

Beleidsplan Participatiewet 2015-2016



Juni 2015

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Vernieuwde wettelijke kaders	4
2.1 Regionale samenwerking IJssel-Vecht.....	5
3. Ambities Dalfsen	6
3.1 Beleidsuitgangspunten	6
3.2 Onze aanpak: Stichting Dalfsen Werkt!.....	7
3.3 Te nemen stappen.....	8
3.4 Verantwoordelijkheden gemeente Dalfsen als werkgever en als opdrachtgever	9
4. Interventies Domein Werk	9
4.1 Doelgroepen	9
4.2 Focus op uitstroom	10
5. Dienstverlening Dalfsen	11
5.1 Instrumenten en voorzieningen	11
5.2 Samenwerking met werkgevers en ondernemers	13
6. Financiële paragraaf.....	14
6.1 Monitoring	15
Bijlagen.....	17
Lijst van afkortingen en begrippen.....	17

1. Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet voegt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wet jonggehandicapten (Wajong) samen. Daarmee hebben gemeenten de verantwoordelijkheid gekregen voor het ondersteunen van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief mensen met een beperking. De wet moet mensen die nu nog aan de kant staan, meer kansen geven om mee te doen en waar mogelijk zelf in hun levensonderhoud te voorzien. Tegelijk met het inwerking treden van de Participatiewet zijn wijzigingen in de Wwb ingevoerd om de bijstand (financieel) houdbaar te houden. Deze wijzigingen hebben onder andere betrekking op het maatregelenregime bij het niet nakomen van verplichtingen. Bovendien wordt van iedereen die een uitkering ontvangt, verwacht dat er een zogenaamde tegenprestatie naar vermogen wordt geleverd. Kortom, gemeenten hebben de beschikking gekregen over (nieuwe) instrumenten om mensen te ondersteunen en te activeren richting arbeidsmarkt. Deze opgave is niet alleen door de gemeente te realiseren. Met name ten aanzien van de arbeidsmarkt is samenwerking met werkgevers cruciaal en zal de werkgeversbenadering een gemeentebrede activiteit moeten worden (niet alleen vanuit de Eenheid Maatschappelijke Ondersteuning).

Keuzes en veranderingen

- De gemeente Dalfsen wil zo veel mogelijk werkzoekenden helpen aan werk of een werkplek. Er is gekozen voor een zelfstandige uitvoering van de Participatiewet en de (oude) Wet sociale werkvoorziening. Dat laatste in de vorm van de Stichting Dalfsen Werkt die met ingang van 1 januari 2016 operationeel is. Dit betekent dat Dalfsen vanaf 2016 niet meer zal deelnemen aan de Gemeenschappelijke Regeling Wezo. Wij zetten de komende jaren sterk in op de lokale werkgeversbenadering om meer (arbeids)beperkte mensen naar de arbeidsmarkt te geleiden en te ondersteunen. Nauwe samenwerking tussen (regio)gemeenten en uitvoeringsorganisaties is hierbij nodig zodat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor de gehele doelgroep van de Participatiewet beter op elkaar afgestemd worden. Hier is een rol in weggelegd voor de nieuwe 'Netwerker maatschappelijke ondersteuning'.
- De kandidaten zijn alle personen die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet en arbeidsvermogen hebben. Ook mensen zonder uitkering behoren tot de brede doelgroep en verantwoordelijkheid van de gemeente en kunnen aanspraak maken op ondersteuning.
- Aangezien wij de afgelopen jaren geconfronteerd worden met een groeiend uitkeringsbestand en gelet op ons beschikbare participatiebudget is het noodzakelijk om goede keuzes te maken voor een effectieve en efficiënte sturing op de uitvoering van de Participatiewet.

In deze notitie wordt de beleidsuitvoering van de Participatiewet en concreet het re-integratiebeleid voor de komende jaren uiteengezet. In de Contourennotitie decentralisaties sociaal domein 'Meedoen en Verbinden' (maart 2013) heeft de raad al richtinggevend kaders gesteld die van belang zijn voor de integrale aanpak binnen het sociaal domein. In de Beleidsnota 'Meedoen en Verbinden; nieuwe taken in het sociaal domein' zijn beleid en uitgangspunten verder ingevuld. Want ook op het terrein van re-integratie en arbeidstoeleiding is het van belang om (versterking van) de eigen kracht van de burger te bevorderen, zorg, welzijn en werk te verbinden en maatwerk te bieden. Dit document dient om nadere invulling te geven aan de visie en verbinding te leggen met de uitgangspunten en de uitvoering.

Te midden van al deze ontwikkelingen wordt prioriteit gegeven aan monitoring en sturing. Er moet een duidelijke relatie worden gelegd tussen doelen, activiteiten, gewenste resultaten en indicatoren. Bepaalde aspecten van beleid, financiën en de uitwerking daarvan zullen in de komende periode nieuw zijn. Daarom zullen we ook gericht zijn op – het vergroten van – de leereffecten van de organisatie. Dit geldt voor zowel medewerkers, college als raad.

Wij hebben een duidelijke ambitie en weten dat er tegelijkertijd beperkingen daaraan zijn. Er is dan ook het besef dat er bij de opgave die voor ons ligt, partners nodig zijn. Banen zijn nodig, echt werk maken van maatwerk is essentieel en de mensen waarvoor we het moeten er beter van worden en dat ook zo ervaren.

Wij hopen dat dit beleidsplan en de daaruit vloeiende acties uitnodigend werken en inspireren tot het gezamenlijk behalen van resultaten.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt kort ingegaan op de wettelijke kaders waarbinnen het Dalfsens beleid vorm krijgt. De vertaling naar lokale beleidskeuzes en ambitie volgt in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 wordt nader ingegaan op de kenmerken van de doelgroep, de concrete interventies en werkwijze die gehanteerd worden voor de verschillende doelgroepen binnen de Participatiewet. Hoofdstuk 5 gaat in op de Stichting Dalfsen Werkt en de dienstverlening voor zowel werkzoekenden en werkgevers. Hier volgt een uiteenzetting van instrumenten en voorzieningen en de doelstellingen die wij de komende jaren vaststellen. In hoofdstuk 6 volgt de financiële paragraaf waar ook op de aanpak van sturing en monitoring wordt ingegaan.

2. Vernieuwde wettelijke kaders

Wwb

Met het in werking treden van de Participatiewet zijn wijzigingen in de Wet werk en bijstand (Wwb) ingevoerd om de bijstand (financieel) houdbaar te houden. Deze maatregelen hebben onder andere betrekking op het maatregelenregime bij het niet nakomen van verplichtingen. De financieringssystematiek en de verantwoordelijkheden in de Wwb blijven gehandhaafd.

Er stromen nieuwe doelgroepen in de Participatiewet: jongeren met een arbeidsbeperking en mensen die voorheen onder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) zouden vallen. Verder wordt van iedereen die een bijstandsuitkering ontvangt verwacht dat er een zogenaamde tegenprestatie wordt geleverd. Daarnaast is de kostendelersnorm ingevoerd. Dit houdt in dat de normuitkering wordt verlaagd wanneer mensen die met anderen een huishouden vormen, hun kosten kunnen delen.

Wajong

De Wajong is met ingang van 1 januari 2015 alleen toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Voor deze groep blijft het UWV verantwoordelijk. Het zittend bestand wordt herbeoordeeld en herkeurd op aanwezig arbeidsvermogen. Mensen met arbeidsvermogen die niet langer in aanmerking komen voor een Wajong-uitkering behoren tot de nieuwe gemeentelijke doelgroep in de Participatiewet. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bieden van inkomensondersteuning en ondersteuning bij het vinden van werk. Dit zorgt voor een extra stroom (gehandicapte) jongeren naar de bijstand. Het is nog niet bekend hoe groot deze groep is.

Wsw

Er is met ingang van 1 januari 2015 geen instroom meer mogelijk in de Wsw. Mensen (inclusief die op de wachtlijst) die voorheen in de Wsw zouden zijn ingestroomd vallen nu onder de doelgroep Participatiewet.

De huidige Wsw-geïndiceerden behouden hun rechten. Voor hen geldt een afbouwperiode tot ca. 2040. Gemeenten blijven verantwoordelijk om deze doelgroep werk te bieden tegen de huidige arbeidsvoorwaarden en collectieve arbeidsovereenkomst (cao). De rijksvergoeding per Wsw'er wordt vanaf 2015 in zes jaar teruggebracht van € 26.000,- naar € 22.700,-, het wettelijk minimumloonniveau.

Beschut werk

Beschut werk nieuwe stijl is onder de Participatiewet een nieuwe voorziening. De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een hoge mate van (structurele) begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben.

Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen of en op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden. Bij beschut werk moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met de gemeente als werkgever (rechtstreeks of via een bv, nv of stichting) en de beloning moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn. Op termijn moeten er 30.000 plekken die landelijk gerealiseerd worden.

