

Krachtig Activeren

Beleidskader WWB/Wsw 2013-2017



*Doe
mee*



buitengewoon
NOORDOOSTPOLDER

Je kunt meer dan je denkt. Dat is het uitgangspunt van de gemeente. Inwoners van Noordoostpolder zijn sterk en vitaal, ook al is niet iedereen in staat om alles zelf te doen. Ze zien kansen en ervaren dat de gebaande weg niet altijd de enige is. Ze staan open voor hulp, omdat dingen samen doen prettig is en goed. En, ze durven hulp te vragen. Aan familie, vrienden en burens.

Vertrouwen

Durf

Wat kun je wel?

Doe mee en maak elkaar sterk!

Samenvatting	3
1 Inleiding	4
1.1 Sociale Structuurvisie en Participatievisie	4
1.2 Krachtig Noordoostpolder	5
1.3 Leeswijzer	6
2 Doe mee en maak elkaar sterk	7
2.1 Samenwerken aan werk	7
2.1.1 Werkzoekende en zijn netwerk	7
2.1.2 Werkgevers	7
2.1.3 Onderwijsinstellingen	9
2.1.4 GR IJsselmeergroep	9
2.1.5 Overige partners	10
2.2 Samenwerken aan meedoen	10
3 Doelgroepen	12
3.1 WWB	12
3.1.1 Aantallen	12
3.2 Wsw	13
3.2.1 Aantallen	14
3.3 Niet werkende werkzoekenden	14
3.3.1 Aantallen	14
4 Doelstellingen en Instrumenten	15
4.1 Effectief re-integreren	15
4.2 WWB	15
4.2.1 Doelstellingen WWB	16
4.3 Wsw	16
4.3.1 Doelstellingen Wsw	17
4.4 Toelichting doelstellingen WWB	17
4.4.1 Van re-integratietraject naar werkbedrijf	18
4.5 Toelichting doelstellingen Wsw	21
5 Financiën	22
5.1 Budgetten	22
5.2 Gevolgen voor gemeente	22
Bijlage 1: Afkortingen	24
Bijlage 2: Begrippen arbeidsmarkt	25
Bijlage 3: Participatieladder	26
Bijlage 4: Verdeling klantgroepen WWB	27
Bijlage 5: Stappenplan vorming werkbedrijf	28

Samenvatting

Alle inwoners verdienen maximale kansen om mee te kunnen doen aan de samenleving. Dat is de basisgedachte van gemeente Noordoostpolder. Zij streeft naar een Krachtig Noordoostpolder waarbij inwoners zo veel mogelijk op eigen kracht weten te bereiken, samen met hun eigen netwerk. Familieleden, vrienden en burens worden steeds belangrijker en krijgen een grotere rol. Blijven er vragen en knelpunten over, dan staat niemand er alleen voor. De gemeente en instellingen zetten zich dan volop in om te ondersteunen waar mogelijk.

Noordoostpolder kijkt naar wat iemand wel kan, en niet naar wat niet kan. Zij zet de kracht van inwoners centraal en probeert die te versterken. Dat doet zij door te faciliteren en de regie te nemen. Of het nu gaat om zorg of werk: de gemeente creëert voor iedereen maximale kansen om mee te doen.

Dit bereikt de gemeente door inwoners uit te dagen hun kans te pakken en door samen met instellingen en organisaties zo efficiënt en effectief mogelijk te werken.

WWB en Wsw

Vanuit het perspectief van de WWB en Wsw is maximaal meedoen: werken. Bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt. Veel van onze inwoners redden dat op eigen kracht, een aantal heeft behoefte aan ondersteuning. Die ondersteuning bieden wij, omdat we in Noordoostpolder vinden dat wie een baan heeft, meer kansen heeft.

Met dit beleidskader zetten wij de lijnen uit voor de manier waarop de gemeente haar inwoners wil ondersteunen. Die manier laat zich het best omschrijven als een krachtige activerende uitvoering van de WWB en Wsw en de toekomstige Participatiewet. Een uitvoering die inwoners en partners stimuleert om zelf aan de slag te gaan en een bijdrage te leveren aan de samenleving. Dit betekent niet dat iedereen het maar uit moet zoeken, maar dat wij waar nodig ondersteuning bieden die gericht is op het versterken van het zelforganiserend vermogen van onze inwoners. Wij doen dit in een tijd met forse economische tegenwind en in de wetenschap dat wij de komende jaren met minder middelen meer mensen een plek moeten bieden op de reguliere arbeidsmarkt. Een ambitie waar wij met bestuur en partners vol voor gaan!

1 Inleiding

Voor u ligt het beleidskader WWB/Wsw¹ voor de periode van 1 januari 2013 tot 1 januari 2017. In 2011 is het huidige beleidskader gemaakt, in de verwachting dat op 1 januari 2013 met de invoering van de Wet werken naar vermogen (WWNV) een nieuwe situatie zou ontstaan.

Door de val van het Kabinet Rutte in het voorjaar van 2012 en het vervolgens afsluiten van het Begrotingsakkoord "Verantwoordelijkheid nemen in crisistijd" is de invoering van de WWNV opgeschort. Het nieuwe kabinet wil per 1 januari 2014 de Participatiewet invoeren. Deze wet zal de WWB, Wsw en deel van de Wajong samenvoegen.

De gemeente blijft nu en in de toekomst verantwoordelijk voor inwoners die om verschillende redenen er niet in slagen zelfstandig in hun levensonderhoud te voorzien. Dat kan zijn doordat zij tijdelijk geen werk en geen inkomen hebben. Het kan zijn dat zij blijvend aangewezen zijn op ondersteuning bij het vinden en behouden van passend werk. En tot slot is er een groep die niet of niet meer in staat is om deel te nemen aan het arbeidsproces en geen inkomen heeft. Deze mensen doen een beroep op de gemeente. De gemeente voorziet in hun behoefte door de uitvoering van diverse regelingen, waaronder de WWB en de Wsw. Deze twee regelingen verschillen van elkaar maar hebben ook overeenkomsten. Daarom kiezen wij ervoor om, ook met het oog op een toekomstige regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt, het beleid voor beide regelingen onder te brengen in één beleidsplan.

1.1 Sociale Structuurvisie en Participatievisie

We beginnen gelukkig niet op nul. De gemeente Noordoostpolder heeft al een stevige basis gelegd voor de (nieuwe) taken en verantwoordelijkheden in het sociale domein. In 2012 is de Sociale Structuurvisie door de gemeenteraad vastgesteld. In deze visie is een zestal kernopgaven benoemd die leidend zijn voor de doelen die de gemeente stelt en de activiteiten die de gemeente ontplooit in het sociale domein.

De kernopgaven zijn:

1. Bedrijfsleven en onderwijs sluiten op elkaar aan
2. Mensen doen mee
3. Versterken ondersteuning vrijwillige inzet en informele zorg
4. Herstructurering voorzieningenniveau
5. De economische waarden van het platteland benutten
6. Meer samenwerking tussen woonsector en het sociale domein

De tweede en derde kernopgave zijn inmiddels verder vormgegeven in de Participatievisie. Kern van de Participatievisie is dat iedere inwoner meedoet aan de samenleving naar eigen vermogen en op maximaal niveau. Dit op basis van de

¹ In bijlage 1 vindt u een overzicht van alle gebruikte afkortingen.

overtuiging dat ieder mens mogelijkheden heeft en dat onze samenleving gebaat is bij mensen die meedoen.

