
Participatiewet 2015-2018

Uitvoeringsplan Gemeente Doetinchem



Participatiewet 2015-2018

Gemeente Doetinchem

Samenvatting

Met dit beleidsplan Participatiewet geeft de gemeente Doetinchem de ambities en meerjarige beleidslijnen aan voor de invulling van de Participatiewet, de lang verwachte decentralisatie op het vlak van werk en inkomen. Met de Participatiewet is er één regeling gekomen voor de basis van de arbeidsmarkt, waarvoor de gemeente de verantwoordelijkheid heeft. Dit beleidsplan bouwt voort op de beweging die is ingezet met het eerdere beleidsplan “Werken werkt!”.

Dit beleidsplan Participatiewet richt zich naar de kaders van Met Elkaar Voor Elkaar, het overkoepelende beleidsplan voor het sociale domein. De transformatie in het sociaal domein betekent dat we de dienstverlening ook op het vlak van werk en inkomen “van binnen naar buiten” organiseren. We kijken hierbij naar de eigen kracht van de burger, van het sociaal netwerk en vervolgens naar algemene en maatwerkvoorzieningen. We moeten meer doen, meer burgers en doelgroepen bedienen, met minder geld. Hiertoe leggen we verdere verbindingen met andere delen binnen het sociaal domein, om zo moderne, integrale en betaalbare dienstverlening te kunnen bieden.

Middels dit beleid zetten we in op het bevorderen van de mogelijkheden op regulier werk, het benutten van het verdienvermogen, actieve deelname aan de maatschappij en tenslotte het terugdringen van het aantal burgers dat is aangewezen op een uitkering. De inzet is dat elke Doetinchemmer participeert naar vermogen. Hiertoe ontwikkelen we samen met partners het regionaal arbeidsmarktbeleid, maken gerichte keuzes in de benadering van doelgroepen en de inzet van middelen, en versterken onze werkgeversdienstverlening.

We streven ernaar deze dienstverlening te bieden met ook voor de gemeentebegroting een zo gunstig mogelijk financieel resultaat, mede door strak risicomangement. Van de regionale beleidssamenwerking die met de ontwikkeling van dit plan is versterkt hopen we ook in de komende periode de vruchten te kunnen plukken. Onder meer bij de monitoring en evaluatie van het participatiebeleid, waarmee we moeten zorgen dat de dienstverlening in de aankomende uitdagende jaren continu is afgestemd op de laatste ontwikkelingen en adequaat blijft.

Inhoud

SAMENVATTING.....	2
1. INLEIDING.....	4
2. ONZE OPDRACHT	5
2.1 LANDELIJKE KADERS.....	5
2.2 LOKALE KADERS: MET ELKAAR VOOR ELKAAR	7
3. OMGEVINGSVERKENNING	9
3.1 KLANTENBESTAND	9
3.2 ARBEIDSMARKT.....	11
4. VISIE EN UITGANGSPUNTEN	15
4.1 PARTICIPATIEWET IN BREDER PERSPECTIEF	15
4.2 DOELSTELLINGEN.....	17
4.3 UITGANGSPUNTEN	17
5. DE BENADERING VAN DE DOELGROEPEN EN DE DIENSTVERLENING.....	20
5.1 DE DOELGROEPEN	20
5.2 DE DIENSTVERLENING	23
6. WERKGEVERSBEENADERING.....	29
6.1 VISIE VAN WERKGEVERS.....	29
6.2 AANPAK OP HOOFDLIJNEN.....	30
6.3 EEN SAMENHANGEND LOKAAL EN REGIONAAL ARBEIDSMARKTBELEID	31
6.4 EFFECTIEVE EN EFFICIËNTE ORGANISATIE VAN DE WERKGEVERSDIENSTVERLENING.....	32
6.5 DE GEMEENTE ALS WERKGEVER EN OPDRACHTGEVER	34
6.6 INSTRUMENTEN	34
7. BEGROTING	36
8. RISICOMANAGEMENT	38
9. UITVOERING	40
9.1 REGIONAAL.....	40
9.2 SUBREGIONAAL	41
9.3 LOKAAL	41
BIJLAGE I: BESCHRIJVING INSTRUMENTARIUM	43
BIJLAGE II: BAANAFSPRAKEN QUOTUMWET	44
BIJLAGE III: AFKORTINGEN	45
BIJLAGE IV: REGIONALE ARBEIDSMARKTANALYSE.....	46

I. Inleiding

Gemeenten krijgen de komende jaren te maken met enkele grote stelselveranderingen in het sociale domein: de Participatiewet, de decentralisatie Jeugdzorg, de invoering van passend onderwijs en de decentralisatie van een aantal taken uit de Awbz naar de Wmo. Deze decentralisaties lijken elk op hun terrein een kleine aardverschuiving teweeg te brengen. Gemeenten krijgen taken die zij voorheen niet hadden en tegelijkertijd worden de bijbehorende budgetten fors gekort. Dit beleidsplan zoomt in op de Participatiewet.

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. De Participatiewet is de transitie op het vlak van werk en inkomen. Mensen met beperkingen die vroeger in de regelingen voor jonggehandicapten of de sociale werkvoorziening zouden stromen, worden met de komst van de Participatiewet door gemeenten ondersteund. De Participatiewet benadrukt dat mensen nog meer gaan participeren naar vermogen. En dit zoveel mogelijk op de arbeidsmarkt, bij reguliere werkgevers. Samen met fikse kortingen op de budgetten die we hiervoor van het rijk ontvangen, betekent deze decentralisatie een grote opgave voor gemeenten. De gemeente moet kortweg meer doen, met minder geld.

Toch zien we ook mogelijkheden. We staan als gemeenten aan het roer en kunnen dicht bij de inwoner ondersteuning op maat bieden. Bovendien kunnen we de verbindingen tussen de verschillende onderdelen van het sociaal domein benutten. We kunnen er zelfs regie op voeren.

Gezamenlijke kaders in de Achterhoek

In de Achterhoek geven de gemeenten de drie decentralisaties vorm vanuit gezamenlijke kaders. Ook bij het opstellen van dit plan hebben wij intensief samengewerkt met de andere gemeenten in de Achterhoek. Dit heeft ertoe geleid dat wij ons beleid grotendeels op elkaar hebben afgestemd. Niet omdat dat moet, maar omdat dat voor onze inwoners, werkgevers en andere betrokkenen voordelen biedt. Wij maken immers onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Achterhoek en in grote lijnen zijn onze uitdagingen rondom de Participatiewet vergelijkbaar.

Maar er zijn ook verschillen. Bijvoorbeeld in de ondersteuningsbehoefte van onze inwoners of in de ondersteuningsmogelijkheden die er al zijn in onze gemeenten. Daarom hebben we gezocht naar een evenwicht tussen regionale afstemming en lokaal maatwerk. Het is gelukt om te komen tot een verregaande harmonisering van onze aanpak op het gebied van de werkgeversdienstverlening. En ook tot lokale invulling van de samenhang met de andere decentralisaties.

Van een beleidsplan op zich wordt de wereld niet beter. Wel geeft dit plan de koers aan, geeft het richting aan de dienstverlening en vormt het een lens om ontwikkelingen en kansen mee te bezien.

In brede samenwerking

Dit plan is samen met de Achterhoekse gemeenten voorbereid. Bij de totstandkoming van het plan is afgestemd met verschillende partners. Zo hebben we het plan getoetst bij de regionale werkgroep Participatiewet van de Achterhoekse Wmo-raden, werkgevers, het onderwijs, het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs, de Achterhoekse sociale werkvoorzieningen en het UWV. De regionale bouwstenen zijn vervolgens aangepast aan en ingevuld voor onze Doetinchemse situatie. Hierbij hebben we het Doetinchems sociaal domein, de Sociale Raad, het Comité Mensen & de Bijstand en de klankbordgroep jongeren betrokken.

Leeswijzer

In *hoofdstuk 2* schetsen we de nieuwe kaders. In *hoofdstuk 3* volgt een verkenning van de mensen die onder de Participatiewet vallen en van de Achterhoekse arbeidsmarkt. In *hoofdstuk 4* geven we de Doetinchemse visie weer op de Participatiewet, terwijl we in *hoofdstuk 5 en 6* de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers uiteenzetten. De begroting staat in *hoofdstuk 7*, het risicomanagement heeft een plek gekregen in *hoofdstuk 8*. In *hoofdstuk 9* volgt tenslotte een doorkijk naar wat er voor de Participatiewet moet gebeuren op uitvoeringsniveau.

2. Onze opdracht

De opdracht aan gemeenten is om de nieuwe landelijke kaders te vertalen naar succesvol participatiebeleid. In dit hoofdstuk worden eerst de landelijke kaders uiteengezet. Daarna volgen de lokale kaders van onze gemeente.

2.1 Landelijke kaders

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

Nieuwe doelgroepen

Iedereen die in staat is om te werken maar ondersteuning nodig heeft bij het verdienen van een inkomen en bij het vinden van werk, valt onder deze wet. De Participatiewet voegt daartoe de “oude” Wet werk en bijstand (Wwb) en delen van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) samen. De Participatiewet wordt door gemeenten uitgevoerd. Dit betekent dat gemeenten nieuwe doelgroepen erbij krijgen:

Wajongers

De Wajong blijft vanaf 2015 alleen bestaan voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Inwoners die in principe in staat zijn om te werken, vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet. Wie voor 2015 in de Wajong zit, behoudt de Wajong-uitkering en blijft bij het UWV.

Wsw-ers

De Wsw sluit per 2015 volledig. Er kunnen vanaf dan geen mensen meer in deze regeling. Mensen met beperkingen die eerder in de Wsw zouden komen, vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet. De rechten en plichten van inwoners die voor 2015 in de Wsw zijn gekomen, blijven wel in stand; zij behouden hun dienstbetrekking. Mensen op de wachtlijst voor de Wsw vallen wél onder de nieuwe Participatiewet.

Afgezien van deze nieuwe doelgroepen voor de gemeente, blijft de kern van deze “nieuwe bijstandswet”: het bieden van een financieel vangnet aan mensen die niet economisch zelfredzaam zijn en het bevorderen van hun re-integratie op de arbeidsmarkt.

Nieuwe re-integratievoorzieningen

Beschut werk

Tegelijkertijd met het sluiten van de Wsw wordt er begonnen met de opbouw van beschut werk. Er komen structureel middelen beschikbaar voor 30.000 beschutte werkplekken. Beschut werk is bedoeld voor mensen die niet kunnen werken in een reguliere werkomgeving. Door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking is een aanzienlijke mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk, wordt vastgesteld door het UWV. Gemeenten krijgen de ruimte om binnen de kaders van de Participatiewet een nieuwe voorziening voor beschut werken te organiseren. Deze nieuwe voorziening kan op verschillende wijzen worden georganiseerd: via reguliere werkgevers, bij sociale werkvoorzieningen en bij gemeenten zelf.

Loonkostensubsidie

Een andere vernieuwing is dat loonkostensubsidie kan worden betaald vanuit het inkomensdeel (het budget waaruit de uitkeringen worden betaald). Met loonkostensubsidie kan de gemeente een

werkgever compenseren die mensen in dienst neemt met een lagere loonwaarde dan het wettelijk minimumloon. Deze loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

Studieregeling

De derde vernieuwing is dat gemeenten binnen de Participatiewet een studieregeling kunnen aanbieden aan jongeren die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen. De gemeente bepaalt de hoogte en frequentie van deze studietoeslag.

Ontschotte budgetten

Eén gebundeld re-integratiebudget

Er komt één gebundeld re-integratiebudget. Hierin worden alle middelen voor bevordering van arbeidsdeelname en terugdringing van uitkeringslasten gebundeld. Dit gebundeld re-integratiebudget is opgebouwd uit het Participatiebudget, de rijksbijdrage Wsw en de re-integratiemiddelen die het UWV beschikbaar had voor de ondersteuning van Wajongers. Bij de overheveling van de middelen voor de Wsw wordt rekening gehouden met het natuurlijk verloop onder de bestaande sw-werknemers, doordat zij met pensioen gaan. Daarbovenop voert het Rijk een efficiencykorting door. Deze korting geldt ook voor het Participatiebudget. Het gebundeld re-integratiebudget wordt naar verwachting onderdeel van het deelfonds sociaal domein. In dit deelfonds komen de budgetten voor de uitvoering in het gemeentelijke sociale domein.

Beter verdeelmodel voor het inkomensdeel

Een andere ontwikkeling op financieel vlak is dat het kabinet verkent of voor het verdeelmodel van het inkomensdeel een verbeterde systematiek mogelijk is. Het inkomensdeel is het budget waaruit de uitkeringen worden betaald. Dit inkomensdeel wordt niet toegevoegd aan het deelfonds sociaal domein.

Meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking

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

Werkbedrijven

Deze extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon te verdienen. Dus mensen die onder de Participatiewet aan de slag gaan. Ook is afgesproken dat Wajongers en Wsw-ers op de wachtlijst meetellen voor deze banen en dat zij de eerste jaren prioriteit krijgen bij de toeleiding naar deze extra banen bij reguliere werkgevers. Om deze mensen en de beschikbare werkplekken goed bij elkaar te brengen, komen er 35 regionale zogenaamde "Werkbedrijven". Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen gemeenten, UWV en sociale partners. Gemeenten hebben de lead in deze samenwerkingsverbanden.

Quotumregeling

Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren, treedt een wettelijk quotum in werking. Het quotum houdt in dat op termijn elke werkgever met 25 en meer werknemers een formele verplichting krijgt om 5% van de arbeidsplaatsen open te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Lukt het niet om deze arbeidsplaats in te vullen, dan moet een werkgever toch voor deze plek betalen. Om te bepalen of het quotum wordt ingesteld, wordt er regelmatig gemonitord of er voldoende extra banen beschikbaar zijn. De eerste meting vindt plaats over 2015. Het aantal banen voor mensen uit de doelgroep wordt dan vergeleken met het aantal banen dat 1 januari 2013 voor deze groep beschikbaar was.

Aanvullende nieuwe kaders door de Wet maatregelen

Naast de Participatiewet wordt per 2015 ook de “Wet maatregelen” ingevoerd. Deze wet ondersteunt de participatievisie van de regering. Hieronder volgen de belangrijkste nieuwe kaders die deze wet met zich meebrengt:

Tegenprestatie voor een uitkering

Gemeenten krijgen de verplichting om expliciet beleid te ontwikkelen over het opleggen van de “tegenprestatie” voor het ontvangen van een uitkering. Het gaat hier om maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die echter niet tot verdringing leiden en die de re-integratie van de bijstandsgerechtigde niet hindert. De gemeente is niet verplicht om elke bijstandsgerechtigde een tegenprestatie op te leggen. Wel moet de gemeente in een verordening vastleggen hoe de gemeente omgaat met dit nieuwe middel.

Harmonisatie verplichtingen en “maatregel” bij niet nakomen

Daarnaast worden de verplichtingen en de “maatregel” die wordt opgelegd als een bijstandsgerechtigde deze verplichting niet nakomt geharmoniseerd. Hieronder valt ook de verplichting om te verhuizen als dit nodig is voor het verkrijgen van een baan. En de plicht om persoonlijke verzorging en gedrag geen belemmering te laten zijn bij het verkrijgen van een baan. Als een bijstandsgerechtigde een van deze verplichtingen niet naleeft, dan leidt dat tot een verlaging van de uitkering van 100% gedurende minimaal één maand en maximaal drie maanden. Bij recidive (herhaling) zijn zwaardere maatregelen noodzakelijk. De gemeente kan deze maatregel afstemmen op de omstandigheden van de bijstandsgerechtigde. Ook niet opleggen is mogelijk; als er geen sprake is van verwijtbaar gedrag.

Kostendelersnorm

Ook wordt de “kostendelersnorm” ingevoerd. Hierdoor wordt de uitkering lager naarmate meer mensen in dezelfde woning wonen. Zij kunnen de algemene kosten met elkaar namelijk delen.

Individuele bijzondere bijstand

Tenslotte worden de mogelijkheden om individuele bijzondere bijstand te verstrekken verruimd. De mogelijkheden om categoriale bijzondere bijstand te verstrekken, worden juist beperkt. De insteek is dat deze extra inkomensondersteuning nog meer op basis van individueel maatwerk moet gebeuren.

Taaleis

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

2.2 Lokale kaders: Met Elkaar Voor Elkaar

Eind 2013 heeft de raad het visiedocument voor het sociaal domein vastgesteld. Hiermee is besloten over de methodiek waarmee we in Doetinchem de transitie vorm willen geven. De kern is dat we de overheveling van taken naar gemeenten zien als kans om te komen tot innovaties in samenwerking en dienstverlening binnen het sociale domein. Het moet minder ingewikkeld, goedkoper en van aanbodgerichte naar vraaggerichte dienstverlening.

We zetten meer in op de eigen kracht en het eigen netwerk van mensen. Leidend is dan ook het principe van De Kanteling: eerst uitgaan van wat mensen zelf kunnen, hun sociaal netwerk mobiliseren, gebruik van maatwerkvoorzieningen en indien nodig aanvullende ondersteuning door specialistische voorzieningen. We organiseren het sociaal domein zodanig dat De Kanteling leidend

wordt voor ieders werkwijze in het sociaal domein. Met de wijkgerichte benadering stimuleren we dat “het gewone leven” in Doetinchem zich verder versterkt en dat algemene voorzieningen worden toegesneden op vragen en wensen in de wijk. Via de buurtcoaches in de wijken organiseren we vroegtijdige herkenning en *! huishouden, ! plan en ! regisseur* waarin we informele en formele hulp verbinden. De buurtcoach kan voor specifieke kennis bij de beoordeling van wat nodig is een beroep doen op specialistisch advies. Daarvoor werken buurtcoaches samen met onder andere de huisarts en wijkverpleegkundige in de wijk. We harmoniseren de front offices en toegang zodat de buurtcoach en de consultants van het Werkplein en Zorgplein op dezelfde wijze werken en elkaar snel vinden als dat nodig is, bijvoorbeeld bij multiprobleemgevallen.

Er blijft natuurlijk ook behoefte aan specialistische, intensieve en langdurige ondersteuning. De buurtcoaches bepalen op basis van het keukentafelgesprek met de inwoner de benodigde inzet uit de tweede lijn. Zij gaan daarom werken vanuit een (van zorgaanbieders) onafhankelijke uitvoeringsorganisatie, aangestuurd door de gemeente. Dit moet ertoe leiden dat meer Doetinchemmers zichzelf en elkaar helpen “in hun gewone leven” en dat er minder professionele inzet van specialistische, intensieve en langdurige ondersteuning nodig is. Daarvoor zullen we burgerkracht stimuleren, met de buurtcoaches eigen oplossingen versterken en zodoende ook coördinatiekosten terugdringen.

