWBZ)
 4. Participatie (mensen die tijdelijk of blijvend geen arbeidsvermogen hebben)
- Aan de hand van de instrumenten die de landelijke Werkkamer¹² als uitgangspunt neemt en onze bestaande instrumenten is een instrumentarium samengesteld, als volgt:

Vanaf januari 2015 treedt de participatiewet in werking. Vanaf dat moment zijn gemeenten niet alleen verantwoordelijk voor de ondersteuning van de huidige doelgroep bijstandsgerechtigden, maar ook voor nieuwe instroom van Wajongers met arbeidsvermogen en beschut werk ‘nieuw’. Niet alleen de doelgroepen veranderen, maar ook de financiële en organisatorische kaders waarbinnen gemeenten hun ondersteuningsaanbod moeten vormgeven. Een belangrijk onderdeel hierin is de samenwerking in het Regionaal Werkbedrijf (RWB). Gemeenten zijn verplicht om een aantal zaken m.b.t. het ondersteuningsaanbod in het RWB vorm te geven. We hebben op basis van de afspraken in de Werkkamer (notitie d.d. 29 januari 2014) een globaal beeld van de voorzieningen die regionaal georganiseerd moeten worden. Onduidelijk is nog wat de beleidsruimte is om afspraken te maken die afwijken van de afspraken die in het RWB worden gemaakt. Om deze reden hebben we in kaart gebracht hoe we in Scherpenzeel samen met Barneveld het ondersteuningsaanbod idealiter willen organiseren: deze dient als basis voor de lokale inkoop van re-integratie én is ons gezamenlijke uitgangspunt bij de gesprekken in de regio over de vormgeving van het RWB.

Resultaten en instrumenten

Het is van belang om in beeld te brengen welk ondersteuningsaanbod we willen bieden aan welke doelgroep(en). Hiertoe hebben we aansluiting gezocht bij de doelgroepindeling van het beleidskader¹³ 3D's van onze gemeente, geïnspireerd vanuit het model van Barneveld. We zijn echter niet uitgegaan van de doelgroep, maar van het gewenste resultaat van de begeleiding naar zelfredzaamheid. Het gewenste resultaat is afhankelijk van de mogelijkheden van de potentiële werknemer en is in te delen in vier categorieën:

- Regulier werk
- Begeleid werk
- Beschermd werk (beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding)
- Participatie (mensen die – tijdelijk of permanent – geen arbeidsvermogen hebben)

Vervolgens hebben we het instrumentarium in beeld gebracht. Dit hebben we gedaan aan de hand van de opsomming van instrumenten die de Werkkamer als uitgangspunt hanteert en eerdere inventarisaties van het lokale ondersteuningsaanbod. Inhoudelijk sluiten we aan bij de uitgangspunten zoals deze zijn vastgesteld in de Nota maatschap-

¹² Op 14 maart 2013 hebben sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) ‘De Werkkamer’ opgericht. Met het instellen van De Werkkamer wordt beoogd het onderlinge overleg en de samenwerking te intensiveren. Daarbij gaat het vooral om de verbinding te leggen tussen landelijk, sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid.

¹³ Nota maatschappelijke ondersteuning gemeente Scherpenzeel, blz. 8 t/m 10, 2013

pelijke ondersteuning. Zo is het ondersteuningsaanbod gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid en eigen kracht van participanten en gaan we uit van het principe ‘lokaal wat kan, regionaal wat moet’. Hieronder volgt een opsomming en korte beschrijving van de instrumenten die we in (willen) zetten in de participatiewet:

- Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap: vanuit het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz 2004) kunnen personen die bijstand ontvangen begeleiding krijgen bij het opstarten van een onderneming. Eén van de voorwaarden is dat de onderneming binnen 3 jaar levensvatbaar moet zijn: dat wil zeggen dat de ondernemer er volledig van kan leven en dus uit kan stromen uit de uitkering. Als dit niet het geval is kan de ondernemer mogelijk wel in combinatie met een baan in loondienst uitstromen uit de uitkering (parttime ondernemerschap). Voor beide vormen geldt dat er begeleiding vanuit de gemeente Barneveld¹⁴ wordt geboden bij het opstarten van de onderneming.
- Eén vaste contactpersoon voor elke werkzoekende: iedereen die aanspraak kan maken op begeleiding door de gemeente dient hiervoor één vaste contactpersoon te krijgen. Dat wil niet zeggen dat deze persoon ook alle begeleiding zelf biedt, maar wel dat er één contactpersoon is die de inzet van instrumenten coördineert en aanspreekpunt is voor de werkzoekende. Ook moet duidelijk zijn wie de achtervang is in het geval de vaste contactpersoon afwezig is. De vaste contactpersoon wordt aangewezen nadat ‘het gesprek’ heeft plaatsgevonden. Indien ondersteuning op meerdere domeinen nodig is wordt een integraal maatwerkplan opgesteld via de toegang- en regiestructuur dat wij zullen vaststellen.
- Vakgerichte training: kortdurende scholing die is gericht op het opdoen van specifieke beroepsvaardigheden, zoals heftruckchauffeur of behalen taxipas.
- Werkplekaanpassingen: het gaat hierbij om aanpassingen waardoor een werkzoekende met een arbeidsbeperking in staat gesteld wordt om werk te verrichten. De werkgever ontvangt hiervoor een subsidie. Deze subsidie is bedoeld om hulpmiddelen op de werkplek beschikbaar te stellen of aanpassingen in de inrichting van het bedrijf door te voeren, zoals een aangepast toilet voor een werknemer met een rolstoel, een aangepaste bureaustoel, automatische deuropener of brailleleesregel. Het kan ook nodig zijn om vervoer van en naar de werkplek te organiseren voor mensen met een arbeidsbeperking, zie hiervoor het instrument ‘vergoedingen vervoer’. Werkplekaanpassingen zijn voor gemeenten een nieuw instrument, omdat deze ingezet worden voor personen met een arbeidsbeperking. Deze groep valt tot 1 januari 2015 onder het UWV.
- Proefplaatsing: als een werkzoekende een werkplek heeft gevonden, dan wil de werkgever in bepaalde gevallen de kandidaat alleen in dienst nemen als er eerst een proefplaatsing wordt afgesproken. Een proefplaatsing is ook bedoeld om de loonwaarde te bepalen in aanloop naar een dienstverband met loonkostensubsidie. Dat houdt in dat de kandidaat eerst een bepaalde periode met behoud van uitkering werkt voordat hij of zij een arbeidscontract krijgt. De proefplaatsing is te beschouwen als een soort proeftijd waarbij de potentiële werknemer met behoud van uitkering werkt.

¹⁴ De gemeente Barneveld voert al sinds enkele jaren het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen uit voor Scherpenzeel, inclusief de begeleiding van startende ondernemers.

- Pay-roll: in veel gevallen wil een werkgever een kandidaat niet zelf in dienst nemen, maar wel via een payroll-organisatie, zodat de werkgever niet de risico's draagt (zoals kosten bij ziekte). De inzet van een payroll-bedrijf is per definitie tijdelijk, omdat de kandidaat na gebleken geschiktheid voor de werkgever zelf in dienst moet worden genomen.
- Loonkostensubsidie: als de kandidaat een verminderde loonwaarde heeft kan loonkostensubsidie worden ingezet om de verminderde productiviteit (en dus lagere opbrengsten voor het bedrijf) te compenseren. De gemeente mag onder de Participatiewet subsidie geven tot maximaal 70% van het Wettelijk minimum loon. De precieze hoogte is afhankelijk van de loonwaarde van de participant deze wordt vastgesteld middels een loonwaardemeting). Loonkostensubsidie wordt al door de gemeente ingezet voor de WWB, maar zal straks op grotere schaal en omvang worden ingezet voor de nieuw doelgroep mensen met een arbeidsbeperking. Waar loonkostensubsidie nu nog voor korte periode wordt ingezet, zal het voor de nieuwe doelgroep waarschijnlijk een structureel karakter hebben.
- Jobhunting: om potentiële werknemers te ondersteunen bij het vinden van een baan wordt door gemeenten aan jobhunting gedaan: het vinden van banen voor de doelgroep. Hiertoe worden actief contacten onderhouden met bedrijven die bereid zijn om personen vanuit de doelgroep in hun organisatie op te nemen.
- Arbo en diagnose: arbodienstverlening bestaat onder andere uit lekencontroles, verzuimbegeleiding en belastbaarheidsonderzoeken. Arbo kan ook gericht zijn op het in kaart brengen en verbeteren van de werkomstandigheden. Deze dienstverlening wordt ingezet op het moment dat niet duidelijk is wat een werkzoekende vanuit fysiek of psychisch oogpunt wel en niet kan en/of als er sprake is van verzuim bij re-integratieactiviteiten. Ook kan arbodienstverlening preventief worden ingezet om uitval en verzuim van een potentiële werknemer te voorkomen. Deze instrumenten worden al ingezet¹⁵ voor de WWB-doelgroep. Een verschil met de participatiewet is dat de groep mensen met een arbeidsbeperking groter zal worden. Een deel van de instrumenten zal hierdoor waarschijnlijk vaker ingezet worden (zoals belastbaarheidsonderzoeken om te bepalen wat iemand wel en niet kan).
- Ondersteunende trainingen: Hiermee worden trainingen bedoeld waarmee de mogelijkheden van de kandidaat om aan het werk te komen worden vergroot. Het gaat hierbij niet om vakscholing, maar om training gericht op sollicitatie- en werknemersvaardigheden en persoonlijke affectiviteit.
- Vrijwilligerswerk: voor veel potentiële werknemers kan het verrichten van vrijwilligerswerk een opstap zijn naar werk. Het gaat hierbij niet om vrijwilligerswerk als tegenprestatie of vrijwilligerswerk dat de kandidaat verricht zonder re-integratiedoel. Wat hier wel bedoeld wordt is vrijwilligerswerk dat door de gemeente wordt ingezet als re-integratieinstrument. De kandidaat leert door het vrijwilligerswerk bijvoorbeeld werknemersvaardigheden aan, leert op tijd te komen, omgaan met collega's en leidinggevende, etc.
- Werkervaringsplaatsen: voor potentiële werknemers die al een tijdje uit het arbeidsproces zijn, kan het zinvol zijn om eerst werkervaring op te doen in een werk-

¹⁵ In Barneveld wordt dit aanbod breder ingezet dan in Scherpenzeel. In Scherpenzeel beperkt zich dat tot belastbaarheidsonderzoeken.

ervaringsplaats. Het kan hierbij gaan om een ‘losse’ werkervaringsplaats bij een werkgever (zoals de gemeente ze nu zelf aanbiedt), maar ook om projecten waarbinnen een groot aantal werkervaringsplaatsen te vervullen zijn (zoals in Barneveld: het kledingproject, Aanpak&Zo, het surveillantenproject en de toezichthouders bij het station). Werkervaringsplaatsen kunnen gericht zijn op het op het leren van werknemersvaardigheden en/of inhoudelijke en vakgerichte vaardigheden.

- Jobcarving: jobcarving is het creëren van nieuwe banen voor werkzoekenden uit de doelgroep door huidige functies op te splitsen. Door eenvoudige werkzaamheden te combineren ontstaat een nieuwe baan die geschikt is voor een persoon uit de doelgroep.
- No-risk polis: werkgevers die zelf een kandidaat in dienst nemen, willen de ondernemersrisico's vaak zelf niet dragen. Hiervoor dienen gemeenten vanaf 2015 een no-risk polis aan te bieden. De no-risk polis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Een no-risk polis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt (de compensatie geldt niet voor arbo-dienstverlening). Voor veel gemeenten (waaronder Barneveld en Scherpenzeel) is dit een nieuw instrument. Enkele gemeenten (waaronder Ede) bieden dit al wel aan.
- Loonwaardemeting: om te bepalen wat de loonwaarde van een kandidaat is moet een loonwaardemeting worden uitgevoerd. De loonwaardemeting vindt altijd plaats op de werkplek. Veel gemeenten werken nog niet (of beperkt) met loonwaardemetingen, maar vanaf 2015 is een loonwaardemeting noodzakelijk om te bepalen hoeveel loonkostensubsidie er mee gaat met de potentiële werknemer.
- Jobcoaching: veel potentiële werknemers hebben ook tijdens het werk begeleiding nodig. Dit zal vooral gelden voor de doelgroep arbeidsgehandicapten met arbeidsvermogen (nieuwe instroom die vanaf 2015 onder gemeenten gaat vallen). Bij deze groep is er sprake van arbeidsbeperkingen, waardoor extra begeleiding op de werkvloer nodig is.
- Vergoedingen vervoer en kinderopvang: de gemeente kan aanvullende voorzieningen vergoeden, zoals kosten voor vervoer en kinderopvang. Deelnemers aan een re-integratietraject kunnen reiskosten door de gemeente vergoed krijgen. Wat betreft kinderopvang hanteert de gemeente het beleid dat de eigen bijdrage voor deelnemers aan een re-integratietraject vergoed wordt. Vergoedingen van de gemeente aan de potentiële werknemer worden in deze notitie niet verder besproken, omdat het hier geen verdere acties voor nodig zijn.
- Premies: de WWB biedt de mogelijkheid een premie aan de potentiële werknemer te verschaffen, bijvoorbeeld bij het aanvaarden van regulier werk. De gemeente Scherpenzeel kent uitstroompremies voor de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar uitdrukkelijk niet voor mensen die goed aansluiting met de arbeidsmarkt hebben. Dit is vastgesteld in de beleidsregels.¹⁶ De Re-integratieverordening werk en bijstand Scherpenzeel dateert van 2005. De invoering van de Participatiewet is een aanleiding om stil te staan bij de vraag of het premiebeleid gehandhaafd

¹⁶ Beleidsregels premiebeleid, 14 april 2009

moet worden en zo ja in welke vorm en welke criteria. In de re-integratieverordening Participatiewet zal dit verder worden uitgewerkt.

