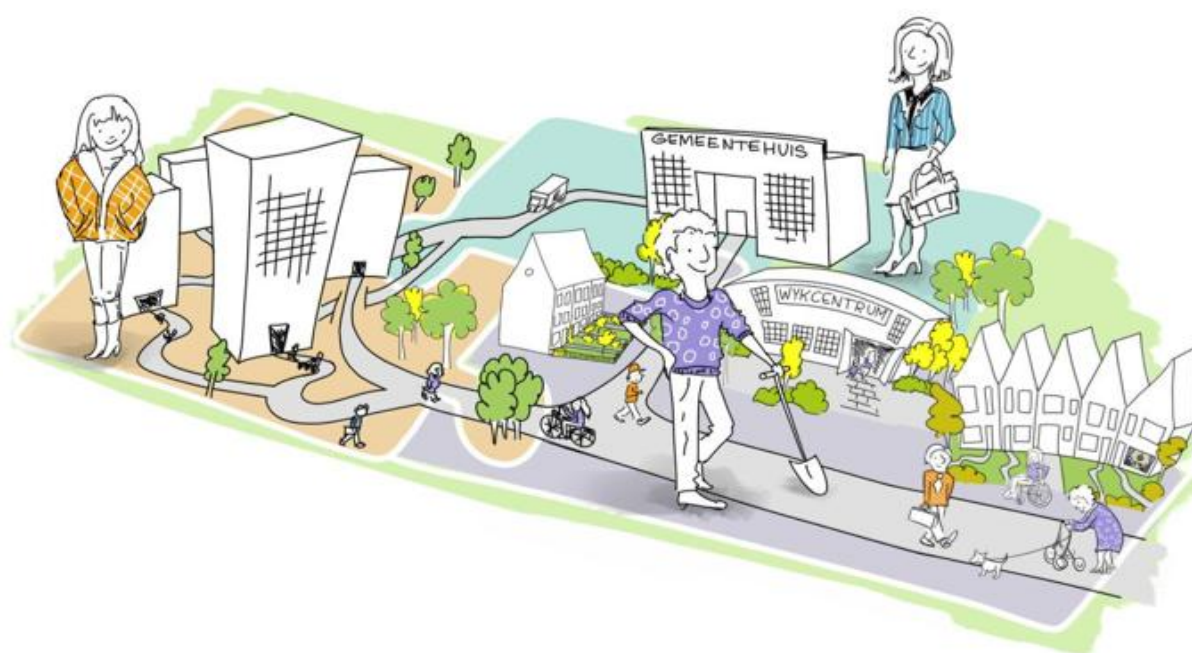


Beleidsplan Participatiewet

Definitieve versie

Vastgesteld in de gemeenteraden van Lochem en Zutphen
13 oktober 2014



Inhoud

1	Inleiding.....	3
2	Leeswijzer.....	3
3	Doelstelling Participatiewet.....	4
4	Omvang doelgroep Participatiewet.....	4
5	Onze ambities voor de Participatiewet	5
5.1	Werk voorop.....	5
5.2	Inkomensondersteuning.....	7
5.3	Tegenprestatie	8
5.4	Werkgeversbenadering	11
5.5	Beschut werk.....	14
5.6	Meedoen-plekken.....	16
5.7	Armoedebeleid	17
5.8	Cliëntenparticipatie.....	20
5.9	Inkoop.....	21
6	Toegang.....	22
7	Naar een nieuwe uitvoeringsstructuur	23
8	Financiën	26
9	Risico's.....	27
10	Tot slot	28
	Bijlage 1 Overzicht Verordeningen Participatiewet	29
	Bijlage 2 Hoofdpijnen van de Participatiewet	30
	Bijlage 3 Samenvatting Wmo 2015, Jeugdwet en Passend onderwijs	32
	Bijlage 4 Pilots en projecten in het kader van de Participatiewet	33
	Bijlage 5 Varianten Gemeenschappelijke regelingen	36
	Bijlage 6 Gebruikte afkortingen	37

1 Inleiding

In onze gemeenten streven we naar een vitale samenleving die draait om mensen. Een gevarieerde samenleving, waaraan mensen naar vermogen kunnen deelnemen. Waar men naar elkaar omziet. En waar mensen zelf vorm kunnen geven aan hun leven, met eigen regie en op een wijze die bij hen past¹. Meedoen, vooral ook op het gebied van werk. Want werk geeft structuur aan de dag, biedt zingeving en schept mogelijkheden om met anderen in contact te komen. We gunnen iedereen dan ook een passende plek, waar hij kan deelnemen aan het arbeidsproces. De Participatiewet geeft ons instrumenten in handen om dit doel dichterbij te brengen.

Ieder mens heeft er behoefte aan om gezien te worden en zijn talenten te kunnen inzetten. De drie decentralisaties gezamenlijk zijn erop gericht om meer verbinding aan te brengen tussen de leefwerelden van diverse groepen mensen en hen gezamenlijk bij te laten dragen aan optimale participatie voor eenieder. We zien deze verbinding vooral gedijen bij kleinschaligheid: initiatieven dichtbij in de woonomgeving van mensen, tot stand komend vanuit kennen en gekend worden. Onze beleidsvoornemens vanuit de Participatiewet dragen bij aan versteviging van deze verbinding. Daarvoor is het nodig dat we kijken naar de talenten van mensen en dat we deze talenten een podium bieden. Als het ons lukt om mensen vanuit hun kracht en talent aan werk te helpen, dan vallen eventuele beperkingen hiertegen weg en kunnen we bouwen aan een meer gelijkwaardige samenleving. Want de beweging werkt natuurlijk twee kanten op: we richten ons op het begeleiden van mensen naar werk en doen dit **samen** met bedrijven en maatschappelijke organisaties die mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kansen willen bieden. Zo spelen werknemers en werkgevers beiden een rol en draagt de arbeid van mensen bij aan een vitalere samenleving.

2 Leeswijzer

Het beleidsplan begint met een korte introductie van het doel en de omvang van de Participatiewet in hoofdstuk 3 en 4. In hoofdstuk 5 wordt dieper ingegaan op de ambities die we hebben voor de Participatiewet. In iedere paragraaf komt een ander thema aan de orde, waarbij in een kader staat aangegeven wat de voorgestelde uitgangspunten zijn voor het gemeentelijk beleid. Hoofdstuk 6 en 7 gaan over toegang en uitvoeringsstructuur en in hoofdstuk 8 en 9 wordt nader ingegaan op de financiën en de risico's van de Participatiewet. Het beleidsplan wordt kort afgesloten in hoofdstuk 10.

Het beleidsplan wordt aangevuld met enkele bijlagen. De uitgangspunten van het beleidsplan zijn vertaald naar de verordeningen, die in het kader van de Participatiewet moeten worden opgesteld. Een overzicht van deze verordeningen treft u aan in bijlage 1. In bijlage 2 beschrijven we op hoofdlijnen de belangrijkste onderdelen van de Participatiewet en in bijlage 3 is een samenvatting opgenomen van de andere decentralisaties in het sociaal domein: de Wmo 2015, de Jeugdwet en de Wet Passend onderwijs. In bijlage 4 staat een overzicht van de pilots en projecten die momenteel lopen in Lochem en Zutphen ter voorbereiding op de Participatiewet. In deze pilots en projecten zijn we samen met partners praktisch aan de slag gegaan om nieuwe werkwijzen te onderzoeken en uit te proberen. Zij leveren aanvullende ervaringen op, waarmee besluiten kunnen worden genomen over de concrete uitvoeringspraktijk. Bijlage 5 geeft een nadere toelichting op een tweetal varianten van de gemeenschappelijke regeling als verdieping op de keuzes omtrent de uitvoeringsstructuur in hoofdstuk 7. In bijlage 6 is tot slot een lijst met gebruikte afkortingen toegevoegd.

In februari 2014 hebben de gemeenteraden van Lochem en Zutphen het algemeen beleidskader Sociaal Domein vastgesteld. Hierin wordt een negental kaders voor beleid neergezet. In dit beleidsplan brengen we verbinding aan tussen deze negen kaders en het beleid voor de Participatiewet. Om deze verbinding zichtbaar te maken, is tussen de tekst steeds het bijbehorende kader uit het algemeen beleidskader opgenomen. Voor meer achtergrondinformatie over deze kaders verwijzen we naar het algemeen beleidskader Sociaal Domein.

¹ Uit: Algemeen beleidskader sociaal domein Lochem-Zutphen, februari 2014

3 Doelstelling Participatiewet

Met de Participatiewet komt er één regeling, die de WWB, de Wsw en een deel van de Wajong vervangt. De nieuwe wet moet ervoor zorgen dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, via betaald werk aan de slag gaan. Werk is immers belangrijk voor een vitale samenleving. Want een baan betekent financiële zelfstandigheid, sociale contacten, een duidelijke dagstructuur en meer welbevinden.

De oorsprong van de Participatiewet ligt bij het advies van de Commissie De Vries². De commissie voorspelde dat er de komende decennia volop werk is in ons land, mede als gevolg van de vergrijzing. Toch gaf de commissie ook een waarschuwing af dat er een grote groep blijft die niet op eigen kracht een baan kan vinden of vasthouden, maar die wel aangepast werk kan doen. Het huidige stelsel is hiertoe met zijn schotten te weinig activerend. Daarom zou er één regeling moeten komen voor alle mensen die zijn aangewezen op ondersteuning door de overheid: de Wet Werken naar Vermogen. Dit wetsvoorstel is in 2014 vervangen door de Participatiewet. Als gevolg van het Sociaal akkoord is de Participatiewet met een jaar uitgesteld naar 1 januari 2015 en deze loopt nu qua invoeringsdatum gelijk met de andere twee decentralisaties.

Sociaal-economische context

De arbeidsmarkt is sterk in beweging, door ontwikkelingen als de vergrijzing, globalisering, technologische vooruitgang en het steeds kennisintensiever worden van de economie³. Steeds minder werknemers hebben een vast contract en werknemers blijven korter in dezelfde baan werken. Er vindt een verschuiving plaats van baan zekerheid naar werk zekerheid⁴. Dat vraagt van werkzoekenden én van uitvoeringsorganisaties een andere oriëntatie. De focus moet niet alleen gericht zijn op uitstroom naar een vaste baan. Ook een deeltijdbaan en/of flexwerk kan een goede opstap zijn om weer betaald aan de slag te komen. 'Een leven lang leren' is van cruciaal belang voor werkenden en werkzoekenden om in deze dynamische arbeidsmarkt mee te kunnen doen.

De economische crisis heeft deze ontwikkeling nog versterkt. De werkloosheid is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Hoewel de economische vooruitzichten voor 2015 weer iets positiever lijken, is de arbeidsmarktsituatie het komende jaar nog ongunstig. Dit maakt de doelstelling 'betaald werk voor iedereen' op korte termijn moeilijk te realiseren. In dit licht is het belangrijk dat ook mensen die buiten het arbeidsproces staan, actief blijven en zich kunnen ontwikkelen en zo hun kansen vergroten op een betaalde baan op het moment dat de economie weer aantrekt.

4 Omvang doelgroep Participatiewet

De precieze omvang van de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet in Lochem en Zutphen is nog niet bekend. Met het nodige voorbehoud is het wel mogelijk om een prognose te geven van de omvang van de doelgroepen.

Omvang van de doelgroep Participatiewet in Zutphen en Lochem⁵

Lochem	werkelijk 2013	prognose 2014	prognose 2015	prognose 2016	prognose 2017
huishoudens met een BUIG ⁶ -uitkering	368	412	449	449	449
nieuwe instroom + 3% (cumulatief)			12	26	40
Wsw-medewerkers extern geplaatst	72	92	90	88	86
Wsw-medewerkers beschermt werk	59	45	42	40	40
Totaal	499	549	593	603	615

² Advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw (commissie De Vries), februari 2009

³ Citaten in dit hoofdstuk uit toespraak minister Asscher, Nieuw werk, eerlijk werk, goed werk. Het ideaal van volledige werkgelegenheid in de 21^e eeuw, 14 april 2014.

⁴ Zie WRR-rapport Investeren in werkzekerheid, 2007

⁵ Gebaseerd op de conceptbegrotingen Delta en Het Plein 2015

⁶ BUIG: bundeling uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten

Zutphen	werkelijk 2013	prognose 2014	prognose 2015	prognose 2016	prognose 2017
huishoudens met een BUIG-uitkering	1.360	1.496	1.586	1.586	1.586
nieuwe instroom + 3% (cumulatief)			45	94	144
Wsw-medewerkers extern geplaatst	331	348	359	348	342
Wsw-medewerkers beschermt werk	229	216	192	187	184
Totaal	1.920	2.060	2.182	2.215	2.256

5 Onze ambities voor de Participatiewet

5.1 Werk voorop

Uitgangspunten van de gemeente:

- De inzet van werk (betaald en onbetaald) vormt een belangrijk instrument bij het toegroeien naar een vitale samenleving, waarin een ieder naar vermogen deelneemt.
- Werk activeert en geeft zelfrespect en sociale contacten. Alle inzet is erop gericht om burgers te laten participeren door middel van werk. Dit is wettelijk vastgelegd. De huidige wetgeving met betrekking tot werk en inkomen heeft deze koers reeds ingezet.
- We zetten in op eigen kracht. Iedereen moet een kans krijgen het beste uit zichzelf te halen en de burger is daarbij zelf de regisseur.
- We organiseren hulp- en dienstverlening waar nodig en mogelijk 'om het werk heen' (één gezin – één plan – één regisseur)
- We werken samen met onderwijs in een sluitende keten om jeugdwerkloosheid te voorkomen en de combinatie leren & werken te bevorderen.
- De re-integratie gebeurt zoveel mogelijk in een rechtstreekse relatie tussen Het DeltaPlein⁷, bedrijven en maatschappelijke organisaties, waar werkzoekenden werkervaring kunnen opdoen.



Kader 1. De kanteling

In eerste aanleg zorgen mensen voor zichzelf en voor elkaar op basis van een sterke sociale infrastructuur. Lukt het niet om deze zorg met elkaar vorm te geven of beschikt een burger over een tekort aan zelfplossend vermogen om dit te doen, dan kan een beroep worden gedaan op algemene oplossingen. Blijkt dat sprake is van een situatie, waarbij meer specialistische voorzieningen nodig zijn, dan komt de inzet van maatwerkoplossingen.

Werk staat voorop, participatie is de norm

Werk staat voorop. Alle inzet is erop gericht om burgers te laten participeren door middel van werk, uit de uitkering te laten stromen of minder uitkeringsafhankelijk te laten zijn door een deel van hun inkomen naar vermogen zélf te laten verdienen. Indien een betaalde baan (nog) niet bereikbaar is, is het doel gericht op actieve deelname aan de samenleving naar vermogen.

Zodra Het DeltaPlein heeft vastgesteld dat iemand mogelijk recht heeft op een uitkering, start het dienstverleningsproces. Dat begint met het Vier weken programma, een groepsgewijs programma van vier weken, dat bij Het DeltaPlein wordt uitgevoerd door professionals met verschillende deskundigheid. Doel is het stimuleren en ondersteunen van de zelfredzaamheid bij het vinden van een betaalde baan.

Inzet eigen kracht en begeleiding op maat

De groep burgers die aanspraak kan maken op oplossingen van de Participatiewet is zeer divers. Voor de gehele groep geldt echter dat we inzetten op eigen kracht: iedereen moet een kans krijgen het beste uit zichzelf te halen. Daarbij gaan we uit van de mogelijkheden en niet van de beperkingen van burgers. Daar waar de burger het niet zelf kan, biedt de professional begeleiding op maat. Belangrijke insteek van de

⁷ Het DeltaPlein is de tijdelijke projectstructuur van Delta en Het Plein, waarin deze organisaties zich gezamenlijk voorbereiden op de uitvoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 (zie hoofdstuk 7)

begeleiding is het herkennen en ontwikkelen van talent en ervaring, zodat een burger ook bij steeds meer flexibele arbeid duurzaam kan blijven participeren.



Kader 4. 1 Gezin- 1 plan- 1 regisseur

De burger en de professional(s) maken samen een plan. De burger is zelf eigenaar. Een van de professionals regisseert de naadloze samenwerking tussen professionals. Opschaling via een indicatie gebeurt alleen als er geen adequaat antwoord in de directe kring van professionals beschikbaar is of als dit buiten het mandaat valt van die professionals.

