

Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018

Kaders en opdracht voor de nieuwe uitvoeringsstructuur Werk en Inkomen voor de Participatiewet in de BMW-gemeenten

Ter attentie van

Gemeenteraden Bedum, de Marne, Winsum en Eemsmond

Auteur

Werkgroep kaders uitvoeringsstructuur (R.Bolt, J. Van Bragt, T. Nipperus,
M. Moes en E. Westerhof)

Documentnaam

Strategisch beleidskader Werk en Inkomen BMW.pdf

Datum

25 maart 2015

Betreft

Beleidskaders voor de nieuwe uitvoeringsstructuur voor Werk en Inkomen

Inhoudsopgave

Inleiding en leeswijzer	3
1 Opgaven vanuit de Participatiewet	4
1.1 De opgaven	4
2. Kaderstelling en opdrachtgeverschap	6
2.1 Proces van kaderstelling, opdrachtverstrekking en verantwoording	6
2.2 Rollen	8
3. De maatschappelijke opgave	10
3.1 De maatschappelijke opgave	10
3.2 Kaders	11
3.3 Doelen	14
3.4 Indicatoren	17
4. Financiële opgave	19
4.1 De financiële opgave	19
4.2 Kaders	20
4.3 Doelen	22
4.4 Indicatoren	23
5. Organisatorische opgave	24
5.1 De organisatorische opgave	24
5.2 Effectiviteit	25
5.3 Efficiëntie	26
5.4 Dienstverlening	27
5.5 Doelen	28
5.6 Indicatoren	29

Inleiding en leeswijzer

In april 2012 is door de gemeenteraden van de BMW-gemeenten de visie Werk aan de Winkel vastgesteld. Deze visie geeft een eerste aanzet voor een sociaal-publieke infrastructuur in Noord-Groningen op het terrein van Werk en Inkomen. De uitwerking van deze visie heeft er in november 2014 toe geleid dat de colleges besloten hebben de huidige uitvoeringsorganisaties op het terrein van Werk en Inkomen samen te voegen tot één nieuwe uitvoeringsorganisatie die zich zal richten op de uitvoering van de Participatiewet. Deze leidt, zoals weergegeven in de nota “Scenario’s voor een nieuwe uitvoeringsstructuur Werk en Inkomen voor de Participatiewet in de BMW-gemeenten” tot samenvoeging van SOZAWE BMW, het Werkplein Noord-Groningen en Sw-bedrijf Ability tot een breed leerwerkbedrijf voor alle doelgroepen binnen de Participatiewet.

Onderdeel van het collegebesluit is een scheiding van de opdrachtgevende en opdrachtnemende rol op het terrein van Werk en Inkomen.

Om de opdrachtgevende rol vorm en inhoud te geven is deze nota opgesteld. Met deze nota stelt de gemeenteraad de strategische beleidskaders vast waarbinnen het college een concrete opdracht aan de uitvoeringsorganisatie kan opstellen. Deze opdracht biedt de basis op grond waarvan een inrichtingsplan voor de nieuwe uitvoeringsorganisatie kan worden opgesteld en een uitvoeringsplan 2016.

Dit strategisch beleidskader bestaat uit 5 hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt nader ingegaan op opgaven die de Participatiewet met zich meebrengt en de wijze waarop de BMW-gemeenten deze willen invullen. Hoofdstuk 2 gaat in op de kaderstelling en invulling van het opdrachtgeverschap door de gemeenten. Vervolgens worden in de hoofdstukken 3 tot en met 5 de opgaven voor de gemeenten uitgewerkt in kaders, doelen en prestatie indicatoren.

Gemeenten en de nieuwe uitvoeringsorganisatie zullen de aankomende tijd nog moeten wennen aan de nieuwe rolverdeling. Daarbij komt dat het benoemen van resultaten op het terrein van resultaatsturing op werk en inkomen in Nederland nog tamelijk onontgonnen terrein is. Het opstellen van dit strategisch beleidskader en het nog op te stellen inrichtings- en uitvoeringsplan voor 2016 kan gezien worden als een gezamenlijke zoektocht en/of leerroute van de gemeenten en de uitvoeringsorganisatie. Zo zal de komende jaren op sommige aspecten nog gezocht worden naar passende prestatie-indicatoren op basis van opgedane ervaringen en nog te maken keuzes.

1 Opgaven vanuit de Participatiewet

De invoering van de Participatiewet zorgt voor een andere doelgroep voor gemeenten en kortingen op beschikbare middelen. Daar komt bij dat de wet ingevoerd wordt in economisch ongunstig tijden. De invoering van de Participatiewet brengt daarom grote opgaven voor de gemeenten met zich mee. De colleges van de gemeenten Bedum, de Marne, Winsum en Eemsum hebben er voor gekozen om deze opgaven aan te gaan via één uitvoeringsorganisatie voor Werk en Inkomen. In dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op de maatschappelijke, financiële en organisatorische opgaven.

1.1 De opgaven

De Participatiewet brengt gemeenten in een positie waar zij verantwoordelijk zijn voor de (arbeids)participatie van een grote groep burgers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Gemeenten zijn direct verantwoordelijk voor personen in de bijstand en de WSW-ers die op 31 december 2014 werkzaam waren binnen de Wsw (verder Wsw-oud). De volumes van deze doelgroepen ontwikkelen zich verschillend. De doelgroep Wsw-oud zal door natuurlijk verloop afnemen, terwijl de bijstandspopulatie door de economische omstandigheden toeneemt. Daar komt bij dat, door de aanscherping van de Wajong en de instroomstop van de Wsw, een grotere groep personen met een arbeidshandicap en een grote afstand tot de arbeidsmarkt een beroep zal gaan doen op de bijstand. De gemeenten krijgen daarmee te maken met een nieuwe doelgroep.

Gemeenten hebben vanuit de Participatiewet de verantwoordelijkheid om deze groepen te laten participeren in de samenleving, waarbij de nadruk ligt op participatie via regulier werk. Hiervoor hebben zij verschillende instrumenten beschikbaar, zoals loonkostensubsidies, re-integratietrajecten, leerwerktrajecten, werken met behoud van uitkering en het nieuwe instrument beschut werk.

Maatschappelijke opgave

De maatschappelijke opgave bestaat er voor gemeenten uit om met een steeds moeilijker wordende doelgroep en een zwakke arbeidsmarkt zo veel mogelijk mensen actief deel te laten nemen aan de samenleving, waar mogelijk in (regulier) werk.

