

Reg.nr. INTB-14-01660



Het college van burgemeester en wethouders van Oldenzaal;

gelet op het bepaalde in de Participatiewet alsmede het bepaalde in artikel 4:81 en volgende van de Algemene wet bestuursrecht;

besluit:

vast te stellen de bij dit besluit behorende:

1. Beleidsregel verlaging uitkering in verband woonsituatie en schoolverlater;
2. Uitvoeringsnotitie Participatiewet.

Vastgesteld in de vergadering van 18 november 2014,

het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester

Gemeenteraad d.d. 15 december 2014
Voor kennisgeving aangenomen

Beleidsregel verlaging in verband met woonsituatie en schoolverlater

De Toeslagenverordening 2012-1 wordt per 1-7-2015 ingetrokken. Dit is een gevolg van de invoering van de Wet Maatregelen WWB 2015. Met deze wet is de kostendelersnorm ingevoerd. Voor aanvragen met ingang van 1 januari 2015 geldt deze norm per direct. Voor cliënten met een bijstandsuitkering op 31 december 2014 geldt een overgangsperiode tot 1 juli 2015. Vandaar dat de Toeslagenverordening ook tot die laatste datum van kracht is.

De kostendelersnorm komt in de plaats van toeslagen en verlagingen. In de huidige Toeslagenverordening is in artikel 5 geregeld dat de uitkering verlaagd kan worden in verband met de woonsituatie. In artikel 6 is geregeld dat er een normuitkering is voor schoolverlaters. Beide moeten in de uitvoering gehandhaafd blijven.

Derhalve worden onderstaande beleidsregels vastgesteld.

1. Verlaging in verband met woonsituatie

De uitkering wordt verlaagd met:

- a. 20 procent van de gehuwdenorm als voor de uitkeringsgerechtigde woonkosten geheel ontbreken;
- b. 10 procent van de gehuwdenorm als voor de uitkeringsgerechtigde woonkosten gedeeltelijk ontbreken.

2. Norm voor schoolverlaters

Voor schoolverlaters gelden gedurende de eerste zes maanden afwijkende normen.

1. De norm voor een thuiswonende schoolverlater wordt overeenkomstig artikel 28 van de wet vastgesteld op 30% van de gehuwdenorm.
2. De norm voor een uitwonende schoolverlater wordt overeenkomstig artikel 28 van de wet vastgesteld op 50% van de gehuwdenorm.

Toelichting:

1. Verlaging in verband met woonsituatie

Burgemeester en wethouders verlagen de norm of de toeslag (verder) op grond van artikel 27 WWB als de uitkeringsgerechtigde lagere kosten van bestaan heeft door zijn woonsituatie. Als een uitkeringsgerechtigde helemaal geen woonkosten heeft verlagen burgemeester en wethouders de norm met 20% van de gehuwdenorm. Dak- en thuislozen vallen ook onder deze bepaling. Alleen als een dak- en thuisloze regelmatig aantoonbare kosten maakt voor dak- en thuislozenopvang, dan stellen burgemeester en wethouders de verlaging vast op 10 procent van de gehuwdenorm. Dit is in overeenstemming met de toelichting op artikel 27 WWB.

Als woonkosten gedeeltelijk ontbreken, verlagen burgemeester en wethouders de norm met 10 procent van de gehuwdenorm. Dit speelt bijvoorbeeld in situaties waarin de kosten van huur of hypotheek van de uitkeringsgerechtigde worden betaald door de ex-partner. Vaak blijven de overige woonkosten, zoals aan de woning gerelateerde verzekeringen en heffingen, gas, water en licht, dan nog wel voor rekening van de uitkeringsgerechtigde.

2. Norm voor schoolverlaters

Op grond van artikel 28 van de wet kan het college voor de belanghebbende die recent de deelname heeft beëindigd aan onderwijs of een beroepsopleiding de norm gedurende maximaal zes maanden na het tijdstip van die beëindiging lagere vaststellen, als voor het onderwijs of beroepsopleiding aanspraak bestond op studiefinanciering of een tegemoetkoming op grond van de Wtos.

De uitkeringsgerechtigde stemde tijdens de studieperiode de bestedingen af op zijn doorgaans beperkte inkomen (veelal uit studiefinanciering). Als hij zijn studie beëindigt nemen zijn noodzakelijke kosten van bestaan niet onmiddellijk toe. Burgemeester en wethouders stemmen daarom de uitkering voor schoolverlaters zoveel mogelijk af op de hoogte van het tijdens de studie genoten inkomen. De invloed van inkomsten bijvoorbeeld uit arbeid of stagevergoeding tijdens de studie speelt hierbij geen rol. De bedoeling van deze norm is de schoolverlater financieel te stimuleren richting arbeidsmarkt, overeenkomstig de gedachte van werk boven uitkering.