- Beschermd werk: onder beschermd werken vallen zowel arbeidsmatige dagbesteding als beschut werk. We hebben er voor gekozen om deze twee voorzieningen zoveel mogelijk te integreren. Hier stellen wij een aparte notitie over op die als basis gaat dienen voor de uitvoeringspraktijk. In **Bijlage 1** zijn de bovenstaande instrumenten nader uitgewerkt.

Keuzemogelijkheden re-integratieverordening

Artikel	Inhoud	Voorstel
2	Lid 2 biedt de mogelijkheid een keuze te maken voor de rapportage over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid.	Voorstel: tweejaarlijks
3	De mogelijkheid op te nemen dat het college ter nadere uitvoering van de verordening een beleidsplan vaststelt	Voorstel: opnemen, immers in verband met de invoering van alle nieuwe wetgeving en de daarbij noodzakelijk aan te brengen samenhang maken een beleidsplan onmisbaar. Overigens wordt voorgesteld dit concept-beleidsplan wel ter informatie (voor vaststelling) aan te bieden aan de raad omdat daar alle achtergrondinformatie in is te vinden en de overwegingen die hebben geleid tot bepaalde keuzen.
4 t/m 7	Hier gaat het om werkstage, sociale activering detacheringsbaan en scholing. Deze instrumenten zijn ook in onze huidige verordening opgenomen. Het jaar 20125 wordt een proefjaar, in die zin dat ervaring moet worden opgedaan met de verschillende ondersteuningsvragen en de daarbij passende instrumenten. De vraag is dan of en in welke vorm wij deze instrumenten zullen gaan inzetten.	De teksten uit het model volledig overnemen.
Artikel 8	De inzet van een Participatieplaats is een kan-bepaling. De vraag is of wij dit instrument gaan inzetten, daarover dient nader overleg te volgen met de gemeente Barneveld in het bijzondere en in Food-Valley verband in het algemeen. Er moet een keuze worden gemaakt voor de hoogte van de premie, er wordt op jaarbasis maximaal....vrijgelaten op de uitke-	Formeel opnemen als toepasbaar instrument en na de zomer bovenlokaal en regionaal bepalen of en onder welke voorwaarden dit instrument wordt ingezet. De premie bepalen op maximaal een € 500,- per

Artikel	Inhoud	Voorstel
	ring (wordt niet gekort dus). De ondersteunende informatie vanuit de VNG geeft aan dat rekening moet worden gehouden met het creëren van een zogenaamde armoedeval ¹⁷ . Daarom lijkt een bedrag van € 500,- per halfjaar reëel.	halfjaar
Artikel 10	Ondersteuning bij leerwerktrajecten. O.g.v. artikel 10f Participatiewet kan het college ondersteuning aanbieden aan jongeren die in het regulier voortgezet onderwijs zonder startkwalificatie dreigen uit te vallen. Dit artikel is overgeheveld vanuit artikel 3, lid 3 Wet Participatiebudget. Het biedt gemeenten een extra mogelijkheid om een specifieke voorziening aan de volgende personen aan te bieden: • personen van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of • personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. Scherpenzeelse scholieren (leerplichtig) worden op dit moment ook al verwezen voor dergelijke trajecten naar het Arbeids Trainings Centrum (ATC) de Glind of naar het ATC in Amersfoort. Het gaat gemiddeld om ongeveer 3 kinderen per jaar.	Artikel 10 volgens het model opnemen.
Artikel 11	Artikel 10 lid 1 van de Participatiewet regelt dat aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling kan bestaan uit persoonlijke ondersteuning. Hier kan het gaan om ondersteuning door een jobcoach op de werkplek. Het gaat hier om systematische ondersteuning gedurende een langere periode, in bepaalde gevallen mogelijk permanent. Uiteraard kan wel de intensiteit gaan afnemen. Ondersteuning door een jobcoach maakt deel uit van het door ons geformuleerde ondersteuningsaanbod.	Artikel 11 opnemen conform het model.
Artikel 12	Een no riskpolis vrijwaart een werkgever van risico's als de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. De no-riskpolis is een belangrijk in-	In principe aansluiten bij de inkoop van de no-riskpolis via de regio Food Valley

¹⁷ Het effect dat optreedt wanneer iemand met een uitkering er in inkomen op achteruitgaat als hij of zij een betaalde baan krijgt.

Artikel	Inhoud	Voorstel
	strument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Als voorwaarde geldt dat artikel 29b Ziekte-wet niet van toepassing is. Nadat een belang-hebbende twee jaar zelfstandig minimaal het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijk-heid voor de no-riskpolis namelijk over naar UWV en kan artikel 29b Ziektewet van toe-passing zijn . De werkgever die een gemeente-lijke no-riskpolis krijgt, wordt gevrijwaard voor het risico van verhoging van de WGA-premie en de ziekengeldlasten van de werk-nemer (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 116, p. 34). De werkgever is op deze wijze beschermd tegen de extra kosten van instroom in de WIA of instroom in de Ziektewet. De No Risk polis wordt regionaal ingekocht in Food-Valley verband. Er is vaak een verzekeraar bij be-trokken die de risico's verzekert, ondersteu-ning verleent in de uitvoering van de Wet poortwachter en de loonkosten van de werk-gever compenseert i.v.m. zijn loondoorbeta-lingsverplichting. Uiteraard dient een derge-lijke inkoop te worden aanbesteed. Dit gebeurt na de zomer in Food-Valley verband.	volgens de gezamenlijk te bepalen voorwaarden. No riskpolis dus wel opnemen in het ondersteuningsaanbod voor werkgevers. We passen variant 2 van de modelver-ordening toe, in de veron-derstelling dat er een verze-keraar betrokken wordt bij de toepassing van de no-riskpolis. De nadere voor-waarden zullen in beleidsre-gels worden opgenomen, omdat de voorwaarden op dit moment nog niet bekend zijn.
13	Het instrument loonkostensubsidie zoals be-doeld in de re-integratieverordening is een instrument voor het bevorderen van arbeidsin-schakeling van de doelgroep zoals bedoeld in artikel 7, 8 en 10 van de huidige WWB. Dit gebeurt door werkgevers tijdelijk een gedeel-telijke vergoeding in de loonkosten te ver-strekken. Dit instrument is ook in de huidige verordening opgenomen en wordt minimaal toegepast omdat het een dure voorziening is, die bekostigd wordt uit het Participatiebudget WWB. Het Participatiebudget WWB wordt jaarlijks aangevuld met gemeentelijke midde-len, aangezien het budget niet toereikend is. In de modelverordening wordt een doelgroepom-schrijving toegepast De Loonkostensubsidie op grond artikel 10d van de Participatiewet	Deze vorm van loonkosten-subsidie handhaven in de nieuwe re-integratieverordening zodat de regeling toepasbaar is (kan-bepaling). De Loonkostensubsidie zo-als bedoeld in artikel 10d Participatiewet is opgeno-men in een aparte verorde-ning. Namelijk de verorde-ning Loonkostensubsidie Scherpenzeel 2015.

Artikel	Inhoud	Voorstel
	ziet op de doelgroep met een beperkte loonwaarde en wordt gefinancierd uit het inkomensdeel. Dit is het bekostigingsdeel van budgetfinanciering vanuit het rijk voor de uitkeringen (nu nog WWB) IOAW en IOAZ. Uit de invoeringsdocumenten van de Participatiewet blijkt dat de inzet van de Loonkostensubsidie moet worden afgestemd binnen de 35 arbeidsmarktregio's, dus ook in Food Valley. Dit geldt eveneens voor de loonwaardebepaling. Eenduidigheid is voor alle partijen belangrijk. De voorbereidingen daarvoor worden getroffen. Nadeel voor dit moment is (evenals bij artikel 12) m.b.t. de no-riskpolis dat op dit moment de voorwaarden en specificaties nog niet bekend zijn	
14	Een premie kennen we ook in de huidige verordening gekoppeld aan het succesvol afronden van een trajectplan gericht op arbeidsinschakeling. De in dit nieuwe artikel bedoelde uitstroompremie is aan de orde als een participant een arbeidsovereenkomst aangaat met een duur van minimaal 6 maanden. De premie kan op aanvraag worden uitbetaald vanaf de 7 ^e maand.	Artikel conform model overnemen.

Keuzemogelijkheden verordening Loonkostensubsidie

Het model van de VNG voor de voorgeschreven verordening Loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de invoeringswet Participatiewet is vrij beperkt wat betreft de omvang. Dat de omvang van de verordening niets zegt over het belang van het instrument wordt wel duidelijk uit de omschrijving van het nieuwe instrument Loonkostensubsidie.

Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Loonkostensubsidie is voor gemeenten op zich geen onbekend instrument. Hierbij gaat het om tijdelijke vormen van loonkostensubsidie, waarmee werkgevers tijdelijk worden gestimuleerd om mensen uit de gemeentelijke doelgroep aan te nemen. De Participatiewet introduceert een specifiek instrument loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking.

Met de loonkostensubsidie wordt de werknemer beloond conform de op hem van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Op deze beloning worden ook de sociale zekerheid en de pensioenopbouw van de werknemer gebaseerd. Bij de inzet van het instrument loonkostensubsidie heeft de

werknemer één inkomstenbron, namelijk het loon dat hij ontvangt van de werkgever. Dit biedt hem meer overzicht en leidt tot minder administratieve belasting. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het caoloan.

2 Fasen worden onderscheiden:

- het vaststellen wie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie (voorselectie); en
- het vaststellen van de loonwaarde en het verlenen van de loonkostensubsidie.

Voorselectie

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, is een zogenaamde voorselectie. Participanten die met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet).

Vaststellen loonwaarde

De volgende fase is het vaststellen van de loonwaarde. De loonwaarde is een vastgesteld percentage loon voor de door een participant behorend tot de doelgroep verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet).

Als het college heeft vastgesteld dat een participant behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die participant een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die participant vast (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt wordt vastgelegd in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Regionale afstemming

Gemeenten en werkgevers op regionaal niveau binnen de 35 regionale Werkbedrijven moeten over de inzet van loonkostensubsidie afstemming bereiken. Dit geldt ook voor de methode van de loonwaardebepaling.

Doelgroep loonkostensubsidie

De definitie van de doelgroep loonkostensubsidie betreft: personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet).

Gemeenten moeten in een verordening vaststellen hoe zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren (artikel 6 lid 2 onderdeel a Participatiewet).

Gemeenten kunnen de selectie zelf doen of hiervoor een organisatie (bijvoorbeeld het UWV) inschakelen. Ook de wijze waarop gemeenten de doelgroep bepalen, leggen zij vast in een verordening.

Vaststellen doelgroep loonkostensubsidie

In artikel 10c Participatiewet is geregeld hoe de doelgroep loonkostensubsidie wordt vastgesteld. Alle groepen waarvoor het college re-integratieverantwoordelijkheid heeft op grond van artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet, kunnen een aanvraag indienen om vast te stellen of zij tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. De aanvraag kan eenmaal per 12 maanden worden ingediend (artikel 10c lid 2 Participatiewet). Indien bij een nieuwe aanvraag (na 12 maanden) niet is gebleken van nieuwe feiten of veranderende omstandigheden, kan de aanvraag door het college worden afgewezen onder verwijzing naar de eerdere afwijzende beschikking.