Terwijl de doelgroep voor de Participatiewet groeit, neemt het budget dat gemeenten ontvangen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden en de uitvoering van de Wsw voor de huidige doelgroep nog verder af. Gemeenten ontvangen hiervoor een ontschot Participatiebudget. Dit budget bestaat uit een gedeelte voor de uitvoering van re-integratie van bijstandsgerechtigden en de uitvoering van de Wsw. Het budget neemt de komende jaren met 20% af. Een belangrijk deel van het budget is vastgelegd in de vorm van verplichtingen die de gemeente heeft richting de uitvoering Wsw. Hierdoor wordt de vrije bestedingsruimte beperkt.

De financiële opgave

De financiële opgave bestaat er voor gemeenten uit om met minder participatie-middelen er in te slagen meer mensen actief te krijgen.

In de Participatiewet worden verschillende doelgroepen samengebracht onder één wet. De middelen die hiervoor beschikbaar waren worden (met uitzondering van de middelen voor uitkeringsverstrekking) ook samengebracht. De wet gaat er daarmee vanuit dat de uitvoering van de wet zo integraal mogelijk wordt uitgevoerd. Gemeenten worden geacht om de maatschappelijke, financiële en organisatorische opgaven zo integraal, efficiënt en effectief

mogelijk op te pakken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het dienstverleningsconcept zoals dat in hoofdstuk 5 wordt weergegeven.

De organisatorische opgave

De organisatorische opgave bestaat er voor gemeenten uit de taken rondom de Participatiewet zo te organiseren dat de gemeenten de nieuwe taken effectief en efficiënt kunnen uitvoeren.

In de volgende hoofdstukken worden deze opgaven verder uitgewerkt.

2. Kaderstelling en opdrachtgeverschap

De Participatiewet gaat uit van één klantgroep en een afnemend budget. Dit brengt maatschappelijke, financiële en organisatorische opgaven met zich mee. In de toekomst wordt voor deze gehele doelgroep gewerkt vanuit één uitvoeringsorganisatie voor Werk en Inkomen. De BMWG-gemeenten hebben bij de overdracht van uitvoerende taken naar de uitvoeringsorganisatie de taak om regie te voeren op de uitvoeringsorganisatie door middel van kaders te stellen en het geven van duidelijke doelen met daarbij de te leveren prestaties.

De gemeenten bepalen wat de uitvoeringsorganisatie dient te bereiken en binnen welke kaders. Het uitvoeringsbeleid wordt binnen de uitvoeringsorganisatie gemaakt. Dit betekent dat de uitvoeringsorganisatie binnen de sporen bepaalt hoe de dienstverlening aan klanten wordt ingericht. Het bovenstaande vraagt om een nieuwe invulling van opdrachtgeverschap door de gemeenten. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de verschillende verantwoordelijkheden en de rollen van de verschillende partijen.

2.1 Proces van kaderstelling, opdrachtverstrekking en verantwoording

De BMWG-gemeenten zijn opdrachtgever voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit houdt in dat de gemeenten bepalen wat de opdracht aan de uitvoeringsorganisatie is. De raden stellen daarvoor de kaders middels verordeningen en formuleren jaarlijks de maatschappelijke en financiële doelen, terwijl de colleges jaarlijks in de opdrachtverstrekking de organisatorische doelen en de te bereiken prestaties formuleren. Naast de door de gemeente gestelde kaders dient uiteraard ook aan de wettelijke kaders en de opgestelde verordeningen voldaan te worden. Daarnaast gelden ook de afspraken die binnen het regionale werkbedrijf gemaakt worden, zoals afspraken over de garantiebannen, het doelgroepenregister en de werkgeversbenadering als kaders.

In februari stellen de raden de kaders vast. Waarna aan de hand van de door de raad gestelde kaders een opdracht voor de uitvoeringsorganisatie opgesteld. In de opdracht wordt een overzicht van prestatie-indicatoren opgenomen. De opdracht van de gemeenten wordt op ambtelijk niveau met de uitvoeringsorganisatie besproken op haalbaarheid en wenselijkheid. Op basis van deze gesprekken wordt door de colleges een definitieve opdracht vastgesteld. De definitieve opdracht dient uiterlijk 1 maart voorafgaand aan het uitvoeringsjaar definitief vastgesteld te zijn door het college.

De opdracht is vervolgens de basis voor de uitvoeringsorganisatie om een kaderbegroting op te stellen. In deze kaderbegroting wordt aangegeven hoe de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen de doelstellingen en prestaties globaal wil gaan behalen. De kaderbegroting wordt uiterlijk 15 april voorafgaand aan het uitvoeringsjaar bij de gemeenten ingediend¹. Op basis van de kaderbegroting worden een meer gedetailleerd uitvoeringsplan en definitieve begroting opgesteld. Deze worden in september aan de gemeenten aangeleverd.