Uitvoeringsnotitie Participatiewet

Inleiding

Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd.

De doelstelling van het wetsvoorstel: zoveel mogelijk mensen volwaardig mee laten doen in onze samenleving. Het liefst via een reguliere baan, maar als dat (nog) niet mogelijk is op andere manieren. Deze doelstelling belichaamt de visie van de regering op onze samenleving; de ambitie om iedereen in staat te stellen als volwaardig burger bij te dragen en mee te doen aan de samenleving. De mens staat daarbij centraal. Er wordt uitgegaan van de eigen kracht en verantwoordelijkheid van mensen en daar waar nodig wordt ondersteuning geboden.

Hoewel het voor de meeste mensen vanzelfsprekend is om als burger mee te doen en bij te dragen aan de samenleving, zijn er groepen waarvoor dit een grotere opgave is. Het kabinet streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt die plaats biedt aan jongeren en ouderen en aan mensen met en zonder een arbeidsbeperking. De Participatiewet en het afgesloten Sociaal Akkoord tussen het kabinet en desociale partners hebben tot doel om iedereen met arbeidsvermogen naar betaald werk te leiden. Tot 31 december 2014 bestaan er voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (Wwb). De regelingen zijn volgens de regering te weinig activerend. De Participatiewet beoogt hier verandering in aan te brengen.

Op 1 januari 2015 treedt ook de wet Maatregelen WWB in werking die gelijktijdig wordt samengevoegd met de Participatiewet.

De Wet Maatregelen WWB heeft als doel de uitkeringslasten te verlagen door invoering van de kostendelersnorm en een strenger handhavingbeleid. In deze notitie worden de belangrijkste wijzigingen toegelicht.

Leeswijzer

In voorliggende beleidsnota worden eerst de doelstelling en de uitgangspunten voor de uitvoering van de Participatiewet beschreven. Deze zijn door het college vastgesteld. De uitgangspunten en doelstellingen betreffen een vertaling van de kaders die de raad vastgesteld heeft voor beleid en uitvoering op het brede terrein van maatschappelijke ondersteuning en meer specifiek voor de uitvoering van de Wsw.

Dan wordt ingegaan op de regionale samenwerking op het gebied van de Participatiewet en de keuzes die daar gemaakt worden.

Vervolgens worden een aantal specifieke voorzieningen toegelicht. Dit betreffen de voorzieningen die nieuw zijn in de Participatiewet. Ook de tegenprestatie wordt besproken. De keuzes die hier voorgesteld worden vinden zijn weerslag in de verordeningen.

In de laatste paragraaf wordt ingegaan op de wijzigingen in de wet Maatregelen WWB.

Doelstelling

De volgende doelstellingen worden aan de uitvoering van de Participatiewet verbonden:

- Het invoeren van de Participatiewet per 1 januari 2015 binnen de gemeente Oldenzaal met als doel zo veel mogelijk personen in Oldenzaal te laten participeren in de samenleving. Iedereen doet mee naar vermogen. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale economische en financiële zelfstandigheid en draagt bij aan een gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de sociale cohesie binnen de Oldenzaalse samenleving.
- Voor de nieuwe instroom in de Participatiewet wordt de uitvoering budget neutraal georganiseerd.
- Voor de bestaande uitvoering (dit betreft de huidige Wsw populatie) wordt gestreefd naar een budget neutrale uitvoering
- Aan de uitvoering van de Participatiewet zal gestalte worden gegeven in samenhang met de uitvoering en de ontwikkelingen op de transitie Jeugdzorg en WMO/ AWBZ.

Uitgangspunten

In Oldenzaal zijn door de raad kaders vastgesteld die richting gevend zijn voor beleid en uitvoering op het brede terrein van maatschappelijke ondersteuning. Daarnaast heeft de raad in de notitie Toekomst van de werkvoorziening in Oldenzaal een aantal kaders meegegeven voor de uitvoering van de Wsw. De kaders en doelstellingen die relevant zijn voor de uitvoering van de Participatiewet worden hier kort toegelicht en vertaald naar deze uitvoering.

Regierol gemeente

De gemeente heeft een regierol, tenzij er een nadrukkelijk strategisch belang is of daar waar bij uitbesteding aan een derde partij de kosten en kwaliteit niet gewaarborgd zijn. In die gevallen kan de gemeente zelf ook een stuk uitvoering ter hand nemen.