Het college kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden (artikel 10c lid 1 onderdeel b Participatiewet).

De ambtshalve vaststelling van de loonkostensubsidie door het college vindt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks plaats (artikel 10d lid 5 Participatiewet). Indien loonkostensubsidie is verleend, wordt ten aanzien van dezelfde dienstbetrekking geen andere subsidie voor de loonkosten verstrekt (artikel 10d lid 7 Participatiewet).

Loonwaardebepaling

De definitie van de loonwaarde is geregeld in artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet. Loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

De gemeenteraad moet in de verordening regelen op welke wijze de loonwaarde wordt vastgesteld (artikel 6 lid 2 onderdeel b Participatiewet).

Verstrekken loonkostensubsidie

Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan moet het college loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hierop gelden 2 uitzonderingen. Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wsw; of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt en artikel 10d lid 3 Participatiewet is toegepast. Dit betreft de situatie waarin een belanghebbende maximaal 3 maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde. Waarschijnlijk beoogt de regering hiermee te voorkomen dat een dienstbetrekking met een proeftijd wordt overeengekomen na het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering (artikel 10d lid 2 Participatiewet).

Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde

werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen. Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde.

Hoogte loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

Duur loonkostensubsidie

Gemeenten kunnen het nieuwe instrument loonkostensubsidie zo nodig onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) inzetten. De loonwaarde wordt jaarlijks en ingeval van beschut werk driejaarlijks) herbepaald. In het ideale geval groeien de werknemers door totdat zij het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Er zullen echter altijd mensen zijn die het minimumloon niet kunnen bereiken. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 63).

Jaarlijkse vaststelling

Het college stelt jaarlijks vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het college jaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Deze jaarlijkse vaststelling vindt niet plaats indien het mensen betreft die met toepassing van de loonkostensubsidie werkzaam zijn in een voorziening beschut werk op grond van artikel 10b Participatiewet. Voor deze mensen vindt de vaststelling van de loonkostensubsidie elke 3 jaar plaats (artikel 10d lid 5 Participatiewet).

Intrekking beschikking loonkostensubsidie

Artikel 10d lid 1 t/m 5 Participatiewet is niet van toepassing vanaf het moment dat de gemeente vaststelt dat een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10d lid 6 Participatiewet). Vanaf dat moment dient de beschikking toekenning loonkostensubsidie te worden ingetrokken.

Werknemer met loonkostensubsidie verhuist naar andere gemeente

Indien een werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verleend verantwoordelijk voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de (jaarlijkse of driejaarlijkse) vaststelling van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie. Dit volgt uit artikel 10d lid 8 Participatiewet.

Aanspraak op begeleiding op de werkplek

Personen die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek (artikel 10da Participatiewet). De regering beoogt hiermee snelle doorstroming naar werk te ondersteunen.

Verordeningsplicht gemeenteraad

De gemeenteraad dient op grond van artikel 6 lid 2 Participatiewet in een verordening regels te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Deze regels bepalen in ieder geval:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Er dient een objectieve vaststelling van de loonwaarde plaats te vinden. De methode ter bepaling van de loonwaarde moet objectief zijn en daarom aan bepaalde eisen voldoen. De kwaliteit van de loonwaarde dient volgens de regering op de volgende wijze te worden gewaarborgd:

- de loonwaarde moet de prestatie van de werknemer bepalen;
- de loonwaarde mag niet afhangen van degene die de loonwaarde bepaalt;
- het moet transparant zijn hoe tot de loonwaarde is gekomen;
- de methode moet inzichtelijk beschreven en betrouwbaar zijn;
- de methode moet richtlijnen bevatten om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft (zie ook TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62).

Methoden voor loonwaardebepaling

In de 35 regionale Werkbedrijven moeten gemeenten, sociale partners en UWV een keuze maken voor een methodiek waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Door deze keuze vast te leggen in de gemeentelijke verordening is de gemeente transparant naar haar burgers en werkgevers over de manier waarop de loonwaarde op de werkplek in de praktijk vastgesteld wordt.

In de Werkkamer wordt gesproken over de eisen waaraan de loonwaardebepaling zou moeten voldoen. De partijen in het regionale werkbedrijf zullen binnen dit kader tot een keuze moeten komen voor één methodiek die regionaal wordt toegepast.

Voor het geval de afspraken over minimumeisen binnen de Werkbedrijven niet of niet tijdig voor de inwerkingtreding van de Participatiewet tot stand zijn gekomen, legt de regering minimumeisen in lagere regelgeving vast (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62).

Financiering loonkostensubsidie

De middelen voor de inzet van het specifieke instrument loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d Participatiewet worden gefinancierd vanuit het inkomensdeel (artikel 69 lid 1 onderdeel b Participatiewet). Deze specifieke vorm van loonkostensubsidie heeft een meer structureel karakter. De financieringssystematiek van het inkomensdeel stimuleert gemeenten om de loonkostensubsidie zo effectief mogelijk in te zetten en mensen te stimuleren om zoveel mogelijk via werk te participeren.

Ook kunnen individuele gemeenten besparingen behouden die zij weten te bereiken door de inzet van loonkostensubsidie. Op deze manier draagt de financieringssystematiek volgens de regering bij aan de selectieve en gerichte inzet van middelen die de regering beoogt (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 64).

Overzicht van afwijkingen t.o.v. VNG model Loonkostensubsidie Participatiewet

Artikel	Afwijking
1 en 2	• Er voor gekozen om alleen te vermelden: ‘een externe organisatie’ zonder een naam te noemen, want die is nog niet voorhanden want moet¹⁸ regionaal worden afgestemd en ingekocht.
Bijlage bij artikel 2	• Nog opengelaten i.v.m. bovenstaande

Keuzemogelijkheden verordening Tegenprestatie

Iemand die een beroep doet op een bijstandsuitkering (WWB) of een uitkering op grond van de IOAW (Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) of IOAZ (Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen) heeft de verplichting om door het college opgedragen tegenprestatie te verrichten. Het is nu ook al mogelijk om een tegenprestatie te verlangen; de bevoegdheid staat nu ook al in de wet.

Met het opleggen van een tegenprestatie wordt bedoeld dat iemand iets terug doet voor de maatschappij of zoals de wetgever het in het wetsvoorstel geformuleerd heeft:

“het naar vermogen verrichten van door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijke nuttige werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing in de arbeidsmarkt”.

Het gaat om een bijdrage aan de samenleving; zoals de regering het formuleert: het principe van wederkerigheid: iemand ontvangt een uitkering om te voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan, waar een bijdrage aan de samenleving tegenover staat. Daarbij is van belang dat maatschappelijk actief zijn kan bijdragen aan het welbevinden van de uitkeringsgerechtigde¹⁹.

Wat wijzigt is dat op grond van het bepaalde in het wetsvoorstel WWB-maatregelen²⁰ de gemeenteraad in een verordening het opleggen van een tegenprestatie moet regelen. Deze verordening krijgt binnen het kader van dit beleidsplan vorm als conceptverordening. Het college is daarnaast verplicht om beleid te ontwikkelen met betrekking tot de inhoud, omvang en duur van de tegenprestatie.

De beschrijving binnen deze beleidsnota heeft als doel duidelijke kaders vast te stellen voor de vormgeving van de op te leggen tegenprestatie die meegenomen worden in de conceptverordening zoals die aan de raad zal ter vaststelling zal worden aangeboden. De kaders zijn naast de wettelijke kaders mede gebaseerd op:

1. Wij hebben in ons coalitieakkoord 2014-2018 SGP, CDA, ChristenUnie : *Samen Zorgen, Samen Leven, Samen Werken* hierover m.b.t. programma 3 het volgende opgemerkt:

¹⁸ Handreiking modelverordeningen participatiewet, blz 21 binnen het kader onderaan

¹⁹ uit de Memorie van Antwoord van 28 mei 2014

²⁰ Dit wetsvoorstel is op 1 juli 2014 in de Eerste Kamer aangenomen

6. Tegenprestatie van uitkeringsgerechtigden

Wij vinden dat van uitkeringsgerechtigden (zoveel als mogelijk) een tegenprestatie mag worden gevraagd, bijvoorbeeld in de vorm van maatschappelijk nuttige activiteiten. Het uiteindelijke doel is om uit te stromen naar regulier werk. Het is voor het welzijn van mensen nodig om actief bezig te zijn in de samenleving.

2. Ook in de op 19 juni 2014 vastgestelde kadernota 2015-2018 is (ook) het uitgangspunt dat iedereen naar vermogen meedoet aan de maatschappij: dit is onder meer als volgt verwoord in programma 6:

‘We gaan van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving’. Dit impliceert andere verhoudingen tussen overheid/gemeente, maatschappelijk middenveld en inwoners.

De Tegenprestatie past uitstekend binnen de beleidsdoelstellingen van onze gemeente. Ook doordat verbindingen kunnen worden aangebracht tussen het bijdragen aan de Scherpenzeelse gemeenschap door de inzet van de Tegenprestatie op het gebied van maatschappelijke ondersteuning. We werken dat verder uit in deze paragraaf.

3. Definitie tegenprestatie uit het wetsvoorstel:

“Het naar vermogen verrichten van door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijke nuttige werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing in de arbeidsmarkt”. Welke vragen moet de raad beantwoorden?

De te beantwoorden vragen voor de vast te stellen verordening zijn:

- a) aan wie een tegenprestatie wordt opgedragen
- b) wat de duur en omvang is van een tegenprestatie
- c) hoe om te gaan met mantelzorg
- d) wat doet het college als er geen werkzaamheden voorhanden zijn

Deze notitie zal tijdens de periode van inspraak eveneens aan de Wmo-adviesraad worden voorgelegd.

Wat zijn de antwoorden?

Uit de toelichting op Nota van Wijziging (naar aanleiding van de met de oppositie gemaakte afspraken)

Het college ontwikkelt voor het verrichten van een significante tegenprestatie voor bijstandsgerechtigden en zorgt voor de uitvoering ervan. Dat doet het conform de ter zake van geldende gemeentelijke verordening. De gemeenteraad moet bij verordening regels vaststellen voor het opdragen van een tegenprestatie als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onder c, van de WWB. Het is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen.

Het is van belang dat betrokkenen invloed hebben op de keuze van hun maatschappelijke nuttige activiteit die ze als tegenprestatie kunnen verlenen. Is een betrokkene al maatschappelijk actief (bijvoorbeeld met de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind) dan is het van belang dat gemeente met deze individuele activiteiten rekening houdt bij de beoordeling en het besluit rond de tegenprestatie naar vermogen. Bij de beoordeling kunnen de omvang en de duur daarvan meespelen. Overigens mag de tegenprestatie de re-integratieactiviteiten niet in de weg staan.

In de voornoemde verordening kunnen gemeenten opnemen dat vrijwilligerswerk van een bepaalde inhoud en omvang als tegenprestatie is te kwalificeren. Tevens kan de gemeenteraad in de verordening de bepaling opnemen dat, als de belanghebbende mantelzorg verricht, het college kan besluiten dat belanghebbende geen tegenprestatie wordt opgedragen, zolang hij mantelzorg verricht. Raadzaam is dat de gemeenteraad in de verordening de criteria vastlegt op basis waarvan dit wordt beoordeeld de finale beoordeling en beslissing liggen bij de voor de uitvoering ter zake verantwoordelijk instantie, het college, tegen de beslissing van het college staat bezwaar en beroep bij de bestuursrechter open.”

Het uitvoeren van een tegenprestatie is uitdrukkelijk géén re-integratie-instrument, maar ‘iets terugdoen’ voor de uitkering dan wel participatie, meedoen met de samenleving.

Uitgangspunten voor het vormgeven van de tegenprestatie

De gemeente vindt dat iedereen *naar vermogen moet bijdragen aan de samenleving (ad a)*. Dat betekent dat de duur kan variëren van kortdurende klussen - zoals het sneeuwruimen uit de wetsgeschiedenis, of andere projecten – tot activiteiten als vrijwilliger met een langduriger karakter. Voorwaarde is en blijft dat het verrichten van een tegenprestatie nooit in de weg mag staan aan de mogelijkheid om werk te aanvaarden.

Omvang

Omdat de gemeente vindt dat het verrichten van een tegenprestatie in principe voor iedereen geldt ‘naar vermogen’ worden er geen minimeisen gesteld voor de *omvang en duur (ad b)*. Het gaat bij uitstek om maatwerk, zodat voor de ene participant een tegenprestatie van twee uur per week het maximaal haalbare zou kunnen zijn, terwijl een ander veel meer activiteiten zou kunnen ontplooien. In die laatste situatie wordt er ook (veel) meer van betrokkene verwacht.