Voor de uitvoering van de Participatiewet op het Werkplein betekenen deze kaders in het kort dat we de front office en diagnose nauw aansluiten bij de buurtcoaches en de consultants van het Zorgplein. De consultants op het Werkplein zullen nog meer dan voorheen brede, *gekantelde* gesprekken voeren met uitkeringsgerechtigden. Naast de focus op de regionale arbeidsmarkt en werkgevers kijken de consultants ook naar mogelijkheden in het brede sociaal domein en de wijken. Met name bij meervoudige problematiek ondersteunen we op het vlak van werk en inkomen de buurtcoaches in hun regie op het traject van de burger.

3. Omgevingsverkenning

Vanuit deze nieuwe kaders maken we een vertaalslag naar concrete dienstverlening. Daarvoor is het zinvol om eerst goed de omgeving van deze dienstverlening in beeld te krijgen. Dit hoofdstuk is daarvoor bedoeld. We werpen een blik op het klantenbestand van de Participatiewet en nemen de arbeidsmarkt onder de loep.

3.1 Klantenbestand

Om welke bijstandsgerechtigden gaat het eigenlijk? Zowel de al bij de gemeenten bekende bijstandsgerechtigden als de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet zijn relevant. Hieronder brengen we eerst het klantenbestand in kwantitatieve zin in beeld. De daarop volgende tabellen brengen in kwalitatieve zin de afstand van het klantenbestand tot de arbeidsmarkt in beeld. Hierbij geldt 1 januari 2014 als peildatum, tenzij anders vermeld.

Uitkeringsgerechtigden per regeling

Regeling	Aantal
Wwb	1039
Instroom 2013	514
Uitstroom 2013	414
Bbz - starters	6
Bbz - gevestigd	5
Totaal Wwb	1050
loaw	47
loaz	6
Wsw	390
Totaal	1439
Inwoners	56.350
%	2,6%

Beeld Wajong UWV¹

	Aantal		Aantal
Wajong	1315	< 25 jaar	323
Instroom 2013	73	25 – 34 jaar	391
Uitstroom 2013	31	35 – 44 jaar	239
Deels arbeidsongeschikt	100	45 – 54 jaar	212
Volledig arbeidsongeschikt	1215	55 – 65 jaar	150
Uitkeringsduur < 5 jaar	301	Man	740
Uitkeringsduur ≥ 5 jaar	1014	Vrouw	575

¹ Gegevens uit de Atlas Sociale Verzekeringen 2013.

Positie re-integratieladder & loonwaarde²

Trede	Aantal	%	Loonwaarde in % WML
1 Zorg	440	42	n.t.b.
2 Maatschappelijke activering	232	22	n.t.b.
3 Arbeidsactivering	111	11	n.t.b.
4 Arbeidstoeleiding	146	14	n.t.b.
5 Betaald werk + ondersteuning	72	7	n.t.b.
6 Betaald werk	0	0	n.t.b.
Aanvraagfase	49	4	n.t.b.
Totaal	1050	100	

Ontheffing arbeidsplicht

	Aantal	%
Arbeidsplichtig	837	80
Ontheven	213	20
Totaal	1050	100

Uitkeringsduur

	Aantal	%
< 1 jaar	340	32
1 – 3 jaar	288	28
> 3 jaar	422	40
Totaal	1050	100

Opleidingsniveau

	Aantal	%
Basisonderwijs	109	10
Vmbo	310	30
Mbo/ Havo/ Vwo	90	9
Hbo	14	1
Wo	7	1
Bekend op dossierniveau (niet opvraagbaar uit systeem)	520	49
Totaal	1050	100

Leeftijdsopbouw

	Aantal	%
< 27	106	10
27 – 35	191	18
35 – 44	216	21
45 – 53	236	22
> 53	301	29
Totaal	1050	100

² In de loop van 2014 bepalen we welke methodiek voor loonwaardebepaling we in de regio Achterhoek gaan hanteren. Uiteindelijk geldt dat de loonwaarde van een uitkeringsgerechtigde individueel en in de praktijk bij een werkgever specifiek wordt vastgesteld.

Conclusie

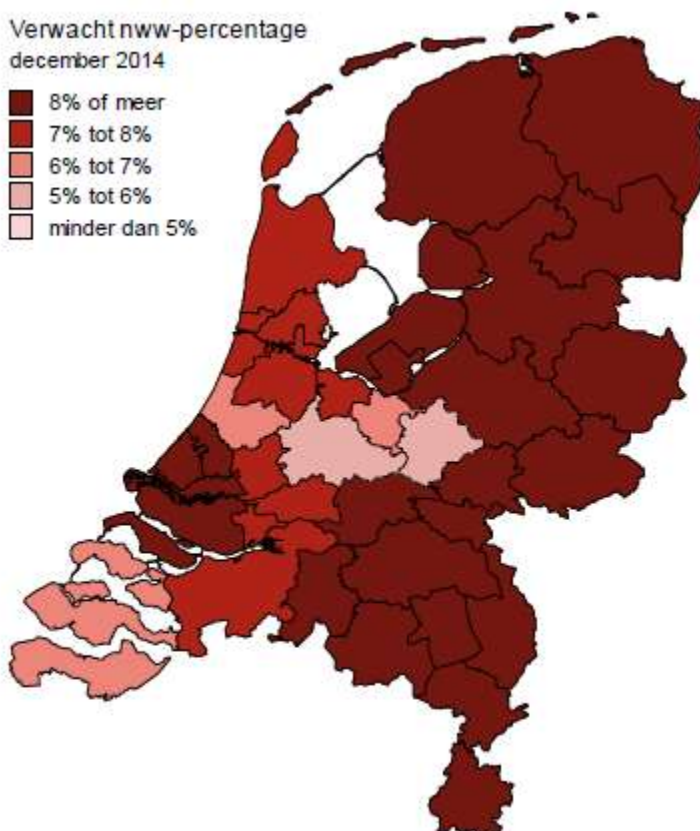
Uit bovenstaande tabellen blijkt dat het merendeel van de klanten een behoorlijk grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Veel klanten hebben bijvoorbeeld een laag opleidingsniveau en ontvangen al geruime tijd een uitkering. Daar komt bij dat de nieuwe doelgroepen in de Participatiewet – de eerdere Wajongers en Wsw-ers – een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen.

3.2 Arbeidsmarkt

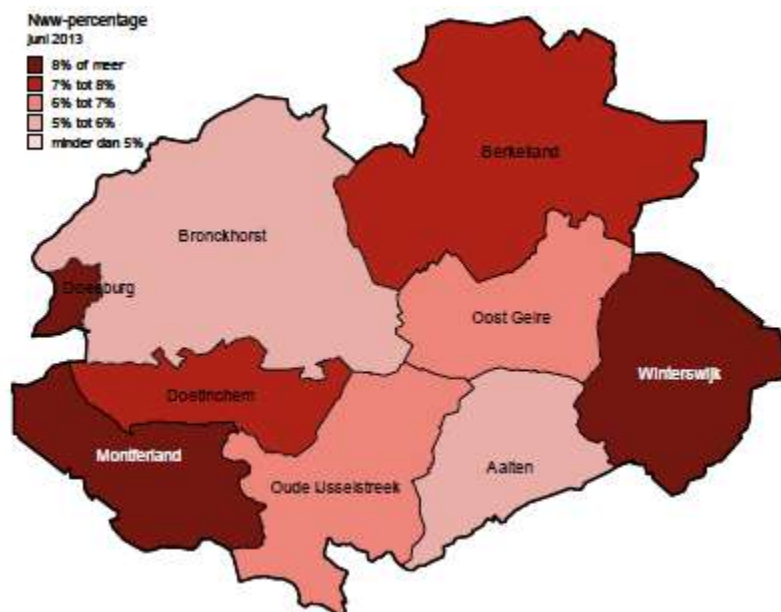
De in- en uitstroom van mensen in de Participatiewet is uiteraard afhankelijk van de dienstverlening door gemeenten. Maar daarnaast in belangrijke mate van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het economische tij – een krappe of ruime arbeidsmarkt – is voor gemeenten vooral een gegeven. Het is belangrijk deze gegeven situatie goed te bekijken en in te spelen op de kansen.

De arbeidsmarkt functioneert grotendeels regionaal. In deze paragraaf wordt aan de hand van enkele belangrijke indicatoren de situatie op de Achterhoekse arbeidsmarkt geschetst. De informatie komt uit de volgende bronnen:

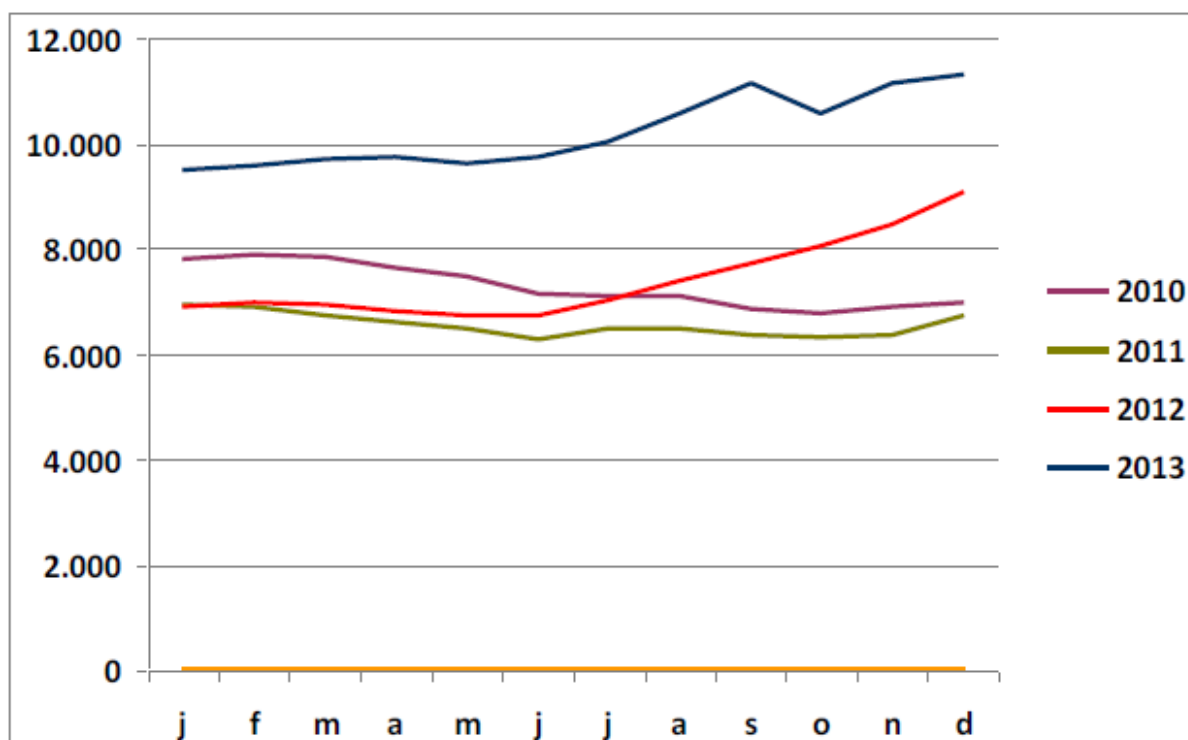
- Basisset regionale arbeidsmarktinformatie Achterhoek, januari 2014, UWV
- Barometer Arbeidsmarkt Regio Achterhoek, december 2013, UWV
- Landelijke arbeidsmarktprognose, update, februari 2014, UWV
- Regio in beeld 2013, Arbeidsmarktschets Achterhoek, UWV



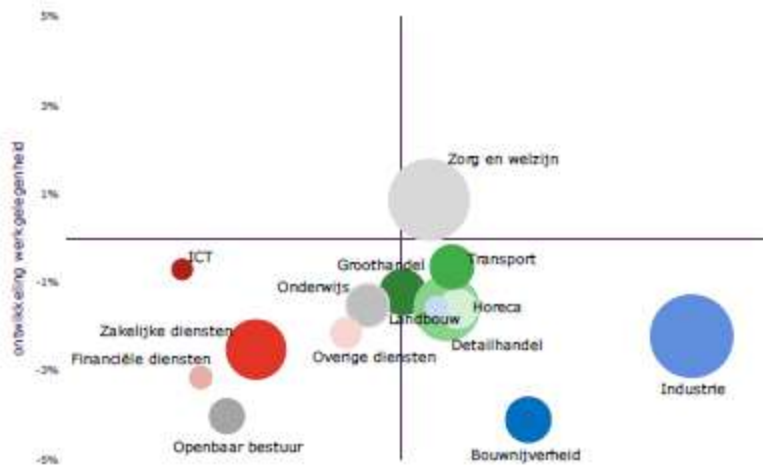
- De Achterhoek blijft in 2014 achter in de werkloosheidscijfers. Overigens net zoals het gehele oosten van het land.



- In 2013 zijn de verschillen tussen de gemeenten in geregistreerde niet-werkende werkzoekenden behoorlijk.



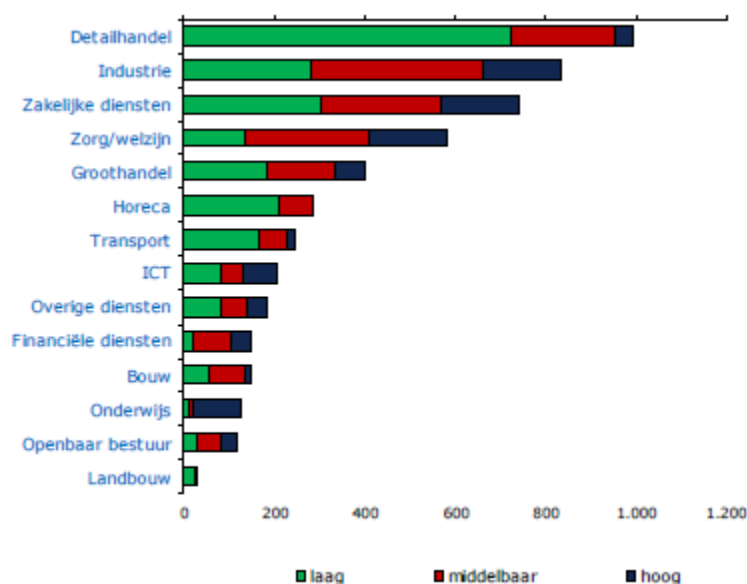
- Het aantal Ww-uitkeringen in de regio Achterhoek is in 2012 en 2013 hard gestegen.



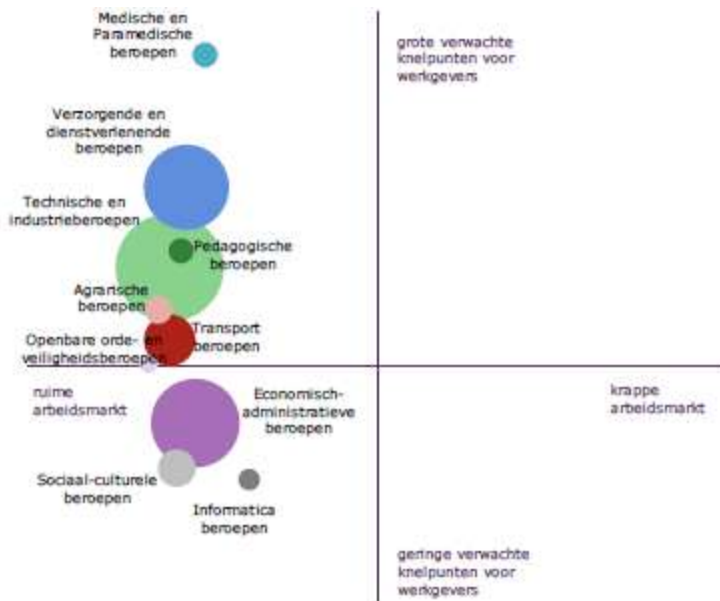
- In 2012 daalde de werkgelegenheid in de Achterhoek in alle sectoren, behalve in de sector zorg en welzijn. De “bolletjes” links van de verticale lijn geven aan dat een sector kleiner is dan het landelijk gemiddelde. De “bolletjes” rechts geven aan dat een sector groter is dan het landelijk gemiddelde. Conclusie: de Achterhoek kent veel bouw en industrie.



- Het aantal Achterhoekse vacatures is in de afgelopen drie jaar praktisch gehalveerd.



- In 2012 en 2013 waren in de Achterhoek de vacatures voor laagopgeleiden vooral te vinden in de detailhandel, zakelijke diensten en industrie.



- Op de middellange termijn liggen er in de Achterhoek met name kansen in de medische, verzorgende / dienstverlenende en technische beroepen.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we een globale beschrijving opgenomen van de arbeidsmarkt in de Achterhoek. Een goede analyse van de (toekomstige) werkgelegenheid en een inschatting van de mogelijkheden die deze werkgelegenheid biedt voor onze doelgroepen, geeft op meerdere manieren richting aan onze inzet. Het vormt een basis voor het richten van begeleiding en opleiding van werkzoekenden op beschikbare en te verwachten banen in kanssectoren. Ook is het een goed vertrekpunt voor het opstellen en uitvoeren van marktwerkingsplannen. Samen met onze partners houden wij deze analyse actueel en zorgen we waar nodig voor verbeteringen.

4. Visie en uitgangspunten

Dit hoofdstuk gaat in op de visie en uitgangspunten waarmee de Achterhoekse gemeenten invulling willen geven aan de Participatiewet.

4.1 Participatiewet in breder perspectief

In de Participatiewet wordt een vergelijkbare beweging gemaakt als in de andere transities. Deze leidt tot een herdefiniëring van de rollen van zowel overheid, samenleving als individuele inwoners. Deze herdefiniëring is noodzakelijk gezien de beleidsinhoudelijke opdracht, maar zeker ook gezien de financiële opdracht waar het Rijk ons voor stelt. Op andere beleidsterreinen is hetzelfde gaande. In De Kanteling (Wmo) en binnen het Welzijn Nieuwe Stijl is bijvoorbeeld al duidelijk te zien dat onze rol verandert van “overnemen” van de problemen naar “zelf leren oplossen” en “zelf een bijdrage leveren”. Dit leidt ook tot andere uitvoeringsstructuren. Denk maar aan het wijk- en buurtgericht werken. Hieronder staan enkele initiatieven genoemd waarmee we de Participatiewet verder verbinden in het sociaal domein.

Wijkcoöperatie

Door een wijkcoöperatie willen we in de wijken vormen van daginvulling/-besteding en vrijwilligerswerk koppelen aan Wmo-diensten, mantelzorgondersteuning en wijkonderhoud. Hiervoor bestaan diverse gemeentelijke en (semi-)particuliere initiatieven bij veel verschillende partijen, die allemaal aan elkaar raken. Via deze wijkcoöperatie onderzoeken we hoe deze initiatieven effectief en efficiënt in samenhang kunnen organiseren.