Eén gezin – één plan – één regisseur

Samen met de professional stelt de burger een plan van aanpak op waarin de route naar werk en activering wordt vastgelegd. Alle stappen die iemand gaat zetten om zo snel mogelijk aan het werk te komen of op andere wijze actief mee te doen in de samenleving, worden hierin opgenomen. Hiervoor wordt een analyse gemaakt van talenten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarbij worden alle leefgebieden betrokken. Aan de hand van de Participatieladder⁸ wordt bepaald in welke mate iemand deelneemt aan de samenleving (trede op de ladder) en welk doel (perspectieftrede) binnen een jaar haalbaar is. Om dit doel te realiseren, kan het nodig zijn om ook oplossingen in te zetten in het kader van de Wmo en de Jeugdwet. In dat geval worden deze oplossingen in onderling overleg eveneens opgenomen in het plan van aanpak. Het plan van aanpak maakt onderdeel uit van de beschikking tot het toekennen van de uitkering. De professional van het DeltaPlein draagt samen met de professionals van andere organisaties zorg voor samenhang met hulp- en dienstverlening in het gehele sociale domein en organiseert deze waar nodig en mogelijk 'om het werk heen'. De burger is hierbij in principe steeds zelf de regisseur.

Samenwerking met onderwijs

We werken samen met het onderwijs in een sluitende keten, om jeugdwerkloosheid te voorkomen en de combinatie van leren & werken te bevorderen. Gezien de huidige flexibele arbeidsmarkt veranderen de eisen die aan werknemers worden gesteld voortdurend. Investeren in leren en opleiding is daarom een eerste vereiste om de kans op werk te vergroten en duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen ('een leven lang leren').

De participatieladder als meetinstrument voor de mate van Participatie

Om te bepalen in welke mate iemand meedoet in de samenleving, is een landelijk instrument ontwikkeld: de Participatieladder. Deze ladder heeft 6 treden

Trede 6: betaald werk

Trede 5: betaald werk met ondersteuning (bijv. deeltijd baan met aanvullende uitkering, werk met loonkosten-subsidie)

Trede 4: onbetaald werk (bv vrijwilligerswerk, onbetaalde stage)

Trede 3: deelname aan georganiseerde activiteiten (bv lid van een voetbalvereniging)

Trede 2: sociale contacten buitenshuis (bv met burens, vrienden)

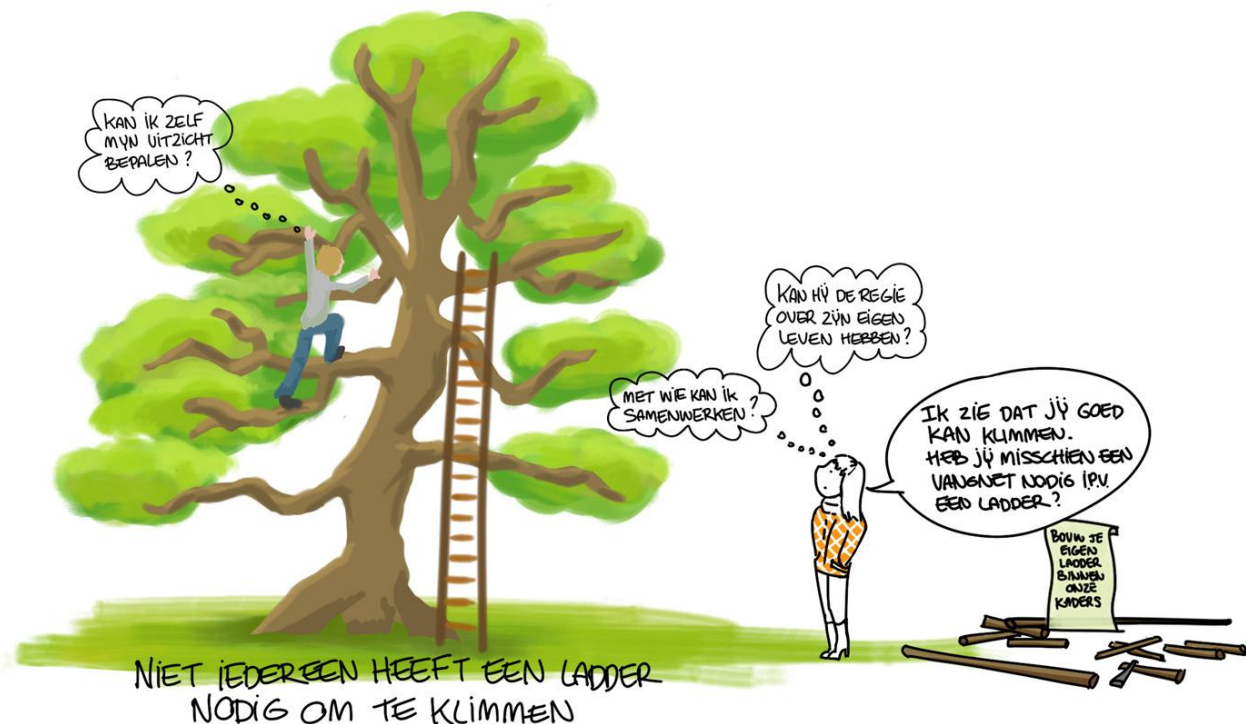
Trede 1: geïsoleerd levend (alleen contact met eventuele huisgenoten, familie of professionele hulpverleners)

Re-integratie bij bedrijven en maatschappelijke organisaties⁹

Het beschikbare re-integratiebudget is de afgelopen jaren fors gedaald. Om dit op te vangen zijn gemeenten steeds minder in zee gegaan met dure re-integratiebureaus en hebben zij de re-integratie in eigen hand genomen. Het Plein is de afgelopen jaren steeds meer gezamenlijk opgetrokken met Delta in het begeleiden van werkzoekenden naar een baan. Zo zijn rechtstreekse contacten opgebouwd met bedrijven en maatschappelijke organisaties, waar de werkzoekende via stages en proefplaatsingen werkervaring op kan doen. De re-integratiemiddelen worden ingezet om bedrijven en maatschappelijke organisaties te ontzorgen via inzet van bijvoorbeeld een jobcoach van Het DeltaPlein en de inzet van gespecialiseerde organisaties wanneer specifieke deskundigheid nodig is.

⁸ de Participatieladder is breed toepasbaar in het Sociaal Domein, dus ook op doelgroepen buiten de Participatiewet.

⁹ De tekening op pagina 7 is de weerslag van een werksessie met maatschappelijke organisaties op 10 april 2014 over de Participatiewet.



5.2 Inkomensondersteuning

Uitgangspunten van de gemeente:

- Voor mensen die inkomensondersteuning nodig hebben, blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering.
- De eigen verantwoordelijkheid staat daarbij voorop.
- De arbeidsverplichtingen worden landelijk geüniformeerd en aangescherpt. De gemeente heeft beperkte beleidsvrijheid.
- De verordeningen gaan uit van een ruimhartige invulling van de bandbreedte die de landelijke regelgeving biedt.
- In de beleidsregels wordt de mogelijkheid gehandhaafd om de bijstand te verlagen bij ontbrekende woonlasten en voor schoolverlaters (6 maanden).

Gelijktijdig met de Participatiewet wordt een nieuwe reeks maatregelen van kracht: de Wet Maatregelen WWB. Deze maatregelen hebben hun effect op de hoogte van de uitkering en stellen strengere eisen aan de opstelling en gedragingen van de bijstandsontvanger. Het is – kortom - een aanscherping van rechten en plichten van de bijstandsontvanger.

Aanscherping rechten

Om een stapeling van inkomens bij één gezin te voorkomen, introduceert het kabinet de kostendelersnorm: de inkomens van alle in een woning verblijvende meerderjarige personen wegen mee bij de bepaling van de hoogte van de bijstandsuitkering. Zo ontvangt een bijstandsontvanger die deel uitmaakt van een vijfpersoonshuishouden per 1 januari 2015 een bijstandsuitkering ter hoogte van 38% van het WML. Nu ontvangt hij doorgaans 60% van het WML. De kostendelersnorm kent enkele uitzonderingen, namelijk studenten, commerciële relaties en personen tot 21 jaar.

In samenhang met de kostendelersnorm vervalt de verplichting om een gemeentelijke verordening te maken, die toeslagen en verlagingen op bijstandsuitkeringen regelt. De huidige bepalingen om de hoogte van de bijstand aan te passen vervallen daarmee. De gemeente heeft nog wel de mogelijkheid om de hoogte van de bijstand te verlagen vanwege ontbrekende woonlasten. Ook kan de gemeente de bijstand voor schoolverlaters gedurende zes maanden verlagen. Beide verlagingen maken

onderdeel uit van het huidige beleid. We stellen voor om dit beleid te handhaven en Het Plein de opdracht te geven de beleidsregels conform op te stellen.

Andere aanpassingen zijn:

- Uitbreiding mogelijkheid tot verrekeningsbevoegdheid met "gezinslid": nu geldt deze verrekeningsbevoegdheid alleen voor de partner.
- Uitbreiding mogelijkheid verrekeningsbevoegdheid van 3 naar 6 maanden.
- Uitbreiding bewijsopdracht. De belanghebbende toont aan dat de kostendelersnorm niet op hem van toepassing is.
- De koopkrachttegemoetkoming voor ouderen wordt buiten de middelentoets WWB gehouden.
- Voor bijstandsontvangers met een medische urenbeperking wordt tot 15 procent van de inkomsten uit arbeid buiten de middelentoets gehouden (met een maximum van € 124,00 per maand).
- Studenten van 18 jaar of ouder met een arbeidsbeperking kunnen in aanmerking komen voor een individuele studietoeslag, bovenop hun studiefinanciering.

Aanscherping plichten

Tegenover de aanscherping van de rechten staat een aanscherping van de plichten van de bijstandsontvanger. Zo staat in de Participatiewet vanaf 1 januari 2015 de hoogte van een maatregel bij een overtreding van zo geheten geüniformeerde verplichtingen opgenomen. Enkele (belangrijke) voorbeelden van deze geüniformeerde verplichtingen zijn de plicht om:

- aangeboden werk te accepteren en behouden;
- op verzoek van de gemeente ingeschreven te staan bij een uitzendbureau;
- een reistijd tot 3 uur per dag te accepteren, als dat noodzakelijk is om werk te krijgen;
- te verhuizen indien dat noodzakelijk is om een arbeidscontract elders van minimaal 1 jaar / minimaal tegen de voor hem relevante bijstandsnorm te vervullen;
- kennis en vaardigheden te verkrijgen en te behouden die nodig zijn om te kunnen werken;
- het verkrijgen van werk niet te belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
- zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen ten opzichte van de uitvoerders van de wet.

Wanneer een bijstandsontvanger zich niet houdt aan een van deze verplichtingen, dan is in eerste instantie een kortingsmaatregel van 100% van toepassing. De raden hebben de bevoegdheid om in de verordening de duur van de maatregel te regelen. Dit moet echter wel binnen een bandbreedte:

- bij de eerste overtreding is de periode minimaal één en maximaal drie maanden
- in geval van recidive binnen 12 maanden is de periode in ieder geval langer dan de bij 1 bepaalde periode, en eveneens maximaal drie maanden.

Ook moet de raad in de verordening bepalen binnen welke periode de maatregel verrekend moet worden, waarvoor eveneens een bandbreedte geldt van drie maanden.

In de Participatiewet is het niet meer mogelijk om bijstandsontvangers te ontheffen van de re-integratieplicht. Er is alleen nog een tijdelijke ontheffing mogelijk van de arbeidsplicht en de verplichting tot tegenprestatie.

5.3 Tegenprestatie

Uitgangspunten van de gemeente:

- Een goed ingericht tegenprestatie-beleid levert een bijdrage aan een vitale samenleving, waarin burgers zelf regie voeren over hun leven en tevens bijdragen aan het welbevinden van anderen.
- De tegenprestatie sluit aan op de talenten en mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde en draagt bij aan de participatie in de samenleving.
- De afspraken over de activiteiten in het kader van de tegenprestatie maken onderdeel uit van het plan van aanpak van de uitkeringsgerechtigde.
- De toets op verdringing vindt plaats via een schriftelijke verklaring van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van het betreffende bedrijf of instelling.

Wat houdt de tegenprestatie in?

In het kader van de Wet Maatregelen WWB heeft de gemeente per 1 januari 2015 de verplichting beleid te ontwikkelen voor het verrichten van een significante tegenprestatie en een verordening op te stellen voor de uitvoering hiervan. De tegenprestatie is sinds 2012 facultatief opgenomen in de Wet werk en bijstand. Van de mogelijkheid om de tegenprestatie ter hand te nemen hebben Lochem en Zutphen tot dusverre geen gebruik gemaakt.

Definitie tegenprestatie

Belanghebbende is verplicht naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. (Participatiewet, artikel 9, eerste lid, onderdeel c)

Waarom is de tegenprestatie in de wetgeving opgenomen?

De regering vindt dat het principe van wederkerigheid ('voor wat hoort wat') aansluit bij een meer participerende samenleving, waarin iedereen naar vermogen bijdraagt en verantwoordelijkheid neemt. Niet alleen voor zijn eigen leven, maar ook voor de samenleving waarin hij leeft. Daarnaast is de regering van oordeel dat de tegenprestatie voor de uitkeringsgerechtigde een gelegenheid biedt om te blijven participeren in de samenleving en om een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te behouden. Dit zijn ook noodzakelijke voorwaarden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten¹⁰.

Gemeenteraden kunnen een aantal keuzes maken bij de invulling van de tegenprestatie. Deze keuzes hebben betrekking op de invalshoek, de begrenzing van de doelgroep en de inhoud van de activiteiten.

Invalshoek: maatschappelijk belang of individueel belang voorop

Hieronder zijn de twee invalshoeken voor de tegenprestatie nader uitgewerkt.

Scenario 1: het maatschappelijk belang staat voorop

In scenario 1 ligt het initiatief voor de inhoud van een tegenprestatie primair bij de gemeente. De gemeente signaleert maatschappelijk nuttige activiteiten, die echter niet (betaald) uitgevoerd kunnen worden. De uitvoering van deze activiteiten wordt ingezet als tegenprestatie. De burger heeft wel invloed op de keuze van de activiteiten, maar uiteindelijk beslist de gemeente.

Scenario 2: het individuele belang staat voorop.

In dit scenario ligt het primaat bij de burger. In het plan van aanpak van zijn re-integratietraject wordt aanvullend opgenomen dat hij iets terugdoet voor zijn uitkering. De tegenprestatie wordt uitgevoerd, doordat de burger zelf uitvoering geeft aan zijn re-integratietraject volgens zijn plan van aanpak. De activiteiten die iemand verricht moeten niet alleen maatschappelijk nuttig zijn, maar ook bijdragen aan de ontwikkeling van de burger.

Keuze voor scenario 2

Op basis van de input vanuit diverse bijeenkomsten met raden en het maatschappelijk veld, kiezen we voor scenario 2. Dat betekent dat de uitkeringsgerechtigde automatisch voldoet aan de verplichting tot tegenprestatie, wanneer hij uitvoering geeft aan zijn plan van aanpak. Deze keuze baseren we op de volgende overwegingen:

- Allereerst is en blijft op die manier de burger voor de volle honderd procent actief in het kader van zijn plan van aanpak; dat bevordert een snellere uitstroom uit de uitkering.
- Scenario 2 is eenvoudig in te passen in de huidige re-integratiepraktijk.
- Tot slot spreekt voor scenario 2 dat de deelnemers aan de werksessie van 11 november 2013 unaniem voorstander van het tweede scenario waren.

¹⁰ Memorie van Toelichting Wetsvoorstel Wet Maatregelen WWB en enkele andere wetten, pag 29 - 30.

Werk sessie Tegenprestatie 11 november 2013

Op 11 november 2013 vond een werksessie plaats over de Tegenprestatie met vertegenwoordigers uit het veld en de Cliëntenraad van Het Plein. De deelnemers van de werksessie waren van mening dat het woord 'tegenprestatie' een negatieve lading heeft. Alsof mensen met een uitkering gedwongen moeten worden om zich in te zetten voor de samenleving. Veel mensen in een uitkering doen al onbetaald werk op vrijwillige basis. Onbetaald werk moet geen plicht zijn, maar eerder een recht om mee te kunnen doen aan de samenleving.