Bij het vaststellen van de omvang houden we rekening met medische/psychische/sociale beperkingen en met re-integratieactiviteiten. De persoonlijke wensen en kwaliteiten van betrokkenen vormen weliswaar het uitgangspunt, maar deze worden vervolgens vertaald in concrete stappen binnen een realistische termijn. Niet elke wens is per slot van rekening realiseerbaar.

Ook houden we rekening met de aanwezigheid van kinderen, maar de aanwezigheid van kinderen is geen reden om op voorhand af te zien van het vragen van een tegenprestatie. Er kan immers gebruik gemaakt worden van het netwerk voor de opvang van kinderen of indien er sprake is van een echtpaar maken we gebruik van de mogelijkheden voor afstemming tussen beide partners.

Er bestaat geen aanspraak op een kinderopvangtoeslag. Deze toeslag is alleen mogelijk voor personen die gebruik maken van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling²¹ – de tegenprestatie maakt daar geen onderdeel van uit (onder c genoemd). Een optie zou kunnen zijn het verstrekken van bijzondere bijstand voor deze kosten. Op basis van de huidige gegevens – uitgaand van het totaal aantal alleenstaande ouders met kinderen en een omvang van 5 uur per week gemiddeld zou dat een kostenpost kunnen opleveren van naar schatting (afgerond naar boven) € 150.000,-

In het kader van zelf-samen-professional gaan wij uit van de eigen verantwoordelijkheid van de participant om zelf een tegenprestatie te zoeken. Wij verwachten dat iedereen naar vermogen meedoet aan de maatschappij en daar valt, indien betaald werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, een tegenprestatie onder.

Iedereen krijgt de mogelijkheid om gedurende een (korte) termijn een tegenprestatie te zoeken. Als blijkt dat iemand niet in staat is dit zelf te organiseren bieden wij hem ondersteuning. Als blijkt dat betrokkene niet wil dan krijgt hij een aanbod van de gemeente.

Er zijn in de gemeente Scherpenzeel instellingen zich bezig houden met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod en die participanten op weg kunnen helpen bij het zoeken naar vrijwilligerswerk. Daarbij kan worden gedacht aan de SOS, de bibliotheek, het Huis in de Wei of het Diaconaal Netwerk. Er worden op dit moment met Welzijn Barneveld afspraken gemaakt met het oog op de ondersteuning die zij kunnen bieden aan de doelgroep voor de tegenprestatie. Mogelijk dat Scherpenzeel ook gebruik zou kunnen gaan maken van deze diensten.

Begeleiding

Iemand moet de tegenprestatie zelf kunnen (doen) regelen en organiseren. De afdeling Gemeentewinkel zorgt niet voor de *begeleiding* van de participanten die een tegenprestatie gaan verrichten. De gemeente sluit aan bij de eigen kracht en bij zijn of haar omgeving. Gevolg hiervan kan zijn dat er participanten zijn die zelf niet in staat zijn om een tegenprestatie te verrichten. Maar wij gaan zoals hierboven staat uit van eigen kracht en maken daarbij ook gebruik van de omgeving uit van betrokkene. ‘Zelf’ is niet perse gelijk aan de participant.

Want ook als een organisatie zich meldt met mogelijkheden tot het verrichten van een tegenprestatie (of in het kader van een bepaald project) kan die organisatie zelf de begeleiding gaan verzorgen.

Mantelzorg

In de Tweede Kamer en in de maatschappij was er veel onrust over het begrip tegenprestatie en *mantelzorg* op het moment dat de tegenprestatie in de oorspronkelijke plannen een verplichtend karakter had.

Uit toelichting op Nota van Wijziging (naar aanleiding van de met de oppositie gemaakte afspraken) blijkt dat in de gewijzigde afspraken het doen van mantelzorg redenen kan zijn om geen tegenprestatie op te leggen. In de nog op te stellen verordening moeten de grenzen hiervan worden aangegeven.

²¹ zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel *a* WWB

Definitie van mantelzorg

mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep; (definitie uit Wmo-wetsvoorstel)

Verschil mantelzorg en gebruikelijke zorg

Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan 8 uur per week of langer dan 3 maanden. Gebruikelijke zorg is de normale dagelijkse zorg van gezinsleden en huisgenoten voor elkaar. In de omschrijving is vastgelegd dat het gaat om hulp die voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie. Bij het verlenen van mantelzorg gaat het om het bieden van iets extra's dat qua duur en qua intensiteit de normale gang van zaken overstijgt. Het gaat om hulp die verder gaat dan de hulp die mensen geacht worden elkaar te geven op basis van algemeen aanvaarde opvattingen over wat gebruikelijke hulp is

Uit bovenstaande definitie blijkt dat de kring waarbinnen mantelzorg verricht kan worden niet beperkt is tot het eigen gezin of familieleden in de eerste of tweede graad. Het gaat immers om de sociale relatie.

Om allerlei afstemmingsproblemen (wat is nu wel of geen mantelzorg?) te voorkomen wordt er (ad c) voor gekozen om elke vorm van mantelzorg – of deze nu wel of niet voldoet aan de officiële definitie – aan te merken als tegenprestatie.

Het ligt voor de hand om wanneer er geen werkzaamheden voorhanden zijn (ad d) af te zien van het opleggen van een tegenprestatie.

“Verdringing”

In dit kader is ook van belang dat de tegenprestatie *niet* mag leiden tot verdringing van reguliere betaalde banen. Bij de beoordeling van geschikte activiteiten moet daar uitdrukkelijk acht op worden geslagen. Bij de beoordeling moet het dan bijvoorbeeld gaan om activiteiten waar evident geen betaling tegenover staat. Het mag daarom niet gaan om activiteiten waarvoor iemand normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Hiermee wordt voorkomen dat wegbezuinigde arbeidsplaatsen op deze manier worden opgevuld.

Veiligheid

Een opmerking dient nog over veiligheid gemaakt te worden. Binnen de re-integratie en het verrichten van werkzaamheden bestaan wettelijke regels over arbeidsomstandigheden en veiligheid – de werkgever is daarvoor verantwoordelijk – maar over dit onderwerp is niets geregeld. Dat betekent dat dit onderwerp duidelijk besproken moet worden met de participant. Als de tegenprestatie bij een organisatie wordt gedaan dan is de organisatie daarvoor verantwoordelijk, maar ook dan zal dat een eis zijn dat zij verantwoordelijk zijn voor de veiligheid en ‘arbeidsomstandigheden’

Tot slot nog een opmerking over de *handhaving*.

De klantmanagers van afdeling Gemeentewinkel spreken participanten met regelmaat. Deze frequentie is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de medewerkers een (aanzienlijk) deel van het klantenbestand regelmatig uitnodigen voor een gesprek en dat in die gesprekken niet alleen het verrichten van een tegenprestatie, maar ook de wijze waarop deze verricht wordt tot de gespreksonderwerpen behoort.

Die uitkeringsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zullen op een andere wijze bevestigd worden, gedacht kan worden aan het aansluiten bij de jaarlijkse – administratieve hercontrole. Controle kan ook signaal gestuurd plaatsvinden.

De bovenstaande kader vertalen wij in onze concept-verordening.

Model is afkomstig van Stimulansz en is uitsluitend voor abonnees verkrijgbaar of tegen betaling. Wij hebben de modellen van de gemeente Barneveld en nog van een andere gemeente ontvangen en konden onze conceptverordening op die manier op de modelverordening baseren. De VNG heeft geen modelverordening tegenprestatie uitgebracht. We geven hieronder weer welke afwijkingen er ten opzichte van het model zijn. Overigens is het zo dat wij de werkwijze van de gemeente Barneveld volgen omdat de vormgeving van Barneveld volledig aansluit op onze beleidskaders. We volgden vier andere gemeenten en hebben die er ter vergelijking naast gelegd.

Artikel	Afwijking t.o.v. model
1 Begrippen	Grote afstand in plaats van lange afstand.
2. Verslag over beleid	Gebeurt in ons geval via de P&C cyclus, daarom dit niet opnemen .
3. Inhoud tegenprestatie	Opgenomen lid 2: college stelt beleidsplan vast ter nadere uitvoering van deze verordening. Een andere gemeente heeft dit ook toegevoegd. Hiermee wordt bedoeld het algemene beleidsplan wegens invoering van de Participatiewet. Daarin zijn nadere overwegingen opgenomen m.b.t. de vormgeving. Hierin trekken wij gelijk op met de gemeente Barneveld.
4. Opdragen tegenprestatie	Sommige gemeenten maken een onderscheid tussen mensen met een grote- of kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Een gemeente kiest voor de positie op de participatieladder. In Scherpenzeel kiezen we (evenals Barneveld) voor maatwerk. In de toelichting is dat verder uitgewerkt.
5. Duur en omvang	De vergeleken gemeenten kiezen voor periode van 6 of 12 maanden. Wij kiezen voor maatwerk. Wat dit is wordt in de toelichting uitgewerkt.
6. Mantelzorg	Sommige gemeenten hebben ook vrijwilligerswerk in dit artikel betrokken. In onze concept verordening is vrijwilligerswerk in artikel 4, lid 2 benoemd.
7. Geen werkzaamheden voorhanden	Van de vijf vergeleken gemeenten hebben drie

	dit artikel ook uit het model overgenomen.
8. hardheidsclausule	Eén gemeente heeft dit ook toegepast. Gelet op de zwaarte van de verplichting lijkt ons dat niet overbodig.

Bedoeling is dat voor 1 januari 2015 een informatiecampagne van start gaat waarbij de verschillende groepen belanghebbenden gericht zullen worden geïnformeerd. Daartoe zal een communicatieplan worden opgesteld als onderdeel van het implementatieproces. Zie daarvoor hoofdstuk 4.

Verordening Individuele inkomenstoeslag

De langdurigheidstoeslag wordt vervangen door een individuele inkomenstoeslag. Aan de bijstand ligt het uitgangspunt ten grondslag dat het normbedrag, bedoeld ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan met inbegrip van een component reservering, in beginsel toereikend is. Toch kan de financiële positie van mensen die langdurig op een minimuminkomen zijn aangewezen onder druk komen te staan als er na verloop van tijd geen enkel perspectief lijkt te zijn om door inkomen uit arbeid het inkomen te verhogen. Om die reden is bij de invoering van de WWB in 2004 de langdurigheidstoeslag in het leven geroepen. Sinds 1 januari 2009 is de langdurigheidstoeslag gedecentraliseerd. Ook is de langdurigheidstoeslag sinds die datum een bijzondere vorm van (categoriale) bijzondere bijstand. Per 1 januari 2015 vervangt de individuele inkomenstoeslag de langdurigheidstoeslag.

Het college kent onder de huidige WWB op aanvraag een langdurigheidstoeslag toe indien een persoon:

- een langdurig laag inkomen heeft en;
- geen in aanmerking te nemen vermogen heeft als bedoeld in artikel 34 WWB; en
- geen uitzicht heeft op inkomensverbetering.

Voorwaarden individuele inkomenstoeslag

Na wijziging van artikel 36 Participatiewet kan het college op verzoek een individuele inkomenstoeslag

toekennen indien een persoon:

- een langdurig laag inkomen heeft en;
- geen in aanmerking te nemen vermogen heeft als bedoeld in artikel 34 Participatiewet en;
- gelet op zijn omstandigheden geen uitzicht heeft op inkomensverbetering.

Beoordeling zicht op inkomensverbetering

De beoordeling door het college of er al dan niet sprake is van 'zicht op inkomensverbetering' zal aan de hand van de individuele omstandigheden van het geval moeten plaatsvinden. Het college zal in ieder geval de individuele omstandigheden zoals genoemd in artikel 36 lid 2 Participatiewet moeten betrekken bij de beoordeling van het recht op een individuele inkomenstoeslag. Het betreft:

- de krachten en bekwaamheden van de persoon; en
- de inspanningen die de persoon heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen.

Discretionaire bevoegdheid

Voor de langdurigheidstoeslag gold dat het college de langdurigheidstoeslag moest verlenen als een belanghebbende voldoet aan de voorwaarden daarvoor. Onder de Participatiewet kan het college een individuele inkomenstoeslag verlenen. Het toekennen van een individuele inkomenstoeslag is daarmee een bevoegdheid geworden en geen verplichting. Dit kan ertoe leiden dat het college ook kan afzien van het toekennen van een individuele inkomenstoeslag, ook al voldoet een belanghebbende wel aan de voorwaarden voor een dergelijke toeslag.

