

Beleidsnota Participatiewet

2015 - 2016

Gemeente Brummen



**samen
goed voor
elkaar**

1. Inleiding:

Met dit beleidsplan Participatiewet 2015 – 2016 geeft de gemeente Brummen de ambities en de beleidslijnen aan voor de invulling van de Participatiewet, de lang verwachte decentralisatie op het terrein van werk en inkomen. De Participatiewet voegt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samen. De gemeenten Brummen was al verantwoordelijk voor de Wet werk en bijstand en de Wet sociale werkvoorziening. Met de Participatiewet voegt het Rijk deze verantwoordelijkheden samen en breidt deze uit met de opdracht om iedereen met arbeidsvermogen naar (regulier) werk toe te leiden.

Om de bijstand nog activerender te maken en betaalbaar te houden wordt de kostendelersnorm ingevoerd en de arbeids- en re-integratieplicht verscherpt. De handhaving van de WWB-verplichtingen wordt strikter.

De weg naar de Participatiewet.

De Commissie De Vries stelde in 2008 al een gelijke benadering voor van alle mensen die ondersteuning bij de arbeidsinschakeling nodig hebben. Voor iedereen moest ongeacht de uitkeringsachtergrond hetzelfde instrumentarium beschikbaar zijn, om vervolgens maatwerk te kunnen bieden om mensen zoveel mogelijk te laten participeren op de reguliere arbeidsmarkt.

Het Rijk kwam in eerste instantie met de Wet werken naar Vermogen, die gedeeltelijk aan dit advies tegemoet kwam. De gemeente Brummen heeft zich in 2011 en 2012 actief voorbereid op de komst van de Wet werken naar vermogen en heeft in 2012 ter voorbereiding op deze wet concrete stappen gezet. Echter bij de kabinetsval van april 2012 is de Wet werken naar vermogen controversieel verklaard en daarmee uitgesteld. De gemeente Brummen heeft in 2012 besloten om met de uitwerking van een deel van de plannen door te gaan onder het motto: "vooral gaan doen wat we kunnen gaan doen".

De Wet werken naar vermogen is teruggekeerd als Participatiewet in het Regeerakkoord 'Bruggen Slaan'. Vervolgens heeft deze Participatiewet een grote verandering ondergaan in het Sociaal Akkoord en Bijstandsakkoord en is de invoering van de wet met een jaar uitgesteld naar 1 januari 2015.

Redenen voor het Rijk om in te zetten op deze transitie is dat het huidige stelsel van voorzieningen te complex is, onbedoelde bijeffecten heeft, en niet past bij de huidige arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt wordt in toenemende mate gekenmerkt door aansluitingsproblemen, die onder meer worden veroorzaakt door vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking. Technologische ontwikkelingen leiden tot een voortdurende verandering van de vraag naar arbeid, waardoor de match met het beschikbare arbeidsaanbod moeizaam tot stand komt. De verhouding werkenden en niet-werkenden groeit scheef. Tegelijkertijd staan nog veel mensen buiten het arbeidsproces die wel (gedeeltelijk) kunnen en willen werken. Dit knelt te meer nu steeds minder mensen het geld moeten opbrengen om de sociale zekerheid ook voor toekomstige generaties betaalbaar te houden. Om deze voorzieningen in de toekomst te kunnen blijven aanbieden aan hen die hierop zijn aangewezen, zijn er door het Rijk keuzes gemaakt.

2. Leeswijzer

In hoofdstuk 4 beschrijven wij de opdracht voor de gemeente Brummen op basis van de nieuwe wettelijke kaders en de door gemeenteraad en college van de gemeente Brummen vastgestelde lokale kaders.

In hoofdstuk 5 volgt een verkenning van de mensen in de gemeente Brummen die onder de Participatiewet vallen en beschrijven wij de ontwikkelingen in onze arbeidsmarktregio.

In hoofdstuk 6. geven we de Brummense visie en uitgangspunten weer op de Participatiewet, terwijl we in hoofdstuk 7 de benadering van de doelgroepen en ondersteuning beschrijven.

In hoofdstuk 8 formuleren we hoe de gemeente Brummen inhoud wil geven aan de “wederkerigheid”. In hoofdstuk 9 geven we aan hoe we de werkgeversdienstverlening gaan organiseren.

In hoofdstuk 10 beschrijven we de rol en verantwoordelijkheid van de gemeente Brummen als werkgever en opdrachtgever. In hoofdstuk 11 beschrijven we hoe de communicatie zal worden vormgegeven. In hoofdstuk 12 tot slot het financieel kader voor de gemeente Brummen van de participatiewet.

3. Inhoudsopgave

1. Inleiding	pagina 2
2. Leeswijzer	pagina 3
3. Inhoudsopgave	pagina 4
4. Onze opdracht	pagina 6
4.1 Landelijke kaders	pagina 6
4.1.1.Nieuwe doelgroepen	pagina 6
4.1.2 Nieuwe re-integratievoorzieningen	pagina 6
4.1.3 Eén gebundeld re-integratiebudget	pagina 7
4.1.4 Ander verdeelmodel voor het inkomensdeel	pagina 7
4.1.5 Meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking	pagina 8
4.1.6. Werkbedrijven	pagina 8
4.1.7 Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten	pagina 9
4.1.8 Aanvullende nieuwe kaders door de Wet maatregelen WWB	pagina 9
4.2 Lokale kaders	pagina 10
4.2.1 Integraal beleidskader 3 decentralisaties	pagina 10
4.2.2 De opgave voor Brummen	pagina 12
4.3 Kaders Wsw en GR Delta	pagina 13
5. Omgevingsverkenning	pagina 14
5.1 Klantenbestand	pagina 14
5.2 Arbeidsmarkt	pagina 17
5.2.1 Het Akkoord van Beekbergen	pagina 17
5.2.2. Sectorplan arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord Veluwe	pagina 18
6. Brummense visie en uitgangspunten Participatiewet	pagina 19
6.1 Participatiewet in breder perspectief	pagina 19
6.1.2 Ondersteuning middels het leefringenmodel	pagina 21
6.1.3 Samenwerking met andere spelers	pagina 21
6.1.4 Brede transformatie in denken en doen	pagina 21
6.2 Doelstellingen en uitgangspunten	pagina 22
6.2.1 Doelstellingen	pagina 22
6.2.2 Uitgangspunten	pagina 22

7.	De benadering van doelgroepen en ondersteuning	pagina 25
	7.1 De doelgroepen	pagina 25
	7.2 Specifieke Inzet & Ondersteuning	pagina 26
	7.2.1. Direct Actief	pagina 26
	7.2.2. Beschut werk	pagina 27
	7.2.3 Jongeren	pagina 27
	7.2.4 Ouderen	pagina 28
	7.2.5 Zelfstandigen	pagina 28
	7.2.6 Vluchtelingen	pagina 28
	7.2.7 Niet uitkeringsgerechtigden	pagina 29
8.	Wederkerigheid en Tegenprestatie	pagina 30
9	Werkgeversdienstverlening	pagina 31
	9.1 Effectieve en efficiënte organisatie van de werkgeversdienstverlening	pagina 31
	9.2 Ondernemersontbijt	pagina 31
	9.3 Brummen Scoort	pagina 31
10	De gemeente als werkgever en opdrachtgever	pagina 33
	10.1 Creëren garantiebanen binnen onze eigen organisatie	pagina 33
	10.2 Sociaal Aanbesteden	pagina 33
11	Financieel Kader	pagina 34
	11.1 Integratie-uitkering binnen het gemeentefonds	pagina 34
	11.2 Participatiebudget 2015	pagina 34
	11.3 Bijdrage in exploitatietekorten GR Delta	pagina 35
	11.4 Verplichtingen ID & WIW	pagina 35
	11.5 Inkomensdeel	pagina 37
	11.6 Financiering loonkostensubsidie	pagina 38
	11.7 Verdienmodellen	pagina 38
	11.8 KplusV rekenmodel	pagina 39
	11.9 Europees Sociaal Fonds	pagina 39
	11.10 Financiering werkbedrijf	pagina 39
12	Communicatie	pagina 40
13	Verklarende woordenlijst	pagina 41

4. Onze opdracht

4.1 Landelijke kaders

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

4.1.1. Nieuwe doelgroepen

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

WAJONG

De Wajong is vanaf 2015 alleen nog maar toegankelijk voor mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en dit gedurende hun gehele leven zullen blijven. Wie met de juiste en passende ondersteuning wel bij een (reguliere) werkgever kan werken, komt niet meer in aanmerking voor de Wajong en vormt daarmee een nieuwe doelgroep voor de gemeente Brummen. De beoordeling of iemand wel of niet kan werken zal gedaan worden door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Voor veranderingen in de Wajong (uitvoering door het UWV) wordt verwezen naar bijlage 1.

Wsw

De instroom in Wsw sluit per 2015 volledig. Er kunnen vanaf dan geen mensen meer in deze regeling. De rechten en plichten van inwoners uit de gemeente Brummen die voor 2015 in de Wsw zijn gekomen, blijven wel in stand; zij behouden hun dienstbetrekking en bestaande CAO-rechten. Mensen op de wachtlijst voor de Wsw vallen wél onder de nieuwe Participatiewet.

4.1.2 Nieuwe re-integratievoorzieningen

1. Beschut werk

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

2. Loonkostensubsidie

Een andere vernieuwing is dat er loonkostensubsidie kan worden betaald vanuit het inkomensdeel (het budget waaruit de uitkeringen worden betaald). Hiermee ligt er een relatie tussen het inkomensdeel Wet werk en bijstand en de Participatiewet. Met loonkostensubsidie kan de gemeente Brummen een werkgever compenseren die mensen in dienst neemt met een lagere loonwaarde dan het wettelijk minimumloon. Om de loonwaarde te bepalen zal een objectieve loonwaardebepaling gaan plaatsvinden op de werkplek bij de werkgever. De gemeente Brummen is hiervoor verantwoordelijk. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) wettelijk minimum loon (WML) en de vastgestelde loonwaarde (bruto). De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 procent WML, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. In de Participatiewet is bepaald dat als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie, het college loonkostensubsidie *moet* verlenen. Daarnaast is ook in de Participatiewet bepaald wanneer er geen loonkostensubsidie meer verstrekt wordt. Dat is het geval als betrokkene niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Daar wordt niet als reden genoemd

het feit dat de gemeente Brummen geen loonkostensubsidie meer wil verstrekken. De gemeente Brummen moet de regels loonkostensubsidie in een verordening vastleggen voor 01.07.2015. In de werkkamer van de regio Stedendriehoek/Noord Veluwe wordt een uniforme methodiek voor de loonwaardebepaling voorbereid (zie paragraaf 4.1.6 “werkbedrijven”).

Naast de loonkostensubsidie kan de gemeente Brummen een **no-risk polis** inzetten. De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning binnen de Participatiewet. De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt en de werknemer via loondispensatie vanuit de gemeente Brummen werkzaam is. (Meer informatie over loonkostensubsidie is opgenomen in bijlage 2)

3. Studieregeling

De derde vernieuwing is dat gemeente Brummen binnen de Participatiewet een studieregeling kan aanbieden aan inwoners met een arbeidshandicap die een extra steuntje in de rug nodig hebben om te gaan studeren, omdat het voor deze inwoners moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan.

De studietoeslag is er voor studenten die aan de volgende eisen voldoen:

- minimaal 18 jaar oud;
- ontvangt studiefinanciering of een bijdrage op grond van de Wet-tegemoetkoming onderwijsbijdrage-en-schoolkosten (WTOS);
- heeft geen in aanmerking te nemen vermogen;
- is niet in staat om met voltijdse arbeid het minimumloon te verdienen.

Deze toeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand en wordt daarmee gefinancierd vanuit het budget bijzondere bijstand en niet vanuit het Participatiebudget.

De gemeente Brummen bepaalt de hoogte en frequentie van deze studietoeslag. De regels moet de gemeente Brummen vastleggen in een verordening.

4.1.3 Eén gebundeld re-integratiebudget

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

4.1.4 Ander verdeelmodel voor het inkomensdeel

Een andere ontwikkeling op financieel vlak is dat het kabinet besloten heeft tot een ander verdeelmodel van het inkomensdeel. Het inkomensdeel is het budget waaruit de uitkeringen worden betaald.

Er is door de staatssecretaris gekozen voor het zogenaamde “Multiniveaumodel”. Bepalend voor dit model zijn de kenmerken van de huishoudens (o.a. leeftijd, opleiding, wijk, gemeente en regio). Op basis van het aantal huishoudens van de verschillende typen in een gemeente wordt berekend welk bedrag een gemeente nodig heeft. Om de herverdeel-effecten die gepaard gaan met de overgang naar het nieuwe model te beperken en de financiële gevolgen voor gemeenten beheersbaar te houden heeft de staatssecretaris na overleg met de VNG tot een overgangsregime besloten voor de eerste drie jaren. Gemeenten kunnen zo op een verantwoorde wijze hun beleid en uitvoering aan het nieuwe model aanpassen. In de eerste twee jaren worden de gemeentelijke budgetten voor 50% op basis van het model vastgesteld en voor 50% op basis van de uitgaven in het verleden. In het derde jaar wordt 75% van het gemeentelijke budget op basis van het model berekend, en voor 25% op basis van de uitgaven in het verleden. Vanaf het vierde jaar wordt het budget geheel op basis van het model berekend. Na twee jaar zal er een evaluatiemoment zijn. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie zou gekozen kunnen worden voor het langer behouden van een historische component.

4.1.5 Meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking

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

4.1.6 Werkbedrijven

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

In onze regio Stedendriehoek/Noord Veluwe is de ontwikkeling van een werkbedrijf vanuit een regionale werkkamer in gang gezet. In onze regionale Werkkamer participeren de werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging, de Sociale Werkvoorzieningsbedrijven, het UWV-werkbedrijf, de werkpleingemeenten (Apeldoorn, Deventer, Zutphen en Harderwijk) en ROC-Aventus. Apeldoorn heeft het initiatief genomen om deze partijen bij elkaar te brengen en een regionale werkkamer op te richten, naar analogie van de landelijke Werkkamer, die is opgericht naar aanleiding van het sociaal akkoord.

In 2014 wordt het werkbedrijf opgericht, waarbij het uitgangspunt is om geen fysiek werkbedrijf te vormen met een directeur, maar te komen tot een netwerksamenwerking.