De Sociale Structuurvisie en de Participatievisie vormen het uitgangspunt voor de taken die de gemeente Noordoostpolder momenteel uitvoert in het sociale domein. Daarom zijn (en worden) deze visies vertaald in plannen voor de specifieke beleidsthema's die het sociaal domein kenmerken. Het beleidsplan WMO-Volksgezondheid, het beleidsplan Minimabeleid en het sociaal economisch beleidsplan 2012-2016 zijn daarvan recente resultaten.

1.2 Krachtig Noordoostpolder

Dit beleidsplan staat niet op zichzelf. Vanuit het project Decentralisaties – dat door de val het kabinet Rutte I een andere invulling heeft gekregen - is afgesproken om onder de noemer "Krachtig Noordoostpolder" door te gaan op de ingeslagen weg. Leidend voor dit beleidskader is dan ook het gemeenschappelijk beleidskader Krachtig Noordoostpolder dat in april 2012 door de Raad is vastgesteld.

In het gemeenschappelijk kader is de ambitie opgenomen dat inwoners van Noordoostpolder maximaal meedoen naar eigen vermogen. En gelukkig doen veel inwoners dat. Tegelijkertijd is er een groep inwoners die het niet zelf redt. Voor die groep biedt de gemeente samen met maatschappelijk partners *ondersteuning*, zoals hulp bij het huishouden, schulphulpverlening, inkomensondersteuning via een uitkering, re-integratie etc. Met het gemeenschappelijk kader heeft de gemeente Noordoostpolder zich voorgenomen die ondersteuning vorm te geven op basis van de volgende uitgangspunten:

1. Zelforganiserend vermogen centraal

We vragen van inwoners om hun kracht en die van hun omgeving aan te spreken om oplossingen te zoeken voor de problemen die zij ervaren.

2. Wederkerigheid

Ondersteuning is geen vanzelfsprekendheid en daarom stellen we voorwaarden aan de ondersteuning die wordt geboden. We vragen iets terug.

3. Integrale aanpak

Ondersteuning aan mensen met problemen op meerdere leefgebieden kan efficiënter en effectiever door integraler te werken. Eén persoon - één plan en regie zijn daarbij sleutelwoorden.

4. Resultaatgericht

Met het bieden van ondersteuning hebben we een resultaat voor ogen: inwoners laten meedoen. In het bieden van ondersteuning willen we voortaan meer resultaatgericht zijn.

Met dit beleidskader zetten wij de lijnen uit voor de jaren 2013 tot 2017. De verwachting is dat er in per 1 januari 2014 de Participatiewet zal worden ingevoerd. In de wet worden naar alle waarschijnlijkheid een quotumregeling en een systeem voor loondispensatie opgenomen. Het voert te ver om in dit beleidskader de nieuwe participatiewet uitvoerig op consequenties te beschrijven. Dit komt terug bij de uitvoering van Krachtig Noordoostpolder." De keuzes die wij in dit beleidkader maken, houden zoveel mogelijk rekening met de beperkte kennis die wij nu hebben over het nog niet gepubliceerde wetsvoorstel. Om op actuele ontwikkelingen te kunnen inspelen en binnen de kaders van dit beleidsplan te kunnen bijsturen, stellen wij jaarlijks een uitvoeringsplan op, zoals wij de afgelopen jaren hebben gedaan onder de noemer Investeren in bezuinigen.

1.3 Leeswijzer

Dit document is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 gaan wij in op de kern van ons beleid. Hoofdstuk 3 gaat over de doelgroepen en hoofdstuk 4 over de doelstellingen en instrumenten die wij daarbij inzetten. In hoofdstuk 5 geven wij een overzicht van de financiën.

2 Doe mee en maak elkaar sterk

De uitvoering van de WWB en Wsw vragen een inspanning van de gemeente en van onze partners. Wij willen dat inwoners meedoen in de samenleving en zoveel mogelijk ook meedoen op de reguliere arbeidsmarkt. Meedoen aan het arbeidsproces is belangrijk voor het zelfbewustzijn van mensen, voor hun economische onafhankelijkheid en voor de economische ontwikkeling van de gemeente.

Voor een groep inwoners gaat meedoen niet vanzelf. De uitdaging voor de gemeente voor de komende jaren is vooral om kwetsbare inwoners te ondersteunen maximaal mee te doen. Voor zover dat kan op eigen kracht en als dat niet kan met passende ondersteuning. Dat geldt na 2014 ook bij de (nog grotere) doelgroep voor de Participatiewet. Onze ambitie is om ook in tijd met forse economische tegenwind, teruglopende budgetten en nieuwe regelingen samen met inwoners en partners zoveel mogelijk inwoners samen sterk te maken en in staat te stellen hun eigen leven vorm te geven.

Inwoners sterk maken en vertrouwen op hun eigen kracht betekent ook dat wij alleen een WWB uitkering verstrekken als dat nodig is. Wij zijn streng aan de poort, wie er niet in hoeft, komt er niet in. De uitkering die wij wel verstrekken is een tijdelijke voorziening tot iemand weer zelf in zijn levensonderhoud kan voorzien. Daar zetten wij samen maximaal op in.

2.1 Samenwerken aan werk

De uitvoering van deze wetten is dan ook niet alleen een zaak van de gemeente en speelt ook niet alleen binnen het sociale domein. Er is een koppeling met het sociaal economisch beleid en wij werken lokaal en regionaal samen met partners. Hieronder geven wij aan met wie op welke wijze wij samenwerken aan werk.

2.1.1 Werkzoekende en zijn netwerk

Wij gaan uit van wat mensen wel kunnen en roepen inwoners daarom op gebruik te maken van hun eigen netwerk. Ook voor het vinden van werk doen wij op de eerste plaats een beroep op de werkzoekende zelf. Eigen initiatief en met behulp van familie, vrienden en bekenden aan de slag. Veel bedrijven maken voor het vervullen van vacatures gebruik van de informele netwerken van hun eigen personeel. Onderdeel zijn van zo'n informeel netwerk vergroot de kans op het vinden van werk. Maar ook zelf op zoek via vacaturesites, open sollicitaties en het maken van een cv vergroten de kansen om zelf weer werk te vinden.

2.1.2 Werkgevers

Het vinden en behouden van werk kan alleen in een omgeving waar voldoende werk is. De positie van de werkgever is voor de komende jaren van groot belang. Niet de werkzoekende maar de werkgever is de klant van de toekomst. Inspelen op de vraag van

de arbeidsmarkt is een voorwaarde voor succes. Werkgevers zijn er niet alleen om uitkeringsgerechtigden werk te bieden. Zij zijn de motor van onze lokale economie en daarmee van belang voor werkgelegenheid op alle niveaus. Hoogopgeleiden die zich vestigen in onze gemeente moeten hier passend werk vinden. Scholieren die voor hun vervolgopleiding in het MBO, HBO of WO uit de gemeente vertrekken, moeten in onze gemeente stage kunnen lopen en hier na hun studie werk vinden.

Onderdelen om werkgevers te betrekken bij het behalen van de doelstellingen van de gemeente en daarmee hun eigen positie te versterken zijn de werkgeversbenadering, social return on investment en de scholing.