De werkzaamheden moeten passen binnen het plan van aanpak, het moet gaan om activiteiten die passen bij de persoon, het mag niet verdringend werken en de werkzaamheden dienen plaats te vinden binnen een vrijwillige, veilige en verantwoorde omgeving. De voorkeur gaat uit naar een georganiseerd aanbod van participatieplekken waarin begeleiding en ontwikkeling wordt gewaarborgd en waarin de cliënt niet alleen de plicht maar ook het recht heeft om mee te participeren.

Daarbij is het belangrijk verbanden te leggen tussen vraag en aanbod. Wat zijn de behoeften en mogelijkheden van de werkzoekenden, wat zijn de maatschappelijke behoeften en welke organisaties kunnen mensen begeleiden en motiveren om het eigen kunnen te blijven ontwikkelen.

Begrenzing doelgroep

Personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hoeven volgens de wet geen tegenprestatie te verrichten. De verplichting geldt ook niet voor alleenstaande ouders die een ontheffing hebben van de arbeidsplicht vanwege de zorg voor een kind tot vijf jaar.

Mede op basis van input vanuit de praktijk begrenzen wij de doelgroep nader tot:

- personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (deelname redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar);
- personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (deelname redelijkerwijs binnen één jaar mogelijk) uitsluitend indien bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen;
- aan mantelzorgers¹¹ wordt geen tegenprestatie opgelegd, wanneer het verrichten van mantelzorg redelijkerwijs noodzakelijk is.

Inhoud en toetsing van de te verrichten activiteiten

Mede op basis van input vanuit de praktijk zijn criteria vastgelegd voor werkzaamheden, die in het kader van de tegenprestatie worden opgelegd. Het moet gaan om werkzaamheden die:

- worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
- niet leiden tot verdringing.
- De te verrichten activiteiten moeten op de persoon en zijn mogelijkheden en capaciteiten zijn afgestemd.
- De activiteiten moeten beperkt van duur zijn.
- De werkzaamheden moeten nauwkeurig beschreven zijn.
- Bovendien moeten de werkzaamheden maatschappelijk nuttig zijn en (zoveel mogelijk) aansluiten bij de talenten en passies van betrokkene.

Een en ander is nader uitgewerkt in de Verordening Tegenprestatie. De toets op verdringing is geregeld in de Re-integratieverordening en vindt plaats via een schriftelijke verklaring van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van het betreffende bedrijf of instelling.

¹¹ Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

5.4 Werkgeversbenadering

Uitgangspunten van de gemeente:

- Werk staat voorop in de Participatiewet. Daarom zijn werkgevers de belangrijkste partners om burgers aan het werk te helpen.
- We investeren in het ontwikkelen van een lokaal netwerk van werkgevers, die medeverantwoordelijkheid willen nemen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.
- Voor de regionale werkgeversbenadering werken we samen in het Stedenvierkant. Dit is wettelijk vastgelegd en wordt in samenspraak met de regionale Werkkamer uitgewerkt.
- In de regio werken wij samen met de Strategische Board Stedendriehoek, die zich richt op een duurzame gezonde arbeidsmarkt in de regio.

Werkgevers als belangrijkste partners

In de doelstellingen van de Participatiewet staat betaald werk voorop. Werkgevers zijn daarbij onze belangrijkste partners, want zij beschikken immers over de banen. Investeren in duurzame partnerschappen met werkgevers is dé sleutel om meer werkzoekenden naar werk te begeleiden. De vraag naar arbeid van werkgevers staat daarbij centraal.

In het Sociaal Akkoord is de afspraak gemaakt dat werkgevers, inclusief de overheid als werkgever, zich garant stellen voor 125.000 extra banen voor mensen die vanwege een beperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het is zaak dat we dit *commitment* van werkgevers daadwerkelijk concreet weten te maken in onze gemeenten. Daarbij gaat het om het betrekken van het hele spectrum: van de grote werkgevers in de regio tot en met de middenstanders in de wijken en kernen van Lochem en Zutphen.

Gericht op burgers met beperkte loonwaarde

De werkgeversbenadering richt zich op het realiseren van passende werkplekken bij reguliere werkgevers voor burgers die tijdelijk of structureel een beperkte loonwaarde hebben. Burgers die zelf in staat zijn om werk te vinden, worden zo nodig geholpen bij het solliciteren en in contact gebracht met uitzendbureaus, om snelle matches mogelijk te maken.

Lokaal én regionaal



Kader 6. Lokaal én regionaal

We regelen lokaal wat lokaal geregeld kan worden en gaan over op het regionaal regelen van zaken daar waar opschaling naar regionaal niveau slim is of de lokale kracht versterkt.

De samenwerking met werkgevers speelt zich af op twee niveaus: lokaal en regionaal. Door zowel aandacht te besteden aan de lokale als de regionale werkgeversbenadering, ontstaat een optimale mix van beschikbare werkplekken.

De **lokale** werkgeversbenadering is erop gericht een netwerk van werkgevers te ontwikkelen die medeverantwoordelijkheid willen dragen voor het bieden van werk aan werkzoekenden. Hiertoe is er lokaal een gezamenlijk werkgeversteam van Het DeltaPlein opgezet, waarin ook het UWV participeert. Het werkgeversteam werkt ook voor de overige drie Deltagemeenten - Bronckhorst, Brummen en Voorst - waardoor gebruik gemaakt kan worden van een breed werkgeversnetwerk dat over de gemeentegrenzen van Lochem en Zutphen heen reikt. Binnen elke gemeente werkt het team nauw samen met de bedrijfscontact-functionarissen, de kerncontactambtenaren en de wijkregisseurs. Door samenwerking met functionarissen in wijken en kernen ontstaat een onskent-ons-gevoel, waardoor lokale werkgevers wellicht eerder bereid zijn om werkplekken te creëren. Hierdoor ontstaat daadwerkelijk de mogelijkheid om werkplekken in de nabijheid van burgers te organiseren.



Uitkomsten werksessie bedrijfsleven

Op 7 april 2014 vond een werksessie plaats met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven Lochem/Zutphen¹. De bijeenkomst leverde veel bruikbare tips en suggesties op voor de werkgeversbenadering:

- Hou het simpel voor de ondernemer en bedenk nieuwe concepten, zoals vouchers.
- Waar gaat het om bij werkgevers: eenvoud, inzichtelijkheid, gemak en geen risico's.
- Regel het hele administratieve stuk op een slimmere manier. Als iemand een paar uur kan werken, dan moet dat zonder allerlei rompslomp geregeld kunnen worden
- Werk branchegericht en bouw kennis op van de branches. Ondernemers hebben er een hekel aan, als ze merken dat je totaal geen idee hebt van de praktijk van de ondernemer.
- Ga actief op ondernemers af en maak het persoonlijk. Dat is succesvoller dan bijeenkomsten. Successen spreken zich dan vanzelf rond.
- Zorg voor een vast team met vaste contactpersonen en continuïteit, dan kun je vertrouwen opbouwen.
- De risico's voor werkgevers zijn heel hoog; ziektewet, ontslagwet. Je moet risico's wegnemen. Als je dat niet doet, dan houdt het op.
- Er moet ook een belang zijn voor de ondernemer. Er is sprake van een forse recessie, men is nu niet in voor liefdadigheid.

Bovenstaande tekening is een weergave van deze werksessie.

De **regionale** werkgeversbenadering krijgt vorm binnen de arbeidsmarktregio Stedenvierkant¹². In het Sociaal Akkoord zijn afspraken gemaakt over de vorming van 35 regionale werkbedrijven. Deze vormen de schakel tussen de garantiebannen die werkgevers beschikbaar stellen en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Hoe deze regionale werkbedrijven er precies uit komen te zien, wordt nader uitgewerkt in de landelijke Werkkamer. De arbeidsmarktpartijen in de regio Stedenvierkant (sociale partners, gemeenten, SW-bedrijven, UWV en onderwijsinstellingen) willen deze ontwikkelingen niet afwachten en hebben op 28 juni 2013 besloten tot de oprichting van een regionale Werkkamer. Deze regionale Werkkamer werkt voorstellen uit voor de inrichting van een

¹² Regio Stedendriehoek en regio Noord-Veluwe (Harderwijk en omliggende gemeenten)

regionaal Werkbedrijf in het Stedenvierkant. Op het niveau van de regio Stedendriehoek¹³ is daarnaast de Strategische Board¹⁴ actief.

De Strategische Board Stedendriehoek

De Strategische Board Stedendriehoek is een samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs en overheden, met als doel een duurzame gezonde arbeidsmarkt in de regio. De board faciliteert de praktische verbinding tussen partijen door middel van zogenaamde 'tafels', waaraan actieve spelers uit het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden plaatsnemen. Onder de vlag van de Board vond in juni 2013 de ondertekening plaats van het Akkoord van Beekbergen door 27 organisaties met als doelstellingen:

- De regio heeft de laagste werkloosheid van Nederland;
- Vacatures worden goed en snel vervuld;
- Iedereen heeft minimaal een startkwalificatie;
- Alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn actief.

Om deze doelstellingen te bereiken zijn diverse concrete projecten ontwikkeld, waaraan ook Zutphen en Lochem deelnemen, zoals het project Zutphen/Lochem scoort, het beter ontsluiten van het werkzoekendenbestand (project Doen wat kan), en Jobclass (gericht op jongeren zonder startkwalificatie).

Ontzorgen van werkgevers

We ontwikkelen in samenspraak met werkgevers een breed scala aan instrumenten om werkgevers te 'ontzorgen' en te faciliteren om werkzoekenden in dienst te nemen. Voorbeelden van deze instrumenten zijn:

- Advisering over het herontwerpen van werkprocessen bij bedrijven en organisaties, waardoor nieuwe, passende werkplekken ontstaan (jobcarving).
- Inzet van jobcoaches voor de begeleiding van werkzoekenden op de werkplek.
- Een zogenaamde no-risk-polis die voorkomt dat de werkgever bij ziekte het (volledige) loon moet doorbetalen.
- Inzet van loonkostensubsidies om de loonwaarde van de werknemer aan te vullen tot het wettelijk minimumloon.
- Subsidies voor werkplekaanpassingen.
- Scholing.

Bij de ontwikkeling van instrumenten sluiten we nauw aan bij instrumenten die vanuit de regio worden ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld de startersbeurs. Dit biedt voor werkgevers het voordeel van eenduidigheid binnen de regio. De combinatie van werken en leren is een belangrijk instrument om de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden duurzaam te versterken. Daarnaast sluit het werkgeversteam aan bij initiatieven van werkgevers zelf. Een voorbeeld is het initiatief van enkele werkgevers, samen met een zorginstelling, om een stagecarrousel op te zetten: werkzoekenden doorlopen bij meerdere werkgevers een stage en worden daarbij begeleid door de zorginstelling. Daarmee doen werkzoekenden een stevige portie werkervaring op, waarmee zij een grotere kans hebben om naar betaald werk uit te stromen.

Besluitvorming dient plaats te vinden over het budget dat beschikbaar wordt gesteld voor de werkgeversbenadering (zie hoofdstuk 8 Financiën). Samenwerking in de regio biedt kansen om in aanvulling op deze eigen budgetten financiële middelen te benutten die vanuit Europese fondsen (ESF), sectorfondsen en provincie veelal via de regio beschikbaar worden gesteld.

Gemeente geeft het goede voorbeeld

De gemeente Lochem en Zutphen en Het DeltaPlein kunnen zelf als werkgever het goede voorbeeld geven en zich inzetten om meer arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking te realiseren. Uitgaande van de landelijke richtlijnen (5% van het personeelsbestand) creëren we tot 2026 20 à 25

¹³ Apeldoorn, Brummen, Deventer, Epe, Lochem, Voorst en Zutphen

¹⁴ De board is een samenvoeging van het Economisch Platform Stedendriehoek en het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Stedendriehoek.

werkplekken binnen onze organisaties. Hiervoor formuleren we concrete taakstellingen voor de komende jaren.

Social Return on Investment

Zowel de gemeente Lochem als Zutphen hebben in hun inkoop- en aanbestedingstrajecten sociale voorwaarden opgenomen om te stimuleren dat bedrijven werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt ook wel Social Return on Investment (SROI) genoemd. Per aanbesteding overlegt de gemeente met Het DeltaPlein op welke wijze de sociale paragraaf wordt ingevuld. Dit is onder meer afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de beschikbaarheid van kandidaat-werkzoekenden. Het bedrijf dat de aanbesteding gegund krijgt, neemt vervolgens contact op met Het DeltaPlein om concrete afspraken te maken over de inzet van doelgroepen bij de uitvoering van het project.

SROI-afspraken gelden alleen voor de duur van het project. De sociale bijdrage die bedrijven al leveren, is meestal geen factor die daarbij meeweegt. Daarom is er landelijk een nieuw instrument ontwikkeld, samen met het bedrijfsleven en sociale werkvoorzieningschappen, waaronder Delta: de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). De PSO meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Het gebruik van de PSO stimuleert bedrijven om de inzet van kwetsbare doelgroepen structureel goed te regelen. Het is daarom van belang om dit instrument verder te ontwikkelen en zo mogelijk in te zetten als criterium bij gemeentelijke aanbestedingen. Op dit moment loopt hiervoor een pilot.

5.5 Beschut werk

Uitgangspunten van de gemeente:

- Als burgers met een arbeidsbeperking een goede werkplek hebben, bevordert dit hun welbevinden en draagt dit bij aan een vitale samenleving.
- Een goede inrichting van beschut werk levert een bijdrage aan de beheersbaarheid van de kosten van het budget voor het sociale domein.
- Burgers met een Wsw-dienstverband werken zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers of op een beschutte werkplek in de eigen woonomgeving.
- Wij organiseren beschut werk 'nieuwe stijl' voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden betaald werk kunnen verrichten.
- Burgers met een dienstverband beschut werk 'nieuwe stijl' werken zo regulier mogelijk bij werkgevers, bij voorkeur in de eigen woonomgeving.

Vanaf 1 januari 2015 is geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk. De werknemers die voor die datum al een Wsw-dienstverband hebben, blijven hun rechten en werk behouden tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd. Een groot deel van deze groep mensen heeft structurele en intensieve begeleiding nodig om te kunnen werken.

Financiering Wsw-oude stijl

De rijksvergoeding per SW-arbeidsjaar, die nu nog € 26.000 bedraagt, wordt in vijf jaar tijd afgebouwd tot wettelijk minimumloonniveau (€ 22.700 per arbeidsjaar). De gemiddelde loonkosten van een Wsw-medewerker bedragen in 2014 € 28.010 per fte en stijgen mee met indexeringen. Bij ongewijzigd beleid leidt dit dus tot toenemende structurele verliezen voor de gemeente.

Zo regulier mogelijk, aangepast waar nodig

Burgers met een Wsw-dienstverband participeren zo optimaal mogelijk in de samenleving. Dit doen zij door te werken bij reguliere werkgevers, zoveel mogelijk in de nabijheid van hun woonomgeving. De uitvoeringsorganisatie van de sociale werkvoorziening, Gemeenschappelijke Regeling (GR) Delta, is enkele jaren geleden al begonnen om het sociale werkvoorzieningsbedrijf om te vormen tot een detachings- en begeleidings-organisatie. Wsw-medewerkers worden daarbij zoveel mogelijk bij

reguliere werkgevers geplaatst, in dienst bij een werkgever (begeleid werken) of via detachering. De opbrengsten uit eigen activiteiten van Delta worden zo vervangen door detacheringsvergoedingen, opgebracht door de reguliere werkgevers. Deze koers¹⁵ is in 2013 door de colleges van de vijf Delta-gemeenten, waaronder Lochem en Zutphen, bekrachtigd en sluit goed aan bij de uitgangspunten van de nieuwe Participatiewet en bij de beleidskaders van het Sociaal Domein.