Wijkbedrijf

Deze wijkcoöperatie sluit nauw aan op de methodiek van het Wijkbedrijf. Het Wijkbedrijf richt zich op re-integratie van mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. De Wijkcoöperatie is (dus) bedoeld voor mensen met een beperkt tot geen verdienvermogen en voor mensen die vrijwilligerswerk doen zonder oog op een betaalde functie.

Loopplank

Een ander initiatief is de bestaande samenwerking tussen het SW bedrijf en een zorginstelling onder de naam 'Loopplank'. Een belangrijk doel van de Loopplank is dat deelnemers de mogelijkheid krijgen om (weer) te participeren in het arbeidsproces. Deelnemers kenmerken zich door een verstandelijke beperking en bijkomende psychische problematiek die met de juiste ondersteuning in staat zijn te werken.

Ondersteuning van binnen naar buiten

Deze visie gaat uit van ondersteuning van binnen naar buiten. Zie ook de afbeelding hierna. Bij elke vraag van een inwoner worden consistent de volgende vragen gesteld: wat kan de inwoner zelf? Welke mogelijkheden zijn er vanuit de eigen omgeving en in hoeverre kunnen ze daarvan ondersteuning krijgen? Welke ondersteuning is er nog nodig vanuit het algemene voorzieningenaanbod? Als na deze stappen nog altijd de vraag niet kan worden beantwoord, dan volgt de inzet van individuele voorzieningen. Het streven is daarbij wel om via maatwerk iemand zo snel mogelijk in staat te stellen om zelf weer verder te kunnen.



Toelichting:

- Eigen kracht = het individu
- Sociaal netwerk = familie, buren en vrienden
- Algemene voorzieningen = algemene preventieve voorzieningen ('het basisniveau') zoals: ontmoetingsplaatsen, verenigingen, vrijwilligers
- Individuele voorzieningen = formele zorg en/of ondersteuning

Het streven is om vanuit deze visie een samenhangende en betaalbare sociale infrastructuur te realiseren. Wij gaan uit van de eigen kracht van werkzoekenden. Wij willen dat zij zo veel als mogelijk zelf regie voeren. Niemand is gelijk, daarom moet onze ondersteuning altijd maatwerk zijn. Het ondersteuningsaanbod is selectief (dus "waar nodig"). Daar waar sprake is van "meervoudige uitdagingen" willen wij de ondersteuning vormgeven volgens het principe van 1 gezin/huishouden, 1 plan, 1 regisseur.

Samenwerking met andere spelers

Wij beseffen dat de lokale overheid slechts een van de spelers is op het terrein van re-integratie. Met dit beleidsplan leggen wij ons beleid vast, in de wetenschap dat de effectiviteit van dit beleid voor een groot gedeelte wordt bepaald door anderen binnen ons speelveld. "Anderen" binnen de werelden van overheid, ondernemers en onderwijs. "Anderen" binnen onze gemeenten en daarbuiten, "anderen" binnen en buiten de Achterhoek. Vandaar ook dat wij ons sterk gaan maken voor het in samenwerking met diverse partijen vormgeven van het regionaal arbeidsmarktbeleid.

Dit betekent dat wij met inzet van bestuur en ambtelijke organisatie de boer op moeten. Wij moeten anderen verleiden om zich in te zetten voor een effectieve re-integratie van mensen die niet geheel op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen. Dit kunnen we doen door onze instrumenten af te stemmen op vraag en aanbod vanuit werkgevers, onderwijs en werkzoekenden. Maar dat kunnen we ook doen door overtuigingskracht, helderheid en bindend vermogen. En zeker niet in de laatste plaats door het goede voorbeeld te geven. Als gemeente zijn wij tenslotte ook werkgever en opdrachtgever op een veelheid aan terreinen.

Brede transformatie in denken en doen

Kortom, zoals wij de Participatiewet voor ogen hebben, is het niet enkel een technische aanpassing van de wetgeving. In onze visie maakt de Participatiewet onderdeel uit van een bredere transformatie in denken en doen. Hoe dit allemaal moet, is nog niet op alle onderdelen duidelijk. Wetgeving is en blijft in ontwikkeling en hetzelfde geldt voor de arbeidsmarkt. We zullen steeds meer ervaring opdoen in het efficiënt en effectief invulling geven aan onze taken. Intern op het gebied van bijvoorbeeld de afstemming met de andere transitieën. En extern in de samenwerking met andere partijen, zoals werkgevers en onderwijsinstellingen. Dit betekent wel dat er bewegingsruimte moet blijven om deze afstemming voortdurend te kunnen verbeteren. Deze ruimte bouwen we dan ook in dit beleidsplan en de uitvoering ervan in.

4.2 Doelstellingen

Bij het opstellen en uitvoeren van het participatiebeleid stellen wij ons de volgende doelen:

Het bevorderen van de mogelijkheden op regulier werk

Een groot gedeelte van de werkzoekenden vindt zonder tussenkomst van de gemeente een plek op de arbeidsmarkt. Voor een aantal geldt dat niet. Door het bieden van ondersteuning willen wij de kansen van deze groep op regulier werk (baan of zelfstandig ondernemerschap) vergroten.

Het bevorderen van het benutten van het verdienvermogen

Een aantal werkzoekenden is niet in staat om dusdanig productief te zijn, dat werkgevers bereid zijn om hen aan te nemen tegen het wettelijk minimumloon. Wij richten ons erop om deze mensen te ondersteunen bij het vinden van werk, waarbij hun vermogens maximaal worden benut.

Het bevorderen van actieve deelname aan de maatschappij

Niet voor iedereen is op korte of middellange termijn een reguliere baan een haalbaar doel. Onze inzet is om hen (weer) actief te laten deelnemen aan de samenleving.

Het terugdringen van het aantal bijstandsgerechtigden

Uiteraard is en blijft het terugdringen van het aantal bijstandsuitkeringen een doel van het re-integratiebeleid. Hierbij is niet alleen de uitstroom van belang, maar ook het voorkomen van instroom in de bijstand.

Wij gaan deze doelstellingen jaarlijks “SMART” formuleren in termen van uitstroom, toename van participatie aan de samenleving en aantallen bijstandsgerechtigden.

4.3 Uitgangspunten

Bij de uitvoering van de Participatiewet hanteren wij de volgende uitgangspunten:

Klant- en resultaatgericht

Wij redeneren vanuit het perspectief van de klant en zijn daarbij resultaatgericht. Resultaat voor werkzoekenden betekent “naar vermogen” meedoen aan de maatschappij, bij voorkeur in een reguliere baan. Wij gaan uit van de mogelijkheden en niet zozeer van de beperkingen van mensen. Voor werkgevers betekent het resultaat het voorzien in een arbeidsbehoefte.

Eigen verantwoordelijkheid van onze klanten

Wij doen een maximaal beroep op de eigen verantwoordelijkheid van onze klanten. Wij nemen deze verantwoordelijkheid niet over, maar leveren selectieve ondersteuning. En dat doen we alleen daar waar deze noodzakelijk is om het resultaat te bereiken.

Streng maar rechtvaardig

Als een klant recht heeft op een uitkering, dan verstrekken wij deze. Maar dan ook alleen aan diegenen die daar daadwerkelijk recht op hebben. Dit achten wij van groot belang voor het behouden van het maatschappelijk draagvlak voor ons stelsel van sociale zekerheid. Zowel bij de eerste aanvraag als gedurende de uitkeringsperiode zorgen we ervoor dat uitkeringen niet ten onrechte worden verstrekt. Dit doen we geheel volgens de principes van hoogwaardig handhaven.

Werk boven inkomen

Het is belangrijk dat klanten zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Ondersteuning van onze klanten in hun zoektocht naar werk staat daarom centraal in onze dienstverlening. Evenals het al dan niet vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt.

Uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid

Wij richten ons op uitstroom van onze klanten naar regulier werk. Het uitgangspunt is algemeen geaccepteerde arbeid. Dit wil zeggen: alle arbeid die algemeen maatschappelijk is aanvaard. In principe is dat alle arbeid die wettelijk is toegestaan. Het is hierbij niet noodzakelijk dat het werk aansluit bij opleiding of werkervaring. Klanten met een uitkering dienen een aanbod voor een dergelijke baan te accepteren. Uiteraard is het wel van belang dat de klant fysiek en geestelijk het vermogen heeft om het werk te verrichten.

Structurele en duurzame verbetering kansen op de arbeidsmarkt

Het uitgangspunt is dat iedere klant de plicht heeft om algemeen geaccepteerde arbeid te accepteren. Toch leidt dit er niet bij alle klanten toe dat de kansen op een structurele onafhankelijkheid van een uitkering toenemen. Als de mogelijkheden van de klant zich daartoe lenen, wijken wij af van dit principe. Voor een klant zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt, die wel in staat is om binnen afzienbare tijd een dergelijke startkwalificatie te behalen, wordt overwogen om deze startkwalificatie alsnog te behalen. Onze ondersteuning is niet alleen gericht op werk verkrijgen, maar ook op werk behouden. Dit is maatwerk, waarbij onder andere vaardigheden en motivatie een rol spelen.

Sluitende aanpak, selectieve en effectieve ondersteuning

Iedereen die daarvoor in aanmerking komt, heeft recht op een activerend aanbod. Wel zijn wij selectief in de ondersteuning die wij bieden. Wij laten ons mede leiden door (de zich steeds verder ontwikkelende) kennis over de effectiviteit van de verschillende instrumenten. Zo bieden wij geen ondersteuning aan klanten die naar onze inschatting zonder onze hulp een baan kunnen vinden. Verder richten wij ons erop om klanten “in beweging te houden”. Langdurige werkervaringsbanen of participatiebanen achten wij niet effectief.

Maatwerk

Re-integratie is en blijft maatwerk. Ook is niet voor iedere klant regulier werk in dezelfde mate en in hetzelfde tijdsbestek haalbaar. Iedere klant is anders en heeft specifieke ondersteuning nodig in zijn of haar weg naar werk of andere vormen van “meedoen aan de maatschappij”. Bovendien is de vraag van de werkgevers mede bepalend voor het meest effectieve traject naar werk. Wij streven ernaar om zowel werkgevers als werkzoekenden zoveel mogelijk maatwerk te leveren.

De markt vraag centraal

De werkgever stelt eisen aan de werkzoekenden en bepaalt of iemand wel of niet wordt aangenomen. Maatschappelijke instellingen en burgers stellen eisen aan vrijwilligers of klanten die al dan niet met behoud van uitkering bepaalde diensten verrichten. Deze vragen vanuit de markt stellen wij centraal. Wij richten onze ondersteuning er op om onze werkzoekende klanten te laten voldoen aan deze eisen.

Voor wat hoort wat

Wij verwachten van mensen dat zij zich maximaal inzetten om naar vermogen mee te doen. Wij achten het rechtvaardig om van klanten een tegenprestatie te verlangen voor het ontvangen van een bijstandsuitkering. Onze inspanningen zijn er ook op gericht om de arbeidsparticipatie te verhogen en de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit vergroot de mogelijkheden van werkgevers om geschikt personeel te vinden. Daarom verlangen wij ook van werkgevers een bijdrage. Uiteraard, voor zover wij daartoe mogelijkheden hebben.

Waar voor uw geld

Niet alle werkzoekenden zijn in staat om op de reguliere arbeidsmarkt een baan te vinden tegen het wettelijk minimumloon. Wij zijn bereid om werkgevers te compenseren voor een eventueel verminderde arbeidsproductiviteit van onze werkzoekenden. De werkgever krijgt dus waar voor zijn of haar geld. Dit betekent dat zowel de hoogte als de duur van de compensatie afhankelijk zijn van de geleverde arbeidsprestatie.

Korte lijnen en administratieve lastenbeperking

Wij organiseren onze dienstverlening zo effectief mogelijk. Onze dienstverlening kenmerkt zich door heldere aanspreekpunten, korte lijnen en zo weinig mogelijk administratieve lasten voor werkgevers, werkzoekenden en onze eigen organisatie(s).

Samenhang met andere gemeentelijke dienstverlening

Onze klanten doen vaak een beroep op meerdere gemeentelijke diensten. Dit geldt zowel voor werkgevers en maatschappelijke instellingen als voor werkzoekenden. Wij gaan onze dienstverlening zo inrichten, dat we verbindingen kunnen leggen met deze andere vormen van dienstverlening. Bij bredere vraagstukken van de inwoner (meerdere domeinen) is er één centraal aanspreekpunt/persoon. Deze coördineert alle benodigde ondersteuning. Adagium is hierbij: I gezin, I plan, I regisseur. Werk en inkomen vervult hierin een specialistische rol, namelijk het zo snel mogelijk weer begeleiden naar regulier werk en (indien nodig) verstrekken van uitkering.

Modern en persoonlijk

We maken optimaal gebruik van de mogelijkheden van moderne media en digitale dienstverlening. Dit is efficiënt en vergroot de effectiviteit van onze dienstverlening. Maar dit mag niet leiden tot een “onpersoonlijke” benadering van onze klanten. Dus digitaal waar het kan, maar voor veel van onze diensten is persoonlijk contact noodzakelijk. Persoonlijk contact met werkzoekenden én werkgevers. Daarnaast geldt dat (nog) niet al onze klanten de mogelijkheden van de digitale dienstverlening (kunnen) benutten.

Financieel gezond

Onze dienstverlening moet haalbaar zijn binnen de beschikbare budgetten. Dit kan leiden tot het stellen van prioriteiten en het maken van keuzes ten aanzien van de kwaliteit en intensiteit van de dienstverlening.

Ook gedeeltelijke en/of tijdelijke uitstroom is uitstroom

De flexibilisering van (met name de basis/onderkant van) de arbeidsmarkt maakt het noodzakelijk dat er flexibel wordt ingespeeld op de mogelijkheden. Zoals “parttime werk is ook werk” en “flexcontracten/tijdelijke contracten zorgen ook voor tijdelijke uitstroom en versterken cv’s”.

5. De benadering van doelgroepen en dienstverlening

Zoals in de vorige hoofdstukken al beschreven, richt dit beleidsplan zich voornamelijk op het bevorderen van een actieve deelname van mensen aan de maatschappij door middel van arbeid. Voor wie het verrichten van (betaalde) arbeid niet tot de mogelijkheden behoort, houden wij uiteraard ook oog. Het participatiebeleid met betrekking tot deze laatste doelgroep is echter bij uitstek een lokale aangelegenheid. Er bestaat namelijk veel samenhang met de decentralisatie van de jeugdzorg en de Awbz/Wmo. Wij realiseren ons dat de participatiebudgetten van gemeenten de komende jaren enorm onder druk staan als gevolg van de Rijksbezuinigingen. Daarom kijken wij nadrukkelijk naar het rendement van de inzet van de participatiemiddelen, namelijk het verminderen van de uitgaven door uitstroom naar werk. Het streven is om iedereen die kan werken, aan het werk te helpen. De mensen die (nog) niet in staat zijn om aan het werk te gaan, kunnen uiteraard een beroep doen op een uitkering. De dienstverlening is erop gericht om zo snel mogelijk op een rechtmatige wijze in de financiële hulpvraag te voorzien.

5.1 De doelgroepen

We onderscheiden grofweg vier doelgroepen. Belangrijk criterium daarbij is “het verdienvermogen”. De hieronder genoemde percentages van het wettelijk minimum loon (WML) beschouwen wij overigens niet als harde grenzen, maar richtinggevend voor de afwegingen op individueel niveau. Daarnaast heeft de gemeente een blijvende verantwoordelijkheid voor de huidige doelgroep in de Wsw. Hieronder wordt per doelgroep op hoofdlijnen weergegeven welke dienstverlening nodig is.

Groep 1: Structurele verdien capaciteit: > 100% WML

Deze groep moet via de kortste weg aan het werk worden geholpen. Onze re-integratiedienstverlening aan deze doelgroep is minimaal, omdat wij er van uitgaan dat deze groep snel op eigen kracht regulier aan het werk kan komen. Het aanvragen van een uitkering moet daarbij worden ontmoedigd. De begrippen die hierbij horen zijn: streng aan de poort en handhaven.

Groep 2: Structurele verdien capaciteit: >100% WML met tijdelijke ondersteuning

Deze groep heeft een potentiële loonwaarde van meer dan 100% WML, maar heeft wel een klein steuntje in de rug nodig om uit te kunnen stromen naar regulier ongesubsidieerd werk. Hiervoor worden korte vakgerichte scholing en/of tijdelijke werkervaringsplaatsen (met behoud van uitkering of met tijdelijke loonkostensubsidie) ingezet.

Groep 3: Structurele verdien capaciteit: 20-100% WML

Voor deze doelgroep is het belangrijk om, waar mogelijk, de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Hierbij is een brede inzet van instrumenten mogelijk, zoals loonkostensubsidie, begeleiding, werkplekaanpassing, bemiddeling etc. Deze trajecten kunnen zeer intensief zijn. Voor deze doelgroep is ook de langdurige loonkostensubsidie bedoeld. Hiervoor zal het UWV de indicatie uitvoeren. Uitgangspunt voor ons bij de inzet van loonkostensubsidie is dat inzet op klantniveau minimaal kostendekkend dient te zijn. Wanneer het niet kostendekkend ingezet kan worden, richten wij ons op participatie zonder loonvormende arbeid. Daarbij zoeken wij nadrukkelijk de aansluiting bij de sociale netwerken in de buurten en wijken. Hierbij kan ook gedacht worden aan de tegenprestatie en vrijwilligerswerk.

Groep 4: Structurele verdien capaciteit: < 20% WML (geen indicatie “beschut werken”)

Deze doelgroep zal zeer langdurig een uitkering (vanuit het inkomensdeel) ontvangen. Er is geen mogelijkheid tot instroom in reguliere arbeid. Voor hun maatschappelijke participatie is deze doelgroep aangewezen op een zogenoemd zorgtraject of sociale activering. Wij zullen nagaan op welke wijze wij aan deze doelgroep ondersteuning op maat kunnen leveren. Deze ondersteuning is breder dan “puur” vanuit de Participatiewet, maar vergt een integrale aanpak over de volledige breedte van het sociaal domein. Zowel financieel als inhoudelijk. Hier kan ook gedacht worden aan de tegenprestatie en vrijwilligerswerk.

Huidige sw-medewerkers

Vanaf 1 januari 2015 is geen nieuwe instroom in de Wsw meer mogelijk. De medewerkers die voor die datum al een Wsw-dienstverband hebben blijven in principe tot aan hun pensioen onder de verantwoordelijkheid vallen van de gemeente en onder de regels van de Wsw. Op hoofdlijnen blijft het beleid ten aanzien van deze groep naar verwachting hetzelfde. Dit betekent onder meer dat gestuurd wordt op de ladder van “begeleid werken” – “individuele detachering” – “groepsdetachering” – “beschut werken”. Ontwikkeling van arbeidsvaardigheden van de medewerkers in relatie tot het optimaliseren van het verdienvermogen staat daarbij centraal.

