

Uitvoeringsplan Participatie

De Veerkrachtige Samenleving Arnhem 2015-2016

10 juni 2014

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Leeswijzer.....	3
0.1. Doel Uitvoeringsplan	3
0.2. Leeswijzer	3
1. De Participatiewet	4
1.1. De kern van de Participatiewet	4
1.2. Ontwikkeling financieel kader	4
1.3. Doelstelling en doelgroep.....	5
2. Nieuwe taken Participatiewet	7
2.1. Ondersteunen mensen met arbeidsbeperking / arbeidsvermogen	7
2.2. Intake en diagnose.....	8
2.3. Begeleiding / jobcoaching	9
2.4. Nieuw beschermt werk	10
2.5. Structurele loonkostensubsidie (I-deel)	10
2.6. Garantiebanen.....	11
2.7. Regionaal WerkgeversServicePunt (RWSP)	12
2.8. Werkbedrijf.....	13
2.9. Extra wetgeving: Maatregelen WWB	13
3. Dienstverleningsmodel en uitgangspunten rolverdeling partijen	14
3.1. Dienstverleningsmodel	14
3.2. Samenvatting activiteiten, rolverdeling tijdens en na transitieperiode	17
3.3. Cluster Werk en Inkomen	18
3.4. Presikhaaf Bedrijven	18
3.5. AWBZ – instellingen.....	20
3.6. UWV.....	20
4. Vervolg.....	22
4.1. Bestedingsplan P-budget 2015	22
4.2. Uitwerkingsbesluiten	22
4.3. Verordeningen.....	22
Bijlage 1: FINANCIËEL KADER	24

Leeswijzer

0.1. Doel Uitvoeringsplan

Voor u ligt het Uitvoeringsplan voor de Participatiewet. Dit plan maakt deel uit van het Uitvoeringsplan Veerkrachtige Samenleving Arnhem. Dit Uitvoeringsplan Veerkrachtige Samenleving bestaat uit een algemeen deel, waaronder verschillende deeltautvoeringsplannen hangen: het Uitvoeringsplan voor de Wmo 2015, een plan voor de Jeugdzorg en dit plan voor Participatie. Dit Uitvoeringsplan is een verdere uitwerking van de Kadernota Naar een Veerkrachtige Samenleving. Eind 2013 is deze vastgesteld door de gemeenteraad van Arnhem.

In het algemene deel van het Uitvoeringsplan staan de principes beschreven die we hanteren bij de uitvoering van alle drie de decentralisaties. In de deeltautvoeringsplannen is uitgewerkt wat deze uitgangspunten betekenen voor de uitvoering van de afzonderlijke decentralisaties.

In dit Uitvoeringsplan voor de Participatie staan de wettelijke taken beschreven, die in de Participatiewet opgenomen zijn. We beschrijven de manier waarop wij deze taken in Arnhem uit gaan voeren. Waarbij we steeds ook aangeven hoe zij zich verhouden tot de wijze waarop het al werkte. Ook werken we uit hoe de dienstverlening werkt. De gebiedsteams spelen daarin een rol, maar ook de voor ons bekende uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen, Presikhaaf Bedrijven het UWV en naar de toekomst toe de AWBZ – organisaties. Het uitvoeringsplan heeft een technisch karakter.

Dit Uitvoeringsplan is geen eindproduct. In dit document wordt de basis beschreven van de manier waarop we vanaf 2015 de Participatiewet uit gaan voeren. Op diverse onderdelen staan nog ontwikkelopgaven of houden wij ruimte open om ervaring op te doen in de komende jaren of organisaties om te vormen. Op deze wijze houden we ruimte voor ontwikkeling, zodat er in 2017 in totaliteit een stevige werkwijze staat in het sociale domein.

0.2. Leeswijzer

Dit Uitvoeringsplan Participatie is opgebouwd aan de hand van de taken uit de Participatiewet

In hoofdstuk 1 staat beschreven wat de essentie van de nieuwe wet is en benoemen we het (financieel) kader en de daaruit vloeiende opgave. In hoofdstuk 2 gaan we in op de diverse taken. Hoofdstuk 3 beschrijft het dienstverleningsmodel en de consequenties en opgaven voor verschillende organisaties. Hoofdstuk 4 gaat in op het vervolgproces.

1. De Participatiewet

1.1. De kern van de Participatiewet

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan de ambitie om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij. Daartoe biedt de Participatiewet een aantal extra instrumenten, taken en mogelijkheden:

- het wordt mogelijk om mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking te plaatsen met een structurele loonkostensubsidie. Deze loonkostensubsidie wordt betaald uit het Inkomensdeel (budget waaruit de uitkeringen worden betaald) en niet vanuit het Participatiebudget;
- de gemeente krijgt de mogelijkheid (beleidsvrijheid) om een nieuwe voorziening beschut werk te creëren. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van instrumenten die bijvoorbeeld UWV nu ook inzet om mensen met een WAJONG-uitkering aan het werk te krijgen en te houden (bijvoorbeeld jobcoaching of no-riskpolis);
- de gemeente kan mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking gaan plaatsen op zogenaamde garantiebanen. Werkgevers hebben toegezegd dat in de periode tot 2026 er landelijk 125.000 garantiebanen gaan komen;
- de gemeente moet een Werkbedrijf ontwikkelen. Een Werkbedrijf is geen echt bedrijf, maar een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden.

De Participatiewet voegt de reeds bekende Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en een deel van Wet Jonggehandicapten (WAJONG) samen. Door het Kabinet wordt beoogd dat hiermee één regeling komt voor iedereen die in staat is om te werken, waarbij een groot deel van de uitvoeringstaken wordt gedelegeerd aan de gemeente. Voor mensen die niet kunnen werken, blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een (bijstands)uitkering. De Participatiewet moet voorkomen dat mensen onnodig in dit vangnet blijven.

Wat verandert er ten opzichte van de bestaande situatie?

Eind 2013 waren er in Arnhem zo'n 6.500 mensen met een WWB-uitkering, 3.600 mensen met een WAJONG-uitkering en ongeveer 1.500 mensen met een SW-indicatie (Sociale Werkvoorziening, via Presikhaaf Bedrijven aan de slag). De Participatiewet leidt er toe dat:

- vanaf 1 januari 2015 geen instroom meer mogelijk is in de Sociale Werkvoorziening;
- vanaf 1 januari 2015 alleen mensen met een arbeidsbeperking die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn nog kunnen instromen in de WAJONG;
- mensen met arbeidsvermogen en met een arbeidsbeperking, die voorheen zouden instromen in de WAJONG en WSW, in aanmerking kunnen komen voor de Participatiewet.

1.2. Ontwikkeling financieel kader

De Participatiewet komt samen met een forse bezuiniging op de financiële middelen. In de afgelopen jaren is het bestaande Participatiebudget al bijna met tweederde verminderd (zie tabel 1).

Tabel 1: Ontwikkeling Participatiebudget

	2010	2011	2012	2013	2014
Uitgaven	35.812	30.507	26.373	20.700	16.703
P-budget 'oude -stijl'	34.985	32.200	17.900	17.700	12.100
Incidentele dekking (o.a. Meeneemregeling)			8.473	3.000	4.603

Bedragen x € 1.000

De verwachting is dus dat in 2015 het Participatiebudget (exclusief WSW 'oude-stijl') voor de gemeente Arnhem zal dalen naar maximaal € 11 miljoen. Dit betekent dat in 2015 een bezuiniging gerealiseerd moet worden van zo'n € 5 miljoen ten opzichte van het uitgavenniveau 2014.

In de komende jaren lopen vanaf 2014 tot 2017 de inkomsten voor de WSW terug van € 35 miljoen in 2014 naar € 28 miljoen in 2017. Deze middelen zullen worden geïntegreerd in het Participatiebudget. Het Participatiebudget bestaat ingaande 2015 uit drie onderdelen, deelbudgetten ten behoeve van; de Wsw ('oude-stijl'), de nieuwe doelgroep (Wajong en nieuw beschermt werken) en de reguliere doelgroep. De berekeningsgrondslag verschilt echter per deelbudget.

Het Participatiebudget maakt in de nieuwe constellatie onderdeel uit van het zogenaamde sociaal deelfonds. Afgezien van de inzet van de structurele loonkostensubsidie (vanuit I-deel) zal de financiering van de re-integratie-instrumenten en de ondersteuning van de extra doelgroepen vanuit het Participatiebudget moeten plaatsvinden.

De bestedingseisen die het Rijk voorheen stelde aan de inzet van het Participatiebudget zullen ingaande 2015 komen te vervallen. Het budget wordt daarmee breed inzetbaar, daar staat echter een sterk krimpend budget tegenover. Met een dergelijk financieel kader is het duidelijk dat er grote financiële knelpunten ontstaan. Dit vraagt om scherpe keuzes in de uitvoering en een gerichte inzet van de beperkte middelen. In dit uitvoeringsplan wordt dan ook gekozen om de middelen gericht in te zetten, rekening houdend met de doelstellingen uit de Participatiewet en de fingerende beleidsmatige en financiële kaders Arnhem.

1.3. Doelstelling en doelgroep

Het stimuleren van arbeidsparticipatie en zoveel mogelijk verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden is en blijft actueel onder de Participatiewet. Dit is goed voor de mensen en voor de stad. Indien mensen een structurele arbeidsbeperking hebben, dan bevorderen we dat mensen ook structureel aan de slag kunnen blijven, bijvoorbeeld bij werkgevers. Vanuit het perspectief van de Participatieladder wordt het Participatiebudget primair ingezet voor mensen die binnen 1 jaar in elk geval trede 5 of 6 moeten kunnen bereiken. Over het algemeen is dan sprake van een minimale (indicatieve) loonwaarde van zo'n 40%. De overige mensen zullen primair vanuit andere domeinen (WMO, decentralisatie AWBZ, jeugdzorg, maar ook de oude WSW) en via de Gebiedsteams worden ondersteund. In onderstaande tabel wordt de samenhang zichtbaar gemaakt. Maatwerk blijft natuurlijk altijd noodzakelijk, zodat mensen naar vermogen aan het werk gaan en participeren. Op hoofdlijnen kan echter dit onderscheid worden gemaakt.