Twee sporenbeleid voor de huidige Wsw-medewerkers:

Bovenstaande koers wordt verder uitgewerkt in twee sporen:

1. Inzetten op behoud van werk bij publiek-private allianties en reguliere werkgevers met ondersteuning op maat van werknemer én werkgever:

We verwachten dat ongeveer 70% van de huidige Wsw-medewerkers kan werken bij reguliere werkgevers en bij publiek-private allianties. Dat betekent dat de huidige centrale beschutte werkvoorziening wordt omgevormd. Het is goed te beseffen dat dit geen gemakkelijke weg is en dat dit de nodig zorg en onrust met zich meebrengt voor de betreffende Wsw-medewerkers. Kaderpersoneel wordt ingekrompen of moet anders werken dan voorheen. De kosten lopen soms voor de baten uit, want bijvoorbeeld het bedrijfspand is niet direct verkocht. Van de samenleving, met name van werkgevers, wordt gevraagd om werknemers met een arbeidsbeperking op te nemen in het reguliere arbeidsproces. Toch heeft deze optie meer voordelen dan nadelen: optimale participatie, aansluiten bij de principiële uitgangspunten en minder structurele onkosten. Belangrijkste nadeel is het ontstaan van frictiekosten.

2. Inzetten op lokale alternatieven voor beschut werk oude stijl:

Naar schatting 30% van de Wsw-medewerkers is, zelfs met maximale begeleiding, niet in staat om te werken bij een reguliere werkgever. Alhoewel we geneigd zijn te denken dat voor iedereen een plek te vinden moet zijn, blijkt in de praktijk dat dit niet lukt, zelfs niet bij een sociale werkgever die bereid is veel begeleiding te bieden. Deze deelgroep van Wsw-ers verdient specifieke aandacht en benadering. Zou men alleen naar het financiële belang van de gemeente kijken, dan lijkt de goedkoopste optie om deze werknemers zonder werkvoorziening en begeleidingskosten thuis te laten zitten met behoud van loon. Maar dit zou hoogstwaarschijnlijk leiden tot hogere zorgkosten en is in het licht van 'zoveel mogelijk mee doen' natuurlijk in geen geval een gewenste situatie. Het behoud van een centraal sociaal werkvoorzieningsbedrijf voor alleen deze doelgroep zou zeer kostbaar zijn én in strijd met het uitgangspunt van participatie in de nabijheid van de woonomgeving. Dit betekent dat voor deze groep Wsw-ers gezocht wordt naar een lokale alternatieve plaatsing. Daarbij is het nodig te erkennen dat een meedoen-plek soms het maximaal haalbare is. De kosten van loon en begeleiding kunnen daarbij niet of slechts gedeeltelijk worden terugverdiend. Maar de maatschappelijke waarde - het feit dat deze burgers een vorm van dagbesteding wordt geboden waardoor zij kunnen participeren nabij hun woonomgeving - weegt op tegen de nadelen van werken binnen een centrale beschutte werkvoorziening; een voorziening die aanzienlijk kostbaarder is.

Beschut werk 'nieuwe stijl': zo regulier mogelijk

De nieuwe voorziening beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een grote mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben. Het UWV bepaalt wie in aanmerking komt voor beschut werk 'nieuwe stijl'. Daartoe worden landelijke criteria opgesteld en vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur. Kandidaten worden voorgedragen door de gemeente, vanuit Het DeltaPlein. Op termijn gaat het landelijk om 30.000 nieuwe werkplekken beschut werk. Afhankelijk van de verdeelsystematiek die het Rijk hanteert, betekent dit voor Lochem zo'n 40 nieuwe beschutte werkplekken en voor Zutphen 160 nieuwe beschutte werkplekken¹⁶.

Mensen die gaan werken in beschut werk 'nieuwe stijl' krijgen een dienstverband bij de werkgever op basis van het daar geldige cao-loon. De gemeente kan ook zelf optreden als werkgever en de werknemer detacheren bij een reguliere werkgever. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie, die maximaal 70% bedraagt. Naast de loonkostensubsidie is begeleiding een belangrijk onderdeel van beschut werk 'nieuwe stijl'. De mate van begeleiding kan per persoon verschillen en vindt plaats op de

¹⁵ zie nota: "strategische koers Delta 2013-2016".

¹⁶ Hierbij is uitgegaan van het aandeel Lochem (0,14%) en Zutphen (0,54%) in het macrobudget Wsw 2014.

werkplek. Dit gebeurt zoveel mogelijk door de werkgever zelf, die daarin ondersteund wordt door een jobcoach vanuit de gemeente (Het DeltaPlein). Soms hebben deze werknemers tijdelijk meer begeleiding nodig, of zijn zij vanwege hun beperking tijdelijk minder productief. Dit vraagt om korte lijnen met de betreffende werkgevers, zodat deze ondersteuning variabel en snel inzetbaar is. Wij realiseren beschut werk 'nieuwe stijl' bij voorkeur in de directe leefomgeving van de betrokkene. Het belangrijkste is dat het werk past bij de betrokkene en aansluit bij de mogelijkheden van de werkgever.

5.6 Meedoen-plekken

Uitgangspunten van de gemeente:

- Deelname aan maatschappelijke activiteiten bevordert het welbevinden van burgers en draagt bij aan het vergroten van zelfredzaamheid.
- We ontwikkelen een netwerk van ontmoetingsplekken en steunsystemen binnen wijken en kernen en creëren daarbinnen meedoenplekken voor kwetsbare burgers die niet in staat zijn om te werken.
- Wij sluiten aan op burgerinitiatieven, die deze meedoenplekken ondersteunen, en reserveren hiervoor middelen.

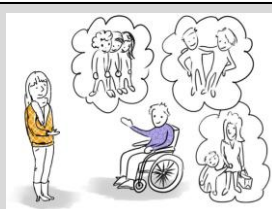
Niet iedereen heeft arbeidsvermogen

De Participatiewet is er voor mensen mét arbeidsvermogen. Toeleiding naar werk staat dus voorop. Desondanks zal het niet voor iedereen lukken om de grote afstand tot arbeidsmarkt te overbruggen. Binnen de huidige bijstandpopulatie is er een groep uitkeringsgerechtigden die door een combinatie van langdurige werkloosheid, gebrekkige scholing, ziekte, beperking, verslaving en psychische problematiek niet kan werken. Deze groep burgers valt op formele gronden buiten de Wajong, maar de belastbaarheid of de loonwaarde is zo gering, dat toeleiding naar werk vrijwel uitgesloten is. Daarnaast is er een groep burgers binnen het huidige beschutte werk die uiteindelijk niet in staat zal zijn om een plek te vinden bij een reguliere werkgever. Zij behouden weliswaar hun loon, maar zullen op andere wijze dan nu actief moeten blijven (zie paragraaf 5.5 Beschut werk).

De begeleidingsvragen van bovengenoemde groepen burgers liggen in het verlengde van die van burgers met (arbeidsmatige) dagbesteding in het kader van de Wmo. Dagbesteding staat voor hen niet in het teken van het ontwikkelen van werk(nemers)vaardigheden, maar van de persoonlijke ontwikkeling, het herkennen en benutten van talenten en het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten. Meedoen in de samenleving staat voorop. Soms biedt dit alsnog een perspectief op werk. Daarom is het ook belangrijk om doorstroom naar betaald werk als optie open te houden.

Gecombineerde aanpak dagbesteding en beschut werk en werkprojecten.

Mede op grond van een inventarisatie van de diverse (Wmo-, AWBZ-, WWB-, Wsw-) doelgroepen in de wijken en kernen willen we de dagbesteding zo organiseren en doorontwikkelen dat er een netwerk ontstaat van ontmoetingsplekken en lokale steunsystemen waar participatie, zorg en welzijn bij elkaar komen. Ook de bestaande werkprojecten in Lochem (Buurtonderhoudsbedrijf) en Zutphen (Buurtservice) vormen een onderdeel van dit netwerk.



Kader 5. Zo nabij mogelijk

We organiseren algemene en maatwerk oplossingen zo dicht mogelijk bij huis bij (kleinschalige) organisaties in wijk of kern.

Op deze plekken wordt zoveel mogelijk ingezet op groepsondersteuning. Deze ontmoetingsplekken en steunsystemen fungeren op deze manier als algemene oplossingen. Binnen deze algemene oplossingen creëren we 'meedoen-plekken' voor kwetsbare burgers met een begeleidingbehoefte (Wmo) of een verplichting tot activering (Participatiewet).

Binnen wijken en kernen zijn al veel initiatieven van burgers, die zorgen voor een grotere onderlinge betrokkenheid en hulp. Wij willen hierbij aansluiten en bestaande initiatieven versterken, om te bevorderen dat ook kwetsbare burgers mee kunnen doen.

Gezamenlijk budget Participatiewet en Wmo 2015

Het organiseren van 'meedoen-plekken' zoals hierboven geschetst maakt dat een gezamenlijke financiering vanuit de Participatiewet en de Wmo voor de hand ligt. Vanuit beide budgetten is een bijdrage aan algemene oplossingen voorzien. We streven ernaar hiervoor 5% te reserveren.

De bijdrage vanuit de Participatiewet aan algemene oplossingen is met name bedoeld om een begeleidingsstructuur binnen de verschillende soorten algemene oplossingen¹⁷ te waarborgen: commerciële oplossingen, oplossingen door bewoners zelf op wijkniveau en oplossingen door zorg/welzijnsprofessionals. Afhankelijk van de behoefte en begeleidingsvragen gaat het om een combinatie van professionals en vrijwilligers. Daarbij is het denkbaar voor elke meedoen-plek een tegemoetkoming beschikbaar te stellen aan de organisatie die voor begeleiding zorgt. In de pilot Talent doen wij hiermee ervaring op (zie bijlage 3).

5.7 Armoedebeleid

Uitgangspunten van de gemeente:

- Het armoedebeleid draagt bij aan vergroting van participatie in de samenleving, door burgers te helpen deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten en door burgers zoveel mogelijk financieel fit (schuldenvrij en boven de armoedegrens) te houden.
- Speerpunt vanuit het ministerie is intensivering van het armoede- en schuldenbeleid, waarbij met name aandacht is voor kinderen. In de tweede plaats het bevorderen van kennisuitwisseling en samenwerking.
- Er is reeds een uitgebreid activerend armoedebeleid in Lochem en Zutphen, met specifieke regelingen voor kinderen.
- De voorwaarden voor de individuele inkomensvoet wordt in Zutphen gelijk getrokken met Lochem, waarbij de referte-eis wordt verlaagd van 5 jaar naar 3 jaar.
- Wij onderzoeken de mogelijkheden om betaalbare zorg te bieden aan mensen met een laag inkomen en hoge zorgkosten.
- Wij sluiten aan op initiatieven vanuit de samenleving die bijdragen aan het oplossen van armoedeproblematiek en stellen middelen beschikbaar om de onderlinge samenwerking te bevorderen en de inzet van vrijwilligers te versterken.



Kader 2. Preventie en vroegsignalering

We investeren in vroegsignalering en preventie zo dicht mogelijk bij de burger.

De armoede- en schuldenproblematiek is de afgelopen jaren fors toegenomen. Het is daarom belangrijk om nog meer te investeren in preventie en vroegsignalering. De gebiedsgerichte sociale teams kunnen hierbij met name een belangrijke rol spelen door de signalen van schuldenproblematiek vroegtijdig op te pakken en waar mogelijk ondersteuning aan te bieden. Dit kan door de eigen kracht van burgers aan te spreken en algemene oplossingen op het gebied van schuldpreventie aan te bieden. Een verbinding met oplossingen vanuit de Wmo ligt hierbij voor de hand. Immers, door schulden komen mensen in een situatie waarin hun zelfredzaamheid en participatie in de eigen leefomgeving in het gedrang komt. We stellen daarom voor om schuldpreventie aan te bieden en in te richten als een algemene oplossing in het kader van de Wmo. We denken daarbij met name aan preventiecurssussen en budgetcoaching door vrijwilligers.

Wettelijke context

De nieuwe bepalingen ten aanzien van het armoedebeleid zijn grotendeels vastgelegd in de Wet maatregelen WWB, die per 1 januari 2015 opgaat in de Participatiewet. Het gaat hierbij met name om de afschaffing van categoriale regelingen¹⁸ enerzijds en verruiming van de individuele bijzondere bijstand anderzijds en om het wegvallen van de inkomensgrens van 110% van het sociaal minimum. In plaats van de langdurigheidstoelage komt er een individuele inkomensvoet, waarbij ook gekeken

¹⁷ Zie beleidsnota WMO voor een nadere beschrijving van de verschillende soorten algemene oplossingen.

¹⁸ Om bepaalde groepen burgers te ondersteunen, zoals ouderen, chronisch zieken en gehandicapten, kennen gemeenten categoriale bijzondere bijstand. Als iemand tot de doelgroep behoort, kan deze de tegemoetkoming aanvragen. Dit is dus per 1 januari 2015 niet meer mogelijk.

wordt naar de inspanningen die iemand heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen. Daarnaast zijn er wijzigingen in andere wetgevingen, die – direct of indirect – van invloed zijn op het armoedebeleid.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid noemt voor het armoedebeleid een tweetal speerpunten. In de eerste plaats intensivering van het armoede- en schuldenbeleid, waarbij met name aandacht is voor kinderen. In de tweede plaats het bevorderen van kennisuitwisseling en samenwerking.

Verbindende schakel

Het armoedebeleid staat niet op zichzelf, maar zoekt nadrukkelijk aansluiting bij en versterking van andere thema's in het sociaal domein. Het gaat dan onder meer om de verbinding met het re-integratiebeleid, het Wmo-beleid, de gebiedsgerichte sociale teams en burgerparticipatie en –kracht. Zowel in Zutphen als in Lochem komen maatschappelijke partners bij elkaar om mee te denken en mee te werken aan het armoedebeleid: in Zutphen in het overleg VErbindkracht; in Lochem is het Platform Minimabeleid actief. Deze overlegorganen vormen een verbindende schakel tussen de behoeften van de doelgroep en het beleid. Daarnaast bieden zij ondersteuning bij projecten en activiteiten die in deze behoeften voorzien.

Doel en doelgroep

Doel van het armoedebeleid is dat burgers uit de doelgroep financieel fit worden en naar behoefte en mogelijkheden meedoen in de maatschappij. Hierbij plaatsen we met name de participatie van kinderen centraal. Maar voorkomen is beter dan genezen. Daarom willen we niet alleen oplossingen treffen om burgers te ondersteunen, maar willen we ook helpen voorkomen dat inwoners in een dergelijke situatie terecht komen. In het licht van het huidige economische bestel is het nog meer van belang om vroegtijdig aandacht te hebben voor het voorkomen van armoede- en schuldproblematiek.

Gemeente Lochem en Zutphen kennen reeds een uitgebreid armoedebeleid, dat sterk gericht is op participatie. In Zutphen via onder andere de Meedoen-regeling en in Lochem via onder andere de regeling Deelname Maatschappelijke Activiteiten (DMA), die wij eveneens de naam Meedoenregeling willen geven. We willen dit activerende karakter (verder) versterken vanuit de gedachte dat werk uiteindelijk de beste uitweg voor armoede is. Daarbij hebben we oog voor de armoede onder ZZP-ers, werkenden met kleine flexibele contracten en ouderen.

Het armoedebeleid richt zich op burgers van Lochem en Zutphen met een inkomen tot een bepaald maximum ten opzichte van het wettelijk minimumloon. Dit maximum kan een gemeente zelf bepalen. Er is extra aandacht voor kinderen uit de gezinnen die tot de doelgroep behoren. In het kader van preventie van armoede is bovenstaande doelgroep uit te breiden naar – in beginsel – alle burgers. Het is daarbij niet de bedoeling dat alle burgers een financiële bijdragen krijgen, maar dat zij advies, informatie en begeleiding aangeboden krijgen bij het omgaan met weinig of minder geld.

Mogelijke ontwikkelrichtingen

Om bovenstaand doel te bereiken kunnen we een aantal richtingen verder uitwerken.

Verhogen van de inkomensgrens

Een van de opties is het verhogen van de inkomensgrens voor burgers die in aanmerking kunnen komen voor regelingen van het armoedebeleid. Hierdoor nemen de uitgaven voor het armoedebeleid toe. Maar tegelijkertijd wordt dan ook ondersteuning mogelijk gemaakt voor inwoners, die nu nog buiten de boot vallen, maar deze ondersteuning vaak goed kunnen gebruiken. Het verhogen van de inkomensgrens bevordert de uitstroom naar werk. Uitkeringsgerechtigden hebben nu vaak te maken met de 'armoedeval' als zij een baan vinden, waarmee zij net te veel verdienen om aanspraak te blijven maken op de minimaregelingen.