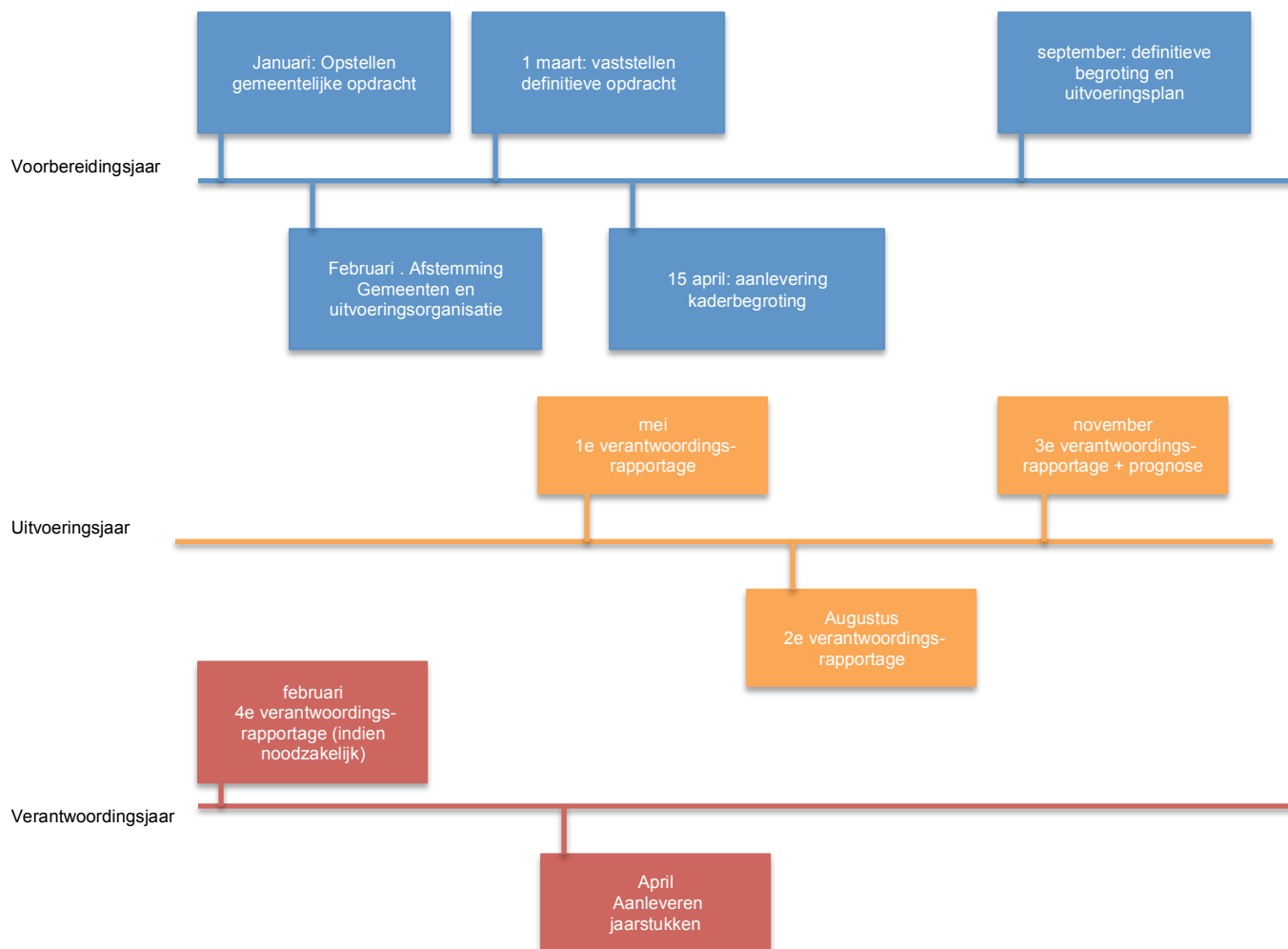
Gedurende het jaar wordt voor de eerste drie kwartalen door de uitvoeringsorganisatie telkens een verantwoordingsrapportage aangeleverd bij de gemeenten. Deze verantwoordingsinformatie bevat, naast een realisatie van de doelen, een prognose van de realisaties aan het eind van het jaar. Wanneer de realisaties afwijken van de opdracht die de organisatie gekregen heeft, wordt van de uitvoeringsorganisatie verwacht dat er verbetermaatregelen worden opgesteld waarmee de doelen als nog bereikt kunnen worden. De verantwoording van het derde kwartaal bevat een uitgebreide prognose voor het laatste kwartaal zodat op basis hiervan een nieuwe opdracht kan worden opgesteld.

¹ Hiermee wordt aangesloten bij de wijzigingen in de Wet gemeenschappelijke regelingen, waarin is bepaald dat uiterlijk 15 april de financiële en beleidsmatige kaders voor het komend jaar worden aangeboden aan de raden van de deelnemende gemeenten.

Mocht de realisatie van het vierde kwartaal sterk afwijken van de prognose dan worden de gemeenten hierover geïnformeerd aan het begin van het jaar (januari) volgend op het uitvoeringsjaar.

Uiterlijk in april in het jaar volgend op het uitvoeringsjaar worden door de uitvoeringsorganisatie de jaarstukken opgeleverd. De jaarstukken dienen naast de wettelijk verplichte onderdelen (jaarrekening en jaarverslag op basis van de BBV²) ook expliciet een inhoudelijke verantwoording op basis van de verstrekte opdracht, de daarin opgenomen doelen en prestatie-indicatoren te bevatten.

In de onderstaande figuur is de P&C-cyclus opgenomen:



Figuur: P&C-cyclus.

² Het Besluit Begroting en Verantwoording. Hierin zijn de voorschriften voor begroting en verantwoording vastgelegd.

2.2 Rollen

De keus voor de scheiding tussen de opdrachtgevende rol en de opdrachtnemende rol brengt met zich mee dat er aan beide kanten expertise aanwezig moet zijn om de P&C-cyclus goed te kunnen doorlopen. De opdrachtgever dient haalbare doelen te formuleren en moet kunnen beoordelen of de behaalde resultaten voldoen. De opdrachtnemer dient expertise te hebben voor de uitvoering. Ook bij het doorgronden van de opdracht is aan beide zijden expertise nodig om een evenwichtige dialoog tussen opdrachtgever en opdrachtnemer te kunnen voeren. Deze dialoog is bedoeld om vanuit de verschillende verantwoordelijkheden afstemming te krijgen over reële doelen, de prestaties en de gevolgen hiervan.

Het werken met een opdracht aan de uitvoeringsorganisatie in de vorm van kaders, doelen en prestaties, maakt dat de gemeenten in de opdrachtformulering een eenduidige en samenhangende opdracht dienen te formuleren. Dit vraagt om een in BMW-verband afgestemd beleid tussen de gemeenten, een voornemen dat in Werk aan de Winkel unaniem door de gemeenteraden is vastgesteld. Binnen de algemene opdracht blijft het mogelijk om lokale keuzes te maken. In het geval van lokale keuzes dient hier afzonderlijk op gestuurd te worden. Afwijkende keuzes kunnen extra inspanningen van de uitvoeringsorganisatie vragen en daarmee extra kosten met zich mee brengen.

Gemeenteraad

Als het gaat om de rolverdeling stellen de gemeenteraden als opdrachtgever concrete maatschappelijke en financiële doelen op en formuleren zij kaders waarbinnen dit dient te gebeuren. Door de vaststelling van verordeningen en het strategisch beleidskader, kan de raad de kaderstellende rol invullen. Daarnaast worden de begroting en de jaarstukken van de uitvoeringsorganisatie (de Gemeenschappelijke Regeling) aan de gemeenteraad voorgelegd om hun gevoelens hierover kenbaar te maken.