Het is echter niet mogelijk te bepalen dat in het geheel nooit een individuele inkomenstoeslag wordt verstrekt. Dit blijkt mede uit de nadere regels die bij verordening moeten worden gesteld met betrekking tot het verstrekken van de individuele inkomenstoeslag. Het is echter wel toegestaan – nog voordat de verdere toetsing plaatsvindt - de wettelijke doelgroep nader af te bakenen en bijvoorbeeld bepaalde groepen - zoals studenten - uit te sluiten.

Wordt de doelgroep door het beleid (beleidsregels) vooraf niet beperkt door het uitsluiten van doelgroepen, dan moet het college verder toetsen aan de hand 'persoonlijke omstandigheden' of een belanghebbende recht heeft op individuele inkomenstoeslag. In de praktijk zal met name worden beoordeeld of een belanghebbende zicht op inkomensverbetering heeft. Daarbij kunnen wel algemene regels worden gesteld. Zo kan in beleidsregels in het algemeen ook worden gesteld dat een student een (goed) perspectief heeft op inkomensverbetering, maar moet je bij de toets oog blijven houden voor de uitzonderingsgevallen waarin dat niet zo is. Ook kan rekening worden gehouden met het feit dat een belanghebbende zelf niets gedaan heeft om zijn perspectief te verbeteren. Zo kan worden gedacht aan beleid waarbij iemand die een maatregel heeft gehad in de referteperiode wordt geacht, voor zover zijn perspectief ontbreekt, daar zelf schuld aan te zijn en om die reden geen recht op een individuele inkomenstoeslag te hebben.

Op verzoek

Een individuele inkomenstoeslag wordt na inwerkingtreding van het wetsvoorstel niet meer op aanvraag verstrekt, maar op verzoek. Dit kan leiden tot onduidelijkheid voor de uitvoerders van de Participatiewet. Beoogt de regering hiermee een inhoudelijke wijziging? Deze wijziging wordt niet nader toegelicht door de regering.

Eerder verstrekte toeslag is geen inkomen

Het huidige artikel 36 lid 2 WWB keert niet terug in artikel 36 Participatiewet. De bepaling dat bij de vaststelling van het inkomen voor het recht op de langdurigheidstoeslag een eerder verstrekte langdurigheidstoeslag buiten beschouwing wordt gelaten, komt daarmee te vervallen. Dit maakt echter niet dat een eerder verstrekte langdurigheidstoeslag of een eerder verstrekte individuele inkomenstoeslag als inkomen in aanmerking wordt genomen, tenzij anders bepaald in de verordening individuele inkomenstoeslag. Uit artikel 32 Participatiewet volgt immers reeds dat bijstand - waaronder langdurigheidstoeslag of individuele inkomenstoeslag - niet als inkomen in aanmerking wordt genomen.

Inkomensgrens 110% komt te vervallen

Ook het huidige artikel 36 lid 5 WWB ("Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder laag inkomen niet verstaan in aanmerking te nemen inkomen hoger dan 110 procent van de

op de desbetreffende alleenstaande of gezin van toepassing zijnde bijstandsnorm.") keert niet terug in artikel 36 Participatiewet. Dit betekent dat de gemeenteraad bij verordening een inkomensgrens mag bepalen die hoger is dan 110%.

Gevolgen voor de verordening

De verordening langdurigheidstoeslag dient als volgt te worden aangepast.

Overzicht van afwijkingen t.o.v. modelverordening individuele inkomenstoeslag

Model is afkomstig van VNG. We geven hieronder weer welke afwijkingen er ten opzichte van het model zijn.

Artikel	Afwijking
1 Begrippen	Referteperiode kan de gemeente vaststellen. Dit betekent dat het inkomen wordt bepaald over een periode terugwerkend vanaf de peildatum. Het model geeft aan 3 of 5 jaar. In de huidige verordening Langdurigheidstoeslag is die periode 36 maanden; voorstel dit handhaven.
3. Langdurig laag inkomen	De huidige landelijke inkomensgrens van 110% komt te vervallen. De gemeenteraad kan een hogere inkomensgrens vaststellen. De huidige grens bedraagt 101% van de geldende bijstandsnorm van het huishouden. Percentage is bewust gekozen om een negatieve doorwerking van afrondingsverschillen e.d. te voorkomen. Het bedrag is ook bewust op dat niveau gehouden. Voorstel handhaven.
3. Inhoud tegenprestatie	Opgenomen lid 2: college stelt beleidsplan vast ter nadere uitvoering van deze verordening. Een andere gemeente heeft dit ook toegevoegd. Hiermee wordt bedoeld het algemene beleidsplan wegens invoering van de Participatiewet. Daarin zijn nadere overwegingen opgenomen m.b.t. de vormgeving. Hierin trekken wij gelijk op met de gemeente Barneveld.
4. Hoogte toeslag	Model geeft bedragen aan, terwijl de huidige verordening uitgaat van percentages van de toepasselijke bijstandsnorm.

Verordening cliëntparticipatie gemeente Scherpenzeel 2015

Op grond van artikel 47 Participatiewet dienen personen uit de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet) te worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet. Hiertoe moet de gemeenteraad een verordening opstellen.

Om een goede uitoefening van de cliëntenraad te waarborgen, moeten de leden van de cliëntenraad worden ondersteund en gefaciliteerd door de gemeente. De regering hecht sterk aan actieve betrokkenheid van burgers die met de Participatiewet te maken krijgen.

De gemeenteraad kan aan de verordeningsopdracht van artikel 47 Participatiewet voldoen middels het opstellen van een verordening cliëntenparticipatie. In de verordening moeten regels worden vastgesteld over de wijze waarop personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 Participatiewet of hun vertegenwoordigers betrokken worden bij de ontwikkeling van het gemeentelijke beleid. In de verordening dient in ieder geval te worden geregeld de wijze waarop de personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers:

- a) vroegtijdig in staat worden gesteld gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen bij de besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen;
- b) worden voorzien van ondersteuning om hun rol effectief te kunnen vervullen;
- c) deel kunnen nemen aan periodiek overleg;
- d) onderwerpen voor de agenda van dit overleg kunnen aanmelden;
- e) worden voorzien van de voor een adequate deelname aan het overleg benodigde informatie.

De punten genoemd onder a en b zijn nieuw ten aanzien van de huidige verordeningsopdracht met betrekking tot cliëntenparticipatie zoals neergelegd in het huidige artikel 47 WWB. Niettemin voldoet een aantal huidige gemeentelijke verordeningen cliëntenparticipatie al aan deze verordeningsopdracht.

Gemeenten kunnen bij het instellen van een cliëntenraad de bevoegdheden van verschillende lokale cliëntenraden samenbrengen tot één gezamenlijke cliëntenraad. Een voorbeeld hiervan is om een gezamenlijke cliëntenraad te vormen uit bijvoorbeeld cliëntenraden van de Participatiewet en de Wet maatschappelijke ondersteuning.

Beleid

De huidige verordeningsopdracht met betrekking tot cliëntenparticipatie zoals neergelegd in artikel 47 WWB wordt in de Participatiewet uitgebreid met de opdracht om regels te stellen over de wijze waarop personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers:

- a) vroegtijdig in staat worden gesteld gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen bij de besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen;
- b) worden voorzien van ondersteuning om hun rol effectief te kunnen vervullen.

Situatie cliëntparticipatie in Scherpenzeel

In Scherpenzeel functioneert een cliëntenraad op basis van de huidige Verordening cliëntenparticipatie Wet werk en bijstand en Wet investeren in jongeren Scherpenzeel 2010. Tevens functioneert er een Wmo-adviesraad op basis van de Regeling Wmo-raad Scherpenzeel 2013. Zowel met de cliëntenraad als de Wmo adviesraad is meerdere malen gesproken over een toekomstige vorm van cliëntparticipatie met het oog op de drie decentralisaties. Deze decentralisaties brengen een grote mate van complexiteit en verantwoordelijkheid met zich mee met betrekking tot het welzijn van de inwoners. In de nota maatschappelijke ondersteuning is vastgelegd dat integraal gewerkt gaat worden bij meervoudige ondersteuningsvragen. Er wordt uitgegaan van één gezin één plan, daarin past een integrale benadering van de ondersteuningsvragen (inwoners), de uitvoering (gemeentewinkel en professionals en ook het beleid (afdeling samenleving) en de invloed (cliëntparticipatie) op

de beleidsontwikkeling. We hebben geleerd van de afgelopen jaren; in 2010 waren zowel de cliëntenraad als de Wmo-adviesraad ongeveer ‘stilgevallen’. Ambtelijk was er onvoldoende aandacht voor en daardoor ook bestuurlijk. Inmiddels zijn de verhoudingen prima, er is wederzijds vertrouwen, hoewel de bijdragen vanuit de ambtelijke organisatie nog wel eens wat op zich laten wachten. Dat moet verbeteren.

De cliëntenraad is een orgaan dat door de jaren heen is afgeslankt, er zijn geen vertegenwoordigers namens de participanten, er zijn alleen participanten bij betrokken vanuit een Wmo ondersteuningsvraag. De cliëntenraad is een orgaan dat zich bezighoudt met onderwerpen die tegen de uitvoering aanliggen. Er is veelvuldig aandacht besteed vanuit de ambtelijke ondersteuning om complexe beleidsontwikkelingen te vertalen waardoor het duidelijk werd voor de cliëntenraad. Het is geen raad die graag betrokken worden bij complexe abstracte thema's binnen het sociaal domein. Dit heeft de cliëntenraad regelmatig aangegeven. Regelmatig is gesproken over een nieuwe vorm, waarbij de cliëntenraad een orgaan is van vertegenwoordigers van gebruikers.

Met de Wmo raad is een aantal malen van gedachten gewisseld over de toekomst in verband met de decentralisaties. Sinds 27 januari 2011 is de Wmo raad weer actief nadat de eerste en tevens laatste vergadering op 25 november 2009 had plaatsgevonden. Het vertrouwen in de gemeente was weg, leden waren afgehaakt. Inmiddels kan gezegd worden dat de Wmo-raad een actief en energiek orgaan is van waaruit graag wordt meegedacht over complexe vraagstukken. De Wmo-adviesraad wordt met raad en daad terzijde gestaan vanuit de ambtelijke organisatie. Tijdens een bijeenkomst in mei is de Wmo-adviesraad gevraagd advies uit te brengen over een aantal thema's betreffende de Participatiewet. Daarbij is ook gesproken over de cliëntparticipatie. Daarover heeft de Wmo-adviesraad geadviseerd in haar brief van mei 2014 onder punt 4. Daarin zegt de Wmo-adviesraad dat zij zich wil ontwikkelen tot een raad voor het brede sociale domein. De redenen daarvoor zijn de samenhang tussen de deeldomeinen, gebundelde budgetten en last but not least de reeds aanwezige taakinvulling van de huidige Wmo-adviesraad. We geeft zij aan dat zij nog verder moet ontwikkelen op meerdere terreinen en dat daar ondersteuning bij nodig is. Tevens wil zij nader onderzoeken hoe het concrete contact met de diverse doelgroepen nader kan worden geregeld. Zij geeft wel aan dat er feitelijk een drievoudige taakuitbreiding en tijdsbelasting plaatsvindt, en zij vraagt hoe de gemeente daarmee om gaat.

De nieuwe verordening biedt een goede start voor de inrichting van een participatieraad, dit is uiteraard een ontwikkelmodel, zoals de Wmo-adviesraad ook aangeeft. Wij constateren dat er een uitstekende basis is voor het doorvoeren van deze ontwikkeling in 2015. Wij prijzen ons tevreden met de constructieve samenwerking met zowel de cliëntenraad als de Wmo-adviesraad.

De VNG heeft een modelverordening uitgebracht voor cliëntparticipatie. Deze nemen wij als basis voor de inrichting van de nieuwe vorm van cliëntparticipatie. Daarbij hebben we de unieke kans ook ten aanzien van de Wmo 2015 en de Jeugdwet soortgelijke verordeningen uit te brengen, zodat een grote samenhang ontstaat. We beschikken dan over een formele basis, de ontwikkeling moet dan nog gaan beginnen. Het jaar 2015 zal daar hard aan gewerkt worden.

