



Beleidskader Iedereen Actief! 2015

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	2
1.1	Deventer kijkt breder dan alleen de arbeidsgehandicapte	2
1.2	De Participatiewet in vogelvlucht	3
1.3	Voor welke opgave staan we nu concreet?	4
1.4	Vervolg	4
2	Visie Iedereen Actief!	5
2.1	Opdracht Participatiewet	5
2.2	De vijf pijlers	6
3	Financieel kader	11
3.1	Deventer Werk talent	12
	Bijlage 1: Evaluatie beleidskader Iedereen Actief! 2013	13
	Bijlage 2: Toelichting Participatiewet	15
	Bijlage 3: Toelichting pijlers Iedereen Actief!	22
	Bijlage 4: Verordeningen	29

1 Inleiding

Voor u ligt het nieuwe beleidskader Iedereen Actief! 2015. Dit beleidskader is opgesteld vanwege de komst van een nieuwe wet, de Participatiewet, die per 1-1-2015 in werking treedt. Het beleidskader gaat in op de taken die als gevolg van deze wet op de gemeente afkomen en waar beleidskeuzes over moeten worden gemaakt. Dit is van belang voor een goede invoering en uitvoering van de participatiewet. Op basis van de voorgestelde kaders worden in het najaar van 2014 verordeningen en beleidsregels opgesteld. Tevens dient het nieuwe beleidskader als basis voor het businessplan Deventer Werktalent (DWT) 2015 en verder.

Met de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen de kans krijgen deel te nemen aan de samenleving (participeren). De Participatiewet is onderdeel van de 3 decentralisaties en voegt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wajong samen. Er is straks dus één regeling voor iedereen die in staat is om te werken, waarbij een groot deel van de uitvoeringstaken is gedelegeerd naar de gemeente. Voor mensen die helemaal niet kunnen werken, blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering. De Participatiewet wil voorkomen dat mensen onnodig in dit vangnet komen en blijven.

De doelstelling van de Participatiewet is om één regeling te maken voor alle mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Als onderdeel van de wet stopt de instroom in de Sociale Werkvoorziening (SW) oude stijl en wordt de toegang tot de oude wet Wajong beperkt tot volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Om mensen met een arbeidshandicap of afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen, krijgen gemeenten straks de mogelijkheid om mensen te plaatsen in de voorziening "nieuw beschut". Daarnaast krijgen zij de beschikking over het instrument loonkostensubsidie. In bijlage 2 wordt de participatiewet en het nieuwe instrumentarium toegelicht.

In het in de samenleving breed gedragen Sociaal Akkoord tussen het kabinet, werkgevers en werknemers hebben sociale partners afspraken gemaakt over de vorming van 35 Werkbedrijven (per arbeidsmarktregio) en een werkgeversquotum voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

De Participatiewet, de Quotumwet en het Sociaal Akkoord richten zich sterk op de toeleiding van de arbeidsgehandicapte naar de arbeidsmarkt. De gemeente Deventer benadert de opgave voor de komende jaren breder. Zij wil zoveel mogelijk mensen met een uitkering (vallend onder de Participatiewet) naar vermogen mee laten doen in de samenleving, waar mogelijk met een reguliere baan. Dit sluit aan bij het uitgangspunt in de arbeidsmarktregio.

1.1 Deventer kijkt breder dan alleen de arbeidsgehandicapte

De gemeente gelooft in de mogelijkheden en talenten van Deventer inwoners, zeker als het gaat om meedoen op de arbeidsmarkt. Met het huidige beleid is daar al in belangrijke mate op voorgesorteerd. Werk staat voorop. En als werk (nog) niet mogelijk is, wil de gemeente mensen zo veel mogelijk in staat stellen om ervaring op te doen in een werkomgeving. Het doel van de gemeente is om zo veel mogelijk mensen een plek op de arbeidsmarkt te geven. Dit vergroot namelijk de zelfredzaamheid van mensen. Voor inwoners voor wie regulier werk (nog) niet mogelijk is, wordt gekeken op welke manier zij wel actief kunnen zijn. Mensen moeten de kans krijgen maximaal mee te kunnen doen in de samenleving en daarmee tot zelfontplooiing kunnen komen.

De Participatiewet is sterk gericht op de arbeidsgehandicapte en stelt daarvoor twee nieuwe instrumenten (loonkostensubsidie en de voorziening beschut werken) beschikbaar. De gemeente Deventer vindt dat een belangrijke ontwikkeling, maar wil zich ook blijven inzetten voor de reguliere uitkeringsgerechtigde op grond van de Wet werk en bijstand (WWB). Het gaat hier om maatwerk, de gemeente kijkt bij elke aanvraag aan welke ondersteuning de persoon in kwestie behoefte heeft om zo goed mogelijk mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt.

Deventer kiest er met dit beleidskader voor iedereen die niet zelfstandig aan het werk komt, daarbij te begeleiden. Zij richt daarvoor de organisatie Deventer Werk talent op. Deventer Werk talent is het aanspreekpunt voor alle uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet. Het jongerenloket wordt geïntegreerd in Deventer Werk talent. Op deze manier ontstaat voor de huidige jongeren en de toekomstige instroom een optimale verbinding naar de arbeidsmarkt of studie.

Dit doet de gemeente vanuit de eerder vastgestelde principes als: Werk voorop, de vraag van de werkgever centraal. Kortom: sterk gericht op bemiddeling naar werk. Al het werk telt, ook tijdelijk en parttime werk. De gemeente ziet het als een belangrijke opgave om met de nieuwe doelgroepen aan de slag te gaan. Zij wil daarbij gebruik maken van de mogelijkheden die de nieuwe wet biedt, zowel lokaal als regionaal. Door ook regionaal te kijken, kunnen zoveel mogelijk mensen hun plek vinden op de arbeidsmarkt. Dit alles op basis van het motto: Lokaal wat kan, regionaal wat moet. Op dit moment krijgt dat principe al inhoud bij de realisatie van de Sectorplannen, het Actieplan Jeugdwerkloosheid en de voorbereiding van een regionale aanvraag Europees Economisch Sociaal Fonds (ESF)-subsidie, onder meer gericht op het speciaal onderwijs. Ook wordt nauw samengewerkt in de Strategische Board Stedendriehoek waarin de vier O's (Ondernemers, Onderwijs, Overheid en Onderzoek) samen optrekken om de laagste werkloosheid van Nederland te realiseren.

De raad heeft begin 2012 de nota Beleidskader Iedereen Actief! 2013 vastgesteld waarin het groeiende belang van werk als grondslag voor nieuw beleid is gepresenteerd. In deze nota lag de strategische basis voor de oprichting van de Gezamenlijke Uitvoeringsorganisatie (nu Deventer Werk talent) als belangrijkste uitvoerder van het nieuwe re-integratiebeleid. Tevens werden de contouren geschetst voor de thema's: Arbeidsmarktbeleid, Herstructurering WSW en Wederkerigheid. Stuk voor stuk kernthema's van de Participatiewet.

1.2 De Participatiewet in vogelvlucht

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen toe te leiden naar werk. Bij voorkeur regulier werk. Het kabinet voert het principe van één regeling in voor iedereen die kan te werken, ook mensen met een arbeidsbeperking. De regeling moet gemeenten in staat stellen meer mensen te laten participeren, budgetten gericht en effectiever in te zetten en kosten te besparen. Wie (nog) niet kan werken, kan meedoen naar vermogen in de samenleving. Bijvoorbeeld in een beschutte werkomgeving, binnen of buiten de muren van het SW-bedrijf.

Met de Participatiewet krijgt de gemeente verschillende instrumenten in handen om mensen in staat te stellen om mee te doen naar vermogen op de arbeidsmarkt. Deze instrumenten kunnen ingezet worden voor de doelgroep van de Participatiewet, voor niet-uitkeringsgerechtigden of voor jongeren (16- en 17-jarigen die nog op school zitten). Voor iedere doelgroep is er passende ondersteuning:

- Voor kansrijke werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt: zelfstandige terugkeer naar de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld met behulp van uitzendbureaus, eventueel met bemiddeling door Deventer Werk talent
- Voor mensen met arbeidsbeperking of grote afstand tot de arbeidsmarkt: loonkostensubsidie; begeleiding en bemiddeling naar de reguliere arbeidsmarkt door Deventer Werk talent met behulp van proefplaatsingen, detachering, begeleiding/jobcoaching, Persoons gebonden budget (PGB), werkplekaanpassingen of no-riskpolis

- Voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt: vrijwilligerswerk, arbeidsmatige dagbesteding of beschut werk.

1.3 Voor welke opgave staan we nu concreet?

De belangrijkste uitdaging voor de gemeente is te bepalen voor welke mensen welke instrumenten worden ingezet, met welke intensiteit de ondersteuning wordt vormgegeven en hoe lang de ondersteuning gaat duren. De gemeente heeft nu al een breed scala aan instrumenten beschikbaar. Dat blijft onder de Participatiewet ook het geval. Belangrijkste verschil is dat vanaf 2015 de beschikbare budgetten fors gaan teruglopen door de bezuinigingen die het Rijk met de invoering van de Participatiewet gaat doorvoeren.

Het gaat in hoofdzaak om het volgende:

- Het organiseren van dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking
- Het doorontwikkelen van de bestaande dienstverlening aan bestaande klanten
- Het versterken van de lokale en regionale werkgeversdienstverlening
- Het uitwerken van het regionaal werkbedrijf met de sociale partners in de arbeidsmarktregio
- Het organiseren van de nieuwe voorziening beschut werken
- Het voorbereiden van nieuw instrumentarium van loonwaardebepaling en loonkostensubsidie.

Deze opgave verbindt de gemeente met de lokale uitvoering van Werk en Inkomen en de ontwikkelingen die daar spelen. Dit zijn bijvoorbeeld de invoering van de Wet Maatregelen WWB, de herstructurering van het SW-bedrijf Sallcon en de samenwerking rondom de werkgeversdienstverlening in de Stedendriehoek en Noord-Veluwe. De gemeente verbindt de opgave ook met de invoering van de andere 2 decentralisaties: AWBZ en Jeugdzorg. Belangrijk uitgangspunt is de integrale aanpak vanuit de vraag van de inwoners. Het uitgangspunt voor de drie transities is 1 gezin, 1 plan en 1 regisseur. De gemeente zet met dit beleidskader een meerjarig perspectief neer, dat in 2017 geëvalueerd zal worden.

1.4 Vervolg

Op moment van schrijven (half mei 2014) is er nog geen definitieve wettekst en bijbehorende regelingen. Wel is er een zevende Nota van Wijziging op de wet. Eind juni wordt de Participatiewet behandeld in de Eerste Kamer. Gelet op de invoeringsdatum van 1 januari 2015 is het van belang dat de kaders voor verdere uitwerking vastgesteld worden. Dit is des te meer van belang omdat de nieuwe doelgroep van de Participatiewet bestaat uit kwetsbare inwoners die voor hun inkomen en arbeidsinschakeling ondersteuning van de gemeente nodig hebben. Om de schaarse middelen goed in te zetten, is het van belang dat er snel keuzes gemaakt worden.

Na vaststelling van dit beleidskader werkt het college de door de raad gegeven kaders verder uit in een plan van aanpak voor invoering van de Participatiewet en een uitvoeringsplan Iedereen Actief! 2015. In het vierde kwartaal worden de verordeningen ter vaststelling aangeboden aan de raad, net als het businessplan Deventer Werk talent 2015 en verder.

Voor de leesbaarheid is gekozen voor een beleidskader op hoofdlijnen. De toelichting op de Participatiewet, de evaluatie van het huidige beleidskader Iedereen Actief! 2013, een toelichting op de pijlers en een overzicht van de vast te stellen verordeningen zijn opgenomen in de bijlagen.

2 Visie Iedereen Actief!

Dit beleidskader past binnen het Verbindend kader Sociaal Domein. Hierin zijn de kaders beschreven waarbinnen dit beleidskader voor de invoering van de Participatiewet vorm krijgt. In het toekomstig beleid voor het Sociale Domein staan de uitgangspunten zelfredzaamheid, integraliteit, gebiedsgericht, wederkerigheid en maatwerk centraal.

Dit is samengevat in de volgende missie van Iedereen Actief!:

Iedereen die het niet zelf kan, krijgt steun om mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt en Deventer samenleving.

