

## BELEIDSPLAN 2015-2018



22 september 2014

## Inhoud

1	Beleidsperiode 2011-2014 .....	3
2	Ontwikkelingen .....	4
2.1	Nieuwe doelgroepen .....	4
2.2	Wajong .....	4
2.3	Wsw .....	4
2.4	Beschut werk .....	4
2.5	Garantiebanen .....	5
2.6	Tegenprestatie .....	5
2.7	Het Regionale werkbedrijf .....	5
2.8	Decentralisaties .....	5
3	Visie en ambitie 2015-2018 .....	7
3.1	Participatiewet .....	7
3.2	In samenhang .....	8
3.3	Tot slot .....	9
3.4	Regionaal werkbedrijf; subregionale Walcherse invulling .....	10
3.5	Taakstelling en planning & control .....	11
4	Beleidsthema Werk en Participatie .....	12
4.1	De visie op Participatie .....	12
4.2	Doelgroepen participatiewet .....	12
4.2.1	Bijstandsgerechtigden .....	12
4.2.2	Huidige WSW .....	14
4.2.3	Beschut werk .....	14
4.2.4	Jongeren .....	15
4.3	Instrumenten .....	16
4.3.1	Garantiebanen .....	16
4.3.2	Arbeidsmatige dagbesteding .....	16
4.3.3	Social Return On Investment (SROI) .....	17
4.3.4	WMO als werksoort .....	18
4.3.5	Tegenprestatie .....	18
4.4	Werkgeversdienstverlening .....	19
5	Beleidsthema Inkomen .....	21
5.1	Invoering kostendelersnorm .....	21
5.2	Afschaffing norm alleenstaande ouder .....	21
5.3	Harmonisatie verplichtingen .....	21
5.4	Taaleis .....	22
5.5	Handhaving .....	22
5.6	Clëntenparticipatie .....	23
6	Aanvullende inkomensvoorziening .....	24
6.1	Bijzondere bijstand .....	24
6.2	Toeslagen .....	25
6.3	Herijking armoedebeleid op Walcheren .....	25
7	Schuldhelpverlening .....	26
7.1	Visie en uitgangspunten .....	26
7.2	Verantwoordelijkheden .....	29
7.3	Het schuldhelpverleningsaanbod .....	30
7.4	Kwaliteit en effectiviteit .....	32
8	Bedrijfsvoering .....	34
8.1	Klantproces .....	34
8.2	Werkleerbedrijf .....	34
8.3	Formatie .....	35
8.4	Locaties .....	35
8.5	Risicoparagraaf .....	35
9	Financiële paragraaf .....	37
9.1	Participatiebudget re-integratie .....	37
9.2	Participatiebudget loonkosten WSW .....	37
9.3	Inkomensdeel .....	38
9.4	Inkomensdeel – loonkostensubsidies Beschut Werk .....	38
9.5	Samenvatting Meerjarenraming .....	39

## VOORWOORD

Voor u ligt het beleidsplan Orionis 2015-2018, dit is hét document waarmee Orionis de komende jaren nieuw beleid gaat vormgeven. Het beleidsplan is in samenspel met de gemeenteraden, colleges, werkgevers en cliëntenorganisaties tot stand gekomen. Een langdurig proces dat begonnen is met de evaluatie van het vorige beleidsplan in februari van 2014 en waarvan het resultaat nu bij u voor ligt.

Met dit beleidsplan wordt uitvoering gegeven aan de Participatiewet die in 2015 van kracht zal worden. Veelbesproken wetgeving vanuit de landelijke overheid, die bedoeld is om alle mensen onderaan de arbeidsmarkt dezelfde kansen en mogelijkheden te bieden.

Het uitgangspunt hierbij is dat niet de beperkingen, maar de mogelijkheden van deze mensen centraal staan.

De effecten van de overige decentralisaties die momenteel ingevuld worden door het samenwerkingsverband Walcheren voor Elkaar van de drie gemeenten, Veere, Middelburg en Vlissingen, zijn nog moeilijk te overzien. De nieuwe wetgeving die vanaf 1 januari door de gemeente ingevuld wordt en waarbij de problematiek van een gezin opgelost zal worden volgens het principe één gezin, één werker, één plan. Dit vraagt in de toekomst om één sociaal domein waar Orionis een cruciaal onderdeel vanuit zal maken.

Als voorzitter van het dagelijks bestuur ben ik tevreden over het voorliggende beleidsplan, maar ben mij tegelijkertijd bewust van de onzekerheden die de toekomst met zich meebrengt. Orionis is als bedrijf door een zware periode van fusie en uiteindelijk reorganisatie gegaan die mede met dit nieuwe beleidsplan wordt afgesloten. Orionis is mede hierdoor een uniek bedrijf dat klaar is voor deze toekomst en dat de kwaliteiten en mogelijkheden heeft om dat ene sociaal domein mede vorm te geven.

Hoogachtend,

Sem Stroosnijder  
Voorzitter Dagelijks Bestuur Orionis

## 1 Beleidsperiode 2011-2014

Deze periode heeft als gevolg van het organisatierapport "Slagvaardig naar de Toekomst" voor een belangrijk deel in het teken gestaan van de implementatie naar een andere manier van werken.

Het beleidsplan 2011-2014 liet zien dat bij ongewijzigd beleid vanwege afnemende budgetten grote tekorten zouden ontstaan, vooral binnen re-integratie. Er zijn dan ook maatregelen genomen om dit tekort om te buigen en maatregelen in te voeren. Deze ombuiging is ook gerealiseerd. Eén van die maatregelen was dat afgezien werd van het verder inzetten van gesubsidieerde banen (SDWerkbanen). Daarnaast werden re-integratietrajecten niet meer ingekocht maar in eigen beheer georganiseerd binnen het werkleerbedrijf van Orionis Walcheren. Waar mogelijk in samenwerking met werkgevers(organisaties) en/of onderwijsinstellingen.

In het kader van de negatieve uitspraak van de rechtbank m.b.t. de tegenprestatie is in 2013 hier niet actief mee verder gegaan. Besloten werd vooralsnog de aandacht te richten op re-integratie, en met betrekking tot tegenprestatie de landelijke ontwikkelingen af te wachten.

Het klantenbestand WWB is in deze periode (2011 t/m augustus 2014) met 668 personen toegenomen. De ontwikkeling van het klantenbestand is in deze periode ongunstiger dan landelijk: 26% op Walcheren t.o.v. 23% landelijk.

In 2011 is het eerste beleidsplan Integrale Schuldhulpverlening Walcheren 2011-2014 door de drie Walcherse gemeenteraden vastgesteld. Schuldhulpverlening is nu integraal opgenomen in dit nieuwe beleidsplan van Orionis Walcheren.

Het beoogde doel van het lopende beleidsplan was een omslag te bewerkstelligen in de schuldhulpverlening op Walcheren ten einde een integrale gezamenlijke en mensgerichte aanpak te realiseren met als resultaat een aanpak op maat en een efficiënter en sneller hulpverleningsproces. Met de invoering op 1 juli 2012 van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs) heeft de algemene zorgplicht van de gemeenten op het terrein van minnelijke schuldhulpverlening bovendien een formele wettelijke basis gekregen.

In 2013 heeft een tussenevaluatie van genoemd beleidsplan plaatsgevonden. Geconcludeerd werd dat op de terreinen van het ontwikkelen van een integrale werkwijze voor schuldhulpverlening en de opbouw van de samenwerkingsrelatie op de werkvloer positieve resultaten geboekt zijn, maar dat een verdere optimalisering van het schuldhulpverleningsproces noodzakelijk is.

## 2 Ontwikkelingen

Per 2015 is de Participatiewet van kracht. Het uitgangspunt van deze wet is dat iedere Nederlander naar vermogen deelneemt aan de samenleving. Zoveel mogelijk door een reguliere baan bij een werkgever. En als dit niet mogelijk is, door maatschappelijke participatie. Net als bij de andere decentralisaties moet de dienstverlening integraal vorm krijgen en wordt er meer gekeken naar de eigen kracht van inwoners. Het nieuwe stelsel dat de Participatiewet introduceert, moet activerender en ook beter betaalbaar zijn. Hieronder volgen de belangrijkste nieuwe kaders die deze nieuwe wet met zich meebrengt.

### 2.1 Nieuwe doelgroepen

Iedereen die in staat is om te werken maar ondersteuning nodig heeft bij het verdienen van een inkomen en bij het vinden van werk, valt onder deze wet. De Participatiewet voegt daartoe de "oude" Wet werk en bijstand (Wwb) en delen van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) samen. Naar verwachting gaat het hier om 60 extra personen per jaar die vallen onder de nieuwe doelgroep.

Met de komst van de Participatiewet groeit niet alleen de omvang van de doelgroep, maar zullen ook de kenmerken van de doelgroep deels veranderen. Wajongers zijn voor Orionis Walcheren een nieuwe doelgroep, die andersoortige problemen kent dan mensen in de Wwb. Wajongers hebben vooral mentale en psychiatrische stoornissen en relatief minder vaak alleen een lichamelijke beperking. Dit vraagt om andere deskundigheid van mensen in de uitvoering.

### 2.2 Wajong

De Wajong blijft vanaf 2015 alleen bestaan voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Inwoners die in principe in staat zijn om te werken, vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet.

Wie voor 2015 een Wajong-uitkering ontvangt, behoudt deze uitkering en blijft bij het UWV.

### 2.3 Wsw

Vanaf 1 januari 2015 stopt de instroom in de Wsw. Mensen die op 31 december 2014 in de Wsw werkzaam zijn op basis van een vast dienstverband hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht en houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw-medewerkers door natuurlijk verloop geleidelijk af. Eind 2014 zijn er 770 personen (650 Se) werkzaam. Mensen die per 31 december 2014 op de wachtlijst staan voor de Wsw vallen onder de nieuwe Participatiewet. Naar verwachting is er eind december 2014 geen wachtlijst op Walcheren.

### 2.4 Beschut werk

Gemeenten krijgen volledige vrijheid om beschut werk te organiseren. Om in aanmerking te kunnen komen voor beschut werk, moet iemand zijn aangewezen op:

- één of meerdere technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd (ook niet met behulp van extra voorzieningen van gemeente of UWV); óf op
- permanente of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden geboden.

Naar verwachting gaat het voor Walcheren om 13 personen per jaar.

## **2.5 Garantiebanen**

In het Sociaal Akkoord van april 2013 hebben werkgevers, vakbonden en overheid afspraken gemaakt over het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Oplopend naar 2026 worden er structureel 100.000 extra banen gecreëerd in de marktsector. De overheid zorgt tot 2024 voor nog eens 25.000 extra banen. Deze baanafpraak staat los van de 30.000 beschutte werkplaatsen die er in de komende jaren bij komen. Ook staat deze afspraak los van de arbeidsplaatsen waarop Wajongers nu al werken.

Deze extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon te verdienen. Dus mensen die onder de Participatiewet aan de slag gaan. Ook is afgesproken dat Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijst meetellen voor deze banen en dat zij de eerste jaren prioriteit krijgen bij de toeleiding naar deze extra banen bij reguliere werkgevers.

## **2.6 Tegenprestatie**

Gemeenten krijgen de verplichting om expliciet beleid te ontwikkelen over het opleggen van de "tegenprestatie" voor het ontvangen van een uitkering. Het gaat hier om maatschappelijk nuttige werkzaamheden die niet tot verdringing mogen leiden en die de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde niet mogen hinderen.

Het is niet verplicht om elke uitkeringsgerechtigde een tegenprestatie op te leggen. Wel moet in een verordening vastgelegd worden hoe Orionis Walcheren omgaat met dit nieuwe middel.

## **2.7 Het Regionale werkbedrijf**

Een onderdeel van de Participatiewet is de vorming van de regionale werkbedrijven. De Walcherse gemeenten maken deel uit van de arbeidsmarktregio Zeeland, waarvan Goes de centrumgemeente is.

Een werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regio-gemeenten, het UWV werkbedrijf, werkgevers en vakbonden. Gemeenten hebben de lead bij de werkbedrijven met een zware vertegenwoordiging van werkgevers in het bestuur. De opdracht van het werkbedrijf is het vaststellen van een regionaal marktbeperkingsplan en de organisatie van een basispakket aan instrumenten met als doel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het vinden van werk. In Zeeland is afgesproken, dat gestreefd wordt naar een integrale werkgeversdienstverlening, waarbij samengewerkt wordt tussen de drie subregio's Oosterschelderegio, Zeeuws-Vlaanderen en Walcheren waar dit een meerwaarde voor de werkgever heeft. Dat betekent een regionaal marktbeperkingsplan met subregionale accenten, met aandacht voor samen optrekken en elkaar versterken bijv. door een gezamenlijke sectorbenadering. Daarnaast wordt er regionale afstemming gezocht bij het inzetten van instrumenten zoals loonwaardebepaling, loonkostensubsidie en no-risk polis.

## **2.8 Decentralisaties**

De Participatiewet maakt onderdeel uit van een brede decentralisatieoperatie in het sociaal domein. Naast de invoering van de participatiewet wordt regelgeving van AWBZ naar de Wmo overgeheveld en komt de verantwoordelijkheid voor de jeugdzorg bij de gemeente te liggen. De decentralisaties gaan op onderdelen over dezelfde mensen en gezinnen. En er is samenhang tussen de voorzieningen, zoals beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding en de herziening van inkomensregelingen voor chronisch zieken en gehandicapten.