De huidige Wmo-adviesraad heeft een uitvoering advies uitgebracht in tweede instantie rond de vormgeving van de cliëntparticipatie en de verbreding. De advisering van de Wmo-adviesraad is van groot belang omdat de Wmo-adviesraad toch het ‘vertrekpunt’ vormt voor de toekomstige vormgeving van de cliëntparticipatie. Wij hebben de advisering (zie voor de integrale tekst bijlage 3) van de Wmo-adviesraad over de inhoudelijke vormgeving van de concept-verordening zoals die voor de inspraak door de raad was uitgebracht en de eindversie is dan ook aanzienlijk uitgebreid. De huidige Wmo-adviesraad is gebaseerd op de eerder genoemde door ons vastgestelde Regeling Wmo-raad Scherpenzeel 2013. Verschil is nu dat de participatiewet een verordening voorschrijft. De verordeningen biedt een goede basis voor een brede Participatieraad waarin ook de Wmo en Jeugdwet-advisering een plaats in kunnen hebben. Als zodanig is de verordening ook opgesteld.

HOOFDSTUK 4 VERTALING VERORDENINGEN NAAR UITVOERINGS-ORGANISATIE

Verordeningen

Er is in het kader van de Invoeringswet Participatiewet een zestal verordeningen opgesteld te weten:

1. Re-integratieverordening
2. Afstemmingsverordening
3. Verordening tegenprestatie
4. Verordening loonkostensubsidie
5. Verordening individuele inkomenstoeslag
6. Verordening cliëntparticipatie

Daarnaast vervallen de volgende verordeningen:

1. Verordening toeslagen en verlagingen

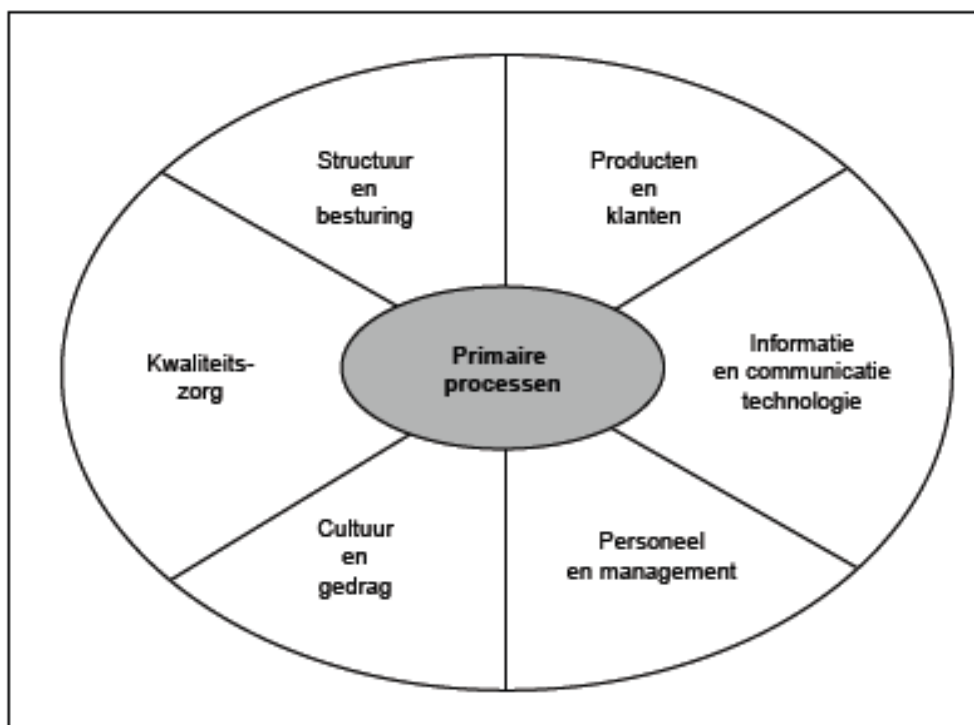
Tenslotte blijft een verordening ongewijzigd:

1. De verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive WWB

Voor de uitvoering van deze verordeningen zijn beleidsregels nodig waarin nadere regels worden gesteld. Deze zullen begin januari 2015 door ons worden vastgesteld.

Bedrijfsvoering

De invoering van de nieuwe wetgeving heeft gevolgen voor de verschillende aspecten van de bedrijfsvoering. Het volgende schema geeft dat goed weer.



Per onderdeel zullen de gevolgen in beeld worden gebracht, zodanig dat de afdeling Gemeentewinkel in staat is tot adequate uitvoering.

Globaal zal met de volgende aspecten rekening moeten worden gehouden:

- Nieuwe beleidsregels
- Nieuwe werkprocessen/beschikkingen
- Aanpassingen ICT
- Noodzakelijke cultuuraanpassing betrokkenen
- ‘Omklap’ naar nieuwe regels
- Scholing & training klantmanagers
- Toename bestand, dus meer werk
- Extra taken i.v.m. ‘omklap’
- Toename benodigde personele capaciteit
- Communicatie met alle belanghebbenden
- Huisvesting i.v.m. mogelijk toename personeel

De bovenstaande aspecten zullen in door de afdelingen Gemeentewinkel en Samenleving worden opgepakt, zodat de organisatie klaar is om per 1 januari op een verantwoorde manier deze wetten uit te voeren.

HOOFDSTUK 5 ORGANISATIE- EN FINANCIËLE ASPECTEN

Beleidsvoorbereiding

De beleidsvoorbereiding gebeurt in afstemming²² met inwoners en andere belanghebbenden. De beleidsvoorbereiding gebeurt integraal binnen de afdeling Samenleving. Bedoeling is na de zomer vooral aandacht te besteden aan de communicatie en de implementatie van het voorbereide beleid. Zodra de raad de verordening heeft vastgesteld dient de organisatie klaar te zijn voor verantwoorde uitvoering.

Communicatie

Er zijn verschillende cruciale communicatiedoelgroepen en -momenten
O.a. cliëntparticipatie, communicatie met inwoners, Wmo raad, omvorming van Wmo-raad tot raad sociaal domein in een ontwikkeltraject in 2015. Voor dit complexe communicatietraject is ambtelijk een communicatieplan en een communicatiekalender opgesteld. Dit plan voorziet in informatieavonden, themakranten, berichten op Twitter en Facebook enz. Per onderdeel (Jeugdwet, Wmo 2015 en de Participatiewet) wordt vanaf september een informatieavond verzorgd voor inwoners en gemeenteraadsleden.
Ook is gebruik gemaakt van de mogelijkheid een prestatie te verzorgen tijdens de presentatieavonden van de gemeenteraad. Kortom er wordt alles aan gedaan om alle betrokkenen zo goed mogelijk in het voorbereidingsproces te betrekken.

Financiële aspecten

Met de extra taken in verband met de komst van de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB zijn er o.a. gevolgen voor personeel, informatievoorziening, administratie/automatisering en huisvesting. Hier zullen extra kosten mee gemoeid zijn. Dit geldt voor de invoering van de Jeugdwet en de Wmo-2015 eveneens. De financiële compensatie vanuit het rijk is voor de beide laatste wetten al meer helder. Voor de Participatiewet geeft de Meicirculaire van het Gemeentefonds wel aan²³ dat er extra middelen komen voor de implementatie- en uitvoeringskosten van de Wet aanscherping maatregelen WWB.

Wat betreft de Participatiewet wordt in de meicirculaire het volgende opgemerkt: 'In het kader van de Participatiewet wordt vanaf 2015 de toegang tot de Wajong beperkt. Hierdoor zal de gemeentelijke doelgroep toenemen, omdat mensen met arbeidsvermogen - die bij ongewijzigd beleid onder de (financiële) verantwoordelijkheid van UWV zouden komen - vanaf 2015 onder de Participatiewet gaan vallen. Het kabinet voegt voor de uitvoeringskosten ten behoeve van de genoemde nieuwe doelgroep middelen toe aan de algemene uitkering. Voor de periode na 2019 geldt dat de omvang mede in het licht van de geleidelijke toename van de doelgroep Participatiewet integraal zal worden gezien binnen de dan geldende financieringssystematiek.'

²² Tot heden: Presentatie in Wmo-raad over Participatiewet op 20 februari 2014, toelichting adviesaanvraag in Wmo-raad op 15 mei 2014 en informatieavond voor inwoners, zorgaanbieders en partners op 11 juni 2014

²³ Meicirculaire Gemeentefonds 2014, pagina 9, onderdeel 8

Verzuimd is echter in beide gevallen aan te geven wat de toevoeging zal zijn. De wel bekende cijfers zien er als volgt uit..

Budget	Bedrag 2015	Opmerkingen	Bron
BUIG	€ 754.374	Voorlopig budget	Voorlopige beschikking SZW
Participatiebudget	€ 38.018	Voorlopig budget	Geactualiseerde budgetten SZW (verdeling-2015)
Wsw budget	€ 275.910	Is raming (10,82 SE*25.500)	Berekening op basis van VNG position paper jan 2014 (bijlage)

De bovenstaande tabel geeft aan dat de verwachting is dat het Participatiebudget 2015 € 38.081,- zal bedragen en het bedrag voor de bekostiging van de Wsw 275.910,-. Het laatste bedrag zal naar verwachting de kosten van de Wsw-plaatsingen dekken. Het Participatiebudget is extreem laag. Overigens is het zo dat de Loonkostensubsidie (zie hoofdstuk 3 bekostigd wordt uit het inkomensdeel (BUIG). Deze gebundelde uitkering is voorlopig gesteld op 754.374. Het zal duidelijk zijn dat het inzetten van loonkostensubsidie als alternatief voor het verstrekken van een uitkering niet ongunstig lijkt te zijn. Uiteraard afhankelijk van de vraag welke invloed dit heeft op de toekomstige budgetten.

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
Bbz	Besluit bijstandsverlening zelfstandigen
Cedris	Vereniging van bedrijven voor Sociale Werkvoorziening
Divosa	Vereniging van managers sociale diensten
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
RAT	Regionaal Account Team (Arbeidsmarktregio Food Valley)
RWB	Regionaal Werk Bedrijf
SOS	Stichting Ouderen Scherpenzeel
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WWB	Wet werk en bijstand

Bijlage 1: nadere uitwerking ondersteuningsaanbod

Ondersteuningsaanbod

In onderstaand schema staat weergegeven welke instrumenten we voor welke resultaten in willen zetten. Mocht daartoe aanleiding zijn dan kan hiervan in individuele gevallen worden afgeweken. Waar nodig staat in het schema een korte toelichting.

Instrument:	Gewenst resultaat:			
	Regulier werk	Begeleid werk	Beschermd werk	Participatie
Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap	x			
Eén vaste contactpersoon voor elke werkzoekende	x	x	x	x
Vakgerichte training	x	x	x	x (alleen als werkzoekende tijdelijk geen arbeidsvermogen heeft en snel richting regulier werk kan)
Werkplek-aanpassingen	x	x	x	x
Proefplaatsing	x	x	x (alleen als er sprake is van een arbeidscontract)	
Pay-roll	x	x	x (alleen als er sprake is van een arbeidscontract en de werkgever niet zelf de risico's wil dragen)	
Loonkosten-subsidie	x (alleen kortdurend)	x	x (alleen als er sprake is van een arbeidscontract)	
Jobhunting	x	x	x	
Arbo en diagnose	x	x	x	
Ondersteunende trainingen	x	x	x	x (alleen als werkzoekende tijdelijk geen arbeidsvermogen heeft en snel richting regulier werk kan)
Vrijwilligerswerk	x	x		x

Werkervarings- plaatsen	x	x		x (alleen als werk- zoekende tijdelijk geen arbeidsver- mogen heeft en snel richting begeleid, regulier of beschermd werk kan)
Jobcarving	x	x		
No-risk polis		x (gedurende de periode dat hij/zij begeleid werkt en tij- dens de over- gang naar regulier werk)	x (alleen als er sprake is van een arbeidscontract)	
Loonwaardemeting		x	x	
Jobcoaching		x	x	

Organisatie ondersteuningsaanbod

Nu we het ondersteuningsaanbod in beeld hebben gebracht en de resultaten die we ermee willen behalen, moeten we bepalen hoe we dit willen organiseren. Het gaat hierbij om de vraag of we dit lokaal of regionaal willen organiseren en of we het in eigen beheer, middels inkoop, subsidie of op andere wijze willen vormgeven. De wijze waarop we het ondersteuningsaanbod willen organiseren staat in onderstaand overzicht weergegeven. In de eerste kolom staat het instrument genoemd. In de tweede middelste kolommen staat of we het lokaal en/of regionaal willen organiseren en of we het zelf of door externen willen laten doen. In de laatste kolom is een toelichting te vinden.