Wij hanteren hierbij de volgende visie-uitgangspunten:

- zoveel mogelijk uitgaan van eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid
- werk gaat boven inkomen: instroom beperken, verblijfsduur in de uitkering zo kort mogelijk en zoveel mogelijk uitstroom naar regulier werk bevorderen
- werken is de beste manier van re-integreren en meedoen in de samenleving
- werkgevers worden zo snel mogelijk bij de re-integratie van werkzoekenden betrokken
- de vraag van werkgevers staat centraal om de personele vraagstukken en discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op te lossen

Deze missie en visie zijn een afgeleide van de brede ambitie binnen het Sociale Domein. Wij hebben de ambitie iedereen mee te laten doen in de samenleving. Zoveel mogelijk op eigen kracht, waar nodig met ondersteuning van het sociaal netwerk. Mensen die het niet op eigen kracht redden, kunnen rekenen op onze ondersteuning bij het opgroeien, het vinden van een goede onderwijsplek, het krijgen van zorg en het meedoen in de samenleving, bij voorkeur en waar mogelijk met werk.

2.1 Opdracht Participatiewet

Belangrijkste doelstelling van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen met en zonder arbeidsbeperking aan de slag te helpen. We willen:

- Mensen met arbeidsbeperking of met afstand tot de arbeidsmarkt met succes aan de slag helpen bij reguliere werkgevers. We begeleiden mensen naar betaald werk bij en met werkgevers. Hiervoor is één eenduidige ingang op regioniveau een must
- Vrijwillig werk, dagbesteding of werk in een beschermde omgeving bieden aan mensen voor wie dit aan de orde is. Hiervoor biedt samenwerking met WijDeventer en de sociale teams in de wijken toegevoegde waarde. Deze wijk- en dorpsgerichte context biedt kansen voor het regelen van wederkerigheid.

Goede dienstverlening is cruciaal om deze doelen te bereiken. Goede dienstverlening aan de mensen met en zonder arbeidsbeperking zodat zij in staat zijn naar vermogen mee te doen. En goede dienstverlening aan werkgevers zodat we samen werken aan het oplossen van personele vraagstukken en het creëren van banen voor de doelgroep. De inzet en betrokkenheid van de werkgevers zijn van groot belang voor het slagen van de participatiewet. Daarbij streven we er naar de instrumenten van de participatiewet te koppelen aan de economische structuur van de gemeente.

In de dienstverlening staat de ontwikkeling van de participatiemogelijkheden centraal. De klant wordt gestimuleerd zich verder te ontwikkelen op de participatieladder. Ook voor de nieuwe doelgroep (de mensen met een arbeidsbeperking) staat de verdere ontwikkeling van arbeidsmogelijkheden centraal. Dit uit zich in een grotere loonwaarde. We kunnen dit bereiken als

we investeren in goede begeleiding van de klanten, zowel naar werk als op de werkplek (jobcoach) en door te investeren in werkgevers zodat het loont mensen uit de doelgroep in dienst te nemen. Iedereen moet naar vermogen mee kunnen doen in de samenleving. Het college verwacht ook dat een ieder optimaal werkt aan haar vaardigheden en competenties om de aansluiting met de arbeidsmarkt te behouden. Dit past in het door de raad vastgestelde uitvoeringskader Wederkerigheid. In dit kader is ook benoemd dat wederkerigheid niet mag leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Indien als gevolg van ombuigingen en bezuinigingen elders de dienstverlening onder druk kan komen te staan, is het wel mogelijk de ontstane ruimte in te vullen door wederkerigheid. Het toepassen van de wederkerigheid betekent maatwerk. We willen dit differentiëren voor de verschillende klantgroepen. Van de kansrijke klant die nog geen werk heeft gevonden vragen we de bereidheid zelf vrijwilligerswerk te regelen. Van mensen die meer afstand tot de arbeidsmarkt hebben verwacht het college een maatschappelijk nuttige bijdrage in het kader van meedoen naar vermogen (=participatie). Dit kan variëren van participatieplaatsen die we samen met het maatschappelijk middenveld aanbieden tot (aan de andere zijde van het spectrum) vormen van dagbesteding. Hiervoor worden arrangementen ontwikkeld op snijvlak van WWB en Wmo. Voor iedereen geldt het uitgangspunt dat de activiteiten zo veel mogelijk moeten aansluiten bij de ambities en vaardigheden van de mensen zelf.

De gemeente heeft op grond van de wet wel de plicht om een verordening op te stellen aan wie het college wanneer een verplichte tegenprestatie op wil leggen.

Het beleid voor Iedereen Actief! rust op vijf pijlers:

1. Werk Voorop!
2. Iedereen Actief!
3. Differentiatie in Doelgroepen
4. Actief Handhaven
5. Regionale samenwerking

Deze vijf pijlers zijn verder uitgewerkt en hierbij zijn noodzakelijke keuzes gemaakt voor de uitvoering van het toekomstig re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente. Tegelijkertijd worden daarmee de noodzakelijke kaders gegeven voor de invoering van de Participatiewet in 2015. De pijlers worden hieronder kort toegelicht en de keuzes worden benoemd. Een uitgebreide toelichting per pijler en keuze vindt u terug in bijlage 3.

2.2 De vijf pijlers

2.2.1 Werk Voorop!

Beleidskeuze

In Deventer wordt nog meer dan nu ingezet op het optimaal benutten van de arbeidscapaciteit, zowel richting tijdelijke en parttime dienstverbanden als richting fulltime werk.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer hanteert bij alle aanvragen om een uitkering een zoekperiode van vier weken waarin de aanvrager moet onderzoeken of en welke mogelijkheden er voor hem of haar zijn op de arbeidsmarkt.

Werk staat voorop, werk gaat boven een uitkering. Het belangrijkste doel van het Deventer re-integratie- en participatiebeleid blijft de betaalde baan voor elke uitkeringsgerechtigde, zowel tijdelijk, parttime als duurzaam. Met de komst van een nieuwe generatie bijstandsgerechtigden waarbij in voorkomende gevallen sprake is van een vorm van blijvende arbeidsbeperking, is het belang van parttime werk nog groter. De klanten van de toekomst zijn immers voor een deel

klanten die in principe blijven tot aan hun pensioen. Natuurlijk zal een deel uitstromen, maar voor een groot deel van het bestand zal de bemiddeling niet gericht zijn op duurzame uitstroom, maar juist op tijdelijke en deeltijd uitstroom. De belangrijkste ambitie voor deze groep is niet de uitstroom, maar juist de bijdrage die zij kunnen leveren aan regulier werk.

De gemeente is niet alleen in staat om betaalde banen te creëren. Alleen werkgevers en bedrijven bieden betaalde banen aan en dan nog alleen als ze voldoende werk hebben waarmee geld verdiend kan worden. Het is voor de gemeente zaak om een goede relatie met hen op te bouwen. Enerzijds door het werkgevers en bedrijven mogelijk te maken te ondernemen in Deventer (de economische kant). Anderzijds door werkgevers en bedrijven die een uitkeringsgerechtigde in dienst willen nemen, te ontzorgen en te ontlasten (de sociale kant). In Deventer krijgt dat onder andere inhoud door een excellente werkgeversdienstverlening (uitgevoerd door Deventer Werk talent). Het college wil een duidelijker verbinding met de economische kant van het faciliteren van werkgevers.

De huidige dienstverlening wordt doorontwikkeld en afgestemd op de nieuwe doelgroepen (voorheen Wsw en Wajong). Het college staat daarbij voor de opgave om een samenhangende en integrale aanpak te realiseren, vanuit de uitgangspunten van de drie decentralisaties. Werk is (uiteindelijk) altijd een van de belangrijke factoren in het realiseren van zelfredzaamheid. Alle reden om de dienstverlening voor de werkzoekenden binnen Sallcon (WSW oud) en Deventer Werk talent (waar onder de nieuwe doelgroep Participatiewet) op termijn te integreren in een integrale aanpak voor iedereen die begeleid kan worden naar betaald werk. In 2017 willen wij deze transitie verder vormgeven. In 2015 en 2016 ligt de focus op het doorontwikkelen van Deventer Werk talent en de aansluiting met de twee andere transities (ondersteuning/Awbz en Jeugd).

Werk staat voorop. Dat uitgangspunt hanteert het college vanaf het moment dat een aanvraag voor een uitkering wordt ingediend. Een vraag om een uitkering wordt gezien als een vraag om werk. In de WWB, en straks de Participatiewet, is bepaald dat alle jongeren tot 27 jaar vier weken actief op zoek moeten naar een baan voor zij aanspraak kunnen maken op een uitkering. De gemeente Deventer voert deze zoekperiode in voor alle aanvragen voor een uitkering in. Belangrijke grondslag daarvoor is het beroep op eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van de aanvrager. In deze zoekperiode onderzoekt de aanvrager welke mogelijkheden er zijn op de arbeidsmarkt. Als na de zoekperiode van vier weken blijkt dat er voldoende inspanning is geleverd, en de aanvrager is nog steeds werkloos, dan wordt (als ook voldaan is aan alle andere voorwaarden) direct een uitkering toegekend met terugwerkende kracht. De toepassing van de zoekperiode mag niet leiden tot onoverkomelijke financiële problemen voor de aanvrager.

2.2.2 Iedereen Actief!

Beleidskeuze

De gemeente Deventer kiest ervoor de verplichte tegenprestatie in de Participatiewet niet toe te passen, maar is wel verplicht een verordening op te stellen.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer biedt elke uitkeringsgerechtigde de mogelijkheid om een maximale periode van 3 maanden met behoud van uitkering werkervaring op te doen bij een werkgever of een bedrijf

Zolang inwoners een uitkering ontvangen en geen plek hebben gevonden op de arbeidsmarkt, verwachten wij dat zij zich maatschappelijk nuttig inzetten, als vorm van wederkerigheid. Voor een deel van de uitkeringsgerechtigden zal dit het hoogst haalbare zijn, gezien de situatie op de arbeidsmarkt en het feit dat er simpelweg niet voor iedereen in Nederland betaald werk is en zal zijn. Dit wordt soms nog versterkt door persoonlijke factoren.

Met de invoering van de Participatiewet krijgt de gemeente de opdracht een verordening verplichte tegenprestatie op te stellen.

Door maatschappelijke nuttige activiteiten te verrichten, werkt een uitkeringsgerechtigde aan zijn of haar arbeidscompetenties. De beste plek om aan je arbeidscompetenties te werken is natuurlijk in een betaalde baan bij een werkgever of een bedrijf. De gemeente Deventer wil het voor elke uitkeringsgerechtigde mogelijk maken met behoud van uitkering werkervaring op te doen bij een werkgever of een bedrijf. Deze periode mag maximaal drie maanden duren.

2.2.3 Doelgroepen

Beleidskeuze

De arbeidscapaciteit is leidend bij de inzet van het re-integratiebudget, waarbij de prioriteit vanuit de Participatiewet ligt bij de doelgroep met een arbeidscapaciteit van 30%-80%. DWT is verantwoordelijk voor de begeleiding en bemiddeling. De gemeente Deventer zal hiertoe o.a. het instrument Loonkostensubsidie beschikbaar stellen aan DWT.

Beleidskeuze

Voor klantgroep 1 (verdiencapaciteit van 80-100%) geldt de kortste weg naar werk, waarbij eigen kracht en zelfredzaamheid voorop staat. DWT bewaakt de voortgang. Bij onvoldoende resultaat zet DWT de begeleiding en bemiddelingsmogelijkheden in.

Beleidskeuze

Voor klantgroep 3 dat zij alleen aanspraak maken op de nieuwe voorziening beschut werken als er sprake is van duurzaam arbeidsvermogen en mogelijkheden tot groei naar regulier werk met toepassing van loonkostensubsidie.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer kent alleen loonkostensubsidie toe bij werkaanvaarding van een uitkeringsgerechtigde met een objectief vastgestelde arbeidshandicap en alleen voor zover deze door die arbeidshandicap niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen in zijn of haar functie

Beleidskeuze

Indien loonvormende arbeidsparticipatie (nog) niet tot de mogelijkheden behoort staat sociale participatie voorop, waarbij samenwerking gezocht wordt met de WMO/AWBZ.