Om genoemde reden is het noodzakelijk de decentralisaties in verband met elkaar te bezien, zodat er een effectievere en efficiënter georganiseerde aanpak op het gehele

sociale domein kan worden ontwikkeld. Dit overeenkomstig het regeerakkoord dat spreekt van één gezin, één plan, één regisseur over het gehele sociale domein. In een later stadium moeten keuzes gemaakt worden over de vorm van uitvoering. Maar het is goed om nu al te benadrukken dat van die verbindingen gebruikt gemaakt zal worden.

Middels de projectorganisatie "Walcheren voor elkaar" is een aanzet gegeven voor een integrale dienstverlening binnen het sociale domein op Walcheren. In de door de drie Walcherse gemeenten vastgestelde pentekening van het klantproces op Walcheren van het sociale domein is uitgewerkt hoe dit vorm gegeven wordt. Centraal in deze aanpak komen de gebiedsteams te staan. Orionis Walcheren vervult momenteel al een rol in de pilot "Oostsouburg voor Elkaar".

### 3 Visie en ambitie 2015-2018

**“ 2015 zwaar jaar voor niet-werkenden;** niet werkenden krijgen het in 2015 financieel gezien zwaarder dan in 2014. Daarvoor waarschuwt het NIBUD die koopkrachtberekeningen heeft gemaakt op basis van de miljoenennota. Bijna alle bijstandsgerechtigden hebben in 2015 2 tot 26 euro per maand minder te besteden, dat wordt veroorzaakt door het feit dat de bijstand niet volledig meestijgt met de lonen en prijzen”.

**“Aantal mensen in de bijstand blijft stijgen.** CBS meldt dat het aantal mensen in het tweede kwartaal van 2014 is toegenomen met achtduizend tot 434.00. Het herstel in de bijstand volgt meestal wat later op het herstel op de arbeidsmarkt. Van de mensen met een WW-uitkering komt maar een klein deel in de bijstand. Mensen met een bijstandsuitkering hebben doorgaans een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan mensen met een ww-uitkering of schoolverlaters. Het is daardoor moeilijker om vanuit die situatie aan een baan te komen”.

Twee citaten gepubliceerd tijdens het opstellen van het beleidsplan Orionis Walcheren 2015-2018 die aangeven waarom een goed en geïntegreerd klantproces de komende jaren voor burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidshandicap noodzaak is en blijft.

Het mission statement van Orionis Walcheren luidt: Orionis Walcheren biedt inwoners van Walcheren, die sociaal-economisch aan de kant staan, de gelegenheid om hun capaciteiten te benutten en te ontwikkelen, met als doel hen zo snel mogelijk die werkplek te laten verwerven, die hen onafhankelijkheid, zelfrespect en participatie in de Walcherse samenleving verschaft.

Orionis Walcheren begeleidt daarbij met raad en daad mensen met een (grote) afstand tot werk en realiseert oplossingen gericht op het creëren en behouden van werkgelegenheid door het arrangeren van mogelijkheden en wensen van opdrachtgever, werkgever en werkzoekende/werknemer in zijn sociale omgeving. De primaire taak van Orionis Walcheren is uitvoering geven aan de Participatiewet. Iedereen participeert in onze samenleving; iedereen doet mee. In werk, mantelzorg of vrijwilligerswerk. De focus ligt op de mogelijkheden van de burger en niet op de belemmeringen. De komende beleidsperiode wil Orionis Walcheren zich inzetten om de doelstellingen van de participatiewet te realiseren uitgaande van de na de reorganisatie ontstane integrale klantbenadering; werk-leerinfrastructuur en werkgeversdienstverlening. Nadrukkelijk zijn de in het beleidsplan geformuleerde doelstellingen taakstellend voor de Orionis Walcheren organisatie, om hiermee de extra financiële bijdrage van de Gemeenten gedurende de beleidsplanperiode te reduceren. Orionis Walcheren gaat voor een doelmatige inzet van middelen.

#### 3.1 Participatiewet

##### **Eén regeling voor mensen met arbeidsvermogen**

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan de ambitie die de overheid zowel landelijk als lokaal heeft om zoveel mogelijk mensen naar vermogen mee te laten doen aan de maatschappij. De doelgroep van de wet betreft



mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen.

De participatiewet komt in de plaats van een aantal regelingen:

- de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong, uitgevoerd door UWV),
- de Wet sociale werkvoorziening (Wsw),
- de Wet werk en bijstand (WWB).

### **3.2 In samenhang**

De Participatiewet is onderdeel van de verschillende decentralisaties die voor 1 januari 2015 op de agenda staan. Het doel van de decentralisaties is om te komen tot meer samenhang op het terrein van de participatie, ondersteuning en begeleiding en jeugdzorg. Met als beoogd resultaat een integrale dienstverlening voor de burgers, zonder overbodige bureaucratie en regeldruk. De Participatiewet stelt de gemeente in staat een samenhangende aanpak te ontwikkelen en in haar beleidsprogramma vast te leggen voor mensen die niet zonder ondersteuning op de arbeidsmarkt kunnen participeren. Hiervoor is breed draagvlak bij gemeenten. Met de Jeugdwet komt de gehele jeugdzorg onder hun verantwoordelijkheid. Ook grote delen van de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ) worden gedecentraliseerd naar gemeenten.

Een soepele overgang van school naar werk is ook van belang voor een samenhangende aanpak. De gemeenten spelen ook daarin een belangrijke rol. Orionis Walcheren gaat voor een structurele samenwerking en afstemming met scholen voor speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in de regio (ook binnen het thema passend onderwijs). Ook samenwerking en afstemming met de (leer)bedrijven is belangrijk. Dit vergroot de kans op een succesvolle afronding van de opleiding van deze jongeren en betere kansen op een passende baan, al dan niet met begeleiding of via beschermt werk.

Gemeenten worden met de veranderingen geheel verantwoordelijk voor de activiteiten op het gebied van ondersteuning, begeleiding, verzorging en re-integratie. Dit maakt een meer samenhangende aanpak binnen het sociale domein mogelijk. Zo kunnen mensen met een beperking, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en gezinnen met complexe problemen met hun vragen terecht bij één partij: de gemeente (zie de pentekening: decentralisaties in het sociale domein). De belemmering om zelfstandig te kunnen participeren heeft immers vaak meerdere oorzaken. Gemeenten kunnen het beste bepalen welke ondersteuning het meest effectief is. Van de bestuurslagen staat de gemeente immers het dichtst bij de burger. Zij kan bij uitstek de dienstverlening aan haar burgers integraal en 'op maat' aanbieden, zonder onnodige bureaucratie. Zij sluit daarbij aan bij de lokale leefwereld van haar burgers en maakt daarin optimaal gebruik van de eigen kracht van de burgers en van hun omgeving.

Op Walcheren zijn vanaf 1 januari 2015 twee Gemeentelijke organisaties verantwoordelijk voor de uitvoering van het gezamenlijke Gemeentelijke beleid op het gebied van het sociaal domein: Porthos voor WMO en (jeugd)zorg en Orionis Walcheren voor de Participatiewet. Voorzien is in een project (aanvraag Europese projectsubsidie) voor de integratie van beide front-offices en een optimale en maximale samenwerking in de back-office en met andere en overige organisaties die werkzaam zijn binnen het sociale

domein. Punt op de horizon is om in de komende beleidsperiode te komen tot een vergaande integratie van Porthos en Orionis Walcheren.

Omslag in denken en werken

Met de Participatiewet en met de decentralisaties op andere beleidsterreinen krijgt de gemeente betere mogelijkheden om tot een samenhangend en integraal beleid in het sociale domein te komen. De taken, de verantwoordelijkheden en de noodzakelijke omslag in denken vragen veel van de gemeente. Het Rijk biedt de gemeente de ruimte om zelf te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben.

De gemeente staat voor de stevige opgave om in korte tijd te komen tot een samenhangende en integrale benadering. Met de pentekening hebben de Walcherse gemeenten een passend en doelmatig kader vastgesteld om het huidige en toekomstige beleid en uitvoering aan te toetsen:

1. Meedoen: iedereen levert een bijdrage naar vermogen aan onze samenleving
  - a. inwoners zetten zich in voor elkaar, hun leefomgeving en/of de samenleving.
  - b. Iedereen doet mee naar vermogen in de vorm van zowel arbeidsparticipatie als maatschappelijke betrokkenheid
2. Persoonlijke Ontwikkeling: Iedereen ontwikkelt zijn competenties
  - a. inwoners werken aan hun eigen ontwikkeling op het gebied van onderwijs, sport en cultuur.
3. Zorg voor gezond en vitaal: Iedereen werkt aan zijn gezondheid, waar nodig bieden wij zorg of een vangnet
  - a. inwoners zijn, naar vermogen, verantwoordelijk voor en voeren regie over hun eigen leven
  - b. inwoners zijn in staat zo lang mogelijk zelfstandig te wonen
4. Veilige leefomgeving: Iedereen heeft recht op een veilig bestaan en draagt daar aan bij
  - a. inwoners leveren een bijdrage aan het bereiken van een veilige leefomgeving
  - b. inwoners voelen zich veilig

We gaan daarbij uit van een aantal uitgangspunten:

1. Eigen kracht en eigen regie staan altijd voorop;
2. We werken wijkgericht en sluiten aan bij bestaande gemeenschappen/netwerkverbanden
3. We gaan uit van een algemeen toegankelijke samenleving zonder hindernissen
4. Algemene of collectieve ondersteuning gaat voor individuele begeleiding
5. Individuele begeleiding organiseren we op maat en vraaggericht
6. Als het nodig is, grijpen we in
7. Eén gezin, één plan, één professional is de basis.

Het is van belang om de mensen om wie het gaat actief te betrekken bij het beleid voor de Participatiewet. Onder andere middels het betrekken van cliëntvertegenwoordigers als de Cliëntenraad WWB/ WSW en de WMO-raad.

### **3.3 Tot slot**

De doelstelling van de Participatiewet is helder. Mensen die nu nog aan de kant staan, krijgen meer kansen. Meer kansen op werk of meer kansen om op een andere manier mee te doen aan de samenleving (maatschappelijke participatie; vrijwilligerswerk; mantelzorg). Het sociaal akkoord ondersteunt het doel dat zo veel mogelijk mensen met

een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan de slag gaan (garantiebanen). De Participatiewet maakt de sociale zekerheid bovendien toekomstbestendig. Dat is belangrijk, omdat er een vangnet moet blijven bestaan voor de mensen die het niet alleen redden. Mensen die dit nodig hebben, moeten we bescherming en ondersteuning blijven bieden.

Met de Participatiewet en de andere decentralisaties worden belangrijke stappen gezet naar een omslag in het sociaal domein. Die omslag vraagt een grote inspanning van iedereen die bij deze wet betrokken is. Dit zal in de huidige economische situatie niet eenvoudig zijn en veel betekenen voor en vragen van de gemeente die bij deze wetten zo'n belangrijke rol speelt.

De gemeenten op Walcheren krijgen met de invoering van deze decentralisatie-wetten meer verantwoordelijkheden en meer bevoegdheden. Zij krijgen daarvoor de beschikking over een breed scala aan instrumenten en voorzieningen (uitgevoerd door Porthos en Orionis Walcheren). De gemeenten kunnen deze instrumenten in samenhang en integraal inzetten, en maatwerk leveren aan haar burgers. De gemeenten kunnen de eigen kracht van mensen stimuleren en benutten en zoveel mogelijk aansluiten bij de specifieke leefsituatie van mensen. Dit zorgt ervoor dat de inzet van middelen doelmatiger en doeltreffender wordt.

### **3.4 Regionaal werkbedrijf; subregionale Walcherse invulling**

In het sociaal akkoord is ook afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven komen. Zij vormen de schakel tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Deze Werkbedrijven zijn geen doel op zich, maar zijn een instrument om de banen die de werkgevers voor de doelgroep hebben, zorgvuldig en snel te matchen met de mensen voor wie ze bestemd zijn. Ook bij de vormgeving van de Werkbedrijven is efficiëntie het uitgangspunt. Werkbedrijven worden geen nieuwe, bureaucratische structuur, maar een efficiënte en praktische tafel die het matchen makkelijker maakt en zo veel mogelijk aansluit op al bestaande samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's.

Op Walcheren is een subregionale invulling van het werkbedrijf mogelijk. Op andere regio's heeft Walcheren voor dat sociale dienst en sociale werkplaats al geïntegreerd zijn; dat er in 2014 een intensieve samenwerking met het UWV is gerealiseerd; dat Orionis Walcheren vanuit de reorganisatie al methodisch werkt en steeds meer beproefde instrumenten inzet op het gebied van bepaling van arbeidsvermogen; inclusieve arbeidsanalyse (jobcreatie) en loonkostensubsidie (inclusief de startbaan).

Met de Participatiewet moet de gemeente een grote en gevarieerde groep mensen helpen met het vinden van een werk- of leerplek. Niet alleen mensen met reguliere bijstandsuitkeringen (die al onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vielen), maar ook mensen met een arbeidshandicap en een aanzienlijk lagere arbeidswaarde. Participatie is een belangrijke waarde in de samenleving en het vinden en beschikbaar maken van voldoende werkplekken voor deze gehele doelgroep is van groot belang voor de betrokken mensen zelf. Maar ook voor de financiële positie van de gemeente. Die zal de consequenties van een te groot bestand aan uitkeringsgerechtigden immers zelf moeten dragen. Naast het beperken van de instroom willen we sturen op een zo'n hoog mogelijke uitstroom. Richting arbeidsplekken bij reguliere werkgevers. De

economische conjunctuur en de eigen regionale context bepalen in belangrijke mate wat mogelijk is.