Voor de uitvoering van de Participatiewet spelen een aantal overwegingen. Te weten:

- de gemeente is en blijft verantwoordelijk voor het inkomen van de doelgroep: de uitkering moet altijd betaald worden;
- voor de uitvoering van de "oude doelgroep Wsw" zijn aanvullende gemeentelijke middelen nodig om de kosten van de uitvoering (deels ook salariskosten) te dekken;
- het plaatsen van de doelgroep op de arbeidsmarkt tegen loonwaarde is essentieel om de kosten beheersbaar te houden;
- de gemeente Oldenzaal is een "goed merk" voor het benaderen van werkgevers, uit de marktconsultatie en ook uit de ervaringen van de afgelopen jaren met re-integratiepartijen komt naar voren dat er geen marktpartij is die een dusdanige ervaring heeft dat bij uitbesteding (van de uitvoering Participatiewet) de kwaliteit en de kosten (de winsten) geborgd zijn.

Samenvattend. de uitvoering kent financiële risico's en de kwaliteit bij uitbesteding is niet geborgd. Daarnaast is directe sturing strategisch van groot belang. Dit leidt tot de volgende rolverdeling tussen de gemeente en externe uitvoerders. De gemeente pakt bij de uitvoering van de Participatiewet zowel een regierol als een uitvoeringsrol.

WAT	WIE
Regievoering op de Participatiewet	Gemeente
Begeleiding en ondersteuning van individuele klanten	Gemeente en derden (daar waar inbreng en expertise van derden wenselijk is) in Publiek Private constructie
Werkgeversbenadering regie lokaal	Gemeente
Werkgeversbenadering uitvoering	Gemeente, Uvw en derden
Beschutte werkplek	Uitvoering bij derde partij. Het werkgeverschap ligt wel bij de gemeente
Integrale diagnose	Gemeente en derden

Eigen kracht/ meedoen naar vermogen/ de krachtige samenleving

Uitgangspunt is dat iedereen mee doet naar vermogen. De eigen kracht van de burger wordt daarbij optimaal benut. Maar ook de eigen kracht van de samenleving wordt benut met behulp van sociale netwerken en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Voor de uitvoering van de Participatiewet biedt dit een uitgangspunt voor zowel de klant werkzoekende als voor de rol van de werkgevers. Maar het zegt ook iets over de rol van de uitvoerder.

De klant werkzoekende

De klant werkzoekende wordt ondersteund daar waar nodig, maar wij vragen ook een stuk zelfredzaamheid. Samen met de klant wordt een plan geschreven. Voor de uitvoering van dit plan is de klant zelf verantwoordelijk. Afhankelijk van zijn/haar mogelijkheden wordt meer of minder ondersteuning geboden. De uitvoerder ondersteunt en faciliteert. Dit vraagt een andere rol van de uitvoerder maar ook op termijn andere tools. Denk aan een digitaal dossier waar de klant zelf toegang in heeft.

Van belang hierbij is de Tegenprestatie waar de gemeente vanaf 1 januari 2015 vorm aan moet geven. Het idee hierachter is om mensen met een uitkering iets terug te laten doen voor de samenleving. De regering is van oordeel dat de tegenprestatie voor de uitkeringsgerechtigden een gelegenheid is om te blijven participeren in samenleving, een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te behouden. De tegenprestatie dient te bestaan uit onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden. Het vragen van een tegenprestatie betekent maatwerk. In sommige gevallen zal aanspreken op eigen verantwoordelijkheid voldoende zijn, voor anderen zal ondersteuning vanuit de gemeente noodzakelijk zijn. Deze ondersteuning kan kosten met zich meebrengen. En in een aantal gevallen zal dwang/ drang een issue zijn.

Uitgangspunt is dat het leveren van een tegenprestatie bijdraagt aan het meedoen in de samenleving en aan de ontwikkeling van de werkzoekende. In de paragraaf Tegenprestatie worden de keuzes uitgewerkt die van belang zijn voor de uitvoering in 2014 en verwerkt worden in de verordening.

De klant werkgever

Belangrijk uitgangspunt bij de werkgeversdienstverlening is dat de vraag van werkgevers richtinggevend is, met inachtneming van ieders rol en verantwoordelijkheid waar het gaat om werk en participatie. Dit betekent dat er een open houding is van de gemeente en werkgever om samen als partners te zoeken naar passende oplossingen (maatwerk) voor het vinden van werk en plaatsen van werkzoekende met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkgeversdienstverlening kan alleen slagen als overheid en werkgevers met elkaar samenwerken en in overleg en afstemming invulling geven aan werkgeversdienstverlening. Dit vraagt om investeren in netwerken en het opbouwen van relaties om vertrouwen in elkaar te krijgen. Alleen dan kan werkgeversdienstverlening succesvol zijn.