Opties om nader uit te werken:

1. *Inkomensgrens verhogen naar 120% van het sociaal minimum.* Deze grens was in Lochem van toepassing voordat de grens wettelijk op 110% werd gesteld. In Zutphen was de grens altijd al 110% van het sociaal minimum.

2. Grens handhaven op 110% van het sociaal minimum

Hiermee blijven de uitgaven voor de betreffende regelingen op het huidige niveau, waardoor verhogingen van het budget niet nodig zullen zijn.

Op basis van een financiële doorrekening blijkt dat het verhogen van de inkomensgrens naar 120% van het sociaal minimum leidt tot een forse toename van de uitgaven. Voor Zutphen gaat het om een extra bedrag van minimaal € 355.000 en voor Lochem om minimaal € 160.000 extra. Deze kostenverhoging kan niet gedekt worden uit het extra budget dat het Rijk beschikbaar stelt voor de intensivering van het armoedebeleid.

Wij onderzoeken de effectiviteit van een verhoging van de inkomensgrens en wegen dit af tegen andere manieren om de participatie van mensen met een laag inkomen te bevorderen. Daartoe leggen wij op korte termijn een nader voorstel voor aan de raad.

Uitstroom naar werk meer belonen

Wij willen prikkels bieden om de uitstroom naar werk te vergroten. Daartoe bekijken we of het huidige instrumentarium van uitstroompremies, vouchers en vrijlatingen voldoende activerend is. De langdurigheidstoelage wordt vervangen door de individuele inkomensvoorslag voor mensen die langdurig moeten rondkomen van een laag inkomen, zonder dat zij zicht hebben op verbetering van dat inkomen. De gemeenten kunnen de begrippen 'langdurig' en 'laag inkomen' zelf nader invullen. Daarbij gaat het om maatwerk, waarbij de gemeente tevens moet kijken naar de inspanningen die iemand heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen.

Lochem en Zutphen zien de individuele inkomensvoorslag als het sluitstuk van de minimaregelingen, of wel als 'een vangnet onder het vangnet'. Op basis van signalen uit de praktijk wordt erkend dat de referentieperiode van vijf jaar, zoals Zutphen hanteerde voor de langdurigheidstoelage, feitelijk te lang is; na drie jaar op/rondom bijstandsniveau geleefd te hebben, is de rek er wel uit. Daarom verlagen wij deze termijn voor Zutphen naar drie jaar, zoals ook in Lochem geldt. In het verlengde daarvan brengen we de inkomensgrens op het niveau van Lochem namelijk 105% van het sociaal minimum. Een en ander is nader uitgewerkt in de verordeningen individuele inkomensvoorslag Zutphen en Lochem.

Uitbreiding collectieve ziektekostenverzekering

In de Participatiewet worden de mogelijkheden voor het verstrekken van categoriale bijzondere bijstand aanzienlijk beperkt. Alleen de categoriale bijstand in de vorm van een collectieve aanvullende ziektekostenverzekering of het verstrekken van een vergoeding voor de kosten van de premie voor een aanvullende ziektekostenverzekering blijven bestaan. Wij willen deze mogelijkheden onderzoeken om meer betaalbare zorg te kunnen bieden aan mensen met een laag inkomen. Daarbij betrekken wij ook aspecten als activering en gezonde leefstijl. De maatwerkoplossing voor chronisch zieken en mensen met een beperking¹⁹ zou binnen deze zorgverzekering kunnen worden vormgegeven. Op deze wijze kan ook een verbinding worden gemaakt tussen Participatiewet en de Wmo 2015. Hiervoor leggen wij separaat een voorstel voor aan de raden.

Maatschappelijke partners en vrijwilligers inschakelen

Om het armoedebeleid breder in te kunnen zetten, willen we nog meer gebruik maken van maatschappelijke partners en vrijwilligers. Deze hebben aangegeven meer te kunnen en willen doen. Bijvoorbeeld door coaching en begeleiding te geven aan de diverse doelgroepen van het armoedebeleid. Wij willen dit realiseren door de samenwerking met maatschappelijke partners te versterken en te investeren in vrijwilligers, onder andere met trainingen en professionele ondersteuning.

¹⁹ Gemeenten hebben de opdracht om ter vervanging van landelijke inkomensondersteunende regelingen gemeentelijk maatwerk voor chronisch zieken en mensen met een beperking in het leven te roepen.

5.8 Cliëntenparticipatie

Uitgangpunten van de gemeente:

- Burgers zijn ervaringsdeskundigen van de te leveren oplossingen.
- Inspraak van burgers bij ontwikkelen en evalueren van beleid levert een betere kwaliteit van dienstverlening op.
- Cliëntenparticipatie wordt nu ook al vormgegeven voor huidige doelgroepen van het domein werk en inkomen. De koers die hierbij is ingeslagen vormt de basis voor de nieuw in te richten cliëntenparticipatie.
- De Cliëntenraad heeft ruime taken en bevoegdheden en wordt betrokken bij het ontwikkelen van beleid op het terrein van werk en inkomen.
- De Cliëntenraad is zodanig samengesteld, dat er sprake is van een pluriforme vertegenwoordiging van cliënten.
- Wij dragen zorg voor adequate ondersteuning van de Cliëntenraad. Met name hebben wij aandacht voor de deskundigheidsbevordering van de Cliëntenraadsleden en de daarvoor benodigde middelen.
- Wij bevorderen de totstandkoming van cliëntenparticipatie op het terrein van werk en inkomen op regionaal niveau en ondersteunen de initiatieven die de cliëntenraden hier zelf in nemen.
- In samenwerking met de Cliëntenraad voeren wij klanttevredenheidsonderzoeken uit om de dienstverlening aan de burgers te verbeteren.
- Wij richten een laagdrempelige en onafhankelijke klachten – en bezwarenregeling in voor het brede sociale domein.

Wettelijke context

De Participatiewet verplicht gemeenteraden om een verordening vast te stellen waarin regels staan opgenomen over de wijze waarop belanghebbenden bij de uitvoering van de Participatiewet worden betrokken. Dit biedt gemeenten de kans om burgers optimaal bij de uitvoering van taken te betrekken. De huidige wettelijke kaders maken dat de drie doelgroepen onder uiteenlopende regimes vallen, waardoor er verschillende soorten cliëntenparticipatie naast elkaar worden georganiseerd. Na 2015 worden deze groepen samengevoegd in één wettelijk kader. Voor de Participatiewet gaat dit over de volgende groepen burgers:

- Personen die nu nog onder de WWB vallen en per 1 januari onder de Participatiewet;
- De nieuwe instroom in de Participatiewet, die voorheen in aanmerking zou komen voor Wajong of Wsw;
- Personen die nu en straks zijn aan te merken als Wsw-werknemers.

Verder uitbouwen van uitgezette koers

Zoals ook al gesteld in het algemeen beleidskader Sociaal Domein willen we cliëntenparticipatie en inspraak een stevige plek bieden in de ontwikkeling en evaluatie van beleid. Het is van het grootste belang om dit met een brede vertegenwoordiging van belanghebbenden in te richten. Binnen de wettelijke context van de Participatiewet en de ruimte die de vastgestelde gemeentelijke kaders bieden, geeft Het DeltaPlein per 2015 integraal uitvoering aan cliëntenparticipatie en inspraak. Daarbij vormen "leren van het verleden" (falen en successen) en gezamenlijk toewerken naar ambities de basis. We borduren voort op de koers die de afgelopen jaren samen met de Cliëntenraad van Het Plein is ingeslagen. Deze koers laat zich het beste omschrijven als "Samenwerken en samen werken": de cliëntenraad is in een zo vroeg mogelijk stadium actief betrokken bij beleidsvoorbereiding en is ook actief mede-uitvoerder. Argumenten hiervoor zijn:

- Met deze koers komt een aanpak tot stand waarmee cliëntenparticipatie uitdrukkelijk verder gaat dan de wettelijke minimumnorm.
- De zich verder ontwikkelende samenwerkingsvorm past naadloos binnen de huidige maatschappelijke context en daarbij horende verwachtingen die bij een participatiesamenleving horen.
- De koers verhoudt zich goed tot de samenhang met ontwikkelingen op het terrein van Wmo en Jeugdzorg (die zich immers ook afspelen binnen de participatiesamenleving).

- De voorgestelde aanpak maakt het mogelijk om op een efficiënte en effectieve wijze tevens uitvoering te geven aan cliëntenparticipatie binnen de Wsw.
- De cliëntenparticipatie breidt zich op initiatief van de huidige Cliëntenraad Het Plein tevens uit naar het regionale niveau, aangezien op dat niveau belangrijke beleidsontwikkelingen plaatsvinden.

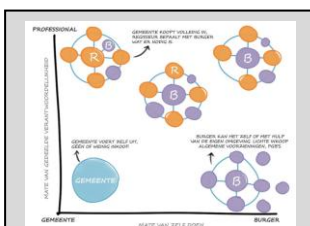
Cliëntenparticipatie op het brede sociale domein

Binnen alle drie de decentralisaties speelt cliëntenparticipatie en het betrekken van een brede vertegenwoordiging van burgers en belangenorganisaties een belangrijke rol. Dit is dan ook een goed moment om de cliëntenparticipatie van de Participatiewet te bezien in het bredere verband van het sociaal domein. Daarbij sluiten wij aan op de initiatieven die de lokale cliënten- en adviesraden daar zelf in willen nemen. Een belangrijk onderwerp, die door deze organisaties naar voren is gebracht, gaat over de inrichting van een laagdrempelige en onafhankelijke klachten- en bezwarenregeling voor het gehele sociale domein. In de algemene introductie op de drie beleidsplannen wordt hiervoor een voorstel gedaan.

5.9 Inkoop

Uitgangspunten van de gemeente:

- Een passende keuze van de manier van inkopen draagt bij aan gedeelde verantwoordelijkheid om vernieuwing en ontwikkeling te realiseren in het sociale domein.
- Bij de inkoop in het kader van de Participatiewet is grotendeels sprake van inbesteding en maar zeer beperkt van aanbesteding.
- Waar mogelijk sluiten we aan bij de bestuurlijke aanbestedingsprocedure van de WMO.
- Met elke aanbieder wordt een (Basis)overeenkomst afgesloten, waarin afspraken worden gemaakt over de kwaliteit van de dienstverlening en de wijze van monitoring en verantwoording.



Kader 9. Inkoop

We stellen bij inkoop specifiekere eisen voor kwaliteit en effectiviteit naarmate het zelf (kunnen) doen door burgers afneemt en het (financiële) risico van de gemeente groter wordt.

Bij inkoop maken we een onderscheid tussen algemene en maatwerkoplossingen. Algemene oplossingen zijn voor iedereen toegankelijke voorzieningen en diensten, soms gesubsidieerd verkrijgbaar, meestal vrij verkrijgbaar op de markt. Maatwerkoplossingen worden toegekend door de gemeente aan mensen die het nodig hebben. De informatie over inkoop in dit hoofdstuk betreft deze maatwerkoplossingen.

Een groot deel van het re-integratiebudget betreft de ondersteuning, bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden naar werk. Deze werkzaamheden voert Het Plein in nauwe samenwerking met Delta grotendeels zelf uit. De daadwerkelijke re-integratie vindt zoveel mogelijk plaats bij bedrijven of maatschappelijke organisaties. Dat betekent dat de inkoop zich beperkt tot de inzet van specifieke deskundigheid die in aanvulling hierop noodzakelijk is.

Manier van aanbesteden

Bij de inkoop sluiten wij zo mogelijk aan bij de bestuurlijke aanbestedingsprocedure van de WMO, tenzij regelgeving in het kader van bijvoorbeeld inzet van Europese subsidies een andere vorm van aanbesteding vereist. De kerngedachte achter bestuurlijk aanbesteden is dat klanten, aanbieders en gemeente samen verantwoordelijk zijn voor de wijze waarop voorzieningen worden aangeboden. Vanuit het besef dat alle partijen wederzijds afhankelijk zijn van elkaar, wordt in het onderhandelingsproces geprobeerd recht te doen aan elkaars belangen. Bovendien worden er afspraken gemaakt over de inhoud en prijs van aan te bieden diensten. Deze afspraken worden vastgelegd in een Basisovereenkomst.

Met de deelnemers aan de Basisovereenkomst kan vervolgens een Deelovereenkomst gericht op specifieke uitvoeringstaken worden afgesloten. In de Deelovereenkomst worden afspraken over inhoud, bekostiging en wijze van levering van de maatwerkoplossingen vastgelegd. Ook gedurende de looptijd van de Basisovereenkomst kunnen nieuwe aanbieders toetreden. We vinden het belangrijk

dat kleinere aanbieders en nieuwe organisaties kansen krijgen om zich binnen Lochem en Zutphen te profileren. Tijdens de looptijd van de overeenkomsten blijven gemeente en aanbieders voortdurend vanuit partnerschap met elkaar in gesprek over hoe de transformatieopgave gerealiseerd kan worden. Kennis- en ervaringsuitwisseling zijn hiervoor cruciaal.

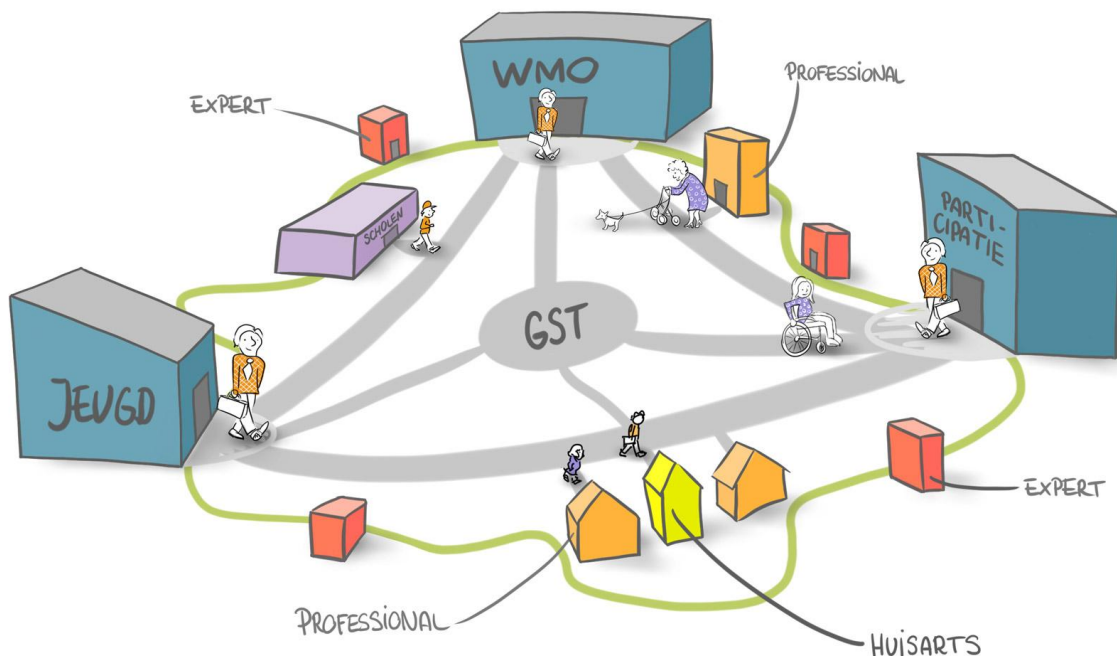
Verantwoording als basis voor reflectie

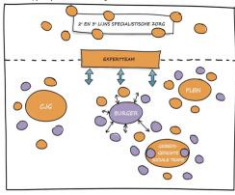
De Basisovereenkomst regelt de wijze waarop verantwoording door de aanbieders afgelegd moet worden. Gezamenlijk worden afspraken gemaakt hoe voldaan kan worden aan de verantwoordingsverplichting en –verwachting van gemeenteraad, cliënten(-organisaties) en Rijk. Insteek is om de administratieve eisen zo licht als mogelijk te houden en zoveel mogelijk aan te sluiten bij al bestaande verantwoordingsystemen. Alhoewel feitelijke verantwoordingsinformatie natuurlijk van belang is, zijn we er vooral op uit om aan hand hiervan met elkaar in gesprek te raken over verbetering en innovatie van de dienstverlening. Op deze manier geven we met elkaar vorm aan reflectie.