Instrumenten:	Lokaal/ regionaal	Organisa- tie	Toelichting
Begeleiding naar zelfstandig onder- nemerschap	Lokaal	Zelf doen	Begeleiding bij het starten van een onderneming vanuit de uitkering wordt door de klantmanagers van Bureau Zelfstandigen geboden. Mogelijk komt er met de doelgroep arbeidsgehandicapten met loonwaarde een nieuwe groep naar de gemeente die in aanmerking kan komen voor deze vorm van begeleiding. Het zal dan naar verwachting gaan om parttime ondernemerschap, omdat door de arbeidsbeperkingen van de doelgroep volledige uitstroom uit de uitkering meestal niet te verwachten is.
Eén vaste contact- persoon voor elke werkzoekende	Lokaal	Zelf doen	De begeleiding van potentiële werknemers is bij uitstek een activiteit die we lokaal willen beleggen en in eigen beheer willen houden. De begeleider (klantmanager) monitort de voortgang, bepaalt de inzet van instrumenten en coacht de potentiële

			werknemer: activiteiten waarop de gemeente zelf de regie wil houden.
Vakgerichte training	Lokaal (maatwerk) en regionaal (projecten)	Externen (maatwerk)	Voor vakgerichte training zijn we aangewezen op externe partijen, zoals scholen. Omdat vakgerichte trainingen waarschijnlijk alleen op kleine schaal ingezet worden (collectief of individueel) en de inzet hiervan afhankelijk is van zowel de vraag van de werkgever als de potenties van de werkzoekende, kunnen we hiervoor niet op voorhand contracten afsluiten. De vraag is tenslotte vooraf niet te voorspellen. Als vakgerichte training nodig is, sluiten we hiervoor voor individuele gevallen contracten af met organisaties of personen. Vakgerichte scholing zetten we lokaal in. Uitzondering is als er regionaal schaalvoordelen te behalen zijn of als er uit de regionale arbeidsmarktanalyse blijkt dat er in bepaalde sectoren mogelijkheden zijn voor onze werkzoekenden. In dat geval kunnen er regionale projecten opgezet worden waar vakgerichte scholing deel van uitmaakt.
Werkplek-aanpassingen	Inkoop: regionaal Uitvoering: lokaal	Inkoop	Door regionaal in te kopen zijn wellicht financiële voordelen te behalen. Het gaat lokaal waarschijnlijk om kleine aantallen (nieuwe instroom wajong met arbeidsvermogen). Het aantal arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen in de participatiewet zal steeds verder toenemen, omdat deze doelgroep relatief moeilijk uitstroomt.
Proefplaatsing	Beleid: regionaal Uitvoering: lokaal	Zelf doen	Voor een werkgever is het niet wenselijk als hij met elke gemeente aparte afspraken moet maken over de voorwaarden waaronder een proefplaatsing ingezet kan worden en/of gemeenten verschillend beleid hanteren. Het is dus noodzakelijk hierover regionaal afspraken te maken. De uitvoering vindt vervolgens lokaal plaats, door de vaste contactpersonen.
Pay-roll	Inkoop: regionaal Uitvoering: lokaal	Inkoop	Er zijn diverse organisaties die pay-roll diensten aanbieden, zoals p-services, Permar Energiek, Timing en andere uitzendbureaus. Middels regionale inkoop zouden contracten met dergelijke organisaties afgesloten kunnen worden. Wel dienen we lokaal keuzevrijheid te houden: afhankelijk van de wensen van de werkgever en de ervaringen van gemeenten kan voor verschillende aanbieders gekozen worden.
Loonkosten-subsidie	Beleid: regionaal Uitvoering: lokaal	Zelf doen	Loonkostensubsidie verstrekken we als gemeente zelf, inkoop is niet nodig. Wel is het noodzakelijk om regionaal globale afspraken te maken over de wijze waarop loonkostensubsidie wordt ingezet (o.a. over duur en hoogte). Dit is nodig om te voorkomen dat werkgevers met (grote) verschillen

			worden geconfronteerd per gemeente.
Jobhunting	Lokaal en regionaal	Zelf doen	Het werven van vacatures gebeurt door het regionaal accountteam (RAT). Hier maken gemeentelijke klantmanagers deel van uit.
Arbo en diagnose	Inkoop: regionaal Uitvoering: lokaal	Inkoop	Arbo en diagnose zouden middels regionale inkoop tot stand moeten komen, waarbij er met meerdere aanbieders contracten gesloten moeten worden. Lokaal moet er keuzevrijheid zijn in de organisaties waarmee wordt samengewerkt. Mogelijk kunnen we gebruik maken van de contracten die voor de Wmo afgesloten zijn.
Ondersteunende trainingen	Lokaal	Zelf en door externen (maatwerk)	Trainingen gericht op het opdoen van sollicitatievaardigheden kunnen we in eigen beheer verzorgen. We kunnen ook besluiten om (delen) van trainingen door externen te laten verzorgen, bijvoorbeeld trainingen om werknemersvaardigheden op te doen. Dit zal dan niet middels inkoop, maar door ad hoc contracten met organisaties of personen af te sluiten.
Vrijwilligerswerk	Lokaal	Afspraken Welzijn Barneveld	Voor de inzet van vrijwilligerswerk als re-integratieinstrument zullen we met Welzijn Barneveld (en evt. andere lokale organisaties die vrijwilligerswerk bieden) afspraken moeten maken.
Werkervaringsplaatsen	Lokaal	Contracten re-integratie-bedrijven	Er zijn lokaal contracten met diverse re-integratiebedrijven voor het aanbieden van werkervaringsplaatsen om werknemersvaardigheden op te doen (kledingproject, Aanpak&Zo, het surveillantenproject en de toezichthouders bij het station). Er zal moeten worden gezien of deze contracten verlengd worden (mogelijk in aangepaste vorm, zodat het aansluit op de condities van de participatiewet). Naast de projecten zijn er binnen de gemeente individuele werkervaringsplaatsen beschikbaar die bedoeld zijn om vakinhoudelijke vaardigheden op te doen. Er kunnen ook werkervaringsplaatsen door individuele werkgevers beschikbaar gesteld worden.
Jobcarving	Lokaal (individueel) en regionaal (RAT)	Zelf doen	Jobcarving op individueel niveau vindt door de klantmanagers plaats. In hun contacten met bedrijven dienen klantmanagers zelf mogelijkheden voor jobcarving te signaleren en hierop in te springen. De klantmanagers moeten worden geschoold om deze mogelijkheden te herkennen en uit te werken. Op projectmatig niveau (binnen een bedrijf zoeken naar de mogelijkheden voor jobcarving) zal jobcarving door het RAT opgepakt moeten worden.

			den.
No-risk polis	Inkoop: regionaal Uitvoering: lokaal	Inkoop	Regionale inkoop van een no-risk polis biedt in dit geval de meeste voordelen. Er dient één regionaal contract voor een no-risk polis afgesloten te worden. Door dit regionaal in te kopen kan een scherpere prijs worden afgesproken dan wanneer elke gemeente dit afzonderlijk doet.
Loonwaardemeting	Inkoop: regionaal Uitvoering: lokaal	Inkoop	Er zijn diverse organisaties die instrumenten voor loonwaardemetingen aanbieden (UWV, SW-bedrijven, commerciële re-integratiebedrijven). Middels regionale inkoop zouden we tot één regionaal instrument moeten komen. Mogelijk kan de inkoop van loonwaardemetingen gekoppeld worden aan de inzet van jobcoaching.
Jobcoaching	Inkoop: regionaal Uitvoering: lokaal	Inkopen en mogelijk op termijn zelf doen	Op basis van regionale inkoop moeten contracten met meerdere aanbieders van jobcoaching gesloten worden. Keuzevrijheid is hierbij belangrijk, omdat de werkgever en werknemer samen een keuze voor een jobcoach moeten maken. Er moeten dus meerdere aanbieders zijn. Naast de contracten die regionaal afgesloten worden, moet er de mogelijkheid open gehouden worden om lokaal hiervan af te kunnen wijken en met bedrijven samen te werken waar regionaal geen contract mee is afgesloten (bijvoorbeeld als een werkgever hiervoor een sterke voorkeur heeft). Als blijkt dat er veel vraag is naar jobcoaching overwegen we het in eigen beheer te verzorgen. In dat geval moeten we (een deel van) de klantmanagers hiervoor opleiden. Voor specialistische jobcoaching zullen we altijd een beroep op externe partijen moeten blijven doen.

Conclusie

Uit het overzicht blijkt dat we de inzet van instrumenten op veel verschillende manieren willen organiseren. Een deel van de voorzieningen willen we lokaal en een deel regionaal organiseren. Wat betreft de lokaal aan te bieden voorzieningen zien we een grote variatie in de wijze waarop we het willen organiseren: een deel willen we zelf doen en een deel door externen laten verzorgen, waarbij de wijze waarop we met externe partijen tot afspraken komen sterk verschilt (ad hoc contracten met personen of organisaties, het maken van afspraken met Welzijn Barneveld of contracten voor de uitvoering van werkervaringsplaatsen).

In het volgende overzicht staan de conclusies samengevat. In het linkerdeel staat weergegeven op welke onderdelen we regionaal willen samenwerken. Het kan dan gaan om het versterken van de samenwerking tussen gemeenten, bijvoorbeeld door afspraken te maken over de wijze waarop we instrumenten inzetten (zoals loonkostensubsidie) of door samenwerking in de uitvoering in het RAT. Deze vormen van samenwerking staan in de linker-

kolom. Het kan ook gaan om regionale inkoop van instrumenten, zoals bij arbo en diagnose en werkplekaanpassingen het geval is (de tweede kolom).

In het rechtergedeelte van het schema staan de instrumenten die we lokaal willen organiseren. Allereerst staan hier de instrumenten die we zelf willen aanbieden (zoals één contactpersoon voor elke werkzoekende). Ook staan hier de instrumenten die we weliswaar regionaal inkopen of organiseren, maar lokaal willen blijven uitvoeren (dan staat dit erbij vermeld). In de laatste kolom staan tenslotte die taken die op lokaal niveau willen organiseren, maar door of bij externe partijen laten uitvoeren (zoals werkervaringsplaatsen).

	Regionaal		Lokaal	
	Regionale samenwerking	Regionale inkoop	In eigen beheer (zelf doen)	Door externe organisaties
Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap			x	
Eén vaste contactpersoon voor elke werkzoekende			x	
Vakgerichte training		x (projecten)		x (maatwerk)
Werkplek-aanpassingen		x	x (uitvoering)	
Proefplaatsing	x (beleid)		x (uitvoering)	
Pay-roll		x	x (uitvoering)	
Loonkosten-subsidie	x (beleid)		x (uitvoering)	
Jobhunting	x (RAT)		x (RAT)	
Arbo en diagnose		x	x (uitvoering)	
Ondersteunende trainingen			x	x
Vrijwilligerswerk				x
Werkervaringsplaatsen				x
Jobcarving	x (RAT)		x (individueel)	
No-risk polis		x	x (uitvoering)	
Loonwaardemeting		x	x (uitvoering)	

Jobcoaching		x	x (uitvoering)	

Wat valt op? Allereerst is er de diversiteit in keuzes te zien: een deel van de instrumenten willen we lokaal aanbieden, een deel regionaal en de manier waarop verschilt ook. Wel is duidelijk dat bij alle instrumenten die regionaal ingekocht wordt of waarop regionaal wordt samengewerkt, de uitvoering op lokaal niveau blijft.

Een onzekere factor is de verdere ontwikkeling van het RWB. Onduidelijk is nog in hoeverre het RWB bovenstaande instrumenten ook daadwerkelijk gaat organiseren en inkopen. Deze notitie dient als uitgangspunt bij de gesprekken die hierover regionaal gevoerd worden.