Tijdens het jaar wordt de gemeenteraad via de normale P&C-cyclus geïnformeerd over de resultaten van en de uitvoering door de uitvoeringsorganisatie. In de bestuursrapportages wordt hier expliciet aandacht aan besteed. Ook de door de uitvoeringsorganisatie voorgestelde verbetermaatregelen zullen hierin meegenomen worden.

College

Het college is de directe opdrachtgever van de uitvoeringsorganisatie. Zij stelt de organisatorische doelen op. Daarnaast zal zij op basis van de kaders en doelen van de gemeenteraad de opdracht verstrekken en de voortgang hiervan bewaken. Binnen de gemeenschappelijke regeling wordt de bestuurlijke vertegenwoordiging door in elk geval collegeleden gevormd.

Ambtelijk

Tot de opdrachtgevende rol behoort het opstellen van de verordeningen, het strategische beleid en de beoordeling van de begroting, jaarrekening en de tussentijdse rapportages. Omdat vanuit de vier gemeenten één opdracht verstrekt wordt, wordt de gezamenlijke beleids capaciteit in BMW-verband gebundeld.

De beleidsmedewerkers van de gemeenten moeten de prestaties van de uitvoeringsorganisatie kunnen beoordelen en vertalen naar een bestuursrapportage voor zowel de colleges als de gemeenteraden. Belangrijk hierbij is dat er een gelijkwaardige dialoog op gang komt tussen de gemeenten en de uitvoeringsorganisatie.

In de tabel op de volgende pagina worden rollen en taken van de afzonderlijke partijen kort weergegeven.

Partij	Rol en taken
Gemeenteraad	<ul style="list-style-type: none"> • Stelt strategisch beleidskader vast • Formuleert maatschappelijke en financiële doelen • Geeft gevoelen over begroting en jaarrekening • Controleert college via de P&C-cyclus
College van Burgemeester en Wethouders	<ul style="list-style-type: none"> • Directe opdrachtgever uitvoeringsorganisatie • Formuleert organisatorische doelen • Formuleert prestatie-indicatoren voor alle opgaven • Vormt het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling • Voert regie op de uitvoering van de opdracht
Ambtelijk	<ul style="list-style-type: none"> • Stelt strategisch beleidskader op ten behoeve van de gemeenteraad • Stelt verordeningen op ten behoeve van de gemeenteraad • Beoordeelt begroting, jaarrekening en uitvoeringsplan ten behoeve van het college • Vormt een gelijkwaardige gesprekspartner met het management van de uitvoeringsorganisaties over de uitvoering en resultaten

Tabel: Rollen en taken

3. De maatschappelijke opgave

In dit hoofdstuk wordt de maatschappelijke opgave voor de gemeenten nader uitgewerkt. Vervolgens worden op basis van de opgave kaders gegeven waar binnen de uitvoering plaats dient te vinden. Dit wordt daarna vertaald in concrete doelen die de organisatie moet bereiken en de wijze waarop zij haar prestaties aan de gemeenten verantwoordt in de vorm van indicatoren.

3.1 De maatschappelijke opgave

Binnen de Participatiewet ontstaat één doelgroep die op verschillende wijzen benaderd dient te worden. Enerzijds bestaat de doelgroep uit bijstandsgerechtigden en anderzijds uit personen met een Wsw-dienstverband. Deze groepen kennen binnen de wet verschillende regimes en laten ook verschillende volumeontwikkelingen zien.

Bijstand

Op basis van landelijke prognoses over de groei van werkgelegenheid en werkloosheid zal het aantal bijstandsgerechtigden de komende twee jaar nog licht toenemen. Daarnaast zullen er als gevolg van aanscherping van de Wajong en de stop op de instroom in de Wsw vanaf 2015 meer personen een beroep gaan doen op een bijstandsuitkering. De verwachting is dat het aantal bijstandsuitkeringen in de BMW-gemeenten tot 2018 met ongeveer 21% zal toenemen tot een aantal van 1187 uitkeringen.

Hoewel bij het berekenen van het bijstandsvolume in 2018 aansluiting is gezocht bij door het Rijk gehanteerde cijfers, bestaat er de kans dat het aantal bijstandsuitkeringen meer toeneemt dan hier is geschat. Er wordt door het Rijk van uitgegaan dat een aantrekkende economie ook vrij snel gunstige effecten heeft op het aantal bijstandsuitkeringen, terwijl de ervaring leert dat eerst andere groepen profiteren, zoals zelfstandigen zonder personeel, WW-ers en schoolverlaters. Daarnaast trekt de werkgelegenheid in Noord-Groningen historisch gezien pas later aan dan in de rest van Nederland.

	2014	2015	2016	2017	2018
BMW	1.044	1.085	1.118	1.151	1.187

Tabel: prognose aantal bijstandsgerechtigden

De Wsw-oud

Met de invoering van de Participatiewet stopt de instroom in de Wsw. De huidige Wsw-ers met een dienstverband (in het vervolg Wsw-oud genoemd) vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet. Deze groep behoudt echter haar rechten en plichten. Dit houdt in dat de gemeente verantwoordelijk blijft om deze groep een arbeidsplek te bieden. De doelgroep Wsw-oud daalt in omvang, omdat de Wsw per 1 januari 2015 wordt afgeschaft en er geen instroom meer mogelijk is. Het onderzoeksbureau SEO heeft in opdracht van het Ministerie SZW berekend wat de kans is dat een iemand in Wsw-oud ook het komende jaren nog werkzaam blijft. Dit wordt blijfkans van de huidige populatie genoemd³. SEO gaat hierbij uit van de landelijke en gemeentelijke ontwikkelingen over de afgelopen jaren. De basis hiervoor zijn de gegevens die door de SW-bedrijven zelf geleverd worden. Deze berekening wordt hier gebruikt omdat deze ook het uitgangspunt voor de financiering is. Bij ongewijzigd beleid zal op basis van deze aanname het aantal arbeidsplekken binnen de Wsw de komende jaren met 83 afnemen (-20%).

³ SEO, Afbouw van het Wsw-bestand, Actualisatie op basis van Wsw-gegevens eind 2013 Gecorrigeerd voor instroom in de Wsw tot eind 2014, Amsterdam, september 2014. Deze berekening wordt jaarlijks aangepast op basis van de realisatie in het voorafgaande jaar.