Tabel 2: Relatie loonwaarde, participatieladder en ondersteuning

Loonwaarde	Participatieladder	Ondersteuning
80-100%	Naar trede 6	Zoveel mogelijk op eigen kracht naar werk; directe bemiddeling naar werk
40-80%	Naar trede 5 of 6 (binnen 1 jaar)	Bemiddelings- en plaatsingsondersteuning (begeleiding / Jobcoaching; inzet loonkostensubsidies; benutten garantiebannen)
0-40%	Naar trede 2 tot en met 4	Dagbesteding* Vrijwilligerswerk*

* Dit wordt uitgewerkt in het Deeluitvoeringsplan WMO.

Figuur 1: Afbeelding Participatieladder



Wat verandert er ten opzichte van de bestaande situatie?

In de afgelopen jaren is – mede door de rijksbezuinigingen op het Participatiebudget en de doelstelling van de Participatiewet – de focus binnen de gemeente al gelegd op het bevorderen van arbeidsparticipatie en het daarmee reduceren van het aantal (WWB-) uitkeringsgerechtigden. Arbeidsparticipatie omvat het stimuleren van doorstroom naar regulier werk, waarbij – in lijn met het coalitie-akkoord *Met de stad* – tenminste het minimumloon wordt verdiend en een zo hoog mogelijke loonwaarde¹ wordt bereikt. Hiermee wordt instroom van mensen in de uitkering zoveel mogelijk voorkomen en uitstroom van mensen zoveel mogelijk bevorderd.

¹ Loonwaarde is de verhouding tussen arbeidsprestatie(productie) en loonkosten van een medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk in een gangbare, reguliere werksetting. Loonwaarde wordt veelal uitgedrukt als percentage van de loonkosten (minimumloon). Loonwaarde wordt op de werkplek gemeten, maar vooraf kan ook een inschatting van de loonwaarde worden gemaakt (indicatieve loonwaarde).

2. Nieuwe taken Participatiewet

2.1. Ondersteunen mensen met arbeidsbeperking / arbeidsvermogen

De Participatiewet leidt er toe dat alle mensen met arbeidsvermogen / een arbeidsbeperking voortaan in contact komen met de gemeente. Dit wordt voor de gemeente benoemd als een 'nieuwe doelgroep'. Deze groep zou voorheen de sociale werkvoorziening (WSW) of de WAJONG instromen. Op hoofdlijnen zijn dit de wijzigingen:

- mensen met een arbeidsbeperking en met arbeidsvermogen kunnen vanaf 1 januari 2015 een beroep doen op de Participatiewet. De WAJONG wordt vanaf 1 januari 2015 uitsluitend toegankelijk voor mensen met een arbeidsbeperking die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Er zullen dus nog wel nieuwe mensen instromen maar alleen als zij aan de criteria voldoen.
- mensen met een arbeidsbeperking / met arbeidsvermogen, die in 2014 een WAJONG-uitkering hebben of krijgen, blijven in de WAJONG. Het Kabinet stelt voor de uitkering van de WAJONG-ers die – na herbeoordeling - duurzaam geen arbeidsvermogen blijken te hebben, op de bestaande 75% wettelijk minimumloon (WML) te houden, en de uitkering van de andere WAJONG-ers vanaf 2018 te verlagen naar 70% WML. Alle huidige WAJONG-ers worden door UWV opnieuw beoordeeld op arbeidsvermogen, maar dit leidt niet tot overheveling naar de Participatiewet;
- de sociale werkvoorziening wordt per 1 januari 2015 volledig afgesloten;
- wie op 31 december 2014 op de WSW-wachlijst staat kan niet meer instromen en valt onder de Participatiewet. Wie van deze groep bij UWV een uitkering heeft kan door UWV worden ondersteund naar werk. De overige mensen kunnen een beroep doen op de Participatiewet. Omdat een deel van deze mensen een Wwb uitkering heeft zal dit gevolgen hebben voor deze groep en voor de dienstverlening door de gemeente.
- de WSW blijft bestaan voor wie op 31 december 2014 een WSW-dienstverband heeft. Deze groep houdt zijn huidige wettelijke rechten en plichten. De herindicatie van deze groep blijft in handen van UWV. Het UWV geeft geen nieuwe WSW-indicaties meer af en zal vanaf september (16 weken voor het eind van 2014) geen nieuwe aanvragen meer in behandeling nemen.

Een regionale werkgroep van regiogemeenten en UWV heeft inmiddels een onderzoek uitgevoerd naar de kenmerken en de verwachte omvang van deze voor gemeenten nieuwe doelgroep. In vergelijking met de huidige WWB-doelgroep zijn er zeker overeenkomsten. Veelal is sprake van een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt. Hierin zijn nauwelijks verschillen met de (nog nu) WWB-doelgroep die ook steeds vaker met multi-problematiek kampt. Vergeleken met de WWB-doelgroep heeft deze groep zwaardere en langduriger ondersteuning nodig om aan het werk te komen en met name te blijven. Een passende werkplek met langere begeleiding is daarbij essentieel. Er is geen reden om aan te nemen dat er veel verschil is tussen de arbeidsmogelijkheden van de (voorheen) WAJONG-populatie en WSW-populatie. Ervaringen vanuit de ondersteuning van mensen op WSW-wachlijst (waar beide groepen in voorkomen) onderschrijven dit.

Daarnaast zijn inschattingen gemaakt over de omvang van de extra instroom. Daarbij is gebruik gemaakt van gegevens van het ministerie van SZW, UWV en Presikhaaf Bedrijven. De verwachting van de gemeente Arnhem is dat vanuit bovenstaande doelgroep in Arnhem een extra instroom te verwachten is van zo'n 30 mensen per maand (360 mensen per jaar). Een deel van de jongeren (ruim 1/3) is afkomstig vanuit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs. Ook vanuit het MBO is zo'n 1/3 van de jongeren afkomstig.

2.2. Intake en diagnose

Mensen die een beroep willen doen op de Participatiewet – waaronder de groep mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking – kunnen zich via verschillende wegen melden bij de gemeente. Via de Gebiedsteams, via het Werkplein / de werkdesk of via de scholen zelf:

1. Via de Gebiedsteams

Mensen kunnen zich direct melden bij de Gebiedsteams. Het gebiedsteam onderzoekt op eenvoudige en doeltreffende wijze de volgende aspecten:

- Is er sprake van het aanvragen van een uitkering op grond van de Participatiewet (zonder verdere problematiek)? In dat geval zal doorverwezen worden naar (de werk-/servicedesk van) het Cluster Werk en Inkomen. Vanuit het Cluster Werk en Inkomen zal verder onderzocht worden of er mogelijkheden zijn om direct aan het werk te komen en er recht bestaat op een uitkering.
- Is er – bijvoorbeeld als onderdeel van de integrale ondersteuning van de cliënt – behoefte aan (financiële) ondersteuning, waarbij het inzetten van een uitkering of bijzondere bijstand aan de orde is. In dat geval is afstemming nodig met inkomensconsulenten van Werk en Inkomen. Deze Inkomensconsulenten worden gekoppeld aan bepaalde Gebiedsteams. Op deze wijze ontstaan er vaste Inkomensconsulenten per Gebiedsteam. Wanneer perspectief op arbeidsparticipatie (trede 5, 6) aanwezig blijkt, zorgt de betreffende Inkomensconsulent voor afstemming met de bemiddelaars / werktoeleiders van de afdelingen Werk van het Cluster Werk en Inkomen.
- Een vergelijkbare afstemming met de inkomensconsulenten van Cluster Werk en Inkomen is aan de orde en mogelijk, indien betrokkene wordt ondersteund vanuit het Gebiedsteam en al een WWB-uitkering heeft.
- Indien de betrokkene – ook als onderdeel van de integrale ondersteuning vanuit het Gebiedsteam – toegeleid kan worden naar arbeid, dan zal beoordeeld worden of doorverwijzing naar het Cluster Werk en Inkomen zinvol is. Ingeschat moet worden of de cliënt voldoende arbeidsmogelijkheden heeft en gebruik kan maken van de beschikbare werkdienstverlening. Dit vergt een goede afstemming tussen de Gebiedsteams en het Cluster Werk en Inkomen en zal nader worden uitgewerkt in een protocol. Diagnose op het terrein van inkomen en werk is een specialistische taak en dubbellingen in de dienstverlening moeten worden voorkomen.
- Indien arbeidsparticipatie niet mogelijk is en maatschappelijke participatie (trede 1 t/m 4 participatieladder) meer in de rede ligt, dan zal passende ondersteuning worden geboden vanuit het Gebiedsteam. De huidige taak van de Participatiecoaches zal ook worden ondergebracht in (de integrale functies in) het Gebiedsteam. Hierbij zal ook gebruik gemaakt worden van de ervaringen van de afgelopen jaren. Participatiecoaches zullen ook de mogelijkheid krijgen om te solliciteren op functies in de Gebiedsteams.
- Afspraken die met mensen worden gemaakt worden zorgvuldig vastgelegd en voor hen is een normale bezwaar- en beroepsprocedure mogelijk. Hierover wordt in nauw overleg met o.a. de klantenraad een werkwijze ontwikkeld. Het moet voor mensen ook heel duidelijk zijn wanneer zij problemen hebben met de bepaling van de loonwaarde, zie ook hieronder.

