

BELEIDSNOTA PARTICIPATIEWET 2015

**een vervolg op de in januari 2014
vastgestelde Visienota Participatiewet**

November 2014

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Wetswijzigingen per 1 januari 2015	4
a. Wet hervorming kindregelingen	4
b. Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten.....	4
c. Invoeringswet Participatiewet	5
3. Kernpunten uit de eerder vastgestelde Visienota Participatiewet	7
4. Concretisering van de visie op de uitvoering van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening (inclusief toekomst WAVA).....	9
a. Uitvoering van de P-wet	9
b. Uitvoering Wsw	10
5. Uitgangspunten bij een aantal concrete onderwerpen	11
6. Financiën	15
7. Vast te stellen verordeningen	15
8. Vervolgstappen.....	16

1. Inleiding

In januari 2014 stelden de gemeenteraden van de zes Dongemond gemeenten de “Visienota Participatiewet, de springplank naar zelfstandigheid” vast.

De visienota bevat een beschrijving van het proces dat in Nederland werd doorlopen om te komen tot grote veranderingen in de sociale zekerheid. Met de inmiddels aangenomen Participatiewet (P-wet) wil de regering bereiken dat een groter aantal burgers met arbeidsbeperkingen toch kan meedoen op de arbeidsmarkt.

Belangrijke wijzigingen zijn dat de instroom in de Wsw stopt, terwijl de Wajong slechts toegankelijk blijft voor mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn.

De Wet werk en bijstand verdwijnt en gaat op in de P-wet. Daar komen ook de mensen onder te vallen die voorheen in de Wsw of in de Wajong zouden komen. Uitgezonderd daarvan zijn degenen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn; zij blijven recht houden op Wajong.

De Visienota geeft op verschillende onderdelen de richting weer waarop de Dongemond gemeenten de P-wet gestalte gaan geven.

Uitgangspunt is dat iedereen mee moet kunnen doen binnen onze samenleving.

Op het moment van vaststelling van de visienota was het voorstel voor de invoeringswet Participatiewet nog in behandeling bij de Tweede Kamer.

De parlementaire behandeling heeft geleid tot enkele aanpassingen in de wet.

Een belangrijke wijziging is dat de wetgever heeft bepaald dat personen die al een Wajong-uitkering ontvangen, ook na invoering van de Participatiewet hun Wajong-uitkering houden. De huidige groep Wajong-ers met arbeidsvermogen komt dus na 1 januari 2015 niet over naar de gemeente. Voor hen blijft UWV verantwoordelijk.

In de Visienota staat dat een aantal punten nader uitgewerkt zal worden. Dat gebeurt met deze beleidsnota.

2. Wetswijzigingen per 1 januari 2015

Op 1 januari 2015 treedt een aantal wetswijzigingen in werking. Deze hebben grote invloed op de sociale zekerheidsregelingen die de gemeente uitvoert.

Belangrijke wetten die op 1 januari 2015 in werking treden zijn:

- a. Wet hervorming kind regelingen
- b. Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten
- c. Invoeringswet Participatiewet

Uiteindelijk leiden deze wetten gezamenlijk tot de P-wet, die vanaf 1 januari 2015 in de plaats komt van de Wet werk en bijstand (WWB).

a. Wet hervorming kind regelingen

Met deze wet wil de wetgever komen tot een vereenvoudiging van verstrekkingen van bijdragen in de kosten van kinderen. Van de tien bestaande regelingen blijven er vier over:

- kinderbijslag
- kind gebonden budget
- kinderopvangtoeslag
- inkomensafhankelijke combinatiekorting.

De overige regelingen verdwijnen of gaan op in andere regelingen. De wijzigingen maken de regelingen eenvoudiger en zorgen ervoor dat werken meer loont. Een van de wijzigingen houdt in dat de toeslag op de uitkering van 20 procent verdwijnt voor alleenstaande ouders in de P-wet, IOAW en IOAZ. De inkomenssterugval wordt gecompenseerd door belastingmaatregelen. De uitkeringshoogte van alleenstaande ouders is in het vervolg gelijk aan die van een alleenstaande. De alleenstaande ouderkorting vervalt op 1 januari 2015. Deze hoeft dus niet meer te worden verrekend met de uitkering. De alleenstaande ouders krijgen via de Belastingdienst voortaan een extra kind gebonden budget (de zogeheten alleenstaande ouderkop) als zij geen toeslagpartner hebben.

b. Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten

Deze wet brengt een groot aantal wijzigingen aan in onder andere de WWB. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- In de WWB, maar ook in een aantal andere sociale zekerheidswetten, wordt de kostendelersnorm ingevoerd. Dit betekent dat de hoogte van de (individuele) uitkering afhankelijk wordt van het aantal meerderjarigen dat in dezelfde woning verblijft.
- Met de invoering van de kostendelersnorm komt het gemeentelijk toeslagen- en verlagingenbeleid te vervallen.
- De arbeids- en re-integratieverplichtingen worden aangescherpt. Uitgangspunt is dat er geen ontheffing van de re-integratieverplichting meer mogelijk is. De mogelijkheden om ontheffing van de arbeidsverplichting te verlenen worden beperkt.
- De arbeidsverplichtingen worden geharmoniseerd. In de wet worden voortaan acht arbeidsverplichtingen genoemd, waarvoor geldt dat het niet of onvoldoende nakomen hiervan tot een verlaging van de uitkering leidt.
- De hoogte van de verlaging bij het niet of onvoldoende nakomen van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen is in de wet gesteld op 100%. De gemeente heeft alleen nog de mogelijkheid om de duur van de verlaging vast te stellen. Deze moet minimaal één maand zijn en mag maximaal drie maanden zijn.
- Het college is verplicht beleid te ontwikkelen over de inhoud, omvang en duur van de tegenprestatie. Het kader voor de omvang en duur bepaalt de gemeenteraad in de verordening tegenprestatie.
- De mogelijkheden van categoriale bijzondere bijstand worden beperkt. Categorieaal houdt in, dat als de aanvrager tot een bepaalde groep behoort, deze zonder individuele toets

recht heeft op een financiële compensatie. Er blijft nog maar één vorm van categoriale bijzondere bijstand mogelijk, namelijk de collectieve ziektekostenverzekering voor minima. In Drimmelen is er de mogelijkheid voor inwoners met een inkomen tot 120% Wet Minimum Loon om aan de collectieve ziektekostenverzekering deel te nemen.

- De langdurigheidstoeslag verdwijnt en wordt vervangen door een individuele inkomenstoeslag.

c. Invoeringswet Participatiewet

Het kabinet Rutte-Asscher paste het eerdere wetsvoorstel Wet Werken Naar Vermogen aan tot de Participatiewet. Er is overigens geen sprake van een wetsvoorstel Participatiewet, maar van de Invoeringswet Participatiewet. Deze invoeringswet wijzigt een groot aantal wetten, waaronder de WWB, de Wsw en de Wajong. Met de invoeringswet wordt de citeertitel van de WWB gewijzigd in Participatiewet.

De oorspronkelijk insteek van de WWNV / Participatie was om de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een gedeelte van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samen te brengen in één wet.

Gedurende het wetgevingsproces zijn er echter de nodige wijzigingen aangebracht in de definitieve wet, waardoor dit oorspronkelijke plan is afgezwakt.

Voor de Wajong heeft de invoeringswet Participatiewet de volgende gevolgen:

- De mogelijkheid tot instroom in de Wajong is vanaf 1 januari 2015 beperkt tot personen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn.
- Personen die op 31 december 2014 een Wajong-uitkering ontvangen zullen worden herkeurd. Hierbij wordt beoordeeld in hoeverre er arbeidsmogelijkheden zijn.
- Personen die op 31 december 2014 een Wajong-uitkering ontvangen behouden deze Wajong-uitkering. Voor personen die arbeidsmogelijkheden hebben geldt dat de uitkering zal worden verlaagd van 75% naar 70% van het minimumloon.

De Participatiewet betekent dat jongeren met een arbeidsbeperking die nog wel arbeidsvermogen hebben geen Wajong meer krijgen. Deze groep zal voor uitkering en ondersteuning bij re-integratie onder de Participatiewet en dus onder de verantwoordelijkheid van de gemeente gaan vallen. Voor het recht op uitkering gelden de voorwaarden voor een bijstandsuitkering: er vindt een vermogenstoets plaats en het inkomen van de partner wordt meegenomen. Daarnaast geldt bij vaststelling van de uitkering de berekening van de kostendelersnorm.

Voor Drimmelen is de inschatting dat het om ongeveer 10 personen per jaar gaat. Dit zijn mensen die nog arbeidsvermogen hebben en dus vanaf 1 januari 2015 niet meer kunnen instromen in de Wajong. Niet al deze personen zullen recht zullen hebben op een uitkering Participatiewet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de gezinssituatie, waarbij de partner een inkomen kan hebben boven het bijstandsinkomen. Maar ook als er geen recht op uitkering is, heeft de gemeente wel de re-integratieverantwoordelijkheid voor deze groep.

Voor de Wet sociale werkvoorziening betekent de Invoeringswet Participatiewet dat er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom mogelijk is. Voor personen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstbetrekking hebben, geldt dat hun huidige rechten blijven gelden.

Deze groep behoudt hun Wsw-dienstverband waarop de Wsw-CAO van toepassing is. De invoering van de P-wet heeft voor hen geen gevolgen.

Nieuwe instroom in de Wsw is vanaf 1 januari 2015 niet langer mogelijk. Dit betekent ook dat personen met een Wsw-indicatie die op de wachtlijst staan, geen Wsw-dienstverband meer kunnen krijgen. Ook dit zal naar verwachting een opwaartse druk van 7 aanvragen per jaar gaan inhouden.

De Participatiewet kent wel een participatievoorziening beschut werk. Deze voorziening kan worden ingezet voor degenen die alleen in een beschutte omgeving, onder aangepaste

omstandigheden, kunnen werken. Deze nieuwe voorziening beschut werk valt niet onder de Wsw en hierop is de Wsw-CAO daarom niet van toepassing.