Bovenstaande is vertaald in de volgende uitgangspunten voor de werkgeversdienstverlening:

- De vraag van de werkgevers is richtinggevend.
- De werkgeversdienstverlening wordt samen met werkgevers in netwerken ontwikkeld en uitgevoerd.
- Er is ruimte voor maatwerk, met werkgevers worden afspraken gemaakt die passend zijn voor de situatie van de individuele werkgever.
- Lokaal als basis en vertrekpunt en van hieruit opschaling naar subregionaal en regionaal niveau met een duidelijke rol- en taakverdeling tussen alle betrokken partners (gemeenten en UWV).
- De gemeente Oldenzaal voert een actief beleid op het terrein van Social Return on Investment (SROI) en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).
- De gemeente Oldenzaal zet in op een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Het afgelopen jaar is regelmatig overleg geweest met werkgevers uit de gemeente Oldenzaal in de vorm van o.a. "werklunches" en een "werktop" op 31 maart 2014. In deze bijeenkomsten is een grote bereidheid van werkgevers naar voren gekomen om samen te werken met de gemeente Oldenzaal om arbeidsmarkt vraagstukken ook lokaal op te pakken.

Dit heeft geresulteerd in voorbereidingen voor het opzetten van een werkgeversvereniging. Het doel van deze vereniging is om samen met de gemeente Oldenzaal te werken aan een duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die (nog) niet in staat zijn het wettelijke minimum loon te verdienen tegen zo laag mogelijke maatschappelijke kosten.

Doelgroepen beleid

De gemeente Oldenzaal kent geen doelgroepenbeleid. Uitgangspunt van de gemeente Oldenzaal is altijd geweest dat de afstand tot de arbeidsmarkt bepaalt welke ondersteuning iemand nodig heeft. Deze afstand wordt bepaald in een integrale diagnose waarbij de huidige situatie op de participatieladder wordt vastgesteld maar er ook naar de doelsituatie wordt gekeken die iemand binnen twee jaar kan bereiken.

De afgelopen jaren is binnen de regio Twente maar ook door de gemeente Oldenzaal extra geld ingezet op de doelgroep jongeren. Binnen deze doelgroep geldt weer dat de afstand op de arbeidsmarkt bepaalt welke voorziening ingezet wordt. Daarnaast wordt ingezet op preventie. Een belangrijk aandachtsterrein ligt bij de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.

Vooralsnog blijft het uitgangspunt gelden dat de afstand tot de arbeidsmarkt gecombineerd met het perspectief op de arbeidsmarkt de inzet van middelen en voorzieningen bepaalt.

Integraal

Er wordt gewerkt volgens een integrale aanpak, met één regievoerder, één budget en één totaal plan. De problematiek bij een klant op het ene leefgebied is onlosmakelijk verbonden met zijn functioneren op andere leefgebieden en zijn sociaal netwerk.

Van essentieel belang is dan ook dat bij de toegang/ intake breed gekeken wordt. Niet alleen naar de problemen op het gebied van werk en inkomen maar naar de totale omgeving van de klant. Nadrukkelijk zal in kaart worden gebracht waar overlappen zitten in hulpverlening aan de klant en gestreefd worden naar 1 aanspreekpunt.

Ook bij de inzet van middelen wordt gekeken op welke wijze door een integrale inzet vanuit de drie transitiegebieden effectief kunnen worden gebruikt.

Lokaal/regionaal

Wij organiseren de ondersteuning aan onze burgers lokaal daar waar dat kan en regionaal indien noodzakelijk.

In de uitvoering dient rekening te worden gehouden met kaders die de Participatiewet geeft en die uitgewerkt worden in zoals het nu lijkt de Werkkamer en de Suwi wetgeving (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen). In de SUWI wetgeving (nu al) is vastgelegd dat binnen 35 arbeidsmarktregio's samengewerkt wordt tussen het UWV en de gemeenten met betrekking tot de dienstverlening aan werkgevers. In de regio Twente is gekozen voor een bottom-up aanpak, waarbij datgene wat lokaal geregeld kan worden ook lokaal geregeld wordt, daar waar samenwerken noodzakelijk is dan wel meerwaarde biedt dat ook te doen. Naast de schaal van de regio wordt binnen de regio Twente ook samengewerkt op de schaal van de subregio.

Binnen de Participatiewet worden meer onderwerpen benoemd waarop binnen de regio samengewerkt dient te worden. de inzet van instrumenten in de werkgeversdienstverlening, de beschutte werkplekken, de loonwaarde bepaling en het werkbedrijf.

Regionale ontwikkelingen

De arbeidsmarkt Twente en de samenwerking tussen partijen

De arbeidsmarktontwikkelingen zijn nog steeds niet gunstig. Het werkloosheidspercentage is hoog en daalt volgens de prognoses in de komende maanden slechts een fractie. De arbeidsmarkt beperkt zich niet tot een individuele gemeente. Regionaal werken we samen binnen de arbeidsmarktregio Twente. De 14 Twentse gemeenten, UWV, SW-bedrijven en ROC van Twente en Hogeschool Saxion hebben afspraken gemaakt over de bestuurlijke aansturing.