Beschut werken

Beschut werk is een voorziening voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen toch in dienst neemt. Het kabinet gaat er vanuit dat er op termijn structureel 30.000 beschut werkplekken beschikbaar komen.

De beloning wordt bij cao geregeld. In de werkkamer is afgesproken dat het beloningsniveau begint op 100% wettelijk minimumloon. Het UWV beoordeelt wie in aanmerking komt voor een beschutte werkplek. De gemeenten moeten in een verordening regels stellen over de voorziening beschut werk, waarbij zij o.a. aangeven welke voorzieningen zij hiervoor inzetten en hoeveel beschut werkplekken beschikbaar worden gesteld.

Beleidsuitgangspunt voor ons is dat wij deze voorziening zullen organiseren, binnen de budgettaire mogelijkheden. Het doel is om mensen volwaardig te laten participeren in de maatschappij. Voor deze doelgroep zal een gevarieerd aanbod van laagdrempelige arbeid moeten worden georganiseerd. Daarbij behoort een combinatie met de voorzieningen voor de huidige groep Wsw-ers tot de mogelijkheden. Ook kan een combinatie gemaakt worden met de dagbesteding, in het verlengde van reeds lopende pilots.

Wij zullen ons inspannen om beschutte werkplekken ook bij reguliere werkgevers te realiseren.

Jongeren

Specifieke aandacht voor de participatie van jongeren is niet nieuw. Juist voor jongeren is het behalen van een (start)kwalificatie en een soepele overgang van onderwijs naar werk altijd al erg belangrijk geweest. De laatste jaren is het rijksbeleid echter op belangrijke punten gewijzigd voor deze doelgroep. Deze wijzigingen bieden een kans om de dienstverlening rondom jongeren nauwer te laten aansluiten, in samenwerking met partners uit het onderwijs en de zorg.

Een belangrijke wijziging is bijvoorbeeld dat in de wet een vier weken zoekperiode is vastgelegd, voorafgaand aan een bijstandsuitkering. In deze periode moeten jongeren zelfstandig op zoek naar werk en/of scholing. Daarbij geldt dat als de jongere inderdaad nog scholingsmogelijkheden heeft, hij of zij verwezen wordt naar een opleiding en geen recht heeft op een uitkering. In de Achterhoek passen we deze regels in goed overleg met onderwijsinstellingen toe, zodat er geen jongeren tussen wal en schip vallen. Deze noodzakelijke nauwe samenwerking geldt ook voor de ontwikkelingen in het kader van Passend Onderwijs. Deze transitie in het onderwijs betekent dat scholen een zorgplicht krijgen en ook jongeren met extra ondersteuningsbehoeften binnen het reguliere onderwijs hun opleiding moeten kunnen volgen. Vanuit de decentralisatie van de Awbz en jeugdzorg gaan we als Achterhoekse gemeenten die zorg en begeleiding bieden aan een jongere die de school redelijkerwijs niet kan bieden. De invoering van het entreeonderwijs houdt een aanscherping van het MBO niveau I onderwijs in. De entreeopleiding is niet alleen gericht op doorstroom binnen het onderwijs, maar bereidt ook direct voor op de arbeidsmarkt. Juist ook voor deze arbeidstoeleiding ligt het voor de hand om de betreffende budgetten binnen het onderwijs en gemeenten naast elkaar te leggen en de dienstverlening af te stemmen. Tenslotte worden de streefcijfers voor voortijdig

schoolverlaten door het rijk telkens lager gesteld, wat nog een gezamenlijke uitdaging inhoudt voor gemeenten en onderwijs.

Deze belangrijke wijzigingen in het sociaal domein rond de jongere willen we gezamenlijk met onderwijs- en zorgpartners aangrijpen om tot een efficiëntere, minder versnipperde en meer sluitende dienstverlening te komen. In de Achterhoek wordt in verschillende projecten en structuren samengewerkt om deze wijzigingen gezamenlijk vorm te geven. Voorbeelden hierbij zijn: JOUW Unit, Werknet, de Regionale Agenda Kwetsbare Jeugd, de Voorloperaanpak en het Actieplan Jeugdwerkloosheid 2013-2014.

Ouderen

Naast jongeren richten we ook specifieke aandacht op ouderen. Ouderen vinden zeker in de huidige conjunctuur lastig de aansluiting met de arbeidsmarkt, onder meer door een vaak negatieve beeldvorming bij werkgevers. Hoewel het uitgangspunt voor de dienstverlening aan oudere uitkeringsgerechtigden individueel maatwerk blijft, zullen we met onze partners op de arbeidsmarkt kansen pakken om de dienstverlening voor ouderen te intensiveren. Ouderen zijn vaak gebaat bij een groepsgerichte benadering en direct contact met werkgevers, zoals netwerkgroepen en speeddates. Daarnaast benutten we in de bemiddeling de premiekorting voor oudere werknemers en andere financiële stimulansen voor werkgevers.

Dak- en thuislozen

Ook dak- en thuislozen vormen een doelgroep die specifieke aandacht verdient binnen de Participatiewet. Het ondersteunen van dak- en thuislozen in opvang, hun inkomen en participatie vraagt om maatwerk. Centrumgemeente Doetinchem heeft specifiek de taak om adresloze daklozen op te vangen. Het is zaak dat de Achterhoekse gemeenten en de instellingen voor maatschappelijke opvang de dienstverlening goed op elkaar blijven afstemmen, zodat er geen dak- en thuislozen tussen wal en schip vallen. Dit vergt uiteraard een integrale aanpak binnen het sociaal domein.

Vluchtelingen

Vluchtelingen zijn in het kader van de Participatiewet niet aangeduid als een specifieke doelgroep. Toch verdient deze doelgroep wel extra aandacht. Sinds 1 januari 2013 kunnen vluchtelingen voor een inburgeringstraject niet meer bij de gemeenten terecht. Zij kunnen nu voor informatie, het examen en eventuele financiële regelingen terecht bij de DUO, de uitvoeringsdienst van het Ministerie van Onderwijs. Vluchtelingen hebben vaak geen recente werkervaring, missen een netwerk en beschikken veelal niet over in Nederland erkende diploma's. Onze partners in het onderwijs verzorgen de inburgeringstrajecten en hebben om die reden zicht op de ontwikkelingen van deze doelgroep betreffende de Nederlandse taal. In onze dienstverlening voor deze doelgroep stemmen we het re-integratietraject en het inburgeringstraject op elkaar af en laten beiden elkaar versterken.

Zelfstandigen

Ook zelfstandigen kunnen, als zij tijdelijk niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien, onder de Participatiewet vallen. Hiervoor is een aparte uitvoeringsregeling getroffen, namelijk het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Vanuit deze regeling kunnen de gemeenten ook mensen helpen om een bedrijf te starten bijvoorbeeld door het verstrekken van bedrijfskapitaal of een periodieke uitkering.

Nug/Anw

Dit betreft een zeer diverse doelgroep die geen recht heeft op inkomensondersteuning op basis van de Participatiewet. Deze doelgroep kan echter wel een beroep doen op ondersteuning voor begeleiding naar werk. De diversiteit van de doelgroep geldt zowel voor wat betreft de kansen op de arbeidsmarkt, als voor wat betreft hun financiële positie. Aan de hand van de verdien capaciteit kan de dienstverlening worden bepaald. De inzet van publieke middelen voor deze doelgroep wordt beperkt en mede afhankelijk gemaakt van de financiële draagkracht.

5.2 De dienstverlening

Dienstverlening is maatwerk. Maatwerk dat wordt geleverd door onze consulenten. In de benadering van de werkzoekende staat de eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende centraal. Deze eigen verantwoordelijkheid komt tot uitdrukking in de beoordeling van de inspanningen van de werkzoekende in de periode voorafgaande aan zijn of haar werkloosheid. De werkzoekende die geen of onvoldoende inspanningen heeft verricht om aan het werk te komen of om aan het werk te blijven krijgt te maken met een streng maatregelbeleid. De gemeente ondersteunt de werkzoekende daar waar dat nodig is met als doel om hem of haar zo snel mogelijk aan een baan en daarmee economische zelfstandigheid te helpen. In verband hiermee is het proces zo ingericht dat de inschatting (de diagnose) of en in hoeverre iemand kan werken zo snel mogelijk na melding wordt gemaakt.

De forse bezuinigingen vragen om scherpe keuzes ten aanzien van de dienstverlening aan werkzoekenden. Keuzes die daarin gemaakt kunnen worden zijn onder andere:

- Digitale dienstverlening in plaats van de persoonlijke benadering;
- Groepsbenadering in plaats van een individuele benadering;
- Het inzetten van dienstverlening vooral op de beter bemiddelbare werkzoekenden;
- Een beperkte dienstverlening aan de groep niet uitkeringsgerechtigden;
- Instellen van een verplichte zoekperiode voor volwassenen;
- Werken met behoud van uitkering i.p.v. loonkostensubsidie.

Met betrekking tot de gemeentelijke participatietaak hebben wij in paragraaf 5.2 onze klanten onderverdeeld in doelgroepen. Daarbij is aan de hand van de verdien capaciteit de dienstverlening aan deze doelgroepen op hoofdlijnen weergegeven. In verband met de diversiteit van onze klanten kiezen wij voor een individuele klantbenadering. Dit neemt niet weg dat in een aantal situaties een gemeenschappelijke of groepsbenadering de voorkeur kan hebben. Deze voorkeur kan ingegeven zijn vanuit kostenaspect, vanuit de overweging dat de doelgroep nog niet toe is aan een individuele detachering zoals bij een deel van de Wsw'ers, of vanuit een beoogde groepsdynamiek, bijvoorbeeld bij dienstverlening gericht op specifieke doelgroepen.

Met betrekking tot de gemeentelijke inkomestaak willen wij onze dienstverlening zo effectief mogelijk inrichten. Om de effectiviteit van onze dienstverlening te vergroten gaan wij onze dienstverlening in het kader van de uitkeringsverstrekking zoveel mogelijk standaardiseren en digitaliseren. Daarbij stellen wij de klant centraal. Dit betekent dat wij onze dienstverlening aan klanten die digitaalvaardig zijn ook zoveel mogelijk digitaal aanbieden. Klanten die niet digitaalvaardig zijn kunnen altijd rekenen op een persoonlijke benadering, waarbij onze inzet er op gericht is om de klant digitaalvaardiger te maken. Bij de ontwikkeling van e-dienstverlening gaan wij niet opnieuw het wiel uitvinden, maar gaan wij gebruik maken van bestaande mogelijkheden op basis van best practices.

De uitkeringsverstrekking

Mensen die recht hebben op een uitkering moeten deze ook zo snel mogelijk krijgen. Daarvoor is het noodzakelijk dat de uitkeringsverstrekking zo efficiënt mogelijk wordt georganiseerd. Het beleid met betrekking tot de uitkeringsverstrekking is erop gericht om de mensen die buiten hun schuld niet kunnen voorzien in de kosten van het bestaan binnen de wettelijke kaders een ruimhartig en rechtvaardig uitkeringsniveau te bieden. Daarmee nemen wij tevens onze verantwoordelijkheid in het kader van armoedebestrijding. Een ander uitgangspunt is dat het inkomensbeleid eenvoudig en inzichtelijk moet zijn. De burger moet duidelijk weten op welke uitkering hij in zijn omstandigheden recht heeft. Voor de uitvoerder moet het beleid handhaafbaar en uitvoerbaar zijn. De hiervoor genoemde uitgangspunten vinden hun vertaling in beleidsregels en verordeningen. Onze inzet is erop gericht om binnen onze regio te komen tot uniforme regels en regelingen. Hierbij merken wij op dat de Participatiewet de gemeenten minder beleidsruimte biedt bij de vaststelling van de hoogte van de uitkeringen (toeslagenbeleid) en bij het verlagen van de uitkeringen wegens het niet nakomen van de verplichtingen (maatregelenbeleid). Gelijktijdig met de invoering van de Participatiewet zullen de regels met betrekking tot het verstrekken van een bijstandsuitkering worden aangescherpt. Daartoe heeft de Tweede Kamer een afzonderlijk wetsvoorstel aangenomen. Kern van het wetsvoorstel is:

- De introductie van een kostendelersnorm;
- Uniformering van diverse arbeidsverplichtingen en aanscherping van de bijbehorende maatregelen (zie hiervoor paragraaf 5.3.4).

Op dit moment wordt de uitkeringsverstrekking in de regio Achterhoek door de gemeenten afzonderlijk of binnen intergemeentelijke samenwerkingsverbanden georganiseerd. Door schaalvergroting kunnen we mogelijk efficiencyvoordelen behalen. Vooral de financieel-administratieve processen, waaronder applicatiebeheer, de uitkeringsadministratie, ICT, terugvordering en verhaal en interne controle lenen zich bij uitstek voor schaalvergroting. Een opdracht tot onderzoek hiertoe is belegd bij het Directeuren Netwerk Achterhoek.

Handhaving

Wij hebben ons handhavingsbeleid ingericht op basis van de principes van hoogwaardig handhaven. Dit houdt in dat wij de vier elementen van hoogwaardig handhaven, namelijk vroegtijdig informeren, vroegtijdig detecteren en afhandelen, optimaliseren van de dienstverlening en het daadwerkelijk sanctioneren in samenhang uitvoeren, zodat ze elkaar wederzijds versterken en een goede balans vormen tussen preventie en repressie. Bij het voorkomen van fraude door preventie staat de voorlichting aan de klant centraal. Deze weet vooraf wat zijn rechten en plichten zijn en wat de consequenties zijn van het overtreden van de regels. Ook hier ligt het voor de hand om te komen tot uniforme regels en regelingen.

Bij het vorm geven van het handhavingsproces leggen wij het accent op het voorkomen van fraude, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de consulenten. Zij informeren de klanten vroegtijdig over hun rechten en plichten en zijn alert op fraudesignalen. In het geval er twijfels zijn over de rechtmatigheid volgt een huisbezoek. Bij de inrichting van de werkprocessen kijken wij ook naar het effect van de werkprocessen op de bereidheid van de klanten om de regels na te leven. Als sluitstuk van handhaving hanteren wij een krachtig en consequent sanctiebeleid en een effectief opsporingsbeleid. Daarnaast verkennen we in de regio mogelijkheden om door nadere samenwerking efficiencyvoordelen te behalen.

Wederkerigheid

Sinds 1 januari 2012 kent de Wwb de mogelijkheid om klanten die een uitkering ontvangen te verplichten een tegenprestatie te verrichten. Het doel van deze verplichting is om een tegenprestatie te verlangen voor het beroep op de solidariteit van de samenleving. Concrete voorbeelden zijn: koffie schenken in een verzorgingstehuis, sneeuwschuiven, het opknappen en onderhouden van speeltuinen of gemeentelijke terreinen. Het gaat daarbij nadrukkelijk niet om vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk vindt plaats op eigen initiatief, terwijl de tegenprestatie door de gemeente wordt afgedwongen bij het verstrekken van een uitkering. De plicht tot het leveren van een tegenprestatie staat ook los van de aan de uitkering verbonden verplichtingen gericht op de arbeidsinschakeling, zoals het verplicht ondergaan van een medisch en/of arbeidsdeskundig onderzoek. Het organiseren van de verplichte tegenprestatie stelt hoge eisen aan de uitvoering, vooral aan de begeleiding van klanten tijdens het uitvoeren van de tegenprestatie evenals de handhaving ervan. Dit brengt dus extra kosten met zich mee. Vanuit het Rijk zijn geen extra gelden beschikbaar gesteld om invulling te geven aan de tegenprestatie. Er zijn wettelijk strenge eisen gesteld aan de aard, de duur en de omvang van de tegenprestatie. Daarnaast geldt dat op uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten de tegenprestatie niet van toepassing is en dat gemeenten een bepaalde beleidsruimte hebben om de tegenprestatie in te vullen. Zo hebben we de ruimte om specifiek ook voor mantelzorgers de verplichtingen te blijven afstemmen op hun persoonlijke omstandigheden. Wij zullen het tegenprestatiebeleid vastleggen in een verordening.

Wij omarmen het principe van wederkerigheid, omdat wij het een vanzelfsprekendheid vinden dat mensen in ruil voor een uitkering iets terug doen voor de samenleving. Uiteraard voor zover dit binnen hun vermogen ligt en de activiteiten passen binnen de wettelijke kaders. Gezien het feit dat de tegenprestatie niet ten koste moet gaan van re-integratie naar werk, verwachten we daarnaast met name aandacht te hebben voor de tegenprestatie bij uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bij de invulling van het principe van wederkerigheid zien wij een belangrijke rol weggelegd voor bedrijven en maatschappelijke instellingen die daarbij worden ondersteund door de gemeenten. Ook kijken we naar mogelijkheden in de wijken. Wij zijn terughoudend met het opleggen van een verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie, omdat wij het belangrijk vinden dat mensen vanuit eigen motivatie maatschappelijk nuttige werkzaamheden verrichten. In verband hiermee zetten wij extra in op het motiveren van mensen.

De arbeidsplicht/re-integratieplicht

Het uitgangspunt van de bijstandverlening is dat eigen inspanningen om in het levensonderhoud te voorzien voorrang hebben op het verlenen van financiële ondersteuning door de gemeenschap. Mensen met een bijstandsuitkering zijn daarom verplicht om er alles aan te doen om weer aan het werk te komen. De verplichting om alles te doen om weer aan het werk te komen noemt men ook wel de arbeidsplicht of plicht tot arbeidsinschakeling. Deze arbeidsplicht wordt veelal uitgewerkt in diverse afzonderlijke verplichtingen, waaronder de plicht tot het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, het inschrijven bij uitzendbureaus of het onderwerpen aan een medisch- en/of arbeidsdeskundig onderzoek. Alleen voor de groep alleenstaande ouders met ten laste komende kinderen tot 5 jaar blijft het mogelijk om hierop een uitzondering maken. Op hun verzoek stelt de gemeente de alleenstaande ouder maximaal 5 jaar vrij van de arbeidsplicht. Tijdens deze vrijstelling is de alleenstaande ouder wel gehouden zich te scholen. In de Participatiewet worden de diverse arbeidsverplichtingen en de hoogte van de maatregel bij het niet nakomen van deze verplichtingen geüniformeerd. Bij niet nakoming van de arbeidsplicht wordt de gemeente verplicht om een maatregel op te leggen van 100% gedurende een periode van maximaal 3 maanden.

Ons uitgangspunt is dat de arbeidsplicht /re-integratieplicht op alle uitkeringsgerechtigden van toepassing is. Ontheffing van deze plicht is alleen mogelijk als er sprake is van individuele dringende redenen.