Vanuit de regionale werkkamer Stedendriehoek/Noord Veluwe zijn 4 opdrachten uitgezet:

1. Ontwikkelen van een regionaal klantproces voor de toeleiding van arbeidsgehandicapten naar werk. Hierin zijn betrokken de afspraken over rol- en taakverdeling tussen de betrokken arbeidsmarktpartijen, de in te zetten middelen en de te hanteren spelregels en randvoorwaarden;
2. Ontwikkelen van een methode van loonwaardebepaling voor de doelgroep mensen met een (tijdelijke) arbeidshandicap, die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Gekoerst wordt op een besluit, geldend voor de hele arbeidsmarktregio Stedenvierkant;
3. Uitbrengen van een advies over de wijze waarop werkplekken in de regio kunnen worden ingevuld en welke criteria daaraan ten grondslag liggen. In het advies wordt betrokken welke instrumenten ten behoeve van werkgevers en werknemers met een arbeidshandicap in de "etalage" van het Werkbedrijf staan. In het advies is zichtbaar gemaakt hoe de kennis en kunde van de SW-bedrijven in de arrangementen van het werkbedrijf zijn benut;
4. Advies uit te brengen met betrekking tot de financiële paragraaf van het regionaal Werkbedrijf. Vragen die beantwoord moeten worden zijn onder andere hoe de ontwikkeling en inzet van het Werkbedrijf wordt gefinancierd. Daarnaast dient een advies te worden voorbereid over de wijze waarop de werkgevers in de regio invulling wensen te geven aan de toezegging in het Sociaal Akkoord dat zij kunnen bijdragen in de financiering van het Werkbedrijf;

Het werkbedrijf voor onze regio Stedendriehoek/Noord Veluwe moet op 01.01.2015 gereed zijn.

4.1.7 Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Als werkgevers en overheid de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren, treedt de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking. Deze wet introduceert een quotumheffing waarmee werkgevers gestimuleerd worden om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De hoogte van deze quotumheffing is afhankelijk van het aantal arbeidsplaatsen dat wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Voldoet een werkgever aan het quotumpercentage dan is geen quotumheffing verschuldigd. Voldoet een werkgever niet aan dit percentage, dan wordt het (quotum)tekort omgerekend naar het aantal niet ingevulde arbeidsplaatsen. De heffing bedraagt vervolgens 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats en is daarmee afhankelijk van de totale personeelsomvang van de werkgever en het aantal arbeidsplaatsen dat bij de werkgever wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. In de wet is opgenomen dat het quotum niet geldt voor kleine bedrijven, dat wil zeggen niet voor werkgevers met minder dan 25 werknemers.

4.1.8 Aanvullende nieuwe kaders door de Wet maatregelen WWB

Naast de Participatiewet wordt per 2015 ook de “Wet maatregelen WWB” ingevoerd. Ondanks dat dit separate wetgeving betreft beschrijven we in deze nota toch kort wat per 01 januari 2015 gaat veranderen want deze wet ondersteunt de participatievisie van de regering. De uitwerking van de “Wet maatregelen WWB” komt separaat terug in verordeningen en beleidsregels. Hieronder volgen de belangrijkste nieuwe kaders die deze wet met zich meebrengt:

Tegenprestatie voor een uitkering

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

Harmonisatie verplichtingen en “maatregel” bij niet nakomen

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

Kostendelersnorm

Ook wordt de “kostendelersnorm” ingevoerd. Deze kostendelersnorm gaat voor nieuwe uitkeringsgerechtigden gelden per 1 januari 2015 en voor het zittend bestand met ingang van 1 juli 2015. Doel van de kostendelersnorm is rekening houden met de voordelen van het delen van de kosten binnen één huishouden. Door toepassing van de kostendelersnorm zal de bijstandsnorm per persoon lager worden naar mate meer personen op het adres wonen, ongeacht of deze huisgenoten (ook) recht op bijstand hebben. De kostendelersnorm moet stapeling van uitkeringen binnen een huishouden voorkomen, maar vooronderstelt ook een verre mate van kostendeling bij mensen die niet gehuwd of daaraan gelijkgesteld zijn.

Individuele bijzondere bijstand en Minimabeleid

De mogelijkheden om individuele bijzondere bijstand te verstrekken worden verruimd. De mogelijkheden om categoriale bijzondere bijstand (huidig Brummens minimabeleid) te verstrekken, worden juist beperkt. De insteek is dat deze extra inkomensondersteuning nog meer op basis van individueel maatwerk moet gebeuren. Deze wijziging gaat per 01.01.2015 in.

Taalreis

Tenslotte is er een aparte wet in voorbereiding die een taalreis voor de bijstand introduceert. Op het moment zijn alleen de contouren van dit wetsvoorstel duidelijk. Uitkeringsgerechtigden moeten volgens deze wet basaal Nederlands kunnen spreken, of anders zich inzetten om hun taalvaardigheid op niveau te brengen. Als iemand weigert zich hiervoor in te zetten, wordt de uitkering gekort of uiteindelijk zelfs beëindigd.

4.2 Lokale kaders

4.2.1 Integraal beleidskader 3 decentralisaties

De gemeenteraad van Brummen heeft op 23 januari 2014 het integraal beleidskader 3 decentralisaties gemeente Brummen vastgesteld en daarmee de visie en uitgangspunten voor de nieuwe gemeentelijke taken op het gebied van Maatschappelijke ondersteuning, Jeugdzorg en Arbeidsparticipatie. (Zie bijlage 3)

1. Eigen verantwoordelijkheid met een sociaal vangnet

Visie

Bij zorg en ondersteuning stelt de gemeente Brummen de eigen verantwoordelijkheid centraal. Dat houdt in dat de

inwoner zelf verantwoordelijkheid draagt voor zijn of haar eigen leven. Op basis hiervan moet de inwoner in staat zijn om aan de samenleving te kunnen deelnemen of in de eigen levensbehoefte te kunnen voorzien. Niet voor iedereen is dit mogelijk. Inwoners hebben soms tijdelijke of structurele zorg en ondersteuning nodig. In deze situatie biedt de gemeente Brummen passende ondersteuning. Niemand in de gemeente Brummen wordt aan het lot overgelaten. Voor het bepalen welke zorg en ondersteuning passend is, hanteert de gemeente de zogenaamde leefringen.



Het model van de leefringen werkt van binnenuit naar buiten. Om als inwoner deel te kunnen nemen aan de samenleving (arbeids- of maatschappelijke participatie) of in de eigen levensbehoefte te kunnen voorzien kijken we eerste naar de binnenste leefring “ wat kan de inwoner zelf realiseren”. Bij het bepalen hiervan biedt een professional (gezins- of cliëntregisseur) ondersteuning. We komen hierop later terug. Biedt dit geen oplossing dan wordt tussen inwoners (eventueel betrokken familie, vrienden en mantelzorgers) en professional nagegaan welke zorg en ondersteuning vanuit het eigen netwerk mogelijk is (leefring 2). Is dat niet mogelijk dan wordt nagegaan of algemene voorzieningen een oplossing bieden (leefring 3). Als laatste mogelijkheid kunnen individuele voorzieningen worden ingezet (leefring 4). We bieden passende ondersteuning. Dit houdt in dat in situaties waarin dat nodig is ook direct individuele voorzieningen kunnen worden ingezet (zonder dat eerst alle ringen worden doorlopen).

2. De vraag van de inwoners staat centraal

Visie

Bij zorg en ondersteuning gaat de gemeente Brummen uit van de vraag van de inwoner. We sluiten aan bij de vragen die de inwoners zelf hebben en de eigen visie over hoe men weer kan deelnemen aan de samenleving of in de eigen levensbehoefte kan voorzien. Niet iedereen is zelfstandig in staat om te bepalen hoe dit is te realiseren. In deze situaties bieden professionals ondersteuning om samen met de inwoner te bepalen wat nodig is. Deze visie betekent dat niet de regelgeving, de financieringsystematiek of het aanbod centraal staat maar de vraag van de burger. Uiteraard zijn kaders nodig. Die zullen we ook als

gemeente vanuit onze regiefunctie opstellen. We bieden hierbij meer dan in het verleden ruimte aan inwoners en professionals. In lijn met de Toekomstvisie 2030. Een enorme uitdaging maar wel één waar we voor staan en die onze koers bepaalt.

3. Investeren in probleemoplossend vermogen van de samenleving

Visie

Om zorg en ondersteuning effectiever en efficiënter te kunnen uitvoeren investeert de gemeente Brummen in het probleemoplossend vermogen van de samenleving. Uitgangspunten als “meer eigen verantwoordelijkheid” en “de vraag centraal” realiseren we alleen als we beschikken over een sterke sociale infrastructuur. Dit vraagt aandacht voor aanpalend beleid en voldoende financiële middelen om hieraan invulling te geven. Inzet op de leefringen 1,2 en 3 kunnen er toe bijdragen dat duurdere individuele voorzieningen (leefring 4) minder vaak en kortduriger worden ingezet.

4. Organiseren op de Brummense schaal

Visie

De toegang tot zorg en ondersteuning is dichtbij onze inwoners. Dat betekent dat de cliëntregisseurs voor de meeste vormen van zorg en ondersteuning bij mensen thuis komen. Dit ook om zo samen met de inwoner tot een betere inschatting van passende zorg te komen en aan te sluiten bij de kracht van inwoners. Fysieke informatie- en adviespunten zijn in ieder geval gericht op de kern Eerbeek en omgeving en de kern Brummen en omgeving. Daarnaast zetten we in op gebiedsgerichte teams. Backoffice-functies organiseren we daar waar de meeste efficiencyvoordelen zijn te behalen. Zorg en ondersteuning organiseren en regisseren we zoveel mogelijk als gemeente Brummen zelf. Hiermee borgen we dat zorg en ondersteuning beter passen bij de lokale situatie en dat de lokale volksvertegenwoordiging de keuzes bepaalt. Uiteraard zijn we hierbij afhankelijk van de vrijheid die landelijke regelgeving biedt. Niet alle vormen van zorg kunnen we zelf organiseren. Dit geldt ook voor de meer specialistische vormen van zorg. Hiervoor werken we samen met regiogemeenten.

5. De gemeente voert regie en stuurt op resultaat

Visie

De voorbereiding en de uitvoering van de nieuwe taken vormen een grote uitdaging. Het biedt veel kansen voor zorg en ondersteuning die beter aansluit bij de behoeften van onze inwoners. Dit vraagt een gemeente die regisseert. Hiermee stellen we de belangen van inwoners centraal en bewaken we de financiële haalbaarheid. Op de lange termijn hebben ook de inwoners belang bij een financieel gezonde gemeente.

De regierol van de gemeente houdt in dat we meer dan in het verleden gaan sturen op resultaat. Dit betekent dat we doelstellingen formuleren, de kaders uitzetten, maar de inhoudelijke uitwerking zoveel mogelijk overlaten aan inwoners en organisaties. Op detailniveau treden we als gemeente niet voorschrijvend op. De administratieve belasting beperken we zoveel mogelijk. Hierbij blijft wel een resultaatgerichte verantwoording noodzakelijk.

6. Ruimte voor innovatie en een nieuw samenspel

Visie

Door als gemeente meer te sturen op resultaten en minder op inhoud stimuleren we innovatieve oplossingen. Innovatieve oplossingen die moeten ontstaan in een samenspel tussen inwoners, organisaties en gemeente. Met de eerdere elementen uit deze visie is al aangegeven dat we niet meer denken vanuit het aanbod maar de vraag centraal stellen. Dat biedt ruimte aan inwoners en organisaties en vraagt een overheid die de kaders aangeeft en innovatie bevordert. Bij de nieuwe taken zijn veel verschillende organisaties en zorgaanbieders betrokken. We bieden ruimte aan ondernemerschap en staan open voor nieuwe aanbieders. Centraal staat hierbij dat we kiezen voor die aanbieders die het best in staat zijn om de resultaten te behalen, kwaliteit van dienstverlening te bieden en innovatief zijn.

4.2.2 De opgave voor Brummen

Het College heeft op 24 juni de notitie “Lokale Structuur 3 decentralisaties” vastgesteld. (Zie bijlage 4)
In deze notitie is de opgave voor de gemeente Brummen geformuleerd:

Zorg en ondersteuning voor kwetsbare inwoners moet weer aansluiten bij de leefwereld van de mensen.

Het systeem heeft zich de afgelopen decennia ontwikkeld tot een ingewikkeld stelsel gedomineerd door het zorgaanbod en ongebreidelde groei aan voorzieningen. Verantwoordelijk hiervoor ligt in de basis in de complexe, verkokerde en ingewikkelde regelgeving die vanuit de (rijks)overheid is opgesteld. Dit heeft geleid tot ongewenste effecten. Ondanks een toename van zorgkosten is de afstand van de wijze waarop zorg en ondersteuning wordt aangeboden tot de leefwereld van mensen vergroot.

De opgave waar we in de gemeente Brummen voor staan is om zorg en ondersteuning weer terug te brengen tot de menselijke maat. Ondersteuning te bieden die aansluit bij de vraag. Die vraag is soms complex omdat ieder mens uniek is en ook een passende vorm van zorg en ondersteuning nodig heeft. Bij de opgave hoort ook dat we het moeten gaan doen met minder middelen. Wij zijn er van overtuigd dat dit mogelijk is.

Daar waar nodig bieden we individuele ondersteuning, maar ook met algemene maar wel meer vraaggerichte voorzieningen- en oplossingen in de wijk bij mensen zelf. Dit gaat echter niet vanzelf. Er is een omslag nodig, een transformatie. Niet langer is het een vanzelfsprekendheid dat het beschikbare zorgaanbod ook automatisch vanuit indicatiestellingen wordt opgevuld.

We doen het anders. We stellen de vraag van de burger centraal, toeleiding en toegang tot voorzieningen komen onafhankelijk tot stand. Los van de aanbieder van individuele dan wel algemene voorzieningen. Onafhankelijke cliëntregisseurs spelen hierbij een sleutelrol. Met de onafhankelijkheid bevorderen we innovaties in het zorgaanbod. Inwoners moeten zorg en ondersteuning krijgen die het best aansluit bij hun behoeften.

Bij zorg en ondersteuning aan kwetsbare inwoners gaan we meer gebruik maken van de informele netwerken van inwoners. We gaan investeren in het probleemoplossend vermogen. Meer aandacht gaan we besteden aan wat inwoners zelf kunnen organiseren met hulp van familie, burens en buurten wijkgenoten. Waar nodig en gewenst gaan we vanuit een partnerrol initiatieven faciliteren om deze zogenaamde informele netwerken te versterken. De vele vrijwilligersorganisaties in de gemeente Brummen gaan we hierin actief betrekken.