Gevolg van de stop op de instroom van de Wsw is dat er een uitstroominstrument voor personen met een arbeidsbeperking wegvalt. Het doel van de participatiewet is ook dat deze doelgroep meer dan nu het geval is een dienstbetrekking krijgt bij een reguliere werkgever. In de stukken rond de P-wet staat dat er 30.000 mensen een beschutte arbeidsplaats kunnen krijgen.

Het zal extra inspanning vragen om voor deze groep werk te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Ter ondersteuning hiervan zijn in het sociaal akkoord afspraken gemaakt over extra banen voor deze doelgroep. De werkgevers hebben toegezegd 100.000 vacatures open te stellen tot 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid stelt daarnaast 25.000 open. In het voorjaar van 2016 zal er een telling plaatsvinden van het aantal gerealiseerde banen. Indien het tempo van de banenrealisatie voor de doelgroep arbeidsbeperkten achterblijft, komt de overheid met een Wettelijke verplichting zoals neergelegd in de Quotumwet.

3. Kernpunten uit de eerder vastgestelde Visienota Participatiewet

Met de vastgestelde Visienota Participatiewet gaf de gemeenteraad de richting aan voor de vormgeving van de P-wet. Hieronder een samenvatting van de kernpunten uit de visienota:

Wat verstaan we onder participatie?

In het kader van de P-wet verstaan we onder participatie primair de participatie op de arbeidsmarkt. Ondersteuning richt zich dan ook in eerste instantie op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Als participatie op de arbeidsmarkt nog niet mogelijk is, dan vindt alleen ondersteuning plaats als dit beschouwd kan worden als eerste stap richting de arbeidsmarkt. Als het primaire doel maatschappelijke participatie is, dan wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de instrumenten die in het kader van het reguliere Welzijnsbeleid of de Wmo beschikbaar zijn.

Indeling cliëntgroepen

Voor de indeling van het cliëntenbestand zullen de zes Dongemond gemeenten gebruik maken van de participatieladder.

Verantwoordelijkheid voor participatie

De burger is primair zelf verantwoordelijk voor de voorziening in zijn bestaanskosten. Indien een beroep op uitkering wordt gedaan, is het de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt om door middel van een betaalde baan weer uitkeringsonafhankelijk te worden. Indien de cliënt deze verantwoordelijkheid niet zelf kan nemen, wordt hij hierin ondersteund. Een cliënt die de verantwoordelijkheid niet wil nemen, zal de consequenties hiervan ondervinden door een verlaging van of (tijdelijke) uitsluiting uit de uitkering.

Indien een beroep op uitkering onvermijdelijk is, is het de primaire verantwoordelijkheid van de cliënt om naar vermogen een tegenprestatie te leveren voor zijn uitkering.

Werkgeversbenadering

De werkgeversbenadering wordt regionaal vormgegeven in het Werkbedrijf in oprichting en sub-regionaal via WerkLink worden ingevuld. Zolang het Werkbedrijf nog niet is ingericht, zal e.e.a. aan voorbereiding geschieden onder de paraplu van het Regionaal Platform Arbeidsvoorziening als onderdeel van Regio West-Brabant (RWB). De individuele gemeenten kunnen ook contacten leggen met werkgevers. In het coalitieakkoord van Drimmelen, welke na de vaststelling van de Visienota is vastgesteld wordt een Arbeidsmeldpunt Drimmelen opgericht. Bedoeling van dit AMD is om de bestaande werkgeverscontacten, zowel plaatselijk als via WerkLink met elkaar te laten samenwerken. Op het taakveld van banen zoeken en koppelen aan onze doelgroepen wordt via het AMD ook buiten de sub-regio richting onder andere Moerdijk en Breda /Etten-Leur een rol toebedeeld.

Ondersteuning van werkgevers

Om een werkgever te bewegen om een persoon met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, is een maatwerk aanpak nodig. Hierbij wordt beoordeeld welke instrumenten in een concreet geval ingezet moeten worden om de arbeidsgehandicapte aan een baan te helpen. Hierbij kunnen verschillende instrumenten zoals proefplaatsing, loonkostensubsidie, no-riskpolis, werkplekaanpassing en begeleiding ingezet worden. Het uiteindelijke doel is om de arbeidsgehandicapte duurzaam aan het werk te krijgen.

Mogelijkheden social return

Bezien in hoeverre social return effectief vormgegeven kan worden in opdrachtverlening aan bedrijven en bij subsidieverlening aan organisaties. Als gemeenten een voorbeeldfunctie vervullen bij het werk bieden aan arbeidsgehandicapten. In de gunning van opdrachten door afdeling Werken wordt in toenemende mate in het bestek een paragraaf opgenomen voor de inschrijver om aan te geven hoe deze binnen het werk een deel van de werkzaamheden kan laten doen door plaatselijke werklozen, die daarvoor in dienst genomen worden.

Preventie

Preventie dient een belangrijk rol te spelen in de Participatiewet. Zo veel mogelijk dient voorkomen te worden dat een beroep op een uitkering wordt gedaan. Dit betekent dat al voorafgaand aan de toekenning van een uitkering actief wordt ingezet op het voorkomen van een beroep op een uitkering.