Binnen het portefeuillehouderoverleg arbeidsmarkt vindt de afstemming plaats over alle aangelegenheden met betrekking tot de arbeidsmarkt en meer specifiek over de Participatiewet. Vanaf 1 januari gaan de portefeuillehoudersoverleggen arbeidsmarkt en economie intensiever samenwerken met het uiteindelijk doel de werkgelegenheid in Twente te vergroten. Twente Board, het samenwerkingsverband van ondernemers, overheid, onderwijs en onderzoek in Twente, presenteert hiertoe eind november 2014 haar actieplan "Twente werkt!". Dit plan richt zich zowel op de korte termijn met quick wins, maar verkent ook de kansen op de langere termijn zoals verbetering in bereikbaarheid en sociaal economische structuur.

Een effectieve werkgeversbenadering past in deze opgave door kansen bij werkgevers te koppelen aan werkzoekenden uit de gemeentelijke bestanden.

Werkgeversdienstverlening

Het hebben van een regionale werkgeversdienstverlening is een van de pijlers van de Participatiewet en wordt in Twente gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Eén aanspreekpunt voor elke werkgever;
- Alle nieuwe vacatures en bedrijfscontacten worden per 1 januari 2015 geregistreerd in WBS/SONAR;
- Per 1 juli 2015 zijn alle vacatures en bedrijfscontacten beschikbaar in WBS/SONAR;
- Er wordt één gezamenlijk marktwerkingsplan opgesteld;
- De merknaam voor de regionale werkgeversbenadering is 'Werkplein Twente';
- Uit te spreken dat binnen de regionale werkgeversbenadering de overheidspartijen (gemeenten, UWV en SW) praktische afspraken maken over de lokale binding met werkgevers
- In de arbeidsmarktregio Twente wordt gewerkt met één loonwaardemeting systeem en wordt het instrumentarium dat zich richt op plaatsing in loondienst bij werkgevers geharmoniseerd.

Werkbedrijf en garantiebanen

In het Sociaal Akkoord is afgesproken, dat sociale partners en gemeenten in elke arbeidsmarktregio een 'Werkbedrijf' vormen. Het regionale Werkbedrijf vormt de verbindende schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers. Het realiseren van de in het Sociaal Akkoord afgesproken 125.000 extra (garantie)banen voor mensen met een arbeidsbeperking is de belangrijkste opgave van de regionale Werkbedrijven. Deze 125 000 banen moeten in 2026 gerealiseerd zijn. De garantiebanen staan tot en met 2017 met voorrang open voor Wajongers, personen op de Wsw wachtlijst en schoolverlaters met een arbeidsbeperking.

De Werkkamer heeft een indicatieve verdeling van garantiebanen naar regio's en sectoren tot en met 2016 afgegeven. Hierbij is uitgegaan van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio's, gecorrigeerd met het aantal Wajongers en de werkloosheid. Hoe meer Wajongers aanwezig zijn in een regio, hoe groter de kans dat er geschikte kandidaten zijn. Voor de arbeidsmarktregio Twente betekent dit dat tot en met 2016 in de marktsector 515 garantiebanen en bij de overheids- en onderwijssectoren 275 garantiebanen ingevuld moeten worden. Het voorstel is om deze banen voor de arbeidsmarktregio niet per gemeente op te delen, maar in het kader van een gezamenlijke aanpak en werkgeversbenadering, deze opdracht als één inspanning te bezien. Ook de gemeente Oldenzaal zal een aantal garantiebanen invullen.

Het Werkbedrijf van de arbeidsmarktregio Twente wordt vorm gegeven door een bestuurlijke tafel met wethouders, vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers en het UWV. De gemeente Oldenzaal is hierin vertegenwoordigd met de portefeuillehouder arbeidsmarktbeleid.

Voorzieningen

Hieronder vindt een beschrijving van een aantal voorzieningen plaats die nieuw zijn in de Participatiewet of anderszins vorm worden gegeven.

Loonkostensubsidie en loonwaarde

Een substantieel deel van de doelgroep Participatiewet is niet in staat zelfstandig 100 procent van het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit kan worden veroorzaakt doordat iemand fysieke, verstandelijke en/of psychische beperkingen heeft. Maar ook mensen die langdurig niet gewerkt hebben en al lange tijd in de bijstand zitten. Voor hen kan de gemeente loonkostensubsidie inzetten. De werkgever wordt zo gecompenseerd voor de door een arbeidsbeperking veroorzaakte lagere loonwaarde.