De rol van de (gemeentelijke) overheid moet anders. We leggen meer verantwoordelijkheid neer bij de professionals en sturen zoveel mogelijk op outcome (effecten). De gemeente schept kaders, is financieel verantwoordelijk, bepaalt de te realiseren doelstellingen, maar staat op afstand. Om dit te kunnen invullen is een scheiding van belang tussen de taken regie/opdrachtverlening en uitvoering. Zo leggen we zorg en ondersteuning weer neer daar waar die geboden moet worden, in de wijken en kernen waar onze inwoners leven.

Uiteraard benutten we zoveel mogelijk de kennis en expertise van de bestaande professionals. Zij kennen de kwetsbare inwoners en zijn in staat oplossingen te adresseren. De structuur waarin de professionals hun werk doen, gaan we aanpassen. Deze komen nog voort uit het oude systeem waarvan we hebben geconstateerd dat dit zich heeft geëvolueerd tot een aanbodgericht en ingewikkeld systeem. We kiezen er dan ook voor om met de invoering van decentralisaties direct structuurwijzigingen aan te brengen. Hiermee leggen we het fundament om onze opgave succesvol op te pakken. We zijn er dan nog niet. Continuïteit van zorg mag niet onder druk komen te staan, waardoor een aantal vernieuwingen meer tijd kost. Maar de koers is gezet en dat biedt ons vertrouwen om de opgave voor de gemeente Brummen te realiseren.

In de notitie zijn de contouren van de nieuwe lokale structuur beschreven.
Bij besluit van 24 juni 2014 is door het College bepaald dat er op zo kort mogelijke termijn een kwartiermaker voor de nadere uitwerking zal worden aangesteld. Deze uitwerking zal eind oktober 2014 gereed zijn.

4.3 Kaders Wsw en GR Delta

De gemeente Brummen heeft een tweetal kaders ten behoeve van de uitvoering Wsw en de samenwerking binnen de GR Delta.

Herstructureringsplan GR Delta 2012 – 2018

In de voorbereiding op de Wet Werken naar Vermogen is door de samenwerkende gemeenten een herstructureringsplan GR Delta opgesteld.

Ondanks het uitstel van de wetgeving hebben de samenwerkende gemeenten bepaald dat het plan wordt doorgevoerd.

De uitvoering van het herstructureringsplan ligt op koers. De omvorming van het bedrijf Delta is gaande, het gebouw van Delta staat te koop.

Inmiddels zijn vanuit Delta 709 werknemers bij een externe werkgever werkzaam.

Vanuit de gemeente Brummen zijn dit 74 werknemers op een totaal van 95 werknemers. Een percentage van 70,3 %.

21 werknemers uit de gemeente Brummen zijn aangewezen op een beschutte werkplek.

In 2014 zijn in de gemeente Brummen, conform het herstructureringsplan, stappen gezet om in samenwerking met lokale zorg- en welzijnsorganisaties werknemers die aangewezen zijn op een beschutte werkplek, lokaal werkzaam te laten zijn.

Notitie "De satellietorganisatie als instrument voor sociale werkgelegenheid"

Het bestuur van de GR Delta heeft in 2014 een notitie "De satellietorganisatie als instrument voor sociale werkgelegenheid" vastgesteld.

In deze notitie zijn als gevolg van de invoering van de participatiewet antwoorden geformuleerd op de volgende vragen:

- a. Hoe wordt de uitvoering van de wettelijke taken die voortkomen uit de doorlopende Wet sociale werkvoorziening in deze overgangperiode het best geborgd?
- b. Op welke wijze kunnen de kwaliteiten van Delta ook in de toekomst worden benut?
- c. En welke consequenties heeft de nieuwe wetgeving op termijn voor het voortbestaan van deze samenwerking?

In de notitie beschrijft het bestuur van de GR Delta haar beeld voor de toekomst en adviseert de colleges van B & W van de 5 GR gemeenten om de Gemeenschappelijke Regeling Delta niet op te heffen vóór 1 januari 2016. De samenwerkingsovereenkomst die nog doorloopt tot en met 2015 geldt als onderlegger om de transformatie van de organisatie Delta voort te zetten en te laten aansluiten bij lokale keuzes om zo financiële risico's maximaal te beperken. Het bestuur van Delta roept op om gezamenlijk en op een zorgvuldige manier naar nieuwe organisatievormen toe te werken, om weloverwogen te gaan besluiten over de voortgang, beëindiging of de keuze voor een nieuwe vorm van samenwerking. In die zin zal ook de bestaande gemeenschappelijk regeling Delta kritisch moeten worden bezien. De colleges van de 5 deelnemende gemeenten hebben conform ingestemd.

Het onderzoek naar de gewenste samenwerkingsvorm zal na in het najaar 2014 starten.

5. Omgevingsverkenning

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

5.1 Klantenbestand

Om welke bijstandsgerechtigden gaat het eigenlijk? Zowel de al bij de gemeenten bekende bijstandsgerechtigden als de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet zijn relevant. Hieronder brengen we eerst het klantenbestand in kwantitatieve zin in beeld. De daarop volgende tabellen brengen in kwalitatieve zin de afstand van het klantenbestand tot de arbeidsmarkt in beeld. Hierbij geldt 31.12.2013 als peildatum.

Tabel uitkeringsgerechtigden in de gemeente Brummen per regeling stand op 31.12.2013

Wet werk en bijstand (inclusief verblijvend in inrichting)	269
Instroom in 2013	99
Uitstroom in 2013	71
Bijstandsbesluit Zelfstandigen starters en levensonderhoud (BZ)	2
I.O.A.W	15
I.O.A.Z	4
Totaal WWB, BZ, IOAW en IOAZ	290
Wsw totaal	95
waarvan regulier werkzaam	74
waarvan beschut werkzaam	21
op wachtlijst Wsw	11

Het merendeel van de mensen op de wachtlijst zal op 31.12.2014 een dienstverband hebben bij Delta of door in de persoon gelegen omstandigheden niet in staat zijn om te werken.

Tabel UWV Wajong cijfers UVW december 2013

Aantal inwoners 15 - 63 jaar	13.190
Aantal Wajong	299
Percentage Wajong	2,30%
Man	183
Vrouw	116
Uitkering nieuw in 2013	28
Uitkering beëindigd in 2013	5

Tabel treden participatieladder

	Aantal
Trede onbekend	05
Trede 1 geïsoleerd	23
Trede 2 sociale contacten buitenshuis	83
Trede 3 deelname aan georganiseerde activiteiten (cursus, vereniging)	95
Trede 4 onbetaald werk	87
Trede 5 betaald werk met ondersteuning	61
Trede 6 betaald werk	03

* Omdat ook partners ondersteuning krijgen is het aantal (357) hoger dan het aantal uitkeringsgerechtigden (269 in de WWB).

* Deze indeling per trede op de Participatieladder is een momentopname en kan op individueel niveau snel veranderen!!

Tabel ontheffing arbeidsplicht

	cliënt	partner
Ontheffing van de arbeidsplicht IOAW & IOAZ	6	2
Ontheffing van de arbeidsplicht WWB	82	9
Totaal	88	11

Tabel uitkeringsduur

	uitkeringsduur	aantal
IOAW & IOAZ	tussen de 0 en 1 jaar	2
	tussen de 1 en 2 jaar	7
	Tussen de 2 en 3 jaar	2
	tussen de 3 en 5 jaar	3
	tussen de 5 en 10 jaar	3
WWB	tussen de 0 en 1 jaar	89
	tussen de 1 en 2 jaar	36
	tussen de 2 en 3 jaar	42
	tussen de 3 en 5 jaar	43
	tussen de 5 en 10 jaar	33
	tussen de 10 en 20 jaar	20
	langer dan 20 jaar	7

Tabel opleidingsniveau

Opleidingsniveau		aantal
IOAW & IOAZ	Basisniveau	4
	LBO/MAVO niveau	2
	MBO/HAVO/VWO niveau	2
	Niet ingevuld	8
	WO niveau	1
WWB	Geen basisniveau	8
	Basisniveau	48
	LBO/MAVO niveau	74
	MBO/HAVO/VWO niveau	34
	HBO	4
	Niet ingevuld	83
	Onbekend	17
	WO niveau	2

Tabel Leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Aantal
tot 22 jaar	12
23 - 26 jaar	28
27 - 34 jaar	53
35 - 44 jaar	61
45 - 54 jaar	69
55 - 65 jaar	66
65 jaar en ouder	1

Conclusie

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat er in de gemeente Brummen sprake is van een gedifferentieerde groep uitkeringsgerechtigden: zowel inwoners met kansen op de arbeidsmarkt als inwoners voor wie de arbeidsmarkt nu nog niet haalbaar is en maatschappelijk participeren nu het meest passend is.

Op basis van aannames vanuit UWV, bureaus zoals Berenschot, K+V en IROKO, een voorzichtige inschatting van de aantallen nieuwe doelgroep voor de gemeente Brummen:

Tabel schatting nieuwe instroom

instroom voorheen Wajong	7 tot 10 personen
instroom voorheen Wsw *	7 tot 10 personen
studieregeling	4 tot 7 personen

* Een deel van de mensen die op de wachtlijst van de Wsw staan zijn in verband met in de persoon gelegen omstandigheden momenteel niet tot werken in staat en ontvangen nu een Wajong-uitkering en zullen deze naar verwachting behouden en maken daardoor geen deel uit van de nieuwe doelgroep.

Voor deze nieuwe doelgroep voorheen Wajong is van belang om te weten dat een analyse door het UWV leert dat:

- In totaal heeft in 2013 ruim 75 % van de instroom Wajongers een ontwikkelingsstoornis, zoals een verstandelijke beperking of een stoornis in het autisme spectrum;
- Ook zijn er veel Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld, zoals een persoonlijkheidsstoornis of schizofrenie;
- Er zijn relatief weinig Wajongers met alleen een lichamelijke aandoening (somatische ziektebeelden)

5.2 Arbeidsmarkt

De in- en uitstroom van mensen in de Participatiewet is uiteraard mede afhankelijk van de ondersteuning door de gemeente Brummen. Maar daarnaast in belangrijke mate van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt functioneert grotendeels regionaal. De gemeente Brummen werkt hierin samen met andere overheden, ondernemers, onderwijs in de Strategische Board Stedendriehoek.

5.2.1 Het Akkoord van Beekbergen

In juni 2013 is het “Akkoord van Beekbergen” door Ondernemers, Overheid en Onderwijs & Onderzoek binnen de Stedendriehoek ondertekend.

Het akkoord van Beekbergen omvat die afspraken die Ondernemers, Overheid en Onderwijs & Onderzoek binnen de Stedendriehoek met elkaar maken om in de periode 2013-2015 uitvoering te geven aan de Strategische Agenda Stedendriehoek op het thema onderwijs & arbeidsmarkt. Het doel van de samenwerking tussen deze partijen is om een duurzaam gezonde arbeidsmarkt te creëren.

Missie en visie in het “Akkoord van Beekbergen”

De O's zijn verbonden in dit partnership, omdat zij de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de economische noodzaak delen om te zorgen voor een duurzaam gezonde arbeidsmarkt in de regio Stedendriehoek. De vertegenwoordigers uit de O's delen de overtuiging dat nauwe samenwerking en een gezamenlijke aanpak leidt tot het beste resultaat. Door het partnership tussen de O's, waarbinnen in vertrouwen en met een “het kan wel!” mentaliteit wordt samengewerkt, ontstaat er een nieuw momentum dat leidt tot een duurzaam gezonde arbeidsmarkt.

Beoogd maatschappelijk effect

Het akkoord van Beekbergen beoogt een duurzaam gezonde arbeidsmarkt. Dit houdt in dat werkgevers hun vacatures snel en kwalitatief kunnen vervullen, dat alle inwoners van de regio een baan hebben die bij hen past en dat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief zijn.

Doelstellingen

De partijen zijn de volgende doelstellingen overeengekomen:

- A. Laagste werkloosheid van Nederland;
- B. Elke vacature goed en snel vervuld;
- C. Iedereen minimaal een startkwalificatie;
- D. Ook alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief.

A. Laagste werkloosheid van Nederland

In de Stedendriehoek benutten we in 2015 het beschikbare arbeidspotentieel in de regio maximaal. Hiervoor is het onder meer noodzakelijk dat werknemers up to date blijven door middel van permanente educatie en dat werknemers worden ondersteund om van werk naar werk te gaan.

B. Elke vacature goed en snel vervuld

Voor een duurzaam gezonde arbeidsmarkt is het van belang dat vacatures op elk niveau goed en snel worden vervuld. Dit betekent onder meer dat de vraag van de werkgevers leidend is in het onderwijsaanbod, zodat er in de regio wordt opgeleid voor die beroepen waar binnen de Stedendriehoek vraag naar is. De aanpak richt zich op de hele arbeidsskolom. De instroom in tekortsectoren wordt bevorderd en potentiële werknemers worden bijvoorbeeld door middel van werkervaringsplekken gestimuleerd en gefaciliteerd om de overgang naar een sector met een tekort te kunnen maken.

C. Iedereen minimaal een startkwalificatie

Een startkwalificatie is het minimale onderwijsniveau dat nodig is om een baan te vinden. Het gaat dan om een diploma havo, vwo of mbo (niveau 2). Een vmbo-diploma geeft toegang tot het mbo, maar is géén startkwalificatie. Een afgerond diploma biedt meer kans op vast werk, zorgt ervoor dat jongeren makkelijker doorstromen naar een betere baan en zorgt ervoor dat de mogelijkheden van een jongere duidelijk zijn voor de potentiële werkgever. Om ervoor te zorgen dat iedereen minimaal een startkwalificatie heeft, is het noodzakelijk schooluitval te voorkomen, ervoor te zorgen dat een ieder de opleiding kiest die bij hem of haar past en dat er voldoende mogelijkheden zijn (bijvoorbeeld stages, open dagen en carrièrebeurzen) om kennis te maken met het gekozen werkveld.

D. Ook alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief

De betrokken partijen erkennen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid evenals de economische noodzaak om ook kansen te bieden aan mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Hiertoe dient er werk ingericht te worden dat rekening houdt met het vermogen van deze potentiële werknemers en dient het vermogen door middel van onderwijs zo groot mogelijk te worden gemaakt.

Projecten

Om bovenstaande doelstellingen te bereiken, hebben de ondertekenaars van het Akkoord van Beekbergen afgesproken de beoogde doelstellingen via een projectgerichte aanpak te gaan realiseren.

De projecten worden in de periode 2013-2015 onder auspiciën van de Strategische Board Stedendriehoek uitgevoerd.

Voor een overzicht van de projecten wordt verwezen naar bijlage 5A en 5B.