6 Toegang

Uitgangspunten van de gemeente:

- Burgers moeten een passende oplossing vinden of aangeboden krijgen voor hun vraag.
- Het proces van toegang helpt de burger bij het vinden van de meest passende, integrale oplossing.
- Om in aanmerking te komen voor een maatwerkoplossing moet een wettelijk vastgelegd traject worden doorlopen onder eindverantwoordelijkheid van het college van B&W.
- Het proces van toegang en toeleiding levert een bijdrage aan de beheersbaarheid van de kosten van het sociale domein.





Kader 3: toegang

Een burger kan op verschillende plekken terecht als hij een vraag of signaal heeft. Ondersteund door informatie via telefoon of internet kan iemand zelf komen tot een oplossing of rechtstreeks terecht bij een specifiek loket als Het Plein of iemand kan zelf aankloppen bij een netwerk dat past bij zijn bezigheden, bijvoorbeeld school of een andere partner van het Centrum voor Jeugd en Gezin, buurthuis, huisarts, gebiedsgericht sociaal team etc. Verschillende ingangen blijven dus naast elkaar bestaan.

Burgers die een beroep willen doen op inkomensondersteuning of ondersteuning bij het vinden van werk, kunnen rechtstreeks terecht bij Het DeltaPlein of via telefoon of de website informatie vinden om zelf tot een oplossing te komen. Ook is het mogelijk om eerst aan te kloppen bij een persoon of een instantie in het eigen netwerk, bij een gebiedsgericht sociaal team of het Centrum voor Jeugd en Gezin. Er blijven dus meerdere ingangen naast elkaar bestaan.

De **professional** die door de burger wordt benaderd, draagt allereerst zorg voor een goede vraagverheldering en kijkt daarbij naar alle leefgebieden. De manier om tot deze vraagverheldering te komen gebeurt bij alle ingangen door professionals op dezelfde manier. Vervolgens helpt de professional de burger om een passende oplossing te vinden voor zijn vraag. Bij het zoeken naar oplossingen wordt uitgegaan van de principes van de kanteling: steeds gericht op de zelfredzaamheid van de burger om zelf, in het eigen netwerk of via algemene oplossingen te komen tot een passende oplossing

De professional kan iemand zijn van het DeltaPlein of iemand die werkzaam is bij een van de andere ingangen: het gebiedsgerichte sociale team, het Centrum voor Jeugd en Gezin of een andere organisatie. Zij brengen als competentie mee dat zij de vraag van de burger in een breder perspectief kunnen plaatsen en zij hebben de expertise in huis om tot een goede vraagverheldering te komen. Indien in het gesprek blijkt, dat inkomensondersteuning, dan wel ondersteuning bij arbeidsinschakeling noodzakelijk is, dan moet de burger hiervoor een aanvraag indienen bij de gemeente.

De **gemeente** beoordeelt de aanvraag op basis van de wettelijke kaders en de gemeentelijke verordeningen en bepaalt vervolgens of iemand in

aanmerking komt voor inkomensondersteuning en/of ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De uitvoering van deze taak is belegd bij Het Plein, die in het kader van de Participatiewet een samenwerkingsrelatie aangaat met Delta. Meer over deze uitvoeringsstructuur volgt in het volgende hoofdstuk.

7 Naar een nieuwe uitvoeringsstructuur

Uitgangspunten van de gemeente:

- De Participatiewet vraagt om een integrale dienstverlening aan voorheen gescheiden groepen burgers en werkgevers.
- De huidige uitvoeringsorganisaties Het Plein en Delta moeten daarom omgevormd worden tot een nieuwe uitvoeringsstructuur.
- Het Plein en Delta hebben een projectorganisatie het DeltaPlein opgericht, waarin zij gezamenlijk de uitvoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 voorbereiden.
- GR Het Plein krijgt de opdracht om per 1 januari 2015 de Participatiewet uit te voeren in samenwerking met Delta.
- De uitvoering van de Wsw 'oude stijl' blijft per 1 januari 2015 opgedragen aan de GR Delta.
- Het DeltaPlein krijgt de opdracht om een voorstel uit te werken voor een nieuwe uitvoeringsstructuur na 2015 in afstemming met de vijf Delta-gemeenten. Dit voorstel dient vóór 1 juli 2015 voorgelegd te worden aan de gemeenteraden van de vijf betreffende gemeenten.
- De nieuwe uitvoeringsstructuur is gebaseerd op een romp-GR van Lochem en Zutphen, waarbij de overige Delta-gemeenten Bronckhorst, Brummen en Voorst kunnen aanhaken via deelname als volwaardig GR-lid, of een inkooprelatie aangaan voor de uitvoering van bepaalde taken (bv. uitvoering van doorlopende Wsw-verplichtingen).

De Participatiewet brengt taken bijeen die nu door de GR Delta (Wsw) en de GR Het Plein (WWB) separaat worden uitgevoerd. Dit roept de vraag op, wat dit betekent voor deze twee huidige

uitvoeringsorganisaties. De nieuwe wetgeving vraagt om integrale dienstverlening en het opnieuw inrichten van werkprocessen die voorheen gescheiden waren. Bovendien krijgen de gemeenten minder middelen voor het uitvoeren van deze samengevoegde taken. Het is dus zaak om de huidige organisaties om te vormen tot een passende uitvoeringsstructuur, waarbij kwalitatief hoogstaande dienstverlening aan burgers wordt gecombineerd met effectiviteit en efficiëntie.

De GR Het Plein bestaat uit de twee gemeenten Lochem en Zutphen, de GR Delta uit de vijf gemeenten Lochem, Zutphen, Bronckhorst, Brummen en Voorst. Daardoor vraagt het aanpassen van de bestaande uitvoeringsorganisaties een zorgvuldig politiek-bestuurlijk proces. De nieuwe uitvoeringsorganisatie is dan ook niet voor 1 januari 2015 formeel gevormd. Dit spreekt echter niet tegen dat de huidige organisaties, op basis van de al bestaande samenwerking, per genoemde datum de wet kunnen gaan uitvoeren.

Projectorganisatie Het DeltaPlein

Om een goede uitvoering van de Participatiewet te realiseren, hebben Delta en Het Plein de afgelopen jaren hun samenwerking geïntensiveerd. Dit heeft geleid tot één integraal dienstverleningsproces, een gezamenlijke set aan instrumenten en een gezamenlijke werkgeversbenadering. Deze samenwerking heeft in 2014 vorm gekregen in een tijdelijke projectorganisatie: Het DeltaPlein. Hiermee is geborgd dat burgers die vanaf 1 januari 2015 een beroep doen op de Participatiewet goed worden geholpen. Tegelijkertijd biedt deze projectmatige opzet ruimte voor een zorgvuldige besluitvorming over de uiteindelijke uitvoeringsstructuur.

Vier scenario's

Voor het inrichten van een bovenlokale uitvoeringsstructuur is een breed scala aan organisatievormen mogelijk, zowel privaats als publiek. Het ultieme doel is een juridische entiteit van voldoende geografische omvang waarin de verantwoording goed is geborgd. Onderstaand worden de vier meest genoemde vormen besproken. Daarnaast zijn ook nog mixvarianten van deze vormen mogelijk. Welke vorm er ook wordt gekozen, het college van elke gemeente blijft wettelijk verantwoordelijk voor het ontvangen, verdelen en verantwoorden van de BUIG middelen en de doorlopende Wsw-verplichtingen.

Scenario 1: Een privaatrechtelijke organisatievorm

Taken die voortkomen uit de Participatiewet worden door het Rijk opgedragen aan de gemeente. Voor specifiek de WWB en de Wsw is uitbesteding aan private organisaties (bijvoorbeeld een stichting) vrijwel uitgesloten, omdat dit strijdig is met de intentie van de wetgever. Met name de claimbeoordeling, de beoordeling van de individuele situatie en het beheer van de persoonsgegevens mogen niet worden uitbesteed aan een private partij. Indien ervoor wordt gekozen om de gemeenschappelijke regelingen Het Plein en Delta op te heffen, dan moeten de gemeenten deze taken dus weer zelf uitvoeren. Behalve de wetgeving zijn er nog andere belangrijke argumenten ter overweging:

- Een private organisatie kent een hoge mate van zelfstandigheid. De organisatie bepaalt grotendeels zelf haar koers, en de gemeenteraad staat daardoor op grotere afstand (er is sprake van *verlegd* lokaal bestuur);
- Om de controlerende taak van de gemeenteraad te kunnen uitvoeren, zullen in de private variant goede afspraken gemaakt moeten worden over verantwoordelijkheid en verantwoording;
- In de private variant is het opdrachtgeverschap helder en er wordt afgerekend op het te behalen resultaat.

Scenario 2: Een openbaar lichaam

In dit scenario worden de taken die voortkomen uit de Participatiewet uitgevoerd door tenminste twee gemeenten die daartoe een openbaar lichaam vormen. Dit is de meest gebruikte vorm voor intergemeentelijke samenwerking op het gebied van werk en inkomen en de sociale werkvoorziening. Kenmerken:

- Volledige rechtspersoonlijkheid (zelfstandig kunnen uitvoeren van alle wettelijke taken die uit de Participatiewet voortvloeien, met eigen personeel en een eigen bedrijfsvoering);
- Optimale integratie van dienstverlening (maximale effectiviteit);
- Door het weghalen van doublures in de (ondersteunende) taken wordt een maximaal efficiencyvoordeel gerealiseerd;

Een openbaar lichaam kent twee varianten: de collegeregeling en de raadsregeling (dit wordt toegelicht in bijlage 5).

Scenario 3: Een centrumgemeente

Bij een centrumgemeente-constructie dragen gemeenten taken en bevoegdheden over aan een centrumgemeente. Er is hierbij sprake van mandatering. Dit betekent dat de bestuursbevoegdheden en de daaraan gekoppelde verantwoordelijkheid bij de deelnemende gemeenten blijft.

Kenmerken:

- De rechtspersoonlijkheid ligt bij de centrumgemeente;
- De inkoopende gemeenteraden staan op grotere afstand;
- Veel (ondersteunende) functies blijven dubbel bestaan waardoor het efficiencyvoordeel beperkt is;
- Elke gemeente kan verschillende arrangementen in dienstverlening inkopen bij de centrumgemeente. Maar daardoor neemt de integraliteit van de dienstverlening af en groeit het risico van extra uitvoeringsdruk bij de centrumgemeente.

De variant kent verschillende vormen en combinaties. We noemen drie varianten:

- Zutphen wordt als grootste gemeente in de sub-regio²⁰ het centrum. De overige gemeenten kunnen samenwerken op basis van een inkooprelatie.
- Alle gemeenten in de sub-regio gaan een inkooprelatie aan met een grote buurgemeente, die als centrumgemeente fungeert (Apeldoorn of Deventer).
- Centrumgemeente-taken worden verdeeld over meerdere gemeenten in de (sub)-regio (specialisatie). De gemeenten kopen bij elkaar in.

Scenario 4: Einde bovenlokale samenwerking, opschaling taken naar regio

In dit scenario worden de huidige GR-en Het Plein en Delta ontmanteld en de uitvoeringstaken gaan terug naar de gemeenten. Elke gemeente wordt zelf weer verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken op het terrein van werk en inkomen. Met oog op de uitvoerbaarheid kan elke afzonderlijke gemeente overwegen om specifieke taken op te schalen naar de regio. Voorbeelden hiervan zijn re-integratie naar het Regionale Werkbedrijf, back-office-taken naar een regionaal servicecentrum.

Kenmerken:

- De inkomensvoorziening is nauwelijks beïnvloedbaar. De risico's kunnen vooral worden beïnvloed via de re-integratietaak;
- Indien de re-integratietaak wordt belegd bij een regionaal Werkbedrijf staat de gemeenteraad op afstand. De beleidsruimte in de Participatiewet wordt daardoor niet optimaal benut;
- Integrale dienstverlening (werk – inkomen) en afstemming binnen het sociaal domein is lastiger, wat leidt tot lagere effectiviteit en efficiency van het beleid;
- Doordat er slechts op onderdelen schaalvoordelen worden gerealiseerd is het efficiency voordeel relatief klein.

Keuze

Op grond van de analyse van de juridische vormen en de input vanuit de bijeenkomsten met raden en maatschappelijke organisaties kiezen wij voor een combinatie van bovenstaande scenario's. De kern bestaat uit een openbaar lichaam (scenario 2, collegevariant; zie bijlage 5) die wordt gevormd door Lochem en Zutphen. De overige Delta-gemeenten (Bronckhorst, Brummen en Voorst) kunnen aanhaken als volwaardig GR-lid of een inkooprelatie aangaan voor de uitvoering van bepaalde taken, bijvoorbeeld de continuering van de doorlopende Wsw-verplichtingen (scenario 3). Waar mogelijk en zinvol worden deeltaken opgeschaald naar de regio, denk bijvoorbeeld aan delen van de back office, zoals het in mei 2014 opgerichte ESF-bureau (scenario 4). Ook kunnen taken juist dichterbij de burger worden gebracht, zoals de keukentafelgesprekken bij mensen thuis en de deelname van consulenten aan gebiedsgerichte teams. Kenmerken van de nieuwe organisatie zijn de intensivering van de samenwerking binnen netwerken, krachtige regie vanuit de gemeenteraden en de betrokkenheid van burgers.

Wij adviseren de raden om Het DeltaPlein opdracht te geven op basis van de bovengenoemde combinatie een voorstel uit te werken voor een nieuwe uitvoeringsstructuur in afstemming met de vijf Delta-gemeenten. Dit voorstel dient vóór 1 juli 2015 aan de vijf gemeenteraden voorgelegd te worden

²⁰ Sub-regio doelt in dit geval op de gemeenten Zutphen, Lochem, Bronckhorst, Brummen en Voorst

Om de uitvoering van de Participatiewet en de Wsw per 1 januari 2015 te borgen, krijgt de GR Het Plein de opdracht de Participatiewet uit te voeren, in samenwerking met Delta. De GR Delta behoudt per 1 januari 2015 de opdracht om de Wsw oude stijl uit te voeren.

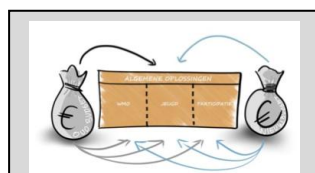
8 Financiën

Uitgangspunten van de gemeente:

- De beschikbare middelen voor re-integratie worden evenwichtig verdeeld over doelgroepen en instrumenten: werkgeversbenadering; beschut werk; meedoenplekken voor kwetsbare burgers; incentives voor uitstroom.
- De doorlopende Wsw-verplichtingen mogen niet ten koste gaan van de re-integratiemiddelen.
- 5% van het re-integratiebudget wordt gereserveerd voor de financiering van algemene oplossingen.
- We intensiveren het armoedebeleid en de preventieve aanpak van schulden met de extra middelen die het Rijk daarvoor beschikbaar stelt.

Beschikbare budgetten Participatiewet

Hieronder geven wij een indicatie van de budgetten die voor de uitvoering van de Participatiewet beschikbaar komen.



Kader 7. Eén ontschot budget

We werken toe naar een ontschot budget voor het totale sociale domein waarbij we uitgaan van het principe dat lasten gelijk staan aan de baten.

Het re-integratiebudget voor de huidige doelgroepen van de WWB is vanaf 2012 fors afgenomen en zal ook de komende jaren nog verder dalen. Daarnaast krijgen gemeenten een **nieuw re-integratiebudget** voor de begeleiding en ondersteuning van de nieuwe doelgroepen vanaf 2015. Dit budget neemt geleidelijk toe. Wij streven ernaar de beschikbare re-integratiebudgetten evenwichtig te verdelen over de verschillende doelgroepen en instrumenten, die in dit beleidsplan worden beschreven: de werkgeversbenadering, beschut werk, meedoenplekken voor kwetsbare burgers en incentives voor uitstroom. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de reserveringen voor algemene oplossingen en voor uitvoeringskosten.

De beide re-integratiebudgetten worden door het Rijk samengevoegd met **het Wsw-budget** voor de loon- en uitvoeringskosten van de Wsw oude stijl. Dit leidt tot één ongedeelde re-integratiebudget, dat onderdeel uitmaakt van het Sociaal Deelfonds. Daarbij is het van belang dat de

kosten van de doorlopende Wsw-verplichtingen niet ten koste gaan van het budget voor de re-integratie van WWB-ers en nieuwe doelgroepen.