Werkgeversbenadering

Voor de doelgroep van de WWB en Wsw geldt daarnaast dat werkgevers bereid moeten zijn mensen met een beperking een kans te bieden. In het sociaal economisch beleidsplan is daarvoor als doelstelling opgenomen:

In 2014 zijn minstens 150 werkgevers bereid om uitkeringsgerechtigden -met of zonder beperking- een arbeidsplaats te bieden of een kans te geven om werkervaring op te doen.

Deze doelstelling wordt bereikt door het opzetten van een lokale werkgeversbenadering. Daarbij wordt samengewerkt met Concern voor Werk, Bedrijven Actief Noordoostpolder (BAN), Ondernemersvereniging Groendorpen (OVG), het beroepsonderwijs, UWV en lokale ondernemers.

Een werkgeversbenadering gaat dan ook verder dan alleen maar het zoeken naar banen. Het gaat om een goed vestigingsklimaat voor nieuwe en zittende bedrijven, een aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een gemeentelijke dienstverlening die de werkgever centraal stelt. Dat alles is meegenomen in de sociaal economische visie die in het najaar van 2012 door de Raad is vastgesteld.

Vanuit het Rijk wordt aangedrongen op regionale samenwerking bij een werkgeversbenadering. Binnen de arbeidsmarktregio Flevoland waar Noordoostpolder deel van uit maakt, leeft breed de intentie om de zaken lokaal te regelen waar dat kan en regionaal waar dat moet en duidelijk voordelen oplevert voor de lokale situatie.

Social return on Investment

Social Return is het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en wensen in inkoop- en aanbestedingstrajecten, zodat leveranciers een bijdrage leveren aan de uitvoering van het gemeentelijke beleid t.a.v. het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De gemeente ziet het uitdrukkelijk als haar taak om de markt te stimuleren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren. Hiervoor zijn in het inkoopbeleid van de gemeente de volgende maatregelen opgenomen:

- Indien mogelijk worden werkzaamheden die vallen onder de "Verordening tot het verlenen van een alleenrecht voor Concern voor Werk" na het maken van uitvoeringsafspraken en onder een marktconform tarief gegund aan Concern voor Werk
- Vanaf 1 januari 2012 wordt bij aanbestedingen en bij het aan gaan van contracten met een looptijd langer dan één jaar aan leveranciers met een personeelsbestand groter dan 15 werknemers dwingend gevraagd aan te tonen dat zij een erkend leerwerk bedrijf zijn.
- Vanaf 1 januari 2012 geldt voor inkopen met een totaal volume groter dan € 500.000,00 dat onderzocht moet worden of het opnemen van een SRI-eis mogelijk is..

Scholing

Zonder ondernemers gaan er geen mensen aan het werk. Zonder passende scholing zijn werkzoekenden voor ondernemers niet interessant. Nu voeren wij als gemeente en onze re-integratiepartners nog afzonderlijk overleg met onderwijsinstellingen en ondernemers over het wegnemen van belemmeringen van werkzoekenden. In een integrale aanpak past een samenwerking van overheid, ondernemers en onderwijs bij het op maat vervullen van huidige en toekomstige vacatures. Die samenwerking willen wij vormgeven in een Werkbedrijf Noordoostpolder. In hoofdstuk 4 gaan wij verder in op het model van het Werkbedrijf.

2.1.3 Onderwijsinstellingen

Goed onderwijs is van groot belang voor de kansen op de arbeidsmarkt. Onderwijs dat past bij de wensen van jongeren. Onderwijs dat aansluit bij de wensen van werkgevers en onderwijs dat een tweede kans aan kwetsbare burgers. Vanuit dat oogpunt zijn onze onderwijsinstellingen belangrijke partners.

Dat geldt voor het beroepsonderwijs en voor het speciaal onderwijs. Ook vanuit het onderwijs vinden leerlingen hun weg naar werkgevers. Via stages, BBL trajecten en bemiddeling van coaches op scholen. In de samenwerking met onderwijsinstellingen maken wij gebruik van elkaars kennis en netwerken en streven wij ernaar dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met een passend scholingsaanbod op elkaar aansluiten.

2.1.4 GR IJsselmeergroep

De GR IJsselmeergroep, gevormd door de gemeenten Lelystad, Noordoostpolder, Urk en Zeewolde, is eigenaar van de NV Concern voor Werk. Concern voor Werk is de uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en van re-integratieopdrachten voor de deelnemende gemeenten. Daarnaast voeren zij ook trajecten uit voor het UWV en andere gemeenten (o.a. Dronten).

Concern voor Werk

Concern voor Werk is gespecialiseerd in het bieden van werk aan mensen met een beperking. Die deskundigheid is de laatste jaren ook steeds meer ingezet voor andere

groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De infrastructuur van Concern voor Werk biedt mogelijkheden om mensen werknemersvaardigheden aan te leren, werkervaring te laten opdoen en te laten doorstromen naar regulier werk. Op basis van onze ervaringen met Concern voor Werk zien wij hen als een van de belangrijke partners voor het werkbedrijf en de werkgeversbenadering.

2.1.5 Overige partners

UWV

Met de invoering van de wet SUWI per 1 januari 2002 werd geregeld dat UWV en gemeenten gingen samenwerken. Er werd gestreefd naar gezamenlijke dienstverlening en gezamenlijke huisvesting. In Emmeloord ontstond het werkplein Noordoost Flevoland waar UWV en de gemeenten Dronten, Urk en Noordoostpolder samen werkten. Sinds 2010 is de gemeente Dronten aangesloten bij het werkplein in Lelystad.

De vestiging van het UWV op het Werkplein in Emmeloord is per 1 september 2012 gestopt. Dit is een gevolg van de door het Kabinet opgelegde bezuinigingen bij het UWV die met het Redesign UWV hun dienstverlening anders gaan vormgeven. Het UWV biedt vanaf 1 september haar diensten voor Noordoostpolder en Urk aan vanuit het Werkplein in Lelystad. Ook dat is echter tijdelijk. Per 1 januari 2014 wordt alle dienstverlening aangeboden vanuit het Werkplein Almere.

Overigens gaat het UWV haar dienstverlening aan werkzoekenden beperken en zoveel mogelijk digitaal aanbieden. Het accent komt te liggen op werkgeversdienstverlening.

Zelfstandigen Loket Flevoland (ZLF)

Samenwerkingsverband tussen de gemeenten Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder, Urk en Zeewolde voor de uitvoering van Bbz en IOAZ. De uitvoering is gemandateerd aan de gemeente Lelystad.

Het Bbz is een belangrijk instrument als het gaat om behoud van werkgelegenheid. De regeling maakt het voor ondernemers mogelijk ook in zware tijden hun bedrijf te behouden en op eigen kracht voort te zetten. Starters krijgen ondersteuning bij het opzetten van hun bedrijf om daarmee de levensvatbaarheid te vergroten.

2.2 Samenwerken aan meedoen

Voor een deel van de mensen die een beroep doen op de WWB en Wsw is meedoen op de reguliere arbeidsmarkt niet (meer) haalbaar. Een deel van deze mensen redt zichzelf en met hulp van zijn of haar omgeving. Zij doen op verschillende wijze mee in de samenleving. Een klein deel heeft extra ondersteuning nodig. De gemeente is er voor die mensen. Wij bieden ondersteuning bij het vinden van de juiste hulpverlening, het leggen van contacten met maatschappelijke partners, het vinden van passend vrijwilligerswerk enz enz. Ondersteuning op maat gericht op het vergroten van de eigen kracht.