2. Via het Werkplein / werk- / servicedesk Cluster Werk en Inkomen

Mensen kunnen zich direct melden bij de werk- / servicedesk van het Cluster Werk en Inkomen (Werkplein). Vanuit het Cluster Werk en Inkomen zal onderzocht worden of er mogelijkheden zijn om direct aan het werk te komen en/of er recht bestaat op een uitkering. De ondersteuning naar werk (inzet werkdienstverlening) zal vanuit Cluster Werk en Inkomen geboden kunnen worden, indien betrokkene in staat is om naar verwachting binnen 1 jaar tot arbeidsparticipatie te komen (trede 5,6).

Indien betrokkene niet in staat wordt geacht om dit binnen 1 jaar te bereiken (indicatieve loonwaarde lager dan 40% / maximaal trede 4 Participatieladder), dan is betrokkene het best op haar plek bij het Gebiedsteam voor passende ondersteuning bij participatieactiviteiten, bijvoorbeeld in de wijk. Van belang is dat

medewerkers van Werk en Inkomen ook bij deze laatste groep goed in staat zijn om vast te stellen of mensen geschikt zijn voor arbeidstoeleiding en welke ondersteuning daarbij nodig is, daartoe zal gericht bijgeschoold worden. Voor zover dit niet mogelijk is binnen de Werk- / Servicedesk, zal nader arbeidsdiagnostisch onderzoek worden ingekocht (dat kan bij bestaande partners zijn).

3. Vanuit de scholen (VSO / Praktijkonderwijs)

Ruim 1/3 van de nieuwe instroom (voorheen WAJONG) is afkomstig vanuit het VSO en Praktijkonderwijs. De ontwikkelingen in het Passend Onderwijs gaan hier effect op hebben in de komende jaren. Bij een aantal scholen functioneren nu zogenaamde leerlingsoverleggen, waaraan UWV en MEE deelnemen. Insteek is dat de gemeente hierin de rol van het UWV zal gaan overnemen/ aanvullen, de wijze waarop wordt in 2014 verder onderzocht. In deze overleggen gaat het over individuele leerlingen en zijn/haar toekomst in onderwijs en voorbereiding op werk. Waar mogelijk en nodig kan dan passende ondersteuning worden geboden (werkdienstverlening of ondersteuning via het Gebiedsteam). Naast de leerlingsoverleggen met VSO / Praktijkonderwijs zal ook onderzocht worden of het ontwikkelen van een vergelijkbaar leerlingsoverleg met ROC / Entree-opleiding zinvol is. Dit in verband met wijziging van de instroommogelijkheden/-eisen in niveau 1 / Entree-opleidingen.

Verder ontwikkelen van de diagnosestelling, in relatie tot de nieuwe groep mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking. Dit omvat:

- Trainen van de Werkdesk, zodat de arbeidsmogelijkheden en gewenste ondersteuning van deze groep beter kan worden ingeschat.
- Inrichten van arbeidsdiagnostisch onderzoek en/of indicatieve loonwaardemeting, indien de Werkdesk hiertoe niet in staat is. Bepaald moet worden welke partij dit onderzoek gaat uitvoeren (bijvoorbeeld UWV of Presikhaaf Bedrijven).
- Deelname aan leerlingsoverleggen met Voortgezet Speciaal Onderwijs / Praktijkonderwijs en mogelijk ook entree-opleiding ROC. Hiermee kan de ondersteuningsbehoefte van leerlingen met structurele arbeidsbeperkingen en arbeidsmogelijkheden vroegtijdig in beeld worden gebracht.
- In de komende tijd bezien wat de effecten zijn van het Passend Onderwijs en hoe daar mee om te gaan.
- Samenwerking en afstemming met de Gebiedsteams om tot een goede onderlinge doorverwijzing te komen. Het Cluster Werk en Inkomen is primair aan zet, indien behoefte is aan het inzetten van een uitkering of arbeidsparticipatie (trede 5,6). Het Gebiedsteam is primair aan zet, indien sprake is van problematiek op meerdere leefdomeneinen (trede 1 – 4). De precieze afstemming en samenwerking zal nader worden uitgewerkt in een protocol.

Bij de uitwerking van bovenstaande acties, wordt ook gebruik gemaakt van de resultaten van de regionale werkgroep *Toeleiding naar werk*, waarin de regionale voorbereiding rondom diagnosestelling en inzet instrumenten in het kader van de Participatiewet wordt opgepakt. De gemeente Arnhem werkt mee aan deze werkgroep.

2.3. Begeleiding / jobcoaching

In de komende 2 jaar onderzoeken we de mogelijkheden van het nu al door het UWV gebruikte instrument 'jobcoaching'. De gemeente Arnhem heeft de voorkeur om in ieder geval in de periode 2015-2016 aan te sluiten op de Subsidieregeling van UWV en hiervoor vanuit het Participatiebudget middelen te reserveren. Hierdoor kan de gemeente Arnhem ervaring opdoen met het instrument jobcoaching. Ook blijft de keuzevrijheid van werkgevers en werknemers hiermee in stand. Tegelijkertijd zal bij grotere werkgevers ook interne coaching gestimuleerd worden. Dit kan renderen in duurzaamheid en volume van plaatsingen. Op dit onderdeel kan ook Presikhaaf Bedrijven een rol gaan spelen (als preferred supplier).

Vanuit UWV wordt nu jobcoaching ingezet om in de behoefte van werkgevers en jongeren te voorzien. De jobcoach begeleidt de werknemer naar of op een baan. Hij helpt op de werkvloer met inwerken, maakt een persoonlijk begeleidings-/trainingsplan en is bereikbaar als er problemen ontstaan. Een jobcoach kan ook de

werkgever of een andere werknemer die leiding geeft aan de cliënt (mentor) helpen de coachingstaken over te nemen, zodat uiteindelijk de coaching intern wordt uitgevoerd. UWV kent subsidieregelingen met jobcoaching voor mensen met een structurele, functionele beperking. Zowel werkgevers als werknemers kunnen hier een beroep op doen. UWV heeft overeenkomsten met meerdere jobcoachorganisaties, zodat de werkgever en werknemer keuzemogelijkheden hebben. UWV is opdrachtgever en betaalt de jobcoach(organisatie). Uit onderzoek van UWV blijkt dat zo'n 43% van de WAJONG-ers begeleiding nodig heeft om werk te vinden en 76% heeft (intensieve) begeleiding op de werkvloer nodig. Specialistische begeleiding blijkt met name nodig bij licht verstandelijk gehandicapten en mensen met autisme en psychiatrische stoornissen.

Onderzoeken en ervaren van het instrument jobcoaching, waarbij tijdens de transitieperiode aangesloten wordt op de bestaande Subsidieregeling van UWV. Hierdoor blijft de keuzevrijheid van werkgever en werknemer voor een jobcoach(organisatie) in stand. Ook biedt dit de gemeente Arnhem de mogelijkheid om in transitieperiode ervaring op te doen met dit instrument. Tegelijkertijd zal met name bij grotere werkgevers interne coaching gestimuleerd worden. Daarbij kan Presikhaaf Bedrijven (als preferred supplier) een rol gaan spelen. Tijdens de transitieperiode zal beslist worden hoe verder te gaan met dit instrument.

2.4. Nieuw beschut werk

Op grond van de Participatiewet *kunnen* gemeenten een nieuwe voorziening beschut werk ontwikkelen. Deze voorziening is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden dat hij deze mensen in dienst neemt. De gemeente kan met deze voorziening mensen in een dienstverband laten werken bij de gemeente zelf of bij een op te richten / aan te wijzen rechtspersoon. Het is een kostbare voorziening. Dit neemt echter niet weg dat de gemeente er ook voor kan kiezen om deze plekken zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever (inclusief ondersteuning, begeleiding en loonkostensubsidie) te organiseren.

Indien gemeenten er voor kiezen om een voorziening beschut werk te ontwikkelen, dan verloopt de uiteindelijke toegang / indicatiestelling via UWV.

In regionaal verband wordt momenteel onderzocht of, en zo ja op welke wijze een nieuwe voorziening beschut werk moet worden gecreëerd. De gemeente Arnhem is geen voorstander om zelf dienstverbanden aan te gaan bieden aan deze groep. Dergelijke plekken zullen bij voorkeur bij reguliere werkgevers georganiseerd moeten worden (inclusief benodigde ondersteuning, begeleiding en loonkostensubsidie). Op basis van de uitkomsten van dit regionale onderzoek zal in 2014 definitieve besluitvorming hierover plaatsvinden.

2.5. Structurele loonkostensubsidie (I-deel)

Huidige loonkostensubsidie gemeente Arnhem

Binnen de huidige WWB kennen we in Arnhem al een loonkosten- en begeleidingssubsidie, de zogenaamde Individuele Plaatsingsubsidie (IP-subsidie). Deze regeling kan ook onder de Participatiewet nog steeds worden ingezet. De IP-subsidie is tijdelijk – maximaal 1 jaar – en wordt ingezet indien er perspectief is op doorstroom naar regulier werk (zonder IP-subsidie). De IP-subsidie wordt afgestemd op de loonwaarde (productiviteit) van de WWB-er. Indien een loonwaarde wordt verwacht van bijvoorbeeld 60%, dan betaalt de werkgever 60% van de loonkosten en wordt de IP-subsidie vastgesteld op 40%. Bij een toenemende loonwaarde daalt dus de IP-subsidie. De voormalige WWB-er / werknemer krijgt van de werkgever een arbeidsovereenkomst en tenminste het minimumloon. In Arnhemse werkgelegenheidsprojecten wordt nu reeds gefocused op het ontwikkelen van competenties en daarmee toenemende loonwaarde (en dus afnemende IP-subsidies).