Ability geeft aan dat de cijfers van SEO te rooskleurig zijn. In haar begroting gaat zij uit van een eigen berekening op basis van de verwachte uitstroom van Wsw-oud door pensionering. Uit de gegevens van Ability blijkt dat door het natuurlijk verloop tussen 2014 en 2018 het aantal Wsw-plekken met 40 plekken zal afnemen. Dit komt neer op een daling van 10%. In de onderstaande tabel zijn beide prognoses weergegeven.

	2014	2015	2016	2017	2018
BMWE volgens Ability	418	412	401	390	378
Volgens het Ministerie	418	412	391	361	335

Tabel: Ontwikkeling aantal SE binnen de Wsw-oud op basis van natuurlijk verloop

Omdat er geen instroom meer kan plaatsvinden in de Wsw zullen personen, die in het verleden een Wsw-dienstverband konden krijgen, vanaf 2015 aangewezen zijn op een WWB-uitkering of een Wajong-uitkering. Een deel zal geen beroep kunnen doen op een uitkering omdat zij vermogen of een verdienende partner hebben.

Prognoses gehele nieuwe doelgroep

Nu alle groepen die onder de Participatiewet gaan vallen in beeld zijn gebracht, is het mogelijk om een inschatting te geven van de omvang van de gehele nieuwe gemeentelijke doelgroep. Bij ongewijzigd beleid zal de doelgroep van de BMWE-gemeenten met zo'n 4% groeien tot en met 2018, uitgaande van de prognoses van het Rijk. Dit kan hoger uitkomen wanneer we de prognose van Ability meenemen.

	2014	2015	2016	2017	2018
BMWE	1.462	1.497	1.509	1.512	1.522

Tabel: Prognose omvang gemeentelijke doelgroep Participatiewet

Gevolgen

De instroom in de bijstand zal mede door de afschaffing van de Wsw en de aanscherping van de Wajong steeds vaker uit mensen met een arbeidsbeperking bestaan. Gemeenten krijgen daarmee de opdracht om een doelgroep, die steeds vaker uit personen bestaan met een relatief grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, te re-integreren.

De regio. Noord-Groningen heeft te maken met een zwakke arbeidsmarkt. Het aanbod van werkzoekenden is bijvoorbeeld groter dan de vraag naar arbeid. Daarnaast zijn in de provincie Groningen met name de zorgsector, de industrie, zakelijke dienstverlening en handel relatief sterk vertegenwoordigd. Deze sectoren bevatten gezamenlijk meer dan de 60% van de werkgelegenheid in de provincie. Een groot deel van deze werkgelegenheid bevindt zich echter niet in de BMWE-gemeenten, maar in de gemeente Groningen en het gebied rondom Delfzijl en Hoogezand-Sappemeer. De werkgelegenheid in de BMWE-gemeenten kenmerkt zich door veel kleine MKB-bedrijven en zogenaamde eenmanszaken.

3.2 Kaders

Bij de gehele doelgroep wordt gekeken naar de kansen die zij hebben om aan het werk te komen. Hoewel dit niet direct voor iedereen mogelijk is, dient voor elke klant het uiteindelijke doel duurzame uitstroom en reguliere arbeidsparticipatie te zijn. Het gaat hierbij om zo regulier mogelijke arbeidsparticipatie, waarbij rekening wordt gehouden met de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt. Dit kan, naast een reguliere baan zonder

voorzieningen, ook een baan met loonkostensubsidie zijn. Binnen de Wsw betekent een zo regulier mogelijke baan bijvoorbeeld detachering bij een reguliere werkgever of een begeleid werken-plek.

De regio waarin de BMW-gemeenten zich bevindt, kenmerkt zich door een zwakke arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt in de regio Noord-Groningen heeft slechts een beperkt absorptievermogen. De kansen voor uitkeringsgerechtigden om binnen de regio een reguliere baan te vinden zijn daarmee beperkt, waardoor er ook buiten de directe regio naar baanopeningen gekeken moet worden.

Kader: Eén klantgroep met als doel maximale participatie

De Participatiewet biedt de kans om een nieuwe start te maken, de schotten te laten verdwijnen en de geboden beleidsvrijheid te pakken. In het beleid wordt daarom geen verschil gemaakt tussen bijstandsgerechtigden en Wsw-oud. Voor iedereen in de doelgroep geldt dat maximale participatie op de arbeidsmarkt het uitgangspunt wordt (met respect voor de rechten en plichten van de doelgroep Wsw-oud). Regulier werk staat voorop, waar dit in de regio niet voor handen is kan ook buiten de regio gekeken worden.

Gezien de groeiende omvang van het bestand en de afnemende middelen lijkt het budget onvoldoende om iedereen te kunnen begeleiden naar werk of op een andere manier te activeren. Daarom dienen keuzes gemaakt te worden in de verschillende doelgroepen. Deze zijn grofweg in drie categorieën⁴ in te delen:

- Uitkeringsgerechtigden die dicht bij de arbeidsmarkt staan (kansrijk) en minder ondersteuning nodig hebben om aan het (weer) aan het werk te komen of toe te leiden naar school (Werkspoor.)
- Uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen, maar die (nog) niet in staat zijn dit om dit zelfstandig op de arbeidsmarkt te benutten, doordat of de arbeidsmarkt nog geen perspectief biedt of men zich nog verder moet ontwikkelen op competenties of ervaring (Leerwerkspoor) .
- Uitkeringsgerechtigden die (nog) geen arbeidsvermogen hebben, waarvoor activiteiten worden ontwikkeld om ze te laten deelnemen aan de samenleving (Participatiespoor).

Bij de inzet van de beschikbare middelen wordt primair gekozen voor de doelgroep die (op termijn) kan werken (de zogenaamde “potentiële” werknemers), maar hiervoor/hierbij ondersteuning nodig heeft. Dit betreft het zogenaamde Leerwerkspoor. Klanten die een goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben (Werkspoor) worden aangesproken op hun op eigen kracht om een plek op die arbeidsmarkt veroveren. Dit houdt in dat zij slechts beperkt ondersteund worden met middelen uit het Participatiebudget.