Handhaving

Misbruik en oneigenlijk gebruikt van uitkeringen dienen te worden voorkomen en te worden bestreden. Hierbij is zowel aandacht voor preventieve- als voor repressieve maatregelen. Ten aanzien van schending van de inlichtingenplicht wordt een strikt lik-op-stuk aanpak gehanteerd. De cliënt zal de gevolgen van zijn handelen direct voelen en er is sprake van een strikt invorderingsbeleid. Het handhavingsbeleid zal in een later stadium verder worden uitgewerkt in een handhavingsplan.

Positie dienstverlening

Als uitgangspunt wordt gehanteerd dat de dienstverlening zo dicht mogelijk bij de burger plaatsvindt, Het credo hierbij is: "lokaal waar het kan, (sub)regionaal waar het moet". Het binnen het coalitie akkoord in te richten Arbeidsmeldpunt Drimmelen past in deze dienstverlening. Daarbij kijken we naar het belang van de cliënt, de voordelen van het collectieve en de vrijheden voor het lokale. Op welke schaal de uitvoering concreet gaat plaatsvinden, komt in deze visienota nog niet aan de orde. Dit wordt in een latere fase uitgewerkt. Dat geldt ook voor de vraag wie de mensen met arbeidsbeperkingen gaat bemiddelen en begeleiden. De opmerkingen van de opiniërende raad van september 2014 liggen in het verlengde van deze beoogde dienstverlening.

Toekomst WAVA

Wij gaan op korte termijn een keuze maken uit de uitgewerkte scenario's 2, 3 en 4. WAVA is bij deze uitwerking betrokken.

4. Concretisering van de visie op de uitvoering van de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening (inclusief toekomst WAVA)

In de Visienota Participatiewet (pag. 44) staat dat een aantal concrete onderwerpen nader zal worden uitgewerkt. In paragraaf 5 gaan we dieper op deze punten in.

De Visienota zegt het volgende over de uitvoering van de P-wet:

- de dienstverlening moet zo dicht mogelijk bij de burger plaatsvinden
- lokaal waar het kan, (sub)regionaal waar het moet
- relevant hierbij zijn: het belang van de cliënt, de voordelen van het collectieve en de lokale vrijheden
- de werkgeversbenadering laat plaatsvinden door WerkLink
- gemeenten kunnen zelf ook contacten leggen met werkgevers
- goede afstemming realiseren tussen WerkLink en de gemeenten
- de benadering van bovenlokale werkgevers gebeurt vanuit de arbeidsmarktregio

a. Uitvoering van de P-wet

Bij de uitvoering van de P-wet is er sprake van vijf belangrijke onderdelen:

- a. Werkgeversbenadering, plaatsing en begeleiding (Job coaching) op de werkplek
- b. Toeleiding / ondersteuning (re-integratie) van burgers richting de arbeidsmarkt
- c. Inkomensondersteuning
- d. Uitvoering van de 'oude' Wsw (waarin ook de punten a. en b. voorkomen)
- e. Uitvoering nieuwe voorziening beschut werk in het kader van de P-wet

Over de opzet en de rol van het regionaal Werkbedrijf i.o. in de arbeidsmarktregio West-Brabant komt steeds meer duidelijkheid. Het is de wordt een netwerkorganisatie en haakt aan bij het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) West-Brabant. De concrete werkgeversbenadering is centraal maar wordt uitvoerende overgelaten aan sub regionale eenheden. Voor de zes Dongemond gemeenten wordt vooralsnog uitgegaan van de naam "Werkgeversservicepunt WerkLink"..

De werkgeversorganisaties en vakbonden, die ook deelnemen in het Werkbedrijf, willen echter een zelfstandig kantoor opzetten van waaruit het regionaal Werkbedrijf opereert. De gesprekken hierover tussen gemeenten, werkgevers en vakbonden zijn nog niet afgerond. Ook het UWV en onderwijsinstellingen zijn bij het Werkbedrijf betrokken.

Op 21 oktober werd bekend dat het rijk elke arbeidsmarktregio € 1 miljoen verstrekt voor het opzetten van de werkbedrijven.

In voorbereidende gesprekken gaven de Dongemond gemeenten aan de werkzaamheden concreet als volgt te willen uitvoeren:

- De werkgeversbenadering onder mandaat van het Werkbedrijf i.o. sub regionaal uitvoeren. Hierin is een rol weggelegd voor het Arbeidsmeldpunt Drimmelen, die onder andere via een bestaande organisatie als WerkLink hier invulling aan gaat geven. In afstemming met WerkLink kunnen re-integratie specialisten (werkmakelaar) van de gemeenten ook zelf werkgevers benaderen. De werkgevers die het sub-regionale niveau overschrijden, worden benaderd vanuit het Werkbedrijf i.o. of door de voorloper hiervan het Regionaal Platform Arbeidsvoorziening.
- De re-integratie (toeleiding en ondersteuning richting de arbeidsmarkt voor uitkeringsgerechtigden voor wie dat nodig is), de plaatsing op een werkplek en de begeleiding, wordt lokaal uitgevoerd door de gemeenten.