Ook in het verleden werd gebruik gemaakt van een loonkostensubsidie. Deze werd bekostigd uit het participatiebudget. Nieuw in de Participatiewet is dat de loonkostensubsidie kan worden bekostigd uit het uitkeringsbudget (BUG). Hiervoor wordt een verordening opgesteld.

De systematiek van het vaststellen van het macrobudget BUG en het (nieuwe) verdeelmodel voor de BUG dat de hoogte van het budget voor de gemeente Oldenzaal bepaalt hebben invloed op het budget dat beschikbaar is binnen de BUG voor de loonkostensubsidies. Hierdoor is op voorhand niet duidelijk welk bedrag voor loonkostensubsidies beschikbaar is. Wel is duidelijk dat het bedrag niebeperkt is. Voorgesteld wordt voor 2015 een subsidieplafond in te stellen voor deze voorziening.

Loonwaarde bepaling

In elk van de 35 regionale Werkbedrijven moeten gemeenten, sociale partners en UWV een keuze maken voor de methodiek waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Door deze keuze vast te leggen in de gemeentelijke verordening is de gemeente transparant naar haar inwoners en werkgevers over de manier waarop de loonwaarde op de werkplek in de praktijk vastgesteld wordt. De bepaling dat het College gebruik maakt van één regionale methodiek voor loonwaardebepaling wordt vastgelegd in de Re-integratieverordening. Ook wordt in deze verordening vastgelegd wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en welke criteria hiervoor worden gehanteerd.

Persoonlijke begeleiding

Het gaat bijvoorbeeld om de inzet van persoonlijke begeleiding, veelal een jobcoach. Op zich is deze voorziening niet nieuw en wordt ook al ingezet bij huidige WWB. Naar verwachting wordt door de instroom van de nieuwe doelgroep en dan met name schoolverlaters met een arbeidsbeperking een groter beroep gedaan op deze voorziening. Opgemerkt wordt dat de kosten voor jobcoaching uit het participatiebudget betaald worden. Ook hier wordt voorgesteld om met een subsidieplafond te werken. Zodat jaarlijks gekeken wordt welk bedrag ingezet wordt voor deze voorziening.

Participatieplaats

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden. Bewust wordt gekozen om deze premie laag te houden, te weten € 100,- per 6 maanden. Dit om te voorkomen dat het een belemmering is voor uitstroom richting werk met of zonder ondersteuning. Een andere overweging bij de keuze van de premie is dat de participatieplaats veel ingezet wordt. En de kosten voor de premie uit het participatiebudget betaald dienen te worden. De middelen in het participatiebudget zijn beperkt.

No-riskpolis

De no-riskpolis is een belangrijke voorziening om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. In de re-integratie verordening wordt vastgesteld voor welke vergoedingen een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van een werknemer. Op dit moment wordt op landelijk niveau gewerkt aan een adequate polis voor gemeenten in relatie tot de Participatiewet. De verordening beperkt zich tot de vaststelling dat het college nadere regels stelt voor de no-riskpolis en dat er een mogelijkheid bestaat voor een subsidieplafond.

Individuele studietoelage

In de Wajong is een studieregeling opgenomen voor jongeren met een arbeidsbeperking. De instroom in de Wajong stopt en de studieregeling is niet langer toegankelijk voor jongeren met een arbeidsbeperking. Gemeenten krijgen de mogelijkheid om een individuele studietoelage te verstrekken aan de groep die voorheen onder de reikwijdte van deze studieregeling onder de Wajong vielen. De Wajong-studieregeling is gebaseerd op een verstrekking van 25% van het wettelijk minimumloon. De indivi-

duale studietoelage is bedoeld als compensatie voor het feit dat deze jongeren naast hun studie door hun beperking niet in staat zijn zelf bij te verdienen.

Gemeenten moeten in verordening regels opstellen. Op regionaal niveau wordt de hoogte van het bedrag afgestemd.

Gemeenten kunnen ervoor kiezen om geen individuele studietoelage uit te keren, het betreft hier een kan-bepaling. De gemeente Oldenzaal vindt het belangrijk om in deze kwetsbare doelgroep te investeren en zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit is conform de strekking van de wet.

De individuele studietoelage is een inkomensondersteunende maatregel voor personen die tot de doelgroep behoren en is niet gerelateerd aan daadwerkelijk gemaakte kosten.

Binnen de arbeidsmarktregio Twente is afgesproken voor de studietoelage een bedrag van € 850 te hanteren. De uitgaven worden jaarlijks gemonitord, zodat indien nodig bijgestuurd kan worden.

Het is de verwachting dat, gelet op de doelgroepomschrijving, niet vaak een beroep op deze regeling zal worden gedaan.

Beschut werk nieuwe stijl

In de Participatiewet is besloten dat er een nieuwe voorziening beschut werk komt.