Vertrouwen op het zelforganiserend vermogen van inwoners betekent niet dat iedereen het zelf maar uit moet zoeken maar dat wij uitgaan van de mogelijkheden van de inwoner en waar nodig een handje helpen, een duwtje in de rug geven of de weg wijzen. Wij zorgen niet meer voor de burger maar wij zorgen er voor dat de burger voor zichzelf kan zorgen. Dat doen wij niet alleen, wij werken samen met het maatschappelijk middenveld en stimuleren nieuwe initiatieven om (inwoners van)wijken en buurten krachtiger te maken

3 Doelgroepen

In dit hoofdstuk gaan wij in op de doelgroepen voor het huidige en toekomstige beleid. Daarvoor geven wij de lokale cijfers van de mensen die een beroep doen op de WWB, de Wsw of als NWW staan ingeschreven bij het UWV. Om een vergelijking te kunnen maken geven wij ook landelijke en regionale cijfers.

3.1 WWB

De WWB is het vangnet van ons sociale zekerheidsstelsel. Iemand die niet beschikt over voldoende middelen om in zijn levensonderhoud te voorzien kan een beroep doen op de WWB. De gemeente bepaalt of er sprake is van recht op een uitkering. Er is geen recht als een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening of als iemand over voldoende inkomen en/of vermogen beschikt. Als blijkt dat iemand door eigen schuld of toedoen niet in zijn levensonderhoud kan voorzien kan de gemeente een uitkering geheel of gedeeltelijk weigeren.

3.1.1 Aantallen

Hieronder benoemen wij het aantal WWB uitkeringen dat sedert 2010 landelijk, regionaal en lokaal is verstrekt. Het aantal mensen dat een beroep doet op de WWB is hoger omdat een uitkering aan een (echt)paar gezien wordt als één uitkering.

De Wet Investeren in Jongeren (WIJ) is per 1 januari 2012 vervallen. Jongeren vallen sinds die datum weer onder de WWB.

De percentages laten zien dat het bestand in 2010 en 2011 in onze gemeente harder groeide dan landelijk en dat in het eerste halfjaar van 2012 het bestand landelijk stijgt terwijl er in onze gemeente sprake is van een daling.

Omschrijving regeling	01-01-10	01-01-11	+/- %	01-01-12	+/- %	01-07-12	+/- %
Bestand WWB Nederland ²	281.000	307.000	+ 9,3	316.000	+ 2,93	319.000	+ 0,9
Bestand Noordoostpolder:	523	580	+ 10,9	625	+ 7,8	618	- 1,1
- WWB	485	468		602		593	
- IOAW/IOAZ	22	21		23		25	
- WIJ	16	91		vervallen		vervallen	

In het beleidskader 2011 – 2013 voor de WWB zijn de mensen die een beroep doen op de WWB verdeeld in vier groepen. Omdat in deze nota verwezen wordt naar die indeling is een overzicht opgenomen in bijlage 4

² Bron CBS

3.2 Wsw

Iemand behoort tot de doelgroep van de Wsw als hij/zij door een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperking geen gewone baan kan hebben. Het UWV WERKbedrijf onderzoekt of iemand tot de doelgroep behoort en geeft een indicatie af.

Iemand komt in aanmerking voor een Sw indicatie als hij of zij

- nog geen recht heeft op een AOW-uitkering,
- een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking heeft waardoor hij/zij niet in een gewone baan kan werken,
- wel kan werken als de werkomgeving wordt aangepast,
- zelf graag een baan wil,
- regelmatig kan werken,
- ingeschreven staat bij de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) en bij het UWV WERKbedrijf.

Het aanvragen van een Sw indicatie en het werken binnen de Wsw gebeurt vrijwillig. Iemand kan niet gedwongen worden om een indicatie aan te vragen of een baan binnen de Wsw aan te nemen. Iemand die over een indicatie beschikt en een aangeboden baan weigert kan zijn indicatie kwijtraken.

Na het verkrijgen van een Sw indicatie komt iemand op de wachtlijst. Zodra er plaats is binnen de Wsw wordt iemand geplaatst.

Een persoon met een Sw indicatie kan op verschillende manieren werken:

1. Begeleid werken

Betrokkene is in dienst bij een reguliere werkgever. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie en de werknemer ontvangt begeleiding op de werkplek. De begeleiding wordt gegeven door een daarvoor aangewezen instantie.

2. Gedetacheerd

Betrokkene is in dienst bij de Sw organisatie en gedetacheerd bij een reguliere werkgever. De werkgever betaalt hiervoor een inleenvergoeding aan de Sw organisatie. De Sw organisatie zorgt voor begeleiding op de werkplek.

3. Werken op locatie

Betrokkene is in dienst bij de Sw organisatie en verricht werkzaamheden buiten het Sw bedrijf. Dit kan zijn in groenonderhoud, schoonmaak of catering. Daarnaast wordt op locatie gewerkt door een groep Sw medewerkers onder te brengen bij een bedrijf (vb. Koopman) om daar onder begeleiding van de Sw organisatie werkzaamheden uit te voeren.

4. Beschut binnen

Betrokkene is in dienst bij de Sw organisatie en werkt binnen de muren van het Sw bedrijf. Het gaat vaak om eenvoudig routinematig werk.

3.2.1 Aantallen

Hieronder staat het aantal mensen dat werkt in de sociale werkvoorziening in onze gemeente en de landelijke cijfers. Daarnaast is ook het aantal mensen op de wachtlijst opgenomen. Op basis van de totale groep (werkende en wachtlijst) wordt de taakstelling per gemeente vastgesteld. Landelijke cijfers over 2012 ontbreken nog en zijn daarom niet opgenomen.

	01-01-10		01-01-11		01-01-12		01-07-12
	Nop	Nederland	Nop	Nederland	Nop	Nederland	Nop
Geplaatst in de Sw	238	102.210	225	102.809	229	102.026	227
Wachtlijst	53	18.752	68	21.662	66	21.162	68
Totale doelgroep	281	120.962	293	124.471	295	123.188	295

3.3 Niet werkende werkzoekenden

Niet werkende werkzoekenden zijn mensen die:

- ingeschreven zijn bij het UWV als werkzoekende,
- op de teldatum zonder werk zijn of werk hebben van minder dan 12 uur per week.

Deze groep kan een uitkering ontvangen, WW of WWB, maar ook werkzoekenden zonder uitkering die ingeschreven staan worden meegeteld. Alhoewel deze groep slechts gedeeltelijk behoort tot de verantwoordelijkheid van de gemeente, zijn de cijfers vooral van belang voor de sociaal economische ontwikkeling van de gemeente.

3.3.1 Aantallen

Hieronder de cijfers van de NWW in Nederland, Flevoland en Noordoostpolder. Daarbij valt op dat het aantal nww'ers in onze gemeente in 2010 sneller daalde dan in Nederland maar in 2011 en 2012 sneller steeg dan in Nederland.