- De toeleiding, ondersteuning, plaatsing en begeleiding van burgers met een arbeidsbeperking, dient sub-regionaal plaats te vinden. Belangrijke reden hiervoor is de onbekendheid met deze doelgroep en het missen van expertise ten aanzien van deze doelgroep.
- De wijze van uitvoering van de inkomensondersteuning (verstrekken van uitkeringen) is minder relevant voor het proces rondom het plaatsen van mensen bij werkgevers.
- De uitvoering van de nieuwe voorziening beschut werk zal mede afhangen van de keuze van een scenario voor de Wsw. Het is denkbaar dat de keuze valt op een scenario waarbij de gemeente zelf verantwoordelijk is voor de voorziening beschut werk en dit niet onderbrengt bij WAVA.

b. Uitvoering Wsw

Waar het gaat om de Wet sociale werkvoorziening noemden de Dongemond gemeenten in de voorbereidende gesprekken de volgende uitgangspunten:

- Het beperken van de extra gemeentelijke bijdrage aan de Wsw. Het deelbudget Wsw per Wsw-plek daalt in de periode 2015 – 2020 met ruim € 500 per jaar. Dit betekent dat bij ongewijzigd beleid de gemeentelijke bijdrage in die periode fors gaat toenemen. Dat is een ongewenste ontwikkeling en via de scenario keuze zal hier een richting in worden gekozen.
- Zoveel mogelijk regulier plaatsen van Wsw-medewerkers.
- Voor sterk 'onrendabele' onderdelen van de Wsw, waarbij de kosten hoger zijn dan de opbrengsten, worden alternatieven onderzocht die tot betere opbrengsten / kostenverhouding leiden.

In de Visienota Participatiewet staat dat drie scenario's voor de toekomstige uitvoering van de Wsw verder worden uitgewerkt en met elkaar worden vergeleken. Op basis daarvan kan dan besluitvorming plaatsvinden over de toekomstige uitvoering van de Wsw.

Op basis van de hiervoor genoemde uitgangspunten hebben de gemeenten aan Iroko BV opdracht gegeven een door rekening te maken van deze drie scenario's. De rapportage van Iroko wordt voor het einde van 2014 verwacht. Het college zal de gemeenteraad begin 2015 informeren over de uitkomsten van het onderzoek.

5. Uitgangspunten bij een aantal concrete onderwerpen

De Visienota Participatiewet noemt een aantal onderwerpen (pag. 44) die in een vervolgnota aan de orde moeten komen. Hieronder volgt een opsomming van deze punten, waarbij het standpunt van het college gearceerd wordt weergegeven:

- Wie gaan de klanten van de gemeenten bemiddelen naar werkgevers?
De reguliere klanten met een uitkering dienen zelf een baan te vinden. In een plan van aanpak met elke klant leggen we deze afspraak vast. Bemiddeling en begeleiding bieden we uitsluitend aan degenen die zelf niet in staat zijn een baan te verkrijgen, maar die wel 100% van het WML (minimumloon) kunnen verdienen. Het Arbeidsmeldpunt Drimmelen zal de daadwerkelijke uitvoering weleggen bij onze eigen werkmakelaar. Klanten die nog te ver van de arbeidsmarkt vandaan staan, gaan onze consulenten bemiddelen richting vrijwilligerswerk of ze zetten voor hen het middel 'tegenprestatie' in.
- Wie bemiddelt de klanten met arbeidsbeperkingen?
De klanten met arbeidsbeperkingen zullen ook actief op de arbeidsmarkt moeten zoeken naar een werkgever. Als een werkgever een vacature heeft kan in overleg met de klant en de werkgever een loonkostensubsidie worden ingezet. Er wordt gedacht aan uitbreiding van het takenpakket van WerkLink. Ook voor de doelgroep arbeidsbeperkten kan WerkLink actief op zoek naar passende banen bij werkgevers. Het streven is om ook het plaatsen en begeleiden onder te brengen bij WerkLink. Voordat dit streven werkelijkheid wordt zal eerst duidelijk moeten zijn of het regionale Werkbedrijf deze taken sub-regionaal kan mandateren. Bij een fiat van het Werkbedrijf zal de formatie van WerkLink moeten wordt uitgebreid. In Drimmelen zal binnen de contacten van het AMD via WerkLink bijvoorbeeld Job coaches inzetten.
- Hoe wordt vastgesteld wie tot de doelgroep behoort om te gaan werken met het inzetten van loonkostensubsidie?
Het UWV zal bepalen welke klanten niet in staat zijn het WML te verdienen. De gemeenten kunnen kandidaten hiervoor voordragen aan het UWV. Als blijkt dat klanten niet het WML kunnen verdienen, worden ze opgenomen in het zogenaamde doelgroepenregister. Uitsluitend de personen die daar in staan, tellen mee als geplaatste personen voor de 100.000 banen die de werkgevers beschikbaar zullen stellen tot 2026. In het doelgroepenregister zitten op dit moment al de huidige Wajong-ers met gedeeltelijk arbeidsvermogen. Hier worden de mensen aan toegevoegd, die nu op de wachtlijst Wsw staan. Deze groepen hebben prioriteit bij het bemiddelen en plaatsen op de beschikbaar te stellen vacatures.
- Hoe wordt het arbeidsvermogen van de klant vastgesteld?
Het arbeidsvermogen van de personen die niet het WML kunnen verdienen zal mede afhankelijk zijn van de functie die de betreffende persoon gaat vervullen. Het regionaal Werkbedrijf zal een instantie aanwijzen die in de regio West-Brabant het arbeidsvermogen gaat vaststellen. Er zijn verschillende partijen die hiervoor een aanbod hebben. Het regionaal Werkbedrijf zal op korte termijn een keuze maken.
- Gaan de gemeenten beschutte arbeid aanbieden?
Het aanbieden van beschut werk is een zogenaamde 'kan bepaling'. Dit houdt in dat het gemeentebestuur zelf de keuze kan maken om dit wel of niet te doen. Als gemeenten beschut werk willen inzetten, dient eerst bij het UWV een indicatieverklaring te worden opgevraagd. Beschut werk is bedoeld voor mensen met een arbeidsvermogen van ongeveer 30%. Het is een dure voorziening, omdat de maximale loonkostensubsidie van 70% WML moet worden ingezet en daarnaast zijn er ook de kosten van begeleiding, waar afspraken met de werkgever over moeten worden gemaakt. Gelet op de ervaring met werken in Wsw verband en aangewezen te zijn op de sociale werkplaats, zijn de kosten hoog; in dat verband zelfs 2x sociaal minimum. In verband met de verwachte