Voor klanten in het Participatiespoor wordt bekeken hoe zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om vrijwilligerswerk, een tegenprestatie of dagbesteding. De uitvoeringsorganisatie is verantwoordelijk voor het activeren en stimuleren van deze doelgroep. Hierbij hoort ook het wijzen op mogelijkheden en verwijzen naar andere organisaties. Verder is de uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk voor het initiëren van samenwerking met en activiteiten door andere organisatie en daarin in aan te sluiten bij de keuzes die de gemeenten binnen het brede sociale domein maken.

Hoewel hier geen extra middelen voor beschikbaar zijn vanuit het participatiebudget, mag deze groep niet in de steek gelaten worden. Voor de begeleiding van, of activiteiten voor, deze groep dienen aanvullende middelen gezocht te worden, maar kan ook het reeds aanwezige personeel ingezet worden. Tot slot dient bij deze groep

⁴ Wsw oud is toebedeeld aan het werkspoor

nagegaan te worden of er sprake is van een meervoudige problematiek waarbij een integrale aanpak in samenhang met de overige decentralisaties (WMO en Jeugdzorg) tot stand gebracht wordt.

Uitgangspunt van het dienstverleningsconcept (zie hoofdstuk 5) is dat doorstroom naar regulier werk gestimuleerd wordt. Ongeacht de positie van de klant ten opzichte van de arbeidsmarkt, geldt dat voor iedere klant arbeidsparticipatie het ultieme doel is.

Vanuit het huidige bijstandsbestand kan een eerste inschatting gegeven worden van de omvang van de drie categorieën die in de doelgroep te onderscheiden zijn. Dit is indicatief en sterk aan verandering onderhevig door de constante in- en uitstroom in het bijstandsbestand. Daarnaast zal na invoering van de Participatiewet de instroom verder van de arbeidsmarkt staan vanwege de instroomstop bij de Wsw en afschaffing van de Wajong voor deels arbeidsongeschikten. De groep Leerwerk zal daardoor groeien. Dit neemt niet weg dat een deel van deze groep mogelijk wel in staat is om uit te stromen naar regulier werk of regulier werk met ondersteuning. Bij de doelgroep Wsw-oud gaat het altijd om personen die via een arbeidscontract werken (in sommige gevallen in een beschermde werkomgeving).

	Aandeel bijstandsgerechtigden
<u>Werk:</u> Uitkeringsgerechtigden die dicht bij de arbeidsmarkt staan	27%
<u>Leerwerk:</u> Uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen (leerwerk)	28%
<u>Leefbaarheid:</u> Uitkeringsgerechtigden die (nog) geen arbeidsvermogen hebben.	45%

Tabel: aandeel groepen bijstandsgerechtigden op huidige bestand

Kader: Focussen

De financiële mogelijkheden voor ondersteuning, begeleiding en re-integratie zijn beperkt. We kiezen bij de inzet van de beschikbare middelen primair voor de groep klanten die wel over arbeidsvermogen beschikt, maar dit niet direct kan inzetten om te voorzien in een volwaardig inkomen op de arbeidsmarkt. Deze groep kan rekenen op individuele ondersteuning en de inzet van middelen en instrumenten. De groep die relatief dicht bij de arbeidsmarkt staat kan aanspraak maken op collectieve of groepswijze ondersteuning.

Voor de Wsw geldt al jaren dat het doel is om mensen met een Wsw-indicatie zo regulier mogelijk te laten werken. Dit kan door:

- middel van de werksoort begeleid werken, waarbij Wsw-ers in dienst komen van een werkgever maar waarbij begeleiding meegeleverd wordt
- door detachering vanuit het SW-bedrijf, of
- door uitstroom naar regulier werk.

Met de invoering van de Participatiewet blijft het uitgangspunt van een zo regulier mogelijke werkplek overeind.

Kader: Wsw zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt

Ook voor de huidige Wsw populatie geldt het leidend principe dat werk voorop staat. In dit specifieke geval willen we benadrukken dat het hier gaat om werk bij een reguliere werkgever (niet-zijnde de sociale werkvoorziening). De Wsw-populatie dient waar mogelijk te participeren op de reguliere arbeidsmarkt. Dit kan door een normaal dienstverband, detachering, begeleid werken of met een vorm van subsidie. Ook kan gedacht worden aan het inkopen van diensten door de gemeenten, zoals aan groen of schoonmaak. Daarnaast kan ook gedacht worden aan het bij het vervreemden van bedrijfsonderdelen. Voorbeeld hierbij kan zijn het onderbrengen van alle activiteiten (incl. Wsw-ers) van de groenvoorziening bij een hovenier.

De zogenaamde beweging van “binnen” naar “buiten” moet centraal staan.

3.3 Doelen

De kaders bieden de richting voor het beleid en de uitvoering. Om meer richting te geven aan de behalen prestaties zijn er op basis van de kaders nadere doelen gesteld. Gezien de verschillende posities van de bijstandsgerechtigden en de Wsw-oud, maken we in de doelen onderscheid tussen deze groepen.

3.3.1 Gewenste resultaten bijstandsgerechtigden

De resultaten van het Werkplein, Sozawe BMW en SOZA Eemsmond laten zien dat de BMW-gemeenten er weliswaar in slagen om een hoge uitstroom te realiseren, maar omdat het aantal nieuwe uitkeringen hoger ligt, blijft het bestand toch blijft groeien. Deze groei is bij de BMW-gemeenten sterker dan landelijk en provinciaal. In de onderstaande tabellen zijn de in- en uitstroom en ontwikkeling weergegeven.

Instroom	2010	2011	2012	2013
BMW	42%	42%	33%	51%
Prv. Groningen	25%	39%	36%	41%
Nederland	41%	38%	35%	43%

Tabel: Instroom in de Wwb, als % van het totale bestand op 31 december

Uitstroom	2010	2011	2012	2013
BMW	25%	27%	28%	25%
Prv. Groningen	25%	26%	24%	20%
Nederland	23%	25%	22%	24%

Tabel: Uitstroom uit de Wwb, als % van het totale bestand op 31 december

Wwb	2010	2011	2012	2013	Ontwikkeling (%)
BMWE	790	860	860	997	26%
Prv. Groningen	15.310	16.200	16.930	18.500	21%
Nederland	301.460	318.570	330.210	358.800	19%

Tabel: ontwikkeling Wwb, bron: CBS

Het uitgangspunt van de Participatiewet en de gemeenten is dat zoveel mogelijk mensen actief zijn in regulier werk. De samenvoeging van de huidige sociale diensten en de sociale werkvoorziening zal op dit terrein tot een effectiviteitsgroei moeten leiden. Doel is dan ook dat de uitvoeringsorganisatie op termijn een vergelijkbare (of betere) ontwikkeling van het klantenbestand laat zien dan landelijk. In 2016 dient de ontwikkeling in elk geval niet hoger te zijn dan het gemiddelde uit de benchmark van Divosa. Uitstroom naar werk staat hierbij voorop, dit kan ook tijdelijk of parttime werk zijn. Ook hiermee wordt immers participatie bevordert en het dempt tevens de uitgaven aan uitkeringen.