Algemeen geaccepteerde arbeid

Bij de arbeidsplicht staat de term “algemeen geaccepteerde arbeid” centraal. Dit komt er op neer dat alle legale arbeid moet worden aanvaard, waarbij geen rekening wordt gehouden met opleiding of werkervaring. In de Participatiewet is de term “algemeen geaccepteerde arbeid” nader geconcretiseerd. Zo stelt de wet dat een reisduur woon-werkverkeer van 3 uur per dag acceptabel is en dat in voorkomend geval het verhuizen voor het aanvaarden van werk verwacht wordt.

Wij onderschrijven bovenstaande uitleg van de term “algemeen geaccepteerde arbeid”. Dit stemt overeen met uit het uitgangspunt van de bijstandsverlening, waarbij de eigen inspanningen om in het levensonderhoud te voorzien voorrang hebben op het verlenen van financiële ondersteuning door de gemeenschap. Daarnaast maken wij geen onderscheid in de aard van het dienstverband: vast, tijdelijk of bijvoorbeeld op oproepbasis. Ons uitgangspunt is dat “ieder uurtje telt”. Natuurlijk kijken we wel naar de individuele omstandigheden van de werkzoekende om na te gaan wat in redelijkheid van hem of haar kan worden verlangd. Uiteraard wordt er daarbij ook gekeken naar de lichamelijke en geestelijke mogelijkheden. Centraal staat hierbij het begrip “werken naar vermogen”.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is een lokale aangelegenheid. Naast het feit dat wij hier onze eigen politieke kaders willen stellen geldt dat Achterhoekse werkgevers geen hinder ondervinden van een lokale invulling. Het beloningsbeleid kan worden onderverdeeld in twee onderdelen: vrijlatingen en premies.

Voor uitkeringsgerechtigden vanaf 27 jaar kunnen we bepaalde inkomsten vrijlaten, als we inschatten dat dit een bijdrage levert aan de uitstroom uit de uitkering naar een betaalde baan. Dat wil zeggen dat het college deze inkomsten niet kort op de bijstand, waardoor de uitkeringsgerechtigde meer geld over houdt. Inkomen uit parttime werk kan tot maximaal een half jaar worden vrijgelaten. Specifiek voor alleenstaande ouders kunnen deze inkomsten langer worden vrijgelaten, namelijk nog eens maximaal twee en een half jaar. Ook voor mensen die om medische redenen slechts een beperkt aantal uren kunnen werken geldt een vrijlating. Tenslotte kunnen ook onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk worden vrijgelaten. Er geldt bij deze vrijlatingen telkens een wettelijk maximum bedrag. Wij kiezen, als we inschatten dat het een bijdrage levert aan de uitstroom naar een betaalde baan, voor een ruime invulling van dit beloningsbeleid en zullen zodoende in de regel de wettelijke maximum bedragen vrijlaten.

Vanuit het Participatiebudget kunnen premies worden betaald, als we inschatten dat dit een bijdrage levert aan de uitstroom naar een betaalde baan. Bijvoorbeeld een bonus bij uitstroom uit de uitkering, een premie als bepaalde scholing is afgerond, voor het doen van onbetaald werk of voor vrijwilligerswerk. Ook voor deze premie geldt een wettelijk maximum bedrag. Wij kiezen ervoor om deze premies niet in ons beleid op te nemen. Ook niet voor vrijwilligerswerk en participatieplaatsen, iets wat voorheen wel in het beleid was opgenomen. Wij maken deze keuze omdat we met de Participatiewet meer uitgaan van de eigen kracht van de burger. Eerder was de uitkeringsgerechtigde ook al verplicht in het kader van de arbeids- en re-integratieverplichting er alles aan te doen om betaald werk te vinden, los van eventuele bonussen en premies verstrekt door de gemeente. Daar

komt nog bij dat in de Participatiewet van uitkeringsgerechtigden onbeloofd een tegenprestatie wordt verwacht. Tenslotte geldt dat de beperkte middelen en een grotere doelgroep ons nopen tot het maken van scherpere keuzes in het re-integratiebeleid. Wel kiezen wij er voor om een nieuwe vaste onkostenkostenvergoeding op te nemen voor uitkeringsgerechtigden die een betaalde baan vinden en uit de uitkering stromen. Met deze onkostenvergoeding, die wordt vastgelegd in nadere regels, kunnen zodoende bijvoorbeeld de eerste reiskosten behorend bij de nieuwe baan worden betaald.

Volwasseneneducatie

De afgelopen jaren zijn de gemeentelijke budgetten voor de volwasseneneducatie aanzienlijk gedaald en is de bestedingsvrijheid verder beperkt. Dit terwijl met de decentralisaties in het sociale domein de doelgroep alleen maar groter wordt. Een belangrijke voorwaarde om in de samenleving te kunnen participeren is de beheersing van de Nederlandse taal. Onder druk van de bezuinigingen en vanuit ons uitgangspunt dat mensen zich maximaal moeten inzetten om naar vermogen mee te doen, verwachten wij dat mensen nog meer dan nu al het geval is, zelf acties en initiatieven ondernemen om de Nederlandse taal te leren. Hierbij kan men gebruik maken van bijvoorbeeld beschikbare methodes, internet of televisie. Het is aan ons om de diverse mogelijkheden inzichtelijk te maken en bij de doelgroep onder de aandacht te brengen. Daarnaast willen wij meer nadruk leggen op het zogenaamde non-formele aanbod. Dit aanbod kenmerkt zich door de inzet van vrijwilligers in plaats van gecertificeerde docenten. Daarbij willen wij stimuleren dat er verbindingen worden gelegd met bibliotheken als taal informatiepunt en de plek waar cursisten en taalcoach elkaar treffen. Wij willen dit samen met het ROC het Graafschap College gaan vormgeven door de bestaande lokale initiatieven inzichtelijk te maken en met elkaar te verbinden. Hierdoor leert men elkaars mogelijkheden en werkwijzen kennen. Verder willen wij vooral inzetten op het verbeteren van de ondersteuning van de taalvrijwilligers bijvoorbeeld door het aanbieden van begeleiding door deskundige beroepskrachten.

Armoedebeleid

Het armoedebeleid hebben we lokaal vormgegeven in het Beleidsplan Armoedebestrijding 2014-2018. Het beleidsplan is op 31 januari 2014 unaniem door de gemeenteraad vastgesteld. Aanleiding voor het beleidsplan waren de uitkomsten van het onderzoek Armoede in zicht, een onderzoek naar de werking van ons armoedebeleid en de financiële situatie van onze inwoners. De uitkomst is dat het armoedebeleid werkt, maar dat het beter moet.

Het beleidsplan armoedebestrijding voor de komende jaren staat in het teken van “de basis op orde en meedoen”. Wij ondersteunen inwoners minimaal een inkomen te krijgen (of te laten houden) ter hoogte van de beslagvrije voet en ondersteunen inwoners uit te komen met het inkomen. Om mee te kunnen doen aan de samenleving bieden wij inwoners ondersteuning, zodat armoede geen reden hoeft te zijn om buiten de boot te vallen of sociaal uitgesloten te zijn.

Gemeenten krijgen extra geld om het armoedebeleid te intensiveren. Vooral om kinderen niet de dupe te laten worden van de financiële situatie thuis. En ook om inwoners te ondersteunen als zij willen werken aan hun financiële problemen.

De strekking van de Participatiewet en de gevolgen van de Participatiewet zijn al meegenomen in het beleidsplan armoedebestrijding. Een aanpak op individueel niveau is een belangrijk uitgangspunt in de Participatiewet. Dat is ook de reden dat de mogelijkheden voor categoriale bijzondere bijstand worden beperkt. De mogelijkheden voor de collectieve zorgverzekering (in Doetinchem de GemeentePolis) worden ruimer. De langdurigheidstoeslag wordt een individuele toeslag en moet ook zo worden beoordeeld.

De invoering van de Participatiewet gaat ook gepaard met een aanscherping van verschillende regels ten aanzien van de uitkeringsverstrekking. Met de Participatiewet komt er een nieuwe systematiek voor de berekening van uitkeringen, de zogenaamde “kostendelersnorm”. De

bijstandnorm per persoon wordt lager naarmate er meer personen in de woning aanwezig zijn. De kostendelersnorm gaat ook gelden voor Aow-ers die samenwonen met hun kind(eren). Het maatregelenbeleid wordt met de Participatiewet verder aangescherpt. Het handhavingsbeleid was al per 2013 aangescherpt met o.a. de herinvoering van de bestuurlijke boete.

De invoering van de kostendelersnorm, het aanscherpen van het maatregelenbeleid, maar ook de activerende werking van het armoedebeleid vragen om een goede afstemming van de samenwerking tussen het armoedebeleid en de uitkeringsverstrekking.

Wij stemmen onze dienstverlening in het kader van de Participatiewet af op de dienstverlening die het Zorgplein levert op het vlak van armoedebestrijding. Op basis van dit beleidsplan Participatiewet en het Beleidsplan Armoedebestrijding 2014-2018 maken we onder meer nauwe werkafspraken voor de uitvoering.

6. Werkgeversbenadering

Het re-integratiebeleid is al geruime tijd één van de speerpunten van ons beleid. En dat blijft voorlopig ook zo. Door een betaalde baan kunnen onze uitkeringsgerechtigden niet alleen onafhankelijk worden in hun levensonderhoud, maar ook hun talenten verder ontplooien. Wij zien dat het hebben van werk of deelname aan andere vormen van maatschappelijke participatie in belangrijke mate bijdraagt aan het terugdringen van sociale uitsluiting en armoede. Actief zijn, meedoen, initiatief nemen, eigen verantwoordelijkheid kunnen en willen dragen, voegen op vele manieren iets toe aan het individueel welzijn van onze burgers, aan de economische ontwikkeling en aan de leefbaarheid van onze samenleving als geheel. Re-integratie dient meer doelen dan het aan het werk helpen van onze klanten alleen.

De rol van werkgevers is voor een effectieve re-integratie van groot belang. Zonder werkgevers geen banen. En dat de werkgevers zelf een belang hebben bij het vinden van arbeidskrachten is duidelijk. Hetzelfde geldt voor de werkzoekenden: het is in hun eigen belang dat zij een baan vinden. Gelet op deze belangen, kan veel worden overgelaten aan de werkzoekenden en werkgevers zelf. Daar waar dat kan, zullen we dat ook doen. Dit past bij het uitgangspunt dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor het vergroten van hun kansen. Maar, we hebben een publieke taak om de werkzoekenden te ondersteunen, die niet op eigen kracht een baan kunnen vinden. In dit hoofdstuk schetsen we hoe we de koppeling tussen werkgever en werkzoekende tot stand willen brengen.

6.1 Visie van werkgevers

De afgelopen tijd hebben wij diverse gesprekken gevoerd met werkgevers in de regio over hun visie op re-integratie en werkgeversdienstverlening. Op basis van deze gesprekken kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- De toegang tot informatie en dienstverlening moet helder zijn. Het werkgeversservicepunt is hiervoor één van de geschikte kanalen. De uitstraling naar buiten toe kan worden verbeterd. Bij veel werkgevers is er nog sprake van onbekendheid over de mogelijkheden. Successen zouden meer bekend moeten worden gemaakt. Daarnaast bestaat bij de werkgevers de wens om automatisch toegang te hebben tot het aanbod van geschikte kandidaten.
- Een goed en intensief relatiebeheer met regelmatig persoonlijk contact met de werkgever, korte lijnen met de beslissers, en bedrijfsbezoeken zijn onontbeerlijk voor een effectieve werkgeversdienstverlening. Eén aanspreekpunt per ondernemer, individueel contact leidt tot de beste resultaten.
- Werkgevers zien voor gemeenten een belangrijke rol weggelegd bij de arbeidsmarktparticipatie van de doelgroep. De markt zelf zal zonder publieke dienstverlening niet snel of effectief zelf aan de slag gaan met deze doelgroep. Een actieve werkgeversbenadering is noodzakelijk.
- Dienstverlening met betrekking tot de groep mensen met arbeidsbeperking moet gericht zijn op het ontzorgen van de werkgever. Extra begeleiding mag geen ballast zijn voor de werkgever.
- Zo weinig mogelijk regels en administratieve lasten.
- Bedrijven die personeel in meerdere gemeenten werven moeten niet met verschillende regelingen te maken krijgen. Eén regeling voor loonwaarde naar een uniform model. De publieke uitvoering moet ondernemers zo veel mogelijk uit één loket faciliteren.
- Motivatie en het bezitten van elementaire werknemersvaardigheden zijn twee cruciale succesfactoren voor een geslaagde plaatsing. Zorg dat een kandidaat over elementaire werknemersvaardigheden beschikt. Laat opleiding en kwaliteitsborging aan de werkgevers over.
- Zet jobcoaching op maat in. Niet iedereen heeft dezelfde begeleidingsbehoefte. Bied alleen een no-risk polis aan voor die personen waarbij het risico van uitval door ziekte hoog is. Detachering wordt gezien als een gewenst instrument in het totale re-integratieaanbod. Ook dit dient als maatwerk te worden ingezet.

- Compensatie van verminderde arbeidsproductiviteit in de vorm van loonkostensubsidie en/of afdekking van risico's zoals ziekteverzuim. Ook payrolling en detachering zijn instrumenten die de risico's van werkgevers kunnen beperken.

Verder is van belang dat er in het sociaal akkoord van 11 april 2013 afspraken gemaakt zijn over banen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid met de toezegging dat zij mensen met een beperking aan een baan zullen helpen, oplopend tot tienduizend mensen per jaar in 2020. Zo komt er een garantie voor in totaal 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 25 duizend bij de overheid. In bijlage II is een overzicht van de afspraken opgenomen. Dit betekent dat binnen de Achterhoek 1731 en binnen Doetinchem 433 garantiebanen door werkgevers beschikbaar moeten worden gesteld.

In de uitgangspunten van de Werkkamer d.d. 29 januari 2014 worden de regionale werkbedrijven verantwoordelijk voor het aan werk helpen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw krijgen de eerste jaren voorrang bij de bemiddeling naar door de werkgevers ter beschikking te stellen garantiebanen.

6.2 Aanpak op hoofdlijnen

Hoewel de lokale overheid een essentiële rol heeft bij het implementeren van de Participatiewet, is haar invloed op het functioneren van de arbeidsmarkt beperkt. Die beperkte invloed op de arbeidsmarkt is een lastige factor bij het optimaal kunnen bedienen van de doelgroep waarvoor de lokale overheid verantwoordelijk is. Dit gegeven dwingt de gemeenten vitale partijen (ondernemers, onderwijs, overheden; de drie O's) bij elkaar te brengen en consensus te bereiken over de plannen en in te zetten middelen. Haar rol zit er vooral in om processen op gang te brengen, partijen en mensen bij elkaar te brengen en erop toe te zien dat belangrijke stappen worden gezet.

Wij stellen ons tot doel om een bijdrage te leveren aan de volgende doelstellingen:

Stimulering werkgelegenheid

Aantrekken nieuwe of behoud bestaande werkgelegenheid is van groot belang voor de kansen op werk voor werkzoekenden. Gemeenten hebben meerdere aangrijpingspunten om hier een bijdrage aan te leveren, zoals bijvoorbeeld de uitgifte van bedrijventerreinen, vergunningverlening en economisch beleid in brede zin. Ook via het regionaal arbeidsmarktbeleid en de Agenda Achterhoek 2020 wordt hierop ingezet. Voor dit beleidsplan voert het te ver om hier uitgebreid op in te gaan, maar wij zullen ons er op richten om in de uitvoering van dit beleidsplan actief de dialoog en samenwerking te zoeken rondom het stimuleren van werkgelegenheid.

Verbeteren aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Het onderwijs is op verschillende manieren en niveaus betrokken bij dit onderwerp. Vele initiatieven in de Achterhoek zijn gericht op een betere afstemming tussen de (toekomstige) vraag van werkgevers en het scholingsaanbod. Daar blijven we op inzetten.

Eenduidiger dienstverlening voor werkgevers

Werkgevers hebben behoefte aan een eenduidige dienstverlening vanuit de diverse partners in de keten van Werk en Inkomen. In overleg met de werkgevers en onze partners, zoals bijvoorbeeld het UWV en de sw-bedrijven zullen we onze dienstverlening de komende tijd verder stroomlijnen.

Verbeteren matching vacatures en werkzoekenden

In de praktijk blijkt het vaak lastig om op het juiste moment de juiste werkzoekenden voor te dragen voor vacatures. Het vergroten van het inzicht in de mogelijkheden van onze doelgroep en een effectieve begeleiding van de werkzoekenden richting de arbeidsmarkt blijft voortdurend onze aandacht houden. Van belang hierbij is uiteraard ook kennis van de vraag van werkgevers. Goed zicht op zowel de vraag als het aanbod is essentieel voor een effectieve matching.

Speciale doelgroepen aan het werk krijgen en houden

Maatwerk is ons uitgangspunt bij het begeleiden van werkzoekenden. Een uitgebreide beschrijving van doelgroepenbeleid past hier niet bij. Wel zijn er groepen werkzoekenden aan te wijzen waarvoor een bijzondere benadering noodzakelijk is om hen aan het werk te krijgen en te houden. Het gaat hier onder meer om de werkzoekenden en werknemers met een arbeidsbeperking, c.q. de doelgroep loonkostensubsidie, de werknemers van de sociale werkvoorziening en de mensen die de nieuwe indicatie “beschut werken” krijgen.

Deze doelen willen we bereiken via vier “lijnen”:

1. Een samenhangend lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid
2. Effectieve en efficiënte organisatie van de dienstverlening aan werkgevers
3. Een regionaal afgestemd instrumentarium rondom werkgeversdienstverlening
4. Gemeente als werkgever en opdrachtgever

In de volgende paragrafen werken we deze lijnen uit.

6.3 Een samenhangend lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid

In de (arbeidsmarkt)regio Achterhoek is het Platform Onderwijs Arbeidsmarkt (POA) een essentiële partner. Het Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt houdt zich onder meer bezig met het signaleren van knelpunten en kansen op de arbeidsmarkt en afstemming van de activiteiten van alle betrokken partijen. Hierbij gaat het om strategische afspraken over het geheel van de arbeidsmarkt (en dus niet alleen over het beleid ten aanzien van de doelgroep van gemeenten, UWV en sw-bedrijven). Tevens houdt het POA in de gaten of nieuwe ontwikkelingen passen binnen of een aanvulling zijn op bestaande initiatieven. Zo nodig worden hierover in het bestuur afspraken gemaakt.

Bevorderen van de werkgelegenheid in de regio is een van de onderwerpen binnen de Achterhoek Agenda 2020. In die agenda trekken overheden, ondernemers en organisaties samen op voor een vitale Achterhoek. Binnen de werkplaats Innovatieve Duurzame Economie maakt het POA de knelpunten op de arbeidsmarkt transparant en fungeert als aanjager bij het oplossen hiervan.