### **3.5 Taakstelling en planning & control**

In het beleidsplan staan veel doelstellingen en is sprake van een hoge ambitie.

Doelstellingen zijn taakstellend. Doelstellingen zijn intern besproken en afgestemd op de mogelijkheden van de organisatie. Orionis Walcheren focust op doelmatigheid en efficiency bij het bereiken van deze doelstellingen. Succes is niet alleen afhankelijk van de inzet van Orionis Walcheren, maar van iedereen op Walcheren, de werkgevers, onze ketenpartners en vanzelf de klanten zelf.

Middels de planning- en control-cylus instrumenten als begroting en rapportages worden Raden geïnformeerd. Begrotingsvoortgangsrapportages per tertaal en een management dashboard 1 keer per 2 maanden. Een dashboard ruimer dan nu de rapportage van klantenaantal afgezet tegen de verwachte groei per jaar en de landelijke trend, maar uitgebreider:

- per doelgroepindeling (loopbaanontwikkeling; trajectontwikkeling en arbeidsontwikkeling); de instroom, de doorstroom en de uitstroom;
- aantallen gerealiseerde garantiebanen;
- aantal 'nieuwe' beschutwerkplekken;
- succesvolle SROI-trajecten in aantal uitstroom, detachering en omzet;
- aantallen werkgevers als MVO-partner;
- omzet werkleerbedrijf per werksoort;
- succes tegenprestatie in aantallen vrijwilligers;
- omzet en aantallen medewerkers WMO-activiteiten;
- aantallen schulddienstverlening;
- aantallen jeugdwerklozen in instroom, doorstroom en uitstroom;
- aantallen doorgeleiding naar Porthos/ aantal instroom vanuit Porthos.

Op die manier kan tijdig worden bijgestuurd, en dit levert ook informatie op waarmee we toekomstige keuzes beter kunnen onderbouwen.

## 4 Beleidsthema Werk en Participatie

Orionis Walcheren is vanaf 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet op Walcheren. Het uitgangspunt van deze wet is, dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de samenleving. Liefst in een reguliere baan bij een werkgever. Als dit niet mogelijk is, door maatschappelijke participatie. De dienstverlening moet integraal vorm krijgen waarbij wordt uitgegaan van de eigen kracht van de burgers.

### 4.1 De visie op Participatie

De essentie van het Walcherse participatiebeleid is het verhogen van de participatie van de inwoners en de betrokkenheid bij de samenleving. De kracht en kwaliteit van de samenleving worden bepaald door onderlinge betrokkenheid. Betrokkenheid begint met meedoen: in een betaalde baan, in vrijwilligerswerk, in de zorg voor anderen. Het doel is, dat elke inwoner, naar vermogen, zelfstandig de regie voert over het eigen leven en actief deelneemt aan de samenleving, rekening houdend met de eigen verantwoordelijkheid.

De visie van Orionis Walcheren hierin is:

- Focus op werk
- Kijk naar de mogelijkheden en houd rekening met de beperkingen
- Los belemmeringen samen op en betrek waar mogelijk partners uit het sociale domein.
- Regel (tijdelijk) inkomen en schulddienstverlening

### 4.2 Doelgroepen participatiewet

#### 4.2.1 Bijstandsgerechtigden

Orionis Walcheren hanteert 3 doelgroepen met als uitgangspunt de verdiencapaciteit. De verdiencapaciteit is het percentage van het wettelijk minimumloon dat naar verwachting door de klant zelfstandig verdient kan worden. Deze wordt vastgesteld met behulp van de door Orionis Walcheren toegepaste diagnosemethodiek Dariuz.

#### Doelgroep loopbaanontwikkeling

Deze doelgroep heeft een verdiencapaciteit van 80-100% . Mensen uit deze doelgroep zijn in staat om op eigen kracht regulier werk te aanvaarden. Ze krijgen vanuit Orionis Walcheren ondersteuning bij het vinden van werk. Deze ondersteuning bestaat uit matching op vacatures, sollicitatietraining of wanneer noodzakelijk een korte kwalificerende training. Vanuit de landelijke percentages van Dariuz wordt verwacht dat in 2015 deze doelgroep 250 personen groot is. Door optimalisering en extra dienstverlening verwachten we in 2015 een uitstroom richting werk te realiseren van 125 personen. Als na een doorlooptijd van 6 maanden nog geen uitstroom naar werk is gerealiseerd wordt onderzocht of een traject richting werk nodig is. Hiermee worden deze personen dan in de doelgroep trajectontwikkeling geplaatst.

#### Doelgroep trajectontwikkeling

Deze doelgroep heeft een verdiencapaciteit van 50-80%. Deze doelgroep is in staat om te werken, maar heeft extra ondersteuning nodig om regulier werk te kunnen aanvaarden. Deze ondersteuning is maatwerk. Een werkleertraject en/of

kwalificerende opleiding kan onderdeel uitmaken van dit maatwerktraject. Op basis van een diagnose (Dariuz) wordt samen met de klant een trajectplan opgesteld en uitgevoerd.

In het trajectplan is beschreven welk resultaat bereikt wordt, welke interventie daarvoor ingezet wordt en de tijd die nodig is om dit resultaat te bereiken. Is bij afronding van het traject de doelstelling van het traject bereikt, dan zal de klant op eigen kracht werk kunnen aanvaarden en kan hij gebruikmaken van de dienstverlening zoals beschreven onder "loopbaanontwikkeling". Is het doel nog niet bereikt, dan kan eventueel een vervolgtraject, met nieuwe doelstellingen worden ingezet. Of er wordt vastgesteld, dat regulier werk niet tot de mogelijkheden behoort, er is onvoldoende ontwikkeling geconstateerd. In dat geval wordt de klant ingedeeld in de doelgroep "arbeidsontwikkeling".

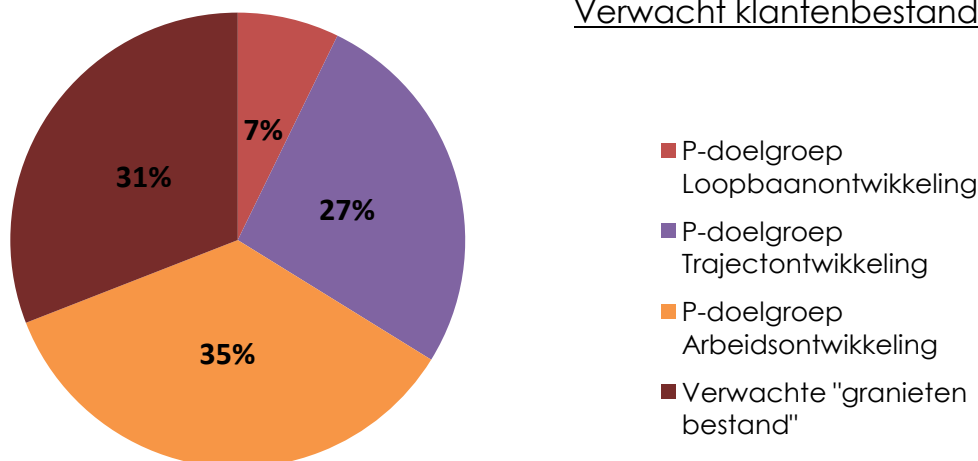
Op basis van de landelijke Dariuz cijfers (27 % van de totale populatie behoort tot deze groep) verwachten we voor 2015 dat deze groep 920 personen groot is. Voor al deze personen wordt een (maatwerk) trajectplan opgesteld. Naar verwachting kan 75% van de trajecten succesvol worden afgerond, en stromen uiteindelijk 165 klanten door naar regulier werk.

#### Doelgroep Arbeidsontwikkeling

De doelgroep Arbeidsontwikkeling heeft een verdien capaciteit van minder dan 50%. Deze doelgroep heeft naar verwachting geen perspectief op regulier werk. Deze klanten zijn mogelijk aangewezen op een garantietaak, beschermd werk, arbeidsmatige dagbesteding of maatschappelijke participatie in de vorm van vrijwilligerswerk. Deze doelgroep bestaat op dit moment uit circa 1200 personen. Op basis van de genormeerde aantallen verwachten we in 2015 23 plaatsingen op een garantietaak bij de overheid en 41 plaatsingen op garantietaak in het bedrijfsleven.

Naast deze indeling naar drie doelgroepen is er nog het zogenaamde "granieten bestand". Veelal zijn dit klanten die al een lange periode een beroep doen op de uitkering. Van een deel van de klanten in deze doelgroep is momenteel niet bekend in hoeverre zij kunnen participeren. In 2015 zal onderzoek worden gedaan naar de samenstelling van deze groep, en op welke wijze zij kunnen participeren.

#### Verwacht klantenbestand in 2015



#### 4.2.2 *Huidige WSW*

Vanaf 1 januari 2015 is geen nieuwe instroom in de WSW meer mogelijk. De medewerkers die voor die datum al een WSW dienstverband hebben behouden hun rechten en plichten volgens de "oude" WSW. Afbouw van de huidige WSW vindt plaats gedurende een periode van circa 40 jaar. Op dit moment hebben 770 medewerkers een vast of tijdelijk WSW dienstverband bij Orionis Walcheren.

In 2015 wordt voor 45 medewerkers met een tijdelijk dienstverband een besluit genomen over het al dan niet omzetten van dit dienstverband naar een vast dienstverband. Het niet verlengen van deze tijdelijke dienstverbanden heeft financiële gevolgen voor de verdeling van het Participatiebudget in latere jaren. De afbouw van dit budget wordt nl. bepaald op basis van gerealiseerde uitstroom in het verleden. Dit betekent dat het budget, bij een versnelde uitstroom door het niet verlengen van tijdelijke contracten, versneld afneemt. Het gevolg is dan een nadelig verschil voor Orionis. Het al dan niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in vaste dienst dient dus uitsluitend bepaald te worden door de mogelijkheden van de persoon.

Ook voor de huidige WSW populatie geldt het leidend principe dat werk voorop staat, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. De WSW populatie moet ook zoveel mogelijk participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan door een dienstverband bij een werkgever, detachering, begeleid werken of plaatsing met een vorm van loonkostensubsidie. Op deze manier brengen we het aantal huidige WSW-medewerkers en de loonkosten omlaag.

Ook voor deze groep kan Dariuz gebruikt worden als assessment instrument om de mogelijkheden en het potentieel in beeld te brengen. Omdat de mogelijkheden voor regulier werk voor deze doelgroep beperkt zijn, streeft Orionis Walcheren ten aanzien van de huidige WSW-medewerkers naar een toename van het aantal detacheringen.

#### Wat willen we bereiken voor deze doelgroep

In 2015 groeit de detacheringssomzet van € 1,1 miljoen naar € 1,4 miljoen.

45 tijdelijke dienstverbanden worden (bij gebleken geschiktheid) omgezet naar een vast dienstverband.

#### 4.2.3 *Beschut werk*

Beschut werk nieuwe stijl onder de Participatiewet is een nieuwe voorziening, die niet verward moet worden met de huidige voorziening in de SW-bedrijven. Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden. Bij beschut werk nieuwe stijl moet er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met de gemeente als werkgever ( rechtstreeks of via een BV, NV of stichting) en de beloning moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn, aansluitend bij de CAO van de werkgever.

In theorie kan een reguliere werkgever ook plaatsen "beschut werk" beschikbaar stellen. De verwachting is dat dit echter nauwelijks zal gebeuren. Orionis Walcheren zal daarom beschutwerkplekken organiseren binnen de eigen werkinfrastructuur.

Door een integrale benadering van deze werknemers wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijke participatie. Door meer zelfredzaamheid en eigen regie zijn vaak lichte vormen van ondersteuning of hulpverlening voldoende en kunnen hoge maatschappelijke kosten

worden voorkomen. Voor de integrale benadering worden afspraken gemaakt met partners uit de zorgsector (o.a. MEE).

Orionis Walcheren bepaalt wie voorgedragen wordt bij het UWV voor een beoordeling beschut werk. UWV beoordeelt op basis van landelijke criteria en adviseert Orionis Walcheren daarover.

Om in aanmerking te kunnen komen voor beschut werk, moet de betreffende persoon zijn aangewezen op:

- één of meerdere technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd (ook niet met behulp van extra voorzieningen van gemeente of UWV); óf op
- permanente of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden geboden.

Het kabinet stelt financiële middelen beschikbaar voor (op lange termijn) structureel 30.000 beschut werkplekken. Voor Orionis Walcheren betekent dit dat er financiële ruimte beschikbaar is voor instroom van 13 beschutwerkplekken per jaar.

#### Wat willen we bereiken voor deze doelgroep

Jaarlijks worden 13 beschut werkplekken gerealiseerd.

#### 4.2.4 Jongeren

Orionis Walcheren zet intensief in op de bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Mede met gebruikmaking van de middelen vanuit het Zeeuwse "actieplan jeugdwerkloosheid" en ESF is een speciale jongerenaanpak ontwikkeld.

Een team van 3 trajectbegeleiders en een jobhunter ondersteunen de jongeren bij het vinden van werk en of opleiding. Hierbij wordt samengewerkt met het Regionaal bureau leerlingzaken (RBL) en UWV.

Een succesvol instrument hierbij is de "startbaan" waarin een jongere tijdelijk werkervaring kan opdoen bij een reguliere werkgever terwijl Orionis Walcheren het loon betaalt. Een duur instrument, dat alleen met extra subsidie ingezet kan worden.