Loonkostensubsidie

Voor de doelgroep die door een arbeidsbeperking niet (zelfstandig) het wettelijk minimumloon kan verdienen kunnen gemeenten het nieuwe instrument loonkostensubsidie inzetten. Dit instrument is er om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever wordt geacht de werknemer te betalen volgens de geldende cao. Deze subsidie vult de loonwaarde van de werknemer aan tot het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). Is het (cao-)loon hoger dan het WML, dan betaalt de werkgever zelf het verschil. De loonkostensubsidie die

de gemeente kan verstrekken is maximaal 70% van het WML. De financiering van de loonkostensubsidie is toegevoegd aan het Inkomensdeel.

Baangarantie en quotum

In het landelijk Sociaal Akkoord dat sociale partners in april 2013 hebben afgesloten, hebben werkgevers zich garant gesteld voor het creëren van 100.000 extra zogenoemde 'garantiebanen' voor mensen met een arbeidsbeperking tussen 2014 en 2026. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep. Elk bedrijf met 25 of meer werknemers is verplicht een bepaald percentage arbeidsbeperkten in dienst te hebben. Als werkgevers hier niet aan voldoen, moeten zij een heffing betalen voor de niet ingevulde plekken.

Wajongers en mensen die op de wachtlijst stonden voor een sociale werkvoorziening komen als eerste in aanmerking voor de garantiebanen. De beoordelingscriteria zijn vastgelegd in de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (Wet BQA). Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van de garantiebanen behoort.

Werkbedrijven

Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Binnen deze arbeidsmarktregio's hebben gemeenten en sociale partners de gezamenlijke verantwoordelijkheid gekregen voor de afstemming van de regio op de arbeidsmarkt, de werkgeversbenadering en de ondersteuning van doelgroepen. De vorming van regionale Werkbedrijven moet zorgen voor een schakel tussen de garantiebanen die werkgevers beschikbaar stellen en mensen met een arbeidsbeperking. Als werkgevers er niet in slagen om de vastgestelde streefcijfers te behalen, dan wordt na overleg met sociale partners en het kabinet, de quotumwet geactiveerd.

Eén gebundeld re-integratiebudget

Er is één gebundeld budget ingevoerd waarin alle middelen voor de bevordering van arbeidsdeelname en terugdringing van uitkeringslasten zijn geïntegreerd. Dit gebundelde budget is opgebouwd uit het participatiebudget, de rijksbijdrage Wsw en een deel van de re-integratiemiddelen die het UWV 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-medewerkers, doordat zij met pensioen gaan. Daarbovenop voert het Rijk een efficiencykorting door. Deze korting geldt ook voor het participatiebudget.

2.1 Regionale samenwerking IJssel-Vecht

De gemeente Dalfsen maakt deel uit van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA). Hierin werken 14 gemeenten samen met het UWV, het onderwijs, de vakbond en ondernemers aan de regionale werkgeversdienstverlening. Het Regionaal Sociaal Akkoord vormt de basis voor het vormgeven van ons Regionaal Werkbedrijf. We bouwen door in RPA-verband op wat aanwezig is en goed werkt, zowel qua structuur als inhoud (beleid en uitvoering). Het Regionaal Werkbedrijf zien wij als een RPA+. We hebben een:

- heldere overleg- en werkstructuur.
- regionale werkgeversdienstverlening.
- regionaal Sociaal Akkoord met een Werkprogramma.

Het Werkbedrijf in de regio IJssel-Vecht is geen 'echt' bedrijf maar een netwerkorganisatie in de zin van een lichte organisatie voortbouwend op de bestaande structuur: het Gemandateerd overleg (GO) RPA, het Portefeuillehoudersoverleg (PHO) RPA en het Ambtelijk Overleg (AO) RPA. Dit vormt een samenwerkingsverband tussen subregio's, gemeenten, werkgevers, vakbonden, het onderwijs, UWV, SW-bedrijven, uitzendbureaus en organisaties die diensten aanbieden op het terrein van re-integratie, participatie en jobcoaching. Samen wordt gestreefd naar invulling van de extra garantiebanen in onze regio in de periode van 2014 tot en met 2017.

Voor onze regio gaat het in de marktsector om 365 garantiebanen en voor de overheid om 140 garantiebanen. Met betrekking tot het totaal aantal houden wij als regionaal streefcijfer 1.000 banen/leerwerkplekken aan tot en met 2017 (Regionaal Sociaal Akkoord IJssel-Vecht 2014-2017). Bij het creëren en invullen van de garantiebanen bij de overheid sluiten we aan bij de Talentenregio (een 'vacatures-marktplaats' voor gemeenten). Op basis van het aantal matches (sluit het aanbod aan bij de vraag) dat gemaakt wordt, wordt bepaald of er regionaal aanvullende acties moeten volgen.

Vastgestelde kaders gemeente Dalfsen

- Contourennotitie Decentralisaties Sociaal Domein ‘Meedoen en Verbinden’
- Beleidsnota ‘Meedoen en Verbinden; nieuwe taken in het Sociaal Domein’
- Haalbaarheidsplan lokale uitvoering Participatiewet
- Raadsvoorstel Oprichten Stichting Dalfsen werkt
- Re-integratieverordening Participatiewet 2015
- Sociaal Akkoord IJssel-Vecht 2014-2017
- Notitie regionaal werkbedrijf RPA IJssel-Vecht

3. Ambities Dalfsen

De gemeente Dalfsen staat voor de uitdaging de nieuwe taken in het kader van de Participatiewet uit te voeren met minder middelen vanuit de rijksoverheid. Doelstelling is om iedereen met arbeidsvermogen toe te leiden naar (bij voorkeur regulier) werk.

Voor de beleidsmatige koers voor de re-integratie en arbeidstoeleiding van werkzoekenden handhaven we de visie dat het hebben van werk positief bijdraagt aan welvaart, welzijn en welbevinden van de burger. Het beleid wordt zo ingericht dat prioriteit wordt gegeven aan mensen met een wezenlijk perspectief op een reguliere baan.

We zijn niet van mening dat problemen op andere leefgebieden zoals zorg of hulpverlening re-integratie onhaalbaar maakt en zullen terughoudend zijn bij het verlenen van ontheffingen. Uiteraard is maatwerk per individu van belang. Immers, de ene persoon heeft, bij het vinden van een werkplek in meer of mindere mate ondersteuning, maar ook prikkels, nodig. Er zal dan ook rekening moeten worden gehouden met groeipotentieel.

“Uitgangspunt is wat iemand kán en niet zijn belemmeringen.”

Met de nieuwe doelgroepen bestaande uit mensen met arbeidsbeperking moeten wij de nodige ervaring opdoen. We moeten beter inzicht krijgen in de juiste prikkels voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De in Dalfsen te starten integrale werkgeversdienstverlening is er op gericht de huidige lokale en zo nodig regionale werkgevers te enthousiasmeren, om afspraken te maken over de invulling van vacatures, leerwerk- en werkervaringsplekken. Hierbij is het zinvol dat werkgevers gecoördineerd worden benaderd – vanuit zowel economische als maatschappelijk perspectief én vanuit de ‘één loket-gedachte’. Dat betekent dat we vooral denken vanuit de werkgever en daar intern binnen de gemeentelijke organisatie op afstemmen.

Ambitie

De gemeente Dalfsen wil doelgroepen die vallen onder de Participatiewet zodanige ontwikkelingsmogelijkheden bieden dat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen in de maatschappij en daardoor kunnen voorzien in hun eigen levensonderhoud. Wij doen dit in goede samenwerking met het plaatselijk bedrijfsleven, organiseren dat ze daarbij zoveel mogelijk worden “ontzorgd”. Er is daarnaast sprake van een goede en praktische samenwerking met de andere samenwerkingspartijen binnen het sociaal domein, om te komen tot een integrale aanpak van de ervaren problemen.

3.1 Beleidsuitgangspunten

Wij zien dat een groot deel van de Dalfser inwoners zichzelf redt en beschikt over voldoende zelforganiserend vermogen als dit even niet lukt. Waar mensen dit niet kunnen biedt de gemeente ondersteuning bij het zoeken naar, en behouden van, werk. De gemeente wil hierbij zo veel mogelijk mensen met een uitkering een plaats geven op de reguliere arbeidsmarkt. Re-integratiemiddelen worden selectief ingezet om dit te bereiken. De ondersteuning aan werkzoekenden moet effectief, efficiënt, professioneel en klantgericht georganiseerd worden. Bij overige keuzes voor de uitvoering wordt samengewerkt met gemeenten in de regio IJssel-Vecht.

1. Werkgevers ontzorgen

Werkgevers creëren de werkgelegenheid die nodig is om mensen aan het werk te helpen. Om de juiste werkzoekenden te plaatsen bieden wij bedrijven instrumenten aan. Zo nodig in de vorm van arrangementen. We willen ervoor zorgen dat bedrijven ontzorgd worden. Dit doen we door één aanspreekpunt voor bedrijven te organiseren, risico's weg te nemen en te adviseren. Deze impuls is hard nodig om de groeiende groep werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt kansen te geven op werk.