kosten zullen we terughoudend met het aanbod van beschut werk omgaan. In het Uitvoeringsplan Participatiewet 2015 zullen we een budgetplafond voor beschut werk opnemen. Dit doen we om de uitgaven financieel beheersbaar te houden. Ook gaan we onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, naast WAVA, om beschut werk in te zetten. We zullen de komende periode onderzoeken of er bijvoorbeeld ook combinaties met arbeidsmatige dagbesteding in plaatselijke zorginstellingen mogelijk zijn.

- *Hoeveel consultants hebben de gemeenten nodig voor de bemiddeling? De komst van de P-wet zal leiden tot veranderingen in de personeelsformatie. Er komen meer doelgroepen bij en het plaatsen van klanten met arbeidsbeperkingen met inzet van loonkostensubsidie zal meer werk opleveren. Inmiddels heeft afdeling Maatschappelijke Aangelegenheden een doorrekening gemaakt van de formatieve gevolgen van de drie transities. Er zijn beperkt, tijdelijke- en structurele-, vacatures uitgezet op het sociaal domein om gereed te zijn voor de nieuwe taakstellingen.*
- *Wat is de afstemming tussen de gemeenten en WerkLink? De samenwerking tussen de gemeenten en WerkLink is het afgelopen jaar sterk gegroeid. De medewerkers van de gemeenten en WerkLink hebben wekelijks overleg en informeren elkaar over vacatures. WerkLink heeft de taakstelling voor 2014 al gehaald en gaat boven de gemaakte targets presteren. De gemeenten willen daarom de samenwerking in 2015 voortzetten en extra taken, o.a. ook bemiddelen van arbeidsbeperkten onderbrengen bij WerkLink.*
- *Welke taken blijven de gemeenten lokaal uitvoeren en welke regionaal? Inwoners met arbeidsbeperkingen kunnen niet door onze eigen consultants worden bemiddeld. Streven is om dit onder te brengen bij WerkLink. Mocht dat (op korte termijn) niet mogelijk zijn, dan kunnen we hiervoor eventueel een gespecialiseerd re-integratiebureau voor inschakelen. De overige taken blijven we als gemeenten zelf uitvoeren. Wel gaat een aantal werkzaamheden in 2015 regionaal (niveau Dongemond) opgepakt worden. Het gaat om:*
 - *Fraudebestrijding*
 - *Versterken van de poortwachtersfunctie*
 - *Uitvoeren heronderzoek (Drimmelen doet mee als reguliere termijnen niet gehaald worden)*
 - *Werkzaamheden op het gebied van terugvordering en verhaal (Drimmelen heeft dit al uitbesteed aan een publiekelijk/ particuliere instelling)*
 - *Interne Controle (wordt in Drimmelen al regionaal uitgevoerd door Oosterhout)*

Mogelijk dat er in de toekomst ook andere taken gezamenlijk uitgevoerd gaan worden.
- *Op welke schaal willen de gemeenten dit alles organiseren? Er bestaan op dit moment geen plannen om te komen tot bijvoorbeeld een GR sociale zaken van de zes gemeenten of een Regionale Sociale Dienst. Wel willen de zes Dongemond gemeenten in de toekomst nauwer met elkaar gaan samenwerken. Dit sluit ook aan bij landelijke ontwikkelingen, waarbij sociale diensten steeds vaker fuseren of gaan samenwerken. Voorbeelden zijn: regio Gorinchem, regio Waalwijk en regio Etten-Leur / Moerdijk. In al deze regio's hebben gemeenten hun afdelingen sociale zaken bij elkaar gevoegd, zowel de uitkeringsadministratie als de klantcontacten.*
- *Worden er afspraken gemaakt met het voortgezet speciaal onderwijs over de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt? Een deel van de leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs zijn de jongeren die tot 2015 in de Wajong terecht kwamen. Deze groep, met gedeeltelijke arbeidsbeperkingen, valt voortaan onder de P-wet. Op het niveau van het regionaal Werkbedrijf vindt overleg plaats met vertegenwoordigers van het speciaal onderwijs. Er worden afspraken gemaakt*

over de overdracht van de leerlingen van het onderwijs naar de P-wet. Ook wordt er voorlichting gegeven over de mogelijkheden om loonkostensubsidie in te zetten.