Een aantal wijzigingen in het rijksbeleid versterken de noodzaak om de dienstverlening rondom jongeren nauwer te laten aansluiten, in samenwerking met partners uit het onderwijs en de zorg. Met name het verdwijnen van de Wajong voor jongeren met arbeidsvermogen en de invoering van de entree-opleiding MBO-1 kan een bedreiging vormen voor de groep kwetsbare jongeren. Met name jongeren afkomstig uit het praktijkonderwijs (PRO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) zullen niet in staat zijn de entree opleiding met succes af te ronden en zullen zich ongediplomeerd op de arbeidsmarkt melden. Tot voor kort was het mogelijk deze jongeren met inzet van de faciliteiten van de Wajong onder te brengen bij werkgevers. Dit is vanaf 2015 niet meer mogelijk.

In samenwerking met het Regionaal bureau leerlingzaken (RBL), het PRO/VSO, de ROC's, de overige Zeeuwse gemeenten en het UWV wordt instrumentarium ontwikkeld om deze doelgroep alsnog te kwalificeren en naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Hierbij zal onder meer gebruik gemaakt worden van middelen die gegenereerd worden vanuit het actieplan jeugdwerkloosheid en het ESF.



Jongeren die ondanks alle inspanningen duurzaam niet in staat zijn tot regulier werk en zich melden voor een uitkering via Orionis Walcheren kunnen mogelijk instromen in een garantiebaun, beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding.

De doelgroep jongeren tot 27 jaar bij Orionis Walcheren bestaat per oktober 2014 uit 425 personen. Er wordt een extra toestroom verwacht van circa 40 jongeren per jaar die voorheen tot de Wajong/WSW doelgroep behoorden.

#### Wat willen we bereiken voor deze doelgroep

Het huidige beleid voor de bestrijding jeugdwerkloosheid wordt gecontinueerd (o.a. samenwerking met UWV, RBL, Leerwerkadviespunt, Stichting Maatwerk; afspraken met onderwijs; werkleertrajecten bij werkgevers). Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van de subsidiemogelijkheden.

### **4.3 Instrumenten**

Het bestaande instrumentarium aan re-integratieinstrumenten wordt uitgebreid. Nieuw met ingang van 2015 zijn de garantiëbanen en het aanbieden van arbeidsmatige dagbesteding. Daarnaast wordt ingezet op versterking van SROI, inbesteding door gemeenten en het uitvoeren van WMO-activiteiten voor gemeenten. Ook dient er beleid geformuleerd te worden met betrekking tot de Tegenprestatie.

#### *4.3.1 Garantiëbanen*

Een speciale opdracht voor de komende periode is het invullen van de zogenaamde "garantiëbanen" voor mensen met een arbeidsbeperking. Als voorkeurgroepen voor de invulling van de garantiëbanen gelden Wajongers en WSW-ers die per ultimo 2014 op de wachtlijst staan.

Voor Walcheren gaat het indicatief om 41 garantiëbanen in het bedrijfsleven en 23 bij de overheid voor 2015, de komende jaren stijgen deze aantallen door.

Voor het invullen van de garantiëbanen zullen afspraken gemaakt worden binnen het regionale werkbedrijf. Op regionaal nivo zal, met name voor de invulling van de garantiëbanen, een basispakket aan ondersteunende instrumenten worden ontwikkeld zoals loonkostensubsidie, no-riskpolis, jobcoaching, werkplekaanpassing e.d.

Een belangrijk instrument om invulling te geven aan de garantiëbanen is de "inclusieve arbeidsanalyse". Orionis Walcheren biedt dit sinds medio 2014 samen met UWV actief aan bij werkgevers op Walcheren. De werkgevers zien de voordelen in van deze benadering die een win-win situatie creëert.

#### Wat willen we bereiken

In 2015 worden 41 garantiëbanen bij het bedrijfsleven en 23 garantiëbanen bij de Walcherse gemeenten gerealiseerd.

#### *4.3.2 Arbeidsmatige dagbesteding*

Arbeidsmatige dagbesteding wordt vanaf 2015 vanuit de AWBZ overgeheveld naar de WMO en wordt daardoor de (financiële) verantwoordelijkheid van de gemeente.

Orionis Walcheren kan arbeidsmatige dagbesteding aanbieden waarbij het eigen werkbedrijf wordt ingezet. Hier kunnen (zo nodig aangepaste) werkplekken gecreëerd worden waar daadwerkelijk productie geleverd wordt. Orionis Walcheren biedt hierbij de werkbegeleiding op maat. Voor gespecialiseerde (bijvoorbeeld medische/psychologische) zorgbegeleiding worden afspraken gemaakt met partners vanuit de zorgsector.

Orionis Walcheren heeft bovendien de huidige infrastructuur van het werkbedrijf nodig om beschut werk aan te bieden en de WSW-oud te continueren. Als gevolg van de afbouw van de WSW (die overigens deels wordt ingevuld door de nieuwe doelgroep Beschut Werk) komt hierin ruimte beschikbaar. Door arbeidsmatige dagbesteding binnen ons werkbedrijf aan te bieden kan de werkinfrastructuur optimaler benut worden.

#### Wat willen we bereiken

Orionis Walcheren organiseert in 2015 10 dagbestedingswerkplekken.

#### 4.3.3 *Social Return On Investment (SROI)*

Overheidsinstellingen stellen in hun inkoopbeleid steeds vaker eisen ten aanzien van de inzet van social return on investment (SROI).

Voor Orionis Walcheren biedt dit de mogelijkheid om mensen uit de doelgroep uit te plaatsen op de arbeidsmarkt of om opdrachten te verwerven voor het werkbedrijf.

#### Gemeenten

De Walcherse gemeenten hebben toegezegd, dat Orionis Walcheren zal worden ingeschakeld zodra een inkoopprocedure wordt opgestart waarbij mogelijk SROI ingezet kan worden. Orionis Walcheren adviseert de afdeling inkoop van de gemeenten ten aanzien van de mogelijkheden om SROI in te zetten bij een bepaalde inkoopopdracht. Aan de hand van een analyse van het klantenbestand (WWB en WSW) en de lokale arbeidsmarkt wordt aangegeven op welke wijze door de potentiële opdrachtnemer invulling gegeven kan worden aan SROI.

Bedrijven die mee willen dingen naar een gemeentelijke opdracht kunnen een beroep doen op Orionis Walcheren. In de offertefase adviseert OW de potentiële opdrachtnemers over de wijze waarop SROI ingezet zou kunnen worden. Als de opdracht eenmaal gegund is zal Orionis Walcheren de gecontracteerde opdrachtnemer ondersteunen bij het daadwerkelijk invullen van de SROI-verplichting.

#### "Inbesteding"

Een bijzondere vorm van SROI is het direct inkopen van diensten door de gemeenten bij Orionis Walcheren in plaats van het uit te besteden aan een commerciële partij.

Het mes snijdt hier aan twee kanten. De gemeenten kunnen de diensten relatief goedkoop inkopen en Orionis Walcheren genereert omzet. De netto-opbrengst hiervan leidt weer tot besparingen op de gemeentelijke bijdrage aan Orionis. Bovendien worden de werkzaamheden uitgevoerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die hiermee kostbare werkervaring op doen en hun kansen op regulier werk vergroten.

#### Overheid en aan overheid gelieerde instellingen.

Naast de gemeenten hebben ook andere (semi)overheidsinstellingen te maken met een SROI beleid. Orionis Walcheren biedt hier actief zijn diensten aan. Orionis Walcheren profileert zich hier als dé expert bij het toepassen van SROI. Uiteraard is ook hier de doelstelling meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan regulier werk te helpen.

#### Samenwerking

Orionis Walcheren werkt in de dienstverlening op het gebied van SROI in voorkomende gevallen nauw samen met het UWV-werkbedrijf, dat desgewenst het instrument "inclusieve arbeidsanalyse" in kan zetten, en met de andere gemeenten in de regio.

Daarnaast werkt Orionis samen met de andere SW-bedrijven in Zeeland. In het periodieke directeurenoverleg worden de grotere Zeeuwse aanbestedingen besproken en afgehandeld. Ook wordt gekeken of bij kapitaalsintensieve opleidingen meer van elkaars werkinfrastructuur gebruik gemaakt kan worden.

#### Wat willen we bereiken

- De Walcherse overheidsinstellingen nemen in hun inkoopbeleid eisen op ten aanzien van SROI
- Orionis Walcheren wordt door de overheidsinstellingen ingeschakeld zodra een inkoopprocedure wordt opgestart waarbij mogelijk SROI ingezet kan worden. Dit moet leiden tot een invulling van minimaal 40 werkplekken via SROI.
- De Walcherse gemeenten kopen direct diensten in bij Orionis Walcheren. Dit betekent een taakstelling voor de gemeenten van een groei in omzet van 20% (€ 250.000).

#### 4.3.4 WMO als werksoort

Door gemeenten wordt momenteel het WMO-beleid in het kader van algemene en collectieve voorzieningen vorm gegeven.

Orionis Walcheren kan, aanvullend op het reguliere WMO-aanbod, samen met een WMO-uitvoerder, invulling geven aan deze activiteiten. Te denken valt bijvoorbeeld aan het verrichten van eenvoudige klussen en het bezoeken van eenzame ouderen. Orionis Walcheren levert met name menskracht. Door uitkeringsgerechtigden in te zetten worden activering, werk en maatschappelijke ondersteuning verbonden.

Zorginstellingen die reguliere WMO-activiteiten uitvoeren, worden hierdoor ontlast en kunnen zich concentreren op hun kernactiviteiten. Hiermee kan een kwaliteitsslag gemaakt worden.

Het biedt uitkeringsgerechtigden een kans om werkervaring op te doen (werk- leer traject) met als uiteindelijke doel om aan het werk te komen.

Het beëindigen van de uitkering levert voor de gemeenten voordeel op.

Er is sprake van een win-win-situatie.

#### Wat willen we bereiken

Orionis Walcheren organiseert aanvullende WMO-activiteiten met een totale waarde van € 100.000 op jaarbasis.

#### 4.3.5 Tegenprestatie

Orionis Walcheren kan uitkeringsgerechtigden van 18 jaar en ouder vragen een tegenprestatie te verrichten voor hun uitkering. Doel van de tegenprestatie is niet om het re-integratieproces te bespoedigen, het wordt puur gezien als iets terug doen voor de maatschappij voor de uitkering die iemand krijgt.

De wet stelt eisen aan de tegenprestatie. Het moet gaan om onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten die plaatsvinden naast of in aanvulling op reguliere arbeid. Hiermee wordt bedoeld werkzaamheden die maatschappelijk nuttig worden geacht en die kunnen worden gezien als een betaling in natura voor de bijstandsuitkering. De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en kan niet worden gezien als werk- leertraject. De tegenprestatie geldt niet voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De tegenprestatie moet beperkt zijn in duur en tijd.

Voor een aantal uitkeringsgerechtigden geldt dat uitzicht op werk geen reële optie meer is. Uitsluitend voor deze doelgroep willen wij op grond van het participatie-beleid stimuleren zich zelfstandig in te gaan zetten voor de Walcherse samenleving. Dit kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van het verrichten van vrijwilligerswerk of mantelzorg. Maatschappelijke participatie biedt voor deze doelgroep structuur en brengt doelen in het leven van mensen. Mensen uit de doelgroep die al actief zijn als vrijwilliger of mantelzorger worden daarbij buiten beschouwing gelaten.

Voor het uitvoeren van de tegenprestatie zal Bureau Maatschappelijke activiteiten (BuMa) opnieuw geïntroduceerd worden in onze organisatie. Vanuit BuMa worden workshops ontwikkeld waarin uitkeringsgerechtigden samen met elkaar van gedachten wisselen over de vraag "hoe wilt u uw tegenprestatie vormgeven?"

Samenwerking zal gezocht worden met de vrijwilligerscentrales in de drie Walcherse gemeenten. Uitgangspunt is dat de uitkeringsgerechtigde de activiteiten zelfstandig uitvoert.

#### Wat willen we bereiken

Uitkeringsgerechtigden voor wie uitzicht op werk geen reële optie (meer) is stimuleren om vrijwilligerswerk of mantelzorg te verrichten. Handhaving wordt hierbij niet toegepast.

#### **4.4 Werkgeversdienstverlening**

Om de doelstellingen te behalen kan Orionis Walcheren niet zonder werkgevers. Zij zijn namelijk degenen die mensen uit onze doelgroepen werk kunnen bieden, in de vorm van een dienstverband, een detachingsplaats, of door werk uit te besteden aan ons werkbedrijf. Een goede werkgeversdienstverlening is daarom essentieel. Werkgevers worden door Orionis Walcheren daarom optimaal bediend. Vacatures worden snel en accuraat behandeld. Opdrachten voor het werkbedrijf worden volgens de gewenste kwaliteitsnormen uitgevoerd. "Ontzorgen" van de werkgever is voor Orionis Walcheren geen loze kreet: administratieve rompslomp wordt zoveel mogelijk uit handen genomen. Een vacaturebehandeling stopt niet bij de aanstelling van de nieuwe werknemer. In overleg wordt waar nodig extra begeleiding gegeven als dit nodig is om structureel goed functioneren te waarborgen.