Samen met de partners in het POA zullen we onder andere uitvoering geven aan de Achterhoekse Human Capital Agenda. Deze agenda focust op de drie belangrijkste branches van ambachtelijke bedrijvigheid in onze regio: de Maakindustrie, de Agrofood sector en de Zorg. De Zorg is geen marktsector, maar een budgetgestuurde sector, sterk afhankelijk van het gevoerde overheidsbeleid. De Zorg groeide tot voor kort, maar krijgt nu te maken met stelselwijzigingen en bezuinigingen. Mede gelet hierop hebben we met een groot aantal partijen een Regionaal sociaal akkoord arbeidsmarkt Zorg en Welzijn Achterhoek gesloten. Doel van dit akkoord met onder andere werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en het UWV Werkbedrijf is om gezamenlijk de personele gevolgen van de komende veranderingen zo goed mogelijk op te vangen. Inmiddels is onder deze paraplu een sectorplan zorg en welzijn voor de regio Achterhoek tot stand gekomen. Andere voorbeelden van projecten op het gebied van regionaal arbeidsmarktbeleid zijn het Actieplan Jeugdwerkloosheid en het Techniekpact Achterhoek-Liemers.

Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is de inzet van vele partners vereist. Een gezamenlijke inzet op regionale schaal kan worden ondersteund door een lokale aanpak en vice versa. Ook onze gemeente levert hieraan een bijdrage door onder meer de uitvoering van het Aanvalsplan Economie en de uitvoering van het in dit beleidsplan beschreven re-integratiebeleid.

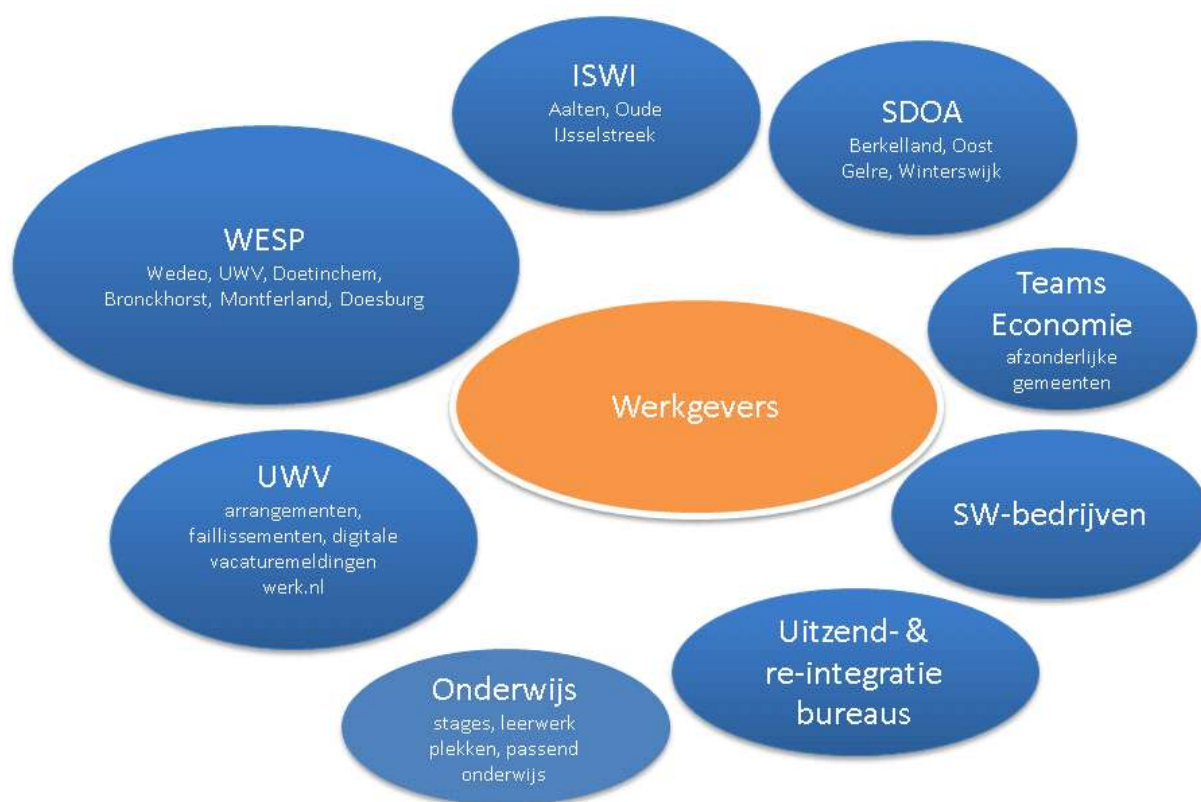
Afstemming tussen onze aanpak en die van partijen in de regio vindt zoals gezegd plaats in het Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt. Daarnaast is deze afstemming onderwerp van het reguliere overleg van de portefeuillehouders Werk en Inkomen van de gemeenten in de Achterhoek.

6.4 Effectieve en efficiënte organisatie van de werkgeversdienstverlening

De arbeidsmarktregio Achterhoek bestaat uit acht gemeenten: Aalten, Bronckhorst, Berkelland, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek en Winterswijk. De gemeenten Aalten en Oude IJsselstreek hebben een gezamenlijke sociale dienst (ISWI), evenals de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk (SDOA). De andere gemeenten hebben ieder hun eigen dienst of afdeling die verantwoordelijk is voor de invoering van de Participatiewet. Het UWV is gevestigd in Doetinchem.

De 8 gemeenten zijn verdeeld over 3 sw-bedrijven. Wedeo is het sw-bedrijf voor Doetinchem, Montferland en Oude IJsselstreek. Hameland voor de SDOA-gemeenten en Aalten. Bronckhorst valt onder Delta.

Voor wat betreft de werkgeversbenadering werken de gemeenten Bronckhorst, Doesburg³, Doetinchem en Montferland samen in het Werkgeversservicepunt Achterhoek West. Zowel Wedeo als het UWV participeren hierin. De werkgeversbenadering vanuit de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk worden gecoördineerd vanuit het Loopbaanplein Oost Achterhoek. Het ISWI organiseert de werkgeversbenadering vanuit Ulft. Zowel met ISWI als met het Loopbaanplein Oost Achterhoek vindt samenwerking plaats met het UWV op basis van complementariteit. Het Werkgeversservicepunt Achterhoek opereert vanuit het Werkplein in Doetinchem en wordt bemand door medewerkers van het UWV.



³ Doesburg behoorde tot voor kort tot de arbeidsmarktregio Achterhoek. Inmiddels tot regio Arnhem.

Zoals uit deze beschrijving blijkt, is er nog geen sprake van een eenduidige vormgeving van de werkgeversdienstverlening op het niveau van de regio Achterhoek. Bovendien geldt dat de deelnemende partijen aan het Werkgeversservicepunt Achterhoek West en het Loopbaanplein Oost Achterhoek ook nog hun eigen relaties onderhouden met werkgevers. Wij zien kansen om hier verbetering in aan te brengen.

Uniforme benadering en vermindering loketten

De gemeenten in de Achterhoek kiezen er voor om samen met de andere ketenpartners een uniforme werkgeversbenadering uit te werken. Hiertoe worden ook de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten geharmoniseerd (zie paragraaf 6.7). Gelet op de omvang van de regio zal deze benadering vanuit meerdere punten plaatsvinden. De deelnemende partijen gaan alle werkgeverscontacten coördineren vanuit het Loopbaanplein Oost Achterhoek en vanuit het Werkgeversservicepunt Achterhoek West. Het UWV past zijn werkwijze hierop aan. In hoeverre de dienstverlening vanuit Ulft blijft plaatsvinden is onder meer afhankelijk van de toekomst van het ISWI. Hierover vindt naar verwachting nog dit jaar besluitvorming plaats.

Om de duidelijkheid voor werkgevers te vergroten en invulling te geven aan “één aanspreekpunt voor werkgevers” ontwikkelen we als sluitstuk van onze gezamenlijke aanpak een website, waar werkgevers zich kunnen melden voor alle onderwerpen aangaande werkgeversdienstverlening op het gebied van werk en inkomen.



Gemeenten leveren uiteraard meer diensten aan werkgevers. Een lonkend perspectief is om ook andere vormen van dienstverlening onderdeel te laten uitmaken van de hierboven beschreven aanpak. Een combinatie met diensten als vergunningverlening en uitgifte van bedrijventerreinen kan de effectiviteit van de bemiddeling van werkzoekenden naar werk vergroten.

Opstellen op elkaar afgestemde marktwerkingsplan(nen)

Mede op basis van de arbeidsmarktanalyse en de afspraken over een uniforme benadering stellen we marktwerkingsplannen op. Deze plannen stemmen we op elkaar af. Indien mogelijk voegen we deze plannen samen tot één gezamenlijk marktwerkingsplan.

Vormgeving Werkbedrijf

Zoals reeds eerder vermeld, vormt het toekomstig “Werkbedrijf” de schakel tussen de door werkgevers toegezegde garantiebanen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de doelgroep. Op korte termijn zullen wij in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties en het UWV afspraken maken over de manier waarop wij het werkbedrijf in de Achterhoek vormgeven. Planning en inhoud worden mede bepaald door afspraken op rijksniveau in de zogenaamde Werkkamer. Onlangs heeft deze werkkamer de eerste contouren geschetst van de uitgangspunten en regelgeving ten aanzien van de werkbedrijven. De belangrijkste zijn:

- Het werkbedrijf is een bestuurlijk samenwerkingsverband, waarbij iedere arbeidsmarktregio de ruimte krijgt om de samenwerking vorm te geven. In het bestuur zijn vertegenwoordigd: gemeenten, werkgevers en werknemersorganisaties en het UWV.
- Er wordt een door alle partijen onderschreven arbeidsmarktanalyse gemaakt.
- Er is een door alle partijen onderschreven marktbeperkingsplan aanwezig.
- In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten georganiseerd onder regie van het Werkbedrijf. Dit basispakket wordt gefinancierd uit publieke middelen.

6.5 De gemeente als werkgever en opdrachtgever

Gemeenten zijn niet alleen verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, maar zijn zelf ook werkgever en opdrachtgever van werkzaamheden op een veel terreinen. Vanuit beide rollen kunnen wij de uitvoering van de Participatiewet versterken.

Creëren garantiebanen binnen onze eigen organisaties

In het sociaal akkoord is afgesproken dat de overheid 25.000 garantiebanen biedt voor mensen met een arbeidsbeperking. Een doorvertaling naar de Achterhoek en Doetinchem is opgenomen in bijlage II. Wij zullen minimaal een evenredig deel voor onze rekening nemen.

Social return on Investment

In ons huidige inkoopbeleid is het principe van social return on investment opgenomen. Dit betekent dat in de gunningsvoorwaarden van inkoop –en aanbestedingstrajecten is vastgelegd dat een opdrachtnemer een opdracht alleen krijgt als hij een of meerdere mensen met een bijstandsuitkering een (leer)werkplek aanbiedt. In de praktijk blijkt het moeilijk om in alle gevallen effectief uitvoering aan dit principe te geven. In regionaal verband gaan we afspraken maken hoe we de uitvoering van ons beleid kunnen verbeteren. Hierop lopen al diverse initiatieven.

6.6 Instrumenten

Het uitgangspunt is duurzaam regulier werk (loondienst of zelfstandig ondernemerschap) en een inkomen dat voldoende is om in de bestaanskosten te voorzien. Veel werkzoekenden slagen er zelf in dit te bereiken, zonder bemiddeling of verdere ondersteuning. Voor werkzoekenden die - tijdelijk dan wel blijvend - een steuntje in de rug nodig hebben, worden indien mogelijk instrumenten ingezet om een goede match te realiseren tussen werkgever en kandidaat-werknemer. Deze inzet van instrumenten om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen vormt een belangrijk onderdeel van de werkgeversbenadering. In bijlage I geven we een indicatie van de instrumenten die gemeente Doetinchem binnen de Participatiewet in kan zetten.

Deze instrumenten maken ook deel uit van het basispakket aan functionaliteiten dat onder regie van het Werkbedrijf in de arbeidsmarktregio aanwezig moet zijn. In landelijke wet- en regelgeving wordt nog het kader vastgelegd voor de criteria en de (financiële) verantwoordelijkheid voor de inzet van loonkostensubsidie, beschut werk en overige instrumenten voor re-integratie.

Het instrumentarium stemmen we op elkaar af in de arbeidsmarktregio Achterhoek. Dit schept duidelijkheid naar werkgevers en voorkomt dat gemeenten elkaars concurrent worden bij het vervullen van vacatures. Dit betekent dat we de beleidsruimte die de landelijke kaders bieden bij de dienstverlening richting werkgevers op dezelfde manier zullen invullen. Een uniform en regionaal afgestemd instrumentarium voor de werkgeversdienstverlening dus. Met een eensluidende regeling voor loonkostensubsidie en één systematiek voor loonwaardebepaling. Voor zover dit noodzakelijk is, zullen wij dit in onze verordeningen en beleidsregels vastleggen.

7. Begroting

Om de hierboven beschreven dienstverlening te kunnen leveren is een adequate begroting nodig. In dit hoofdstuk maken we een doorkijk tot 2018 op het vlak van re-integratie en inkomensondersteuning. Wij sluiten natuurlijk aan bij de reguliere gemeentelijke planning & control cyclus.

Re-integratie

In de onderstaande tabel begroten we hoeveel budget we hebben om uitkeringsgerechtigden te re-integreren. Hierbij rekenen we met een aantal aannames. Deze staan beschreven in de voetnoten.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	%
Aantal bijstandsuitkeringen ⁴	1020	1125	1150	1125	1125	1100	
Toename doelgroep nieuwe regelgeving ⁵			50	90	130	170	
Doelgroep Wsw-oud ⁶	405	390	380	365	355	340	
Totale doelgroepvolume ⁷	1425	1515	1580	1580	1610	1610	
Gebundeld re-integratiebudget ⁸	12.745.411	11.850.611	11.476.611	10.787.932	10.117.521	9.550.318	
Kosten Wsw-oud ⁹	10.490.794	10.140.333	9.880.000	9.490.000	9.230.000	8.840.000	
Restant gebundeld re-integratiebudget ¹⁰	2.254.617	1.710.278	1.596.611	1.297.932	887.521	710.318	
Gemiddeld budget per bijstandsuitkering ¹¹	€ 2.210	€ 1.520	€ 1.331	€ 1.068	€ 707	€ 559	
Bestedingsverplichtingen ¹²	660.000	640.000	620.000	620.000	600.000	580.000	
Gemiddeld budget per uitkering na aftrek bestedingsverplichtingen	€ 1.563	€ 951	€ 814	€ 558	€ 229	€ 103	
Bijstandsuitkeringen in % tov totale doelgroep ¹³							

Conclusie

Uit de tabel hiervoor blijkt dat het gemiddelde budget per uitkeringsgerechtigde sterk afneemt, overigens nadat het in voorgaande jaren ook al sterk is teruggelopen. Het lage budget leidt onafwendbaar tot de conclusie dat we scherpe keuzes moeten maken in de besteding van onze re-integratiemiddelen. Zoals beschreven in de doelgroepbenadering in het vijfde hoofdstuk zullen de re-integratiemiddelen vooral worden ingezet voor instrumenten voor de uitkeringsgerechtigden die

⁴ Aantal bijstandsuitkeringen Wwb, loaw, loaz. Raming bijstandsvolume als gevolg economische ontwikkelingen en effecten rijksbeleid op basis van cijfers CPB.

⁵ Gewijzigde regelgeving: combinatie van stopzetten instroom Wsw, beperking toegang Wajong en studerende met studietoelage. Aanname is instroom 50 per jaar, waarvan 10 uitstromen (netto instroom 40).

⁶ Gebaseerd op realisatie van aantal sw-plekken conform taakstelling 2013 met een aangenomen gemiddeld natuurlijk verloop van 3% per jaar vanaf 2015.

⁷ Optellen rij 1 en 2.

⁸ Gebaseerd op toekenning Participatiebudget in 2014. Exclusief educatiemiddelen. Vervallen component inburgering na 2013. Overheveling rijksbijdrage Wsw, inclusief de bezuinigingen op deze overheveling als gevolg van het stoppen van de instroom en toepassing van de efficiencykorting. Geleidelijke toevoeging van re-integratiemiddelen voor nieuwe doelgroep. Budgetaandeel van gemeente in macrobudget 2014 en de ontwikkeling van macrobudget voor wat betreft componenten participatiebudget en Wsw budget. Ontwikkeling van macrobudget nieuwe doelgroep en gemeentelijke deel in Wajong.

⁹ Gemiddelde kosten per sw-plek die gelijk zijn aan toekenning Rijksbijdrage Wsw in 2014, gedeeld door minimumtaakstelling. Ontbreken gemeentelijke bijdrage in de kosten of compensatie op andere wijze, zoals opdrachten aan sw-bedrijf onder gunstige voorwaarden. Gemiddelde afbouw sw-plekken met 6% per jaar. Afbouw overheadkosten in gelijke mate afbouw sw-plekken.

¹⁰ Aftrekken rij 5 van rij 4.

¹¹ Delen rij 6 door rij 1.

¹² Voor een gedeelte van het participatiebudget zijn meerjarige bestedingsverplichtingen aangegaan. Dit betreft: uitvoering Wiw en ID-regeling (de voormalige Melkertbanen) en een taakstelling van € 200.000 op de uitvoeringskosten re-integratiediensten ambtelijke organisatie.

¹³ Rij 2 in procenten t.o.v. rij 3.

enerzijds deze ondersteuning nodig hebben om betaald werk te vinden en waarvan anderzijds wordt verwacht dat zij met deze investeringen ook daadwerkelijk betaald werk vinden en zo mogelijk uitstromen uit de uitkering. Ook moeten we vanuit dit budget investeren, vaak samen met andere arbeidsmarktpartners in de regio, in onze werkgeversdienstverlening. In onze jaarplannen maken wij telkens een begroting van de inzet van het re-integratiebudget over de verschillende instrumenten en voorzieningen.

Natuurlijk moeten we manieren onderzoeken om dit zeer krappe budget te verhogen. We zetten op verschillende manieren in op het vergroten van de uitstroom uit de uitkering, waardoor er bespaard kan worden op het inkomensbudget. Op eenzelfde wijze zetten we in op het meer benutten van het verdienvermogen van uitkeringsgerechtigden die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Doordat loonkostensubsidie in de Participatiewet kan worden betaald vanuit het inkomensbudget, komt er minder druk op het re-integratiebudget. Ook gaan we onderzoeken of de tarieven voor het werk dat sw-ers verrichten verhoogd kan worden en de kosten kunnen worden verlaagd. Daarnaast onderzoeken we waar verbindingen in het sociaal domein en met het onderwijs de re-integratie ten goede kunnen komen en er besparingen kunnen worden gerealiseerd. Tenslotte bekijken we op welke manieren er aanvullende financiële middelen kunnen worden gevonden voor re-integratie, bijvoorbeeld binnen het Europees Sociaal Fonds.