Een van de nieuwe instrumenten in het kader van de Participatiewet betreft het nieuwe beschut werk. Dit instrument zal ingezet worden door de uitvoeringsorganisatie voor Werk en Inkomen. Hierbij worden de richtlijnen zoals in de "Verordening Re-integratie Participatiewet BMWE" zijn vastgelegd als uitgangspunt genomen. Dit houdt in dat beschut werk aangeboden kan worden aan personen uit de doelgroep van de Participatiewet die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt. Het College kan ambtshalve vaststellen of een persoon op beschut werk is aangewezen. Bij deze vaststelling dient het College advies in te winnen bij UWV. Beschut werk dient op advies van het College door de uitvoeringsorganisatie ingericht te worden. Dit kan bij de uitvoeringsorganisatie zelf maar ook bij reguliere werkgevers. Over de omvang van het aanbod Beschut Werk worden conform de verordening door de colleges afspraken gemaakt met de uitvoeringsorganisatie. Hierbij geldt dat dit binnen de gestelde financiële kaders (zie hoofdstuk 4) dient plaats te vinden.

Kader: Beschut werk is onderdeel van taken uitvoeringsorganisatie

Door de uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen wordt beschut werk ingericht voor de daarvoor bestemde doelgroep. Dit kan zowel uitgevoerd bij de uitvoeringsorganisatie zelf als bij reguliere werkgevers. De omvang van Beschutwerk is afhankelijk van de doelgroep en de beschikbare middelen. Het college maakt over de omvang en inzet afspraken met de uitvoeringsorganisaties. De uitvoering van beschut werk dient binnen de gestelde financiële kaders plaats te vinden.

Zoals eerder aangegeven is niet iedereen met een bijstandsuitkering direct in staat om regulier te werken dan wel uit te stromen uit de bijstand. Het mag niet zo zijn dat deze groep buiten de boot valt. Uitgangspunt dient daarom te zijn dat zoveel mogelijk mensen naar vermogen actief zijn. Dit kan in het kader van werken met ondersteuning, een leer-werktraject of scholing, maar ook in het kader van maatschappelijke activering of een tegenprestatie. Hierbij geldt dat de inzet altijd naar vermogen gedaan wordt en re-integratie of uitstroom niet in de weg mag staan.

Voor de uitvoeringsorganisatie betekent dit dat er ook doelen zullen zijn van het aandeel klanten dat terugkeert naar school, met loonkostensubsidie werkt of een leerwerktraject volgt. Voor de klanten in het participatiespoor zijn doelen in het kader van tegenprestatie en activering vastgesteld.

Bij alle bovenstaande doelen geldt dat de uitvoeringsorganisatie in haar uitvoeringsplan een aanpak beschrijft hoe zij dit wil gaan bereiken (wordt er bijvoorbeeld een wachttijd ingesteld of gaan er specifieke regels gelden voor de bijstandsgerechtigden in het werkspoor). Op basis van dit plan kunnen bestuurlijke keuzes gemaakt worden op basis van politieke wenselijkheid van maatregelen.

Voor het bereiken van deze doelen kan de uitvoeringsorganisatie uiteraard gebruik maken van de voorbeeldfunctie die de gemeenten willen gaan innemen. In de nota "Scenario's voor een nieuwe uitvoeringsstructuur Werk en Inkomen voor de Participatiewet in de BMW-gemeenten" hebben de gemeenten aangegeven dat zij een voorbeeldfunctie hebben bij het invullen van de banenafpraak voor arbeidsgehandicapten.

In de onderstaande tabel worden de maatschappelijke doelen weergegeven.

Doelen bij de maatschappelijke opgave voor de bijstandspopulatie	
	<ul style="list-style-type: none"> De instroom in de bijstand dient zoveel mogelijk beperkt te worden. De uitvoeringsorganisatie i.o. levert hiervoor in haar uitvoeringsplan voorstellen aan bij de gemeenten. Op basis hiervan kunnen bestuurlijke keuzes qua instroombeperking gemaakt worden. De uitstroom uit de bijstand dient onverminderd hoog te blijven. Bij de uitstroom uit de bijstand dient uitstroom naar werk voorop te staan, ook gedeeltelijke uitstroom of tijdelijke uitstroom kan hierbij een optie zijn. Bij jongeren gaat door studiefinanciering bekostigd onderwijs voor op een bijstandsuitkering. Van klanten in het participatiespoor wordt verwacht dat zij een tegenprestatie leveren of deelnemen aan activering. Doorstroom tussen de sporen naar uiteindelijk regulier werk wordt gestimuleerd. Uiterlijk op 1 januari 2016 is er een integrale aanpak voor bijstandsgerechtigden met een meervoudige problematiek (identificatie en proces). Hierbij wordt aangesloten bij het bredere sociale domein. Binnen de door de colleges aangegeven omvang wordt beschut werk ingericht. Dit kan zowel binnen de uitvoeringsorganisatie als bij reguliere werkgevers.

3.3.2 Gewenste resultaten Wsw-oud

Wanneer we kijken naar de resultaten van Ability dan blijkt uit de onderstaande tabel dat zij achterblijven met betrekking tot het aandeel personen daar begeleid werkt of gedetacheerd is. Het aantal Wsw-ers dat definitief uitstroomt naar regulier werk is zowel landelijk als bij Ability nihil. Overigens moet hierbij opgemerkt worden dat het binnen Ability ook niet de prioriteit heeft gehad om in te zetten op detachering of begeleid werk. Ability heeft ervoor gekozen om de Wsw-ers intern aan het werk te houden om op deze manier het beste financiële resultaat te behalen. In de regio is zij dan ook het bedrijf dat de minst grote tekorten heeft gehad en over 2014 naar verwachting positieve cijfers –inclusief de vaste gemeentelijke bijdrage - laat zien.