NWW	01-01-10	01-01-11	+/- %	01-01-12	+/- %	01-10-12	+/- %
Nederland	507.796	489.764	-3,6	472.804	-3,6	486.798	2,9
Flevoland ³	13.022	12.605	-3,2	12.991	3,1	15.203	14,5
Noordoostpolder	1.352	1.290	-4,6	1.356	4,9	1.498	9,5

Deze cijfers worden maandelijks aangeleverd door het UWV en daarom hebben wij gekozen voor de meest recente gegevens. Landelijke aantallen van WWB en Wsw worden niet maandelijks aangeleverd en daarom is daar aangesloten bij de aantallen per 1 juli 2012.

³ Cijfers voor Flevoland zijn exclusief Zeewolde. Zeewolde is aangesloten bij de arbeidsmarktregio Gelderland Midden.

4 Doelstellingen en Instrumenten

Het is onze ambitie dat onze inwoners maximaal meedoen naar eigen vermogen. Vanuit het perspectief van de WWB en Wsw is maximaal meedoen: werken. Veel van onze inwoners redden dat op eigen kracht, maar een aantal heeft behoefte aan ondersteuning. Die ondersteuning bieden wij op basis van de uitgangspunten van Krachtig Noordoostpolder. Onze insteek is dit alles op een zo efficiënt en effectief mogelijke manier te doen. De middelen die wij daarvoor hebben zijn de afgelopen jaren fors teruggelopen. Dat heeft ons gedwongen en dwingt ons tot het maken van keuzes.

4.1 Effectief re-integreren

In een brief aan de Tweede Kamer van 20 juli 2012 van staatssecretaris P. de Krom⁴ wordt een overzicht gegeven van de uitkomsten van diverse onderzoeken naar de effectiviteit van re-integratie. De brief bevat een opsomming van voorwaarden voor de uitvoering en uitgangspunten voor effectief re-integratiebeleid.

Voorwaarden voor de uitvoering

- Zorg voor naleving van de arbeid- en re-integratieverplichtingen
- Ken uw bestand en ken de vacatures
- Re-integratie is selectief
- Re-integratie is maatwerk
- Zorg voor een goede diagnose van de cliënten
- Integrale aanpak
- Kies het juiste moment van inzet van re-integratie instrumenten
- Werk gaat boven een uitkering
- Flexibele arbeid is passende arbeid

Uitgangspunten voor effectief beleid

- Werkgeversbehoefte is uitgangspunt
- Mensen zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van werk
- Motivatie is een belangrijke succesfactor
- Geen langdurige re-integratietrajecten
- Beroepsgerichte scholing is effectief
- Bbz is effectief
- Gesubsidieerde banen zijn ineffectief als opstap naar regulier werk
- Intensieve bemiddeling voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt
- Investeer ook in de 'voorkant' van het re-integratieproces (preventie)

Deze voorwaarden en uitgangspunten sluiten voor een groot deel al aan bij de uitvoering in onze gemeente en geven inspiratie om op die weg verder te gaan.

4.2 WWB

Wij streven ernaar dat inwoners zoveel mogelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien. Daar waar dat tijdelijk niet kan en er geen alternatief is biedt de WWB ondersteuning op maat. Wij zijn streng aan de poort, wie het niet nodig heeft komt er niet in. Alle inspanningen zijn erop gericht dat inwoners zo snel mogelijk zelf weer werk vinden. Dat vraagt in deze barre economische tijden om duidelijke beleidskeuzes. Omdat de wereld

⁴ De gehele brief is terug te lezen via <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2012/07/20/kamerbrief-effectiviteit-re-integratiebeleid-en-handhaving.html>

echter een stuk weerbarstiger is en wij willen sturen op effecten, stellen wij ons zelf een aantal concrete (sub) doelen aan de hand waarvan wij inzichtelijk willen krijgen of ons beleid effect heeft.

4.2.1 Doelstellingen WWB

Doelstelling

Ontwikkeling bestand

De omvang van het WWB bestand van de gemeente Noordoostpolder ontwikkelt zich in de periode 2013-2017 gelijk aan of beter dan het landelijk gemiddelde.

Indicator

De jaarlijkse percentuele groei dan wel krimp van het aantal verstrekte uitkeringen in Nederland (cijfer CBS).

Subdoelen

Streng aan de Poort

De gemeente stimuleert het zelforganiserend vermogen en verstrekt alleen een uitkering als dat nodig is.

Indicator

40% van de meldingen leidt niet tot de toekenning van een WWB uitkering.

Iedereen regulier aan het werk

Re-integratie-instrumenten moeten aantoonbaar bijdragen aan uitstroom dan wel het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en worden ingezet met een smart geformuleerd doel.

Indicator

In 40% van de trajecten vind er uitstroom plaats naar werk en in 30% van de trajecten is sprake van een verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt

De samenwerking met werkgevers intensiveren om zo meer uitkeringsgerechtigden aan werk te hepen. De vraag van de arbeidsmarkt is daarbij leidend⁵.

Indicator

In 2014 zijn minstens 150 werkgevers bereid om uitkeringsgerechtigden -met of zonder beperking- een arbeidsplaats te bieden of een kans te geven om werkervaring op te doen.

In paragraaf 4.4 worden deze doelstellingen nader toegelicht.

4.3 Wsw

De Wsw is een voorziening om mensen met een beperking de kans te bieden zo regulier mogelijk te werken. Hiervoor biedt de wet instrumenten en (beperkte) financiële

⁵ Deze doelstelling is afkomstig uit het sociaal economisch beleidsplan 2012-2016. Hij is hier opnieuw opgenomen om de verbinding tussen beide beleidskaders aan te geven.

middelen. De gemeente is nadrukkelijk aangewezen als regievoerder. De doelstellingen richten zich erop zoveel mogelijk mensen zo regulier mogelijk te laten werken binnen de financiële kaders van de wet. Dat schetst ook het dilemma van de Wsw. Wij willen dat mensen zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever werken. Tegelijkertijd is het voor de voortgang van het werk binnen het Sw bedrijf noodzakelijk dat er ook Sw medewerkers met meer mogelijkheden binnen werken en hun collega's meenemen bij het werk. Zo regulier mogelijk is dus niet iedereen tegen elke prijs bij een reguliere werkgever.

4.3.1 Doelstellingen Wsw

Zo regulier mogelijk werken

Mensen met een Sw indicatie werken zo regulier mogelijk.

Indicator

Het aantal mensen met een Begeleid Werken contract stijgt jaarlijks met 1% van de totale doelgroep.

Het aantal mensen dat werkt op basis van detachering stijgt jaarlijks met 2% van de totale doelgroep.

Binnen financiële kaders

De uitvoering van de Sw zodanig hervormen dat in 2018 binnen de huidige budgetten voor de Sw zoveel mogelijk mensen een passende werkplek kunnen krijgen.

Indicator

De gemeentelijke bijdrage voor de Sw blijft beperkt tot de rijksbijdrage en een bedrag van € 1.500⁶ per werknemer per jaar (maximale stijging gelijk aan inflatiepercentage).