5.2.2. Sectorplan arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord Veluwe “Samen werk maken van werk”

De Strategische Board Stedendriehoek heeft mede namens de Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt Noord Veluwe bij het Rijk een aanvraag regionaal sectorplan ingediend en gehonoreerd gekregen. De Rijksmiddelen van actieplan jeugdwerkeloosheid zijn samengevoegd bij deze sectorplan middelen, om zo een integraal pakket arrangementen te kunnen uitvoeren voor de hele arbeidsmarkt.

Hierdoor komen er voor elke werkgever de komende twee jaar vier verschillende arrangementen beschikbaar: voor jonge starters, voor zittende werknemers en voor oudere werknemers.

Arrangement 1: ‘nieuwe leerwerkplek’

Als jongeren de kans krijgen om in een bedrijf te leren, levert dat de werkgever gekwalificeerde medewerkers op die het bedrijf kennen. Werkgevers kunnen een ervaren werknemer (deels) vrijmaken als leermeester.

Arrangement 2: ‘Startersbeurs’

De Startersbeurs is een subsidie voor werkgevers die een jongere gedurende een half jaar lang een werkervaringsplek aanbieden.

Arrangement 3: ‘Mobiliteitsvoucher’

Met een pensioengerechtigde leeftijd die naar 67 jaar stijgt, het afschaffen en onaantrekkelijk maken van vervroegd pensioenregelingen en een verdere vergrijzing en ontgroening van de (beroeps)bevolking is het in het belang van werknemers, werkgevers en de regio om de duurzame en flexibele inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en daarmee doorstromen op de arbeidsmarkt te krijgen. Het gaat om een doelgericht traject dat ertoe leidt dat werknemers naar een andere functie binnen of buiten het bedrijf gaan.

Arrangement 4: ‘Scholingsvoucher’

Werkgevers kunnen een scholingsvoucher van maximaal 750 euro aanvragen voor het scholen van 55-plussers met een WW-uitkering. Hiervoor geldt een aantal voorwaarden. Zo moet de aanvrager onder meer kunnen aantonen dat het volgen van scholing leidt tot een dienstverband, of opleidt voor een zogenaamd “kansberoep”.

Bovenstaande arrangementen zijn beschikbaar voor Brummense werkgevers en bieden daarmee kansen voor Brummense jongeren, ouderen. Dit plan draagt actief bij aan de doelstellingen van het Akkoord van Beekbergen. De gemeente Brummen zal de beschikbaarheid van deze arrangementen actief promoten via diverse gemeentelijke kanalen en via werkgeversdienstverlening actief onder de aandacht brengen bij Brummense werkgevers.

6. Brummense visie en uitgangspunten Participatiewet

Dit hoofdstuk gaat in op de visie en uitgangspunten waarmee de gemeente Brummen invulling willen geven aan de Participatiewet

6.1 Participatiewet in breder perspectief

In de Participatiewet wordt een vergelijkbare beweging gemaakt als in de andere transities. Op andere beleidsterreinen is hetzelfde gaande. In De Kanteling (Wmo) en binnen het Welzijn Nieuwe Stijl is bijvoorbeeld al duidelijk te zien dat onze rol verandert: in plaats van het “overnemen” van de problemen naar “zelf leren oplossen” en “zelf verantwoordelijk zijn”.

Soms hebben inwoners voor maatschappelijke participatie (tijdelijk) ondersteuning nodig. Daar houdt zowel de Wmo 2015 als de Participatiewet zich mee bezig: door als dat nodig is inwoners te ondersteunen weer zelfredzaam te worden, zodat ook participatie (weer) mogelijk wordt.

Hieronder staan twee initiatieven genoemd, die onder andere als uitvoeringsprioriteit in het integraal beleidskader 3 decentralisaties benoemd waren, waarmee we de Participatiewet verder verbinden in het sociaal domein:

Pilot Buurtpunt en Pilot Beschut werk & arbeidsmatige dagbesteding

Stichting RIWIS zorg en welzijn, Stichting Philadelphia en Stichting Welzijn Brummen hebben het initiatief genomen voor een pilot Buurtpunt.

Het plan is om dit initiatief te verbinden met een voorgenomen pilot beschut werk & arbeidsmatige dagbesteding.

We willen mensen die nu binnen Delta zelf werkzaam zijn op een beschutte werkplek in de gemeente Brummen zelf een werkplek gaan bieden.

Middelen vanuit het regiocontract voor een pilot beschut werk & arbeidsmatige dagbesteding willen we hiervoor gaan inzetten.

Doelstelling van Buurtpunt is:

- Iedere inwoner van de gemeente Brummen de mogelijk te bieden om zo lang mogelijk in zijn eigen omgeving te kunnen blijven wonen, door ondersteuning te bieden met kleine klussen in huis of groenonderhoud in huis;
- Deelnemers van RIWIS (cliënten met psychische problematiek), Philadelphia (cliënten met een verstandelijke beperking), Stichting Welzijn Brummen (jongeren, nieuwkomers en cliënten sociale activering) en Delta (werknemers die een beschutte werkplek nodig hebben) een nuttige vorm van dagbesteding te bieden en ze het gevoel te geven iets bij te dragen aan de Brummense samenleving;
- Interactie te stimuleren tussen deelnemers RIWIS, Philadelphia, SWB, Delta en inwoners in de gemeente Brummen;
- Deelnemers aan Buurtpunt vaardigheden te laten ontdekken en ontwikkelen;

Pilot Project Talent:

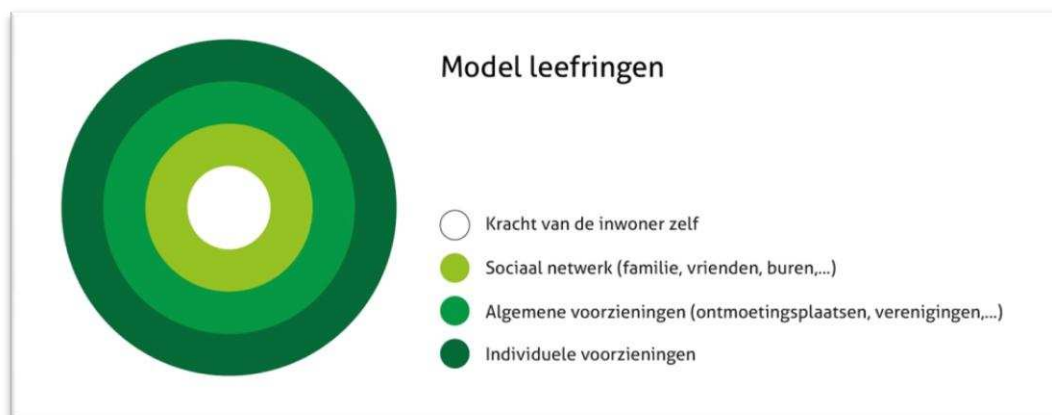
Via deze pilot wil de gemeente Brummen samen met maatschappelijke partners zoals zorg- en welzijnsinstellingen, Delta bibliotheek en woningcorporaties participatie- en ontmoetingsplekken voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met nu AWBZ-begeleiding en straks WMO-begeleiding creëren.

Hierbij gaan we uit van de eigen kracht en vooral de talenten van mensen en niet wat mensen niet kunnen. We helpen mensen hun talenten te ontwikkelen en deze in te zetten voor de samenleving. Zo kunnen mensen participeren, doen werkervaring op en vinden wellicht zelfs betaald werk. Bij Talent maken we gebruik van de bestaande sociale infrastructuur. We willen de participatie- en ontmoetingsplekken dan ook bij zowel bestaande als nieuwe zorg- en welzijnsorganisaties, woningcorporaties, verenigingen en stichtingen realiseren.

Het project Talent draagt ook bij aan een veranderingsproces. Want organisaties zullen binnen het sociale domein nog intensiever met elkaar moeten gaan samenwerken en verbindingen leggen. Het project Talent wil vanuit de praktijk samen met maatschappelijke partners - vorm geven aan dit veranderingsproces
Een eerste twee startbijeenkomsten hebben inmiddels plaatsgevonden.

6.1.2 Ondersteuning middels het leefringenmodel

Conform het integraal beleidskader 3 decentralisaties (zie paragraaf 4.2.1) bieden we ondersteuning middels het leefringenmodel



Bij elke vraag van een inwoner worden consistent de volgende vragen gesteld: wat kan de inwoner zelf? Welke mogelijkheden zijn er vanuit de eigen omgeving en in hoeverre kunnen ze daarvan ondersteuning krijgen?

Welke ondersteuning is er nog nodig vanuit het algemene voorzieningenaanbod?

Als na deze stappen nog altijd de vraag niet kan worden beantwoord, dan volgt de inzet van individuele voorzieningen. Het streven is daarbij wel om via maatwerk iemand zo snel mogelijk in staat te stellen om zelf weer verder te kunnen.

Wij gaan uit van de eigen kracht van werkzoekenden.

Wij willen dat zij zo veel als mogelijk zelf regie voeren. Niemand is gelijk, daarom moet onze ondersteuning altijd maatwerk zijn. Het ondersteuningsaanbod is selectief (dus “waar nodig”). Daar waar sprake is van “meervoudige uitdagingen” willen wij de ondersteuning vormgeven volgens het principe van 1 gezin/huishouden, 1 plan, 1 regisseur.

6.1.3 Samenwerking met andere spelers

Wij beseffen dat de lokale overheid slechts een van de spelers is op het terrein van re-integratie. Met dit beleidsplan leggen wij ons Brummens beleid vast, in de wetenschap dat de effectiviteit van dit beleid voor een groot gedeelte wordt bepaald door anderen om ons heen: collega gemeenten, werkgevers in onze gemeente en regio, onderwijs instellingen en maatschappelijke partners lokaal en regionaal.

Vandaar ook dat wij ons sterk gaan maken voor het in samenwerking met diverse partijen vormgeven van ons beleid. Dit betekent dat wij met inzet van bestuur en ambtelijke organisatie de boer op moeten. Wij moeten anderen verleiden om zich in te zetten voor een effectieve re-integratie van mensen uit de gemeente Brummen die niet geheel op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen. We gaan hierbij uit van het programma “Van Partij Naar Partner”. Dit gaan we doen met overtuigingskracht, helderheid en verbindend vermogen. En zeker niet in de laatste plaats door het goede voorbeeld te geven. Als gemeente Brummen zijn wij tenslotte ook werkgever en opdrachtgever op een veelheid aan terreinen.

6.1.4 Brede transformatie in denken en doen

Kortom, zoals wij de Participatiewet voor ogen hebben, is het niet enkel een technische aanpassing van de wetgeving. In onze visie maakt de Participatiewet onderdeel uit van een bredere transformatie in denken en doen in de gemeente Brummen. Hoe dit allemaal moet, is nog niet op alle onderdelen duidelijk. Wetgeving is en blijft in ontwikkeling en hetzelfde geldt voor de arbeidsmarkt. We zullen steeds meer ervaring

opdoen in het efficiënt en effectief invulling geven aan onze taken. Intern op het gebied van bijvoorbeeld de afstemming met de andere transitie's. En extern in de samenwerking met andere partijen, zoals werkgevers en onderwijsinstellingen. Dit betekent wel dat er bewegingsruimte moet

blijven om deze afstemming voortdurend te kunnen verbeteren. Deze ruimte bouwen we dan ook in dit beleidsplan en de uitvoering ervan in.

6.2 Doelstellingen en uitgangspunten

6.2.1 Doelstellingen

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

Het bevorderen van de mogelijkheden op regulier werk

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

Het bevorderen van het benutten van het verdienvermogen

Een aantal werkzoekenden is niet in staat om dusdanig productief te zijn, dat werkgevers bereid zijn om hen aan te nemen tegen het wettelijk minimumloon.

Wij richten ons erop om deze mensen te ondersteunen bij het vinden van werk, waarbij hun vermogens maximaal worden benut.

Het bevorderen van actieve deelname aan de maatschappij

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

Het terugdringen van het aantal bijstandsgerechtigden

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

6.2.2 Uitgangspunten

We hanteren bij de uitvoering van de Participatiewet de volgende uitgangspunten:

Klant- en resultaatgericht

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

Eigen verantwoordelijkheid

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

Streng maar rechtvaardig

Als een inwoner recht heeft op een uitkering, dan verstrekken wij deze, in de gemeente Brummen bieden we een vangnet. Maar dan ook alleen aan diegenen die daar daadwerkelijk recht op hebben. Dit achten wij van groot belang voor het behouden van het maatschappelijk draagvlak voor ons stelsel van sociale zekerheid.

Zowel bij de

eerste aanvraag als gedurende de uitkeringsperiode zorgen we ervoor dat uitkeringen niet ten onrechte worden verstrekt. Dit doen we geheel volgens de principes van hoogwaardig handhaven.

Werk boven inkomen

Het is belangrijk dat inwoners zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Ondersteuning van onze inwoners in hun zoektocht naar werk staat daarom centraal.

Uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid

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

Structurele en duurzame verbetering kansen op de arbeidsmarkt

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

Sluitende aanpak, selectieve en effectieve ondersteuning

Iedereen die daarvoor in aanmerking komt, krijgt een activerend aanbod. Wel zijn wij selectief in de ondersteuning die wij bieden. Wij laten ons mede leiden door (de zich steeds verder ontwikkelende) kennis over de effectiviteit van de verschillende instrumenten. Zo bieden wij beperkte ondersteuning aan uitkeringsgerechtigden die naar onze inschatting zonder onze hulp een baan kunnen vinden. Verder richten wij ons erop om uitkeringsgerechtigden “in beweging te houden”.

Maatwerk

Re-integratie is en blijft maatwerk. Ook is niet voor iedere uitkeringsgerechtigde regulier werk in dezelfde mate en in hetzelfde tijdsbestek haalbaar. Iedere uitkeringsgerechtigde is anders en heeft specifieke ondersteuning nodig in zijn of haar weg naar werk of andere vormen van “meedoen aan de maatschappij”. Bovendien is de vraag van de werkgevers mede bepalend voor het meest effectieve traject naar werk. Wij streven ernaar om zowel werkgevers als werkzoekenden zoveel mogelijk maatwerk te leveren. Voor uitkeringsgerechtigden leggen wij maatwerk vast in een plan van aanpak conform de wettelijke vereisten in de Participatiewet. De nadere uitwerking van deze wettelijke verplichting leggen wij vast in de participatieverordening.