Wij gaan uit van een indeling in klantgroepen. Een dergelijke indeling is echter altijd een versimpelde weergave van de werkelijkheid. Het gaat om een gedifferentieerde groep mensen en aanpak, waarbij maatwerkoplossingen voorop staan. In de uitvoering wordt naar maatwerkoplossingen gezocht samen met de klant. Het kan zijn dat iemand weliswaar direct bemiddelbaar is qua profiel, maar er in deze tijd niet in slaagt snel een baan te vinden (waarmee de status van directe bemiddelbaarheid wel eens een jaar of langer kan duren). Naast de dienstverlening aan bestaande klanten investeren we in preventieve maatregelen, om te voorkomen dat mensen in de bijstand komen. Dat doen we met werkgevers, UWV en private partijen als uitzendbureaus om mensen die dreigen werkloos te worden, van werk naar werk te brengen of zo snel mogelijk via het netwerk van de uitzendbranche aan een baan te helpen.

De samenwerking met scholen willen we intensiveren en benutten om jongeren meer uitzicht te geven op een baan. Waar op dit moment nog geen banen beschikbaar zijn, verbeteren jongeren hun perspectief met verlengde opleidingen of via leerwerkplekken in kansrijke sectoren. Nieuw is de samenwerking met onderwijs gericht op het speciaal en praktijkonderwijs voor jongeren met een arbeidsbeperking. Gezamenlijk willen wij tot een sluitende aanpak komen.

Wij hanteren bij de verdere uitwerking van de Participatiewet de volgende indeling van onze klanten:

1. Verdien capaciteit 80% - 100%
 - De kortste weg naar werk geldt, waarbij eigen kracht en zelfredzaamheid voorop staan.
2. Beperkte (blijvende) verdien capaciteit (30%-80%)
 - Dit is de brede groep waarop wij ons volledig willen focussen. Een ieder die een arbeidscapaciteit heeft van meer dan 30% van het wettelijk minimumloon wordt benaderd vanuit de focus arbeidsparticipatie.
3. Beschut werk
 - Voor deze groep geldt dat zij objectief niet in staat zijn om in een reguliere omgeving te werken. In principe kan er in een reguliere omgeving niet aan deze extra begeleidingsbehoefte worden voldaan. Deze personen komen in aanmerking voor de voorziening Beschut Werk. Zij moeten worden betaald op minimumloonniveau. De plekken in deze voorziening zijn schaars. De gemeente Deventer kiest er daarom voor om jaarlijks een plafond vast te stellen op basis van het beschikbare extra budget voor de voorziening Beschut Werk vanuit Den Haag.
4. Doelgroep Zorg en Activering (verdien capaciteit lager dan 30%)
 - Voor mensen die (nog) niet kunnen werken is participatie aan de orde.
5. Doelgroep Zittend bestand Sociale Werkvoorziening
 - De huidige WSW-ers die op 1 januari 2015¹ werkzaam zijn vanuit de WSW houden hun bestaande rechten.

¹ Op basis van het huidige beleid worden de huidige tijdelijke Wsw-contracten niet verlengd. Op dit moment wordt onderzocht of dit beleid gewijzigd moet worden.

2.2.4 Excellente dienstverlening; Actief Handhaven

Beleidskeuze

De gemeente Deventer biedt inwoners een integrale werkwijze voor het totale sociale domein. Zij hoeven nog maar één keer informatie te verstrekken om daarna op alle leefgebieden integraal informatie te ontvangen.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer verplicht alle uitkeringsgerechtigden om maandelijks te rapporteren over de sollicitatie-inspanningen

De gemeente Deventer wil vooral handhaven door een excellente dienstverlening te bieden aan uitkeringsgerechtigden. Het is de overtuiging van de gemeente dat door een excellente dienstverlening uitkeringsgerechtigden eerder geneigd zijn om de regels na te leven. We moeten zorgen dat de zogenaamde administratieve fraude die per ongeluk voorkomt, niet kan ontstaan. Om die reden ontwikkelen de uitvoeringsterreinen in het sociale domein (maatwerkvoorziening WMO, RMC² en schuldhulpverlening door de Budget Adviesbureau Deventer) een integrale werkwijze

Naast een excellente dienstverlening moeten we ook zorgen voor een rechtmatige verstrekking van de uitkering. Binnen nog nader op te stellen regels zullen we streng beoordelen of elke uitkeringsgerechtigde voldoende inspanning verricht om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. We zijn er echter van overtuigd, ingegeven door onze overtuiging dat elke uitkeringsgerechtigde zo snel als mogelijk weer aan het werk wil, dat dit alleen in uitzonderingsgevallen zal leiden tot consequenties voor de uitkering. Hierbij blijven wij ook scherp op de zogenaamde integriteitfraude. Misbruik van de uitkering wordt bestraft. In de afstemmingsverordening wordt vastgelegd aan welke voorwaarden elke uitkeringsgerechtigde moet voldoen.

2.2.5 Regionale samenwerking

Beleidskeuze

De gemeente Deventer hanteert bij samenwerking in de arbeidsmarktregio de lijn dat we lokaal doen wat kan en regionaal wat moet.

Met de Participatiewet neemt het belang van de regionale arbeidsmarkt verder toe. Inmiddels werken we in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek/Noord Veluwe constructief samen met de andere gemeenten in de regio en het UWV. Gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers en de vakbonden geven het Werkbedrijf vorm. In het Sociaal Akkoord zijn afspraken gemaakt over de vorming van 35 regionale werkbedrijven, conform de arbeidsmarktregio's. Het werkbedrijf wordt de schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking, dus de nieuwe doelgroep van de Participatiewet (voorheen Wsw en Wajong) en de banen waarvoor werkgevers in het Sociaal Akkoord een garantie hebben afgegeven. Het regionale Werkbedrijf wordt geen nieuw bedrijf, maar is een platform waarbinnen werkafspraken gemaakt worden over de verschillende instrumenten die ingezet kunnen worden voor de bemiddeling van al onze kandidaten voor de arbeidsmarkt. Op deze manier ontstaat de gewenste helderheid voor alle deelnemende partijen en bestaat er volop ruimte voor de lokale beleidsvrijheid.

² Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie. Heeft tot doel om voortijdig schoolverlaters van niet meer leerplichtige leerlingen regionaal aan te pakken en zo mogelijk weer terug naar school of naar arbeid te begeleiden

3 Financieel kader

Onder de Participatiewet moeten wij de re-integratie van mensen en de loonkosten voor de oude WSW-ers betalen uit één gebundeld budget. Het voormalige Participatiebudget en de Rijkssubsidie WSW worden samengevoegd. Het Rijk voert een bezuiniging door op het Participatiebudget en een efficiencykorting op de WSW. We krijgen naast de groeiende doelgroep ook te maken met minder budget. Voor de gemeente ligt er dan ook een forse uitdaging om de (nog) beschikbare re-integratiemiddelen zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten. In de eerste plaats voor de uitkeringsgerechtigden zelf en in de tweede plaats om het financieel risico, dat wij als gemeente lopen op de WSW en het verstrekken van uitkeringen, zoveel mogelijk te beperken.

De voorgenomen bezuinigingen zorgen ervoor dat er veel minder geld beschikbaar is. Wie aanspraak mag, kan en zal maken op de uitkering is bij wet bepaald; ook de hoogte van uitkering is vastgesteld. De gemeente kan alleen sturen in de kosten door instroom in de uitkering te voorkomen en de mensen die wel aanspraak maken of al hebben op een uitkering te laten werken naar vermogen en maatwerk te leveren. Hiermee kan de gemeente de uitkeringslast beperken.

Het Participatiebudget bevat:

- “het huidige Werkdeel”; De komende jaren blijft dit budget dalen met in totaal 25% tot 2017. Het budget in 2014 bedraagt 3,9 mln.
- “de huidige WSW-middelen”; Deze worden jaarlijks minder omdat er een zogenaamde efficiency korting wordt doorgevoerd (de rijksvergoeding daalt van € 25.900 in 2015 in zes jaar naar € 22.700 per Wsw-plek).

In het gebundeld re- integratiebudget zijn ook de middelen beschikbaar voor de begeleiding/ ondersteuning van de mensen die via de voorziening beschut werk aan de slag zijn. De hoogte hiervan wordt in juni bekend. Er worden ook middelen toegevoegd voor de nieuwe instroom jonge arbeidsgehandicapten.

Sociaal Deelfonds

Per 1 januari 2015 is het sociaal deelfonds van kracht. Dit wordt gecreëerd vanuit diverse geldstromen. Het bestaat uit het Participatiebudget, middelen voor de maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en middelen voor de uitvoering van de Jeugdwet. De huidige middelen voor het Inkomensdeel van de WWB, die thans als specifieke uitkering worden verstrekt, worden niet toegevoegd aan het sociaal deelfonds.

Wij kiezen voor een selectievere inzet van ondersteuning, omdat dit financieel moet. Onze inzet hierbij is om samen met de partijen in de stad en Deventer Werktalent met creativiteit en vernieuwing van bestaande aanpakken de ondersteuning van mensen richting werk en participatie, ondanks de aanwezigheid van minder financiële middelen, op een kwalitatief hoog niveau te houden.

Prioriteiten

Deventer legt haar prioriteit bij het begeleiden en bemiddelen van de mensen met een verdien capaciteit van 30%-80%. Het grootste deel van het beschikbare participatiebudget wordt besteed aan deze klantgroep.

Verdeling budget over de klantgroepen

Klantgroep	%budget
Zelfredzamen met verdien capaciteit van 80-100%	20%
Beperkt (blijvende) verdien capaciteit van 30%-80%	80%
Beschut Werk	Toevoeging op P-budget
Zorg en Activering	Financiering uit budget WMO/AWBZ
Zittend bestand Wsw	Financiering vanuit "oude" Wsw budget

3.1 Deventer Werk talent

De uitvoering van de participatiewet is belegd bij Deventer Werk talent. Deventer Werk talent staat als organisatie op afstand van de gemeente. Hiervoor is bewust gekozen. Op deze manier kan Deventer Werk talent zich door ontwikkelen tot een slagvaardige flexibele organisatie met ondernemerschap op de lokale en regionale arbeidsmarkt. De best passende juridische vorm wordt dit najaar bekend. Uitgangspunt is dat Deventer Werk talent per 1 januari 2015 als zelfstandige organisatie van start gaat.

De gemeente is opdrachtgever van Deventer Werk talent en verwacht van Deventer Werk talent dat zij haar doelstellingen realiseert en daarbij effectief en efficiënt het beschikbare gemeenschapsgeld besteedt. De gemeente verwacht ook dat minimaal wordt terugverdiend wat door de gemeente wordt geïnvesteerd. Deze opdracht wordt in stappen doorgevoerd. In 2014 is de opdracht voor Deventer Werk talent een schadelastbeperking te realiseren van minimaal 2,4 miljoen door minimaal 450 plaatsingen te realiseren. In 2014 steekt de gemeente Deventer bijna € 3,8 miljoen in DWT. 63% van het geïnvesteerde bedrag wordt terugverdiend. Dit moet in 2015 omhoog naar 80%, in 2016 naar 90% en in 2017 naar 100%. Daarnaast worden er jaarlijks afspraken gemaakt over de verwachte groei (verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt) van de totale bijstandsgroep. Verder maakt de gemeente Deventer afspraken op procesniveau over onder andere: doorlooptijden, bezwaarschriften, klachten en klanttevredenheid.

Het is aan Deventer Werk talent de jaarlijks gemaakte afspraken te realiseren. Dit betekent dat het aan Deventer Werk talent is om het beschikbare geld op de juiste wijze te besteden. De gemeente Deventer stelt hiervoor wel een aantal regels op. De gemeente blijft immers haar maatschappelijke verantwoordelijkheid houden voor een effectieve omgang met het gemeenschapsgeld.

Bijlage 1: Evaluatie beleidskader Iedereen Actief! 2013

In het beleidskader Iedereen Actief! 2013 zijn de volgende pijlers voor het beleid vastgesteld door de raad:

1. Werkgever voorop
2. Iedereen kan en doet iets
3. Gemeentelijke beleidsregie
4. Eén uitvoeringsorganisatie (GUO)

Langs deze pijlers wordt hierna de evaluatie van het beleidskader uitgevoerd.