2. Re-integratie op een werkplek

We gaan uit van zo snel mogelijke plaatsing van een werkzoekende bij een bedrijf (op een werkplek). Re-integratie en activering worden gerealiseerd op de werkvloer bij bedrijven (en niet in een spreekkamer). Het streven is om werkzoekenden die geen werk hebben en dit ook niet zullen krijgen op korte termijn, via leerwerkplekken naar werk toe te leiden. De inzet van overige instrumenten zoals scholing wordt afgestemd op deze (leer)werkplekken. Zo wordt de arbeidsmarktpositie van de werkzoekende verbeterd en de weg naar werk zo kort en direct mogelijk. Leerwerkplekken zijn geen doel op zich, maar wel een instrument om mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen.

Klanten worden actief gestimuleerd tot het leveren van een tegenprestatie als zij nog geen vrijwilligerswerk doen of mantelzorg leveren. De klant dient zelf te komen met maatschappelijk nuttige werkzaamheden die bij hem passen qua omstandigheden, mogelijkheden, werkervaring en gezinssituatie. Wij dragen anders mogelijke werkzaamheden voor.

3. Werkzoekenden mensgericht benaderen

Niet iedereen is in staat om zelfstandig werk te vinden. Sommige mensen hebben "net dat laatste zetje" nodig, anderen moeten intensief begeleid worden. Hierbij willen we uitgaan van wat werkzoekenden wél kunnen en van direct contact tussen bedrijf en kandidaat.

4. Samenwerking in de participatieketen

Er zijn in onze regio verschillende partijen die een rol spelen bij de arbeidsbemiddeling voor mensen met (minder) arbeidsvermogen en dienstverlening aan werkgevers: Larcom, Wezo, RMC, uitzendbureaus, Werkplein, UWV. Hoewel wij de uitvoering van de Participatiewet en de Wsw zelf ter hand nemen, zoeken wij relevante aansluiting bij het RPA IJssel-Vechtstreek.

5. Prioritaire werkzoekenden

Wat betreft de Participatiewet ligt de focus op: nieuwe instroom in de bijstand, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking.

Uitgangspunten

- Activering richting regulier werk heeft de hoogste prioriteit. Voor mensen die zelfstandig richting werk kunnen, zetten wij geen ondersteuning in.
- Waar ondersteuning van de gemeente nodig is, wordt gestreefd naar een zo integraal mogelijke benadering van werk, inkomensondersteuning, schuldhulpverlening en zorg (3D-gedachte).

3.2 Onze aanpak: Stichting Dalfsen Werkt!

De gemeenteraad heeft in mei 2014 gekozen voor lokale uitvoering van de Wsw en voor de oprichting van een lokale uitvoeringsorganisatie in de vorm van 'Stichting Dalfsen Werkt!' (SDW).

“Zelf de regie houden bij het uitvoeren van de Participatiewet.”

De oprichting van Stichting Dalfsen Werkt betekent dat Dalfsen vanaf 2016 niet meer zal deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling Wezo. Daartoe krijgen alle Wsw'ers een dienstverband met de stichting. Wij kiezen voor rechtstreeks contact met werkgevers. Uitgangspunt is ook een integrale regievoering op de Participatiewet door de Eenheid Maatschappelijke Ondersteuning. Een deel van de uitvoering ligt bij de Eenheid Openbare Ruimte Onderhoud van de gemeente Dalfsen (de buitendienst). Door zelfstandige uitvoering te geven aan de Wsw kunnen de mensen uit Dalfsen die

nu in de groenvoorziening bij de Wezo en Larcom werken, overstappen naar de gemeente. Hierdoor veranderen hun feitelijke werkzaamheden niet. Wel kunnen we hierdoor de (groen) werkzaamheden beter afstemmen.

Uitgangspunten

In het 'Haalbaarheidsplan lokale uitvoering Participatiewet' zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld ten aanzien van de organisatorische aspecten van SDW en de ondersteuning van Wsw-medewerkers.

- a. Een lokale uitvoeringsvariant op basis van commitment met lokale ondernemers en organisaties.
- b. Onder deskundige begeleiding en noodzakelijke bescherming het maximaal benutten van capaciteiten en competenties van de betreffende medewerker om op die manier een zo duurzaam mogelijke plaatsing c.q. uitstroom te bereiken.
- c. Sturen op arbeidsontwikkeling als instrument voor doorstroom en uitstroom richting werkplekken bij bedrijven en naar een zo regulier mogelijke plaats op de arbeidsmarkt.
Primaire inzet bij regulier, zo mogelijk lokale, werkgevers rekening houdend met de capaciteiten en competenties van de medewerker.
- d. De lokale uitvoering richt zich primair op de gemeentelijke arbeidsmarkt, waarbij kansen op de regionale arbeidsmarkt ook benut worden. Door de inzet van de medewerkers bij het plaatselijk bedrijfsleven ontstaan (wederzijds) verbindende en verplichtende effecten. Het werk is op die manier zo dicht mogelijk bij de woonplek.
- e. Zo veel mogelijk spreiding van risico's en arbeidscontracten ter beperking van de financiële risico's van de gemeente. Samenwerking met meerdere soorten werkgevers en ondernemers beperkt de financiële risico's.
- f. Een compacte uitvoeringsstructuur die flexibel is en maximale sturings- en regiemogelijkheden biedt aan college en raad.
- g. De totale uitvoering van de Participatiewet vindt plaats binnen de daarvoor beschikbare middelen, waarbij het financiële resultaat van de totale uitvoering wordt geplaatst boven het financiële resultaat van de afzonderlijke afdelingen.
- h. De gemeente is regisseur.

3.3 Te nemen stappen

- | | |
|---|---|
| Stichting Dalfsen Werkt | <ul style="list-style-type: none">• In 2016 voert de gemeente Dalfsen de Wsw zelfstandig uit. De gemeente Dalfsen zoekt zelf de meest geschikte (werk)plek voor de betreffende Wsw'ers.• De huidige Wsw-medewerkers die in het beheer van de openbare ruimte werkzaam zijn, worden volledig aangestuurd door de gemeente.• Binnen de stichting kunnen ook andere mensen uit de gemeentelijke doelgroep ondergebracht worden (bijv. via detachingsbanen). |
| Werkgeversdienstverlening | <ul style="list-style-type: none">• Bij de werkgeversdienstverlening staat de vraag van de werkgever centraal. Met werkgevers worden afspraken gemaakt over plaatsing van kandidaten.• Indien mogelijk, en als dit een meerwaarde oplevert, wordt voor de werkgeverscontacten en arbeidsmarktmaatregelen aangesloten bij regionale initiatieven.• De Netwerker maatschappelijke ondersteuning van de gemeente Dalfsen speelt een sleutelrol in het verbinden van werkgevers en werkzoekenden. Werkgevers hebben daarmee één aanspreekpunt voor informatie over het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. |
| Re-integratie instrumenten en voorzieningen | <ul style="list-style-type: none">• Bij de inzet van instrumenten en voorzieningen wordt gekozen voor de voorziening die adequaat en toereikend is voor de arbeidsinschakeling. Daarnaast wordt bij de uitvoering door consulenten werk en inkomen van de Eenheid Maatschappelijke Ondersteuning uitgegaan van flexibiliteit, laagdrempeligheid en werkbaarheid. |

- Er wordt verbinding gemaakt met de sociale kernteams (SKT's) voor het realiseren van een integrale benadering in de diagnosefase. Door de deelname van consultants aan het SKT komen problemen gerelateerd aan werk en inkomen eerder aan het licht. Zorg staat daarmee in relatie tot participatie en andere leefgebieden. Waar (regulier) werk (nog) niet mogelijk is wordt vrijwilligerswerk of een tegenprestatie verricht. Ook het hebben van schulden is geen belemmering voor arbeidsinschakeling.
- Via de Stichting Dalfsen Werkt wordt tevens getracht de Participatiewet en Wmo te verbinden en een integrale benadering van re-integratie en dagbesteding te realiseren.

Uitvoering/ partners

Intern	Extern
<ul style="list-style-type: none"> • Consulents Werk en Inkomen • Netwerker Maatschappelijke Ondersteuning • Bedrijfscontactfunctionaris • Beleidsmedewerkers Maatschappelijke ondersteuning • Overige afdelingen binnen de gemeente Dalfsen (met name afd. Onderhoud en Beheer, afdeling Personeel en Organisatie en Ontwikkeling en Grondzaken) 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers (waaronder plaatselijke ondernemers en ondernemersverenigingen) • Re-integratiebedrijven, Wezo, Larcom, Philadelphia • Omringende gemeenten • UWV • (Speciaal) onderwijs/ Praktijkscholen (De Maat, Ambelt, De Twijn) • Welzijns-, vrijwilligersorganisaties

3.4 Verantwoordelijkheden gemeente Dalfsen als werkgever en als opdrachtgever

De gemeente Dalfsen heeft als organisatie en werkgever zelf ook een aantal verantwoordelijkheden in het kader van de Participatiewet. Onder interne partners in het vak hierboven zijn de verantwoordelijke functionarissen/ afdelingen opgenomen. Een goed voorbeeld hiervan is nader operationaliseren van social return bij inkoop (SROI) en aanbestedingen.