De marktvraag centraal

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

Voor wat hoort wat

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

Waar voor uw geld

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

Voorkomen verdringing

We zetten ons in om verdringing van betaalde arbeid te voorkomen. Bij het inzetten van de instrumenten loonkostensubsidie, werken met behoud van uitkering, vrijwillige tegenprestatie toetsen wij of er geen sprake is van verdringing van betaalde arbeid.

Financieel gezond

Onze ondersteuning moet haalbaar zijn binnen de beschikbare budgetten. Onder beschikbare budgetten wordt in eerste instantie verstaan de rijks gelden voor het participatiebeleid en de voordelen op het budget waaruit de uitkeringen worden betaald die ontstaan door het inzetten van het instrument loonkostensubsidie (zie paragraaf 4.1.2). Omdat de arbeidsparticipatie onderdeel uitmaakt van het sociaal deelfonds (zie paragraaf 11.1), kan indien de twee andere pijlers (Wmo en jeugd) financieel binnen de eigen budgetten blijven, ook die voordelen beschikbaar komen voor participatiebeleid. Dit kan leiden tot het stellen van prioriteiten en het maken van keuzes ten aanzien van de kwaliteit en intensiteit van de ondersteuning.

Ook gedeeltelijke en/of tijdelijke uitstroom is uitstroom

De flexibilisering van de arbeidsmarkt maakt het noodzakelijk dat er flexibel wordt ingespeeld op de mogelijkheden. We hanteren het principe “parttime werk is ook werk” en “flexcontracten/tijdelijke contracten zorgen ook voor tijdelijke uitstroom”.

7. De benadering van doelgroepen en ondersteuning

Het participatiebudget van gemeente Brummen staat de komende jaren enorm onder druk staan als gevolg van de Rijksbezuinigingen. Daarom kijken wij nadrukkelijk naar het rendement van de inzet van de participatiemiddelen. Het streven is om iedereen die kan werken, aan het werk te helpen. De mensen die (nog) niet in staat zijn om aan het werk te gaan, kunnen uiteraard een beroep doen op een uitkering. Deze tijdelijke ondersteuning zal erop gericht om zo snel mogelijk op een rechtmatige wijze in de financiële hulpvraag te voorzien.

7.1 De doelgroepen

We onderscheiden grofweg vijf doelgroepen.

Belangrijk criterium daarbij is “het verdienvermogen”.

De hieronder genoemde percentages van het wettelijk minimum loon (WML) beschouwen wij overigens niet als harde grenzen, maar richtinggevend voor de afwegingen op individueel niveau.

Hieronder wordt per doelgroep op hoofdlijnen weergegeven welke ondersteuning nodig is.

Groep 1: Structurele verdien capaciteit: > 100% WML

Deze groep moet via de kortste weg aan het werk worden geholpen.

Onze re-integratie ondersteuning aan deze doelgroep is beperkt, omdat wij er van uitgaan dat deze groep snel op eigen kracht regulier aan het werk kan komen. Waar met ondersteuning door werkgeversdienstverlening uitstroom naar werk mogelijk is, doen we dit. Het aanvragen van een uitkering moet daarbij worden ontmoedigd. De begrippen die hierbij horen zijn: streng aan de poort en handhaven.

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

Deze groep heeft een potentiële loonwaarde van meer dan 100% WML, maar heeft wel een klein steuntje in de rug nodig om uit te kunnen stromen naar regulier ongesubsidieerd werk. Binnen deze groep is sprake van veel in- en uitstroom. We vinden het van belang dat deze “doorstroom” hoog blijft, omdat de uitstroomkansen snel afnemen naarmate mensen langer werkloos zijn. Bovendien loont het om te investeren in een snelle uitstroom, omdat het direct bijdraagt aan een vermindering van de uitkeringslasten voor de gemeente Brummen. Voor deze groep zal tijdelijke kortdurende maatwerkondersteuning worden ingezet.

Groep 3: Structurele verdien capaciteit: 50-100% WML

Deze groep heeft een potentiële loonwaarde tussen de 50 en 80% WML.

Voor deze doelgroep is het belangrijk om, waar mogelijk, de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Hierbij is een brede inzet van instrumenten mogelijk, zoals loonkostensubsidie, begeleiding, werkplekaanpassing, bemiddeling etc. We maken voor deze groep maximaal gebruik van de door werkgevers te leveren garantiebanen.

Deze ondersteuning aan deze groep kan intensief zijn. Voor deze doelgroep is ook de langdurige loonkostensubsidie bedoeld. Hiervoor zal het UWV de indicatie uitvoeren.

Groep 4: Structurele verdien capaciteit: 30-50% WML

Deze groep heeft een potentiële loonwaarde tussen de 20 en 50% WML

Voor deze doelgroep is het belangrijk om, waar mogelijk, de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Hierbij is een brede inzet van instrumenten mogelijk, zoals werken met behoud van uitkering, begeleiding, loonkostensubsidie en werkplekaanpassing. Deze trajecten kunnen zeer intensief zijn. Voor deze doelgroep is ook de langdurige loonkostensubsidie mogelijk. Uitgangspunt voor ons bij de inzet van loonkostensubsidie voor deze specifieke groep is dat inzet op individueel niveau minimaal kostendekkend dient te zijn. Dit betekent dat kosten van begeleiding, ondersteuning en eventuele werkplek aanpassing niet hoger mogen zijn dan de besparing op de kosten van de uitkering. Wanneer het niet kostendekkend ingezet kan worden, richten wij ons op participatie zonder loonvormende arbeid. Daarbij zoeken wij nadrukkelijk de aansluiting bij de sociale netwerken in de buurten, wijken en kernen in de gemeente Brummen. Hierbij kan ook gedacht worden aan de vrijwillige tegenprestatie en vrijwilligerswerk.

Groep 5: Structurele verdien capaciteit: < 30% WML (geen indicatie “beschut werken”)

Deze doelgroep zal zeer langdurig een uitkering (vanuit het inkomensdeel) ontvangen. Er is geen mogelijkheid tot instroom in reguliere arbeid. Voor hun maatschappelijke participatie is deze

doelgroep aangewezen op de huidige algemene voorzieningen in de gemeente Brummen via onder meer Stichting Welzijn Brummen en de nieuwe initiatieven die in ontwikkeling zijn zoals de projecten Talent en Buurtpunt. We onderzoeken of meer initiatieven en projecten mogelijk en gewenst zijn. Deze ondersteuning voor deze groep is breder dan “puur” vanuit de Participatiewet, maar vergt een integrale aanpak over de volledige breedte van het sociaal domein. Zowel financieel als inhoudelijk.

7.2 Specifieke Inzet & Ondersteuning

7.2.1 Direct Actief

In februari 2014 heeft de gemeente Brummen besloten om aan te sluiten bij aanpak “Direct Actief” wat op het Werkplein Activerium is gestart in aansluiting op de bestaande Dag-1 aanpak.

Direct Actief is er op gericht om uitkeringsgerechtigden uit de gemeente Brummen via een intensief programma arbeidsfit te houden of weer fit te maken voor de arbeidsmarkt, zodat zij niet (meer) aangewezen zijn op een bijstandsuitkering en in hun eigen inkomen kunnen voorzien.

Het ‘Direct Actief’-programma bestaat uit drie fasen:

Fase 1: In de eerste fase gaan uitkeringsgerechtigden gedurende circa 3 weken aan het werk in een trainingscentrum. Daarnaast krijgen mensen trainingen in sollicitatievaardigheden, informatie over de arbeidsmarkt en trainingen in talenten die kandidaten kunnen inzetten bij hun zoektocht naar werk. De overige dagdelen is er ruimte om te solliciteren, waarbij kandidaten door de gezamenlijke werkgeversdienstverlening van Apeldoorn, Epe en Brummen worden voorzien van vacatures. De belangrijkste doelstelling van deze eerste fase is dat de gemeente Brummen een goed beeld krijgt van de arbeidsmogelijkheden, de motivatie en de basis werknemersvaardigheden van de uitkeringsgerechtigde. De uitkeringsgerechtigde krijgt inzicht in wat de arbeidsmarkt vraagt en de talenten die de kandidaat heeft en of kan ontwikkelen om zo snel mogelijk aan een baan te komen.

Fase 2: Als het na deze eerste fase nog niet gelukt is om regulier werk te vinden, gaan uitkeringsgerechtigden aansluitend met behoud van uitkering in de tweede fase gedurende ongeveer 9 weken werkervaring opdoen. Doelstelling in deze fase is het bestendigen of vergroten van de arbeidskansen.

Fase 3: Als ook de gezamenlijke inspanningen in deze tweede fase niet leiden tot regulier werk worden kandidaten in de derde fase aansluitend geplaatst in branchegerichte leerwerkomgevingen. Deze voor een deel nog te ontwikkelen leerwerkomgevingen hebben als ambitie kandidaten op te leiden tot een startkwalificatie op Mbo niveau 2.

Deze aanpak geldt in principe voor alle uitkeringsgerechtigden tenzij er medische, psychosociale of andere redenen zijn hiervan af te wijken.

Evaluatie

Medio 2015 gaan we de resultaten van “Direct Actief” voor de gemeente Brummen evalueren en nadrukkelijk beoordelen naar het rendement van de inzet van de participatiemiddelen.

7.2.2. Beschut werk

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

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

Beleidsuitgangspunt voor de gemeente Brummen is dat wij ons willen inspannen om deze voorziening te organiseren, binnen onze budgettaire mogelijkheden. In het wetsvoorstel invoering Participatiewet is aangegeven dat rekening gehouden moet worden met € 8.500 aan begeleidingskosten per beschutte werkplek.

Het doel van de voorziening beschut werk is om mensen volwaardig te laten participeren in de maatschappij. We onderzoeken of een combinatie te maken is met de huidige groep Wsw-ers die een beschutte werkplek nodig hebben. Voor deze groep hebben we bepaald dat we hun een werkplek in de gemeente Brummen gaan aanbieden.

Ook kan een combinatie gemaakt worden met de doelgroep arbeidsmatige dagbesteding, in het verlengde van reeds lopende pilots. Wij zullen ons inspannen om beschutte werkplekken ook bij reguliere werkgevers te realiseren.

7.2.3 Jongeren

Specifieke aandacht voor de participatie van jongeren is niet nieuw. Juist voor jongeren is het behalen van een (start)kwalificatie en een soepele overgang van onderwijs naar werk altijd al erg belangrijk geweest. De gemeente Brummen blijft investeren in het beleid en aanpak vroegtijdig schoolverlaten in samenwerking met het onderwijs. De laatste jaren is het rijksbeleid echter op belangrijke punten gewijzigd voor deze

doelgroep. Een belangrijke wijziging is bijvoorbeeld dat in de wet werk en bijstand een vier weken zoekperiode is vastgelegd, voorafgaand aan een bijstandsuitkering. In deze periode moeten jongeren zelfstandig op zoek naar werk en/of scholing. Daarbij geldt dat als de jongere inderdaad nog scholingsmogelijkheden heeft, hij of zij verwezen wordt naar een opleiding en geen recht heeft op een uitkering. Vanuit het jongerenloket van het Activerium bieden we jongeren tijdens deze vier weken zoekperiode ondersteuning richting school en/of werk.

We zullen het gebruik van het arrangement 1: 'nieuwe leerwerkplek' en arrangement 2: 'Startersbeurs' vanuit het regionale sectorplan (zie paragraaf 5.2.2) actief stimuleren, zodat Brummense jongeren kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Versterken van de aansluiting Onderwijs - Arbeidsmarkt

De aansluiting van het onderwijs op de behoeften op de arbeidsmarkt is een onderwerp dat de komende jaren hoog op de agenda staat in de gemeente Brummen en in onze regio. Bij het versterken van de economie en het scheppen van kansen voor onze inwoners vervult het onderwijs een belangrijke rol. Door te werken aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt vergroten we de kansen van jongeren uit de gemeente Brummen op het vinden van werk, versterken we de economie en voorkomen we werkloosheid op alle niveaus. Daarmee is het een essentiële voorwaarde voor economische zelfstandigheid en participatie. In de afgelopen periode is de relatie met het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs op regionaal niveau aangehaald en er zijn initiatieven genomen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor jonggehandicapten te bevorderen.

Aansluitingsvraagstuk voor kwetsbare jongeren.

Met de komst van de Participatiewet ontstaat er met name voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs een nieuw aansluitingsvraagstuk. Waar deze leerlingen voorheen vaak een beroep konden doen op de Wajong, vallen zij straks onder de doelgroep van de Participatiewet. Om een indruk te geven van de samenloop: bijna de helft van de huidige Wajongers in onze regio heeft een achtergrond in het speciaal onderwijs of praktijkonderwijs.

Passend onderwijs

Als gevolg van de - geleidelijke - invoering van passend onderwijs is te verwachten dat minder leerlingen naar het Voortgezet Speciaal Onderwijs of naar het praktijkonderwijs gaan. Daarmee raken we als gemeente een huidige “vindplaats” kwijt. Dit betekent dat wij onze relatie met het reguliere onderwijs verder moeten gaan versterken en speciaal aandacht moeten hebben voor deze specifieke doelgroep.

Entree-opleiding

Het aansluitingsvraagstuk wordt versterkt doordat er in het MBO een stelselherziening gaande is waarbij niveau 1 en de Arbeidsmarkt Gekwalificeerd Assistent (AKA) opleiding worden vervangen door de entreeopleiding. De entreeopleiding staat in principe alleen open voor leerlingen zonder diploma van wie redelijkerwijs verwacht mag worden dat zij het diploma Entree kunnen behalen en kunnen doorstromen naar MBO niveau 2 of hoger. Leerlingen zonder perspectief op een diploma Entree worden niet toegelaten of krijgen na 4 maanden het bindende advies dat zij de opleiding niet mogen voortzetten en op zoek moeten naar werk. Vaak gaat het om kwetsbare groepen leerlingen, die door een beperkt leervermogen, taalproblemen of een combinatie van meerdere problemen (gedragsproblemen, justitieel verleden, schulden e.d.) niet in staat zijn een diploma te behalen.

Gezamenlijke opgave

In het project aansluiting Onderwijs - arbeidsmarkt jonggehandicapten onderzoeken we samen met de regiogemeenten (Epe, Apeldoorn, Zutphen en Lochem) hoe in samenwerking met werkgevers, onderwijs en UWV-werkbedrijf de optimale aansluiting tussen het onderwijs voor mensen met een arbeidsbeperking en de arbeidsmarkt kan worden gecontinueerd en bevorderd. Tevens wordt onderzocht welke ondersteunende rol de gemeenten hierin kunnen vervullen.