Extra instrument: (structurele) loonkostensubsidie voor mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking

De Participatiewet biedt daarnaast een nieuw instrument: een structurele loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Deze loonkostensubsidie kan tijdelijk of voor een langere periode worden ingezet. Ook bij dit instrument wordt gewerkt met loonwaarde. De loonkostensubsidie overbruggt het verschil in – door verminderde productiviteit lagere – loonwaarde en het 100% WML (werken met loonwaarde)-niveau. Waar de werknemer meer dan WML ontvangt, betaalt de werkgever het verschil tussen het WML en het (cao-) loon.

De Participatiewet schrijft voor dat de hoogte van de loonkostensubsidie nooit meer dan 70% van het WML kan bedragen. Via de loonkostensubsidie worden ook de werkgeverslasten vergoed voor dat deel van het loon dat niet boven WML uitstijgt. Mensen die in deeltijd werken en lager dan het sociaal minimum uitkomen kunnen aanvullende bijstand krijgen. Voor mensen met alleen een medische urenbeperking (zonder verminderde productiviteit) hoeft en kan geen loonkostensubsidie worden toegepast. Zij kunnen met de werkgever een deeltijdcontract afsluiten en verdienen ten minste het minimumloon naar rato van het aantal contracturen. Zij krijgen een aanvullende bijstandsuitkering. Om voor deze groep het werk (of uitbreiding van het dienstverband) toch te laten lonen wordt 10% van hun inkomsten uit arbeid vrijgesteld bij de berekening van de aanvullende bijstand.

Loonwaardebepaling

Op grond van de Participatiewet heeft UWV de taak om mensen te indiceren voor deze structurele loonkostensubsidie. De gemeente Arnhem kiest er voor om een voorselectie te doen. Het is niet zinvol om mensen te laten indiceren door UWV, die vervolgens geen gebruik kunnen maken van dit instrument, omdat er geen passende werkplek is.

Loonwaardebepaling vindt vervolgens plaats op de werkplek met betrokkenheid van de werkgever. Elk jaar vindt een herbeoordeling plaats. Bij mensen die beschut werken en voor wie een loonkostensubsidie wordt verstrekt, gebeurt dit om de drie jaar. De methode om de loonwaarde te bepalen moet aan enkele minimumeisen voldoen, zoals objectief, transparant, inzichtelijk beschreven en betrouwbaar. Binnen de 35 Werkbedrijven (zie paragraaf 2.8) worden afspraken gemaakt over deze minimumeisen. Als dit niet op tijd (1 januari 2015) gebeurt dan worden deze eisen bij lagere regelgeving voorgeschreven.

De gemeente Arnhem verwerkt in de Re-integratieverordening de structurele loonkostensubsidie voor mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking. Daarbij wordt ook de wijze van loonwaardebepaling vastgesteld. Loonwaardemeting moet regionaal op basis van dezelfde methodiek en criteria worden uitgevoerd. De gemeente Arnhem neemt deel aan de regionale werkgroep *Toeleiding naar werk*, waarin dit instrument en het werken met loonwaarde verder wordt uitgewerkt. Op deze wijze vindt ook regionale afstemming plaats over de opzet van dit instrument.

2.6. Garantiebanen

In het Sociaal akkoord is tussen werkgevers en werknemers afgesproken dat in de periode tot 2026 er landelijk 100.000 extra banen in de marktsector (inclusief zorg) voor mensen met een arbeidsbeperking moeten worden gecreëerd. De overheid – waaronder dus ook de gemeente Arnhem – stelt zich daarnaast garant voor 25.000 extra banen, te beginnen in 2015 met 2.500 extra banen. Vertaald naar onze regio zou het gaan om zo'n 2.000 extra banen (FTE's); in relatie tot de landelijke 125.000 garantiebanen. Voor de periode tot en met 2016 zou het in onze regio gaan om zo'n 555 banen (315 in de marktsector en 240 bij de overheid). Beschutte werkplekken tellen niet mee bij de garantiebanen.

De volgende doelgroep kan instromen op de garantiebanen:

- Mensen met een arbeidsbeperking die niet het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de Participatiewet;

- WAJONG-ers en de mensen die op de wachtlijst WSW staan. Tussen de VNG en sociale partners is afgesproken dat zij de eerste jaren voorrang krijgen.

Een Quotumwet treedt in werking indien onvoldoende garantiebanen worden gerealiseerd. Het gaat niet om een eigenstandige nieuwe wet, maar om wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen. Voor werkgevers wordt de basispremie in het kader van deze wet verhoogd met een nominale opslag, de quotumheffing. De hoogte ervan is afhankelijk van het percentage arbeidsplaatsen dat wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Voldoet de werkgever aan dit percentage, dan is geen quotumheffing verschuldigd. In het andere geval volgt er een omrekening naar het aantal niet ingevulde arbeidsplaatsen.

De gemeente Arnhem is zelf een grote werkgever. Voor 1 januari 2015 komt de gemeente Arnhem met een uitwerking van de mogelijkheden om garantiebanen te gaan aanbieden.

2.7. Regionaal WerkgeversServicePunt (RWSP)

Werkgevers zijn cruciaal om mensen aan het werk te helpen. In Arnhem hebben we op alle niveaus contacten met onze werkgevers. Vanuit economische motieven en vanuit dienstverlening. Verder worden er via het Regionale WerkgeversServicePunt Midden Gelderland vanuit UWV, Presikhaaf Bedrijven en het gemeentelijk Cluster Werk en Inkomen professionals ingezet om concrete afspraken te maken.



De samenwerking op het terrein van werkgeversdienstverlening is ook wettelijk vastgelegd (SUWI, art. 10): "Gemeenten en UWV werken samen in de regio's bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt". Ze hebben een gezamenlijke opdracht om met één gezicht naar werkgevers op te treden en er voor te zorgen dat er in iedere arbeidsmarktregio één werkgeversservicepunt is, waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische expertise op het gebied van personeels- en capaciteitsvraagstukken.

De gemeente Arnhem kiest er voor om het Regionale WerkgeversServicePunt in te richten als een netwerorganisatie, waarbij de vraag van de werkgever centraal staat. Dit houdt in:

- dat de werkgeversdienstverlening regionaal wordt vormgegeven en aangestuurd, waarbij de 'couleur local' (lokale contacten tussen partijen en werkgevers) geborgd wordt;
- dat de werkgeversbenadering vraaggericht is (behoeften werkgever centraal);
- dat het regionale werkgeversservicepunt voor alle sectoren / branches werkt op basis van onderbouwde analyses van de arbeidsmarkt en de doelgroep. Het regionale werkgeversservicepunt richt zich op de belangrijkste sectoren / branches en werkgevers. Jaarlijks wordt van de meest kansrijke sectoren / branches marktbeveiligingsplannen opgesteld om de markt planmatig te bewerken;
- dat de regionale werkgeversbenadering één gezicht heeft (website, mailadres, telefoonnummer, huisstijl en promotiemateriaal) en elke werkgever heeft één aanspreekpunt namens de keten, de accounthouder;
- dat het regionale werkgeversservicepunt inhoudelijk wordt aangestuurd door een manager.

De oprichting van een regionaal werkgeversservicepunt past in de vorming van een 'regionaal Werkbedrijf' (bestuurlijk samenwerkingsverband, zie paragraaf 2.8). Daarnaast is van belang dat ook verdere verbinding wordt gelegd met de werkgeverscontacten van scholen (stagenetwerken van VSO/ Praktijkonderwijs / ROC's) en de werkgeverscontacten via het Werkbedrijf / POA's (Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt) en Economische Zaken.

De gemeente Arnhem neemt deel aan het Regionale WerkgeversServicePunt, samen met regiogemeenten, UWV en Presikhaaf Bedrijven. In de komende periode wordt het Regionaal WerkgeversServicePunt verder doorontwikkeld. Contacten met werkgevers, scholen (toegang tot stagenetwerken) en Economische Zaken (delen werkgeverscontacten) worden verder aangehaald.

2.8. Werkbedrijf

In het Sociaal akkoord is afgesproken dat sociale partners en gemeenten per arbeidsmarktregio een Werkbedrijf gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij werkgevers (bijvoorbeeld via de garantiebanen). Uitgangspunt voor de inrichting van de Werkbedrijven is een lichte structuur met een praktische invulling. De gemeente Arnhem pakt de lead bij het vormgeven van een regionaal 'Werkbedrijf'. Een werkbedrijf is geen echt bedrijf², maar een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. De wethouder van Arnhem zal gaan fungeren als voorzitter van deze nieuwe structuur. Met onder andere werkgeversvereniging VNO-NCW-Midden is reeds contact over de verdere inrichting van het Werkbedrijf en de (ambtelijke) ondersteuning, ook met lokale ondernemerspartijen zal contact gelegd worden.

Het Werkbedrijf sluit zoveel mogelijk aan bij al bestaande samenwerkingsverbanden, zoals de beide Platforms Onderwijs en Arbeidsmarkt in onze arbeidsmarktregio.

Uiterlijk per 1 januari 2015 oprichten van een bestuurlijk samenwerkingsverband (Werkbedrijf) waarin regiogemeenten, werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zijn betrokken.

2.9. Extra wetgeving: Maatregelen WWB

Naast de Participatiewet wordt op 1 januari 2015 de wetwijziging 'Maatregelen WWB' ingevoerd. Deze wetwijziging wordt daarmee tegelijkertijd met de Participatiewet ingevoerd en zal hier integraal onderdeel van uitmaken. De wetwijziging 'maatregelen WWB' voorziet met name in wijzigingen rondom de:

- uitkeringsnormen en toeslagen;
- re-integratie verplichtingen;
- tegenprestatie;
- minimaregelingen.

Het rijk beoogt met deze wetwijziging de bijstand / Participatiewet activerender te maken. De gemeente Arnhem bereidt zich voor op deze wetwijziging en zal hierover een aparte beleidsnota aanbieden aan de raad.