Daarnaast kunnen mogelijkheden verder worden onderzocht voor het invullen van leerwerkplekken en vacatures binnen de gemeente Dalfsen met uitkeringsgerechtigden.

4. Interventies Domein Werk

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de concrete interventies en de werkwijze die gehanteerd worden voor de doelgroepen binnen de Participatiewet. Hier volgt eerst een uiteenzetting van de doelgroepen binnen de Participatiewet.

4.1 Doelgroepen

De doelgroep van de Participatiewet bestaat uit mensen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/ of om aan het werk te komen. Dat zijn:

1. mensen die bijstand op grond van de Participatiewet krijgen;
2. mensen die niet meer kunnen instromen in Wajong en Wsw (mits ze aan voorwaarden van de Participatiewet voldoen);
3. mensen uit de Wajong van wie is vastgesteld dat zij over duurzaam arbeidsvermogen beschikken en door UWV zijn overgedragen aan gemeenten;
4. mensen met een uitkering op grond van de loaw, loaz of Anw;
5. niet uitkeringsgerechtigden die ondersteuning nodig hebben.

Met de komst van de Participatiewet hebben we te maken met uitbreiding van de doelgroep werkzoekenden die ondersteuning nodig heeft (komst Wajongers en Wsw'ers). Naar verwachting bestaat de doelgroep van de Participatiewet in de gemeente Dalfsen uit ongeveer 419 personen. Dit is exclusief de groep Wajongers die ook een beroep op de gemeente kan doen voor ondersteuning naar werk of bijstand, als zij aan de voorwaarden voldoen.

Doelgroep Participatiewet (aantal personen 2015)	
Aantal mensen met een uitkering (+ partners)	235
Aantal mensen met een Wsw-indicatie	166
Wsw-ers wachtlijststatus (tot 1-1-2015)	16
Mensen met een WIW/ ID-baan (aflopend)	2
Totaal	419

Aandachtspunt nieuwe instroom: Jonggehandicapten

Het is nog niet bekend hoe groot de extra stroom (gehandicapte) jongeren naar de bijstand zal zijn. CBS-cijfers over het aantal arbeidsongeschikten laten zien dat er eind 2014 in Dalfsen 310 personen zijn met een Wajong-uitkering. Gemiddeld heeft 70% een werkregeling en 20% een studieregeling. De rest, zo'n 10% is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. In theorie zou 90% van de huidige Wajongers (279 mensen) een beroep op de gemeente kunnen doen voor ondersteuning bij inkomen en/ of werk. Omdat het merendeel van de Wajongers reeds werkzaam is zal dit aantal in de praktijk vermoedelijk slechts op tientallen mensen (ongeveer 8 - 10 per jaar) neerkomen.

De instroom van jongeren met een arbeidsbeperking is voor een zeer groot deel afkomstig vanuit het voortgezet speciaal- en praktijkonderwijs. Vaak zal sprake zijn van meervoudige problematiek bij deze doelgroep. Het voorbereiden en ondersteunen van deze doelgroep richting werk vereist een integrale aanpak. Het is belangrijk dat scholen in een vroeg stadium contact hebben met de gemeente. De aansluiting tussen het speciaal-/ praktijkonderwijs en gemeenten is een aandachtspunt dat op regionaal niveau is geagendeerd. UWV is hier ook bij betrokken. Lokaal hebben wij al afstemmingsoverleg opgestart met De Boslust, De Maat, Ambelt en De Twijn (Zwolle) zodat leerlingen goed in beeld komen, een uitstroombestand krijgen en de doorlopende lijn wordt vastgehouden. Conform bestuurlijke afspraken tussen het Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid en sociale partners d.d. 8 mei 2015 wordt deze groep rechtstreeks vanuit de onderwijsinstelling aangemeld voor een doelgroepverklaring/ opname in de doelgroepregister ten behoeve van de garantiebannen. De kosten voor de aanvraag worden centraal gefinancierd.

4.2 Focus op uitstroom

Gemeenten hebben beleidsvrijheid om te bepalen welke re-integratie-instrumenten ze inzetten. Voor het bepalen van de benodigde ondersteuning voor de klant maakt onderscheid tussen personen met een grote, dan wel korte afstand tot de arbeidsmarkt. Deze tweedeling bepaalt grofweg welk perspectief iemand op de arbeidsmarkt heeft.

- Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Specifiek voor deze doelgroep wordt ingezet op instrumenten en voorzieningen ten behoeve van een zo snel en duurzaam mogelijke uitstroom naar werk.
- Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt ervan uitgegaan dat de persoon niet binnen één jaar geschikt is voor de arbeidsmarkt. Voor deze doelgroep worden instrumenten en voorzieningen ingezet ten behoeve van uitstroom naar werk, waarbij verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt dan wel participatie het doel is.

In combinatie met deze grove indeling zullen consulenten werken met een algemeen profiel van klanten, onderverdeeld in drie categorieën.

- a. Werk: belanghebbende heeft perspectief op regulier werk.
- b. Meedoen: belanghebbende kan wel meedoen, maar heeft (nog) geen perspectief op regulier werk.
- c. Zorg: voor belanghebbende is zorg de eerste stap, alvorens een volgende stap naar maatschappelijke participatie of werk aan de orde is.

Bovenstaande profilering ondersteunt de beleidsmatige keuzes voor de juiste mix van instrumenten of voorzieningen.

“Gemeente Dalfsen biedt passende re-integratie instrumenten voor de brede doelgroep van de Participatiewet.”

In april 2015 is uit de screening van het huidige klantenbestand gebleken dat ruim 30% van de klanten in staat wordt geacht binnen een redelijke termijn richting werk uit te kunnen stromen. De percentages

klanten met het profiel 'meedoen' en 'zorg' komen neer op respectievelijk 25% en 30%. Ongeveer 15% van de klanten heeft een combinatieprofiel van 'werk-meedoen', 'werk-zorg' of 'meedoen-zorg'.

Classificatie	Aantal op 1-1-2015	Aantallen per leeftijd		
		18-27 jaar	28-55 jaar	56 en ouder
Werk	70	12	48	10
Werk-Meedoen	11	1	9	1
Werk-Zorg	6	0	4	2
Meedoen	59	5	46	8
Meedoen-Werk	4	0	4	0
Meedoen-Zorg	14	0	13	1
Zorg	71	4	50	17
Totaal	235*	22	174	39

*Klanten, incl. partners

Uitgangspunt

Aandachtspunt voor de toekomst is het structureel screenen van het klantenbestand zodat we onze klanten beter kennen voor het bepalen van een aanpak en het matchen van klanten met werkgevers.

5. Dienstverlening Dalfsen

Door middel van het verbinden van werkgevers en werkplekken willen we kansen creëren voor onze klanten. Naast het feit dat de consultants van Werk en Inkomen en de Netwerker maatschappelijke ondersteuning klanten moeten kennen om ze te kunnen ondersteunen en ze te kunnen matchen, richt de gemeente Dalfsen zich dus vooral op de werkgeversdienstverlening het benaderen en betrekken van werkgevers.

Het matchen van een werkgever en een werkzoekende kan in principe op de volgende vijf manieren:

1. regulier werk
2. werken met subsidie (incidenteel en structureel)
3. detachering
4. werken met behoud van uitkering
5. beschut werken

Bovenstaande opsomming geeft een voorkeursvolgorde weer: van lichte naar zware voorzieningen. Omdat het streven is mensen zo regulier mogelijk aan het werk te krijgen, worden voorzieningen in principe voor een zo kort mogelijke periode ingezet. Daarbij is het streven om de werkgever in staat te stellen zich een goed oordeel te vormen van de klant alvorens hij een regulier dienstverband aangaat. Bij de inzet van voorzieningen blijft altijd ruimte voor maatwerk en individuele begeleiding.

5.1 Instrumenten en voorzieningen

De Participatiewet vestigt de aandacht op diverse nieuwe re-integratievoorzieningen die specifiek in de wet worden benoemd. Het gaat om: beschut werk, loonkostensubsidie, ondersteuning bij leerwerktrajecten en persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van aan een persoon opgedragen taken. Naast de nieuwe in de Participatiewet geregelde re-integratievoorzieningen, blijven gemeenten beschikken over alle bestaande instrumenten en voorzieningen. Denk hierbij aan re-integratietrajecten, proefplaatsingen, scholing, uitstroompremies en werkplekaanpassing. Hieronder worden de hoofdvormen van re-integratie instrumenten kort toegelicht. In bijlage 2 is een uitgebreide instrumentenmatrix te vinden.