Leer-werkplaats Brummen

Via het sectorplan wordt geïnvesteerd in het mogelijk maken van meer leer-werkplaatsen voor jongeren. Ook in de aanpak “Direct Actief” is voorzien in branchegerichte leerwerkomgevingen om jongeren op te leiden tot het MBO-2 niveau.

In 2015 zullen we onderzoeken of er een lokaal initiatief nodig is om aanvullend een lokale leer-werkplaats in voor jongeren met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren. We sluiten hierbij aan bij het initiatief vanuit Stichting Welzijn Brummen voor de aanpak “Talenthouse” binnen het jongerenwerk.

7.2.4 Ouderen

Ouderen vinden zeker in de huidige conjunctuur lastig de aansluiting met de arbeidsmarkt, onder meer door een vaak negatieve beeldvorming bij werkgevers. Hoewel het uitgangspunt voor de dienstverlening aan oudere uitkeringsgerechtigden individueel maatwerk blijft, zullen we met onze partners op de arbeidsmarkt kansen pakken om de ondersteuning voor ouderen te intensiveren.

We zullen het gebruik van het Arrangement 4: ‘Scholingsvoucher’ vanuit het regionale sectorplan (zie paragraaf 5.2.2) actief stimuleren, zodat Brummense ouderen kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

In 2015 en 2016 zullen we samen met maatschappelijke partners initiatieven ontwikkelen om de positie van werkzoekende ouderen te versterken.

7.2.5 Zelfstandigen

Ook zelfstandigen kunnen, als zij tijdelijk niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien, onder de Participatiewet vallen. Hiervoor is een aparte uitvoeringsregeling getroffen, namelijk het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Vanuit deze regeling kunnen de gemeenten ook mensen helpen om een bedrijf te starten bijvoorbeeld door het verstrekken van bedrijfskapitaal of een periodieke uitkering. We onderzoeken de komende periode mogelijkheden en initiatieven om het starten als zelfstandige vanuit de Wet werk en bijstand te stimuleren en te versterken.

7.2.6 Vluchtelingen

Vluchtelingen zijn in het kader van de Participatiewet niet aangeduid als een specifieke doelgroep. Toch verdient deze doelgroep wel extra aandacht. Sinds 1 januari 2013 kunnen vluchtelingen voor een inburgeringstraject niet meer bij de gemeenten terecht. Zij kunnen nu voor informatie, het examen en eventuele financiële regelingen terecht bij de DUO, de uitvoeringsdienst van het

Ministerie van Onderwijs. Vluchtelingen hebben vaak geen recente werkervaring, missen een netwerk en beschikken veelal niet over in Nederland erkende diploma's. Onze partners in het onderwijs verzorgen de inburgeringstrajecten en hebben om die reden zicht op de ontwikkelingen van deze doelgroep betreffende de Nederlandse taal. In onze ondersteuning voor deze doelgroep stemmen we het re-integratietraject en het inburgeringstraject op elkaar af en laten beiden elkaar versterken. Via Stichting Welzijn Brummen wordt aan deze groep extra maatschappelijke begeleiding geboden.

7.2.7 Niet uitkeringsgerechtigden

Dit betreft een zeer diverse doelgroep die geen recht heeft op inkomensondersteuning op basis van de Participatiewet. Deze doelgroep kan echter wel een beroep doen op ondersteuning voor begeleiding naar werk. De diversiteit van de doelgroep geldt zowel voor wat betreft de kansen op de arbeidsmarkt, als voor wat betreft hun financiële positie. De inzet van financiële middelen voor deze doelgroep zal zeer beperkt zijn omdat de financiële draagkracht van de gemeente Brummen vanuit het Participatiebudget gering is.

8 Wederkerigheid en Tegenprestatie

Sinds 1 januari 2012 kent de Wwb de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden te verplichten een tegenprestatie te verrichten. Met de wet Maatregelen komt er een verplichting voor de gemeente Brummen bij om beleid in een verordening vast te leggen.

Het doel van deze verplichting is om een tegenprestatie te verlangen voor het beroep op de solidariteit van de samenleving. Concrete voorbeelden zijn: koffie schenken in een verzorgingstehuis, sneeuwschuiven, het opknappen en onderhouden van speeltuinen of gemeentelijke terreinen. Het gaat daarbij nadrukkelijk niet om vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk vindt plaats op eigen initiatief, terwijl de tegenprestatie door de gemeente wordt afgedwongen bij het verstrekken van een uitkering. De plicht tot het leveren van een tegenprestatie staat ook los van de aan de uitkering verbonden verplichtingen gericht op de arbeidsinschakeling, zoals het verplicht meewerken aan re-integratie naar werk, het ondergaan van een medisch en/of arbeidsdeskundig onderzoek.

Het organiseren van de verplichte tegenprestatie stelt hoge eisen aan de uitvoering, vooral aan de begeleiding van uitkeringsgerechtigden tijdens het uitvoeren van de tegenprestatie evenals de handhaving ervan. Dit brengt dus extra kosten met zich mee. Vanuit het Rijk zijn geen extra gelden beschikbaar gesteld om invulling te geven aan de tegenprestatie. Er zijn wettelijk strenge eisen gesteld aan de aard, de duur en de omvang van de tegenprestatie. Daarnaast geldt dat op uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten de tegenprestatie niet van toepassing is en dat gemeenten een beleidsruimte hebben om de tegenprestatie in te vullen. Zo hebben we de ruimte om specifiek ook voor mantelzorgers de verplichtingen te blijven afstemmen op hun persoonlijke omstandigheden. Wij zullen het tegenprestatiebeleid vastleggen in een verordening.

Wij omarmen het principe van wederkerigheid, omdat wij het een vanzelfsprekendheid vinden dat mensen in ruil voor een uitkering iets terug doen voor de samenleving. Uiteraard voor zover dit binnen hun vermogen ligt en de activiteiten passen binnen de wettelijke kaders.

In paragraaf 6.1 hebben we beschreven dat we inzetten op participatieplaatsen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het project Talent.

Via de Pilot Buurtpunt en Pilot Beschut werk & arbeidsmatige dagbesteding (paragraaf 6.1) zetten we ook in op sociale activering van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Wij kiezen als gemeente Brummen voor een vrijwillige tegenprestatie en zullen uitkeringsgerechtigden daartoe actief stimuleren. Bij deze vrijwillige tegenprestatie richting we ons naast het iets terugdoen voor de samenleving, ook op het bevorderen van de deelname aan de samenleving, maatschappelijke participatie, het verhogen van het arbeidsritme, het ontwikkelen van de vaardigheden en daarmee op een grotere kans op een reguliere baan. Hierbij zorgen wij er voor dat er geen verdringing plaatsvindt van reguliere betaalde arbeid.

Wij zijn terughoudend met het opleggen van een verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie, omdat wij het belangrijk vinden dat mensen vanuit eigen motivatie maatschappelijk nuttige werkzaamheden verrichten. Wanneer uitkeringsgerechtigden op geen enkele manier vrijwillig bereid zijn tot enige vorm van het leveren van een tegenprestatie zullen we op individueel niveau overwegen om overgaan tot het verplicht opleggen van een tegenprestatie. De uitwerking gaan wij vastleggen in een verordening.

9 Werkgeversdienstverlening

De rol van werkgevers is voor een effectieve re-integratie van groot belang. Zonder werkgevers geen banen. En dat de werkgevers zelf een belang hebben bij het vinden van arbeidskrachten is duidelijk.

Hetzelfde geldt voor de werkzoekenden: het is in hun eigen belang dat zij een baan vinden.

Gelet op deze belangen, kan veel worden overgelaten aan de werkzoekenden en werkgevers zelf.

Daar waar dat kan, zullen we dat ook doen. Dit past bij het uitgangspunt dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor het vergroten van hun kansen.

Maar, we hebben een publieke taak om de werkzoekenden te ondersteunen, die niet op eigen kracht een baan kunnen vinden. Daarom is een effectieve en efficiënte organisatie van werkgeversdienstverlening noodzakelijk.

9.1 Effectieve en efficiënte organisatie van de werkgeversdienstverlening

Zoals in 5.2 aangegeven functioneert de arbeidsmarkt grotendeels regionaal. De gemeente Brummen werkt hierin samen met andere overheden, ondernemers, onderwijs in de Strategische Board Stedendriehoek. In het Sociaal Akkoord is tussen Rijk, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties afgesproken dat er een meer effectieve en efficiënte organisatie van werkgeversdienstverlening in Nederland moet komen.

Dit zal onder meer georganiseerd moeten gaan worden via regionale werkgeversservicepunten.

De regionale werkkamer Stedendriehoek/Noord Veluwe werkt momenteel een regionaal werkservicepunt voor onze arbeidsmarktregio uit. Dit zal op 01.01.2015 gereed zijn.

Regionale werkgeversdienstverlening

Het regionale Managementteam Werkgeversdiensten, waar de vier werkpleingemeenten Apeldoorn, Deventer, Harderwijk en Zutphen en het UWV-werkbedrijf vanaf eind 2012 in participeren, is actief in het ontwikkelen van bovenlokale activiteiten die tot een “plus” moeten leiden op het resultaat per werkplein in elk van de sub-regio's. Een nog betere benutting van landelijke en regionale werkgelegenheidsprojecten is een van de speerpunten, evenals het bevorderen van woon-werk mobiliteit tussen de vier sub-regio's.

Sub-regionale werkgeversdienstverlening

De gemeente Brummen heeft accountmanagement werkgeverdienstverlening ingekocht bij Apeldoorn. Onze accountmanager werkgeversdienstverlening werkt in een team wat werkzaam is voor de sub-regio Apeldoorn, Epe, Voorst en Brummen. Voordeel van deze samenwerking is dat we lokale werkgelegenheidsinitiatieven sub-regionaal kunnen benutten en de woon-werkmobiliteit kunnen bevorderen.

Lokale werkgeverdienstverlening

De gemeente Brummen heeft in de dienstverleningsovereenkomst met de gemeente Apeldoorn afspraken gemaakt over de “zichtbaarheid” van klantmanagement en werkgeverdienstverlening in de gemeente Brummen. De accountmanager werkgeversdienstverlening is sinds 2013 deels werkzaam vanuit het gemeentehuis van Brummen, werkt actief samen met onze bedrijfscontactfunctionaris en bezoekt actief Brummense bedrijven.

De aanpak werkgeversdienstverlening voor de gemeente Brummen wordt jaarlijks vastgelegd in een marktbeperkingsplan.

9.2 Ondernemersontbijt

In december 2013 is de gemeente Brummen gestart met het organiseren van een ondernemersontbijt.

Doel van dit ondernemersontbijt is om ondernemers en bestuur van de gemeente Brummen het gesprek met elkaar te laten aangaan over beleidsterreinen en zaken die in de gemeente Brummen actueel zijn. Daarnaast is het ondernemersontbijt een podium om met ondernemers het gesprek te voeren over de opgave van de participatiewet die de gemeente Brummen heeft. In 2014 is de aanpak Brummen Scoort onderwerp van gesprek geweest. Dit ondernemersontbijt zetten wij voort.

9.3 Brummen Scoort

Brummen Scoort is een “social community” in ontwikkeling voor en door bedrijven uit Brummen, Apeldoorn, Epe en Voorst. Doel is kansen te creëren op de arbeidsmarkt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze “social community” wordt vraag naar personeel (ondernemers) en aanbod (werkzoekenden) bij elkaar gebracht. Werkgevers zijn in de lead; ter ondersteuning van het online platform wordt een ambassadeursnetwerk opgezet van sociale ondernemers. Deze ondernemers hebben tot taak om

andere collega-ondernemers te enthousiasmeren door bijvoorbeeld werk, stages en/of leerwerkplekken beschikbaar te stellen aan deze doelgroep.

10 De gemeente als werkgever en opdrachtgever

De gemeente Brummen is niet alleen verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, maar is zelf ook werkgever en opdrachtgever van werkzaamheden op veel terreinen. Vanuit beide rollen kunnen wij de uitvoering van de Participatiewet versterken.

10.1 Creëren garantiebanen binnen onze eigen organisatie

In het sociaal akkoord is afgesproken dat de overheid (Openbaar Bestuur, Overheid en Onderwijs) 25.000 garantiebanen biedt voor mensen met een arbeidsbeperking. De doorvertaling naar onze arbeidsmarktregio betekent een opdracht van 340 garantiebanen in de periode 2014 – 2016. In de regionale werkkamer Stedendriehoek//Noord Veluwe worden afspraken gemaakt worden over de verdeling van deze garantiebanen in onze regio. Het exacte aantal voor de gemeente Brummen in de periode 2014 - 2016 is nu nog niet bekend.

Een plan van aanpak om deze garantiebanen te realiseren in onze eigen organisatie werken we de komende periode uit. We hebben de ambitie om als lokale overheid in Brummen mensen met een arbeidsbeperking daadwerkelijk een passende werkplek te bieden in onze eigen organisatie. We gaan dit goed en zorgvuldig organiseren en vooral goed doen!

We gaan zorgen voor goede passende werkplekken, begeleiding en ondersteuning van onze nieuwe collega's en faciliteren de ambtelijke organisatie daartoe goed en adequaat.

We hebben de overtuiging dat mensen met een arbeidsbeperking onze eigen organisatie veel meerwaarde bieden wanneer we ook uitgaan van talenten die deze mensen hebben. Zoals eerder aangegeven, we werken dit uit in een plan van aanpak.

De urgentie om als lokale overheid in Brummen deze garantiebanen daadwerkelijk te realiseren is groot.

Werkgevers in de gemeente Brummen zullen naar onze eigen gemeentelijke organisatie kijken wanneer wij het gesprek aangaan om tot realisatie van de garantiebanen bij werkgevers te komen.

We willen en zullen zelf het goede voorbeeld gaan geven, niet alleen qua nakomen van de afspraak van het aantal banen, maar ook door werkgevers te laten zien hoe je dit goed moet en vooral goed kan organiseren.

10.2 Sociaal Aanbesteden

De gemeente Brummen heeft in haar inkoopbeleid bij de aanbestedingen van werken en diensten als voorwaarde opgenomen dat 5% van de projectsom dan wel 10% van de loonsom besteed moet worden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo worden extra kansen op werk geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ambitie is een doorzichtig aanbestedingsbeleid dat uitnodigend is naar het bedrijfsleven. Op basis van eerste ervaringen en uit de contacten met werkgevers is gebleken dat zij graag aan de slag gaan met hun ideeën om sociaal ondernemerschap in deze vorm gestalte te geven.

We onderzoeken de komende periode mogelijkheden om meer met Apeldoorn, Voorst en Epe samen te werken om expertise te bundelen.