Werkgever voorop

In het beleidskader spraken we nog de verwachting uit dat de financieel-economische crisis inmiddels zijn dieptepunt had bereikt en zelfs het herstel was ingezet. Daarnaast speelde de nog op te richten uitvoeringsorganisatie GUO een belangrijke rol in deze beleidslijn. Er kan nu geconcludeerd worden dat pas nu de eerste voorzichtige tekenen van economisch herstel zichtbaar worden en dat daardoor de afgelopen jaren de doelstellingen op het gebied van arbeidstoeleiding niet of in onvoldoende mate zijn gerealiseerd. Hierdoor is het bijstandvolume de afgelopen jaren gegroeid van 1.800 klanten ultimo 2010 tot 2.470 klanten begin 2014. Ook in de Wsw is het de afgelopen jaren niet gelukt om het aandeel mensen in Begeleid Werken (dit zijn Wsw-ers die een dienstverband hebben bij een werkgever met ondersteuning van een subsidie) te laten groeien. Weliswaar scoort Deventer relatief gezien, in vergelijking met de rest van Nederland, nog altijd hoog (ongeveer 11% van de Wsw-ers werkt in Begeleid Werken) maar onze doelstellingen waren toch vooral gericht op een toename van Begeleid Werken.

Daarnaast kan de vraag gesteld worden of de beleidspijler Werkgever voorop! in het sociale domein thuishoort. In het sociale domein vragen we eigenlijk alleen maar aan werkgevers. In de verschillende gemeentelijke regelingen zitten mensen die een plek op de arbeidsmarkt moeten krijgen. Hierin zit de re-integratieopdracht van de gemeente en we vragen aan werkgevers om arbeidsplekken beschikbaar te stellen voor deze doelgroepen.

We kunnen dit echter alleen maar aan werkgevers vragen als ze ook daadwerkelijk werk hebben en de middelen om die arbeidsinzet te betalen. De beleidspijler Werkgever voorop! is dus feitelijk veel meer een economische pijler dan een sociale. Economisch in die zin dat de gemeente het mogelijk moet maken om te ondernemen in de gemeente. Daarnaast geldt dan ook nog dat het werk dat een werkgever aanbiedt ook nog moet passen op de doelgroepen in de gemeentelijke regelingen.

Het is dus zaak om goed in verbinding te blijven met werkgevers door een kwalitatief hoogstaande werkgeversdienstverlening. Daarnaast moeten we instrumenten ontwikkelen waarmee we werkgevers, zodra zij mensen uit één van de gemeentelijke regelingen in dienst nemen, kunnen ontzorgen en ontlasten.

In de afgelopen jaren hebben we om die reden de werkgeversdienstverlening van gemeente en Sallcon samengevoegd. Daarnaast hebben we deelgenomen aan de pilot Loondispensatie en recent heeft het college, vooruitlopend op de invoering van de Participatiewet, om het inzetten van loonkostensubsidie mogelijk te maken bij arbeidsgehandicapten die niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.

Tenslotte is vanuit de werkgeversdienstverlening de community "Deventer Scoort" gelanceerd. Deventer Scoort is een social community voor én door MVO organisaties om sociaal ondernemerschap in Deventer te stimuleren.

Iedereen kan en doet iets

In het beleidskader hanteerden we het uitgangspunt dat, zolang iemand nog geen betaald werk heeft, er in die tussenliggende periode maatschappelijk nuttig werk wordt gedaan. Dit noemen we wederkerigheid. In de raad is de afgelopen jaren intensief gediscussieerd over het kader waarbinnen deze wederkerigheid plaatsvindt. Ondertussen is binnen dat kader in de uitvoering vorm gegeven aan wederkerigheid. Met partijen in de stad is gesproken over hun rol in wederkerigheid. Er is zelfs met vier partijen – Raster, Cambio, Rechtop! en VCD – een pilot uitgevoerd. Dit heeft veel kennis opgeleverd over de beschikbaarheid van plaatsen voor wederkerigheid en de rol van maatschappelijke partners daarin.

Daarnaast is er voor de uitvoering van dit beleidsuitgangspunt een praktische planning afgesproken. In 2012 dienden jongeren tot 27 jaar met een uitkering, zolang zij nog niet aan het werk waren, actief te zijn in maatschappelijk nuttig werk. In 2013 dienden alle personen tot 35 jaar met een uitkering actief te zijn in maatschappelijk nuttig werk en in 2014 dienen alle personen tot 45 jaar maatschappelijk nuttig actief te zijn.

Gemeentelijke beleidsregie

Met de oprichting van DWT is ook een begin gemaakt met de ontwikkeling van de rol van de gemeente als beleidsregisseur. Dit is nog niet volledig tot ontwikkeling gekomen omdat de oprichting van DWT als zelfstandig rechtspersoon per 1 januari 2015 is voorzien. Vanaf dat moment staat DWT werkelijk op afstand en gaat de gemeente alleen nog over het “wat”. DWT zal vanaf dat moment invulling geven aan het “hoe”. In de afgelopen jaren heeft DWT feitelijk gefunctioneerd als een projectorganisatie van gemeente en Sallcon. In die periode heeft de gemeente natuurlijk ook invulling gegeven aan haar regierol maar door de tijdelijke constructie van DWT als projectorganisatie was de gemeente feitelijk ook nog verantwoordelijk voor de wijze van uitvoering.

Daarnaast ontwikkelt de gemeente zich op het gebied van werk en inkomen ook steeds meer tot een netwerkpartner. In het dossier van wederkerigheid is de gemeente veel meer netwerkpartner dan opdrachtgever. Weliswaar heeft de gemeente de afgelopen jaren, en dan met name op de pilot Wederkerigheid met de vier partners in de stad, in eerste instantie opgetreden als opdrachtgever maar gaandeweg heeft de rol van de gemeente zich meer ontwikkeld tot netwerkpartner omdat het vraagstuk van wederkerigheid vooral vraagt om een eendrachtige samenwerking van alle partijen op dit gebied.

Eén uitvoeringsorganisatie

DWT is in 2013 van start gegaan. Niet zoals bedoeld met deelname van het UWV daarin maar wel in een samenwerkingsverband van gemeente en Sallcon. Doordat DWT nog geen zelfstandige rechtspersoonlijkheid bezit, is er feitelijk sprake van een gezamenlijke projectorganisatie van gemeente en Sallcon. Weliswaar is er een directeur en een managementteam aangesteld voor DWT, werken alle bij de uitvoering van re-integratie WWB en Wsw betrokken medewerkers vanaf één plaats en is er een businessplan voor DWT opgesteld voor de jaren 2013 en 2014, de feitelijke oprichting van DWT vindt pas plaats op 1 januari 2015 door de oprichting van de zelfstandige rechtspersoonlijkheid DWT.

Bijlage 2: Toelichting Participatiewet

De toelichting is zo actueel mogelijk opgesteld en is gebaseerd op de informatie tot en met de zevende nota van wijziging van de Participatiewet (peildatum 1 mei 2014).

Waar gaat het over?

Met het nieuwe kabinet Rutte is de komst van een brede Participatiewet aangekondigd. De Participatiewet voegt de WWB en delen van de Wajong en Wsw samen en geldt als één van de drie transities in het sociale domein. Met het overbrengen van een groot aantal taken van het Rijk naar gemeenten wil de landelijke overheid meer maatwerk mogelijk maken en de betrokkenheid van burgers vergroten. Het Rijk is van mening dat gemeenten de uitvoering van taken beter op elkaar af kunnen stemmen en zo meer kunnen doen voor minder geld.

De decentralisaties moeten ertoe bijdragen dat de eigen kracht, het sociale netwerk en de voorzieningen in een gemeente beter worden benut. Het accent zal steeds liggen op de participatie in de samenleving. Het centrale uitgangspunt van de transities is "1 gezin, 1 plan, 1 regisseur". Hiermee moet er een einde komen aan de praktijk waarbij verschillende instanties en hulpverleners bij één gezin over de vloer komen en langs elkaar heen werken.

De doelstelling van de Participatiewet is om één regeling te creëren voor alle mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Als onderdeel van de wet wordt de instroom in de SW oude stijl stopgezet en wordt de toegang tot de Wajong beperkt tot volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. De huidige Wet werk en bijstand staat model voor de Participatiewet. Met de komst van de Participatiewet ontvangen gemeenten een jaarlijks vast budget voor het betalen van de uitkeringen (inkomensdeel). Gemeenten kunnen daardoor een financieel tekort of een besparing realiseren.

De WWB wordt Participatiewet

De WWB heet vanaf 1 januari 2015 "Participatiewet". De huidige basis van de WWB blijft in stand. De gemeente blijft verantwoordelijk voor het vangnet van de sociale zekerheid. De gemeente ontvangt een budget van het Rijk voor het verstrekken van bijstandsuitkeringen (Inkomensdeel). Op dat budget blijft de prikkelwerking gelden loopt de gemeente risico. Er komt daarnaast een gebundeld re-integratiebudget waarin alle middelen bedoeld voor bevordering van arbeidsdeelname en terugdringing van uitkeringslasten worden gebundeld. Op dat budget wordt bezuinigd. Deventer heeft op dit moment ruim 2600 WWB-ers.

Met de veranderende wetgeving zal een belangrijk deel van de mensen die nu onder een uitkeringsregeling vallen zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt een plek moeten krijgen. Voorkomen moet worden dat mensen te snel worden afgeschreven en permanent langs de kant komen te staan. In de bijstand komt een wettelijke plicht tot tegenprestatie naar vermogen.

Wajong

In Deventer ontvangen nu ruim 1800 personen een Wajonguitkering. Deze groep blijft bij het UWV voor zowel de uitkeringsverstrekking als de begeleiding naar werk. De "nieuwe" instroom van de Wajong met arbeidsvermogen valt vanaf 1 januari 2015 onder de participatiewet. Personen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, vallen straks nog onder het UWV.

Voor Deventer betekent dit een jaarlijkse nieuwe aanloop jonge arbeidsgehandicapten van vermoedelijk 150 personen (instroom Wajong in Deventer in 2013). Deze groep heeft recht op ondersteuning richting werk op grond van de Participatiewet. Het is niet zeker of deze groep ook een beroep zal doen op een uitkering. Dit is niet precies in te schatten omdat dit afhankelijk is van o.a. inkomsten uit werk, partner, vermogen enz.

Wet Sociale Werkvoorziening

De Wet Sociale Werkvoorziening wordt afgeschaft per 1 januari 2015. Instroom in de Wsw is vanaf die datum niet meer mogelijk. De wettelijke rechten en plichten van de bestaande Sw-

medewerkers blijven in stand. De gemeente houdt dus verplichtingen ten opzichte van deze groep (te noemen: Wsw-bestaand). Zij houden recht op ondersteuning van de gemeente bij het vinden van een geschikte baan. De wachtlijst voor de Wsw (Sw- geïndiceerden zonder Sw-plek) vervalt per 2015. Deze groep heeft straks geen rechten meer en gaat over naar de Participatiewet. Met de afschaffing van de Wsw vervalt ook de Rijksbijdrage Wsw. De middelen worden overgeheveld naar het gebundelde re- integratiebudget. Bij die overheveling wordt voorlopig rekening gehouden met het natuurlijk verloop onder de bestaande Sw- werknemers. Daarbovenop wordt een “efficiencykorting” doorgevoerd door het Rijk. De minimumtaakstelling komt te vervallen.

In Deventer hebben ongeveer 850 mensen een Sw- dienstverband en er staan 200 inwoners van Deventer op de wachtlijst. Na 1 januari zullen mensen met een beperking, die voorheen een Sw- indicatie kregen, naar de gemeente komen. De huidige Sw- mogelijkheden zijn er niet meer.

Banen voor mensen met een beperking

Van gemeenten wordt verwacht dat zij banen voor mensen met een beperking (die een beroep doen op de Participatiewet) organiseren in samenwerking met werkgevers en andere organisaties in de regio. Werkgevers hebben zich in het sociaal akkoord verplicht tot het realiseren van uiteindelijk 125.000 banen voor mensen met een beperking. De organisatie hiervan zal verlopen via 35 arbeidsmarktregio's onder de voorlopige titel “Werkbedrijven”. Deventer is actief betrokken in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe en maakt zich lokaal en regionaal sterk voor een efficiënte en effectieve werkgeversbenadering. Over de opzet van de ‘Werkbedrijven’ is nog geen volledige wettelijke duidelijkheid. Wel is duidelijk dat de gemeenten hierbij ‘de lead’ hebben, dat het geen fusie wordt van bestaande SW-bedrijven, maar een platform wordt voor de verschillende betrokken partijen (Gemeenten, UWV, SW-bedrijven, Werkgevers, Vakbonden en het Onderwijs).