<i>Hoofdvormen re-integratie</i>	<i>Toelichting</i>
Regulier werken	De gemeente Dalfsen wil mensen zo regulier mogelijk aan het werk helpen. Vacatures worden door de Netwerker en consultants gezocht (of in samenspraak met werkgevers gecreëerd) en er wordt een match gemaakt op basis van het profiel van de klant.
Werken met subsidie	Voor mensen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon

	(WML) te verdienen kan loonkostensubsidie worden ingezet om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Er zijn twee vormen van loonkostensubsidie: a. incidentele loonkostensubsidie gebaseerd op een vast bedrag; b. structurele loonkostensubsidie gebaseerd op de loonwaarde.
Detachering	Bij een detachering ontvangt een inlenende werkgever geen loonkostensubsidie, maar betaalt een inleenvergoeding.
Werken met behoud van uitkering	Wanneer een werkzoekende onvoldoende werkervaring heeft of op proef moet werken om te bepalen of hij geschikt is voor een bepaalde baan, kan de voorziening werken met behoud van uitkering worden ingezet. Ook kan werken met behoud van uitkering worden ingezet in het kader van een diagnose op de werkplek.
Beschut werk	Gemeenten kunnen beschut werk organiseren voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden kunnen werken. Vaak zullen ze ook een hoge mate van (structurele) begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben. Het UWV heeft de taak om vast te stellen of iemand tot de doelgroep van de garantiebannen of beschut werk behoort.
No-risk polis	De no-risk polis 2015 dekt de risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid voor de werkgever af. In 2015 is de no-risk polis - tijdelijk - alleen in te zetten voor mensen die behoren tot de doelgroep Banenafpraak (beoordeling door UWV). Het Rijk is bezig met een wetsvoorstel voor een nieuwe landelijke regeling met ingang van 1 januari 2016.

Voorbeelden van de inzet van voorzieningen, gekoppeld aan de toepasselijke doelgroep:

Doelgroep	Voorziening	Ondersteunende voorzieningen
Loonwaarde < 100% WML en eventueel aangewezen op een garantiebanaan	Loonkostensubsidie	Jobcoach No risk polis Scholing Werkplekaanpassing
Loonwaarde 20-40% WML en aangewezen op aangepast werk onder aangepaste omstandigheden	Beschut Werk	Jobcoach No risk polis Scholing Werkplekaanpassing
(Tijdelijk) geen loonwaarde (< 20%)	Sociale Activering	Vrijwilligerswerk
	Arbeidsmatige dagbesteding	

Twee opmerkingen bij de tabel:

- Het is niet per se noodzakelijk dat de inzet van loonkostensubsidie altijd betekent dat het een garantiebanaan is (voor mensen met een arbeidsbeperking met doelgroepverklaring). Gemeenten mogen ook BUIG¹-middelen, dan wel het Inkomensdeel inzetten voor loonkostensubsidie zonder een doelgroepverklaring. In dat geval telt de baan echter niet mee bij het quotum.
- Het is de bedoeling dat vanaf 2016 alle No-risk polissen vallen onder het UWV. Beschut werk valt hier niet onder en gemeenten zullen zelf een voorziening voor deze doelgroep moeten treffen.

Ontwikkelpunten

¹ BUIG: Bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening voor gemeenten.

Beschut werken

We willen in 2015 voorzichtig bekijken hoe we beschut werk in kunnen zetten en de vorm waarin dit het beste georganiseerd kan worden. De onzekerheid zit in de relatief dure en structurele aard van het instrument en het beslag op het participatiebudget. De beleidskeuze is om het instrument beschut werk in te zetten voor mensen met minimaal 30% loonwaarde. Als er veel mensen met een loonwaarde minder dan 30% werken binnen het beschut werken, dan neemt de druk op het participatiebudget onevenredig hard toe. Dit omdat de maximale loonkostensubsidie 70% is. Om te beginnen gaat het vooralsnog om kleine aantallen. Als vuistregel voor het aantal plekken beschut werk kunnen gemeenten uitgaan van ongeveer 1/3 deel van de uitstroom uit de Wsw. Omgerekend gaat het in Dalfsen om maximaal 1 - 2 beschutte werkplekken in 2015.

Uitgangspunt

Als ondergrens om in aanmerking te komen voor beschut werken geldt een minimale loonwaarde van 30%.

Verbinding arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk

In de praktijk lijkt het werk in de arbeidsmatige dagbesteding en de beschutte Wsw en de profielen van de mensen behoorlijk vergelijkbaar. Een ontwikkelpunt voor de toekomst is hoe wij de verbinding leggen tussen de arbeidsmatige dagbesteding vanuit de Wmo en beschut werken nieuwe stijl binnen de Participatiewet. Ook is het zinvol te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om beschut werk bij of in samenwerking met commerciële bedrijven te organiseren. Kern is dat het mogelijk is de diverse vormen van dagbesteding en begeleiding beter op elkaar af te stemmen en waar mogelijk te combineren zodat er meer keuze voor burgers ontstaat. In sommige gevallen kan mogelijk de uitstroom naar betaald werk worden vergroot.

Op initiatief van maatschappelijke partners in de Stuurgroep Activering Dalfsen (Frion, InteraktContour, RIBW, Philadelphia, De Zorgboeren, De Enk en Wezo) wordt een haalbaarheidsplan verder uitgewerkt.

5.2 Samenwerking met werkgevers en ondernemers

De gemeente Dalfsen staat samen met de werkgevers en ondernemers van Dalfsen en de regio met elkaar voor de opgave mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt richting werk te helpen. Daarbij willen we de instrumenten die het Rijk beschikbaar stelt zo optimaal mogelijk benutten. Waar we bedrijven aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid (het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) willen we hen ook optimaal faciliteren. De werkgeversbenadering moet een gemeentebrede activiteit worden die niet alleen vanuit de Eenheid Maatschappelijke ondersteuning wordt ingevuld.

“Het succes van de Participatiewet staat of valt met de inzet en betrokkenheid van werkgevers en ondernemers.”

Per 1 april 2015 vervult de Netwerker maatschappelijke ondersteuning een spilfunctie tussen werkgevers en werkzoekenden, waarbij de vraag van de werkgever centraal staat. De netwerker is het eerste aanspreekpunt voor werkgevers die een rol willen en kunnen vervullen betreffende de Participatiewet. De netwerker werkt volledig faciliterend aan de vraag van de werkgever.

Om bovenstaande te kunnen realiseren is het van groot belang om zo snel en efficiënt mogelijk contacten te leggen met het lokale bedrijfsleven, de zorginitiatieven in de regio en alle relevante opleidingsorganisaties. Daarnaast zal de netwerker direct klantcontact hebben met kandidaten hebben. Verder zal de netwerker kennis moeten hebben van relevante arbeidsmarktinitiatieven, activiteiten en functionarissen in omliggende gemeenten en met het UWV, alsmede bureaus gericht op re-integratie en arbeidsbemiddeling.

Gezien het feit dat een nieuwe functie betreft, moet het nog een plek en een ‘gezicht’ krijgen. Via de gemeentelijke website, communicatie in kernpunten of een lokale krant wordt daar zichtbaarheid aan gegeven. Daarnaast zullen de interne werkprocessen tussen consulenten en de netwerker zo efficiënt mogelijk vorm krijgen zodat verantwoordelijkheden helder belegd zijn. Om voortgang en kwaliteit te

bewaken zal er een registratiewijze afgesproken worden aan de hand van de indicatoren beschreven in bijlage 1.

Dit plan valt of staat ook met de inzet en betrokkenheid van kandidaten. Daarom is een gedegen 'plan van aanpak' of 'trajectplan' essentieel.

Voor bepaalde knelpunten in de arbeidsmarkt (denk aan arbeidskrachten in de metaal, fietsenmakers, engineers enzovoort) worden projecten ontwikkeld om zo ook de match tussen beide partijen te stimuleren.