De doelgroep voor deze voorziening zijn mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden dat hij deze mensen in dienst neemt. Bij beschut werk nieuwe stijl wordt een dienstbetrekking aangeboden voor onbepaalde tijd. De beloning van werknemers in de voorziening beschut werk zal plaatsvinden conform de cao van de branche waarin hij/zij werkzaam is of, als er geen cao van toepassing is, ten minste conform het WML.

Het UWV bepaalt of iemand in aanmerking komt voor de voorziening beschut. Wanneer vastgesteld is door het UWV dat iemand tot de doelgroep behoort moet ook een dienstbetrekking aangeboden worden.

Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen of en op welke manier beschut werk nieuwe stijl wordt aangeboden.

Landelijk wordt uitgegaan van uiteindelijk 30.000 plekken beschut werk nieuwe stijl, deze moeten rond 2040 gerealiseerd zijn. Meer of minder plekken sluit de wet echter niet uit. In onderstaande tabel is het volume beschut werk nieuwe stijl aan Oldenzaal toegerekend op basis van de SW taakstellingen 2014. Er is uitgegaan van het landelijke verwachte aantal van 30.000 plekken structureel.

	2015	2016	2017	2018	structureel	
Landelijk	800	2500	4200	5800	30000	
Oldenzaal*	2,75	8,6	14,5	19,72	102	

- Gebaseerd op huidige aandeel in landelijk volume 0,34%

Er is nog een groot aantal onduidelijkheden met betrekking tot de voorziening beschut werk nieuwe stijl. Zeker omdat de speciale AmvB pas in november 2014 in de Tweede Kamer behandeld wordt en het besluit Beschut Werk in december daarop gepubliceerd wordt. Daarnaast bestaat nog veel onduidelijkheid over de indicatiestelling. Een klant mag bezwaar maken tegen zowel de uitkomst van de indicatiestelling als tegen het feit dat hij wel of niet wordt voorgedragen bij het UWV. Helder is wel dat het een dure voorziening betreft die voor een beperkt aantal mensen toegankelijk is, terwijl de precieze omvang van de doelgroep onduidelijk is.

In regionaal verband is een werkgroep bezig nadere voorstellen voor te bereiden voor de voorziening beschut werk. Zij is daarbij ook afhankelijk van bovengenoemd tijdpad.

Voorgesteld wordt het eerste kwartaal 2015 te gebruiken om keuzes te maken voor de nieuwe voorziening beschut. In de re-integratieverordening is nieuw beschut als kan artikel uitgewerkt. In het eerste kwartaal zal dit artikel in nadere regels uitgewerkt worden.

Tegenprestatie

In de Participatiewet is de verplichting opgenomen tot het uitvoeren van de tegenprestatie. Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet de opdracht om beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie en het uitvoeren daarvan overeenkomstig een gemeentelijke verordening. Het primaire doel van de tegenprestatie is het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden.

De tegenprestatie kan worden opgelegd aan alle uitkeringsgerechtigden binnen de gemeente. Voorgesteld wordt om in Oldenzaal de tegenprestatie op te leggen aan de uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze doelgroep is het van belang om maatschappelijk actief te zijn en te participeren in de samenleving. Voor de doelgroepen met een korte afstand tot arbeidsmarkt geldt dat alle inzet gericht moet zijn op het vinden van betaald werk en kan in bijzondere gevallen een tegenprestatie worden opgelegd.

Bij het opleggen en vaststellen van een tegenprestatie moeten de werkzaamheden voldoen aan de volgende criteria. De werkzaamheden moeten onbetaald en additioneel zijn. De werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing.

Het opleggen van de tegenprestatie is maatwerk. Daarom wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden en of iemand in staat is een tegenprestatie uit te voeren. Wanneer iemand al mantelzorg of vrijwilligerswerk verricht is het mogelijk geen tegenprestatie op te richten. Ook wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van iemand, zodat er een passende tegenprestatie kan worden opgelegd.

Uitgangspunt is dat de duur en omvang van de tegenprestatie beperkt is. Uit een inventarisatie in den lande blijkt dat hier op een verschillende manier invulling aan wordt gegeven. De periode waarbinnen een tegenprestatie wordt verwacht loopt van 3 maanden tot een jaar en varieert van intensiteit van 2 uur tot 16 uur per week. Verlenging van de looptijd wordt vaak ook als mogelijkheid geboden. In de gemeente Oldenzaal wordt voorgesteld om op te nemen dat er een tegenprestatie wordt opgelegd van maximaal 24 uur per week gedurende een half jaar met de mogelijkheid tot een verlening één keer een half jaar.