Wat houdt de Participatiewet in voor Deventer?

De Participatiewet komt niet uit de lucht vallen. De discussies over een herziening van het sociaal stelsel lopen al jaren en de eerste proeve – de WWnV – heeft een duidelijke doorkijk gegeven naar het wat en hoe van de belangrijkste onderwerpen. Inmiddels is het al weer de zevende nota van wijziging die bij de Kamer ligt. Soms parallel maar vaker nog vooruitlopend op de uitkomsten van die discussies heeft de gemeente Deventer ten aanzien van die onderwerpen in de afgelopen jaren al een aantal fundamentele beleidskeuzes gemaakt.

Het college heeft de raad reeds begin 2012 middels de nota Beleidskader Iedereen Actief! 2013 meegenomen in het groeiend belang van werk als grondslag voor nieuw beleid. In deze nota werd de strategische basis gelegd voor de oprichting van het GUO (nu Deventer Werk talent) als belangrijkste uitvoerder van het nieuwe re-integratiebeleid. Tevens werden de contouren geschetst voor de in latere nota's uitgewerkte thema's Arbeidsmarktbeleid, de afbouw van de WSW (herstructurering), de Wederkerigheid is vormgegeven en – misschien nog wel de belangrijkste keuze – de indeling van de doelgroep naar arbeidscapaciteit en gemeentelijke inspanning. Stuk voor stuk kernthema's van de Participatiewet.

Samengevat kan gesteld worden dat de gemeente Deventer al veel voorbereidingen heeft getroffen en een eind op weg is voor de implementatie van de nieuwe wet. Ongeacht de uitkomsten van de nog lopende politieke debatten zijn de belangrijkste keuzes op de kernthema's verankerd in nota's die beleid bieden voor de korte en middellange termijn. Dat laat echter onverlet dat met deze wet een aantal uitdagingen van formaat in het perspectief van 2014 en verder wordt geplaatst. Uitdagingen die aandacht, tijd maar vooral ook inspanningen zullen vergen.

Brede (nieuwe) doelgroep

De nieuwe doelgroepen zijn kwetsbare inwoners met vaak meervoudige problematiek. Vanwege hun beperking wordt het participeren aan de samenleving vaak bemoeilijkt. Daarom ook dat juist onze nieuwe doelgroepen zijn gebaat bij een integrale aanpak van problemen en een vroegtijdige benaderingen op meer gebieden zoals inkomen, woon- leefomgeving, werk of activiteiten, zorg en versterking van het eigen netwerk. De jeugdigen (nieuwe instroom vanuit speciaal onderwijs) dienen goed en snel te worden opgepakt om hen een goede basis te geven voor hun verdere leven.

De nieuwe instroom van de Participatiewet bestaat uit het toevoegen van mensen met een arbeidsbeperking. Tot 1 januari 2015 kunnen zij een beroep doen op de Wajong of de Wsw. Dat betekent dat de dienstverlening aan deze groepen, naast de dienstverlening aan de al bestaande doelgroepen, m.i.v. 2015 extra aandacht moet krijgen. Belangrijk is dat er evenwicht blijft bestaan tussen de verschillende doelgroepen waarvoor de dienstverlening van de gemeente wordt geboden.

De nieuwe instroom valt globaal uiteen in drie groepen:

1. Jongeren met een gedeeltelijke arbeidsbeperking. Deze jongeren zijn veelal afkomstig van het praktijk- en speciaal onderwijs;
2. Mensen met een arbeidsbeperking die zijn aangewezen op werken in een beschutte omgeving en
3. Mensen met een arbeidsbeperking die in staat zijn te werken met loonkostensubsidie.

De problematiek van de nieuwe doelgroep verschilt enigszins van onze huidige WWB- populatie. Er zijn echter ook overeenkomsten. Hier geldt dat het gaat om een groep waarvan het opleidingsniveau lager ligt dan landelijk gemiddeld. Meer dan gemiddeld zijn ze afkomstig uit gezinnen met een lage sociaal- economische status. En in beide groepen kan sprake zijn van een lagere loonwaarde in reguliere arbeid. Voor de nieuwe groep komt daarbij dat er altijd sprake is van een objectief vastgestelde arbeidsbeperking. Als we kijken naar de landelijke verwachtingen van het UWV gaat het om de volgende verdeling:

- 37% verstandelijke beperking
- 21% psychiatrische stoornis
- 29% andere ontwikkelingsstoornis en
- 13% somatische aandoening.

Hoewel de situatie per persoon verschilt, is in zijn algemeenheid de conclusie te trekken dat het gaat om mensen met meervoudige problemen die vaak vallen binnen het werkgebied van de drie decentralisaties.

De nieuwe instroom: arbeid als doel

Met de nieuwe wet en de als gevolg van het sociaal akkoord daarin aangebrachte wijzigingen zien de gemeenten zich geconfronteerd met een nieuwe instroom aan klanten. Naast de nog altijd tijdelijk stijgende instroom als gevolg van de recessie effecten zal door de ombuigingen die plaatsvinden binnen de WSW (instroom stop per 1/1 2015) en de Wajong vanaf 1 januari een nieuwe en structurele instroom plaatsvinden van mensen met een arbeidsbeperking die niet langer passend zijn binnen de afbouwregeling WSW en de Wajong nieuwe stijl (100% arbeidsongeschikt).

De nieuwe instroom: arbeid als middel

Hoewel de WSW van oorsprong bedoeld is als een doorstroom voorziening waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt onder beschermde omstandigheden konden worden voorbereid op een doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, is dat doel niet echt uit de verf gekomen. In plaats daarvan heeft de sector zich deels ontwikkeld tot een middel, een stabiele werkomgeving waarbinnen een grote groep van kwetsbare medewerkers (90.000) een permanente werkplek kon vinden. Met de afbouw van de WSW verdwijnt die mogelijkheid.

Beschut werken en arbeidsmatige dagbesteding. Het is niet realistisch te veronderstellen dat de reguliere arbeidsmarkt met het verdwijnen van de WsW een plaats zal of kan gaan bieden aan alle kwetsbare burgers met een arbeidsrestcapaciteit. De intentie om 125.000 arbeidsplaatsen te creëren is op zich al een gewaagde, maar zelfs als dat mocht slagen dan nog zal een grote groep buiten de boot vallen.

De Participatiewet biedt de gemeenten de mogelijkheid om als een voorziening tot een totaal van 30.000 beschutte werkplekken in te vullen. Personen die hiervoor in aanmerking kunnen komen hebben een grotere begeleidingsbehoefte of noodzaak tot grotere aanpassingen van de werkplek, waardoor in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt. Beloning van de werknemers met een dienstbetrekking beschut werk, geschiedt of

volgens een cao en als die niet van toepassing is tenminste conform het WML. Voor deze mensen kan loonkostensubsidie worden ingezet.

Voor financiering van het beschut werk kan ook het instrument loonkostensubsidie uit de Participatiewet worden ingezet. Ook kan de gemeente vanuit het re-integratiebudget begeleidingssubsidie inzetten. Hoe de gemeenten de dienstbetrekking voor beschut werk organiseren behoort tot de vrijheid van gemeenten. Voor de toelating tot beschut werk zal het UWV mogelijk een rol krijgen om te beoordelen of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

Het gaat dus altijd om een dienstbetrekking, aangezien beschut werk bedoeld is voor mensen die in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Dit onderscheidt beschut werk van dagbesteding. Er is deels sprake van een grijs gebied tussen de doelgroep Beschut Werk en de doelgroep dagbesteding binnen de AWBZ. Gemeenten worden onder de WMO verantwoordelijk voor de dagopvang en begeleiding. De doelgroepen zullen voor een deel sterk overeenkomen. Dit geldt ook voor delen van het "oude beschut werken" in het kader van Wsw en de groep Meedoen binnen het WWB-bestand van Deventer.

Door natuurlijk verloop neemt het huidige aantal Wsw- dienstbetrekkingen geleidelijk af. Gelijktijdig richten de gemeenten de voorziening beschut werk in en komen op termijn steeds meer mensen te werken via deze voorziening. Het Rijk heeft berekend dat er in de structurele situatie 30.000 beschut- werkplekken beschikbaar moeten komen. Het tempo waarin het Rijk middelen voor beschut werk aan de gemeente ter beschikking stelt staat in directe relatie met het natuurlijk verloop in de Sw. De middelen die de gemeenten in de eerste jaren voor beschut werken gaan ontvangen zijn daarmee zeer beperkt.

Loonkostensubsidie

Met de Participatiewet wordt loonkostensubsidie voor gemeenten het belangrijkste instrument om iedereen die (gedeeltelijk) kan werken bij een reguliere werkgever aan de slag te krijgen.

Loonkostensubsidie is voor gemeenten op zich geen onbekend re- integratie- instrument.

Gemeenten zetten al jaren loonkostensubsidies in vanuit het participatiebudget om mensen aan het werk te helpen. Hierbij gaat het om tijdelijke vormen van loonkostensubsidie. De Participatiewet introduceert een nieuw en specifiek instrument loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan zo nodig voor een langere periode worden ingezet en is gericht op mensen met een arbeidsbeperking.

Het instrument loonkostensubsidie zetten gemeenten vanuit het Participatiebudget ook tijdelijk in om mensen aan het werk te helpen. Deze mogelijkheden blijven bestaan. De nieuwe loonkostensubsidie, specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking, gaat om een zonodig blijvende ondersteuning om mensen in regulier werk te plaatsen en de werkgever te compenseren voor een lagere productiviteit. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie wordt door het Rijk via het Inkomensdeel financieel ondersteund. Gemeenten kunnen dit combineren met het inzetten van begeleidingsondersteuning vanuit het Participatiebudget.

Werkgevers kunnen straks dus loonkostensubsidie krijgen voor arbeidsgehandicapte werknemers die een productiviteit hebben lager dan het wettelijk minimumloon. De werkgever betaalt de arbeidsgehandicapte dan het gewone loon (het wettelijk minimumloon of het loon dat is afgesproken in de (collectieve) arbeidsovereenkomst). Het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon wordt door de overheid aangevuld. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het minimumloon. Het verschil tussen het (cao-)loon en het minimumloon komt voor rekening van de werkgever.

De doelgroep voor wie loonkostensubsidie kan worden ingezet, is in grote lijnen gelijk gebleven met de doelgroep voor loondispensatie in de Wwnv. Het gaat om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar verminderd productief zijn.

Op enkele onderdelen wijkt de doelgroep af van de doelgroep loondispensatie zoals in de Wwnv was voorzien. De Wwnv ging voor de doelgroep loondispensatie uit van mensen die algemene bijstand ontvangen of een niet- uitkeringsgerechtigde zijn. De Participatiewet gaat in principe uit van alle mensen voor wie de gemeente re- integratieverantwoordelijkheid heeft.

Dat betekent dat behalve mensen die algemene bijstand ontvangen of de mensen die wel tot de gemeentelijke doelgroep behoren, maar niet- uitkeringsgerechtigde zijn, ook mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, mensen die nu al aan de slag zijn met andere ondersteuning van de gemeente en mensen met een IOAW of IOAZ uitkering in aanmerking komen voor re- integratie in het kader van de Participatiewet en dus de doelgroep loonkostensubsidie.

Door het Rijk wordt voorgestaan het nieuwe instrument loonkostensubsidie uit de Participatiewet alleen in te zetten voor diegenen min of meer blijvend verminderd productief zijn. Het is van belang de “huidige WWB-ers” niet uit het oog te verliezen. De Participatiewet heeft het immers vooral over “mensen met een arbeidsbeperking”; instrumenten en middelen moeten eerlijk en logisch worden ingezet ten behoeve van alle doelgroepen.