Prioriteiten 2015

- | | |
|---|--|
| 1. Vacature melding en bedrijfsbezoeken | Werkgevers gaan hun vacatures steeds meer melden bij de netwerker. Wanneer er binnen het eigen klantenbestand geen geschikte kandidaten zijn wordt een vacature breder uitgezet onder regiogemeenten en het UWV. Doelstelling is om binnen drie werkdagen op elke gemelde vacature te reageren. Daarnaast worden bedrijfsbezoeken afgelegd om het netwerk uit te bouwen, informatie te verschaffen en de dienstverlening te presenteren. |
| 2. Bezoeken omringende gemeenten, UWV en opleidingscentra | Verder bouwen aan de samenwerking met de omringende gemeenten, het UWV en de opleidingscentra. |
| 3. Klantenbestand | Continue screenen van het klantenbestand en kennismaken met kwaliteiten van kandidaten. |
| 4. Zichtbaarheid en bereikbaarheid | Contact leggen met de netwerker moet zo makkelijk mogelijk gemaakt worden: een pagina op de gemeentelijke website, gevonden worden in zoekmachines, een banner op de homepage. De dienstverlening zal ook omschreven worden op de website. Daarnaast worden er initiatieven ontwikkeld ter vergroting van het bedrijfsnetwerk, de kennis over en de interactie tussen werkgever en kandidaat. |
| 5. Werkprocessen | Het interne werkproces voor het zoeken en aanleveren van een geschikte kandidaat wordt ontwikkeld en afgestemd op de samenwerkingsafspraken met de regio. |
| 6. Projecten | Om de match tussen kandidaten en werkgevers te bevorderen worden er projecten ontwikkeld. Te denken valt aan speciale aandacht voor branches, scholingsprogramma's, of projecten die bepaalde thema's zoals vitaliteit of zelfstandig ondernemen centraal stellen. |

6. Financiële paragraaf

Landelijk heeft een forse bezuinigingsslag plaatsgevonden op het participatiebudget. De gemeentelijke verdeelsystematiek is ook voor het Inkomensdeel en Participatiebudget gewijzigd. Beleidskeuzes ten aanzien van re-integratie en arbeidstoeleiding hebben hun wisselwerking op de drie budgetten die beschikbaar zijn:

- Inkomensdeel voor de uitkeringen en loonkostensubsidies;
- Participatiebudget voor re-integratieactiviteiten en uitvoering Wsw;
- Een deel van de Algemene uitkering van het Gemeentefonds voor de uitvoering van de Participatiewet (inburgering).

Wij willen dat iedereen meedoet naar vermogen. Hier is maar gedeeltelijk op te sturen omdat niet iedereen 'werkfit' is en tegelijkertijd, evenredig of even intensief hoeft te worden begeleid. Een denkbeeldige 'optimale verdeling' van het budget over de verschillende klantgroepen is daarom vooraf niet te geven. Wel kunnen we rekening houden met een aantal factoren. Hoewel er in het verleden structureel aanvullende financiering is ingezet in aanvulling op het participatiebudget, heeft de raad als uitgangspunt bepaald dat de uitvoering van de Participatiewet budgettaire neutraal plaatsvindt. Dit betekent dat we in de praktijk ook moeten kiezen voor een selectieve inzet van voorzieningen en instrumenten. Daarnaast zijn we voor werk afhankelijk van kansen op de arbeidsmarkt. Het is nu al zo

dat het klantenbestand uitkeringsgerechtigden aanzienlijk groeit (+18%) vergeleken met vorig jaar (zie bijlage 3). Verder wordt een stijging van het bestand verwacht door de taakstelling op het huisvesten van statushouders.

Binnen deze context zetten we primair in op uitstroombetvoering, werkgeversbenadering en kandidaatbemiddeling. Tegelijkertijd is er uiteraard aandacht voor instroombepaling en handhaving. In het geval van nieuwe voorzieningen zoals de wettelijke loonkostensubsidie en beschut werk nieuwe stijl, bestaan onzekerheden met betrekking tot de financiële effecten daarvan. De combinatie met het opstarten van Stichting Dalfsen Werkt geeft verdere aanleiding om ervoor te kiezen in de periode 2015-2016 de nodige voorzichtigheid te betrachten, maar wel de ervaring op te doen die een zo budgettair neutraal mogelijke uitvoering ondersteunen. Deze keuze is verder te verdedigen vanuit de bredere opgave in het sociaal domein en de bezuinigingstaakstellingen bij de andere decentralisaties.

De middelen die de gemeente Dalfsen tot 2018 van het Rijk ontvangt voor de arbeidsinschakeling van werkzoekenden zijn in onderstaande tabel op hoofdlijnen weergegeven. De middelen zullen worden ingezet voor bekostiging van o.a. uitkeringen, loonkostensubsidie, activeringstrajecten richting werk.

Financiële middelen Participatiewet Dalfsen				
	2015	2016	2017	2018
a. BUIG/ Inkomensdeel	€ 2.345.000	*€ 2.345.000	*€ 2.345.000	*€ 2.345.000
<i>w.v. bestemd voor Loonkostensubsidie</i>	€ 29.000	€ 29.000	€ 29.000	€ 29.000
b. Re-integratiemiddelen	€ 163.000	€ 163.000	€ 164.000	€ 170.000
c. Wsw	€ 3.784.000	€ 3.616.000	€ 3.409.000	€ 3.237.000
Totaal (a+b+c)	€ 6.292.000	€ 6.124.000	€ 5.918.000	€ 5.752.000

*Uitgegaan wordt van het budget 2015 voor de prognose tot 2018. In werkelijkheid zal een ontwikkeling op basis van bijstandsvolume verwacht kunnen worden.

Binnen het participatiebudget wordt rekening gehouden met de volgende reserveringen en lopende verplichtingen.

- a. Middelen voor de verstrekking van loonkostensubsidies
Uitgangspunt is dat er voor arbeidsgehandicapten die aan het werk kunnen bij reguliere werkgevers structureel tussen de € 8.000 en € 10.000 per full-time plek/ klant beschikbaar zal zijn. Voor de beschutte doelgroep ligt dit op ongeveer € 14.000, vergelijkbaar met een gemiddelde uitkering.
- b. Begeleidingsgeld voor arbeidsbeperten
In de Participatiewet zijn middelen beschikbaar voor de begeleiding van de nieuwe doelgroep arbeidsbeperten. Per arbeidsbeperte die tot de doelgroep beschut werk gaat behoren is op jaarbasis € 8.500 beschikbaar voor begeleiding en aanpassing van de werkplek. Voor arbeidsbeperten die in aanmerking komen voor Begeleid werken is dat € 4.000 per jaar.
- c. No-riskpolis 2015
Werkgevers kunnen gebruik maken van de tijdelijke no-risk polis van UWV voor de gemeentelijke doelgroep banenafpraak. Hiervoor reserveren we een bedrag van € 4.500 op basis van de gemiddelde kosten bij re-integratie en de ervaringen van het UWV.

Lopende verplichtingen participatiemiddelen:

- Werkgroep Laageletterdheid: projectkosten ten behoeve van de werkgroep bestaande uit de bibliotheek, Deltion College, Landstede, SMON Welzijn en Stichting Lezen en Schrijven. De werkgroep richt zich op het opsporen van laaggeletterdheid die een drempel is om volwaardig deel te nemen aan de samenleving.
- Project Boslust: Nederlandse les aan leerlingen van de praktijkschool Boslust om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

6.1 Monitoring

Het belang van de Participatiewet – en de overige decentralisaties – is groot. Het gaat om vele (vaak kwetsbare) inwoners van onze gemeente en het financiële aspect is nadrukkelijk aanwezig. De raad heeft aangegeven dat monitoring van groot belang is. Er moet een duidelijke relatie worden gelegd tussen doelen, activiteiten, gewenste resultaten en indicatoren. Het gaat om vragen als:

- hoeveel mensen er aan een baan worden geholpen;

- zijn dit personen die naar verwachting zonder hulp niet of pas veel later een baan hadden gevonden?
 - zien we een versnelling van de uitstroom?
 - hoeveel plaatsingen re-integratietrajecten vinden er plaats in vergelijking met vroeger?
- Er zal meer transparantie gevraagd en gegeven worden en het periodiek opstellen van adequate rapportages zal bijdragen aan een betere sturing. Dit inzicht moet zich de komende periode verder ontwikkelen en maakt de komende jaren onderdeel uit van de kwartaalrapportages.

Bijlagen

1. Uitvoering en planning
2. Instrumentenmatrix
3. Kwantitatieve resultaten re-integratie en bijstand 2008-2014

Lijst van afkortingen en begrippen

Anw	Algemene Nabestaandenwet
BUIG	Bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening voor gemeenten
I-deel	Inkomensdeel
Ioaw	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
Ioaz	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze Zelfstandigen
RMC	Regionaal meld- en coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WML	Wettelijk minimumloon
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand

Bijlage 1: Uitvoering en planning

De in het beleidsplan uiteengezette visie en uitgangspunten worden vertaald in concrete acties ten behoeve van de benadering van doelgroepen en de te organiseren dienstverlening. In het overzicht hieronder zijn de acties en streefwaarden benoemd. Dit is geen limitatieve opsomming, maar een korte opsomming van de belangrijkste acties.