De voorbereiding op de wetwijziging Maatregelen WWB – inclusief impactanalyse, oplossingen en verordeningen – uitwerken in een beleidsnota Maatregelen WWB. Deze beleidsnota wordt in het najaar 2014 voorgelegd aan de raad.

² Voor de duidelijkheid: het Werkbedrijf is niet te verwarren met Presikhaaf (werk) Bedrijven of het UWV Werkbedrijf. Wel kunnen deze partijen onderdeel zijn van het Werkbedrijf.

3. Dienstverleningsmodel en uitgangspunten rolverdeling partijen

3.1. Dienstverleningsmodel

Het dienstverleningsmodel / uitvoeringsproces in het kader van de Participatiewet omvat een aantal activiteiten:

Diagnose en regie

- Bij het verstrekken van een uitkering moet de gemeente voorwaarden op leggen. Eén daarvan is de verplichting om (naar vermogen) algemeen geaccepteerde arbeid te zoeken.
- Door middel van een diagnose en eventueel aanvullend onderzoek stelt de gemeente vast in welke vorm en omvang de arbeidsverplichting kan worden opgelegd en welke ondersteuning nodig is bij het vinden van werk.
- De gemeente legt de arbeidsverplichting en de afspraken over de ondersteuning vast en geeft opdracht tot de uitvoering daarvan. Dit kan in de vorm van dienstverlening in eigen beheer en/of door inkoop van instrumenten bij derden.
- Het is de verantwoordelijkheid van de gemeente om er op toe te zien dat de WWB-er zich naar vermogen inspant om werk te vinden en dat de ingeschakelde ondersteuner de overeengekomen diensten naar behoren levert.
- Na verloop van tijd worden de situatie van de werkzoekende en het resultaat van de ondersteuning geëvalueerd. Van daaruit worden aard en omvang van de arbeidsverplichting en nut en noodzaak van bemiddelingsondersteuning opnieuw vastgesteld.

Bemiddelen aan de poort maakt ook onderdeel uit van diagnose en regie. Een groep mensen met een goede kans op werk wordt hierdoor direct bemiddeld naar werk, zodat een diagnose en uitkeringsaanvraag niet uitgevoerd hoeft te worden. Indien bemiddeling naar werk uiteindelijk toch niet mogelijk blijkt, worden een verdiepte diagnose en een uitkeringsaanvraag alsnog gestart.

De contacten met VSO / Praktijkonderwijs en ROC / Entree-opleidingen om jongeren vroegtijdig in beeld te krijgen, maken ook onderdeel uit van diagnose en regie (voor zover deze niet door de Gebiedsteams worden uitgevoerd).

Bemiddelingsondersteuning

Draagt vooral bij aan het verbeteren van (basale) werknemersvaardigheden en het vergroten van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Bemiddelingsondersteuning kan variëren van een (sollicitatie)training tot een werkstage of zelfs het verstrekken van een fiets.

Werkgeversbenadering

Onderhouden en uitbouwen van contacten met werkgevers. Van daaruit acquireren van passende vacatures voor mensen die een beroep doen op de Participatiewet.

Matching

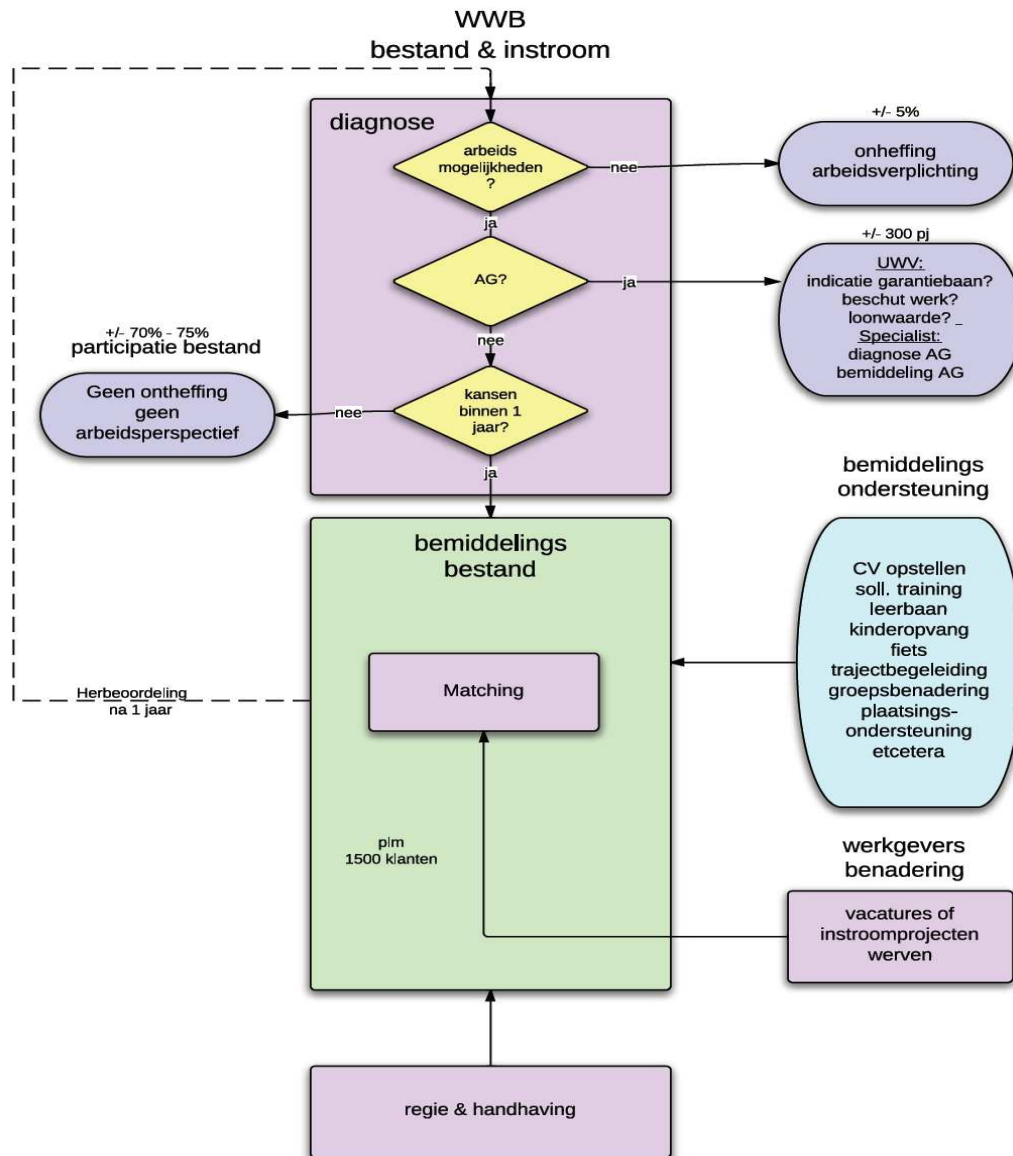
Dit betreft het koppelen van mensen die een beroep doen op de Participatiewet (uit het bemiddelingsbestand) aan passende vacatures. Deze vacatures kunnen zelf geworven zijn vanuit de werkgeversbenadering, vanuit instroom-/werkgelegenheidsprojecten of vanuit andere bronnen (waaronder vacaturesites).

Plaatsingsondersteuning

Na plaatsing van mensen bij een werkgever met een arbeidsovereenkomst (tenminste minimumloon) worden werkgever en werknemer waar nodig ondersteund.
Dit kan leiden tot het inzetten van loonkostensubsidies (werken met loonwaarde). Ook kan jobcoaching of een andere vorm van begeleiding op de werkplek worden ingezet. Het regelen van deze begeleiding is in principe een verantwoordelijkheid van de werkgever. Tegemoetkoming in de financiering daarvan kan geregeld

worden als onderdeel van de loonkostensubsidie of via een aparte subsidieregeling Jobcoaching. Het inzetten en toekennen van dergelijke subsidies is een verantwoordelijkheid van de gemeente.

Figuur 2: Functionaliteiten van de werkdienstverlening in samenhang



In de komende jaren zal gewerkt worden aan een herordening van taken. Belangrijke uitvoerders zijn het Cluster Werk en Inkomen, regiogemeenten, Presikhaaf Bedrijven en het UWV. Maar ook ondernemers en zorgaanbieders spelen een cruciale rol. Bij de herordening staan de volgende uitgangspunten centraal:

- In lijn met de uitgangspunten *Kadernota Veerkrachtige samenleving* en organisatie-ontwikkeling *Nieuwe tijden, anders werken* wordt uitgegaan van een regiegemeente. De gemeente Arnhem (college, raad) heeft de beleidsregie. Dit betreft onder andere het formuleren van doelstellingen, omschrijving en afbakening van de doelgroep, inzet van instrumenten en financiële middelen (Participatiebudget) en het ontwikkelen / vaststellen van verordeningen. Daarnaast is vanuit deze regierol en de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van wettelijke taken de gemeente primair belast met het verstrekken van uitkeringen, diagnose, regie en handhaving.
- Ten aanzien van de uitvoering van de werkgeversbenadering en matching wordt onderzocht wat er regionaal (bij voorkeur via het WerkgeversServicePunt) kan worden georganiseerd en wat dit betekent voor de werkdienstverlening van de gemeente. Dit proces is in 2013 en 2014 al ingezet.
- De overige werkdienstverlening (bemiddelings-, en plaatsingsondersteuning) wordt bij voorkeur ingekocht bij partijen buiten de gemeente, waaronder Presikhaaf Bedrijven. Ook dit proces is al ingezet, bijvoorbeeld in het ArbeidsBemiddelingsCentrum (regie / handhaving door gemeente; trainingen / begeleiding stageplekken worden uitgevoerd door Presikhaaf Bedrijven). Voorwaarde is dat een betere en optimale prijs/kwaliteitsverhouding kan worden gerealiseerd ten opzichte van de huidige situatie. Tijdens de transitieperiode in 2015 en 2016 zal zoveel mogelijk worden ingekocht bij Presikhaaf Bedrijven. In 2017 zal herijking plaatsvinden en onderzocht worden of – naast Presikhaaf Bedrijven – bij andere partijen een betere prijs/kwaliteitsverhouding kan worden gerealiseerd.
- Voor een zuivere vergelijking tussen het aanbod van Presikhaaf Bedrijven en andere (markt)partijen is ook gewenst dat de activiteiten van Presikhaaf Bedrijven – afgezien van de ondersteuning van mensen met een SW-indicatie – buiten de GR worden geplaatst.
- We kiezen zoveel mogelijk voor een regionale uitvoering van de Participatiewet (werkdienstverlening, uitkeringsverstrekking en handhaving). Tijdens de transitieperiode in 2015 en 2016 zal dit verkend worden met regiogemeenten, zodat in 2017 hierin stappen gezet kunnen worden (ijkpunt).