4.4 Toelichting doelstellingen WWB

Nederland bevindt zich in een economische crisis. Vanuit de landelijke overheid worden stappen gezet om de crisis te bestrijden en ervoor te zorgen dat de financiële tekorten van de overheid voldoen aan Europese normen. Op dit moment is niet te voorzien wat op de korte en lange termijn de effecten zijn voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Wij streven ernaar om niet meer uitkeringen te verstrekken dan het budget toelaat. Echter de WWB is een open einde regeling. Vandaar dat wij wat betreft de ontwikkeling van ons bestand gelijk willen lopen met of het beter doen dan het landelijk gemiddelde. Dat vergroot de kans dat wij uitkomen met het budget.

Wij kunnen als gemeente tot op zekere hoogte invloed uitoefenen op de bestandsontwikkeling. Dat doen wij grofweg op drie manieren:

1. Poortwachter

Wij zorgen voor een strenge selectie aan de Poort zodat er geen uitkering wordt toegekend als er geen recht is.

⁶ In 2013 is de bijdrage € 1.400 per fte.

2. Bevorderen van uitstroom

Tijdens de uitkering stimuleren wij uitstroom naar werk en proberen de periode dat iemand is aangewezen op een WWB uitkering te beperken.

3. Handhaving

Wij bewaken de rechtmatigheid van uitkeringen door controle via het Inlichtingenbureau en het opleggen van sancties als iemand zich niet aan de voorwaarden van de uitkering houdt. Dat geldt zowel voor het verstrekken van de juiste informatie als het meewerken aan re-integratie.

Poortwachter

Een beroep doen op het zelforganiserend vermogen komt tot uitdrukking in de invoering van een zoektijd van vier weken voor iedereen die een inkomensvoorziening vraagt. De gemeente ondersteunt door het geven van voorlichting, maar het is de aanvrager die op zoek gaat naar werk. Wij wijzen erop dat hij daarbij gebruik kan maken van zijn eigen netwerk, van maatschappelijk organisaties en internet.

Verder wordt de verantwoordelijkheid voor het aanleveren van de juiste gegevens bij de aanvrager gelegd. Na het opleggen van een hersteltermijn onderneemt de gemeente geen actie meer richting de aanvrager. Het aanleveren van onvoldoende noodzakelijke informatie leidt tot het buiten behandeling laten van de aanvraag. Als duidelijk is dat iemand niet in staat is een periode van vier weken te overbruggen zonder (financiële) steun dan komt de gemeente in actie.

De hier genoemde indicator is geen garantie dat niet toch ten onrechte een uitkering wordt verstrekt maar geeft een goed beeld van het effect van de maatregelen die aan de Poort genomen worden.

Bevorderen van uitstroom

Het vinden van werk is iets dat uitkeringsgerechtigden vooral zelf moeten doen. De gemeente stimuleert en faciliteert door enerzijds het aanbieden van re-integratietrajecten en anderzijds afspraken te maken met werkgevers(organisaties) over de vervulling van vacatures door uitkeringsgerechtigden. Ook als de uitkering is toegekend vragen wij van de klant eigen inzet en initiatief. Voor de "Poort" klanten betekent dat vooral zelf actief aan de slag gaan om werk te vinden. De klantmanager ondersteunt door gesprekken, verwijzingen, workshops etc.

Voor de "Support A" klanten betekent het zelf actief blijven en meewerken aan re-integratie. Re-integratie die uitgaat van het zelforganiserend vermogen. Het re-integratiebedrijf zorgt niet voor werk maar helpt de klant bij het zelf vinden van werk.

4.4.1 Van re-integratietraject naar werkbedrijf

Met de invoering van klantmanagement kozen wij destijds voor een strikte rolverdeling tussen enerzijds de klantmanager als regisseur en opdrachtgever en anderzijds private partijen als uitvoerder. In de praktijk is de klantmanager soms ook uitvoerder en zijn andere externe uitvoerders nodig dan de partijen waarmee contracten zijn afgesloten.

Bovendien is de rol van de klant in dit proces beperkt. Er wordt voor hem beslist. Dit model versterkt niet de eigen kracht en het zelforganiserend vermogen van de klant maar ook niet van de opdrachtnemer. Die wordt afgerekend op wat is ingekocht, niet op wat in een specifieke situatie nodig is.

4.4.1.1 Maatwerk

Steeds nadrukkelijker wordt gevraagd om maatwerk. Een aanbod op maat voor de werkgever, voor de welwillende werkzoekende maar ook voor de werkzoekende die nog wel even "achterover wil leunen". Maatwerk dat ook nu op verschillende manieren geboden wordt. Door de jobhunter, door re-integratiebedrijven, door Concern voor Werk, door klantmanagers, door onderwijsinstellingen etc. Die partijen doen dat nu nog los van elkaar. Er is geen sprake van intensieve samenwerking en afstemming van werkwijzen.

Om te kunnen voldoen aan de huidige en toekomstige vraag van werkgevers en met minder middelen zoveel mogelijk mensen een plaats te bieden op de reguliere arbeidsmarkt, is delen van kennis en samenwerken niet alleen zeer gewenst maar ook noodzakelijk. Zo'n samenwerking kan georganiseerd worden in een Werkbedrijf.

4.4.1.2 Werkbedrijf

Het Werkbedrijf als model komt in steeds meer gemeenten voor. Het Werkbedrijf is de plek waar werkzoekenden en werkgevers elkaar vinden, niet in een "vacaturebak" maar op een werkvloer. Soms biedt het Werkbedrijf langdurig werk aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Veel vaker is het Werkbedrijf het "doorgangshuis" waar werkzoekenden leren werken en begeleid worden naar de reguliere arbeidsmarkt. Werkgevers spelen een rol in het Werkbedrijf door nadrukkelijk hun vraag daar neer te leggen. Het Werkbedrijf is iets anders dan het Sw bedrijf maar werkt vaak wel samen met het Sw bedrijf. Een Sw bedrijf beschikt vaak over een infrastructuur die past bij een Werkbedrijf.

4.4.1.3 Werkbedrijf Noordoostpolder

Het Werkbedrijf Noordoostpolder dat wij voor ogen hebben, is niet het Werkbedrijf van de gemeente Noordoostpolder, maar een samenwerkingverband van ondernemers, onderwijs en overheid. In gezamenlijkheid wordt gewerkt aan de vervulling van (toekomstige) vacatures en worden werkzoekenden begeleid naar de arbeidsmarkt.

In het Werkbedrijf wordt gewerkt en geschoold. Dit doen wij om werkzoekenden arbeidsritme te geven, ze te trainen in algemene werknemersvaardigheden en/of in door een werkgever gevraagde vaardigheden. Het Werkbedrijf is geen fysiek bedrijf met eigen gebouwen. Het maakt gebruik van de bestaande infrastructuur van Concern voor Werk, onderwijsinstellingen en de "werkvloer" van bedrijven met een specifieke vraag. De werkzaamheden die werkzoekenden binnen het Werkbedrijf verrichten, sluiten zoveel mogelijk aan bij de vraag van de arbeidsmarkt. Werkgevers worden nadrukkelijk betrokken bij het organiseren van werk. De begeleiding van de werkzoekenden in het

werkbedrijf kan gedaan worden door klantmanagers van de gemeente en consultants van Concern voor Werk.