Uitgangspunt is dat de bijstandsgerechtigden zelf wordt opgedragen om uitvoering te geven aan de tegenprestatie, het eigen initiatief is het uitgangspunt. Daar waar betrokken zelf geen activiteiten kan vinden die voldoen aan de criteria voor een tegenprestatie dan verwijst de gemeente betrokken naar de maatschappelijke organisaties die dit aanbieden en kan een tegenprestatie dwingend opgelegd.

Daar waar een tegenprestatie wordt opgelegd zal er ook gehandhaafd moeten worden. Daar waar de tegenprestatie is opgelegd en niet wordt uitgevoerd wordt bij verwijtbaar gedrag een sanctie opgelegd.

Wijzigingen in de Wet Maatregelen WWB

Op 1 januari 2015 treedt de wet Maatregelen WWB in werking die gelijktijdig wordt samengevoegd met de Participatiewet.

De Wet Maatregelen WWB heeft als doel de uitkeringslasten te verlagen door invoering van de kostendelersnorm en een strenger handhavingsbeleid. In deze notitie worden de belangrijkste wijzigingen toegelicht.

Ten gevolge hiervan worden o.a. de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Invoering kostendelersnorm: naar mate het aantal medebewoners op een adres toeneemt wordt de uitkering lager. Ten gevolge hiervan worden de zogenaamde toeslagen op de landelijke bijstandsnorm afgeschaft.
- Handhavingsbeleid: in wet wordt bepaald dat wanneer sprake is van ernstig verwijtbare gedragingen het college de uitkering moet verlagen. Voor de overige verwijtbare gedragingen heeft de gemeente nog beleidsvrijheid en kan in de Maatregelenverordening invulling worden gegeven aan de mate van verwijtbaarheid. Als sprake is van ernstig verwijtbare gedragingen wordt de uitkering gedurende een maand verlaagd met 100%. In de Maatregelenverordening wordt geregeld dat deze verlaging kan worden uitgespreid over meerdere maanden.

Hieronder volgt een korte toelichting per verordening.

Maatregelenverordening 2015

De Participatiewet is op een aantal onderdelen strenger dan de WWB. De Participatiewet bepaalt vanaf 2015 in welke gevallen het college de bijstand moet verlagen; er is daarin weinig beleidsvrijheid. Dit betreffen de zogenaamde geüniformeerde arbeidsverplichtingen.

Acht arbeidsverplichtingen worden in de Wet Maatregelen WWB genoemd, zoals het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid. Bij het niet nakomen van deze geüniformeerde verplichtingen moet de gemeente een verlaging van 100% toepassen gedurende één maand. In de verordening is de mogelijkheid opgenomen deze verlaging te spreiden.

De niet in de wet genoemde arbeidsverplichtingen worden in de verordening genoemd. Bij elke overtreding hoort een passende verlaging in hoogte en duur. Tevens zijn verlagingen van de uitkering mogelijk in het geval van recidive en volharding van het gedrag. Hierbij is het huidige beleid zoveel mogelijk gecontinueerd.

De huidige Maatregelenverordeningen voor de WWB en de IOAW/Z worden ingetrokken. Omwille van de leesbaarheid komt daarvoor één nieuwe verordening terug die zowel voor de bijstand als voor de IOAW/Z van toepassing is.

Verordening Verrekening bestuurlijke boete bij recidive

Deze verordening is voor Oldenzaal nieuw. Dit onderdeel was opgenomen in Hoofdstuk 4 van de huidige Maatregelenverordening WWB die echter wordt ingetrokken (zie hiervoor). Dit onderdeel moet in een afzonderlijke verordening worden opgenomen, omdat het niet van toepassing is op de IOAW en IOAZ.

Verordening Individuele Inkomenstoeslag

Deze verordening vervangt de verordening Langdurigheidstoeslag. Hoogte van de toeslag, inkomensgrens en de duur van de referteperiode blijven gelijk. De voorwaarde dat er geen uitzicht mag bestaan op inkomensverbetering wordt ingevuld door de bepaling dat iemand minsten drie jaar een inkomen op bijstandsniveau moet hebben gehad.

Kostendelersnorm

In gevolge de Wet Maatregelen WWB wordt de zogenaamde kostendelersnorm ingevoerd. Dit heeft tot gevolg dat naar mate het aantal medebewoners op een adres toeneemt, de uitkering lager wordt vastgesteld. Ten gevolge hiervan zijn de zogenaamde toeslagen en verlagingen van de landelijke bijstandsnorm afgeschaft. Daarmee vervalt de Toeslagenverordening 2012-1. In plaats daarvan is het noodzakelijk een beleidsregel op te stellen over verlaging van de uitkering in verband met de woonsituatie en verlaging van de uitkering aan schoolverlaters (bijlage 4).

Voor de klanten die op 31 december een uitkering ontvangen geldt een overgangstermijn van 6 maanden.