	Actie	Toelichting en streefwaarden	Betrokkenen	Planning
1.	Begeleiding van werkzoekenden	Begeleiding van zoveel mogelijk werkzoekenden naar werk, een passende leerwerkplek of sociale activering. Het aantal mensen met een uitkering blijft binnen de marges van het budget voor uitkeringen. <ul style="list-style-type: none"> • 25 werkzoekenden stromen jaarlijks uit naar werk. • Verhoging van het aantal sociale activeringsplekken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulenten werk en inkomen • Netwerker 	Lopend
2.	Klantenbestand	80% van het klantenbestand met het profiel 'Werk' is door de netwerker gescreend.	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerker • Consulenten Werk en Inkomen • Klanten 	Kwartaal 3 2015
3.	Bedrijfsbezoeken en invulling werkgeversbenadering	Bedienen en ondersteunen van de werkgever. Uitbouw en onderhoud netwerk. Stimuleren van een goede economische ontwikkeling. <ul style="list-style-type: none"> • 4 bedrijfsbezoeken per week. 	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerker • UWV 	Doorlopend
4.	Projecten en activiteiten	Elk jaar worden er twee activiteiten georganiseerd betreffende netwerk, kennis, interactie werkgevers en werkzoekenden.	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerker • Consulenten Werk en Inkomen • Beleid MO • Werkgevers • UWV • Regiogemeenten • Onderwijsinstellingen, Partners in het regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid 	Lopend, 1 ^e activiteit Kwartaal 4 2015
5.	Vacaturemelding	<ul style="list-style-type: none"> • Operationaliseren werkproces vacaturemelding en aanlevering kandidaten. De netwerker verspreidt de vacature onder de consulenten en binnen 1 werkdag volgt een kandidaat en curriculum vitae. • Indien er geen geschikte kandidaten gevonden worden, wordt de vraag uitgezet bij omringende gemeenten en het UWV. • Binnen 3 werkdagen wordt op elke gemelde vacature gereageerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerker • Consulenten Werk en Inkomen • Werkgevers • UWV • Regiogemeenten 	Kwartaal 2 2015/ Doorlopend
6.	Communicatie Netwerker	Operationaliseren webpagina, een banner en forum.	Team Communicatie	Kwartaal 2 2015
7.	Communicatie overig	Wijzigingen in het kader van de Participatiewet goed communiceren aan alle betrokken partijen waaronder doelgroep, werkgevers, onderwijs, medewerkers gemeente, medewerkers sociale werkvoorziening enz.	Team Communicatie	Doorlopend
8.	Monitoring en evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> • Administratie en registratie. • Monitoring via de reguliere planning- en control cyclus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid MO • Administratie SOZA • Team Financiën 	Via P&C-cyclus

Bijlage 2: Instrumentenmatrix Participatiewet Dalfsen
mei 2015

Instrument	Doelgroep	Doel	Duur	Voorwaarden	Kosten
Werkstage Onbetaald regulier of additioneel werk verricht bij een werkgever bijvoorbeeld voorafgaand aan een proefplaatsing	Nog geen werkervaring of langdurig werkloos.	Het screenen van werknemersvaardigheden of het aanleren hiervan. En/of het opdoen van specifieke kennis over een werkveld.	6 maanden met een mogelijkheid tot verlenging van 6 maanden.	Geen verdringing In een schriftelijk overeenkomst is vastgelegd: doel duur werktijden en verlof werkzaamheden begeleiding	Geen
Proefplaatsing Het verrichten van onbetaalde reguliere arbeid met uitzicht op een contract	De volledige doelgroep van de Participatiewet	Op proef werken, is iemand geschikt voor de beoogde baan. Ook gebruikt als middel om de exacte loonwaarde op een specifieke arbeidsplaats te bepalen.	Eén maand met een mogelijkheid tot verlenging.	De werkgever spreekt vooraf schriftelijk de intentie uit dat een dienstverband wordt aangeboden bij gebleken geschiktheid van minimaal 6 maanden. In een schriftelijk overeenkomst is vastgelegd: Doel, duur, werktijden en verlof, werkzaamheden en begeleiding Alleen werkzaamheden passend binnen de proefplaatsing.	Geen
Sociale activering <i>met arbeidsperspectief</i> Alle onbetaalde activiteiten die als vrijwilliger of deelnemer ondernomen kunnen worden, zoals: vrijwilligerswerk (kerk, charitatieve instellingen, sportverenigingen, school, welzijnsinstellingen, zorginstellingen); participeren (vereniging,	Klanten met het profiel 'Werk-Meedoen' voor wie reguliere arbeid op dit moment nog niet haalbaar is en voor wie sociale activering een goede opstap is.	Actief worden buitenshuis.	Afgestemd op de situatie van de klant.	Activiteiten moeten afgestemd zijn op de capaciteiten en mogelijkheden van de klant.	Geen

Instrument	Doelgroep	Doel	Duur	Voorwaarden	Kosten
activiteiten in een buurthuis, sporten).					
<i>Sociale activering zonder arbeidsperspectief</i> Zie boven	Klanten met het profiel 'Meedoen-Zorg' voor wie regulier arbeid niet haalbaar is en voor wie maatschappelijke participatie het hoogst haalbaar is.	Actief worden buitenshuis.	Geen beperking in duur.	Activiteiten moeten afgestemd zijn op de capaciteiten en mogelijkheden van de klant.	Geen
Loonkostensubsidie Werkgevers kunnen loonkostensubsidie krijgen als zij klanten in dienst nemen met een verminderde loonwaarde.	Niet in staat om met voltijdse arbeid (dus niet voor mensen met een medische urenbeperking) het minimumloon te verdienen, maar wel in staat tot arbeidsparticipatie. Loonwaarde tussen de 30% en 80% (in de praktijk haalbaar vanaf ongeveer 50%).	Mensen met arbeidsbeperkingen in staat stellen tot het verrichten van reguliere arbeid.	Geen maximumperiode. Wel moet jaarlijks de loonwaarde opnieuw bekeken worden. In combinatie met beschut werk moet de loonaarde eenmaal per 3 jaar opnieuw bekeken worden.	Exacte loonwaarde is op de arbeidsplaats bepaald met de Dariuzmethode loonwaardebepaling. Er is een contract binnen de cao-voorwaarden. Wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor tenminste 6 maanden voor tenminste 12 uur per week.	Volledig betaald uit het Inkomensdeel, maximaal 70% van het WML.
Detacheringsbaan Toeleiden van een klant naar betaalde arbeid in een detacheringsconstructie al dan niet met behulp van een detacheringsbedrijf	Geen uitgewerkt beleid; dit instrument wordt op dit moment niet ingezet.			Geen verdringing	
Scholing Als iemand geen startkwalificatie heeft is het aanbieden van scholing na 6 maanden wettelijk verplicht. De verplichting geldt niet als scholing de capaciteiten van de klant te boven gaat of wanneer scholing niet bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt.	Personen die geen startkwalificatie bezitten. Personen voor wie de scholing/ opleiding noodzakelijk is voor het slagen van een traject of plan van aanpak.	Het behalen van een startkwalificatie. Het vergroten van de kansen op arbeid.	Start zes maanden na aanvang van de werkzaamheden	De persoon moet voldoende mogelijkheden en capaciteiten om de scholing binnen de gestelde termijn af te kunnen ronden.	Individueel verschillend
Beschut werk					

Instrument	Doelgroep	Doel	Duur	Voorwaarden	Kosten
Beschut werk is betaald werk binnen een dienstverband, waarbij er begeleiding is en aanpassing van de werkplek afgestemd op de beperking van de werknemer.	Personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zodanige begeleiding nodig hebben van de werkgever of aanpassingen op de werkplek, dat niet verwacht kan worden dat hij deze persoon in dienst neemt.			Ondergrens van minimaal 30% loonwaarde.	Van dit instrument wordt op dit moment alleen in zeer uitzonderlijke gevallen gebruik gemaakt. Er wordt beleidsmatig aansluiting gezocht met de arbeidsmatige dagbesteding.
Ondersteuning leer-werktraject	Jongeren van 16 en 17 jaar die nog leerplichtig zijn Jongeren van 18 tot 27 jaar die geen startkwalificatie hebben	Het bieden van extra ondersteuning om schooluitval te voorkomen, zodat zij alsnog een startkwalificatie kunnen halen.	Duur leer-werktraject met tussentijdse evaluaties	Gekoppeld aan leer-werkbaan. De ondersteuning die door werkgever/school geboden (moet) wordt(en) is onvoldoende.	Maximaal € 70,- per uur
Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) Aanvullende begeleiding op de betaalde (gesubsidieerde) werkplek. Vaak gaat het om gestructureerde ondersteuning waarbij de werknemer op vaste tijden gedurende een langere periode wordt ondersteund. In 2015 nog niet door UWV in te zetten.	Voormalige klanten die dit nodig hebben. Waarschijnlijk is dit vaak aan de orde bij jongeren die voorheen Wajong ontvingen, maar nu onder de Participatiewet vallen.	Het kunnen verrichten van betaalde arbeid. De taken kunnen niet verricht worden zonder ondersteuning.	Afhankelijk van gekoppeld instrument (proefplaatsing, werkstage of beschut werk). Wordt per jaar toegekend. Jaarlijks moet de noodzakelijkheid en omvang bewaakt worden. Maximaal 5 jaar.	In de regel geen loonwaarde boven de 80% en onder de 50%. Er moet een financiële afweging gemaakt worden. De jobcoach bewaakt afspraken tussen de werknemer en zijn werkgever en adviseert de werkleiding	n.t.b.
Ondersteuning Leer/werktraject Extra ondersteuning aan jongeren (16-27 jaar) die dreigen uit te vallen uit school.	Klanten van 16-27 jaar in een leer-werktraject.	Extra ondersteuning indien de ondersteuning die vanuit werk of school onvoldoende is.	Afhankelijk van het doel 3 – 6 maanden. In ieder geval vindt na 6 maanden een heroverweging plaats ten aanzien van het te bereiken doel, nut en noodzaak van het voortzetten van de trajectbegeleiding.		
No-riskpolis 2015 Een polis waarbij de risico's van ziekte en	Alleen in te zetten voor mensen die behoren tot de	De tijdelijke no-riskpolis is voor werkgevers bedoeld om	De regeling is tijdelijk en loopt van 1 januari 2015 t/m	Beoordeling UWV of iemand tot de doelgroep	In 2016 ontvangen gemeenten een rekening