Daarnaast ontvangen gemeenten een budget voor het verstrekken van **uitkeringen en**

loonkostensubsidies. De verdelingssystematiek voor beide geldstromen is nog niet bekend.

Onderstaande bedragen zijn afkomstig uit de conceptbegrotingen 2015 van Delta en van Het Plein en zijn derhalve uitdrukkelijk ramingen.

Lochem	werkelijk 2013	begroting 2014	begroting 2015	prognose 2016	prognose 2017
Werkdeel oude stijl	€ 447.000	€ 402.000	€ 354.000	€ 330.000	€ 307.000
re-integratiebudget nieuwe doelgroep			€ 36.000	€ 90.000	€ 142.000
loonkostensubsidies nieuwe stijl			€ 87.000	€ 167.000	€ 249.000
macrobudget WSW oude stijl		€ 3.276.000	€ 3.130.000	€ 2.963.000	€ 2.849.000
BUIG-budget	€ 4.720.000	€ 5.277.000	€ 5.886.000	€ 5.886.000	€ 5.886.000

Zutphen	werkelijk 2013	begroting 2014	begroting 2015	prognose 2016	prognose 2017
Werkdeel oude stijl	€ 2.649.000	€ 2.089.000	€ 1.715.000	€ 1.582.000	€ 1.456.000
re-integratiebudget nieuwe doelgroep			€ 130.000	€ 324.000	€ 514.000
loonkostensubsidies nieuwe stijl			€ 344.000	€ 652.000	€ 970.000
macrobudget WSW oude stijl		€ 12.532.000	€ 12.063.000	€ 11.479.000	€ 11.006.000
BUIG-budget	€ 17.404.000	€ 18.952.000	€ 20.567.000	€ 20.567.000	€ 20.567.000

Middelen armoedebeleid

Het budget voor het armoedebeleid wordt voor elke gemeente door de gemeenteraad bepaald. Het budget (2014) voor Lochem bedraagt € 700.000,- en voor Zutphen € 1.500.000,-. Daarnaast worden vanuit het Rijk voor de periode 2013-2017 extra middelen beschikbaar gesteld voor intensivering van de armoede- en schulden-aanpak. In 2014 is dit voor Lochem € 70.000,- en voor Zutphen € 220.000,-.

Voor de maatwerkoplossing voor chronisch zieken en mensen met een beperking komen middelen beschikbaar (macro € 268 miljoen), in 2014 en 2015 via de Wmo-verdeelsleutel, daarna via de algemene uitkering.



Kader 8. Eigen bijdrage

Mensen dragen (financieel) bij naar vermogen via een eigen bijdrage voor het gebruik van voorzieningen binnen het sociale domein, waarbij uitzonderingen nader bepaald moeten worden.

Actieve inzet als eigen bijdrage

Binnen de Participatiewet is geen sprake van een eigen bijdrage in financiële zin. Wel verwachten we van burgers dat zij meewerken aan het opgestelde plan van aanpak en alles doen wat in hun vermogen ligt om aan het werk te komen.

9 Risico's

Met de invoering van de Participatiewet is een groot budget gemoeid. Een kleine afwijking van de begroting kan daardoor grote afwijkingen in het gehele budget opleveren. Onderstaand de belangrijkste risico's op een rij:

Onvoldoende investeren in werkgeversbenadering

Werkgevers gelden als belangrijke spil in de uitvoering van taken binnen de Participatiewet. Meedenken vanuit de optiek van de werkgever wordt onderschat en is niet enkel op te lossen door te wijzen op het quotum waaraan werkgevers zich hebben gecommitteerd noch door enkele bekwame accountmanagers in te zetten. Over de volle breedte zal hierop in de uitvoering moeten worden geïnvesteerd. Onvoldoende oog voor de werkgeverskant kan tot gevolg hebben dat de gezamenlijke ambitie om betaalde banen en werkervaringsplaatsen te realiseren in een vroegtijdig stadium vastloopt.

Overschatten van het absorptievermogen van de arbeidsmarkt

Om meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt zijn voldoende geschikte arbeidsplaatsen nodig. Het vraagt een andere manier van organiseren en een andere manier van omgaan met medewerkers met een beperking. Werkgevers gaven tijdens diverse werksessies aan, dat hiervoor het economisch tij op dit moment weinig gunstig is. Het is belangrijk dat er voldoende werkgevers in Lochem en Zutphen bereid zijn hierin een voortrekkersrol te vervullen en andere werkgevers enthousiast te maken.

Onvoldoende betaalde arbeidsplaatsen voor huidige Wsw-medewerkers

De efficiencykorting op het budget voor Wsw-medewerkers wordt doorgevoerd over een periode van zes jaar en zal in 2020 nog maximaal ± € 22.700,- per arbeidsjaar bedragen. De medewerkers ontvangen een cao-loon en in het regeerakkoord is vastgelegd dat hun rechtspositie ongemoeid wordt gelaten. Van alle SW-medewerkers kan naar verwachting 70% bij reguliere werkgevers aan de slag met passende ondersteuning en geobjectiverde loonkostensubsidie. Daartoe is ook in 2020 het

budget nog toereikend, mits er voldoende betaalde arbeidsplaatsen met loonkostensubsidie duurzaam kunnen worden gerealiseerd. Als er onvoldoende banen beschikbaar zijn waar SW-medewerkers naar vermogen kunnen werken, zal er een financieel tekort ontstaan op basis van doorlopende verplichtingen.

Onvoldoende mogelijkheden voor passende dagbesteding

Voor de meest kwetsbare medewerkers met een SW-dienstverband is het geen reële optie te veronderstellen dat zij zich kunnen handhaven in een reguliere baan. Er is met de vijf gemeenten waar Delta de Wsw voor uitvoert, afgesproken om zorg te dragen voor passende lokale werkzaamheden of andere vormen van lokale arbeidsmatige dagbesteding. Ook vanuit financieel perspectief is dit de meeste efficiënte oplossing. Als dit veranderingsproces niet binnen een tijdsbestek van maximaal drie jaar is gerealiseerd, kan dat tot gevolg hebben dat de tekorten oplopen en veel hoger zijn dan gewenst.

Onvermogen om mee te komen in de flexibilisering van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is sterk in beweging en stelt hoge eisen aan opleidingsniveau en flexibiliteit van medewerkers. Baanzekerheid bestaat niet meer en maakt plaats voor werkzekerheid. Van kwetsbare burgers wordt verwacht dat zij hierin meekunnen. Voor velen geldt dat het participeren als zodanig extra inspanningen vergt, die meer dan eens worden onderschat. Het niet tijdig herkennen van deze economische trend kan tot gevolg hebben dat een grote groep kwetsbare burgers buiten de arbeidsmarkt blijft staan. Het vereist inspanningen van zowel gemeenten, werkgevers en burgers om met de juiste ondersteuning en (financiële) middelen hiervoor oplossingen te vinden.

Te hoge verwachtingen van vrijwilligers en burgers

Met de teruglopende re-integratiebudgetten zal meer een beroep worden gedaan op mogelijkheden in wijken en buurten waar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt actief kunnen zijn. Wellicht hebben we te hoge verwachtingen van wat vrijwilligers kunnen bieden aan begeleiding aan mensen die kwetsbaar zijn. Wellicht heeft deze groep toch professionele ondersteuning nodig.

10 Tot slot

Het afgelopen jaar is een sneltrein geweest van ontwikkelingen en beleidsdocumenten. Het verhaal dat dit beleidsplan schetst is dan ook niet nieuw. De ontwikkelingen zijn op diverse niveaus zowel binnen als buiten de gemeente besproken. Veel partijen hebben de kans gekregen om input te leveren. En daarnaast verrichten we een groot deel van de werkzaamheden nu ook al.

De Participatiewet biedt een wat tegenstrijdige combinatie van een landelijke aanscherping van de regels voor de bijstandsverstrekking met juist meer beleidsvrijheid bij de re-integratie van mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Vooral in deze laatste component ligt voor Lochem en Zutphen de kracht van de Participatiewet. Vanuit de kracht van kleinschaligheid bieden we met de Participatiewet een vliegwieltje voor deelname aan de samenleving. Als gemeente hebben we daarbij de rol om een voedingsbodem te bieden waardoor nog meer oog en waardering ontstaat voor de talenten van mensen. Zodat iedereen zijn glansrol kan innemen op het podium!

Bijlage 1 Overzicht Verordeningen Participatiewet

Gemeenten zijn verplicht om het beleid in het kader van de Participatiewet vast te leggen in Verordeningen. Daartoe zijn de volgende verordeningen opgesteld, dan wel aangepast:

- Re-integratieverordening 2015
- Verordening Tegenprestatie
- Verordening Loonkostensubsidie
- Verordening Cliëntenparticipatie
- Maatregelenverordening Participatiewet IOAW IOAZ
- Handhavingsverordening
- Verordening Verrekening bestuurlijke boete bij recidive

Op het terrein van het minimabeleid gelden voor Zutphen en Lochem afzonderlijke verordeningen:

- Verordening Meedoenregeling 2015 Lochem
- Verordening Meedoenregeling 2015 Zutphen
- Verordening individuele inkomenstoeslag Lochem
- Verordening individuele inkomenstoeslag Zutphen
- Verordening individuele studietoeslag Lochem
- Verordening individuele studietoeslag Zutphen

Bijlage 2 Hoofdpijnen van de Participatiewet

In deze bijlage beschrijven we op hoofdpijnen de belangrijkste onderdelen van de Participatiewet.

Een regeling voor WWB, Wsw en deel Wajong

Met de Participatiewet komt er één regeling, die de WWB, de Wsw en een deel van de Wajong vervangt. Het doel is om meer kansen te creëren om mensen aan het werk te helpen, ook mensen met een arbeidsbeperking. De re-integratiebudgetten voor zowel de huidige als de nieuwe doelgroep en de Wsw worden zonder schotten samengevoegd. Hiermee krijgen gemeenten meer vrijheid om zelf keuzes te maken over de inzet van middelen.

De Wajong is per januari 2015 alleen nog toegankelijk voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Iedereen die al een Wajong uitkering heeft, wordt opnieuw beoordeeld. De Wajongers zonder arbeidsvermogen houden recht op een uitkering van 75% van het minimumloon. De uitkering van Wajongers met arbeidsvermogen daalt per 1 januari 2018 naar 70% van het minimumloon. Deze groep gaat niet over naar de gemeenten, de re-integratieverantwoordelijkheid blijft bij het UWV.

De Wsw wordt vanaf 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Wie dan in de Wsw werkt, houdt zijn wettelijke rechten en plichten. De rijksvergoeding die gemeenten ontvangen per SW-arbeidsjaar wordt in zes jaar tijd teruggebracht van € 26.000 naar € 22.700, het wettelijk minimumloonniveau. Daarmee wordt de Wsw de komende jaren qua aantal steeds kleiner, maar het vereist van gemeenten continue aandacht om het financiële risico te beperken.

Extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking

In het Sociaal Akkoord hebben de werkgevers zich garant gesteld voor 100.000 extra banen (tussen 2014 en 2026) voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep. De beoordelingscriteria worden vastgelegd in de Quotumwet, die naar verwachting voor het zomerreces naar de Tweede Kamer gaat. Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van de garantiebannen behoort. In de eerste jaren zullen Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw prioriteit krijgen bij de toeleiding naar de extra garantiebannen.

Samenwerking in regio via werkbedrijf

Gemeenten en sociale partners moeten ervoor zorgen, dat er in de 35 arbeidsmarktregio's zogenaamde Werkbedrijven komen, die de schakel vormen tussen de garantiebannen die werkgevers beschikbaar stellen en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Hoe deze Werkbedrijven eruit komen te zien, wordt nog nader uitgewerkt en vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur SUWI.

Wijzigingen in beschut werk

Voor de doelgroep die niet (zelfstandig) het minimumloon kan verdienen, kunnen gemeenten het instrument van loonkostensubsidie inzetten. Deze subsidie vult de loonwaarde van de werknemer aan tot aan het niveau van het wettelijk minimumloon.

Voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, krijgen gemeenten de mogelijkheid om een voorziening beschut werk te creëren. Het rijk stelt middelen beschikbaar waarmee op termijn 30.000 beschutte werkplekken gerealiseerd kunnen worden. Deze groep ontvangt een salaris op cao-basis.

De sociale partners krijgen drie jaar de tijd om in alle cao's reguliere loonschalen op te nemen vanaf 100% WML voor de mensen die aangewezen zijn op loonkostensubsidie. Zodoende kunnen mensen er beperkt op vooruitgaan. Zolang dat nog niet is gerealiseerd, zal er een wettelijke bepaling komen, die werkgevers de mogelijkheid biedt om iemand die is aangewezen op loonkostensubsidie op individuele basis aan te nemen op 100% WML.

Sociaal vangnet in de vorm van bijstandsuitkering

Voor mensen die inkomensondersteuning nodig hebben, blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering. In de Wet Maatregelen WWB²¹ worden de bestaande regels verder aangescherpt. Daarbij staat de eigen verantwoordelijkheid voorop. Er wordt een kostendelersnorm ingevoerd, wat inhoudt dat de normuitkering wordt verlaagd wanneer mensen hun kosten kunnen delen. De arbeidsverplichtingen worden aangescherpt en omvatten ook de plicht om naar vermogen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten ('de tegenprestatie').

Extra middelen voor armoedebestrijding

Het Rijk stelt extra middelen beschikbaar voor de bestrijding van armoede, met name voor gezinnen met kinderen. De mogelijkheden om deze middelen middels categoriale regelingen te verdelen, worden echter in de Wet Maatregelen WWB beperkt.

Een aparte groep die geen recht heeft op inkomensondersteuning op basis van de Participatiewet, maar die wel op zoek is naar betaald werk, betreft de niet-uitkeringsgerechtigden en mensen met een uitkering Algemene Nabestaanden Wet. Indien zij het vinden van werk niet op eigen kracht weten te bereiken en in aanmerking willen komen voor ondersteuning, dienen zij zich in te schrijven als werkzoekend bij het UWV. Verder kan de gemeente een inkomensgrens hanteren voor het toekennen van individuele voorzieningen (bijvoorbeeld 110% van het wettelijk minimum loon)

²¹ Ingangsdatum voor de Wet Maatregelen WWB was oorspronkelijk 1 juli 2014, maar is uitgesteld naar 1 januari 2015, zodat de maatregelen onderdeel uitmaken van de nieuwe Participatiewet.

Bijlage 3 Samenvatting Wmo 2015, Jeugdwet en Passend onderwijs

Wmo 2015

De Wmo 2015 gaat over verschuiving van de volgende taken uit de AWBZ naar de gemeente:

- de functie „begeleiding“. Het gaat hierbij om activiteiten die de zelfredzaamheid bevorderen, behouden of compenseren. Doelgroep zijn mensen met een verstandelijke, lichamelijke of zintuigelijke handicap of een somatische, psychogeriatrische of psychiatrische aandoening;
- kortdurend verblijf, bedoeld om een mantelzorger even lucht te geven. Denk aan weekend- en vakantieopvang. Het gaat hier vooral om jeugdigen met een verstandelijke beperking, autisme of een combinatie hiervan;
- vervoer samenhangend met bovenstaande onderdelen;
- persoonlijke verzorging, zoals wassen en aan- en uitkleden. Niet alle onderdelen gaan over naar de gemeente, een gedeelte wordt ondergebracht bij de zorgverzekeraars.

Gemeenten hadden daarnaast al taken op het gebied van:

- aangepast vervoer;
- voorzieningen als rolstoelen en woningaanpassing;
- huishoudelijke hulp;
- welzijnsdiensten;
- maatschappelijke opvang/verslavingszorg/vrouwenopvang/huiselijk geweld.

Het doel van deze decentralisatie: de dienstverlening laten aansluiten bij de lokale leefwereld van de burgers, meer samenwerking creëren tussen aanbieders en het bewerkstelligen van houdbaar gefinancierde voorzieningen. Zo kunnen gemeenten hulp- en dienstverlening op maat realiseren, met oog voor de mogelijkheden en vragen van de burger.