Inkomensondersteuning

In de onderstaande tabel begroten we de betaling van de uitkeringen. We verwachten aan het eind van 2014 op 1.125 uitkeringsgerechtigden uit te komen. Het gemiddelde over de jaren 2013 en 2014 bedraagt ongeveer 1.090 uitkeringen. Bij een gemiddelde uitkering van € 14.250 geeft dat een uitkeringslast van ongeveer € 15.500.000. Wij verwachten momenteel een budget van € 14.500.000 te ontvangen van het Rijk. De uiteindelijke daadwerkelijke rijksbijdrage is afhankelijk van de macro-ontwikkelingen en het bijbehorende verdeelmodel voor een uitkeringsjaar. We verwachten zo dat we in 2014 tot een bedrag van € 1.000.000 euro worden aangesproken. Dit nadeel is opgenomen in het financieel perspectief van de begroting.

	Begroting 2014	Meerjarenperspectief o.b.v. begroting 2014			
	2014	2015	2016	2017	2018
Structureel tekort	-500	-500	-500	-500	-500
Structurele bijstelling vanaf 2015		100	100	100	100
Structurele bijstelling vanaf 2016			100	100	100
Structureel resultaat	-500	-400	-300	-300	-300
Incidenteel	-500	-500	-500	0	0
Totaal dekking alg. middelen	-1.000	-900	-800	-300	-300

Conclusie

De meerjarenraming tot 2018 geeft een inschatting van de eventuele tekorten en overschotten ten opzichte van het rijksbudget. Zoals de tabel aangeeft en ook in eerdere begrotingen is aangegeven, verwachten we niet uit te kunnen met het inkomensbudget dat het Rijk ons verschaft. Aangezien de uitkeringen betaald moeten worden moet de gemeente de tekorten dekken uit eigen middelen of eventuele aanvullende uitkeringen vanuit het Rijk, als we daarvoor in aanmerking komen. Met de beleidslijnen in dit beleidsplan proberen we naast een goede dienstverlening ook de druk op de gemeentelijke begroting zoveel mogelijk te beperken.

8. Risicomanagement

De hierboven beschreven activiteiten die we zelf uitvoeren en de ontwikkelingen die op ons af komen gaan gepaard met risico's. Deze interne en externe risico's kunnen van juridische, financiële, maatschappelijke of inhoudelijke aard zijn. In dit hoofdstuk beschrijven we de hoofdlijnen voor het risicomanagement rond de Participatiewet, als onderdeel van het sociaal domein. We sluiten hierbij aan bij de door de raad vastgestelde kaders.

Het risicomanagement in het sociaal domein is door de raad aangemerkt als een prioritair risicogebied. De uitvoering van de Wwb en Wsw kenmerkt zich door grote financiële stromen en veel en uiteenlopende burger/klantcontacten. Met de komst van de Participatiewet, als de decentralisatie op het vlak van werk en inkomen, worden deze kenmerken verder versterkt. Zodoende wordt het managen van deze risico's de aankomende periode nog belangrijker voor de gemeente.

De precieze invulling van het door het rijk aangekondigde sociaal deelfonds is momenteel nog niet bekend. Ook met dit nieuwe fonds zullen de belangrijkste risico's echter op hoofdlijnen als volgt zijn.

Inkomensondersteuning

Ten eerste de risico's rond de inkomensondersteuning. Jaarlijks ontvangt de gemeente een genormeerde vergoeding voor het verstrekken van uitkeringen aan uitkeringsgerechtigden. Besparingen op het inkomensdeel mag de gemeente houden en vrij besteden. Eventuele tekorten moeten, tot een bepaald maximum, vanuit de eigen middelen worden aangevuld. Als er fouten worden gemaakt in de uitvoering van het inkomensdeel van de Wwb ontstaat een risico dat uitgaven hoger zijn dan was geraamd, zonder dat deze worden gecompenseerd door rijksinkomsten. Dit risico ontstaat ook door eventuele onrechtmatige verstrekkingen, door gemeentelijke beleidskeuzes buiten de rijksregelingen of wanneer niet wordt voldaan aan het arbeidsmarkt criterium. In die gevallen worden onze meeruitgaven niet gedekt door rijksvergoedingen, zij het reguliere vergoedingen of aanvullende uitkeringen. Bij de incidentele aanvullende uitkering vanuit het rijk geldt overigens een eigen risico voor de gemeente van 10% van het jaarbudget inkomensdeel Wwb.

Participatiebudget

Ten tweede de risico's rond het Participatiebudget. Jaarlijks ontvangt de gemeente een budget voor de financiering van de activiteiten voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden en voor educatie. Eventuele overschrijdingen van dit budget komen ten laste van de gemeente. Als er fouten – boven de marge – ontstaan in de uitgaven van het werkdeel van de Wwb ontstaat er een risico dat er een teruggave of een boete betaald moet worden aan het rijk. Daarnaast bestaat een risico dat het rijk in een lopend jaar de regeling of de meeneemregeling (een eventueel overschot mag tot 25% van het werkdeel naar een volgend jaar worden meegenomen) aanpast. Als we al verplichtingen aan zijn gegaan die zodoende niet meer worden gedekt door rijksvergoeding komen deze ten laste van de gemeente.

Uitvoering Wsw

Ten derde de uitvoering van de Wsw. Hier zijn grote bedragen mee gemoeid. Een risico is dat de rijksbezuinigingen op de Wsw niet tijdig worden gerealiseerd door het sw-bedrijf. Een tweede risico is de beheersbaarheid van de bedrijfsvoering van het sw-bedrijf. In 2014 heeft de gemeente een bijdrage in het exploitatietekort ter hoogte van € 198.000 euro geleverd. Met de komst van de Participatiewet en de lopende verkenning naar een fusie tussen de afdeling werk en inkomen, het ISWI (Oude IJsselstreek) en Wedeo zullen deze risico's de aankomende periode veel aandacht vergen en krijgen.

Strak operationeel risicomanagement

De afdeling werk en inkomen heeft een netwerk van controlemaatregelen dat er op gericht is deze risico's te beheersen binnen de financiële kaders. Zo hebben we een strakke administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) ingericht. We hebben functiescheidingen doorgevoerd,

procedures en standaardformulieren beschreven en procestoetsen en kwaliteitscontroles verankerd voor het management. Dit zorgt voor betrouwbare, tijdige, actuele en volledige informatievoorziening in en over de organisatie van de afdeling werk en inkomen. Zowel voor een optimale bedrijfsvoering als risicomanagement is een goede AO/IC enorm belangrijk. Daarnaast monitoren en sturen we strak op het operationele risicomanagement via risicomatrices, dashboards en de afdelingsjaarplannen. Tenslotte is het risicomanagement verankerd in de reguliere planning & control cyclus.

9. Uitvoering

In de voorgaande hoofdstukken hebben wij een beeld geschetst van onze visie en uitgangspunten, de benadering van de doelgroepen en de te organiseren dienstverlening. Wij zullen de komende jaren aan de slag gaan om dit beleid tot een succes te maken. Tegelijkertijd zullen we voortdurend moeten inspelen op vele ontwikkelingen. Wij denken daarbij aan ontwikkelingen op Rijksniveau en op de arbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk vertalen wij de eerdere hoofdstukken naar acties en benoemen we onder andere de partijen die we daarbij nodig hebben. Deze vertaalslag maken wij in tabelvorm langs de verschillende niveaus waarbinnen wij voornamelijk opereren. We hebben het daarbij over samenwerking op regionaal niveau, subregionaal en lokaal. Dit is geen limitatieve opsomming maar we benoemen wel de belangrijkste.

9.1 Regionaal

	Actie	Toelichting	Betrokkenen	Planning	Besluitvorming
1.	Vorbereiding nieuwe doelgroepen	Benutten expertise UWV en sw-bedrijven	UWV en sw-bedrijven	Kwartaal 2 en 3 2014	Niet van toepassing
2.	Richtlijn loonkosten-subsidie	Indicering van de doelgroep Transparant en eenduidig loonwaarde systematiek Vastleggen subsidievoorwaarden met werkgevers Herbeoordelen van de loonwaarde	Regionaal beleidsoverleg werk en inkomen	Kwartaal 3 2014	Afzonderlijke colleges in kwartaal 4 2014.
3.	Uitvoering actieprogramma POA	Uitvoeren van de voor de gemeenten relevante acties. Dit programma wordt in onderling overleg vastgesteld en jaarlijks geactualiseerd.	Partners in het Platform Onderwijs en arbeidsmarkt Achterhoek.	Doorlopend	Bestuur Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt
4.	Vormgeving regionale werkgeversdienstverlening	Uitwerken uniforme benadering en vermindering loketten	Werkgevers, gemeenten, UWV, sw-bedrijven, onderwijsinstellingen	Kwartaal 3 2014	Diverse partijen / college van B&W
5.	Opstellen regionale arbeidsmarkt-analyse	Vraag naar en aanbod van arbeid Opleidingsniveau, beroepsniveau, competenties	POA	Kwartaal 3 en 4 2014	Niet van toepassing
6.	Opstellen marktwerking splannen door Werkbedrijf	Regionale arbeidskenmerken Kansen en mogelijkheden voor het plaatsen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en in het bijzonder de mensen met een arbeidsbeperking. In beeld brengen van kanssectoren en beschikbare arbeidsaanbod	Gemeenten, werkgevers en werknemersorganisaties, UWV	Kwartaal 3 en 2014	

	Actie	Toelichting	Betrokkenen	Planning	Besluitvorming
7.	Vormgeving Werkbedrijf	Bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband, gemeenten hebben de lead. Zware vertegenwoordiging van werkgevers in het bestuur en betrokken bij financiering. Regionaal marktbeperkingsplan Basispakket aan functionaliteiten voor werkgevers organiseren	Gemeenten, werkgevers en werknemersorganisaties, UWV	Planning mede afhankelijk van landelijke uitwerking. Operationeel werkbedrijf in 2015	Diverse partijen
8.	Regionale ondersteuning uitvoering Social return on investment	Uniform beleid en uitvoering SROI.	Gemeenten, werkgevers, UWV, onderwijsinstellingen, sw	Kwartaal 3 2014	Diverse partijen

9.2 Subregionaal

	Actie	Toelichting	Betrokkenen	Planning	Besluitvorming
1.	Afronden besluitvorming Fusie	Gezamenlijke uitvoeringsorganisatie Participatiewet gemeenten Oude IJsselstreek en Doetinchem en Wedeo	Montferland, Oude IJsselstreek, Doetinchem, ISWI en Wedeo	Juni 2014	Gemeenteraden
2.	Prestatieafspraken met Wedeo	Kwalitatieve criteria en financiële randvoorwaarden	Montferland, Oude IJsselstreek en Doetinchem	Doorlopend	College van B&W
3.	Pilot dagbesteding en beschut werken	Opgedane kennis en ervaring in kaart brengen. Proefproject de Loopplank	Wedeo en Zozijn	Kwartaal 4 2014	Niet van toepassing
4.	Werkgeversservicepunt Achterhoek West	Regionale werkgeversdienstverlening. Gecoördineerde benadering van werkgevers	Montferland, Doesburg, Bronckhorst, Doetinchem, UWV, Wedeo		Gemeenten, UWV, Wedeo en werkgevers

9.3 Lokaal

	Actie	Toelichting	Betrokkenen	Planning	Besluitvorming
1.	Vaststellen verordeningen	Loonkostensubsidie Tegenprestatie Beschut werk Individuele studietoelage Individuele inkomensubsidie Afstemming Re-integratie Handhaving Verrekening bestuurlijke boete Participatieplaatsen Cliëntenparticipatie	Reguliere partijen en betrokkenen, regio	Kwartaal 4 2014	Gemeenteraad

	Actie	Toelichting	Betrokkenen	Planning	Besluitvorming
2.	Vaststellen richtlijnen en beleidsregels	Bijzondere bijstand Loonkostensubsidie Norm schoolverlaters & daklozen	Reguliere partijen en betrokkenen, regio	Kwartaal 4 2014	College van B&W
3.	Uitwerking Met Elkaar Voor Elkaar	Belangrijke onderdelen zijn: De Kanteling Harmoniseren front offices (toegang) Vormgeving I gezin, I regisseur, I plan Buurtcoach	Programma-structuur MEVE	Lopend, separate planning in MEVE	Gemeenteraad
4.	Implementatieplan	Voorlichting aan klanten Opleiden medewerkers Aanpassen: werkprocessen beschikkingen rapportages Plan van aanpak voor alle uitkeringsgerechtigden Aanpassen ICT	Interne gemeentelijke organisatie	Kwartaal 4 2014	Niet van toepassing / college van B&W
5.	Gemeentelijk inkoopbeleid	Operationaliseren social return on investment		Kwartaal 4 2014	College van B&W
6.	Invulling Garantiebanen	Registratie en ontwikkeling van banen Inzet van begeleiding op de werkvloer Inzet werkplekaanpassing		Kwartaal 4 2014	College van B&W
7.	Aanvalsplan economie	Stimuleren van een goede economische ontwikkeling Bedienen en ondersteuning van de werkgever	Team Economie gemeenten en werkgevers.	Kwartaal 3 2014	Gemeenteraad
8.	Communicatieplan	Om wijzigingen in kader van Participatiewet goed te communiceren aan alle betrokken partijen, waaronder doelgroep/ werkgevers/ onderwijs/ medewerkers gemeente/ medewerkers sociale werkvoorziening etc.	Communicatie adviseurs gD	Kwartaal 2-4 2014	Niet van toepassing
9.	Evaluatie	Via de reguliere planning- en control cyclus	Zoveel mogelijk samen met de regiogemeenten	Via P&C cyclus	Gemeenteraad

Bijlage I: beschrijving instrumentarium

De onderstaande tabel geeft een indicatie van de instrumenten die gemeente Doetinchem binnen de Participatiewet in kan zetten om uitkeringsgerechtigden te re-integreren. Overigens worden mogelijk bepaalde instrumenten landelijk geüniformeerd.

Proefplaatsing	Met behoud van uitkering korte periode proefdraaien bij werkgever
Loonkostensubsidie	Op basis van loonwaarde, tegemoetkoming loonkosten werkgever
Verzekeringen	Afdekken risico's zoals ziekte
Eigen bedrijf	Op grond van Bbz ondersteunen van starten eigen bedrijf
Detachering	Gemeente detacheert tegen vergoeding bij een inlenende werkgever
Scholing	Bijvoorbeeld ervaringscertificaten en begeleiding naar leerwerkbanen
Vrijwilligerswerk	Faciliteren ter steun re-integratie / als re-integratie nog niet aan de orde is
Werkervaringsplaats	Onder begeleiding en met behoud uitkering werkervaring opdoen
Trajecten	Verschillende re-integratietrajecten voor opdoen vaardigheden en ritme
Beschut werk	Aangepaste werkplek met begeleiding voor arbeidsbeperkte mensen
Werkplekaanpassing	Aanpassen aan individuele mogelijkheden (ook: jobcreatie & jobcarving)
Jobcoaching	Begeleiding op de werkplek
Vrijlatingen	Vrijlaten inkomsten uit activiteiten die bijdragen aan vinden reguliere baan
Onkostenvergoeding	Bij het vinden van reguliere baan, ter vergoeding van bv. eerste reiskosten
Landelijke stimulansen	Benutten bv. mobiliteitsbonus ouderen en subsidie praktijkleren jongeren

Bijlage II: Baanafspraken Quotumwet

In onderstaande tabellen staan de aantallen garantiebanen vermeld zoals die zijn overeengekomen tussen de sociale partners. Ook is doorgerekend wat dit betekent voor de regio Achterhoek. Deze doorrekening is gebaseerd op een indicatieve verdeling van garantiebanen naar regio's, zoals die door de VNG en de Stichting van de Arbeid in mei 2014 is opgesteld. Hierbij merken we op dat de afspraken binnen de afspraken voor de overheid ongeveer 50% gerealiseerd moet worden binnen het openbaar bestuur en de andere helft binnen het onderwijs.

Baanafspraken conform concept Quotumwet														
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	structureel
Overheid aantal extra per jaar	0	3.000	3.500	3.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	0	0	0	0
Overheid cumulatief	0	3.000	6.500	10.000	12.500	15.000	17.500	20.000	22.500	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Bedrijfsleven aantal extra per jaar	0	6.000	8.000	9.000	8.000	9.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	0
Bedrijfsleven cumulatief	0	6.000	14.000	23.000	31.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	100.000	100.000
Totaal aantal extra per jaar	0	9.000	11.500	12.500	10.500	11.500	12.500	12.500	12.500	12.500	10.000	10.000	10.000	0
Totaal cumulatief	0	9.000	20.500	33.000	43.500	55.000	67.500	80.000	92.500	105.000	115.000	125.000	125.000	125.000

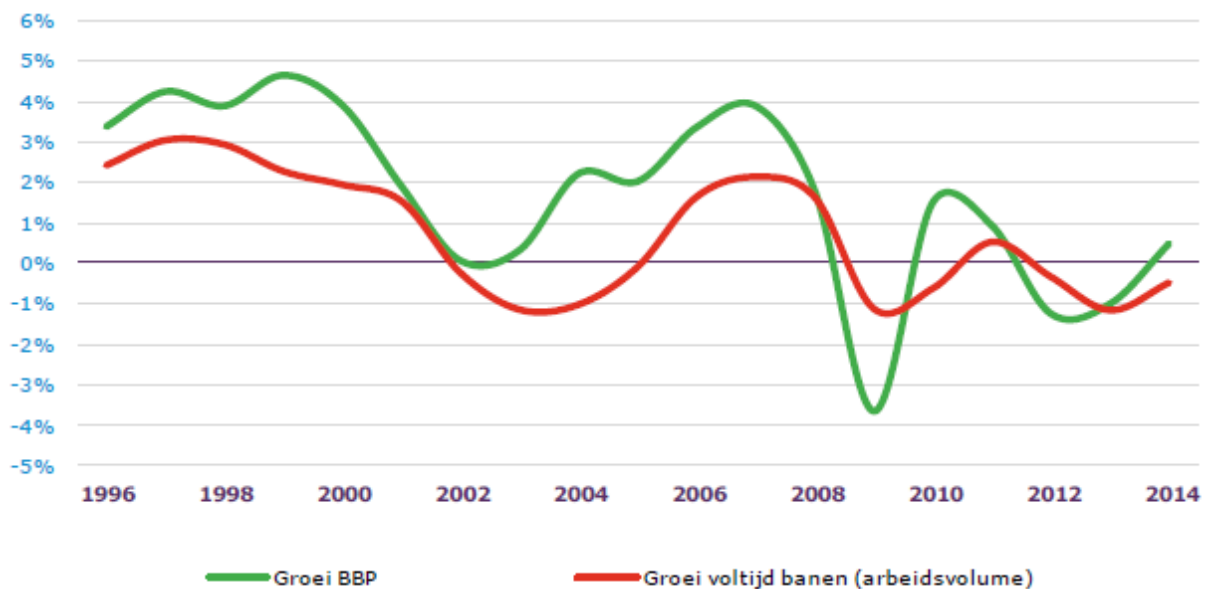
Baanafspraken conform concept Quotumwet vertaald naar regio														
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	structureel
Overheid aantal extra per jaar	0	28	32	32	23	23	23	23	23	23	0	0	0	0
Overheid cumulatief	0	28	60	92	115	138	162	185	208	231	231	231	231	231
Bedrijfsleven aantal extra per jaar	0	90	120	135	120	135	150	150	150	150	150	150	150	0
Bedrijfsleven cumulatief	0	90	210	345	465	600	750	900	1.050	1.200	1.350	1.500	1.500	1.500
Totaal aantal extra per jaar	0	118	152	167	143	158	173	173	173	173	150	150	150	0
Totaal cumulatief	0	118	270	437	580	738	912	1.085	1.258	1.431	1.581	1.731	1.731	1.731