Vervolgstappen

Op basis van de conclusies die in deze notitie worden getrokken staat ons het volgende te doen:

- RWB: in de gesprekken over de opzet van het RWB FoodValley moet erop worden aangestuurd dat de benodigde instrumenten ook daadwerkelijk in de regio worden ingekocht en er regionale afspraken worden gemaakt over de wijze waarop loonkostensubsidie en proefplaatsingen ingezet worden. Indien dit niet (tijdig) gebeurt zal lokaal onderzocht moeten worden wat de gevolgen zijn voor de gewenste inrichting van het ondersteuningsaanbod en in hoeverre bijsturing noodzakelijk is.
- Raamovereenkomsten: er zijn op dit moment raamovereenkomsten met twee re-integratiebedrijven voor de levering van re-integratiediensten (Permar en Alexander Calder). Deze overeenkomsten lopen uiterlijk 1 januari 2015 af. De instrumenten die we regionaal willen inkopen vallen nu deels onder de raamovereenkomsten. We willen deze contracten door laten lopen totdat er vanuit het RWB helderheid is over de in te kopen instrumenten. Op dat moment willen we de raamovereenkomsten beëindigen en aansluiten bij de regionale contracten. Het besluit om de raamovereenkomsten te stoppen op het moment dat de regionale inkoop een feit is moet middels een brief aan Permar en Alexander Calder gecommuniceerd worden.
- Werkervaringsplaatsen/projecten: Voor de uitvoering van projecten voor werkervaringsplaatsen heeft de gemeente contracten met diverse aanbieders gesloten (zoals het kledingproject, Aanpak&Zo, het surveillantenproject en de toezichthouders bij het station). Deze contracten verlopen uiterlijk op 1 januari 2015. Werkervaringsplaatsen willen we lokaal blijven aanbieden. Om deze reden zullen alle contracten met 1 jaar worden verlengd, tenzij evaluaties aanleiding zijn tot beëindiging. Wel moeten alle contracten worden gecontroleerd om te bepalen of de voorwaarden aansluiten op de participatiewet. Ook zal bij verlenging van de contracten een bepaling opgenomen moeten worden dat verlenging plaatsvindt onder voorbehoud van wijzigingen in participatiewet of RWB.
- Vrijwilligerswerk: Er moeten afspraken gemaakt worden met Welzijn Barneveld (en evt. andere lokale organisaties die vrijwilligerswerk bieden) over de inzet van vrijwilligerswerk als re-integratieinstrument.
- Scholing: Er is op verschillende gebieden scholing nodig voor de klantmanagers, op korte termijn in ieder geval op het gebied van jobcarving en mogelijk op langere

termijn op het gebied van jobcoaching. Er zal in het najaar ook kennisoverdracht plaatsvinden over de Wajong-doelgroep. Mogelijk kunnen beide zaken geïntegreerd worden.

- Interne processen: Inrichten van het proces volgens het principe dat elke werkzoevende één contactpersoon heeft (en één persoon als achtervang). Deze persoon hoeft niet zelf alle begeleiding te doen, maar is wel aanspreekpunt in geval van calamiteiten.
- ZIE IK NOG WAT OVER HET HOOFD?

Bijlage 2 eerste advies Wmo-adviesraad

College van Burgemeester en Wethouders Gemeente Scherpenzeel
Stationsweg 389a
Scherpenzeel

Scherpenzeel, 20 mei 2014

Betreft: advies inzake richting verordening Participatie (verzoek H. Ebbers 13 april 2014)

Geacht College van Burgemeester en Wethouders,

De WMO-raad is verzocht een advies uit te brengen over een aantal vragen in deze notitie van H. Ebbers inzake de Participatiewet teneinde richting te geven aan de nadere invulling van komende verordening(en) ten aanzien van de in- en uitvoering van deze wet. Door middel van deze brief voldoen wij aan dit verzoek.

Prestatievelden WMO en deze notitie

Deze notitie raakt een aantal prestatievelden van de huidige WMO, maar ook de voorgenomen transitie en transformaties op het gebied van langdurige zorg (herziening WMO), en chronisch zieken. De reikwijdte van deze notitie is derhalve van belang, vanwege haar richtinggevende betekenis voor de toekomst van Werk en Bijstand. Vanuit dit belang en de verwevenheid met andere gebieden van het Sociaal Domein heeft de WMO-raad deze notitie nader beschouwd. Ook heeft de WMO-raad zich mede bezonnen op haar huidige en toekomstige taken.

Reactie op de gestelde vragen

De WMO-raad heeft in haar vergadering van 15 mei 2014 tezamen met de heer H. Ebbers vastgesteld, dat het gaat om een aantal vragen. De vragen met onze reactie zijn als volgt:

1. **Moet er één verordening komen, of steeds aparte (deel)verordeningen. Barneveld kiest voor één verordening. Er is sprake van nauwe samenwerking met Barneveld.**
 - a. *Bij voorkeur één verordening. Dan wordt het overzicht behouden, en wordt het spoor niet bijster geraakt in allerlei verordeningen die een deelaspect behandelen. Ook dient één verordening beter de "integraliteit" in het algemeen door middel van een passende hoofdstukindeling, maar ook met andere verordeningen binnen het Sociaal Domein. Tevens wordt de samenwerking met Barneveld daardoor beter inhoud gegeven. Wel kan een betere naam worden overwogen, bijvoorbeeld Participatie, werk en bijstand*
2. **Verordening tegenprestatie. Opnemen in de verordening werk en bijstand of als een aparte verordening?**
 - a. *Opnemen in de verordening Participatie, werk en bijstand. Zie verder onder 1.*
3. **Keuze maatregel in het kader van werk en bijstand indien niet wordt voldaan aan de verplichtingen artikel 18 Invoeringswet Participatiewet**
 - a. *Toenemende zwaarte: dus maatregel bij de 1^e keer: 1 maand, bij recidive 2 maanden, en herhaalde recidive 3 maanden.*
 - b. *Wel moet de bijstandsplichtige en zijn/haar gezin kunnen blijven eten en wonen.*
4. **Invulling cliëntenparticipatie in het brede Sociaal Domein.**

- a. *Betreft artikel 47 Participatiewet. Gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen over besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen, enz. Cliënte participatie is ook vereist in het kader van andere wetten (Wlz, de nieuwe WMO-wet, Jeugdhulp).*
- b. *De WMO-raad wil zich ontwikkelen naar een raad voor het brede sociale domein. Redenen zijn met name de samenhang tussen die deeldomeinen, o.a. het denken over een alles in 1- budget, en de reeds aanwezige taakinvulling van de huidige WMO-raad. Wel dient de WMO-raad zich nog verder te ontwikkelen op meerdere deelgebieden, en daarvoor is tijd en ondersteuning nodig. Verder dient nader te worden onderzocht hoe het concrete contact met de diverse doelgroepen zoals jeugd, gehandicapten, enz. nader kan worden geregeld, zodat de WMO-raad ook kennis kan nemen van feitelijke ervaringen; meedenken door en voorstellen van de gemeente hierover worden dan verwacht. Tot slot vindt er feitelijk een drievoudige uitbreiding van taken en tijdsbelasting van de leden van de WMO-raad plaats; hoe gaat de gemeente daarmee om?*

5. Aandachtspunten om mee te geven

- a. *Afschaffing financiële voorzieningen voor gehandicapten en mensen met een beperking, zoals de WtcG en fiscale aftrekbaarheid; compensatie, hetzij via deze wet hetzij via de WMO?*
- b. *Nieuwe armoede*
- c. *Voldoende middelen om van te leven*
- d. *Redelijkheid en billijkheid als criterium, wel vragen maar niet overvragen*
- e. *Hoe wordt de "integraliteit" binnen het Sociaal Domein vorm gegeven?*
- f. *Bijzondere aandacht voor de doelgroep met een verstandelijke en/of psychiatrische beperking (met dank aan de WMO-raad van Barneveld)*

6. Kan de WMO-raad in augustus advies uitbrengen over diverse nieuwe verordeningen

- a. *De WMO-raad doet haar best, maar kan geen ijzer met handen breken. Het vraagt ook om een tijdige input van stukken en informatie aan de WMO-raad.*
- b. *Een en ander wordt nader afgestemd met de heer W. Buijtenhuis.*

Tot een nadere toelichting is de WMO-raad gaarne bereid.

Hoogachtend,

Namens de WMO-raad gemeente Scherpenzeel

M.A. Gerritsen

secretaris

Bijlage 3: Finaal advies Wmo-adviesraad m.b.t. participatie

- **Participatie (beleidsplan en diverse verordeningen)**

1. **Leesbaarheid.** De stukken zijn leesbaar, wel zien we in de verschillende nota's herhalingen. De stukken geven antwoorden en aanzetten op de door de overheid ingang gezette veranderingenprocessen.
2. **Uitdaging.** Het is voor de gehele samenleving een uitdaging om iedereen mee te laten doen, in de vorm van werk en zorg, ook mensen met beperkingen moeten hun en haar verantwoordelijkheid nemen. In eerste instantie zelfstandig, eventueel geholpen door maatschappelijke organisatie en in het laatste geval door de overheid.
3. **Centrale rol.** Belangrijk is dat in de regelgeving de participant een actieve en centrale heeft. Aandacht van de WMO raad is dat de positie gehandhaafd blijft en dat er voldoende condities zijn om dat te borgen.
4. **Betreft iedereen.** Dat heel veel burgers er mee te maken krijgen is een feit, niet alleen in de privé situatie maar ook in werksituaties, aangezien de werkgevers en overheid aangegeven hebben dat zij ruimte gaan maken voor mensen om te gaan participeren in de bedrijven en instellingen.
5. **Hardheidsclausule.** In de verschillende stukken wordt de aangegeven dat er gebruik gemaakt kan worden van de 'hardheidsclausule'.
 - a. De WMO raad wil een jaarlijkse rapportage over de gebruikmaking van deze clausule zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin en de mate van overweging om de clausule toe te passen.
 - b. Verder willen wij graag inzicht ontvangen in welke regelingen, verordeningen etc. in het sociaaldomein waar de hardheidsclausule is opgenomen.
6. **Tegenprestatie.** De WMO raad kan zich vinden in de tegenprestatie die geleverd moet worden. Er is gekeken naar de leeftijdsgrens m.b.t ouders met jonge kinderen. Deze is zelf ruim (4 jaar) in relatie met de zorg en bevallingsverlof en ouderschapsverlof die geldt voor werknemers.
7. **Werkbedrijf.** De WMO raad is van mening dat het Regionaal werkbedrijf op 1 januari 2015 operationeel is. De opgenomen passage vinden wij wat te vrijblijvend. (p.19) Beschut werken, blijft aandacht en word door ons meer dan kritisch gevolgd.
8. **Spek en bonen.** De WMO raad is van mening dat ze mee doet of niet mee doen de genoemde passage 'voor spek en bonen' vinden wij niet passend.
9. **Screening.** We vragen ons af of er geen screening moet plaats vinden, bijvoorbeeld in de vorm van een "verklaring van goed gedrag". Dit ter bescherming van de participant en de tegenprestatie ontvangende partij, persoon of instelling.
10. **Motivatie.** De motivatie van de participant zal toenemen wanneer deze zelf zijn werkkring kan uitzoeken wat het participeren zal bevorderen.
11. **Financiën.** Het blijkt dat niet iedereen voldoende inzicht heeft in de financiën, zie de problematiek die de burger heeft met hypotheek, pensioenen, beleggingen etc. Wij pleiten er daarom voor dat de participanten door de overheid ondubbelzinnig geïnformeerd worden over de gevolgen van actie in en voorkomend uit de participatiewet en voor hun in financiële

situatie. Wij adviseren u om hen jaarlijks en bij iedere wijziging te informeren over de hun individuele financiële gevolgen van actie die voor komen uit de Participatie wet en de lokale verordeningen

12. **Alternatief WtCG en Compensatie Zorgverzekering.** De WTCG en compensatie zorgverzekering komen te vervallen, welke maatregelen worden getroffen over de periode te overbruggen?
13. **Communicatie.** De communicatie moet voldoende, proactief en adequaat zijn voor de doelgroepen die te maken hebben met de participatie wet.

- **Clïëntparticipatie**

1. Komen hiermee de WMO-raad en het reglement van de WMO-raad te vervallen? Is deze regeling dekkend voor het gehele sociale domein?
2. Het is verstandig het huidige WMO-reglement hiernaast te leggen. Er ontbreekt nog een aantal belangrijke zaken. Te noemen valt:
 - a. Benoeming van de leden alsmede de duur van de benoeming (en eventuele herbenoeming)
 - b. Voordracht van leden
 - c. Ontslag van de leden
 - d. Komt de onafhankelijk voorzitter vanuit de leden?
3. Kan met maximaal 12 leden voldoende representativiteit worden bereikt?
4. Het aantal malen vergaderen: 12. Is dat niet rijkelijk veel?
5. Uit welke personen kunnen subraden bestaan? Alleen leden of ook anderszins?
6. Artikel 3 lid 3. Ook betrekken bij beleidsuitvoering, evaluatie en bijstelling
7. Artikel 5 lid 1. Ook m.b.t. beleidsuitvoering, evaluatie en bijstelling
8. Artikel 5 lid 2. Schriftelijk advies uitbrengen
9. Artikel 6. Ook regelen overleg met portefeuillehouders en andere ambtenaren
10. Wellicht: opnemen artikel over intern beleid en verantwoording: opstellen beleidsplan voor de raad, jaarplan en jaarverantwoording, te publiceren op de website van de gemeente.
11. Is de naamgeving van de raad voldoende dekkend?