11 Financieel Kader

Zoals in 4.1.3 en 4.1.4 beschreven veranderd de financiering voor de gemeente Brummen.

- a. Er treedt per 01.01.2015 een ander verdeelmodel van het inkomensdeel in werking. Het inkomensdeel is het budget waaruit de uitkeringen worden betaald.
- b. Er komt één gebundeld re-integratiebudget. Hierin worden alle middelen voor bevordering van arbeidsdeelname en terugdringing van uitkeringslasten gebundeld. Dit gebundeld re-integratiebudget is opgebouwd uit het Participatiebudget, de rijksbijdrage Wsw en de re-integratiemiddelen die het UWV beschikbaar had voor de ondersteuning van Wajongers.

11.1 Integratie-uitkering binnen het gemeentefonds

De financiële middelen voor de taken en verantwoordelijkheden op het terrein van de maatschappelijke ondersteuning, jeugd en arbeidsparticipatie, dat per 1 januari 2015 naar de gemeente Brummen zullen gaan, zullen aan de gemeente Brummen beschikbaar worden gesteld als integratie-uitkering in het Gemeentefonds. Het Rijk heeft met de VNG afspraken gemaakt over een integrale monitor sociaal domein. De uitgaven van de gemeente Brummen binnen het sociaal domein moeten daarnaast aanvullend zichtbaar gemaakt worden via zogenaamde Informatiesysteem voor Derden.

11.2 Participatiebudget 2015

Het Rijk heeft op 16 september 2014 het voorlopige budget Participatiewet 2015 bekend gemaakt. Het participatiebudget 2015 is een ongedeeld budget, maar is op een "oude manier" inzichtelijk gemaakt: Op basis van beschikbare gegevens is een indicatieve schatting gemaakt voor de jaren 2016, 2017 en 2018.:

Participatiebudget	Klassiek Budget & nieuwe doelgroep	Wsw-deel	Totaal
2014	€ 378.529*1	€ 2.499.719	€ 2.878.248
2015	€ 345.284	€ 2.491.438	€ 2.836.722
2016	€ 330.000	€ 2.293.412*2	€ 2.623.412
2017	€ 328.000	€ 2.140.886*2	€ 2.468.886
2018	€ 338.000	€ 2.040.918*2	€ 2.378.918

*1 In 2014 is er nog geen sprake van een nieuwe doelgroep. Tevens ontving de gemeente Brummen in 2014 een bijdrage volwasseneneducatie à € 42.000. Deze middelen volwasseneneducatie vormen per 01.01.2015 geen onderdeel meer uit van het Participatiebudget van de gemeente Brummen. De centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland gaan voortaan deze Rijksmiddelen ontvangen en inkoop volwasseneneducatie verzorgen.

*2 Bij het voorlopig budget Participatiewet 2015 is vanuit het Rijk bekend gemaakt wat de zogenaamde "blijfkansen" in de Wsw voor de gemeente Brummen zijn. Door natuurlijk verloop, zoals pensionering en overlijden, neemt de huidige Wsw-populatie de komende jaren in omvang af. Deze afbouw is vertaald in een "blijfkans".

Blijfkans	Percentage
2015	100%
2016	97%
2017	91%
2018	87%

De oude rijksbijdrage Wsw per arbeidsjaar bedraagt € 26.000 in 2014 en wordt met ingang van 2015 in zes jaar afgebouwd tot ongeveer € 22.700 in het jaar 2020. We gaan er vanuit dat de oude rijksbijdrage per arbeidsjaar met ingang van 2015 in stapjes van € 550 per jaar wordt afgebouwd.

Bij de bepaling van het definitieve budget Participatiewet 2015 zal ook de definitieve gerealiseerde taakstelling Wsw 2014 bepalend zijn voor de hoogte van het budget 2015.

11.3 Bijdrage in exploitatietekorten GR Delta

De gemeente Brummen heeft een samenwerkingsovereenkomst tot en met 2015 met de andere deelnemende gemeenten in de GR Delta waarin is afgesproken dat de Wsw Rijksbijdrage 100 % aan Delta wordt doorbetaald. (zie ook paragraaf 4.3)

Wanneer deze afspraak ook voor de jaren 2016, 2017 en 2018 wordt toegepast dan heeft dit op basis van de meerjarenraming 2015 – 2018 van de GR Delta financiële consequenties. In de meerjarenraming 2015 – 2018 is geconstateerd dat de exploitatietekorten van de GR Delta vanaf 01.01.2018 niet meer gedekt kunnen worden uit de algemene reserve van de GR Delta. Dit betekent dat de deelnemende gemeenten financieel zullen moeten gaan bijspringen.

In de meerjarenraming 2015 – 2018 is voor de gemeente Brummen een indicatie opgenomen.

Jaar	Participatiebudget	Wsw doorbetaling	Bijdrage Brummen	Blijft over
2015	€ 2.836.722	€ 2.491.438	€ 0	€ 345.284
2016	€ 2.623.412	€ 2.293.412	€ 0	€ 330.000
2017	€ 2.468.886	€ 2.140.886	€ 0	€ 328.000
2018	€ 2.378.918	€ 2.040.918	€ 156.000	€ 182.000

11.4 Verplichtingen voormalige In en Doorstroombanen (ID) & voormalige Wet inschakeling werkzoekenden (WIW)

Tot 01.01.2004 bestond de Wet inschakeling werkzoekenden. Doel van deze wet was om werkzoekenden werkervaring op te laten en contacten te laten leggen met als einddoel het vinden van regulier betaald werk. De werkzoekende kwam onder deze wet in dienst bij de gemeente Brummen en werd gedetacheerd bij organisaties en instellingen in de gemeente Brummen. Deze organisaties en instellingen betaalden aan de gemeente Brummen een zogenaamde inleenvergoeding.

Als onderdeel van de Algemene bijstandswet kon de gemeente Brummen zogenaamde In en Doorstroom (ID) banen mogelijk maken.

Bij deze ID-banen ging het om arbeid waarbij de werkgever subsidie ontvangt van de gemeente voor het in dienst nemen van een langdurige werkloze.

Met de inwerkingtreding van de Wet werk en bijstand in 2004 verviel de regeling ID-banen.

Bij het vervallen van de wet inschakeling werkzoekenden en de regeling ID-banen in 2004 heeft de gemeente Brummen besloten om deze vormen van gesubsidieerde arbeid als onderdeel van de Wet werk en bijstand voort te zetten. Belangrijk argument bij dit besluit was dat het voor de betrokkenen wenselijk was, het via de Wet werk en bijstand mogelijk was en de financiële middelen ruim aanwezig waren om dit voort te zetten.

In 2010 heeft het College besloten tot afbouw van deze oude vorm van gesubsidieerde arbeid omdat de kosten voor deze vorm van gesubsidieerde arbeid een toenemend groot deel van de beschikbare middelen van het participatiebudget uitmaakt. Ook was voor het college een zwaarwegende reden de aankondiging van het Rijk om de komende jaren fors te gaan bezuinigen op het participatiebudget.

Ter indicatie: In 2009 ontving de gemeente Brummen: € 997.295 en was er een spaarsaldo van € 509.355 (via de toen geldende meeneemregeling). Het Participatiebudget voor 2015 zal het Participatiebudget € 332.029 bedragen.

Vrijwel alle gemeenten in Nederland hebben inmiddels besloten tot stopzetting van de voormalige ID en WIW-banen.

Het Rijk heeft bij de bezuinigingen op het participatiebudget in eerdere jaren ook actief opgeroepen tot stopzetting van deze oude vormen van gesubsidieerde arbeid en dit als argument gehanteerd waarom er bezuinigd kan worden op gemeentelijke participatiebudgetten.

Middels inhuur van een specialistisch bedrijf is vanaf 2010 gewerkt om tot afbouw van deze vorm van gesubsidieerde arbeid te komen. Deze aanpak is succesvol geweest: voor meerdere personen is een passende oplossing gevonden. Zo zijn er een aantal personen regulier (zonder subsidie van de gemeente) in dienst getreden bij de oorspronkelijke werkgever.

Stand op 01.07.2015

WIW:

Op dit moment zijn er nog twee personen formeel in dienst bij de gemeente Brummen, maar is het werkgeverschap elders ondergebracht en zijn deze twee personen gedetacheerd. De twee organisaties waar deze twee personen gedetacheerd zijn betalen aan de gemeente Brummen een inleenvergoeding. Ondanks alle inspanningen in de periode 2010 – 2014 is het niet mogelijk gebleken om tot reguliere arbeid voor deze twee personen te komen. Belangrijkste reden hiervoor zijn: huidige werkgever is niet financieel in staat om betrokkene regulier in dienst te nemen. Tweede reden is dat betrokkenen ondanks alle mogelijke ondersteuning en begeleiding niet in staat zijn om regulier loonvormend bij een andere werkgever te werken. Ook is een hogere inleenvergoeding vanuit de organisatie is niet mogelijk omdat de daadwerkelijke productiviteit dat niet rechtvaardigt en de financiële middelen bij de organisatie ontbreken.

Dienstverband van deze twee personen loopt tot 26.03.2024 en 25.05.2040. Respectievelijk ruim 9 jaar en ruim 25 jaar.

De loonkosten per jaar bedragen in totaal voor deze 2 personen: € 34.945 exclusief de begeleidingskosten (€ 6.770 per jaar) die voor rekening van de gemeente Brummen komen.

ID:

Op dit moment zijn er nog twee personen werkzaam bij een organisatie in de gemeente Brummen. De gemeente Brummen betaald aan deze organisatie een loonkostensubsidie.

Ondanks alle inspanningen in de periode 2010 – 2014 is het niet mogelijk gebleken om tot reguliere arbeid voor deze twee personen te komen.

Belangrijkste reden hiervoor zijn: huidige werkgever is niet financieel in staat om betrokkenen zonder loonkostensubsidie in dienst te houden en het productief vermogen van deze twee medewerkers is zeer laag. Tweede reden is dat betrokkene ondanks alle mogelijke ondersteuning en begeleiding niet in staat zijn om regulier loonvormend bij een andere werkgever te werken.

De kosten per jaar bedragen in totaal voor deze twee personen: € 41.802.

Het dienstverband van deze personen loopt in 2015 en 2016 af. Het betreft dus personen die na een lange werkzame periode heel dicht tegen hun pensioen aanzitten.

Overzicht Participatiebudget inclusief doorbetaling Wsw, bijdrage exploitatietekorten GR Delta, verplichtingen ID & WIW vertaald naar bedragen per persoon

Jaar	Participatiebudget	Wsw	Bijdrage Delta*1	ID & WIW*2	Blijft over	Aantallen*3	per persoon
2015	€ 2.836.722	€ 2.491.438	€ 0	€ 83.517	€ 248.512	289	€ 860
2016	€ 2.623.412	€ 2.293.412	€ 0	€ 73.517	€ 256.483	309	€ 830
2017	€ 2.468.886	€ 2.140.886	€ 0	€ 53.517	€ 274.483	329	€ 834
2018	€ 2.378.918	€ 2.040.918	€ 156.000	€ 41.802	€ 140.198	349	€ 401

*1 zie 11.3.

*2 De gemeente Brummen beschikt over een bestemmingsreserve die in het verleden is gecreëerd om de kosten van de voormalige ID & WIW regeling deels te kunnen betalen en om de afbouw van deze regeling te kunnen financieren. Op dit moment is een bedrag à € 141.745 beschikbaar.

*3 Door diverse bureaus zoals Berenschot, Iroko en KplusV is onderzoek gedaan naar de te verwachte nieuwe instroom in de Participatiewet. We hebben in deze tabel voor een voorzichtig aantal gekozen. Niet meegenomen in deze aantallen is de instroom in de Wet werk en bijstand vanwege werkeloosheid of eindigen WW.

Keuze:

De gemeente Brummen zal vanwege de beperkte middelen in het Participatiebudget en de nieuwe taken in de Participatiewet (onder andere beschut werk) waarvoor de gemeente Brummen verantwoordelijk is per 01.01.2015 keuzes moeten maken.

We kiezen er voor om per 01.01.2016 definitief met de financiering van de oude gesubsidieerde banen te stoppen. Deze gesubsidieerde banen zijn niet meer financierbaar.

Op 01.01.2016 zijn er nog drie mensen werkzaam in een gesubsidieerde baan.

Voor de medewerker die nog maar paar maanden voor zijn pensioen zit, treffen we via zijn werkgever voor 01.01.2016 een passende regeling zodat de loonkostensubsidie niet meer ten laste komt van het participatiebudget per 01.01.2016. We zijn van mening dat ontslag net voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ongewenst is.

Voor de andere twee medewerkers zetten we in 2015 voor de laatste keer in op ondersteuning naar ander regulier werk. Lukt ander regulier werk niet, dan volgt ontslag per 01.01.2016.

Voor de financiering van gesubsidieerde arbeid in 2015 (€ 83.517) zetten we de bestemmingsreserve in die daarvoor is gecreëerd.

Zowel de passende regeling voor de WIW-medewerker als de extra ondersteuning richting regulier werk voor de twee ID-medewerkers zetten we het restant van de bestemmingsreserve in.

Financiële doorvertaling na keuze

Jaar	Participatiebudget	Wsw	Bijdrage Delta*1	Blijft over	Aantallen*2	per persoon
2015	€ 2.836.722	€ 2.491.438	€ 0	€ 345.284	289	€ 1.195
2016	€ 2.623.412	€ 2.293.412	€ 0	€ 330.000	309	€ 1.067
2017	€ 2.468.886	€ 2.140.886	€ 0	€ 328.000	329	€ 996
2018	€ 2.378.918	€ 2.040.918	€ 156.000	€ 182.000	349	€ 521

*1 zie 11.3.

*2 Door diverse bureaus zoals Berenschot, Iroko en KplusV is onderzoek gedaan naar de te verwachte nieuwe instroom in de Participatiewet. We hebben in deze tabel voor een voorzichtig aantal gekozen. Niet meegenomen in deze aantallen is de instroom in de Wet werk en bijstand vanwege werkloosheid of eindigen WW.

11.5 Inkomensdeel

De gemeente Brummen ontvangt op grond van de Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten (BUIG) de gemeentelijke geldstromen voor de bekostiging van uitkeringen op grond van de volgende wetten gebundeld:

- Wet werk en bijstand (WWB);
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz 2004) voor zover deze uitkeringen betrekking hebben op levensonderhoud voor startende ondernemers;

In Paragraaf 4.1.4 is aangegeven dat er per 01.01.2015 er een nieuw landelijk verdeelmodel inwerking treedt: het "Multiniveaumodel".