Bijlage III: Afkortingen

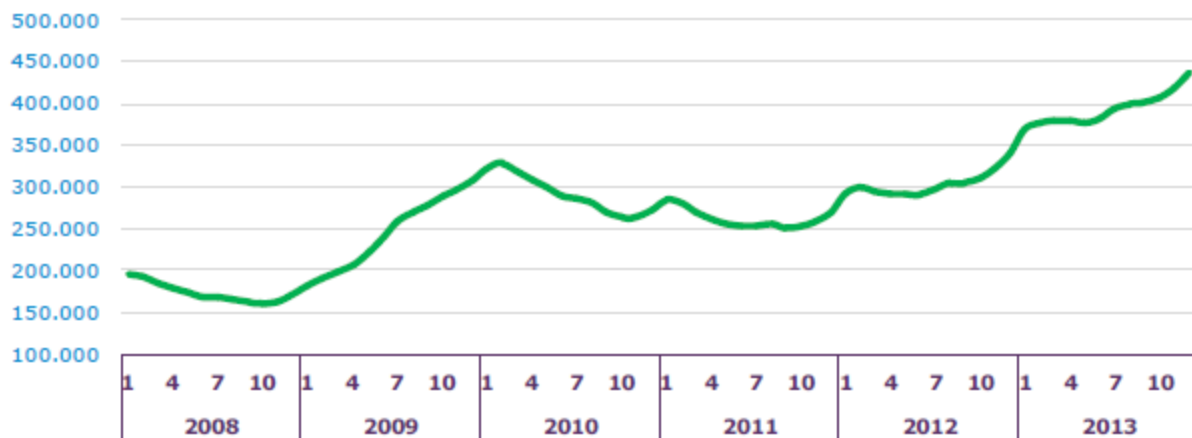
Anw	Algemene nabestaandenwet
AO/IC	Administratieve organisatie/ interne controle
Aow	Algemene ouderdomswet
Awbz	Algemene wet bijzondere ziektekosten
Bbz	Besluit bijstandverlening zelfstandigen
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CPB	Centraal Planbureau
cv	curriculum vitae
EVC	Erkenning van Verworven Competenties
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
ID	Regeling in- en doorstroombanen
loaw	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werklozen
loaz	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen
ISWI	Intergemeentelijk Samenwerkingsverband Werk en Inkomen
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
MEVE	Met Elkaar Voor Elkaar
Nug	Niet-uitkeringsgerechtigd
POA	Platform Onderwijs Arbeidsmarkt
PRB	Persoonlijk re-integratie budget
ROC	Regionaal opleidingscentrum
SDOA	Sociale Dienst Oost Achterhoek
SMART	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden
SROI	Social Return On Investment
sw	sociale werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
Wesp	Werkgeversservicepunt Achterhoek West
Wet Stap	Wet stimulering arbeidsparticipatie
Wia	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wiw	Wet inschakeling werkzoekenden
WML	Wettelijk minimumloon
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wo	Wetenschappelijk onderwijs
Ww	Werkloosheidswet
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand

Bijlage IV: Regionale arbeidsmarktanalyse

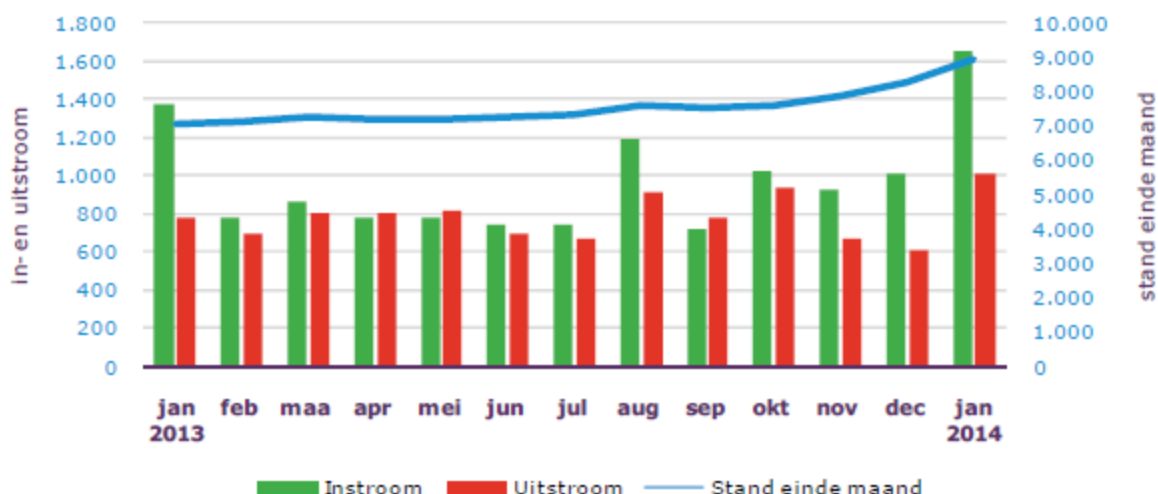
Aanvullend op de arbeidsmarktanalyse in het derde hoofdstuk is hieronder een nadere verkenning van de Achterhoekse arbeidsmarkt opgenomen.



- Met een dubbele dip achter de rug, begint de economie en het aantal banen langzaam te herstellen.



- Het aantal Ww-uitkeringen stijgt landelijk al jaren hard.



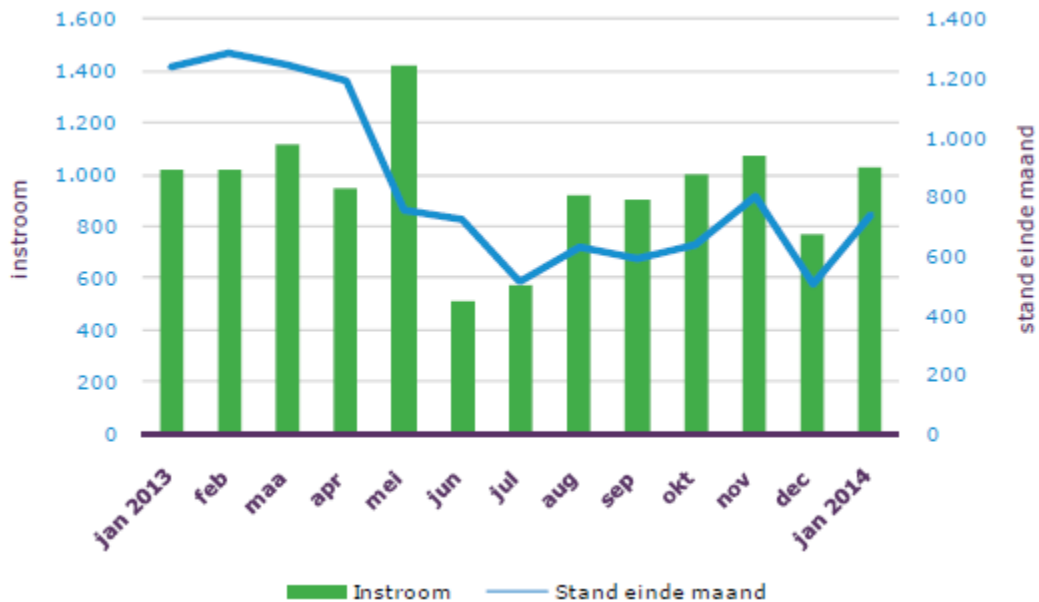
- In 2013 fluctueert het aantal Ww-uitkeringen in de Achterhoek behoorlijk. Er is veel instroom, maar ook een behoorlijke uitstroom.

	UWV- Vacatures	Nww	
		< 6 mnd	>= 6 mnd
Monteurs	90	82	93
Bankwerkers en lassers	81	44	81
Aannemers en installateurs	55	131	215
Elektromonteurs	48	39	44
Bouwvakkers	40	475	493
Commercieel employés	39	245	357
Metaalarbeiders	31	42	71
Commercieel medewerkers	27	88	113
Werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst	20	11	19
Productie medewerkers	20	470	940
Technisch-commercieel employés	18	22	36
Systeemanalisten	17	39	54
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	14	2	3
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	14	37	34
Chauffeurs	14	339	559
Interieurverzorgers	13	137	322
Boekhouders en secretaresses	12	167	357
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	11	52	40
Programmeurs	10	22	31
Verzorgend personeel	10	285	300
Productieplanners	9	54	66
Winkeliers	9	76	107
Technisch systeemanalisten	8	4	4
Elektronicamonteurs	8	0	0
Verkopers	8	217	322

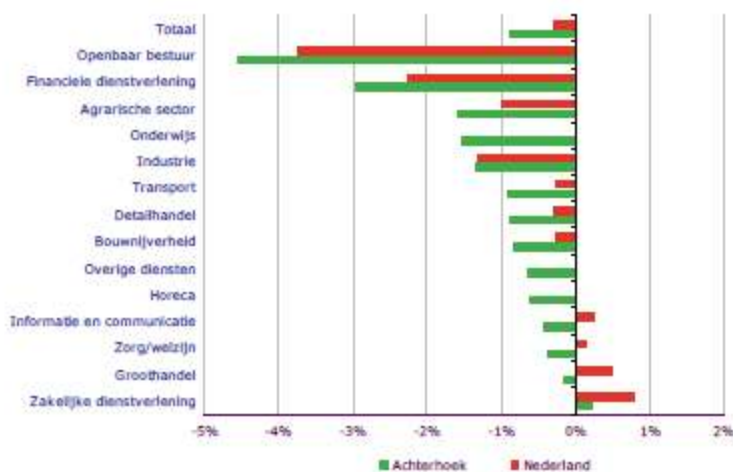
- De lijst met 25 “meest gevraagde beroepen” (door werkgevers) laat zien dat er voor sommige beroepen goede perspectieven zijn.

	Dec. 2012	Juni 2013	Aug.2013	Okt. 2013	Dec. 2013
Achterhoek	6,6	7,3	7,9	7,9	8,4
Nederland	7,3	8,1	8,9	9,0	9,7

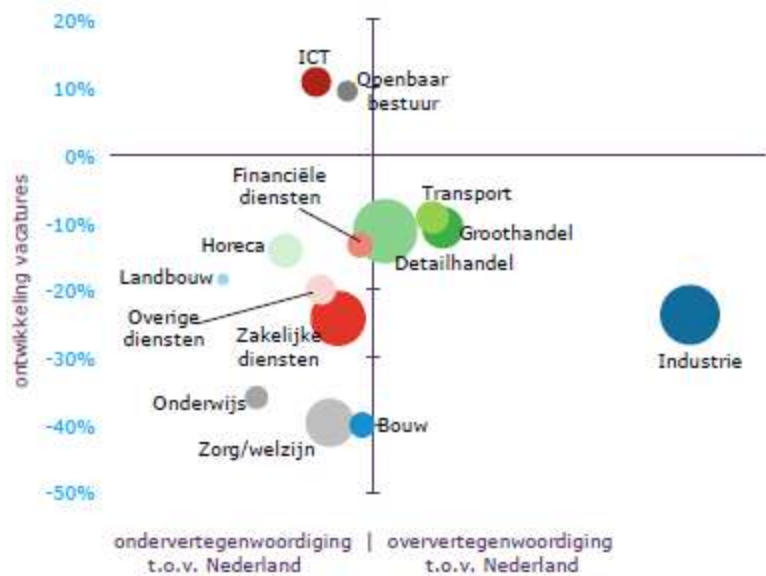
- Het werkloosheidspercentage in de Achterhoek ligt significant onder het landelijke gemiddelde.



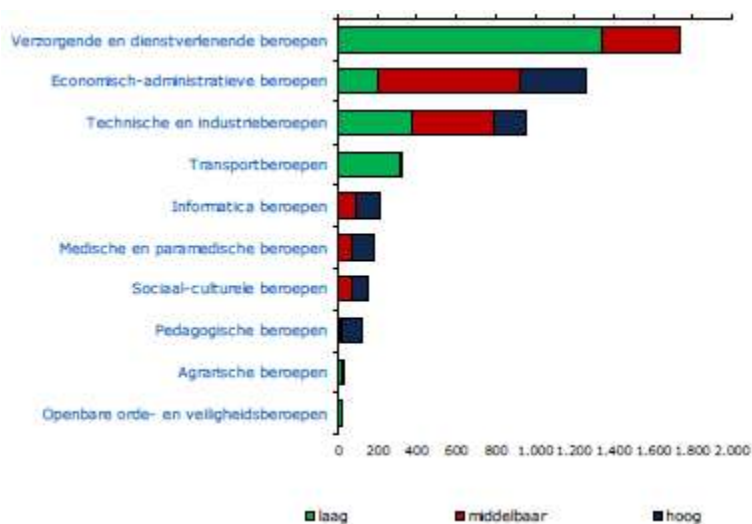
- Het aantal Achterhoekse vacatures bij het UWV is over 2013 sterk afgenomen.



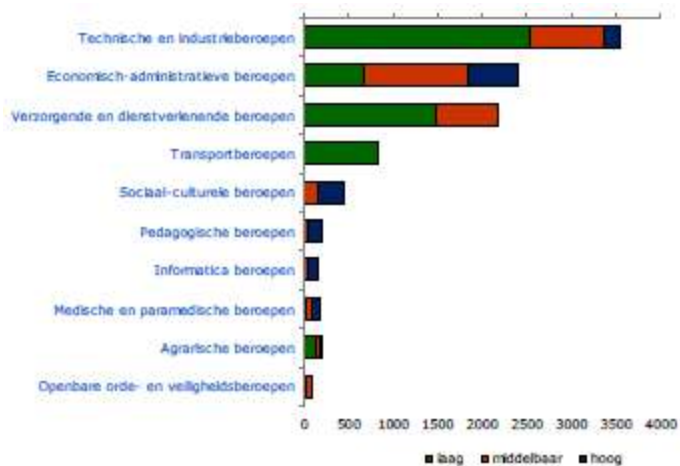
- In de Achterhoek is in 2013 en 2014 vooral in het openbaar bestuur en de financiële dienstverlening de teruggang van het aantal banen duidelijk zichtbaar.



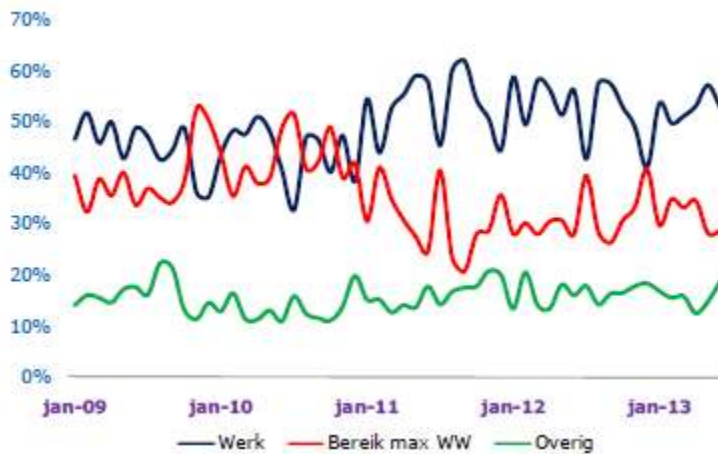
- De afname van nieuwe Achterhoekse vacatures is sterk in 2013 en 2014, vooral in de sectoren bouw, zorg/welzijn en onderwijs.



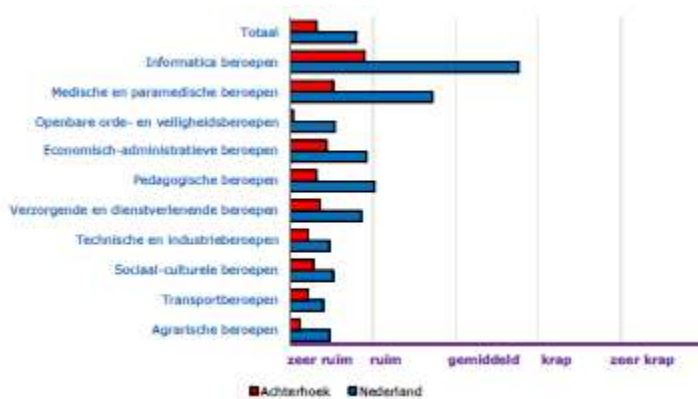
- In 2012 en 2013 ontstonden vooral in verzorgende/dienstverlenende, economische/administratieve en technische beroepen nieuwe vacatures in de Achterhoek.



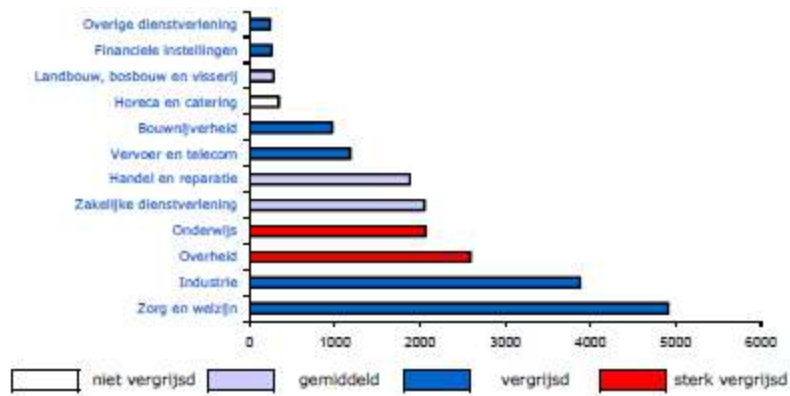
- Achterhoekse werkzoekenden zochten in 2013 vooral in de technische, economische/ administratieve en verzorgende/dienstverlenende beroepen naar werk.



- De helft van de Achterhoekse Ww'ers stroomt de Ww uit doordat zij weer werk vinden.



- De Achterhoekse arbeidsmarkt is over de gehele breedte zeer ruim in 2013.



- Met name de Achterhoekse sectoren overheid en onderwijs zijn sterk vergrijsd.