#### Zeeuwse en Walcherse arbeidsmarkt

Orionis Walcheren hecht aan regionale samenwerking waar dat meerwaarde heeft voor de werkgever. Dat betekent dat het Zeeuwsbrede marktwerkingsplan van het regionale werkbedrijf mede de basis vormt voor de Walcherse werkgeversdienstverlening. De in 2014 voor het eerst gepubliceerde "dynamische" Zeeuwse Onderwijs-arbeidsmarktmonitor levert de benodigde data voor dit marktwerkingsplan. Samenwerking in de regio betekent dat de drie subregio's Oosterschelde, Zeeuws-Vlaanderen en Walcheren gezamenlijk met het UWV optrekken en elkaar versterken. bijv. door een gezamenlijke sectorbenadering (kennis en netwerk delen).

Op de grenzen van de subregio's en ten aanzien van werkgevers die in meerdere subregio's actief zijn worden afspraken gemaakt wie welke werkgever benadert en daarbij meerdere subregio's vertegenwoordigt.

Ook worden er regionaal afspraken gemaakt over instrumenten als garantiebannen, loonkostensubsidie, loonwaardebepaling, jobcoaching, no-riskpolis, SROI, proefplaatsing en de inclusieve arbeidsanalyse.

In de voorbereiding voor dit beleidsplan zijn werkgevers gevraagd aandachtspunten te benoemen voor de werkgeversdienstverlening van Orionis Walcheren.

Het meest genoemde punt hierbij was het feit, dat de dienstverlening van Orionis Walcheren lang niet bij alle werkgevers bekend is. Een belangrijke opdracht voor de komende beleidsperiode is daarom de werkgevers actief informeren over de voordelen die de samenwerking met Orionis Walcheren biedt.

#### Wat willen we bereiken

De band met werkgevers kan verstevigd worden door ze aan te spreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid (MVO). Orionis introduceert een MVO-partnership voor bedrijven. Hoe hoger de waarde van de relatie van het bedrijf met Orionis is, hoe hoger de status van het partnership: brons, zilver of goud. Het bedrijf zelf kan zich met dit partnership profileren.

Daarnaast kan meer bereikt worden met werkgevers door beter gebruik te maken van SROI op de gemeentelijke aanbestedingen. Orionis ondersteunt de gemeente als opdrachtnemer bij de invulling, maar ook de werkgever bij de daadwerkelijke invulling van de SROI paragraaf. Invulling kan zijn middels het detacheren of uitplaatsen van personeel bij de aanbiedende partij of het verwerven van opdrachten voor de aanbiedende partij.

## 5 Beleidsthema Inkomen

Het uitgangspunt van werk boven inkomen staat centraal in de Participatiewet. Alle inspanningen moeten gericht zijn op arbeidsinschakeling. Lukt dat niet dan kan een tijdelijke inkomensondersteuning worden verleend. Bijstand is het laatste vangnet en alleen voor die personen die echt niet in staat zijn zelfstandig een inkomen te verwerven. En het verstrekken van een bijstandsuitkering is in beginsel tijdelijk van aard, tot het moment dat een zelfstandig inkomen wel haalbaar is. Het inkomensbeleid kent een sterke mate van landelijke regulering.

Uitkeringen moeten tijdig en juist worden verstrekt, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen krijgt waar hij of zij recht op heeft. Niet alleen moet er voor gewaakt worden dat een klant krijgt waar hij of zij recht op heeft, er moet ook op worden toegezien dat oneigenlijk gebruik wordt voorkomen. Klanten die zich niet aan afspraken houden, zullen met de gevolgen worden geconfronteerd.

Naast de Participatiewet wordt per 2015 ook de "Wet maatregelen" ingevoerd. Deze wet ondersteunt de participatie visie van de regering. Hieronder volgen de belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2015.

### 5.1 Invoering kostendelersnorm

Met de invoering van de kostendelersnorm wordt de hoogte van de uitkering afhankelijk van het aantal personen dat in dezelfde woning verblijft. De uitkering per persoon wordt lager naarmate er meer personen in de woning verblijven en met meer personen de kosten gedeeld kunnen worden. De hoogte van de korting is wettelijk bepaald. Van de kostendelersnorm zijn uitgezonderd de jongeren tot 21 jaar, studerende en woonsituaties waarbij sprake is van een commerciële verhuur.

Voor het zittend bestand geldt een overgangperiode van een half jaar (tot 1 juli 2015). Alle uitkeringsgerechtigden met één of meer medebewoners moeten in die periode herbeoordeeld worden volgens de kostendelersnorm.

Met de kostendelersnorm komt het huidige stelsel van toeslagen te vervallen. Uitzondering is nog mogelijk bij schoolverlaters of als woonlasten ontbreken. Dit moet geregeld worden in beleidsregels.

### 5.2 Afschaffing norm alleenstaande ouder

Ook afgeschaft wordt de norm voor alleenstaande ouders. Hierdoor wordt de uitkering van een alleenstaande ouder gelijkgetrokken met de norm voor een alleenstaande. Dit wordt deels, maar niet volledig, gecompenseerd met een stijging van het kindgebonden budget die uitbetaald wordt door de Belastingdienst en niet in mindering wordt gebracht op de uitkering.

Het kabinet wil op deze manier het verschil in koopkracht tussen alleenstaande ouders en (echt)paren met kinderen gelijk trekken en alleenstaande ouders stimuleren om aan het werk te gaan. Voor bepaalde alleenstaande ouders geldt een overgangsregeling tot 1 januari 2016. Tot die datum ontvangen zij via Orionis Walcheren een verhoging van 20% bovenop de uitkering voor een alleenstaande.

### 5.3 Harmonisatie verplichtingen

In de Participatiewet wordt een aantal re-integratieverplichtingen toegevoegd. Deze 'nieuwe' re-integratieverplichtingen concretiseren op een aantal onderdelen de huidige, meer abstract geformuleerde verplichtingen, waar een eigen invulling aan geven kon

worden. Die vrijheid wordt dus ingeperkt. De klant moet 'naar vermogen' aan de verplichtingen voldoen. Bij het niet nakomen ervan volgt een wettelijke maatregel van 100%.

Bij het niet nakomen van een verplichting moet een maatregel van 100% opgelegd worden voor de periode van ten minste één en maximaal drie maanden. Bij recidive zijn zwaardere maatregelen noodzakelijk. Bij ontbreken van verwijtbaar gedrag wordt geen maatregel opgelegd.

De huidige Maatregelenverordening is de basis voor de verordening die op 1 januari 2015 gaat gelden. Bepalingen die nu opgenomen zijn in de huidige verordening en vanaf 1 januari 2015 centraal in de Participatiewet zijn geregeld komen te vervallen. Voor de niet-geüniformeerde maatregelen wordt aansluiting gezocht bij de huidige Maatregelenverordening.

#### **5.4 Taaleis**

Tenslotte is er een aparte wet in voorbereiding die een taaleis voor de bijstand introduceert. Op het moment zijn alleen de contouren van dit wetsvoorstel duidelijk. Uitkeringsgerechtigden moeten volgens deze wet basaal Nederlands kunnen spreken, of anders zich inzetten om hun taalvaardigheid op niveau te brengen. Als iemand weigert zich hiervoor in te zetten, wordt de uitkering gekort of uiteindelijk zelfs beëindigd. We benoemen hier slechts dat als deze wet inderdaad per 2015 wordt ingevoerd, we deze wet met oog voor de individuele situatie van de uitkeringsgerechtigde zullen uitvoeren.

#### **5.5 Handhaving**

In de sociale zekerheid staat handhaven voor alles wat te maken heeft met het nastreven van volledigheid en juistheid van uitvoering van wetgeving en met (het voorkomen van) fraude met uitkeringen. Hiermee kan de solidariteit voor het verstrekken van uitkeringen aan personen, die daar echt recht op hebben, behouden worden. Handhaving zorgt voor het draagvlak van de sociale zekerheid.

Handhaving staat daarom voor alle bewust ondernomen activiteiten, die erop gericht zijn de spontane naleving van wet- en regelgeving te bevorderen. Het gaat daarbij om zowel repressieve als preventieve activiteiten.

Het spontaan naleven van regels door de burger is het ideaal beeld. Dit is echter geen realiteit. De inspanningen van de overheid moeten echter wel gericht zijn op deze spontane naleving. Bij de stimulering van deze spontane naleving van regels kan een onderscheid worden gemaakt in preventief en repressief beleid.

Bij preventief beleid moet gedacht worden aan vroegtijdige voorlichting en het optimaliseren van de dienstverlening

Bij repressief beleid moet gedacht worden aan vroegtijdig constateren en afhandelen van overtredingen/fraudesituaties en het daadwerkelijk sanctioneren in geval van geconstateerde fraude (lik-op-stuk).

Bij de bestrijding van misbruik of oneigenlijk gebruik van bijstandsgelden geldt het principe "voorkomen is beter dan genezen". Preventieve maatregelen moeten dan ook een belangrijke rol spelen binnen handhaven. Met preventie wordt draagvlak verkregen en geconsolideerd. De hiermee verdiende credits zijn nodig om de repressieve elementen in te kunnen zetten. Door in te zetten op preventieve maatregelen mag worden verwacht

dat het misbruik en oneigenlijk gebruik teruggedrongen wordt. Het zal echter niet lukken om dit volledig uit te bannen.

Dit betekent dat ook repressieve maatregelen binnen het handhavingsbeleid noodzakelijk blijven. Het repressieve beleid is gericht op een snelle opsporing. Dit is zowel voor de gemeente als voor de klant van groot belang. Hiermee wordt namelijk voorkomen dat fraudeschulden oplopen tot zeer hoge bedragen. Fraudealertheid is hierbij van groot belang. Door alert te zijn op mogelijke fraude kan in een vroeg stadium actie worden ondernomen.

Als fraude wordt geconstateerd wordt een lik-op-stuk aanpak toegepast. Dit betekent dat de uitkeringsgerechtigde de gevolgen van zijn gedrag direct zal merken. Een strikt invorderingsbeleid is een onlosmakelijk onderdeel van deze lik-op-stuk aanpak. De huidige handhavingsverordening zal aan de nieuwe wetgeving worden aangepast. Uitwerking van de verordening zal daarna plaatsvinden middels een handhavingsplan.

## **5.6 Cliëntenparticipatie**

De WSW en de WWB geven ieder apart aan dat de gemeente bij verordening regels moet stellen over de wijze waarop klanten en hun vertegenwoordigers betrokken worden bij de gemeentelijke beleidsvorming. Op Walcheren functioneert op dit moment de WSW-raad en de Sociale Cliëntenraad Walcheren.

Met de totstandkoming van één wet op het gebied van werk en inkomen valt het bestaande onderscheid tussen de WWB en WSW weg. Beide doelgroepen worden straks met de Participatiewet op een eenduidige wijze bediend. Het is logisch om de huidige structuur van cliëntenparticipatie, daarop aan te laten sluiten.

Uitgangspunt is dan ook om per 1 januari 2015 te komen tot één brede adviesraad op het terrein van werk en inkomen. Overleg daarover vindt plaats met beide adviesraden.



## 6 Aanvullende inkomensvoorziening

In 2013 is al door het kabinet te kennen gegeven het armoedebeleid de komende jaren te willen intensiveren. Hiervoor worden structureel extra middelen aan het gemeentefonds toegevoegd. In het kader van armoedebestrijding wordt met name aandacht gevraagd voor de situatie van kinderen. In het regeerakkoord "bruggen slaan" is afgesproken dat twee (landelijke) regelingen voor inkomensondersteuning, te weten de Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten (Wtvcg) en de Compensatieregeling Eigen Risico (CER) komen te vervallen.

De gemeenten op Walcheren zetten veel en verschillende instrumenten in om mensen met een (zeer) laag inkomen te ondersteunen. Inwoners van Walcheren kunnen op dit moment een beroep doen op diverse minimaregelingen en bijzondere bijstand. Het armoedebeleid wordt vastgesteld door de drie Walcherse gemeenten. Orionis Walcheren is belast met de uitvoering.

Binnen de Participatiewet worden de volgende vormen van inkomensondersteuning onderscheiden, te weten:

- categoriale en individuele bijzondere bijstand
- individuele inkomensvoorslag en individuele studietoelage

### 6.1 Bijzondere bijstand

De categoriale bijzondere bijstand voor gepensioneerden, chronisch zieken en gehandicapten en gezinnen met een of meer ten laste komende kinderen die onderwijs volgen komt met ingang van 1 januari 2015 te vervallen. De regering wil dat de gemeenten op een enkele uitzondering na alleen nog individueel maatwerk gaan leveren en kosten vergoeden waarvan vast staat dat die daadwerkelijk zijn gemaakt. Volgens de regering kan alleen op deze manier een effectief armoedebeleid worden gevoerd.

Na inwerkingtreding van de Participatiewet blijft als categoriale bijzondere bijstand slechts één kostensoort over, namelijk de Collectieve Aanvullende Zorgverzekering (CAV) of een tegemoetkoming in de premie van een aanvullende zorgverzekering. Een wijziging ten aanzien van de huidige regeling is dat het de gemeente zal worden toegestaan de CAV of de tegemoetkoming in de premie voor een bredere doelgroep beschikbaar te stellen. De centrale inkomensnorm van 110% van de toepasselijke bijstandsnorm vervalt. Het staat de gemeenten hierdoor vrij om in het beleid vast te stellen in welke mate rekening wordt gehouden met de financiële draagkracht.

De individuele bijzondere bijstand krijgt een belangrijkere rol als vangnet binnen de sociale zekerheid. Dat blijkt uit de toevoeging door het Rijk van extra middelen aan het budget voor gemeenten voor de armoedebestrijding. Bovendien krijgt de individuele bijzondere bijstand een extra impuls door de beperking van de categoriale bijzondere bijstand. Mensen die eerst op grond van de categoriale regelingen bijzondere bijstand ontvingen, kunnen nu een aanvraag indienen voor individuele bijzondere bijstand. Zij zullen dan wel moeten aantonen dat ze kosten gemaakt hebben. Alleen bij deze vorm van bijzondere bijstand is namelijk maatwerk mogelijk.