3.2. Samenvatting activiteiten, rolverdeling tijdens en na transitieperiode

In lijn met bovenstaande uitgangspunten worden in onderstaande tabel de activiteiten / processtappen opnieuw geschetst en is per stap aangegeven op welke wijze en met welke rolverdeling er tijdens de transitieperiode (uiterlijk 2016) en middellange termijn (2017 en verder) wordt gewerkt. Daarbij wordt uitgegaan van een regiegemeente die zelf zo min mogelijk taken zelf uitvoert. Vervolgens wordt voor diverse spelers in het veld de ontwikkeling voor de komende jaren geschetst.

Tabel 3: Activiteiten en rolverdeling tijdens en na transitieperiode

Processtap / activiteit	Transitie 2015-2016	Richting 2017
Diagnose en regie	Gemeente (Cluster Werk en Inkomen)	Gemeente Toenemende afstemming / samenwerking Gebiedsteams
Uitkeringsverstrekking en handhaving (aan alle mensen met recht op een uitkering op grond van de P-wet)	Gemeente (Cluster Werk en Inkomen)	Gemeente Toenemende regionale uitvoering
Indicatiestelling (voor toegang tot structurele Loonkostensubsidie (I-deel); garantiebanen; Nieuw beschut werk); wettelijk voorgeschreven / geen beleidsvrijheid.	UWV	UWV
Bemiddelingsondersteuning (mensen geschikt maken voor bemiddeling)	Cluster Werk en Inkomen / Presikhaaf Bedrijven ³	Inkoop / markt (op basis van beste prijs-kwaliteit), waarbij ook Presikhaaf Bedrijven wordt meegenomen. Toenemende regionale inkoop en uitvoering.
Werkgeversbenadering (acquireren vacatures)	Regionaal WerkgeversServicePunt (samenwerkingsverband regiogemeenten, UWV, Presikhaaf Bedrijven). Betrekken scholen (gebruik maken stagenetwerken); Economische Zaken; Werkbedrijf	Toenemende regionale uitvoering.
Matching (koppelen mensen aan passende vacatures)	Cluster Werk en Inkomen	Toenemende regionale uitvoering.
Plaatsingsondersteuning, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding / jobcoaching • Bepalen loonwaarde • Betalen loonkostensubsidies 	Presikhaaf Bedrijven is prefered supplier; wel keuzevrijheid voor andere jobcoachorganisaties via subsidieregeling. Nog te bepalen, mogelijk Presikhaaf Bedrijven Cluster Werk en Inkomen	Inkoop / markt (op basis van beste prijs-kwaliteit), waarbij ook Presikhaaf Bedrijven wordt meegenomen. Toenemende regionale uitvoering. Cluster Werk en Inkomen

³ Binnen het ArbeidsBemiddelingsCentrum is Presikhaaf Bedrijven verantwoordelijk voor de groepsgewijze training en stages. Cluster Werk en Inkomen houdt zich bezig met de individuele regie en begeleiding van de deelnemer.

NB: De Voorziening Beschut werken wordt hier niet nader uitgewerkt, omdat de wens en noodzaak hiertoe nog in regionaal verband wordt onderzocht en de gemeente Arnhem op dit moment geen voorstander is om een dergelijke voorziening te gaan inzetten. Daarnaast blijft de 'oude' WSW voorziening bestaan.

3.3. Cluster Werk en Inkomen

Huidige aanpak

Het gemeentelijk Cluster Werk en Inkomen is verantwoordelijk voor de uitkeringsverstrekking, handhaving en werkdienstverlening aan mensen die een beroep doen op de WWB (en straks de Participatiewet). In het kader van de werkdienstverlening worden de volgende instrumenten ingezet:

- bemiddelen (aan de poort). Intensief begeleiden van mensen, die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt, bij hun zoektocht naar vacatures en daaruit voortkomende sollicitaties;
- diagnose, (sollicitatie)training en werkstages in het ArbeidsBemiddelingsCentrum;
- plaatsen van mensen op leerbanen (werken met behoud van uitkering, waarbij doorstroom en ontwikkeling naar regulier werk centraal staat);
- plaatsen van mensen in werkgelegenheidsprojecten (werken met behoud van uitkering; banen met loonkostensubsidie / werken met loonwaarde; opleidingstrajecten).

Bij jongeren (<27 jaar) wordt nog invulling gegeven aan de wettelijke zoektijd (4 weken) en de scholingsplicht (onderzoeken of scholing nog mogelijk is als voorliggende voorziening op de WWB).

Gewenste situatie

Het verstrekken van uitkeringen, diagnose, regie en handhaving zijn wettelijke taken en hangen nauw samen met het (periodiek) vaststellen van het recht op een uitkering. In lijn met de gewenste regierol van de gemeente Arnhem ligt het voor de hand dat het Cluster Werk en Inkomen deze taken zelf blijft uitvoeren. In afstemming met regiogemeenten wordt wel onderzocht of de uitvoering van bovenstaande taken meer op regionaal niveau kan worden georganiseerd.

De bemiddelings- en plaatsingsondersteuning zijn taken die in beginsel kunnen worden ingekocht en buiten de gemeente kunnen worden georganiseerd. Ook hier zal in afstemming met regiogemeenten worden onderzocht of deze taken meer op regionaal niveau ingekocht of georganiseerd kunnen worden. Een optimale prijs/kwaliteitverhouding moet in alle gevallen wel gerealiseerd kunnen worden.

Bij de werkgeversbenadering en matching is een goede aansluiting nodig op de regionale, integrale benadering van werkgevers, zoals die op dit moment georganiseerd wordt in het Regionale WerkgeversServicePunt.

Ontwikkelen van een opdracht aan het Cluster Werk en Inkomen, waarbij de uitvoering primair gericht wordt op de uitkeringsverstrekking, handhaving, diagnose en regie in het kader van de Participatiewet. Dit betekent afbouw van andere activiteiten. Dit in lijn met de gewenste rolverdeling tussen gemeente en andere partijen.

3.4. Presikhaaf Bedrijven

Huidige aanpak

Presikhaaf Bedrijven is in onze regio de regionale uitvoeringsorganisatie van de sociale werkvoorziening. Op regioniveau zijn zo'n 3.000 mensen werkzaam voor Presikhaaf Bedrijven, waarvan de helft in de gemeente Arnhem woonachtig is. Daarnaast wordt samengewerkt met de gemeente Arnhem in het ArbeidsBemiddelingsCentrum (diagnose, training en werkstages voor WWB-ers). Ook ondersteunt Presikhaaf Bedrijven werkgevers die opdrachten uitvoeren voor de gemeente met de invulling van de 'social return' verplichting. Tevens is Presikhaaf Bedrijven er op ingericht om voor werkgevers bedrijfsprocessen in te richten en te organiseren, waardoor bij reguliere werkgevers grotere groepen uitkeringsgerechtigden geplaatst kunnen

worden en delen van een productieproces voor hun rekening kunnen nemen. Ook kan Presikhaaf Bedrijven detacheringconstructies realiseren voor werkgevers.

Presikhaaf Bedrijven wordt aangestuurd via een Gemeenschappelijke Regeling. Hierin participeren 11 regiogemeenten die daarmee gezamenlijk Presikhaaf Bedrijven aansturen. Financiële tekorten die ontstaan vanuit de uitvoering sociale werkvoorziening komen ten laste van de Gemeenschappelijke Regeling en daarmee uiteindelijk ten laste van de afzonderlijke regiogemeenten. Het aandeel van de gemeente Arnhem hierin bedraagt zo'n 50%.

Gewenste situatie

De Participatiewet leidt er toe dat per 1 januari 2015 geen instroom meer plaatsvindt in de sociale werkvoorziening. De groep die op dat moment wel een SW-dienstverband heeft, behoudt zijn dienstverband en bijbehorende rechten en plichten. De gemeente Arnhem ziet Presikhaaf Bedrijven als belangrijke samenwerkingspartner en wil graag gebruik blijven maken van de werkplekken en begeleiding, die zijn toegesneden op mensen die in aanmerking komen voor de Participatiewet.

Daarnaast bieden deze werkplekken en begeleiding ook mogelijkheden voor een aantal mensen die in aanmerking komen voor de arbeidsmatige dagbesteding. AWBZ - instellingen voeren momenteel (arbeidsmatige) dagbesteding uit voor mensen die AWBZ geïndiceerd zijn. Qua aanbod is er enige overlap te zien tussen AWBZ - instellingen die (arbeidsmatige) dagbesteding aanbieden en Presikhaaf Bedrijven. Hier liggen mogelijkheden om mensen die via de Gebiedsteams in aanmerking komen voor arbeidsmatige dagbesteding toe te leiden naar Presikhaaf Bedrijven of hierin de samenwerking tussen Presikhaaf Bedrijven en AWBZ - instellingen te bevorderen. Doel is dan te komen tot een efficiëntere benutting van het huidige aanbod aan arbeidsmatige dagbesteding.