Op basis van de bekendmaking voorlopige bedragen 2015 in oktober 2014 betekent dit een budget à € 3.736.589 voor de gemeente Brummen.

Voordelen die een gemeente Brummen behaalt (minder uitgeven aan uitkeringen dan het Rijksbudget) komen ten gunste van de gemeente Brummen.

Bij een nadeel op het budget (meer uitgeven aan uitkeringen dan het Rijksbudget) kan de gemeente Brummen een beroep doen op een nieuwe vangnetregeling. Hoe deze regeling eruit gaat zien is op dit

moment onbekend. Op basis van de huidige regeling (die gaat vervallen en wordt vervangen door een vangnetregeling) zijn de eerste 10 % voor eigen rekening van de gemeente Brummen. Bij een nadeel van meer dan 10 %, kon voor het meerdere boven de 10% een individuele aanvullende uitkering aangevraagd worden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

11.6 Financiering loonkostensubsidie

De betaling van de loonkostensubsidie vindt plaats vanuit het inkomensdeel voor de Wet werk en bijstand. De begeleiding komt ten laste van het participatiebudget.

De gemeente Brummen kan door inzet van de loonkostensubsidie “winst” behalen wanneer iemand vanuit een uitkeringssituatie met loonkostensubsidie aan het werk gaat. We hoeven dan namelijk geen volledige uitkering meer te betalen.

Het *algemene beeld* is dat wanneer een alleenstaande ouder vanuit de bijstand aan het werk gaat (met een loonwaarde van bij voorbeeld 50 procent) dan levert dat de gemeente Brummen een voordeel op van € 7.300. Bij een echtpaar dat via loonkostensubsidie aan het werk gaat, levert het gemeente Brummen een voordeel op van € 9.200. Een alleenstaande die vanuit de uitkering aan het werk gaat, levert de gemeente Brummen in zijn algemeenheid weinig voordeel op.

Uitkeringsgerechtigden met een lage loonwaarde gaan de gemeente Brummen vaak juist extra geld kosten.

Er worden op dit moment door diverse organisaties rekentools ontwikkeld.

Met deze tools kan inzichtelijk gemaakt worden wat de financiële gevolgen zijn voor de werkgever, werknemer en de gemeente Brummen zelf.

Doordat op dit moment de regeling voor werkgeverslasten nog niet bekend zijn, deze wordt later per Ministeriële Regeling nog vastgesteld, zijn de huidige tools nog niet echt hanteerbaar.

In 2015 zullen we een rekentool gaan gebruiken om zowel werkgever als werknemer goed te kunnen informeren.

Bij de inzet van loonkostensubsidie hanteren wij de volgende uitgangspunten:

1. Inzet van loonkostensubsidie op individueel niveau dient minimaal kostendekkend te zijn. Dit betekent dat kosten van ondersteuning en eventuele werkplek aanpassing (voor zover dat voor rekening is van de gemeente) mogen niet hoger zijn dan de besparing op de kosten van de uitkering. Wanneer het niet kostendekkend ingezet kan worden, richten wij ons op participatie zonder loonvormende arbeid.
2. Bij het verstrekken van loonkostensubsidie hanteren wij zowel het principe “waar voor uw geld” alsmede het principe “voor wat hoort wat”. Concreter: op basis van een loonwaardemeting betaald de werkgever niet meer dan dat de werknemer daadwerkelijk productief is, maar we spreken de werkgever aan op zijn/haar verantwoordelijkheid om de werknemers passend en adequaat te begeleiden.
3. Waar nodig en selectief zetten we naast de loonkostensubsidie ook de no-riskpolis in voor werkgevers. De no-risk polis is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt en de werknemer via loondispensatie vanuit de gemeente Brummen werkzaam is.

11.7 Verdienmodellen

We zien het als een opdracht om verdienenmodellen te ontwikkelen voor de gemeente Brummen. Verdienmodellen waarmee we enerzijds meer uitkeringsgerechtigden richting regulier werk kunnen ondersteunen en anderzijds middelen gaan “verdiene” om mensen met een nu te grote afstand tot de arbeidsmarkt maximaal te ondersteunen en begeleiden, zowel richting werk, beschut werk als richting maatschappelijke participatie.

In 2015 zullen we deze verdienenmodellen gaan ontwikkelen. Hierbij maken we ook gebruik van onze regionale samenwerking met onze huidige uitvoerder Apeldoorn en collega gemeenten Voorst en Epe.

11.8 KplusV rekenmodel

De gemeente Apeldoorn heeft samen met KplusV een rekenmodel ontwikkeld. Met dit model is het mogelijk de financiële ramingen op te stellen en bij te stellen en de verbinding tussen middelen en beleidsdoelen aan te brengen. Het rekenmodel biedt inzicht in hoeveel er vastligt aan verplichtingen en wat de investeringsruimte is. Het model biedt ook inzicht in het effect van de inzet van arrangementen bij mensen met een verschillende verdien capaciteit. Ook beschut werk en de garantiebanen zijn in het model opgenomen.

We gaan met uitvoerder Apeldoorn in gesprek om dit rekenmodel ook voor de gemeente Brummen te gaan toepassen.

11.9 Europees Sociaal Fonds

We zien het als een uitdaging om meer gebruik te gaan maken van Europese subsidies. De middelen die we van het Rijk ontvangen worden namelijk steeds minder.

Nederland ontvangt van 2014 tot en met 2020 een bedrag van 507 miljoen euro uit het Europees Sociaal Fonds. Het grootste deel van dit geld komt beschikbaar voor de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland.

Voor onze arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe is vanuit het ESF tot en met 2017 3 miljoen euro beschikbaar. Sinds dit jaar moeten organisaties die een beroep willen doen op ESF-subsidie hun aanvraag doen bij de centrumgemeente. Apeldoorn is onze centrumgemeente. In juni 2014 is echter besloten dat de gemeente Harderwijk deze rol op zich gaat nemen en een regionaal subsidiebureau inricht.

Het bureau ondersteunt de gemeenten en onderwijsinstellingen bij het opstellen van hun aanvragen en dient als vraagbaak voor het inrichten van de projecten. De gemeente Brummen zal actief van de ondersteuning gebruik gaan maken.

Het College heeft op 14 oktober 2014 besloten om samen met het "cluster Apeldoorn" (de gemeenten Brummen, Apeldoorn, Voorst en Epe) een ESF aanvraag in te dienen binnen het thema "Actieve Inclusie". Binnen dit thema is er ESF subsidie beschikbaar voor het terugdringen van jeugdwerkloosheid en voor de arbeidsinpassing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ESF subsidieaanvraag is gericht op het begeleiden van werkloze jongeren tot 27 jaar richting school en/of werk. Concreet betekent dit dat de kosten voor de begeleiding van maximaal 275 jongeren uit de gemeenten Apeldoorn, Brummen, Epe of Voorst voor een deel via ESF worden vergoed.

11.10 Financiering werkbedrijf

Ondanks dat afgesproken is dat we het regionaal werkbedrijf niet middels een gebouw en een directeur gaan vormgeven, zal de gemeente Brummen wel rekening moeten houden met kosten voor het regionaal werkbedrijf (zie paragraaf 4.1.6.). Een inschatting van een bijdrage door de gemeente Brummen is op dit moment niet maken. In het najaar zal een voorstel aan alle partners worden voorgelegd.

Onderdeel van het voorstel zal ook zijn de wijze waarop de werkgevers in de regio invulling gaan geven aan de toezegging in het Sociaal Akkoord dat zij kunnen bijdragen in de financiering van het Werkbedrijf.

12. Communicatie

Voor de decentralisaties heeft de gemeente Brummen een communicatieplan opgesteld. De campagne hiervoor is in juni 2014 gestart. Het centrale motto is: "Samen goed voor elkaar". In het communicatieplan is aangegeven welke doelstellingen we na streven. We doen dit aan de hand van de indeling kennis, houding en gedrag:

Kennis (wat willen we dat men weet?):

Alle doelgroepen zijn op de hoogte van de komende veranderingen en begrijpen de impact voor de samenleving. Alle doelgroepen moeten weten wat de decentralisaties inhouden, wat gaat er veranderen en waarom? Wat betekent dat? Wat kun je zelf (nu al) doen? Waar kun je terecht voor informatie, diensten en producten? En: waarom is er nog zoveel onduidelijk? Door het geven van informatie en het aandragen van voorbeelden wordt ingespeeld op die bewustwording.

Houding (wat willen we dat men ervan vindt?):

We hebben natuurlijk als doel dat het brede publiek zich de vraag stelt: "wat kan ik zelf doen?" Alle doelgroepen zien het belang van de veranderingen in en staan hier positief tegenover. Ze begrijpen wat de voordelen zijn, maar ook de nadelen, en voelen zich betrokken.

Gedrag (wat willen we dat men doet?):

Alle doelgroepen zijn bereid mee te denken en doen. Ze zijn gemotiveerd en bereid om zelf een steentje bij te dragen, op welke manier dan ook.

Daarnaast is er ook een aantal specifieke interne doelstellingen benoemd. In het communicatieplan zijn ook de doelgroepen uitgewerkt. Doelgroepen die we onderscheiden zijn toekomstige cliënten, huidige vrijwilligers en mantelzorgers, huidige cliënten, zorgverleners/professionals/maatschappelijke partners, bedrijven/instellingen en medewerkers van de gemeente Brummen. Voor uitgebreide informatie hierover en de doelstellingen/aanpak per doelgroep verwijzen we naar het communicatieplan

In de campagne "Samen goed voor elkaar" zetten we een heel scala aan communicatiemiddelen in samenhang in. Veel aandacht is hierbij voor visuele middelen, zoals een animatiefilm en videojournaals. De animatiefilm willen we breed inzetten en ook op locaties bij derden vertonen (bijvoorbeeld via tv-schermen in wachtruimtes bij huisartsen of zorgverleners). Verder gaan we periodiek werken met videojournaals. Voor de campagne is ook een specifieke website ontwikkeld (brummen.samengoedvoorelkaar.nl) en communiceren we via facebook en de gemeentelijke twitteraccount. Andere middelen die we inzetten zijn posters en flyers. Nieuwsberichten zullen we ook op de gemeentewebsite plaatsen, in GemeenteThuis opnemen en waar nodig zullen we inwoners per brief of via andere kanalen pro-actief informeren.

Heldere en begrijpelijke communicatie over de Wet Maatregelen WWB

De veranderingen door de Wet Maatregelen WWB kunnen veel betekenen voor onze inwoners en uitkeringsgerechtigden. Dit vraag nu en ook in de uitvoering straks in 2015 om een goede, heldere en begrijpelijke communicatie naar onze inwoners.

We maken afspraken met onze uitvoerder de gemeente Apeldoorn om uitkeringsgerechtigden persoonlijk goed en zorgvuldig te informeren over alle veranderingen die gaan plaats vinden per 01 januari 2015. Als onderdeel van de communicatiestrategie "Samen Goed Voor Elkaar" zorgen wij er voor dat onze inwoners, huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden tijdig en juist geïnformeerd worden over de veranderingen die gaan plaatsvinden. Ook zorgen wij er voor dat informatie helder en begrijpelijk beschikbaar is. Bij de ontwikkeling van de informatie en communicatie naar onze inwoners en uitkeringsgerechtigden werken wij graag samen met de Maatschappelijke Advies Raad.

Heldere en begrijpelijke communicatie over de Participatiewet

Als onderdeel van de communicatiecampagne "Samen Goed Voor Elkaar" zorgen wij er voor dat onze inwoners, huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers tijdig en juist geïnformeerd worden over de veranderingen die gaan plaatsvinden met de invoering van de Participatiewet.

Wij zorgen er voor dat informatie helder en begrijpelijk beschikbaar is. Bij de ontwikkeling van de informatie en communicatie naar onze inwoners en uitkeringsgerechtigden werken wij graag samen met de Maatschappelijke Advies Raad.

12. Afkortingenlijst

WWB	:	Wet werk en bijstand
Wsw	:	Wet sociale werkvoorziening
I.O.A.W.	:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze Werknemers.
I.O.A.Z.	:	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
Wajong	:	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
BZ & Bbz	:	Bijstandbesluit Zelfstandigen. Soms komen zelfstandigen (tijdelijk) in financiële problemen die het voortbestaan van hun bedrijf bedreigen. In bepaalde gevallen kunnen zij dan een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). De gemeente voert deze regeling uit en kan de ondernemer ondersteuning bieden. Bijvoorbeeld via een renteloze lening, een starterskrediet of een aanvulling op het inkomen tot bijstandsniveau.
WIW	:	Wet Inschakeling Werkzoekenden
ID-banen	:	instroom-doorstroom banen.
UWV	:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, voert o.a. de Werkloosheidswet (WW) en Wajong uit
CAO	:	collectieve arbeidsovereenkomst, is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen.
WML	:	wettelijk minimum loon, alle werknemers in Nederland tussen de 23 jaar en de AOW-leeftijd hebben recht op het wettelijk minimumloon. Dit is het loon dat iemand minimaal moet ontvangen wanneer hij/zij werkt. Voor jongere werknemers (15 tot 23 jaar) geldt het minimumjeugdloon. Het minimumloon beschermt tegen onderbetaling.
WTOS	:	Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. De WTOS biedt een financiële bijdrage in de kosten die verbonden zijn aan regulier voortgezet onderwijs (vmbo, havo, vwo en volwassenonderwijs)
VNG	:	Vereniging Nederlandse Gemeenten
ROC-Aventus	:	Regionaal Opleidingen Centrum Aventus is het regionale opleidingscentrum in de Stedendriehoek Apeldoorn, Deventer en Zutphen. Aventus biedt beroepsonderwijs, educatie voor volwassenen en bedrijfsopleidingen.
GR	:	Gemeenschappelijke Regeling. Wet waarin samenwerkingsverbanden worden geregeld tussen openbare lichamen zoals gemeenten, provincies en waterschappen
ESF	:	Europees Sociaal Fonds. Is het belangrijkste Europese middel om werkgelegenheid te ondersteunen, mensen aan werk te helpen en te zorgen voor eerlijker arbeidskansen voor alle EU-burgers.
Activerium	:	Vanuit het Werkplein Activerium in Apeldoorn worden inwoners begeleid naar een nieuwe baan én worden werkgevers voorzien van geschikt personeel.
DUO	:	De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) voert als baten-lastendienst in opdracht van

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) onderwijswetten en regelingen uit. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondersteunt DUO de gemeenten bij de uitvoering van de Wet inburgering.

KplusV : Een organisatie- adviesbureau wat onder andere samen met de gemeente Apeldoorn een rekenmodel in ontwikkel heeft.