Sommige oud- SW-ers of oud- Wajongers hebben onder de Participatiewet geen recht meer op een uitkering. Dienstverlening en ondersteuning dienen vanuit het ongedeelde P- budget te worden betaald. Voor zover nu bekend kiezen de gemeenten de manier waarop zij bepalen of mensen tot de doelgroep “loonkostensubsidie” behoren en of loonkostensubsidie voor hen kan worden ingezet. Dit wordt nog in landelijke lagere regelgeving bekend gemaakt.

Uitgangspunt moet zijn schadelastbeperking op het Inkomensdeel. In verband met de beperkte middelen moet dit budget wel selectief en doelgericht worden ingezet. De doelgroep oud-WSW-ers (wachttijst) en oud-Wajongers die onder de Participatiewet Nugger (niet- uitkeringsgerechtigden) worden, zullen gebruik kunnen maken van dit instrument.

Vooruitlopend op de Participatiewet is Deventer gestart met de pilot loonkostensubsidie om straks optimaal voorbereid te zijn om nieuwe matches te realiseren.

Handhaving

Waar sprake is van gebruik kan ook sprake zijn van misbruik, zij het bewust of onbewust.

Handhaven – dat wil zeggen het voorkomen of stoppen van fraude - garandeert niet alleen dat de wettelijke spelregels in de sociale zekerheid worden nageleefd, maar tegelijkertijd wordt daarmee voorkomen dat de omvang van het klantenbestand – en de daarmee gepaard gaande kosten – onnodig toeneemt.

De Participatiewet vraagt om scherpste, echter deze scherpste laat onverlet dat in Deventer de handhaving ook straks niet alleen ingezet wordt als een op zichzelf staand sluitstuk in de uitvoering om fraude te bestrijden, maar vooral gezien wordt als een integraal onderdeel van de dienstverlening, gericht op uitstroom naar werk. Handhaven richt zich op een sfeer van wederzijds vertrouwen tussen de klant en de klantmanager van de gemeente. Deze gewenste rol voor het instrument handhaving versterkt aldus het solidariteitsbeginsel dat ten grondslag ligt aan ons sociaal zekerheidsstelsel. Immers waar handhaving de re-integratie activiteiten versterkt, zal de (bereidheid tot) uitstroom onder de klanten toenemen. En juist die ontwikkeling zal het vertrouwen in de samenleving van de noodzaak en de tijdelijkheid van de bijstand als voorziening bevestigen.

De verplichte tegenprestatie

Per 1 januari 2012 kent de WWB de mogelijkheid van Tegenprestatie naar Vermogen (hierna ‘tegenprestatie’). Deze aanpak die nadrukkelijk niet bedoeld is als een re-integratie instrument, en die derhalve de re-integratie en het accepteren van werk door een klant niet in de weg mag staan, heeft betrekking op het gehele bestand van de WWB, dus in principe van 0 – 100%. Uitgangspunt is dat de gemeente het recht heeft om een uitkeringsgerechtigde – naar vermogen – in te zetten op maatschappelijk nuttige activiteiten. Dit als een redelijke vorm van wederkerigheid tussen inkomensverstrekker en –ontvanger.

De tegenprestatie is in het wetsvoorstel Wet Maatregelen WWB gewijzigd. Het primaire doel van de verplichte tegenprestatie is dat iemand maatschappelijke nuttige activiteiten verricht. Waar dit in het verleden geen relatie kon hebben met de re-integratie en groei van het individu, vormt dit nu geen belemmering meer. Er gelden nog wel beperkingen ten aanzien van omvang en tijd, de mogelijkheden van de klant en het verbod op verdringing op de arbeidsmarkt. De gemeente Deventer zal dit instrument niet inzetten, maar kiest voor de toepassing van de wederkerigheid. Deventer heeft ervaring opgedaan met de toepassing in samenwerking met de vier pilot partijen (Vrijwilligerscentrale, Cambio, raster en rechttop!).

Bij Deventer Werk talent ligt de expertise voor het matchen van klant en werk, of in het geval van maatschappelijk nuttig werk, het op juiste wijze koppelen van klant en activiteit en tegelijkertijd

zorg te dragen voor een passende begeleiding. Uit dien hoofde is het daarom voor de hand liggend dat ook de coördinatie en uitvoering van de wederkerigheid onder de vlag van Deventer Werktalent blijven worden uitgevoerd.

Regionale Samenwerking

Binnen de arbeidsmarktregio wordt in het kader van SUWI door gemeenten en UWV samengewerkt aan een gecoördineerde dienstverlening voor werkgevers /ondernemers (via een netwerk van ondernemerspleinen en afgestemde dienstverlening). De doelstellingen projecten t.a.v. de arbeidsmarkt van de regiogemeenten zijn vastgelegd in het Pact van Beekbergen, zodat een eenduidige benadering van werkgevers en werkzoekenden mogelijk wordt. Ook zal er thematisch worden gekeken naar de samenwerkingsmogelijkheden op regionaal niveau zoals bij het actieplan Jeugdwerkloosheid. Deventer streeft naar lichte modellen voor regionale samenwerking om een optimale autonomie en gemeentelijke beleidsruimte te behouden.

Werkbedrijf

In de Werkkamer (sociale partners en gemeenten) wordt gewerkt aan het maken van afspraken over invulling, taakomschrijving en aansturing van de 35 Werkbedrijven. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er 35 Werkbedrijven komen, gelinkt aan de 35 arbeidsmarktregio's. Met het oog op de gemeentelijke taak om mensen met een beperkt verdienvermogen zoveel mogelijk te plaatsen bij reguliere werkgevers, hebben de werkgevers (inclusief de overheid) in het Sociaal Akkoord landelijk 125.000 banen beschikbaar gesteld. De eerste inschatting leert dat hier om 750 banen voor Deventer gaat.

De Werkbedrijven worden de schakel om mensen te verbinden met de banen waarvoor werkgevers garanties hebben afgegeven. Gemeenten hebben de lead en werken samen met sociale partners. Helder is dat de Werkbedrijven dus geen fusie zijn van de huidige SW-bedrijven. Het "Werkbedrijf" uit het sociaal akkoord wordt een overlegvorm tussen sociale partners en de gemeenten, waar op het niveau van de arbeidsmarktregio afspraken gemaakt worden over plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking.

Gemeenten hebben dus een trekkersrol bij de Werkbedrijven. Werkgevers hebben toegezegd ook mee te financieren. In de uitwerking van de afspraken zal blijken hoe dit wordt ingevuld. UWV heeft haar activiteiten reeds geconcentreerd in 35 regiovestigingen.

Werkbedrijven worden dus vooral netwerkorganisaties, bedoeld om werkgevers in de regio een platform te bieden om afspraken te maken met gemeenten. De concrete ondersteuningsbehoefte van werkgevers zelf is hierbij leidend.

Wet Maatregelen WWB 2014

Per 1 januari 2015 worden ook een aantal technische wijzigingen binnen de WWB (Participatiewet) doorgevoerd.

- *Kostendelersnorm:* In de bijstand wordt de 'kostendelersnorm' ingevoerd, waarbij de bijstandsuitkering lager wordt naarmate meer personen hoofdverblijf hebben in dezelfde woning. Er wordt hierbij gekeken naar het aantal personen dat in dezelfde woning woont. Het inkomen van een meerderjarig kind of medebewoner wordt niet verrekend met de bijstandsuitkering van andere leden van het huishouden, mits de betrokkene geen gezamenlijke huishouding voert. Vanaf 1 januari 2015 geldt dit voor de nieuwe aanvragers en per 1 juli 2015 voor het zittende bestand.
- *Uniforme arbeidsverplichtingen en handhaving:* Met het wetsvoorstel worden een aantal verplichtingen en de bijhorende maatregel in de bijstand geharmoniseerd. Gemeenten stellen binnen het wettelijk kader de hoogte en duur van de maatregel, voor het geval de verplichting niet wordt nageleefd, vast in een verordening. De geharmoniseerde verplichtingen hebben betrekking op het vinden, verkrijgen en behouden van werk. 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. De gemeente heeft de ruimte om deze maatregel af te stemmen op de omstandigheden van de bijstandsgerechtigde en als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, hoeft een maatregel niet te worden opgelegd.

Verbindingen met andere terreinen

Begeleiding AWBZ

De begeleidingsfunctie in de AWBZ wordt ondergebracht in de nieuwe WMO die op 1 januari 2015 van kracht wordt. De arbeidsmatige dagbesteding AWBZ is een onderdeel hiervan. Er is een wijdverbreide veronderstelling dat de doelgroep arbeidsmatige dagbesteding AWBZ tot op een zeker niveau overeenkomsten vertoont met de doelgroep Beschut Werken in de Wsw en straks de doelgroep voorziening beschut werken in de Participatiewet. We willen nader onderzoeken of deze overeenkomsten ook daadwerkelijk worden aangetroffen en, als dat het geval is, of we de voorzieningen die we treffen voor deze drie doelgroepen ook meer dan nu het geval is in verbinding met elkaar kunnen brengen waardoor een belangrijk efficiencyvoordeel zou kunnen ontstaan. Hiertoe zullen we een doelgroepanalyse uitvoeren om meer en beter zicht te krijgen op overeenkomsten en verschillen tussen de drie doelgroepen. Uiterlijk 1 januari 2015 zullen de uitkomsten van dit onderzoek en eventuele voorstellen voor het vervolg worden gerapporteerd.

Verbinding met de transitie Jeugdzorg

Het nieuwe jeugdstelsel gaat in 2015 in werking. Dan komt de gehele jeugdzorg onder verantwoordelijkheid van de gemeenten. Het jongerenloket van de gemeente Deventer is het loket voor alle jongeren met een vraag op het gebied van werk, onderwijs en zorg. Het jongerenloket zorgt samen met de jongere voor het best passende vervolg. De aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt is vooral voor de groepen binnen het speciaal en praktijkonderwijs een belangrijk aandachtspunt. Om dit optimaal te faciliteren organiseert de gemeente Deventer samen met de betrokken onderwijsinstellingen een sluitende aanpak om te zorgen dat elke jongere vanuit het onderwijs een werkplek vindt of start met een passende vervolgopleiding. DWT is ook voor deze groep jongeren de bemiddelaar naar de arbeidsmarkt.

Verbinding met Economie

In dit kader is reeds het een en ander geschreven over het belang van werkgevers en bedrijven in de opdracht vanuit ons participatie- en re-integratiebeleid. Hierin is onderkend dat de relatie met werkgevers een economische en een sociale zijde heeft. In de economische relatie gaat het vooral om vraagstukken waarin het ondernemers mogelijk wordt gemaakt om te “ondernemen” in Deventer en in beleidsmatige zin om zaken als vestigingsbeleid. In de sociale relatie die de gemeente heeft met werkgevers gaat het vooral om vraagstukken als werkgelegenheid en dan met name voor de doelgroepen waar de gemeente verantwoordelijk voor is.

Bijlage 3: Toelichting pijlers Iedereen Actief!

Pijler 1: Werk Voorop!

In een verantwoordelijke samenleving zorgt ieder binnen zijn of haar mogelijkheden voor zijn eigen levensonderhoud. Werk en een eigen inkomen vormen een belangrijke voorwaarde om aan een verantwoordelijke samenleving invulling te geven. Wij zien het als onze taak om hier de juiste randvoorwaarden voor te scheppen.

Werk gaat boven een uitkering. De kans om aan het arbeidsproces deel te (blijven) nemen is hoger voor mensen die op de een of andere manier een economische bijdrage leveren. Mensen mogen niet afhankelijk van een uitkering worden gemaakt. We willen daarom voorkomen dat mensen te snel worden afgeschreven en permanent langs de kant komen te staan.

Als gevolg van veranderende wetgeving zal een belangrijk deel van de mensen die nu onder een uitkeringsregeling vallen zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt een plek moeten krijgen. Werkgevers zullen daarbij hun verantwoordelijkheid moeten nemen. De gemeente ziet het als haar taak om bedrijven actief te wijzen op die verantwoordelijkheid. De gemeente kan indien daar aanleiding toe bestaat, het bieden van werkgelegenheid voor werkgevers aantrekkelijk maken met compenserende instrumenten.