## 6.2 Toeslagen

De individuele inkomenstoelage is nieuw in de Participatiewet en vervangt de langdurigheidstoelage uit de WWB. De toelage is een vorm van bijzondere bijstand en valt om die reden onder de (beleids)verantwoordelijkheid van de drie Walcherse gemeenten. De gemeenten moeten de inkomenstoelage dan ook regelen middels een verordening.

De Participatiewet introduceert bovendien een studieregeling: de individuele studietoelage.

Hiermee ontstaat de mogelijkheid aan personen, van wie is vastgesteld dat ze door een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijds werk het minimumloon te verdienen, een individuele studietoelage te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs van competenties en motivatie tegenover werkgevers. Personen met een arbeidshandicap hebben volgens de regering een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om geld te lenen voor een studie een stuk hoger, omdat de kans op een baan later lager is.

Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaantje. Ook deze toelage is een vorm van bijzondere bijstand en zal om die reden door de drie Walcherse gemeenten in een verordening worden geregeld.

## 6.3 Herijking armoedebeleid op Walcheren

De Participatiewet is gericht op maatwerk. Om echt maatwerk te kunnen bieden, passend bij de persoonlijke situatie van een burger en uitgaande van het 'eigen kracht' principe is het van belang dat uitvoerders niet beperkt worden door kaders. Om die reden zijn de gemeenten op Walcheren hun armoedebeleid aan het heroverwegen.

De decentralisaties (transities van WMO, Participatiewet, jeugd en onderwijs) vereisen een andere manier van denken en werken binnen het sociaal domein. De Walcherse gemeenten trekken hierin samen op en hebben middels het klantproces op Walcheren van het sociale domein belangrijke stappen gezet om deze nieuwe ontwikkeling vorm en inhoud te geven.

Door deze ontwikkelingen willen de Walcherse gemeenten het huidige armoedebeleid breder trekken. Dit door de kanteling ook toe te passen op het armoedebeleid en met de mogelijkheid om deze ook voor Walcheren te ontsluiten. Het is momenteel nog onzeker wat dit betekent voor de uitvoering van het armoedebeleid door Orionis Walcheren. Afspraken over welk deel door Porthos wordt uitgevoerd en welk deel door Orionis moeten nog worden gemaakt.

## 7 Schuldhulpverlening

Het aantal mensen dat niet op eigen kracht hun financiële problemen kan oplossen blijft groeien. Dat blijkt onder andere uit de stijging van het aantal aanvragen voor schuldhulpverlening, het aantal Nederlanders dat moeite heeft met betaling van de zorgpremies en het aantal jongeren dat schulden heeft. Schuldenproblematiek verschuift hiermee in toenemende mate van een individueel probleem in de richting van een maatschappelijk probleem. Schuldenproblematiek kan leiden tot verzuim op het werk, het mislukken van re-integratietrajecten, huisuitzettingen, relatieproblemen, schooluitval, etc.

Problematische schulden zijn een probleem bij arbeidsparticipatie.

Het is dan ook van belang om dergelijke schulden te voorkomen of op te lossen. Hiervoor zijn schuldenaren en schuldeisers in de eerste plaats zelf verantwoordelijk. Als inwoners toch hulp nodig hebben, kunnen zij bij Orionis Walcheren terecht.

De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs) geeft gemeenten expliciet de verantwoordelijkheid om integrale schuldhulpverlening uit te voeren.

Dit beleidsplan gaat vanwege de al bestaande praktijk hoofdzakelijk uit van het vastleggen van de kaders waaronder schuldhulpverlening wordt gegeven en zal de bestaande manier van werken beschrijven. Nieuwe of andere vormen en verdere uitwerking van schuldhulpverleningsproducten laten zich lastig vastleggen in een voor 4 jaar durend beleidsplan. Orionis Walcheren speelt in op ontwikkelingen en past daar in overleg met de Walcherse gemeenten de hulpverleningsproducten op aan. Om die reden wordt in deze beleidsperiode beschermingsbewind toegevoegd als hulpverleningsproduct.

### 7.1 Visie en uitgangspunten

We bieden alle inwoners met schulden de mogelijkheid op begeleiding om de schuldsituatie beheersbaar te krijgen en zo mogelijk toe te werken naar een duurzaam schuldenvrij bestaan. Daarbij blijft de verantwoordelijkheid voor het welslagen van dit traject liggen bij de schuldenaar en de schuldeiser(s). Orionis Walcheren voert de regie over de samenwerking van meerdere instanties die samen voorzien in een totaalaanpak op maat.

#### Visie

Schuldhulpverlening is er voor alle inwoners met schulden van de drie Walcherse gemeenten. Achterliggende problemen worden eveneens aangepakt om financiële problemen met succes en duurzaam te bestrijden. Dit doen we samen met onze ketenpartners zoals maatschappelijk werk Walcheren en de Walcherse wooncorporaties. Er is daarom afstemming gezocht met ketenpartners en dat zal zo blijven en zo mogelijk worden uitgebreid om gezamenlijk een sluitend netwerk tot stand te brengen. Orionis Walcheren speelt als wettelijk verantwoordelijke een centrale rol en spilfunctie bij het blijvend realiseren van een goede samenwerking.

De verantwoordelijkheid voor het slagen van het traject blijft echter bij de klant.

#### Uitgangspunt

Het centrale uitgangspunt is dat iedere klant zelfstandig wil zijn en de regie wil voeren op zijn eigen leven. Daar waar dat (even) niet mogelijk is, biedt Orionis Walcheren ondersteuning zodat de klant zelf weer verder kan.

### De klant zelf is aan zet

Schuldhelpverlening is niet per definitie iets van de overheid, maar begint bij de klant zelf. "Help jezelf" zet mensen in hun kracht is waar mogelijk het devies. Orionis Walcheren ondersteunt indien nodig en laat de regie waar die hoort: de klant zelf is aan zet. Bij het veel meer dan in het verleden deze verantwoordelijkheid van schuldoplossing bij de klant zelf neer te leggen is er sprake van een kanteling.

Ondubbelzinnig gebrek aan motivatie kan een reden zijn om de toegang tot de dienstverlening te weigeren. Daarnaast krijgt de klant de opdracht om aan het eind van het traject financieel zelfstandig te zijn. Als daartoe de vaardigheden ontbreken zal de klant deze moeten ontwikkelen of de ondersteuning die daarvoor nodig is geregeld hebben. Orionis Walcheren ondersteunt als een "partner in zelfstandigheid" bij het zo zelfstandig mogelijk oplossen van de schuldenproblematiek.

### Het belang van werk

In het kader van een schuldhelpverleningstraject is niet alleen het hebben van inkomen van belang, maar ook het verhogen ervan. Met een hoger inkomen nemen de mogelijkheden tot het aflossen van schulden immers toe. Het verhogen van het inkomen door het zoeken van (meer) werk is daarom een belangrijke opdracht aan iedere schuldenaar. Voor schuldenaren met een uitkering kan schuldhelpverlening een onderdeel van het re-integratietraject zijn.

### We sluiten aan op de mogelijkheden van de klant

Welke vorm van hulp wordt ingezet en welke partners daarbij betrokken worden, is afhankelijk van wat de klant zelf kan en de aard van de problemen die aan de situatie ten grondslag liggen. Na een diagnose op basis van de persoonlijke- en gezinssituatie wordt een passende vorm van dienstverlening aangeboden. Dit kan een eenmalig of meerdere adviesgesprekken zijn, of een langer schuldhelpverleningstraject gekoppeld aan een budgetcoachingstraject. Wanneer sprake is van een crisis wordt direct hulp ingezet.

### Schuldhelpverlening is een tijdelijke voorziening

De door Orionis Walcheren aangeboden schuldhelpverlening is een tijdelijke voorziening: professionele schuldhelpverlening is "cure" en geen "care". Het is in de eerste plaats bedoeld om een stabiele situatie te creëren waarin de onderhandeling met schuldeisers kan worden opgestart. In die tijd kan actie ondernomen worden, zonder dat de schuld op dat moment verder oploopt. Een volgende stap is het afbouwen van schulden met een schuldenvrije toekomst als doel. Of, omdat nu eenmaal niet alle schulden te regelen zijn, een "stabiel leven met schulden". Na afsluiting van het traject gaat de klant in beginsel zelfstandig verder.

### Een integrale aanpak

Een integrale benadering houdt in dat er als er sprake is van "meervoudige problematiek" er niet alleen oog is voor de financiële problemen maar ook wordt gekeken of men problemen heeft waarvoor andere hulpverlening ingezet is of moet worden. Onderlinge afstemming is dan nodig. Achterliggend doel van de integrale aanpak is te komen tot een duurzaam resultaat. Het is van belang hierbij het hele sociaal netwerk zo optimaal mogelijk te benutten. Het gaat daarbij om zo nodig het betrekken van professionele instanties, maar ook op het sociale netwerk (familie vrienden, burens, vrijwilligers).

### Aanpassing (intake)proces

In nauwe samenwerking met maatschappelijk werk Walcheren wordt een nieuw klantproces intake opgesteld. In dat proces zal, identiek aan de huidige uitkeringsaanvraag in het kader van de WWB, IOAW en IOAZ, een groepsvoorlichting (schuldhulpverlening) worden opgenomen.

Met het nieuwe klantproces wordt aangesloten op de kantelingsgedachte. Deze gedachte stelt niet het aanbod van voorzieningen (producten) centraal, maar de vraag van klant en zijn eigen mogelijkheden. Er wordt een maximaal beroep gedaan op de ontwikkelingsmogelijkheden en de verantwoordelijkheid van de klant. Voorwaarde voor het inzetten van een voorziening is dat de klant geen enkele andere mogelijkheid ziet om zijn probleem zelfstandig op te lossen.

### Escalatie voorkomen

Escalatie is niet uit te sluiten maar moet zoveel mogelijk voorkomen worden. Dit doen we in de eerste plaats door proberen er op tijd bij te zijn. Als het toch tot een crisis komt kan men zich op Walcheren bij Orionis Walcheren melden en wordt de crisisaanpak ingezet. Daar waar nodig zullen ketenpartners die vanuit hun verantwoordelijkheid een bijdrage aan het traject kunnen leveren er bij betrokken worden. Speciale aandacht wordt besteed aan gezinnen met minderjarige kinderen. Ook hier geldt de wederkerigheid van de dienstverlening; de klant moet meewerken om dergelijke situaties in de toekomst te voorkomen.

### Toegang

In lijn met het uitgangspunt van de Wgs, is schuldhulpverlening breed toegankelijk. Alle inwoners van de drie Walcherse gemeenten hebben, ongeacht hun inkomen, recht op schuldhulpverlening. Toch zal niet iedereen geholpen kunnen worden. Om uitvoering te geven aan bovenstaande uitgangspunten zetten we een gericht aanbod in voor inwoners die willen werken aan hun schuldenproblematiek en daarvoor ondersteuning van ons nodig hebben. Om het aanbod af te stemmen op de motivatie, vaardigheden en het schuldenpakket maken we gebruik van een hulpmiddel: het "Tilburgs" kwadrant: De screening daarop gebeurt aan het begin van het traject.

Mensen met regelbare schulden en gemotiveerd om te werken aan een oplossing	Mensen met regelbare schulden maar niet gemotiveerd om hieraan te gaan werken
Mensen met niet-regelbare schulden maar gemotiveerd om aan hun situatie te werken	Mensen met niet regelbare schulden en niet gemotiveerd om iets aan hun situatie te doen

De twee centrale vragen in het kwadrant zijn: Is de klant regelbaar? en: Is het schuldenpakket regelbaar? Een regelbare klant houdt zich (met hulp) aan afspraken en is gemotiveerd. Het kwadrant maakt grenzen scherp, terwijl de dossiers in de spreekkamer juist vaak allerlei grijstinten kennen. Het kwadrant is nadrukkelijk een denkmodel.

In de situaties dat sprake is van multidisciplinaire problematiek zijn de uitgangspunten zoals die zijn opgenomen in de door de drie Walcherse gemeenteraden vastgestelde pentekening van het klantproces op Walcheren leidend voor het uit te zetten schuldhulpverleningstraject. In de praktijk maken medewerkers van Orionis Walcheren de afweging wat er mogelijk is. Indien nodig in overleg met ketenpartners (o.a. maatschappelijk werk, Jeugdzorg). Er wordt op die manier maatwerk geleverd.

## **7.2 Verantwoordelijkheden**

Schuldhulpverlening draait niet langer om het laten regelen van je schulden, maar om het zelf financieel sterker worden. Dat brengt verantwoordelijkheden met zich mee.

### De klant met schulden

Het deelnemen aan een schuldhulpverleningstraject brengt verplichtingen met zich mee. De persoon die zich voor schuldhulpverlening meldt, is uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor zijn traject. Hij heeft de schulden zelf gemaakt en is in de eerste plaats zelf aan zet om met voorstellen te komen om deze op te lossen. Het slagen van een traject hangt voor een groot deel af van de eigen inzet. Als duidelijk is dat iemand niet in staat is eigen verantwoordelijkheid te nemen, dan wordt in de omgeving van de klant naar ondersteuning gezocht. Dit kan een familielid zijn, maar bijvoorbeeld ook vrijwilligers van projecten, zoals bijvoorbeeld van het project thuisadministratie van Humanitas. Professionele vormen van begeleiding komen ook voor: begeleiding door een zorginstelling, beschermingsbewind of curatele.