- Welke instanties willen de gemeenten gaan inschakelen voor beschutte arbeid en dagbesteding?
In de wet staat dat gemeenten beschutte arbeid kunnen aanbieden. Het is een zogenaamde 'kan' bepaling. Het is geen verplichting. Gemeenten kunnen potentiële kandidaten voor beschut werk voordragen voor een indicatiestelling bij het UWV. Het beschut werk kan een gemeente laten verrichten bij het SW-bedrijf. Maar dat is geen verplichting. De werkzaamheden mogen ook op een andere wijze vorm krijgen. Beschut werk bij het SW-bedrijf is een relatief dure voorziening. Wij zullen daarom op zoek gaan naar alternatieven. Arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk liggen niet zo ver uit elkaar. Wij zullen daarom nagaan waar er mogelijkheden liggen. We zullen een inventarisatie gaan maken van de organisaties en instellingen in onze regio waar beschutte arbeid en arbeidsmatige dagbesteding mogelijk zijn.
- Hoe worden de verbindingen met de Wmo nader uitgewerkt?
Er is een aantal onderwerpen waarbij de verbindingen tussen de P-wet en de Wmo in beeld komen:
 - a. Beschut werk. Wij zullen nagaan waar er mogelijkheden liggen om beschut werk in te zetten in combinatie met bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding. Of als werkzaamheden ter ondersteuning op lokale plaatsen, zoals bijvoorbeeld op een school of in een verzorgingshuis.
 - b. De Wmo gaat werken met Dorpsteams. Het Dorpsteam zal direct contact leggen met onze casemanagers wanneer blijkt dat bij een cliënt sprake is van omstandigheden die dit noodzaken. Bijvoorbeeld noodzakelijke aanpassingen. De lijnen zullen korter en directer worden tussen de verschillende hulpverleners.
 - c. De tegenprestatie wordt ingevoerd. Mensen zonder perspectief op een betaalde baan kunnen hiervoor ingezet worden. De tegenprestatie kan bestaan uit taken die de Wmo-doelgroep ondersteunen. Bijvoorbeeld boodschappenservice, ondersteuning bij dagactiviteiten, wandelen met ouderen etc.
- Wat gebeurt er met de Wsw-ers met een tijdelijk dienstverband?
Op dit moment is bij WAVA een relatief grote groep werknemers in dienst met een tijdelijk dienstverband. Het zijn mensen die korter dan twee jaren werkzaam zijn bij het SW-bedrijf. Na twee jaren dient een besluit te worden genomen om het dienstverband al dan niet om te zetten naar een vast dienstverband. Waarschijnlijk wordt het toekomstig Participatiebudget hoger, wanneer deze personen vast in dienst zouden komen. Daar komt bij dat de medewerkers bij het niet verlenen van een vast dienstverband waarschijnlijk binnen niet al te lange tijd in de P-wet komen. Deze groep met een arbeidsbeperking vormt dan een moeilijke categorie om aan een betaalde baan te komen. Het SW-bedrijf zal binnenkort een voorstel doen aan de zes gemeenten hoe om te gaan met de personen met een tijdelijk dienstverband. Wij wachten dat voorstel af.
- Hoe willen we de mensontwikkeling in de Participatiewet vormgeven?
WAVA heeft in het verleden in opdracht van de zes gemeenten voor de Wsw doelgroep een eigen mensontwikkeling beleid ontwikkeld en voert dit beleid uit. Op korte termijn hebben wij op dit moment geen voornemens om hier verandering in aan te brengen. Afhankelijk van de keuze van een toekomstscenario voor de WAVA, kan het zijn dat de beleidsmatige keuze van dat scenario inhoudt, dat er andere afspraken gemaakt moeten. Alsdan zal in contact met de WAVA het gekozen beleid worden uitgevoerd.

- Wat zijn de financiële consequenties?

De invoering van de P-wet heeft grote financiële consequenties. Eén van de belangrijkste gevolgen is dat het budget per Wsw-er de komende jaren jaarlijks met ruim € 500 zal dalen. De uitvoering van de Wsw zal bij ongewijzigd beleid steeds duurder worden met als gevolg het vragen van een grotere eigen bijdrage van de gemeente.

Een ander risico vormt het inzetten van loonkostensubsidies voor mensen met arbeidsbeperkingen. Gemeenten zijn verplicht om structurele loonkostensubsidies in te zetten voor mensen die tot de doelgroep behoren. Dit geldt ook voor mensen met arbeidsbeperkingen die geen uitkering van de gemeente ontvangen, de zogenaamde Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden)

De loonkostensubsidies worden bekostigd uit het BUIG budget (het budget waaruit de maandelijkse uitkeringen betaald moeten worden).

Loonkostensubsidies zijn niet iets tijdelijks. Loonkostensubsidies kunnen in theorie ingezet worden totdat de betrokkene met pensioen gaat. Tussentijds wordt weliswaar jaarlijks de loonwaarde opnieuw vastgesteld, maar de verwachting is dat veel personen op een bepaald moment op hun maximale arbeidsvermogen zullen zitten. Voor het verschil tussen het percentage arbeidsvermogen en 100% WML zullen de gemeenten dan loonkostensubsidie moeten blijven inzetten.