Het belangrijkste doel van het Deventer re-integratie- en participatiebeleid blijft de betaalde baan voor elke uitkeringsgerechtigde, zowel tijdelijk, parttime als duurzaam. Met de komst van een nieuwe generatie WWB-ers waarbij sprake is van een vorm van blijvende arbeidsbeperking is het belang van parttime werk nog groter. De klanten van de toekomst zijn immers voor een deel klanten die in principe blijven tot aan het pensioen. Natuurlijk zal een deel uitstromen, maar voor een groot deel van het bestand zal de bemiddeling niet gericht zijn op duurzame uitstroom, maar juist op tijdelijke en deeltijd uitstroom. De belangrijkste ambitie wordt voor deze doelgroep niet het aantal uitgestroomde klanten maar juist het percentage arbeidsvolume per klant dat verzilverd kan worden op regulier werk.

Beleidskeuze

In Deventer wordt nog meer dan nu ingezet op het optimaal benutten van de arbeidscapaciteit, zowel richting tijdelijke en parttime dienstverbanden als richting fulltime werk.

De gemeente is niet alleen in staat om betaalde banen te creëren. Alleen werkgevers en bedrijven bieden betaalde banen aan en dan nog alleen als ze voldoende werk hebben waarmee geld verdiend kan worden. Daarnaast is er in Nederland niet voor iedereen, en dat zal er ook straks niet zijn, een betaalde baan. We hebben nog nooit een situatie van volledige werkgelegenheid gehad in Nederland en het is ook niet te verwachten dat die situatie ooit zal ontstaan.

Het is voor de gemeente dus zaak een goede relatie op te bouwen met werkgevers en bedrijven in de gemeente. Enerzijds door het werkgevers en bedrijven mogelijk te maken te ondernemen in Deventer (de economische kant) en anderzijds door werkgevers en bedrijven, indien zij een uitkeringsgerechtigde in dienst willen nemen, te ontzorgen en te ontlasten (de sociale kant). In Deventer doen we dat door een excellente werkgeversdienstverlening. Daartoe hebben we in Deventer werktalent (DWT) de werkgeversdiensten van gemeente en Sallcon bij elkaar gebracht zodat voor alle gemeentelijke doelgroepen één loket voor re-integratie en participatie is ontstaan. In de komende jaren willen we daarom de werkgeversdienstverlening blijven verbeteren en DWT de instrumenten geven die hen in staat stelt om werkgevers ook daadwerkelijk te ontzorgen en te ontlasten.

Werk staat dus voorop en dat uitgangspunt hanteren we vanaf het moment dat een aanvraag voor een uitkering wordt ingediend. In de WWB, en straks de Participatiewet, is bepaald dat alle jongeren tot 27 jaar een zoekperiode hebben van vier weken. Het doel van deze zoekperiode is, alvorens het tot een uitkering kan komen, om jongeren de gelegenheid te geven om in een periode van vier weken te onderzoeken of er toch mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt of dat een

vervolgopleiding tot de mogelijkheden behoort. De zoekperiode voor jongeren heeft daardoor een belangrijke poortwachterfunctie. Uit onderzoek van de gemeente Amsterdam is inmiddels gebleken dat door de zoekperiode 20% minder uitkeringen zijn toegekend. Om die reden voert de gemeente Deventer een zoekperiode voor alle aanvragen om uitkering in. Bijkomende reden daarvoor is het beroep op eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van de aanvrager. In deze zoekperiode van vier weken dient een aanvrager te onderzoeken of en welke mogelijkheden er voor hem of haar zijn op de arbeidsmarkt. Indien na de zoekperiode van vier weken blijkt dat er voldoende inspanning is geleverd, en de aanvrager is nog steeds werkloos, dan wordt er natuurlijk, als ook verder is voldaan aan alle andere voorwaarden, direct een uitkering toegekend met terugwerkende kracht.

Een betaalde baan voor iedereen blijft het uitgangspunt. Tegelijkertijd weten we ook dat bepaalde groepen zonder ondersteuning nooit in staat zullen zijn om een zelfstandige plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Sommige groepen zullen zelfs aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Met de invoering van de Participatiewet wordt instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) afgesloten. De huidige werkende Wsw-ers behouden hun rechten en de gemeente kan vanuit de Participatiewet een voorziening voor beschut werken creëren.

Bij het besluit tot oprichting van Deventer werktalent (DWT) hebben we tevens besloten dat DWT alle Wsw-ers begeleidt die buiten de muren van Sallcon kunnen werken. De opdracht van DWT hierin is om deze Wsw-ers naar een zo regulier mogelijke plek op de arbeidsmarkt te begeleiden. Sallcon heeft toen de opdracht gekregen om, zolang deze Wsw-ers nog geen dienstverband hebben bij een werkgever of een bedrijf, het werkgeverschap voor deze Wsw-ers te vervullen. Daarnaast heeft Sallcon de opdracht gekregen om een werkplek te bieden (binnen de muren van Sallcon) aan alle Wsw-ers die aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Deze beleidslijn zetten we door en versterken we nog door uitvoering van het door het college vastgestelde Herstructureringsplan SW. Eén van de doelen van dit plan is om het relatieve aandeel Begeleid werken in de Wsw verder te verhogen in de komende jaren.

Zoals gezegd, met de invoering van de Participatiewet wordt de instroom in de Wsw afgesloten. Toch zullen er ook straks doelgroepen zijn die aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Onder de Participatiewet kunnen gemeenten voor deze doelgroep een voorziening voor beschut werken treffen. Of iemand tot de doelgroep beschut werken behoort wordt vastgesteld door het UWV. In zijn aard lijkt deze voorziening sterk op de Wsw. De doelgroep wordt namelijk een dienstverband door de gemeente geboden en de gemeente is verantwoordelijk voor een werkplek voor de doelgroep. Verder is bepaald dat deze voorziening geboden wordt vanuit het zgn. Werkbedrijf. In de Participatiewet wordt het Werkbedrijf geïntroduceerd. Het Werkbedrijf is een samenwerking van gemeenten, werkgevers, werknemers en UWV in een arbeidsmarktregio. De taak van het Werkbedrijf is om arbeidsgehandicapten toe te leiden naar werk en/of een werkplek te bieden aan arbeidsgehandicapten die aangewezen zijn op een beschutte werkplek. De heersende opvatting op dit moment is dat het Werkbedrijf niet een daadwerkelijk fysiek bedrijf is, maar een platform in de arbeidsmarktregio waarin gemeenten, werkgevers, werknemers en UWV afspraken maken over de arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten in de regio.

Vanwege deze onduidelijkheid zal de gemeente vooralsnog de beleidslijn hanteren dat straks Sallcon uitvoering zal geven aan de voorziening beschut werken in de Participatiewet. Dit zal ook de inzet van de gemeente zijn straks in het Werkbedrijf. Sallcon heeft de infrastructuur om de doelgroep beschut werken een dienstverband en een werkplek te bieden. Het doel moet echter wel zijn dat er een zodanige ontwikkeling van elke persoon in de doelgroep plaatsvindt dat er uiteindelijk ook uitstroom kan plaatsvinden, eventueel met ondersteuning van de gemeente, naar een zo regulier mogelijke plek op de arbeidsmarkt.

De gemeente ziet mogelijkheden delen van de AWBZ (arbeidsmatige dagbesteding), Beschut Werk (oud en nieuw) en de invulling van de wederkerigheid integraal aan te pakken. Op dit moment is er echter nog te veel onduidelijk over de omvang van de groepen en de budgetten. Een nadere verkenning van de mogelijkheden wordt in de tweede helft van het jaar gepresenteerd. De verkenning zal in nauwe samenwerking met de partijen uit het veld worden uitgevoerd.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer laat de voorziening beschut werken in de Participatiewet voorlopig uitvoeren door Sallcon met de nadrukkelijke opdracht om bij elke persoon van de doelgroep een dusdanige ontwikkeling tot stand te brengen dat uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt op termijn mogelijk wordt

Pijler 2: Iedereen Actief!

Op dit moment ontvangen ongeveer 2.600 inwoners van de gemeente Deventer een WWB-uitkering en daarnaast werken er bij Sallcon ongeveer 1000 inwoners met een Wsw-indicatie. Het is niet realistisch te veronderstellen dat al deze inwoners binnen afzienbare tijd een zelfstandige plek op de arbeidsmarkt vinden. Een deel van de Wsw-geïndiceerden zal aangewezen zijn en blijven op een beschutte werkplek binnen de muren van Sallcon en een deel van de Wsw-geïndiceerden zal alleen met ondersteuning van de gemeente een plek op de arbeidsmarkt vinden.

Zolang inwoners een uitkering van de gemeente ontvangen, en geen plek hebben gevonden op de arbeidsmarkt, verwachten wij dat zij zich, als vorm van wederkerigheid, inzetten voor het verrichten van maatschappelijke nuttige activiteiten. Voor een deel van de uitkeringsgerechtigden zal het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten, gezien de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt en het feit dat er simpelweg niet voor iedereen in Nederland betaald werk is en zal zijn, het maximaal haalbare zijn. Dit wordt nog versterkt door de bij een deel van de doelgroep in de persoon gelegen factoren.

De raad heeft in 2013 de kaders bepaald waarbinnen wederkerigheid in Deventer zich mag ontwikkelen. In de Participatiewet is straks echter sprake van een verplichte tegenprestatie. Het opleggen van een tegenprestatie is een bevoegdheid van het college. Deventer kiest ervoor om geen gebruik te maken van deze bevoegdheid. In het kader Wederkerigheid heeft de raad namelijk vastgesteld dat veel meer dan verplichtend er een beroep gedaan moet worden op de innerlijke motivatie van inwoners tot het doen van wederkerigheid. Gemeenten krijgen in de Participatiewet echter wel de ruimte om op een eigen wijze invulling te geven aan de verplichte tegenprestatie. De gemeente Deventer zal daarom bij de invulling van de verplichte tegenprestatie in de Participatiewet het Uitvoeringskader Wederkerigheid hanteren zoals door de raad vastgesteld in 2013.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer zal bij de invulling van de verplichte tegenprestatie in de Participatiewet het kader Wederkerigheid 2013 hanteren

Door in het kader van wederkerigheid maatschappelijke nuttige activiteiten te verrichten werkt een uitkeringsgerechtigde aan zijn of haar arbeidscompetenties. De beste plek om aan je arbeidscompetenties te werken is natuurlijk in een betaalde baan bij een werkgever of een bedrijf. Zoals hiervoor ook al gesteld is het echter niet realistisch te veronderstellen dat elke uitkeringsgerechtigde op korte termijn een betaalde baan zal vinden. Om deze situatie echter zo dicht mogelijk te benaderen wil de gemeente Deventer het voor elke uitkeringsgerechtigde mogelijk maken om een maximale periode van 3 maanden met behoud van uitkering werkervaring op te doen bij een werkgever of een bedrijf. Dit geeft een uitkeringsgerechtigde de mogelijkheid om nieuwe competenties en arbeidsritme op te doen en de gelegenheid om zijn kennis en vaardigheden te laten zien aan een werkgever. Daarnaast geeft het hem of haar de gelegenheid om uit te zoeken of het geboden werk bij een werkgever of bedrijf past bij zijn interesses, vaardigheden en kennis. Tenslotte biedt het een werkgever of een bedrijf de mogelijkheid om te onderzoeken of de uitkeringsgerechtigde met zijn kennis en vaardigheden past bij een eventuele vacature. Uiteraard mag er in het geval van een werkervaringsplaats bij een werkgever geen sprake zijn van verdringing van reguliere arbeid.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer biedt elke uitkeringsgerechtigde de mogelijkheid om een maximale periode van 3 maanden met behoud van uitkering werkervaring op te doen bij een werkgever of een bedrijf

Pijler 3: Differentiatie in Doelgroepen

In het vorige beleidskader is de keuze gemaakt om alleen nog te investeren in mensen met een groeipotentieel. In de praktijk is echter gebleken dat dit niet of nauwelijks is vast te stellen. Het blijft echter zaak, vanwege de nog steeds krimpende budgetten, om een keuze te maken in de doelgroepen die de gemeente nog dienstverlening biedt. In het verleden is al een keuze gemaakt om geen re-integratietrajecten meer aan te bieden maar feitelijk alleen ondersteuning te bieden in de vorm van arbeidstoeleiding. Gezien het feit dat we vanuit het sociale domein steeds meer een beroep doen op de zelfredzaamheid van inwoners van onze gemeente, is het de vraag of we deze arbeidstoeleiding nog moeten blijven bieden aan alle uitkeringsgerechtigden.