Tegelijkertijd is helder dat het beschikbare Participatiebudget verder afneemt, waardoor het huidige volume aan werkplekken en begeleiding niet gecontinueerd kan worden. Besluitvorming is nodig over het uiteindelijke aantal werkplekken en begeleidingscapaciteit die vanuit Presikhaaf Bedrijven geboden kan worden. De gemeente Arnhem wil met Presikhaaf Bedrijven een transitie-arrangement gaan uitwerken, waarbij rekening wordt gehouden met:

- de gewenste activiteiten en processtappen in het kader van de uitvoering van de Participatiewet / arbeidsmatige dagbesteding;
- de gewenste rolverdeling tussen uitvoerders (waaronder Cluster Werk en Inkomen, UWV, marktpartijen en Presikhaaf Bedrijven).

In opdracht van de gemeente Arnhem heeft Berenschot onderzoek uitgevoerd naar toekomstscenario's voor Presikhaaf Bedrijven. Daarnaast voert Presikhaaf Bedrijven zelf ook een dergelijk onderzoek uit. Uit de resultaten van beide onderzoeken blijkt dat het raadzaam is om de toekomstige opdracht aan Presikhaaf Bedrijven niet te beperken tot uitsluitend het ondersteunen van de huidige populatie in de sociale werkvoorziening. Deze populatie kent vanaf 1 januari 2015 uitsluitend uitstroom en geen instroom meer. Het op peil houden van de huidige inzet van Presikhaaf Bedrijven biedt goede mogelijkheden voor Presikhaaf Bedrijven om bestaande dienstverlening / productie voor werkgevers te continueren en daarmee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt / arbeidsbeperking aan de slag te houden.

Beide onderzoeken laten ook zien dat het uittreden of opheffen van de Gemeenschappelijke Regeling niet wenselijk is. Hiermee zijn hoge kosten gemoeid, naast ongewenste maatschappelijke effecten.

Een verantwoorde bedrijfsvoering en transitie van Presikhaaf Bedrijven lijkt mogelijk indien de gemeente Arnhem, bij voorkeur in samenspel met de regiogemeenten, een deel van de gewenste activiteiten en processtappen – in het kader van Participatiewet / arbeidsmatige dagbesteding – laat uitvoeren door Presikhaaf Bedrijven.

Het verdient daarbij wel de voorkeur om een splitsing te maken tussen de ondersteuning van mensen met een SW-indicatie en de aanvullende activiteiten die Presikhaaf Bedrijven uitvoert. De Gemeenschappelijke Regeling dient hierop aangepast te worden. Doelstelling daarbij is om de aanvullende activiteiten van Presikhaaf Bedrijven in een vergelijkbare positie te brengen als het aanbod van andere (re-integratie)bedrijven zodat gemeenten uiteindelijk bij deze activiteiten kunnen kiezen voor de aanbieder met de beste prijs / kwaliteitsverhouding.

Ontwikkelen van een opdracht aan Presikhaaf Bedrijven, waarin de ondersteuning van mensen met een SW-indicatie / dienstverband wordt geborgd (binnen de GR), alsmede de inkoop van overige dienstverlening in het kader van Participatiewet en mogelijk ook arbeidsmatige dagbesteding (buiten de GR). Daarbij wordt aangesloten op de gewenste rolverdeling tussen uitvoerders. Hiermee moet een verantwoorde afbouw en transitie van Presikhaaf Bedrijven mogelijk worden. Ten aanzien van de arbeidsmatige dagbesteding is een goede afstemming op de contractering vanuit de WMO en de samenwerking met AWBZ - instellingen, die dagbesteding aanbieden, een belangrijk punt van uitwerking.

3.5. AWBZ – instellingen

Huidige situatie

Op dit moment voeren AWBZ - instellingen (denk aan SIZA, RIBW en Philadelphia) veelal activiteiten uit onder de noemer dagbesteding. De grens tussen dagbesteding en arbeidsmatige dagbesteding is dun.

De doelgroep die gebruik maakt van voorzieningen als dagbesteding komt vrijwel 1 op 1 overeen met de doelgroep die bij Presikhaaf Bedrijven beschut werkt. Op dit moment kennen we niet de omvang van de populatie die een vorm van dagbesteding doet, niet de omvang van de financiën die daarbij horen en is de zoektocht nog hoe de dagbesteding zich verhoudt tot het aanbod van Presikhaaf Bedrijven.

Gewenste situatie

Op basis van de ondersteuningsbehoefte wordt straks samen met de inwoner een vorm van ondersteuning of begeleiding gekozen die het best aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de inwoner (maatwerk). Dit kan gaan om een vorm van daginvulling (denk aan dagbesteding waarbij mensen creatief bezig zijn), onbetaalde activiteiten (zoals vrijwilligerswerk of een leerwerkplek), betaald werk met ondersteuning (bijvoorbeeld een baan met jobcoaching) en betaald werk zonder ondersteuning. Er is sprake van een doorlopende lijn van daginvulling tot betaald werk. Dit betekent dat er geen “harde grenzen” zijn tussen de verschillende vormen van ondersteuning. Voor de komende jaren (in de loop van de transitieperiode) willen wij graag dat de AWBZ - instellingen inzicht geven in hun doelgroepen en financieel kader dat daarmee gemoeid is. Daarnaast willen wij dat zij de koers uit de proeftuinen voortzetten en komen tot een gezamenlijke definitie / afstemming van hun dienstverlening richting de doelgroep.

Formuleren van een verzoek aan AWBZ - instellingen om voor de periode na 2015 de omvang van de populatie en gepaard gaande middelen inzichtelijk te maken. Daarnaast vragen wij om in afstemming / samenspraak met Presikhaaf Bedrijven te komen tot een formulering van een (aanvullend) aanbod richting de doelgroep.

3.6. UWV

Huidige aanpak

UWV is het Uitvoeringsorgaan WerknemersVerzekeringen en verantwoordelijk voor onder andere de uitvoering van de WW en de WAJONG. Dit betreft zowel uitkeringsverstrekking, handhaving als ondersteuning bij re-integratie.

Toekomstige situatie

De Participatiewet leidt er toe dat de rol van UWV bij de uitvoering van de WAJONG gaat wijzigen:

- De WAJONG wordt vanaf 1 januari 2015 uitsluitend toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Deze groep krijgt dus een WAJONG-uitkering van het UWV. Mensen met arbeidsvermogen / arbeidsbeperking komen vanaf dat moment in aanmerking voor de Participatiewet en onder verantwoordelijkheid van de gemeente.
- Alle mensen die op 31 december 2014 in de WAJONG zitten, blijven in de WAJONG en houden hun uitkering / re-integratie-ondersteuning via het UWV. De gemeente wordt dus niet verantwoordelijk voor deze groep.

Daarnaast krijgt UWV in het kader van de Participatiewet de wettelijke taak om (op aanvraag van gemeenten) te beoordelen wie in aanmerking komt voor de garantiebannen en de structurele loonkostensubsidie (gefinancierd vanuit I-deel). Indien gemeenten besluiten om een voorziening nieuw beschut werk in te richten (zie paragraaf 2.4), dan beoordeelt UWV wie hiervoor in aanmerking kan komen.

Er zal een wettelijk kader (landelijke criteria) voor de beoordelingscriteria van UWV worden ontwikkeld.

Zoals beschreven in hoofdstuk 2 zal de gemeente Arnhem een voorselectie doen, voordat mensen worden voorgedragen aan UWV om een indicatie af te geven.

4. Vervolg

4.1. Bestedingsplan P-budget 2015

Op dit moment is het beschikbare Participatiebudget voor de gemeente Arnhem in 2015 nog onvoldoende helder. De Mei-circulaire biedt al enige duidelijkheid, maar nog niet voldoende. Daarnaast worden in 2014 in regionaal verband nog voorstellen ontwikkeld (o.a. rondom diagnose, inzet instrumenten, nieuw beschut werk), waarover nog besluiten genomen moeten worden. Dit alles leidt er toe dat nu nog niet exact aan te geven is hoe de verdeling van het beschikbare (Participatiebudget) over de verschillende activiteiten / processtappen zal gaan plaatsvinden. Voor de komende begroting worden vooruitlopend hierop al wel voorstellen voorbereid om de uitgaven in lijn te brengen met het nieuwe budget.

In het najaar zal een *Bestedingsplan Participatiewet 2015* worden aangeboden aan college en raad. Het Bestedingsplan zal een vergelijkbare opzet hebben zoals de eerdere Contourennota's. Indien mogelijk zullen ook de verordeningen (te wijzigen vanuit Participatiewet en Maatregelen WWB) hierin worden meegenomen. In de aanloop naar de MJPB zullen waar nodig en mogelijk – vooruitlopend op het Bestedingsplan – wel richtinggevende keuzes worden voorgelegd.

4.2. Uitwerkingsbesluiten

Dit uitwerkingsplan bevat nog diverse onderwerpen waar nu aan gewerkt wordt en waar in de komende periode besluiten over genomen moeten worden. Regelmatig wenselijk in samenspraak met de regio. Deze uitwerkingsbesluiten staan expliciet aangegeven en komen in de komende periode separaat in het college aan de orde.

4.3. Verordeningen

Net als in de Wet werk en bijstand (WWB) wordt in de Participatiewet voorgeschreven wat door de gemeenteraad bij verordening geregeld moet worden. In één van de overgangsbepalingen is opgenomen dat deze regels *binnen zes maanden* na inwerkingtreding van de Participatiewet bij verordening vastgesteld moeten worden. Desalniettemin wordt er naar gestreefd de verordeningen voor 1 januari 2015 door de raad vast te laten stellen.