Instrument	Doelgroep	Doel	Duur	Voorwaarden	Kosten
arbeidsongeschiktheid voor de werkgever zijn afgedekt.	doelgroep Banenafpraak (o.b.v. beoordeling UWV; doelgroepregister). Iemand met een beschikking loonkostensubsidie komt waarschijnlijk in aanmerking voor een indicatie banenafpraak, maar die wel aangevraagd worden.	het risico bij ziekte weg te nemen.	31 december 2015. Het rijk is voornemens een landelijke regeling te maken met ingang van 1 januari 2016.	Banenafspraken behoort.	van het UWV op basis van daadwerkelijk gemaakte kosten. De kosten bedragen de hoogte van de ziektewetuitkering + € 141 per ziekmelding.
Indienstnemingssubsidie Het vergoeden van een gedeelte van de arbeidskosten voor een bepaalde tijd.	Niet noodzakelijk gericht op mensen met een arbeidsbeperking.	Als stimulans om werkgever over de drempel te werken.	Minimaal 6 maanden. Maximaal 12 maanden.	Zie Schulinck.	Subsidie moet volledig uit Participatiebudget betaald worden. Instrument is in de regel te duur. Een proefplaatsing is een redelijk alternatief.
Uitstroompremie	Langdurig werkloze (langer dan 12 maanden in de uitkering) die duurzaam uit de uitkering stroomt.	Een vergoeding voor de oud-klant.	n.v.t.	Aanvraag vanaf de 7 ^e maand na indiensttreding.	€ 500,-
Verwervingskosten Een vergoeding van de klant voor directe voorwaardescheppende kosten in verband met het re-integratietraject, bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijke) gereedschappen of kleding.	Klanten met een re-integratietraject die voor het traject noodzakelijke kosten maken die zij niet zelf kunnen betalen.	Faciliteren van het re-integratietraject voor de klant.	n.v.t.	Aantoonbaar noodzakelijke kosten.	Individueel bepaald.

Bijlage 3: Kengetallen re-integratie en bijstand

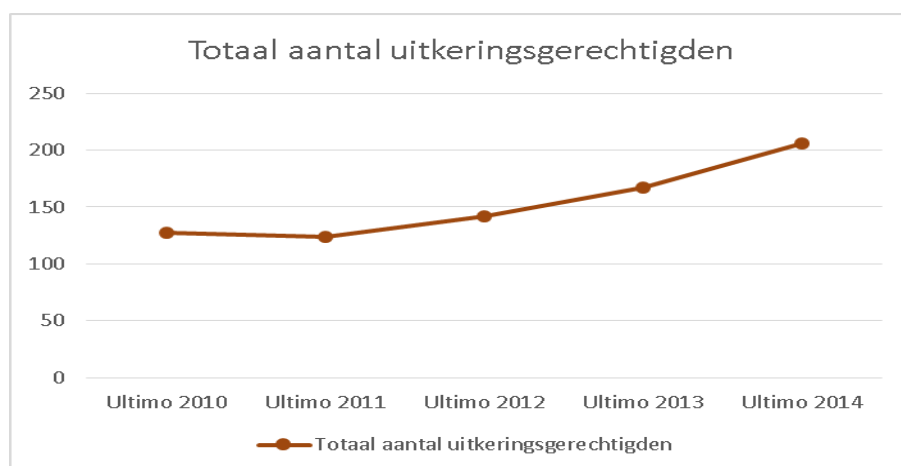
Tabel 1: Aantal aanvragen bijstand 2008-2014

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Wwb algemeen	139	115	86	48	52	85	49
Meldingen jongeren met wachttijd	38	22	20	nvt	nvt	nvt	nvt
Wet investeren in jongeren*	nvt	nvt	nvt	29	27	0	0
Bbz algemeen	1	4	12	16	16	14	3
loaw/loaz	11	4	4	6	3	6	3

*Per 1-1-2012 ingetrokken.

Tabel 2: Totaal aantal uitkeringsgerechtigden 2010-2014

	Ultimo 2010	Ultimo 2011	Ultimo 2012	Ultimo 2013	Ultimo 2014
Basis personen < 21 jaar	0	0	2	4	2
Basis personen 21 – 64 jaar	101	97	123	151	188
Basis personen => 65 jaar	0	0	0	0	0
Personen in inrichting	1	2	4	5	5
Wet investeren in jongeren	15	14	-	-	-
Bbz	0	1	2	0	0
loaw/loaz	10	10	11	7	11
Totaal	127	124	142	167	206



Tabel 3: Participatiebudget

Participatiebudget	2014	2013	2012	2011	2010
Budget Re-integratie	€ 149.992	€ 143.777	€ 97.159	€ 167.963	€ 278.226
Uitgaven	€ 163.664	€ 196.657	€ 179.885	€ 227.557	€ 372.957
Saldo	€ -13.672	€ -52.880	€ -82.726	€ -59.594	€ -94.731
Budget Wet Inburgering	niet meer in P-budget	€ 28.787	€ 51.569	€ 46.660	€ 65.290
Uitgaven		€ 112.300	€ 94.854	€ 137.688	€ 107.717
Saldo		€ -83.513	€ -43.285	€ -91.028	€ -42.427
Budget Volwasseneneducatie	€ 54.541	€ 64.232	€ 145.769	€ 156.454	€ 205.860
Uitgaven	€ 54.461	€ 65.754	€ 143.980	€ 130.722	€ 205.860
Saldo	€ 80	€ -1.522	€ 1.789	€ 25.732	€ -

Tabel 4: Uitgaven re-integratiemiddelen 2011-2014

	2014	2013	2012	2011
uitstroompremie	€ 3.000	€ 2.000	€ 1.000	€ 1.000
trajecten werk			€ -	€ 63.791
loonkostensubsidie	€ 34.814	€ 94.741	€ 131.021	€ 89.334
ESF begeleiding opstart AB			€ -	€ 4.304
ESF trajectbet/bemidd.AB			€ -	€ 950
reiskosten	€ 10.171	€ 8.283	€ 8.031	€ 5.200
overige kosten (kleding etc.)	€ 1.080	€ 11.547	€ 858	€ 230
kosten kinderopvang	€ 26	€ 21	€ 51	€ 197
ESF scholing AB			€ -	€ 204
kosten opleiding	€ 620	€ 727	€ 248	€ 2.883
trajectbegeleiding	€ 5.005	€ 3.988	€ 4.423	€ 61.678
onderzoek/advies	€ 1.344	€ 1.050	€ 1.350	€ 3.906
voortraject Wsw			€ 893	€ -
Wsw begeleidingskosten		€ 5.133	€ 23.311	€ -
Wsw onderzoekskosten		€ 440	€ 1.056	€ -
Wsw loonkostensubsidie	€ 9.097		€ 10.039	€ -
Wsw reiskosten		€ 113		
intakegesprek			€ -	€ 881
betalingen over 2010 in 2011 (opgenomen in rekening 2010)			€ -	€ 22.000-
nog te betalen 2011			€ -	€ 15.000
betalingen over 2011 in 2012 (opgenomen in rekening 2011)			€ 15.000-	€ -
Traject 2 personen	€ 9.000	€ 10.000	€ 10.000	
Garantstelling Jonca			€ 2.606	
Workfast week 15 tm 30		€ 55.902		
Naschoolste taal vso leerlingen		€ 2.998		
Terugontvangen bedrag reïntegratie		€ 285-		
Oud rek.Deltion en Landstede	€ 78			
Begeleiding statushouders	€ 18.150			
Reiskosten	€ 153			
Wezo Quick	€ 66.276			
Traject herv. Vluchtelingen	€ 4.850			
	€ 163.664	€ 196.657	€ 179.885	€ 227.557