Jeugdwet

De decentralisatie Jeugdzorg gaat over verschuiving van de volgende taken naar de gemeente:

- de huidige provinciale (geïndiceerde) jeugdzorg, inclusief de jeugdbescherming en de jeugdreclassering;
- de jeugdzorgPlus (gesloten jeugdzorg);
- de geestelijke gezondheidszorg voor jeugdigen (jeugd-GGZ);
- de zorg voor jeugd met een licht verstandelijk beperking (jeugd-LVB);
- afstemming met passend onderwijs.

Gemeente hadden daarnaast al:

- het preventief lokaal jeugdbeleid;
- de jeugdgezondheidszorg;
- ondersteuning bij (lichte) opvoedingsvragen via het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG);
- voorschoolse voorzieningen;
- de aanpak rond risicojeugd en criminele jongeren vanuit de veiligheidskamer.

Doel van de overheveling is een vereenvoudiging van het jeugdzorgstelsel. Dat maakt een snellere, effectievere en samenhangende inzet van ondersteuning of hulp mogelijk. De jeugdzorg kan zo beter aansluiten bij de eigen kracht en de sociale netwerken van jongeren en hun ouders of verzorgers. En het voorkomt dat mensen ‘verdwalen’ in het systeem.

Passend onderwijs

‘Passend onderwijs’ heeft als doel te zorgen dat kinderen op school een zo passend mogelijke plek krijgen. Vanaf augustus 2014 wordt de zorgplicht voor scholen ingevoerd. Dit houdt in dat scholen iedere leerling die zich aanmeldt een passende onderwijsplek moeten bieden binnen het samenwerkingsverband. Kan een school de leerling niet de nodige extra ondersteuning bieden? Dan is de school verplicht om in overleg met de ouders te zorgen voor een passend aanbod op een andere (speciale) school. Hiermee wordt voor alle leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte zo passend mogelijk onderwijs gerealiseerd. De verantwoordelijkheid en regie hiervoor ligt bij het onderwijs: de samenwerkingsverbanden en schoolbesturen.

Bijlage 4 Pilots en projecten in het kader van de Participatiewet

In deze bijlage beschrijven wij de pilots en projecten die in 2013 van start zijn gegaan ter voorbereiding op de Participatiewet. In de pilots gaan we samen met partnerorganisaties praktisch aan de slag om nieuwe werkwijzen te onderzoeken en uit te proberen. Daarbij sluiten wij waar mogelijk aan bij regionale projecten en initiatieven, zodat ook uitwisseling met ervaringen elders in de regio kan plaatsvinden.

De pilots leveren aanvullende ervaringen op, waarmee besluiten genomen kunnen worden over de verdere invulling van de uitvoeringspraktijk. Tevens leveren zij een bijdrage aan het veranderingsproces, waarbij meer uitgegaan wordt van de eigen kracht van burgers. Deze verandering gaat niet van vandaag op morgen, maar is een continu proces dat ook na 1 januari 2015 verder zal gaan.

Wijkpilot Zuiderenk en Noordveen

De pilots Zuiderenk (Lochem) en Noordveen (Zutphen) beogen inzicht te geven in de toegevoegde waarde van de expertise en de werkwijze van Het Plein binnen een gebiedsgericht sociaal team. Afhankelijk van de bevindingen in de verkenningsfase wordt nader bepaald welke doelen met deze vorm van samenwerking kunnen worden bereikt in een wijk.

Binnen de pilot Noordveen (Zutphen) is er sprake van samenwerking met het wijkteam van Perspectief. Binnen de pilot Zuiderenk (Lochem) wordt aangesloten bij het 'netwerk Zuiderenk', dat zich ontwikkelt tot een sociaal wijkteam. Binnen beide pilots wordt gekeken naar dezelfde vragen: de omvang van de gezamenlijke klanten, de aard van hun problematiek, de toegevoegde waarde van de expertise van Het Plein binnen het wijkteam en de privacy-aspecten.

De samenwerking concentreert zich op (gezamenlijke) klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waar veelal zorgproblematiek speelt. Bij beide pilots is een pleincoach betrokken die zich uitsluitend met deze doelgroep bezighoudt (trede 1 en 2 op de participatieladder). Naar verwachting is met name deze groep gebaat bij een (meer) wijkgerichte aanpak. Bij de pilot Noordveen is tevens een generalist van het Plein m.b.t. minimabeleid, schulddienstverlening, Wmo betrokken. Aangezien Het Plein deze taken niet uitvoert voor de gemeente Lochem, is dit in Zuiderenk niet mogelijk.

Na een tussenevaluatie in januari 2014 is bij beide pilots afgesproken de komende maanden te focussen op het opstellen van een plan van aanpak voor gezamenlijke klanten. Dat maakt de pilot concreter en brengt de knelpunten beter in beeld. In de pilot Noordveen wordt bovendien een procesbegeleider toegevoegd, die tevens als aanjager van het proces moet dienen. De afronding van de verkenningsfase is voor het zomerreces gepland.

Project primair dienstverleningsproces Het DeltaPlein

Het Plein en Delta hebben de intentie uitgesproken om de taken die voortkomen uit de Participatiewet samen uit te voeren en toe te groeien naar één uitvoeringsorganisatie. De praktijk is daartoe de beste leerschool. Het is de kunst om de kwaliteiten van beide organisaties te benutten met als doel om zoveel mogelijk burgers 'naar vermogen' te laten deelnemen aan het arbeidsproces. Wat de burger zelf kan, welke professionele ondersteuning nodig is en hoe we dat zo efficiënt mogelijk kunnen organiseren, wordt het primair proces genoemd. In 2014 is een gezamenlijk pilot gestart.

Voorafgaand aan de start zijn drie uitgangspunten gedefinieerd:

- a. Als meest belangrijk: het stimuleren en activeren van burgers richting werk, het gedifferentieerd ondersteunen van werknemers bij de werkgever, en de juiste en tijdige acties ondernemen om werknemers te begeleiden van werk naar werk.
- b. Het Plein en Delta hebben op onderdelen een overlap en onderscheiden kwaliteiten. Een belangrijke drijfveer is het 'ontdubbelen' van taken en goed gebruik maken van elkaar kennis en ervaring.
- c. Met wijzigende wetgeving en beperktere financiële middelen blijft de hoofdtaak: het uitvoeren van publieke taken ten behoeve van kwetsbare burgers. Om dit op een hoog kwaliteitsniveau te blijven

doen, is het stimuleren van eigen regie van burgers van belang en het besef dat daartoe één publieke uitvoeringsorganisatie met vakkundige en gedreven professionals kan volstaan.

Het beoogde primaire proces is door een werkgroep uitgebreid beschreven en vastgesteld door beide directies. Daarbij is uitgegaan van vier profielen. Deze zijn zeker niet bedoeld om hokjes te creëren maar om zoveel mogelijk maatwerk te realiseren.

De afstand van burgers tot de arbeidsmarkt, al dan niet als gevolg van beperkingen of bijkomende problematiek, wordt ingeschat en vergt een gedifferentieerd plan van aanpak. De mate en de duur van ondersteuning die noodzakelijk wordt geacht om duurzaam aan het werk te komen en te blijven is een tweede criterium. En als derde – en als afgeleide daarvan – een eerste voorlopige inschatting van de arbeidsprestatie die later zal leiden tot het bepalen van de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie die aan werkgevers kan worden verstrekt. De profielen lopen parallel aan de participatieladder en de individuele ontwikkeling bij de werkgever kan daardoor goed worden gevolgd.

In april 2014 vond de start van de pilot primair proces plaats. Het accent wordt daarbij gelegd op de integrale intake en de taken op het terrein van werk en coaching. De samenwerking met het gezamenlijk werkgeversteam sluit hier naadloos bij aan. Op deze manier wordt in de praktijk ervaring opgedaan met de nieuwe werkwijze, hetgeen ongetwijfeld punten ter verbetering zal opleveren.

Project werkgeversbenadering Het DeltaPlein

Het project werkgeversbenadering Het DeltaPlein heeft als doel het ontwikkelen van een gezamenlijke (lokale en regionale) werkgeversbenadering vanuit Delta en Het Plein als één organisatie, samen met UWV en gemeenten in de regio Stedenvierkant, met als resultaat:

- Een optimale participatie van burgers aan het arbeidsproces
- Dienstverlening die aansluit bij de wensen en behoeften van werkgevers
- Een netwerk van werkgevers die medeverantwoordelijkheid dragen voor het bieden van werk en werkvoorbereidende activiteiten aan werkzoekenden
- Gemeenten hebben een voorbeeldfunctie.

In 2013 is door een werkgroep een plan van aanpak opgesteld. Op basis daarvan is per 1 januari 2014 een gezamenlijk werkgeversteam Het DeltaPlein van start gegaan onder leiding van een nieuwe projectmanager. Dit team is inmiddels verder gevormd en is bezig met het opstellen van marktbeperkingsplannen per branche/bedrijfstak. Door branchegericht te werken kunnen de consultants kennis ontwikkelen over de specifieke eisen in een branche en daardoor beter beantwoorden aan de behoeften van werkgevers.

Op 3 juli 2014 vond de aftrap plaats van een werkgeverscampagne onder het motto 'Zutphen/Lochem/Bronckhorst scoort'. Andere activiteiten die het team dit jaar wil gaan oppakken zijn het verder invullen van SROI-afspraken met bedrijven en het ontwikkelen van instrumenten waarmee werkgevers ontzorgd kunnen worden.

Pilot aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt jongeren met een arbeidshandicap

De Participatiewet heeft als doel zo veel mogelijk mensen te laten meedoen in de samenleving en waar mogelijk toe te leiden naar werk. Om dit te realiseren is het essentieel dat jongeren met een beperking die van school komen een goede doorstart kunnen maken naar vervolgonderwijs of naar werk. Op welke manier is deze aansluiting tussen verschillende partijen op dit moment geregeld en hoe kan dit worden verbeterd? En welke rol kunnen gemeenten hierin spelen? Dat is de scope van deze pilot met als deelnemende gemeenten Apeldoorn, Epe, Brummen, Zutphen en Lochem.

Onder de huidige Wajong is er nu in de regio Stedenvierkant een werkwijze waarbij speciaal onderwijs, praktijkscholen, UWV Werkbedrijf, sociale werkvoorzieningen en werkgevers zorgen voor een adequate aansluiting van de onderwijscarrière op de arbeidsmarktcarrière van jonggehandicapten. Onderdelen van die uitvoeringspraktijk tussen de partijen zijn; procesafspraken, gedeelde knowhow, een relevant netwerk en financiële middelen (UWV).

In Zutphen is men eveneens al geruime tijd actief om de samenwerking tussen verschillende partijen te intensiveren om een adequate aansluiting te realiseren voor jongeren van het Praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), LSG Rentray en Delta. Deze onderwijsinstellingen bieden bijvoorbeeld gezamenlijk een gedifferentieerde ondersteuning aan schoolverlaters en

(potentiële) werknemers binnen de huidige wet- en regelgeving en in voorbereiding op en later in de uitvoering van de Participatiewet.

Dit project onderzoekt hoe de gemeenten Apeldoorn en Zutphen in samenwerking met partners (onderwijs, werkgevers en UWV) een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking en in het bijzonder jonggehandicapten, kunnen continueren en bevorderen en wat hierin de taken van gemeenten, Het Plein en Delta zijn.

Het project is gefaseerd en heeft een looptijd tot december 2014.

Pilot beschut werk en (arbeidsmatige-) dagbesteding Wsw en Wmo

In deze pilot gaan we aan de slag met het plaatsen van kleine groepen deelnemers vanuit de huidige SW-doelgroep met een zeer beschutte werkvorm, bij de lokale reguliere zorg-, welzijns-, en dagbestedings-organisaties. We realiseren begeleiding vanuit deze organisaties samen met professionele begeleiding vanuit de oorspronkelijke sociale werkvoorziening. We zoeken naar een praktische en efficiënte werkwijze. Op basis van ervaringen stellen we richtlijnen op voor goedwerkende methoden, om participatie van kwetsbare doelgroepen nabij hun woonomgeving optimaal mogelijk te maken, oftewel 'lokale aansluiting' vorm te geven.

Pilot Talent / vitale sportverenigingen

Centraal in deze pilot staat de toeleiding van burgers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt naar activiteiten waarin primair hun talent tot ontplooiing komt, zodat zij naar eigen vermogen kunnen participeren aan de samenleving. De pilot is ontstaan vanuit vragen van Zutphense (veld)sportverenigingen over de mogelijke inzet van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij deze verenigingen.

De pilot sluit aan bij het project Talent Apeldoorn en vormt onderdeel van het programma Sociale Kracht van het regiocontract Stedendriehoek, waarbij de provincie Gelderland subsidieert. Het project Talent focust op de doelgroep WWB-ers die op trede 1 en 2 van de participatieladder staan en probeert daarbij een koppeling te maken met de groep die een indicatie AWBZ-begeleiding (dagbesteding) heeft en beschut werk. Qua problematiek en begeleiding hebben deze groepen overeenkomsten. Doelstelling van deze groepen is geen werk, maar meedoen. Vandaar de term 'meedoen-plekken'. Deze worden o.a. gezocht bij welzijnsorganisaties en zorginstellingen, maar bijvoorbeeld ook bij maatschappelijke organisaties en sportverenigingen. Men beoogt op deze manier een netwerk te organiseren van ontmoetingsplekken en lokale steunstructuren waar participatie, zorg en welzijn bij elkaar komen. Deze meedoen-plekken worden daarbij aangehaakt.

In deze pilot willen we op vergelijkbare wijze meedoen-plekken vorm geven, waarbij uiteraard aansluiting wordt gezocht bij lokale partners in Zutphen en Lochem. Door bij het opzetten van deze meedoen-plekken samenwerking te zoeken met sportverenigingen krijgt deze pilot een specifiek Zutphens/Lochems accent en heeft daarmee in het kader van het regiocontract een toegevoegde waarde (in de sfeer van burgerkracht). Bij de verenigingen heeft inmiddels een inventarisatie van 'klussen' plaatsgevonden op basis waarvan de eerste ervaringen opgedaan kunnen worden. We gaan uit van de behoeften van de verenigingen, in de overtuiging dat dit goed aansluit bij beleidsdoelstellingen m.b.t. participatie.

Het streven is om in de periode tot eind 2015 minimaal 25 meedoen-plekken bij sportverenigingen te realiseren en 50 meedoen-plekken bij organisaties en instellingen. Minimaal 150 participatieklanten zijn minimaal drie maanden actief op een meedoen-plek tijdens de pilotperiode.

Bijlage 5 Varianten Gemeenschappelijke regelingen

De Wet gemeenschappelijke regelingen onderscheidt twee varianten bij een Openbaar Lichaam.

De collegeregeling :

- het college draagt bevoegdheden over aan het bestuur na accordering door de gemeenteraad. Het college levert de leden voor het bestuur van de GR
- Het bestuur is verantwoording verschuldigd aan het college en het college rapporteert aan de raad.
- De positie van de gemeenteraad blijft onveranderd ten opzichte van het college en dus ook ten opzichte van de GR (het college *verlengt* haar bestuurlijke taken). De raad behoudt haar democratische functies, in het bijzonder de kaderstellende, controlerende en vertegenwoordigende rol t.o.v. het college (dualisering).

De raadsregeling:

- de raad draagt bevoegdheden over aan het bestuur van de GR
- de raad levert de leden voor het bestuur van de GR
- de raad controleert de raadsleden die tevens bestuurder zijn (contrair aan dualisering);
- het bestuur van de GR rapporteert aan de raad. Maar het college blijft verantwoordelijk voor het ontvangen en verdelen van, en rapporteren over de Rijksmiddelen. Dat komt erop neer dat het college de raad controleert.

Bijlage 6 Gebruikte afkortingen

AWBZ	- Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
BUIG	- Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening Gemeenten
CAO	- Collectieve ArbeidsOvereenkomst
DMA	- regeling Deelname Maatschappelijke Activiteiten
ESF	- Europees Sociaal Fonds
GR	- Gemeenschappelijke Regeling
GST	- gebiedsgericht sociaal team
PSO	- Prestatielader Socialer ondernemen
SROI	- Social Return On Investment
UWV	- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
SW	- Sociale Werkvoorziening
SUWI	- Structuur Uitvoeringorganisatie Werk en Inkomen
Wajong	- Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten.
WML	- Wettelijk Minimum Loon
Wmo	- Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw	- Wet sociale werkvoorziening
WWB	- Wet werk en bijstand
ZZP	- Zelfstandige zonder personeel