### Schuldeisers

Schuldeisers hebben geld tegoed van de schuldenaar die niet aan zijn financiële verplichtingen kan voldoen. De schuldenaar en de schuldhulpverlener zijn afhankelijk van hun medewerking om tot aflossingsafspraken, al dan niet gecombineerd met een gedeeltelijke kwijting, te komen. Schuldeisers kunnen ook een rol spelen in schuldplicht: zij signaleren schulden als eerste en kunnen doorverwijzen naar schuldhulpverlening. Energieleveranciers hebben hiertoe een wettelijke plicht.

### Orionis Walcheren

Orionis Walcheren is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van beleid en voert regie op schuldhulpverlening door ervoor te zorgen dat we de juiste partners bij elkaar brengen en aan elkaar verbinden. Ook zijn wij verantwoordelijk voor de uitvoering van het minnelijk traject. Daarnaast heeft Orionis Walcheren de juridische bevoegdheid om na een niet succesvol minnelijk traject een "Wsnp- verklaring" af te geven waarmee belanghebbende naar de rechtbank kan om toegelaten te worden tot het wettelijk traject.

### Ketenpartners

Schuldhulpverlening heeft vele raakvlakken met de dienstverlening van andere organisaties in het sociale domein. Een deel van de doelgroep van schuldhulpverlening zal bij meerdere instanties in beeld zijn.

Uitgangspunt van samenwerking is dat partners de effectiviteit van elkaars inspanningen om een traject te laten slagen positief kunnen beïnvloeden. Doel is elkaar te versterken en dubbel werk te voorkomen.

Op het terrein van schuldhulpverlening is maatschappelijk werk Walcheren een belangrijke partner. Daar waar sprake is van achterliggende immateriële problemen

speelt maatschappelijk werk een belangrijke rol in de begeleiding en het helpen oplossen van de achterliggende oorzaken. Zij begeleiden inwoners bij psycho-sociale problematiek, motivatie, gedragsverandering en ondersteuning. Regelmatig is er sprake van multiprobleem-klienten waar het hebben van schulden maar één van de problemen is. Met de meeste wooncorporaties, die actief zijn op Walcheren, heeft Orionis Walcheren afspraken gemaakt. Hierdoor kunnen we samen optrekken bij de benadering van wanbetalers en in een vroeg stadium actie ondernemen. De schulden lopen dan niet te ver op, zijn gemakkelijker op te lossen en uithuiszettingen kunnen meestal worden voorkomen.

Binnen het project Thuisadministratie van Humanitas werken een aantal vrijwilligers, die klanten ondersteunen bij het opzetten van hun (financiële) administratie. Door te werken in de thuissituatie van de klanten, kan vertrouwen opgebouwd worden tussen vrijwilliger en klant. De vrijwilligers kunnen hierdoor ook een signalerende functie vervullen. Deze vrijwilligers zorgen voor een geordende administratie die zowel de schuldenaar als Orionis Walcheren helpt om overzicht te krijgen over de financiële situatie.

### **7.3 Het schuldhulpverleningsaanbod**

Schuldhulpverlening omvat niet alleen het aanbieden van trajecten. Preventie en nazorg zijn een essentieel onderdeel van het aanbod.

Bij schuldensituaties staat het aloude motto “voorkomen is beter dan genezen” recht overeind. De onbalans tussen inkomsten en uitgaven dient te worden aangepakt op het moment dat de situatie nog niet geëscaleerd is en dus nog betrekkelijk eenvoudig te verhelpen is. Duidelijk is dat Orionis Walcheren alle facetten van preventie niet alleen kan regelen. Wil dit effectief gebeuren dan is daarbij de inzet van de ketenpartners noodzakelijk. Hiertoe zullen zo mogelijk (verdere) samenwerkingsafspraken gemaakt worden met de ketenpartners over signalering en gerichte doorverwijzing naar schuldhulpverlening. Door de transities in de Jeugdzorg, WMO/AWBZ en de Participatiewet worden er op Walcheren gebiedsteams ingesteld. Deze teams zullen ook een rol krijgen in de preventie en (vroeg)signalering van schuldenproblematiek binnen aangemelde gezinnen en de doorverwijzing naar Orionis Walcheren. Weten wie wat doet is belangrijk.

Daarnaast zorgt Orionis Walcheren ervoor dat de dienstverlening toegankelijk en eenvoudig te vinden is door zoveel mogelijk producten digitaal beschikbaar te maken. Hierdoor worden ze voor iedereen via internet toegankelijk. Zo kan de klant zelf (of iemand uit zijn netwerk), zijn rol bij het aanmelden (of de doorverwijzing) en uitvoering van (of de begeleiding bij) taken beter oppakken.

#### Preventie

Preventie is erg belangrijk, hoe eerder er actie wordt ondernomen, hoe meer er gedaan kan

worden om verergering van financiële problemen te voorkomen

We willen liever voorkomen dan genezen. Door het voeren van een preventief beleid kan de effectiviteit van schuldhulpverlening verbeterd worden.

Zoveel mogelijk zal gebruik gemaakt worden van de voorlichting die landelijk ontwikkeld is.

Op landelijk niveau wordt onder andere door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet (NVVK) en het NIBUD al veel aan voorlichting gedaan om te voorkomen dat inwoners van de Walcherse

gemeenten financiële problemen krijgen. Zij doen dit onder andere via de volgende websites:

- [www.berekenuwrecht.nl](http://www.berekenuwrecht.nl): hierop is te zien welke inkomensondersteunende voorzieningen mogelijk zijn en is meer informatie te vinden over hoe deze aan te vragen.
- [www.zelfjeschuldenregelen.nl](http://www.zelfjeschuldenregelen.nl): op deze website, ontwikkeld door de NVVK in samenwerking met het NIBUD, is informatie vinden over het zelf aanpakken van beginnende schulden. Voor elk stadium van financiële problemen wordt een passend plan aangeboden. Hier zijn adviezen, tips, voorbeeldbrieven en doorverwijzingen naar instanties te vinden.

Ook op de website van Orionis Walcheren is informatie te vinden over schuldhulpverlening. Er wordt aandacht besteed aan welke producten worden aangeboden en aan welke voorwaarden voldaan moet worden om voor hulpverlening in aanmerking te komen. Ook vindt men hier links naar de eerdergenoemde landelijke websites. Daarnaast stelt Orionis Walcheren foldermateriaal beschikbaar.

Omdat niet alle doelgroepen gelijktijdig, en in dezelfde mate, bediend kunnen worden, zal in 2015 aan twee groepen extra aandacht besteed worden, te weten:

- Jongeren en
- Inwoners met een minimum inkomen

#### *Jongeren*

Jongeren starten vaak met een dusdanig laag inkomen dat een schuldregeling slechts geringe terugbetaling oplevert. Schuldeisers gaan dan ook vaak niet akkoord met een schuldregeling omdat zij veronderstellen dat de jongere enkele jaren later wel een hoger inkomen en dus een hogere aflossingscapaciteit zal hebben. Ondertussen blijven jongeren gegijzeld in hun schuldsituatie wat kan bijdragen aan nieuwe problemen zoals uitval, werkloosheid, maatschappelijk isolement en criminaliteit. Dit remt hun ontwikkeling en draagt bij aan het ontstaan van allerlei andere problemen. Vanwege de opstelling van crediteuren bij deze groep zijn de mogelijkheden om iets te betekenen bij het aanpakken van schulden beperkt.

#### *Inwoners met een minimum inkomen*

Inwoners met een inkomen op of rond het sociaal minimum hebben om verschillende redenen een grotere kans om in financiële problemen te geraken vanwege de keuzes die soms noodzakelijkerwijs gemaakt moeten worden. Voor deze groep inwoners is daarom specifieke ondersteuning nodig. Een budgetcursus biedt hiervoor mogelijkheden.

#### Nazorg

Door schuldenproblematiek bij de wortel aan te pakken kan terugval worden voorkomen. Zoals eerder aangegeven is een integrale aanpak hierin allesbepalend. In hoeverre is een schuldenaar bereid of in staat tot een verandering in gedrag? De investering in gedragsverandering is dan tevens een investering in het voorkomen van recidive en vindt al plaats tijdens het schuldhulptraject. Welke nazorg daarna nog nodig is, zal klant afhankelijk zijn. Er wordt gedacht aan de volgende voorzieningen.



### *Nazorg*

Het abrupt laten beëindigen van begeleiding aan het eind van de schuldhulpverlening brengt risico's met zich mee. Door goede nazorg te bieden kan er preventief gewerkt worden om herhaling te voorkomen.

Het nazorgproduct voorziet in het verschillende keren contact opnemen met de klant door Orionis Walcheren.

### *Hulp bij de administratie*

Deze voorziening kan worden ingezet bij klanten waarbij de kans op terugval groot is. Zij hebben tijdens de schuldregeling waarschijnlijk al extra begeleiding ontvangen om uitval te voorkomen. Het tot stand brengen van gedragsverandering kan echter een proces zijn dat langer duurt dan het schuldtraject. Deze hulp zal in eerste instantie gezocht worden binnen het sociale netwerk van de klant. Als daarbinnen geen mogelijkheden zijn wordt gekeken of een product zoals budgetbeheer een oplossing biedt.

### *Structurele hulpverlening*

Als ondersteuning binnen het sociaal netwerk of door vrijwilligers geen oplossing biedt, dan moet er een vangnet zijn. Het gaat dan om meer structurele hulpverlening gericht op het stabiliseren en gedekt krijgen van de schulden. Overigens is dit geen permanente ondersteuning, maar gericht op de ontwikkeling naar financiële zelfredzaamheid. Voor 80% van de klanten zou dit binnen een jaar weer afgerond moeten kunnen worden. Mocht de klant niet in staat blijken zijn financiën zelf te beheren, dan zal toeleiding richting beschermingsbewind aan de orde zijn. Bij beschermingsbewind beheert de bewindvoerder de inkomsten en uitgaven en regelt de financiële zaken.

### *Beschermingsbewind*

Beschermingsbewind is de meest vergaande vorm van budgetbeheer en kan alleen worden opgelegd door de rechter. Uitvoering van bewindvoering vindt vnl. plaats door commerciële bureaus. De kosten van een door de rechter aangewezen, professionele, bewindvoerder komen voor bijzondere bijstand in aanmerking.

Door de Walcherse gemeenten is in 2013 in totaal een bedrag van € 360.000 aan bijzondere bijstand voor kosten beschermingsbewind vergoed.

Voor veel klanten van Orionis Walcheren is/wordt beschermingsbewind toegepast.

Orionis Walcheren is voornemens als bewindvoerder te gaan optreden.

Door deze werkzaamheden, aanvullend op de WSNP, zelf in eigen beheer uit te voeren, levert dit niet alleen een besparing op maar kan aan klanten een volledig pakket van integrale dienstverlening worden aangeboden. Omdat beschermingsbewind steeds meer als voorwaarde wordt opgelegd voor een schuldtraject, kan tijdwinst worden behaald als dit door Orionis Walcheren wordt uitgevoerd.

Het uitvoeren van beschermingsbewind voor (nieuwe) klanten door Orionis Walcheren speelt bovendien in op de uitgangspunten van de decentralisatie-gedachte: één gezin, één plan, één regisseur.

Het uitvoeren van beschermingsbewind door Orionis Walcheren levert de Walcherse gemeenten op jaarbasis een financieel voordeel op het onderdeel bijzondere bijstand op, op termijn oplopend tot circa € 100.000.

## **7.4 Kwaliteit en effectiviteit**

De kwaliteit van schuldhulpverlening is een essentiële factor voor de effectiviteit.

Schuldeisers en schuldenaren moeten vertrouwen hebben in de wijze waarop de

schuldhulpverlening wordt uitgevoerd en dat recht wordt gedaan aan hun belangen. Het werken volgens de richtlijnen van de NVVK is een belangrijke bijdrage aan dat

vertrouwen van schuldeisers en schuldenaren in de schuldhulpverlening.

Orionis Walcheren heeft voor haar schulddienstverlening het keurmerk van het NVVK ontvangen. Dit houdt in dat aan uniforme en controleerbare kwaliteitseisen worden voldaan.

Overigens blijkt ook landelijk dat één van die kwaliteitseisen, de zogenaamde 120-dagen termijn waarbinnen een schuldregeling tot stand gebracht moet zijn, lang niet altijd haalbaar is. Streven is dat dit in minimaal 75% van de gevallen gerealiseerd wordt.

## 8 Bedrijfsvoering

Met de in 2013 doorgevoerde reorganisatie is de organisatie klaargemaakt voor een andere manier van werken, inspeland op de komende Participatiewet. In het eind 2012 opgestelde Organisatierapport "Slagvaardig naar de toekomst" is al veel van deze nieuwe werkwijze vastgesteld. Na de reorganisatie is de organisatie verder doorontwikkeld. Dit betekent dat uitvoering van dit beleidsplan past binnen de bestaande organisatie. Dit is meteen één van de uitgangspunten van het beleidsplan. Dat laat onverlet dat de organisatie zal doorveranderen en zal anticiperen op structurele veranderingen gedurende de beleidsperiode van buitenaf.

### 8.1 Klantproces

Het klantproces start met het geven van informatie en advies. De groepsvoorlichting speelt hierin een belangrijke rol. Gericht op de doelstelling van participeren en vanuit een ondersteunende en faciliterende rol. De klant in zijn eigen kracht, kan zijn eigen problemen oplossen en doet weer mee binnen onze maatschappij.