Samengevat, het Werkbedrijf Noordoostpolder:

- is een samenwerkingsverband tussen overheid, onderwijs en ondernemers uit de Noordoostpolder;
Als partner zijn naast de gemeente minimaal vereist Concern voor Werk, ROC Friese Poort, de BAN en OVG.
- biedt tijdelijk werk aan WWB gerechtigden uit de doelgroep Poort en Support A.
- biedt ondersteuning bij het zoeken naar werk voor WWB/Wsw gerechtigden door gesprekken, trainingen, workshops e.d.;
De medewerkers van het werkbedrijf komen vanuit het cluster Werk en Inkomen en Concern voor Werk.
- biedt werkgevers de mogelijkheden voor kortere of langere tijd een deel van hun productie onder te brengen bij het werkbedrijf en zo toekomstige werknemers op te leiden;
- zorgt dat WWB/Wsw gerechtigden gedetacheerd kunnen worden bij reguliere werkgevers;
- werkt samen met re-integratiebedrijven die een aanbod hebben, dat aansluit bij de vraag van het werkbedrijf;
- maakt geen deel uit van de GR IJsselmeergroep, maar werkt wel nauw samen met Concern voor Werk.

De oprichting van een Werkbedrijf Noordoostpolder betekent ook een wijziging in de positie van Concern voor Werk. Concern voor Werk wordt gezien als een belangrijke partner van het Werkbedrijf. Het gaat dan met name om de deskundigheid op het terrein van "leren werken" en toeleiden naar de arbeidsmarkt en het aanbod van werk binnen de infrastructuur. De uitvoering van de Wsw blijft in handen van de GR IJsselmeergroep en staat los van het Werkbedrijf.

Concern voor Werk is voor de GR de uitvoerder van de Wsw en:

- biedt werk aan Sw geïndiceerde die niet naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen;
- werkt samen met aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding;
- zorgt in samenhang met het Werkbedrijf voor detachering/uitplaatsing van Sw gerechtigden bij reguliere werkgevers;
- voert in opdracht werk uit voor de gemeente (voortzetting van de huidige situatie);
- blijft onderdeel van de GR IJsselmeergroep.

De keuze voor het werken met een Werkbedrijf is een strategische keuze die in eerste instantie door de gemeente gemaakt wordt. Voor de totstandkoming van een werkbedrijf gaan wij uit van een voorbereidingstijd van 1½ tot 2 jaar. In bijlage 5 is een overzicht opgenomen van de te nemen stappen op werk naar een Werkbedrijf Noordoostpolder

4.5 Toelichting doelstellingen Wsw

De Wsw in zijn huidige vorm staat onder druk. In de nieuwe participatiewet wordt de Sw niet ongemoeid gelaten en moet er bezuinigt worden op de uitgaven aan de Sw. Dit is met name een gevolg van de loonkosten. Mensen met een Wsw dienstverband ontvangen een salaris op basis van de CAO Sw. Hun loon is gemiddeld 120-130% van het minimumloon. De gemeente ontvangt jaarlijks een budget voor de betaling van de kosten van de Sw. De vergoeding die de gemeente ontvangt en die volledig doorbetaald wordt aan Concern voor Werk is lager dan de loonkosten van de Sw medewerkers en dekt ook niet de kosten van de bedrijfsvoering (gebouwen en mensen). In de afgelopen jaren heeft Concern voor Werk een sluitende bedrijfsvoering gehad. Dit is mogelijk gemaakt door een efficiënte bedrijfsvoering en het onderbrengen van re-integratieopdrachten en gemeentelijk werk (groen, schoonmaak, catering) bij het bedrijf. Daarnaast wordt er met het oog op de bedrijfsvoering voor gekozen om mensen, die op locatie werken en daarmee meer opbrengsten genereren dan bij detachering, niet te detacheren. Om de werkgelegenheid van mensen met een Sw indicatie ook voor de toekomst te kunnen garanderen is het belangrijk dat de uitvoering van de Sw zoveel mogelijk gebeurt binnen de beschikbare budgetten voor de Sw (het budget dat de gemeente van het Rijk krijgt en een gemeentelijke bijdrage van maximaal ± € 1.500 per werknemer per jaar).

5 Financiën

Zoals hiervoor al is aangegeven gingen de wijzigingen van de WWB per 1 januari 2012 gepaard met forse bezuinigingen. Ook voor de invoering van de WWNV waren bezuinigingen voorzien. Het is niet duidelijk hoe de budgetten de komende jaren verdeeld gaan worden. Verwachting is wel dat er bezuinigd wordt. Op basis van de informatie van het najaar van 2012 geven wij hieronder een overzicht van de budgetten van 2011 tot en met 2013. Voor de jaren daarna is door het ontbreken van details over het nieuwe regeerakkoord nog geen realistische schatting te maken.

5.1 Budgetten

Het Ministerie heeft onlangs de definitieve budgetten voor 2012 en de voorlopige budgetten voor 2013 bekendgemaakt. In onderstaand overzicht staat wat dit voor ons betekent. De budgetten voor 2013 zijn voorlopig en daarom ook cursief weergegeven.

	2011	2012	2013
Budget Wsw ⁷	5.551.975	5.721.452	<i>5.617.153</i>
Participatiebudget			
re-integratie	2.324.146	1.312.848	<i>1.269.704</i>
inburgering	401.377	273.818	<i>72.056</i>
educatie	262.367	254.512	<i>129.399</i>
Totaal P. budget	2.987.890	1.841.178	<i>1.471.159</i>
Totaal P. budget + Wsw	8.605.043	7.562.630	<i>7.088.312</i>
I deel	7.589.973	8.959.588	<i>9.441.368</i>

Het Wsw budget is gekoppeld aan een taakstelling en moet besteed worden binnen de uitvoering van de Sw. Het educatiebudget moet verplicht worden besteed bij een ROC. Overschotten op het inburgeringbudget kunnen gebruikt worden voor re-integratie.

5.2 Gevolgen voor gemeente

Uit het nieuwe regeerakkoord blijkt dat wij de komende jaren te maken krijgen met een zware financiële opgave. Dit beleidskader is gemaakt op de aanname, dat met name de budgetten voor re-integratie en Wsw minder worden en de reservepositie van de gemeente onder druk staat. Uitgangspunt is dan ook dat het beoogde beleid uitgevoerd wordt binnen de hierboven geschetste budgetten.

⁷ De wijziging van de budgetten is een gevolg van het overdragen van taakstelling in 2011 naar Lelystad en het overnemen van taakstelling in 2012 van Zeewolde. De vergoeding per Sw medewerker bleef deze jaren gelijk, nl. € 25.758 per SE.

Bijlagen

Bijlage 1: Afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
BAN	Bedrijven Actief Noordoostpolder
Bbz	Bijstandsbesluit zelfstandigen
BW	Begeleid werken
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
GBA	Gemeentelijke Basisadministratie
GR	Gemeenschappelijke Regeling
IOAW	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkzoekenden
IOAZ	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikten zelfstandigen
NWW	Niet werkende werkzoekenden
OCW	Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap.
OVG	Ondernemersvereniging groendorpen
RIB	Re-integratiebedrijf
ROC	Regionaal opleidingscentrum
SRI	Social Return on Investment
SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
Sw	Sociale werkvoorziening
SZW	Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen
W&I	Cluster werk en inkomen
WIJ	Wet investering in jongeren (geldig tot 1 juli 2012)
WIK	Wet inkomensvoorziening kunstenaars (geldig tot 1 juli 2012)
WMO	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheidwet
WWB	Wet werk en bijstand
WWNV	Wet werken naar vermogen
ZLF	Zelfstandigen Loket Flevoland

Bijlage 2: Begrippen arbeidsmarkt

Arbeidsparticipatie

De arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking deelneemt aan het arbeidsproces. Daarbij is onderscheid te maken tussen de bruto en de netto arbeidsparticipatie.