Re-integratieverordening

Als gevolg van de Participatiewet heeft de huidige Re-integratieverordening aanpassing op de volgende punten:

- 1) de doelgroep van de Participatiewet is ruimer dan de doelgroep van de WWB, zodat de verordening hierop aangepast zal moeten worden.
- 2) er worden regels met betrekking tot de nieuwe loonkostensubsidie gesteld.
- 3) er zullen mogelijk regels met betrekking tot beschut werk gesteld moeten worden.
- 4) er zal bezien moeten worden of het huidige instrumentarium volstaat of aanpassing heeft .
- 5) er zullen regels met betrekking tot de tegenprestatie gesteld moeten worden (vloeit voort uit de Wet maatregelen Wwb, maar wordt voor volledigheid genoemd).

Het bovenstaande moet (uitgewerkt) verwerkt worden in de nieuwe verordening.

Daarnaast moeten er ook regels gesteld worden voor het aanbod van scholing of opleiding en voor de premie indien onbeloofde additionele werkzaamheden worden verricht (participatieplaats) waarbij die regels voor de premie in ieder geval betrekking hebben op de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval. Dit is ook niet nieuw, de huidige Re-integratieverordening bevat zulke regels al. Bezien zal moeten worden of ze aanpassing behoeven.

Op grond van de huidige Re-integratieverordening kan het college in ieder geval de volgende voorzieningen aanbieden:

- a. arbeidsbemiddeling;
- b. gesubsidieerde arbeidsplaats;
- c. werken met behoud van uitkering;
- d. vrijwilligerswerk;
- e. sociale activering;
- f. scholing en training;
- g. schuldhulpverlening;
- h. premies en subsidies; Deze bestaan uit:

Voor de werkgevers:

- een Individuele Plaatsingsbevorderende subsidie ('loonkostensubsidie') en een aanvullende subsidie voor begeleidingskosten in projectverband;
- een uitloop-loonsuppletie-subsidie;
- een subsidie voor begeleiding van personen die onbeloonde additionele werkzaamheden verrichten in een leerbaan (= participatieplaats);
- de subsidie voor vrijwilligerswerk;
- de subsidie voor voormalige ID-ers.

Voor de uitkeringsgerechtigde:

- een onkostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk (Eurojob);
- een premie voor het verrichten van parttime werk (Eurojob premie);
- een premie voor het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden in een leerbaan (= participatieplaats);
- een premie voor uitstroom door het aanvaarden van werk;
- een aanvullende vergoeding kinderopvang;
- een vergoeding voor overige noodzakelijke kosten.

Bezien zal worden of het huidige instrumentarium in het kader van de regionale werkdienstverlening nog aanpassing behoeft. Als gevolg van wijziging van de Re-integratieverordening moeten ook onderliggende beleidsregels aangepast worden (door het college vast te stellen). Het betreft in ieder geval de Beleidsregels re-integratie, de beleidsregels met betrekking tot ID-ers en de beleidsregels met betrekking tot ontheffingen.

Bijlage 1: Financieel kader

Financieel Kader

Reeds doorgevoerde bezuinigingen

In het Participatiebudget zijn in de afgelopen jaren forse bezuinigingen doorgevoerd. Het budget ging van € 36 miljoen in 2010 naar het huidige niveau. Ook op het inkomensdeel (lees Wwb) is een significante taakstelling ingeboekt. De keuzes die gemaakt zijn in de bezuinigingen in de afgelopen jaren sluiten aan bij de koers zoals ook de Participatiewet in zich heeft. De uitgaven die overeind gebleven zijn hebben zo rechtstreeks mogelijk van doen met het activeren en aan het werk krijgen van Arnhemmers.

Verwachte ontwikkeling Participatiebudget

Met ingang van 2015 wordt het Participatiebudget (naar verwachting) niet meer via een specifieke uitkering aan gemeenten verstrekt, maar als onderdeel van het sociaal deelfonds ter bekostiging van alle op participatie gerichte taken in de WMO, Jeugdwet en de Participatiewet. Aan het gemeentelijke re-integratiebudget worden toegevoegd de middelen in verband met:

- de begeleiding van mensen die niet meer in de WSW / WAJONG terecht kunnen;
- het zittend bestand WSW.

In mei 2014 is het nieuwe verdeelmodel gepresenteerd. Uitsluitsel over de exacte financiële gevolgen van het nieuwe verdeelmodel Participatiewet geeft het ministerie van SZW in juni 2014. Toch geven de brieven over het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer en het concept van de 4e en 5^e Nota van Wijziging van de Participatiewet al in grote lijnen aan wat landelijk de budgettaire gevolgen van de Participatiewet voor de gemeenten zijn. In dit hoofdstuk geven we een indicatief beeld van de budgetten die gemeente Arnhem de komende jaren ontvangt voor de uitvoering van haar re-integratietaken. Onderstaande tabellen gaan uit van de hoofdlijnen van de Participatiewet - zoals die nu bekend zijn - en van de huidige (lees oude) verdeelsystematiek. Ze geven een voorlopige indicatie van de budgetten die de gemeente in de komende jaren ontvangt en de uitgaven die we verwachten te doen.

De bedragen in de onderstaande tabel zijn gebaseerd op de 4^e nota van wijziging en dienen ter ondersteuning van de beleidsbepaling. Naar verwachting zijn de exacte bedragen bekend bij het opmaken van de MJPB 2015-2018.

In de afgelopen jaren heeft Presikhaaf Bedrijven tekorten gepresenteerd met name op het beschut werken 'oude-stijl', maar ook als gevolg van de transitie Presikhaaf Bedrijven. Om deze tekorten af te dekken is er vanuit de algemene middelen € 4 miljoen toegevoegd aan het betreffende budget. Dit bedrag is niet opgenomen in de onderstaande tabel.

Mln €	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	struct
Werkdeel 'oude stijl'	13,9	11,4	10,6	9,9	9,3	9,1	9,1	9,1	9,1
Begeleiding nieuwe doelgroep regulier			0,2	0,4	0,6	0,7	0,9	1,0	3,6
Begeleiding nieuwe doelgroep beschut			0,2	0,4	0,6	0,8	0,9	1,1	3,8
Macrobudget WSW 'oude stijl'	34,5	34,8	32,2	29,7	27,2	25,2	23,4	21,6	0,0
Overheveling re-integratie Wajong			0,1	0,2	0,3	0,3	0,4	0,5	1,8
Overheveling no risk polis			0,02	0,05	0,1	0,1	0,2	0,2	0,7
Gebundeld re-integratiebudget	48,4	46,2	43,3	40,7	38,1	36,4	34,9	33,5	18,9

Doelgroep Participatiewet

Klantenaantallen	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	struct
Bijstandsgerechtigden (aantal personen)	7.180	7.468	7.468	7.468	7.468	7.468	7.468	7.468	7.468
Nieuwe doelgroep regulier (aantal SE)			60	120	180	224	267	307	1070
Nieuwe doelgroep beschermt (aantal SE)			30	60	90	112	133	153	535
WSW zittend bestand (aantal SE)	1.592	1.604	1.514	1.424	1.334	1.268	1.204	1444	0
Voormalig Wajong (aantal personen)			100	200	300	400	500	600	2.200
Wv geen recht op uitkering			(35)	(70)	(105)	(140)	(175)	(210)	(770)
	8.772	9.072	9.172	9.272	9.372	9.472	9.572	9.672	11.272

Toelichting:

- In de tabel zijn als bijstandsgerechtigde opgenomen het aantal personen in de doelgroep (inclusief partners), het gemiddelde aantal Wwb-uitkeringen 2013 ligt lager te weten 6.300. In 2013 was de stijging in Arnhem 7,3%. Ook in 2014 moeten we rekening houden met een verdere stijging van het aantal mensen met een Wwb-uitkering.
- Onder bijstandsgerechtigden staat de groep WWB-ers, IOAW-ers en IOAZ-ers. Er is rekening gehouden met partners. Het aantal uitkeringen is daartoe opgehoogd met een factor 1,14. We veronderstellen het bijstandsvolume vanaf 2015 jaarlijks constant. Dat, omdat meerjarige conjunctuurramingen zeer lastig te maken zijn.
- Voor de nieuwe doelgroepen en het zittend bestand WSW gaan we uit van het aantal SE. We hebben de nieuwe doelgroepen en het zittend bestand WSW met 1,2 vermenigvuldigd.
- In 2014 is voor de WSW-zittend bestand uitgegaan van de taakstelling voor Arnhem in 2014. Het WSW-zittend bestand gaat in de jaren 2015 t/m 2017 jaarlijks omlaag met 75. Dat is in lijn met de aannames in de MvT bij de Participatiewet. In de jaren 2018 t/m 2021 gaan we uit van een jaarlijkse verlaging van 5%. In de structurele situatie is het WSW-zittend bestand volledig uitgestroomd.
- Voor de nieuwe doelgroepen regulier en beschermt is de volgende sleutel gehanteerd: drie WSW-ers er uit betekent één beschermt en twee regulier er in. De optelsom van nieuwe doelgroep regulier, nieuwe doelgroep beschermt en WSW zittend bestand is daarmee elk jaar gelijk aan 1337.
- Voor de groep voormalig Wajong, verwachten wij dat de totale doelgroep Participatiewet jaarlijks met 100 oploopt. Deze groep bestaat zowel uit mensen die recht hebben op een uitkering als uit mensen die geen recht hebben op een uitkering, maar vanuit het budget inkomensdeel een loonkostensubsidie ontvangen.
- In de MvT lijkt het ministerie van SZW ervan uit te gaan dat de garantiebanen (landelijk 125.000) bezet gaan worden door deze groep. In het geval van Arnhem zouden er (bovenop de bestaande WSW-plekken) circa 2100 plaatsen bij moeten komen.
- De doelgroep 'arbeidsmatige dagbesteding' is niet exact bekend en zal als onderdeel van de ontwikkelagenda nader worden onderzocht.