Belangrijk is dat klanten snel weten waar ze aan toe zijn. Na een eerste melding vindt groepsvoorlichting binnen 1 week plaats. Na het indienen van een complete aanvraag volgt binnen twee weken een intakegesprek, waarna vervolgens binnen twee weken besluitvorming over de uitkering heeft plaatsgehad. Onderdeel van de intake is een diagnose, op basis waarvan de klant wordt ingedeeld in één van de drie klantgroepen Loopbaanontwikkeling, Trajectontwikkeling of Arbeidsontwikkeling.

Voor de groep trajectontwikkeling vindt overdracht naar de trajectbegeleiders plaats. Trajecten worden onderbouwd met een trajectplan. Trajecten vinden veelal plaats binnen ons eigen werkleerbedrijf. Het werkleerbedrijf is ook de geschikte omgeving voor de groep arbeidsontwikkeling.

Ondersteunende diensten zijn het correct en tijdig verzorgen van de uitkering of het inkomen van onze doelgroep. Aanvullend daarop het verstrekken van bijzondere bijstand en minimegelingen conform het gemeentelijk beleid. Daarnaast het bieden van schuldhulpverlening voor die groep die dat nodig heeft. Dit kan zijn in de vorm van een minnelijke schuldregeling, maar ook preventief middels budgetbeheer en voorlichting. Ook voeren we de taken WSNP en beschermingsbewind uit.

### 8.2 Werkleerbedrijf

Het werkleerbedrijf heeft als primair doel de toeleiding van klanten naar regulier werk. Secundair biedt het werkleerbedrijf een werkomgeving voor die groep klanten die niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen. Deze groep bestaat deels uit de bestaande WSW-populatie, maar ook de nieuwe groep Beschut Werken en een deel van de nieuwe doelgroep van de Participatiewet.

Het Werkleerbedrijf kent een variëteit aan werkzaamheden. De productie binnen het werkleerbedrijf is een middel om mensen in het kader van de arbeidsontwikkeling en trajectontwikkeling op te leiden en zo mogelijk te laten doorstromen en uitstromen. Hierbij streven we naar duurzame relaties met werkgevers/opdrachtgevers en branches, zowel voor het verwerven van werk als voor samenwerking gericht op door- en uitstroom van klanten naar regulier werk. Ook werkleerplekken buiten onze eigen organisatie zijn mogelijk, in een intensieve samenwerking met de werkgever.

### **8.3 Formatie**

De formatieruimte is bij de evaluatie van de reorganisatie vastgesteld op 166,3 fte (156,8 vast en 9,5 flexibel). Het gaan uitvoeren van de taak beschermingsbewind leidt tot uitbreiding van de formatie met 1,5 fte, totaal dus 167,8 fte.

### **8.4 Locaties**

Orionis heeft verschillende werklocaties. De hoofdactiviteiten zijn geconcentreerd op de Oostsouburgseweg in Vlissingen. Twee locaties op de Mercuriusweg zijn eigendom van Orionis. Eén locatie staat actief te koop, en wordt tijdelijk gebruikt door de buitendienst. De tweede locatie wordt deels verhuurd.

Daarnaast huurt Orionis een locatie. Hier is de kringloopwinkel gevestigd. Ook de activiteiten Gevonden Voorwerpen en de Schildersopleiding zijn hier onder gebracht. In het Stadskantoor Middelburg wordt een gedeelte gehuurd als kantoorruimte en als Werkplein voor de intake van nieuwe klanten. Dit huurcontract eindigt eind 2015. Streven is dit onder te brengen in de bestaande huisvestingsmogelijkheden te Vlissingen.

### **8.5 Risicoparagraaf**

Jaarlijks wordt in de begroting een risicoparagraaf opgenomen. Hierin is een top-10 van risico's vermeld die Orionis Walcheren loopt, en die zich op korte termijn (binnen 3 jaar) voor zouden kunnen doen. Na beheersmaatregelen en eventuele aanvullende maatregelen resteert een restrisico waarvan de mogelijke financiële gevolgen zijn ingeschat.

Onderstaande tabel is een uittreksel daarvan en bevat de risico's die samenhangen met de ontwikkelingen van klantenbestand en omzet. In de kolom "exposure" is een inschatting gemaakt van de financiële omvang van het risico, mocht het zich voordoen. Daarbij is een hogere risicomarge genomen voor de extra uitbreidingen dan voor de bestaande activiteiten.

Risico	Inc of Str	Beheersmaatregelen (vermijden, verminderen, overdragen, zelf dragen)	Aanvullende maatregelen	exposure
Bestandsontwikkeling bijstand op Walcheren ongunstiger dan landelijk gemiddelde	Inc	---	Het landelijk gemiddelde zou gehaald moeten worden door extra uitstroom, maar dat alleen dankzij inspanningen en extra kosten.	Max € 2.863.000 (5% afwijking +50% extra uitstroom)
Achterblijvende netto-omzet Werkbedrijf bij de begroting	Inc	Zoveel mogelijk verschillende werksoorten in stand houden	Groei in minder conjunctuur- en concurrentiege-voelige werksoorten	Max € 618.000 (10% afwijking +50% van de groei)
Achterblijvende ontwikkeling in Detacheren en Begeleid Werken	Inc	Actieve benadering marktpartijen	---	Max € 234.000 (10% afwijking +50% van de groei)
Mismatch tussen ontwikkeling Wsw-loonkosten en rijkssubsidie	Str	---	Loopt af in de komende jaren wegens dalend bestand	Max € 373.000 (2% afwijking)
Wijzigingen in regelgeving	Inc	---	---	Max € 685.000 (1% van subsidie-omvang bijstand/Wsw)

Het totaal van deze risico's komt uit op € 4.400.000 incidenteel en € 373.000 structureel. Aangezien het weerstandsvermogen voor Orionis bij de gemeenten zelf wordt aangehouden komt het incidentele risico ook volledig bij de gemeenten te liggen. Tegenover het structurele risico staat een structurele post Onvoorzien van € 198.000. Dit is toereikend voor een *gemiddeld* risico.

## 9 Financiële paragraaf

De Participatiewet leidt tot grote wijzigingen. De financiële effecten daarvan zijn in 2015 nog beperkt, maar werken structureel door. Veel zaken zijn nog niet exact bekend, en berekeningen zijn gebaseerd op aannames.

Het Participatiebudget is een samenvoeging van de huidige Rijksvergoeding voor de WSW en de re-integratiegelden. Dit wordt één ongedeeld budget. Er blijft een apart budget voor de uitkeringslasten, het Inkomensdeel. Hierin worden ook de loonkostensubsidies voor Beschut Werk opgenomen. Voor de verdeling van dit macrobudget over de gemeenten wordt in 2015 een nieuw verdeelmodel ingevoerd.

Samenvattend wordt een overzicht gegeven van de meerjareneffecten bij ongewijzigd beleid, plus de mutaties die dit voorliggende beleidsplan realiseert.

### 9.1 Participatiebudget re-integratie

Basis voor het budget is het huidige "Werkdeel". Dit Werkdeel wordt onderdeel van het Participatiebudget. Voor het Werkdeel is in het verleden al een meerjarenbegroting neergezet door het Rijk die uitgaat van dalende budgetten. De grootste daling heeft in 2011-2013 plaatsgevonden, maar ook de komende jaren wordt een verdere vermindering van het budget doorgevoerd. Tegelijkertijd worden de middelen met ingang van 2015 weer verhoogd met een extra budget voor de nieuwe doelgroepen. Zowel uitbreiding van de bestaande doelgroep wegens het afsluiten van de WSW-toegang en Wajong, als voor de nieuwe doelgroep beschut werken.

Dit leidt tot het volgende overzicht:

	vergoeding bestaande doelgroep	vergoeding nieuwe doelgroepen	totaal
2014	4.951.000		4.951.000
2015	4.585.000	108.000	4.693.000
2016	4.297.000	359.000	4.656.000
2017	4.024.000	626.000	4.650.000
2018	3.938.000	848.000	4.786.000

Een ongeveer gelijkblijvend budget, maar wel een grotere doelgroep die hieruit betaald moet worden. In de meerjarenraming zijn de uitgaven re-integratie voor de bestaande doelgroep gecontinueerd op het niveau 2015, voor de nieuwe doelgroep op de vergoeding die daarvoor staat. Dit leidt dan meerjarig tot stijgende tekorten op dit onderdeel, oplopend tot € 685.000 in 2018.

### 9.2 Participatiebudget loonkosten WSW

De afbouw van het zittende bestand WSW bij Orionis zal volgens de prognoses ongeveer gelijk zijn aan de landelijk begrote afbouw. Daar treden dus geen grote verschillen in op. Waar wel een verschil in ontstaat is de prijscomponent. Orionis houdt rekening met enerzijds dalende gemiddelde loonkosten als gevolg van de afbouw, maar anderzijds een inflatiecomponent (CAO/werkgeverslasten). In de rijksvergoeding is geen inflatiecomponent begroot en de daarin opgenomen efficiencykorting is groter dan de daling van de gemiddelde loonkosten.

Dit leidt dan meerjarig tot stijgende tekorten op dit onderdeel, oplopend tot € 1.180.000 in 2018.

### **9.3 Inkomensdeel**

De nieuwe doelgroep bestaat uit klanten die voorheen in de Wajong of WSW zouden zijn ingestroomd, maar nu vallen onder de werking van de Participatiewet. Landelijk is een berekening gemaakt van de effecten van instroom van deze nieuwe doelgroep. Deze berekening is gebaseerd op Wajongcijfers van de afgelopen jaren. Eenzelfde berekening kan toegepast worden op Walcheren. Daar komt de stijging lager uit dan het landelijk gemiddelde. Dit betekent een voordeel voor Walcheren, oplopend tot € 1.285.000 in 2018.

In 2014 is er een tekort op het Inkomensdeel van € 5,5 miljoen. Dit betreft uitkeringslasten die voor rekening van de gemeenten komen. Dit tekort is structureel bij ongewijzigd beleid.

Met ingang van 2015 komt er een nieuw verdeelmodel voor het Inkomensdeel. De invoering hiervan kan leiden tot herverdeeleffecten over de gemeenten. Deze effecten zijn momenteel nog niet bekend. Er zal ook een overgangsregeling zijn waardoor de herverdeeleffecten de eerste jaren gedeeltelijk worden afgeroomd.

### **9.4 Inkomensdeel – loonkostensubsidies Beschut Werk**

In de wet ligt vast dat bij beschut werk er sprake is van een dienstbetrekking. Gemeenten betrekken bij het organiseren van beschut werk het Werkbedrijf. Hoe zij de dienstbetrekking organiseren, via een gemeentelijke dienst, NV, BV of Stichting, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Ook kunnen gemeenten mensen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers laten werken. Een dienstbetrekking bij een werkgever geschiedt volgens de cao van de branche waarin zij werkzaam zijn, als er geen cao van toepassing is het minimumloon. Het verschil tussen de loonwaarde van een werknemer en het bij de dienstbetrekking horende wettelijk minimumloon kan in de vorm van een loonkostensubsidie aan de werkgever vergoed worden (bij een dienstbetrekking bij de gemeente zelf komt de loonkostensubsidie daarmee ten goede van de gemeente zelf).

Om dit te financieren hoort de Rijksoverheid de Rijksvergoeding Inkomensdeel op met een component loonkostensubsidie. Deze specifieke loonkostensubsidie heeft immers een structureel karakter, anders dan het huidige instrument loonkostensubsidie wat vanuit re-integratie wordt ingezet. Daarnaast wordt ook extra geld verstrekt binnen het Inkomensdeel om deze vorm van structurele loonkostensubsidie toe te passen bij regulier werk.

Voor de loonkosten zelf van de mensen in beschut werk wordt geen Rijksvergoeding verstrekt. Of zij zijn in dienst bij een reguliere werkgever die het loon betaalt (en van Orionis een loonkostensubsidie ontvangt) of zij zijn in dienst bij de gemeente die de loonkosten draagt, waartegenover gerealiseerde loonwaarde staat. Het verschil tussen loonwaarde en loonkosten op basis van het minimumloon wordt vergoed middels de component loonkostensubsidie. Dit zou dan budgettair neutraal moeten zijn. Risico is dat de nieuw af te sluiten CAO voor deze groep tot hogere loonkosten leidt dan het

minimumloon. Een tweede risico is dat werkgevers niet bereid zijn het verschil tussen Cao-loon en minimumloon voor eigen rekening te nemen.

In de meerjarenraming is er van uit gegaan dat dit budgettair neutraal zal geschieden.

### 9.5 Samenvatting Meerjarenraming

De mutaties als gevolg van de Participatiewet zijn in de meerjarenraming als volgt (alle bedragen \* € 1.000):

<b>Huidig beleid</b>	2015	2016	2017	2018
Participatiebudget re-integratie		325	608	685
Participatiebudget WSW-lonen		318	766	1.180
Inkomensdeel nieuwe doelgroep		-432	-911	-1.285
Inkomensdeel bestaand	5.441	5.373	5.302	5.195
<i>subtotaal</i>	<i>5.441</i>	<i>5.584</i>	<i>5.765</i>	<i>5.775</i>
effecten Beleidsplan	-1.089	-2.811	-3.754	-4.737
<b>Totaal extra bijdrage gemeenten</b>	<b>4.352</b>	<b>2.773</b>	<b>2.011</b>	<b>1.038</b>