- De bruto arbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de potentiële beroepsbevolking tot de feitelijke beroepsbevolking behoort, en dus een betaalde baan van tenminste twaalf uur per week heeft of deze zoekt. Hierin worden werklozen meegeteld.
- De netto arbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft. Werklozen worden hierin dus niet meegeteld.

Beroepsbevolking

De bevolking in de leeftijd van 15-64 jaar wordt potentiële beroepsbevolking genoemd. Een deel van de potentiële beroepsbevolking biedt zich niet aan op de arbeidsmarkt en zoekt geen betaald werk (studenten, arbeidsongeschikten en vervroegd gepensioneerden). Het deel van de potentiële beroepsbevolking dat wel betaald werk heeft of zoekt, wordt gerekend tot de feitelijke beroepsbevolking.

Niet werkende werkzoekenden

De groep niet-werkende werkzoekenden omvat mensen die:

- ingeschreven zijn bij het UWV als werkzoekende,
- op de teldatum zonder werk zijn of werk hebben van minder dan 12 uur per week.

Deze groep kan een uitkering ontvangen, WW of WWB, maar ook werkzoekenden zonder uitkering die ingeschreven staan worden meegeteld.

Mensen die in de registratie van het UWV als werkzaam voor 12 uur of meer te boek staan, vallen dus buiten deze definitie.

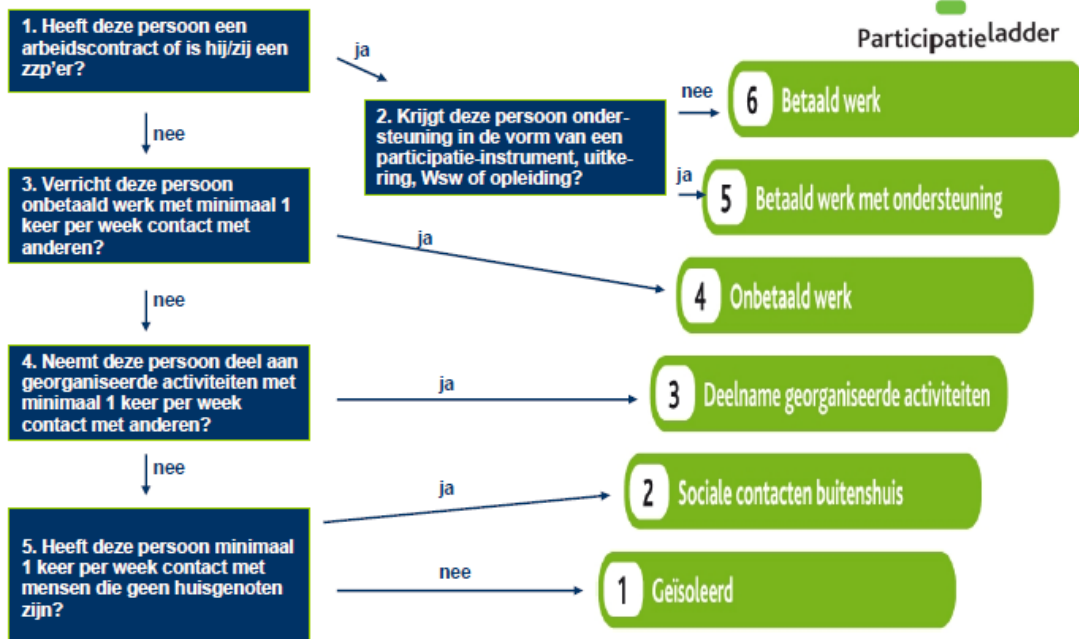
Bijlage 3: Participatieladder

De Participatieladder kent 6 treden:



Met behulp van onderstaand stroomschema wordt bepaald op welke trede iemand wordt ingedeeld.

Stroomschema Tredebepaling



Bijlage 4: Verdeling klantgroepen WWB

Het WWB bestand is onderverdeeld in vier groepen die elk een ander aanbod krijgen.

1. Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt;
Een korte afstand tot de arbeidsmarkt betekent dat zij binnen 6 tot 9 maanden na het ontvangen van een WWB uitkering op eigen kracht weer werk vinden. Deze groep is ingedeeld op trede 4 of hoger van de participatieladder⁸. Toeleiding naar de arbeidsmarkt wordt verzorgd door het team **Poort**.
2. Mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt;
Deze mensen zijn op termijn in staat aan het werk te gaan maar hebben daarvoor langere tijd ondersteuning nodig. Deze mensen zijn ingedeeld op trede 1 t/m 4 van de participatieladder. Toeleiding naar de arbeidsmarkt wordt verzorgd door team **Support**.
3. Mensen met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt met een zorgbehoefte;
Van een beperkte groep mensen is duidelijk dat zij niet meer in staat zijn een plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Zij hebben zodanige maatschappelijke of psychische problemen dat zij behoefte hebben aan ondersteuning van diverse zorgaanbieders. Deze mensen zijn ingedeeld op trede 1 of 2 van de participatieladder. Toeleiding naar zorg of vrijwilligerswerk wordt verzorgd door team **Support**.
4. Mensen met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt zonder zorgbehoefte.
Tot slot is er nog een groep die geen plaats vindt op de arbeidsmarkt. Bij deze groep is er geen sprake van grote maatschappelijke of psychische problemen. Door leeftijd en duur werkloosheid is de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig dat deze niet meer te overbruggen is. Deze groep heeft geen behoefte aan ondersteuning omdat zij hun leven op orde hebben. Zij zijn ingedeeld op trede 2 of 3 van de participatieladder. De inkomensvoorziening wordt verzorgd door de inkomensconsulenten.

⁸ De indeling van de participatieladder is opgenomen in bijlage 3.

Bijlage 5: Stappenplan vorming werkbedrijf

Actie	partners	Tijdpad	Go/No Go
Onderzoek naar bereidheid tot samenwerking in een Werkbedrijf	Concern voor Werk, ROC Friese Poort, Ban, OVG	Jan. - april 2013	Go nodig
Afspraken met GR IJsselmeergroep/Concern voor Werk over gebruik van infrastructuur voor Werkbedrijf	Concern voor Werk, ROC Friese Poort, Ban, OVG	April – juli 2013	Go nodig
Onderzoeken welke (gemeentelijke) werkzaamheden ondergebracht kunnen worden in het Werkbedrijf en wat de gevolgen daarvan zijn voor de interne organisatie van de gemeente	Wijkbeheer, Handhaving, Werk en Inkomen, Facilitaire zaken, Advies	April – juli 2013	
Bedrijfsplan opstellen voor de exploitatie van het Werkbedrijf	Concern voor Werk, ROC Friese Poort, Ban, OVG	Juli 2013 - jan. 2014	Go nodig
Implementatieplan	Concern voor Werk, ROC Friese Poort, Ban, OVG	Jan. 2014 – juli 2014	
Start Werkbedrijf		Juli 2014	
Volledig operationeel		1-1-2015	