Het Participatiebudget, waaruit de ondersteuning betaald moet worden, is krap. Dit kan problemen opleveren, als de vraag groter is dan het budget. De oplossing kan zijn om met werkgevers in navolging van het UWV beleid af te spreken, dat de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking na een aanlooperperiode tot de verantwoordelijkheid van de werkgever gaat behoren. Deze afspraken, als deze gemaakt kunnen worden, passen binnen een eenduidige werkgeversbenadering en moeten in regionaal verband binnen het op te richten Werkbedrijf worden vastgelegd.
- Wanneer wordt een nieuw handhavingsplan opgesteld?

In de P-wet is al een aantal aspecten geregeld waarop gemeenten gedwongen zijn om een korting op te leggen. De hoogte van de kortingen worden ook in de wet geregeld. Preventie dient in het handhavingsplan aan de orde te komen.

We hebben het voornemen in het eerste halfjaar 2015 een handhavingsplan op te stellen, in overleg met de Dongemond gemeenten.

6. Financiën

De gemeenten beschikken vanaf 2015 over een drietal budgetten waaruit de posten van Werk & Inkomen en de regelingen van het minimabeleid bekostigd worden. Voor Drimmelen gaat het om de onderstaande bedragen:

Soort budget	Bestemd voor	Budget
Buig budget (bundeling uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten)	Betaling uitkeringen Participatiewet en betalingen loonkostensubsidies	€ 2.307.024
Participatiebudget	Betaling loonkosten Wsw en bekostiging van de re-integratie voorzieningen	€ 2.436.087
Gemeentefonds	Vergoedingen minimabeleid en schuldhulpverlening	Onderdeel van gemeentefonds

In de begroting 2015 zijn deze bedragen opgenomen.

Op dit moment is het niet mogelijk een concrete prognose te maken van de uitgaven op de verschillende onderdelen in 2015. In het Uitvoeringsplan Participatiewet 2015 zullen wij hier verder op in gaan.

7. Vast te stellen verordeningen

De gemeente dient op 8 onderwerpen een verordening in het leven te roepen. De inhoud van de verordeningen is daar waar mogelijk gebaseerd op de Visienota Participatiewet en op de beleidsnota Participatiewet 2015.

Het gaat om de volgende verordeningen:

- Verordening cliëntenparticipatie
- Verordening individuele inkomenstoelage
- Verordening individuele studietoelage
- Verordening handhaving
- Verordening verrekening bij bestuurlijke boete
- Verordening tegenprestatie
- Verordening afstemming
- Verordening re-integratie

De concept-verordeningen worden in de informatieve raad van 20 november aan de gemeenteraad aangeboden. Doelstelling is om tot vaststelling van de verordeningen over te gaan in de reguliere raadsvergadering van 11 december 2014.

De Invoeringswet Participatiewet is inmiddels vastgesteld door het parlement en gepubliceerd in het Staatsblad. Dit betekent echter niet dat nu op alle onderdelen van de Participatiewet duidelijkheid bestaat over de regelgeving. Op verschillende onderdelen biedt de wet de regering mogelijkheden om nadere regels te stellen. Deze regels zullen worden vastgelegd in Algemene Maatregelen van Bestuur of in Ministeriële Regelingen. Deze zullen echter pas in de loop van het vierde kwartaal bekend worden. Dit betekent dat er bij het opstellen van de verordeningen op sommige onderdelen sprake was van onzekerheid over

de definitieve regelgeving. Mogelijk zullen sommige verordeningen in de loop van 2015 moeten worden aangepast.

8. Vervolgstappen

- Iroko start een onderzoek naar de toekomstscenario's van WAVA. De resultaten van het onderzoek worden voor het eind van het jaar verwacht. Het college zal de gemeenteraad begin 2015 informeren over de uitkomsten van het onderzoek.
- De wijze waarop we de uitvoering van de Participatiewet laten plaatsvinden, zullen we vastleggen in het jaarlijks Uitvoeringsplan Participatiewet. Dit Uitvoeringsplan voor 2015 zal u worden voorgelegd in het eerste kwartaal van 2015.

In het Uitvoeringsplan komt onder meer aan de orde:

- Positionering van het Arbeidsmeldpunt Drimmelen.
 - De verwachte ontwikkeling van het uitkeringsbestand
 - De verwachte omvang van het aantal te plaatsen personen met arbeidsbeperkingen met loonkostensubsidie
 - De wijze waarop loonkostensubsidies worden ingezet en de prioriteiten die we daarbij willen aanhouden
 - Een budgetplafond voor het inzetten van beschut werk
 - De afspraken die met WerkLink worden gemaakt
 - Een concretisering van de financiële prognoses van de uitgaven voor 2015
 - Een verdere uitwerking van onderwerpen die in deze beleidsnota worden opgesomd
- Het hele jaar 2015 zal gebruikt worden voor de implementatie van de P-wet
 - De evaluatie is voorzien in het eerste kwartaal 2016 plaatsvinden