In het verbindende kader Sociaal Domein is de volgende ambitie geformuleerd: Wij hebben de ambitie iedereen mee te laten doen in de samenleving. Zoveel mogelijk op eigen kracht, waar nodig met ondersteuning van het sociaal netwerk. Mensen die het niet op eigen kracht redden, kunnen blijven rekenen op onze ondersteuning bij het opgroeien, het vinden van een goede onderwijsplek, het bieden van zorg en het meedoen in de samenleving, waar mogelijk met werk.

In hoofdstuk is de volgende onderverdeling in klantgroepen gepresenteerd:

1. Verdienvermogen 80% - 100%
2. Beperkt (blijvend) verdienenvermogen (30%-80%)
3. Beschut werk
4. Doelgroep Zorg en Activering
5. Doelgroep Zittend bestand Sociale Werkvoorziening

Leidend uitgangspunt voor de verdeling van de budgetten over de klantgroepen is de arbeidscapaciteit van de persoon met een begeleidingsvraag naar werk. De prioriteit wordt daarbij gelegd bij **klantgroep 2** met een arbeidscapaciteit van 30-80%. Deventer Werktalent krijgt de opdracht om hier voornamelijk zijn dienstverlening op in te richten.

Een ieder die een arbeidscapaciteit heeft van meer dan 30% van het wettelijk minimumloon wordt benaderd vanuit de focus arbeidsparticipatie. Op de arbeidsmarkt wordt nauw samengewerkt met de werkgevers om de aanwezige loonwaarde van de burger te verzilveren. Van de werkzoekenden verwacht de gemeente Deventer dat de kansen die de regionale arbeidsmarkt biedt worden benut. Het accepteren van de reistijden woon-werkverkeer binnen redelijke grenzen hoort hierbij vanzelfsprekend te zijn.

Voor **klantgroep 1** geldt de kortste weg naar werk, waarbij eigen kracht en zelfredzaamheid voorop staat. Waar nodig kan deze groep een beroep doen op het vacatureaanbod van Deventer Werktalent. DWT kent al haar klanten en zal de klant actief voorzien van passende vacatures. DWT monitort tevens of de klant zich voldoende inspant om zo snel mogelijk weer aan het werk te geraken en zijn verplichtingen in het kader van de wederkerigheid nakomt. Indien dit niet het geval is, zal de uitkering conform de geldende regelgeving worden verlaagd.

Voor **klantgroep 3** geldt dat zij objectief niet in staat om in een reguliere omgeving productieve arbeid te verrichten. In principe kan er in een reguliere omgeving niet aan deze extra begeleidingsbehoefte worden voldaan en komen in aanmerking voor de voorziening Beschut Werk. Zij moeten worden betaald op minimumloonniveau. De plekken in deze voorziening zijn schaars. De gemeente Deventer vindt het van groot belang dat het maximale uit alle burgers wordt gehaald en die moeten daartoe optimaal gefaciliteerd worden. De voorziening beschut werk is daarom alleen van toepassing voor burgers waarvan vaststaat dat zij duurzaam arbeidsvermogen hebben en op termijn kunnen groeien naar een werkplek met aanvulling vanuit de reguliere loonkostensubsidie. Voor de overige burgers binnen deze groep geldt dat zij een beroep kunnen doen op de sociale participatie vanuit de WMO.

Voor de burgers uit **klantgroep 4** geldt loonvormende arbeid niet tot de mogelijkheden behoort en deze groep kan, wanneer dit past, een beroep doen op de andere reguliere participatievoorzieningen in het kader van de WMO en/of de arbeidsmatige dagbesteding. Hierbij geldt dat de activiteiten moeten aansluiten bij de woon- en leefwereld van deze burgers (wijkgericht en passend bij hun interesses).

Beleidskeuze

De arbeidscapaciteit is leidend bij de inzet van het re-integratiebudget, waarbij de prioriteit vanuit de Participatiewet ligt bij de doelgroep met een arbeidscapaciteit van 30%-80%. DWT is verantwoordelijk voor de begeleiding en bemiddeling. De gemeente Deventer zal hiertoe o.a. het instrument Loonkostensubsidie beschikbaar stellen aan DWT.

Beleidskeuze

Voor klantgroep 1 (verdiencapaciteit van 80-100%) geldt de kortste weg naar werk, waarbij eigen kracht en zelfredzaamheid voorop staat. DWT bewaakt de voortgang. Bij onvoldoende resultaat zet DWT de begeleiding en bemiddelingsmogelijkheden in.

Beleidskeuze

Voor klantgroep 3 dat zij alleen aanspraak maken op de nieuwe voorziening beschut werken als er sprake is van duurzaam arbeidsvermogen en mogelijkheden tot groei naar regulier werk met toepassing van loonkostensubsidie.

Beleidskeuze

Indien loonvormende arbeidsparticipatie (nog) niet tot de mogelijkheden behoort staat sociale participatie voorop, waarbij samenwerking gezocht wordt met de WMO/AWBZ.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer kent alleen loonkostensubsidie toe bij werkaanvaarding van een uitkeringsgerechtigde met een objectief vastgestelde arbeidshandicap en alleen voor zover deze door die arbeidshandicap niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen in zijn of haar functie

Voor de arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten krijgen gemeenten onder de Participatiewet straks één belangrijk instrument, de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie kan toegepast worden indien iemand niet in staat is om met zijn of haar vaardigheden het wettelijk minimumloon te verdienen in een bepaalde functie. De loonkostensubsidie wordt betaald vanuit het Inkomensdeel van de Participatiewet. Het is echter zaak om duidelijk te definiëren wanneer loonkostensubsidie toegepast mag worden om te voorkomen dat er weer een nieuwe range aan gesubsidieerde banen ontstaat. De gemeente Deventer past om die reden loonkostensubsidie alleen toe wanneer objectief is vastgesteld dat iemand door een arbeidshandicap³ niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen in een specifieke functie. Verder is de loonkostensubsidie tijdelijk van aard en dient jaarlijks vastgesteld te worden of de loonkostensubsidie nog steeds noodzakelijk is en zo ja, in welke mate.

In nader uitvoeringsbeleid zullen regels opgesteld worden voor de objectieve vaststelling van een arbeidshandicap, de wijze waarop een loonwaarde wordt vastgesteld en de hoogte van een loonkostensubsidie. De uitvoering van loonkostensubsidie wordt door de gemeente opgedragen aan DWT.

³ In lagere regelgeving worden nog kaders gepresenteerd voor de definitie arbeidsgehandicapte. Deventer moet haar definitie en voorwaarden bij verordening vastleggen

Pijler 4: Actief Handhaven

De gemeente Deventer wil vooral handhaven door een excellente dienstverlening te bieden aan uitkeringsgerechtigden. Het is namelijk de overtuiging van de gemeente dat door een excellente dienstverlening uitkeringsgerechtigden eerder geneigd zijn om de regels na te leven. Om die reden zullen we, samen met de andere uitvoeringsterreinen in het sociale domein (maatwerkvoorziening WMO, RMC⁴ en schuldhelpverlening) een integrale intake ontwikkelen voor het totale sociale domein. Deze integraliteit zal zich in eerste instantie vooral richten op de activiteiten melding, intake, vraagverheldering en informatieverzameling. Daarna zal onderzocht worden of ook andere activiteiten in de onderscheidende werkprocessen integraal voor het sociale domein kunnen worden uitgevoerd.

Hierin speelt mee dat in het kader van het gebiedsgericht werken in de komende tijd, samen met partners in de stad, sociale wijkteams ingericht gaan worden in de gemeente. In de sociale wijkteams zijn generalisten werkzaam die voor het totale sociale domein inwoners ondersteuning bieden bij hulpvragen. De ontwikkeling van een integrale intake voor het sociale domein kan aldus een belangrijke bijdrage leveren aan de inrichting van sociale wijkteams.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer biedt inwoners een integrale intake voor het totale sociale domein waardoor zij nog maar één keer, los van de gevraagde voorziening, informatie hoeven te verstrekken en op alle leefgebieden integraal informatie en vraagverheldering ontvangen

Naast een excellente dienstverlening moeten we ook zorgdragen voor een rechtmatige verstrekking van de uitkering. Doordat we niet aan alle uitkeringsgerechtigden meer direct en actief re-integratiedienstverlening bieden zullen we vanuit rechtmatigheid, meer dan voorheen, monitoren op de arbeidsverplichting. Binnen nog nader op te stellen regels zullen we streng beoordelen, conform het bepaalde in de wet WWB Maatregelen, of elke uitkeringsgerechtigde voldoende inspanning verricht om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. We zijn er echter van overtuigd, ingegeven door onze overtuiging dat elke WWB-uitkeringsgerechtigde zo snel als mogelijk weer aan het werk wil, dat alleen in uitzonderingsgevallen dit zal leiden tot consequenties voor de uitkering. In nader uitvoeringsbeleid zullen we bepalen aan welke voorwaarden elke uitkeringsgerechtigde inzake de arbeidsverplichting moet voldoen.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer verplicht alle uitkeringsgerechtigden om maandelijks te rapporteren over de sollicitatie-inspanningen

Pijler 5: Regionale Samenwerking

Onder de Participatiewet neemt het belang van de regionale arbeidsmarkt verder toe. Inmiddels werken we in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek/Noord Veluwe op een constructieve manier samen met de andere gemeenten in de regio en het UWV. De afgelopen jaren zijn we in de arbeidsmarktregio ondermeer gekomen tot een regionale werkgeversdienstverlening, de oprichting van een regionaal ESF-bureau, tot samenwerking in het bestrijden van jeugdwerkloosheid door uitvoering van het Actieplan Jeugdwerkloosheid en het uitvoeren van gezamenlijke regionale ESF-

⁴ Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie. Heeft tot doel om voortijdig schoolverlaters van niet meer leerplichtige leerlingen regionaal aan te pakken en zo mogelijk weer terug naar school of naar arbeid te begeleiden

projecten. Dit betekent overigens ook dat wij, ondermeer vanwege de regionale werkgeversdienstverlening, een toenemende en grotere mobiliteit verwachten bij uitkeringsgerechtigden in het aanvaarden van werk. Door deze regionale samenwerking ontstaan namelijk ook arbeidskansen voor inwoners van Deventer buiten de grenzen van de gemeente en binnen de arbeidsmarktregio. Hier zullen wij, nadrukkelijker dan voorheen, aandacht voor moeten hebben in de uitvoering.

Onder de Participatiewet zal het straks echter verder gaan. In de arbeidsmarktregio zal het Werkbedrijf zich bezig gaan houden met de arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten. Naar verwachting wordt dit geen fysiek bedrijf, maar meer een platform van gemeenten, werkgevers, werknemers en het UWV waarin afspraken gemaakt worden over arbeidsmarktvraagstukken rond arbeidsgehandicapten. Het is echter de overtuiging van de gemeente dat voor arbeidsgehandicapten op dit moment vooral de lokale arbeidsmarkt van belang is. De doelgroep is niet gewend of niet in staat om ver te reizen voor het werk en vaak leidt dit ook, gezien de mate van handicap, tot grote problemen. Om die reden hanteert de gemeente, ondanks het belang dat zij hecht aan regionale samenwerking, de lijn dat we lokaal doen wat kan en regionaal wat moet.

Beleidskeuze

De gemeente Deventer hanteert bij samenwerking in de arbeidsmarktregio de lijn dat we lokaal doen wat kan en regionaal wat moet.

Bijlage 4: Verordeningen

Met de Participatiewet krijgen gemeenten de verplichting om de volgende nieuwe onderdelen vast te leggen in verordeningen:

- Beschut werk
- Loonkostensubsidie en loonwaarde
- No-risk polis
- Voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoach)
- Individuele studietoelage
- Tegenprestatie
- Inkomenstoeslag
- Cliëntenparticipatie in de vorm van een cliëntenraad

Bij wet is verder bepaald dat alle verordeningen rondom de uitvoering van de WWB opnieuw door de gemeenteraad dienen te worden vastgesteld (of ingetrokken indien van toepassing).

Als gevolg van de gewijzigde wetgeving betekent dit in elk geval de volgende verordeningen:

1. Re-integratieverordening
2. Afstemmingsverordening
3. Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive
4. WSW- verordeningen
5. Toeslagenverordening