Gedetacheerd of Begeleid Werken (BW) (%)	2010	2011	2012	Jun 2013
BMWE	14	16	16	14
Provincie Groningen	17	17	20	28
Nederland	31	31	35	37

Niet iedereen met een Wsw-dienstverband is in staat om te werken bij een reguliere werkgever. Toch gaan we er vanuit dat een toename van personen die buiten de beschermde muren van Ability werken mogelijk is. Daarom dient het aandeel dat gedetacheerd is of begeleid werk uitvoert op korte termijn naar het provinciaal gemiddelde te groeien. Belangrijk hierbij is dat de personen gedetacheerd worden op basis van een realistische loonwaarde en vergoeding. De doelstelling is daarmee om mensen een zo regulier mogelijke werkplek te bieden. Waar dat niet kan bieden de gemeente zelf een zo regulier mogelijke arbeidsplaats binnen de bestaande infrastructuur.

In de onderstaande tabel worden de maatschappelijke doelen weergegeven.

Doelen bij de maatschappelijke opgave voor de Wsw-oud
<ul style="list-style-type: none"> • Zoveel mogelijk Wsw-ers werken op de reguliere arbeidsmarkt en daarmee “buiten de muren”. • Er wordt inzichtelijk gemaakt voor welke groep regulier werk niet mogelijk is en daarom is aangewezen op beschut werk voor de gehele periode dat de doelgroep Wsw-oud nog bestaat. • Uiterlijk op 1 januari 2016 is er een integrale aanpak voor de doelgroep Wsw-oud met een meervoudige problematiek (identificatie en proces). Hierbij wordt aangesloten bij het bredere sociale domein.

3.4 Indicatoren

Om de doelen meetbaar en de bereikte resultaten inzichtelijk te maken zijn op basis van de doelen prestatie-indicatoren bepaald. In de onderstaande tabel zijn de prestatie-indicatoren bij de maatschappelijke opgaven weergegeven. Bij de prestatie-indicatoren wordt een vergelijking gemaakt met het gemiddelde uit de Divosa-benchmark⁵. Op deze wijze hoeft de uitvoeringsorganisatie niet meerdere prestatie-indicatoren bij te houden.

Prestatie-indicatoren bij de maatschappelijke opgave
<ul style="list-style-type: none"> • De instroom als percentage van het totale bestand ligt in 2016 minimaal 1 procent lager dan het gemiddelde uit de benchmark van Divosa 2015. • De uitstroom als percentage van het totale bestand op in 2016 minimaal 1 procent hoger dan het gemiddelde uit de benchmark van Divosa 2015. • 33% van de uitstroom uit de bijstand in 2016 bedraagt uitstroom naar werk (landelijk gemiddelde) • Van alle jongeren onder de 27 jaar waarbij door studiefinanciering bekostigd onderwijs nog mogelijk is keert minimaal 60% terug naar school (of een leerwerktraject zonder uitkeringsafhankelijkheid). • In 2016 volgt minimaal een derde van het aantal klanten uit het participatiespoor een activeringstraject of voert een tegenprestatie uit. • In 2017 bedraagt het aantal Wsw-ers dat “buiten de muren werkt” tenminste 28% (provinciaal gemiddelde 2013).

Om te kunnen beoordelen of de uitvoeringsorganisatie heeft voldaan aan de doelen en de daaraan gekoppelde prestatie-indicatoren zal zij elk kwartaal aan de colleges dienen te rapporteren. Voor de maatschappelijk opgave dient in deze kwartaalrapportages een aantal verantwoordingsindicatoren zichtbaar te zijn. Deze zijn op de volgende pagina weergegeven.

⁵ Divosa is de landelijke vereniging van directeurs van sociale diensten. Zij heeft een landelijke benchmark ontwikkeld die inzicht geeft in de effecten van de participatiewet, de kosten en de kwaliteit. Daan de benchmark nemen 205 Nederlandse gemeenten deel. De resultaten uit deze benchmark geven daarom een goed overzicht van de landelijke resultaten.

Verantwoordingsindicatoren bij de doelen rond de maatschappelijke opgave

Per spoor:

- In-, door- en uitstroom van bijstandsgerechtigden en Wsw-ers.
- Uitstroom naar regulier werk door bijstandsgerechtigden en Wsw-ers (met en zonder loonkostenkostensubsidie).
- Uitstroom naar door studiefinanciering bekostigd onderwijs
- Aantal ingezette trajecten.
- Aantal ontheffingen.
- Aantal Wsw-oud dat buiten de muren werkt (gedetacheerd of op andere wijze)
- Aandeel Wsw-oud dat binnen werkt.
- Totaal aantal klanten dat werkt met loonkostensubsidie.
- Gemiddelde prijs per uitkering.

4. Financiële opgave

In dit hoofdstuk wordt de financiële opgave voor de gemeenten nader uitgewerkt. Vervolgens worden op basis van de opgave kaders gegeven waar binnen de uitvoering plaats dient te vinden. Dit wordt daarna vertaald in concrete doelen die de organisatie moet bereiken en de wijze waarop zij haar prestaties aan de gemeenten dient te verantwoorden in de vorm van indicatoren.

4.1 De financiële opgave

Hoewel de doelgroep voor de Participatiewet in de BMW-gemeenten de komende jaren licht zal groeien neemt het budget om hen te begeleiden bij het vinden of uitvoeren van werk sterk af.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van het nieuwe Participatiebudget. Dit is een prognose gebaseerd op de ontwikkeling van het macrobudget voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden en het budget dat beschikbaar is voor de uitvoering van dat gedeelte van de Wsw dat blijft bestaan. In het budget voor de klassieke doelgroep is ook het budget voor de nieuwe instroom opgenomen.

	2014	2015	2016	2017	2018
Bijstands-gerechtigden	€ 1.558.000	€ 1.600.000	€ 1.559.000	€ 1.569.000	€ 1.627.000
WSW-oud	€ 10.870.000	€ 10.689.000	€ 9.871.000	€ 9.208.000	€ 8.315.000
<i>Totaal nieuw</i>	€ 12.428.000	€ 12.289.000	€ 11.430.000	€ 10.778.000	€ 9.942.000
<i>Ontwikkeling t.o.v. 2014</i>		-1%	-8%	-13%	-20%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat het nieuwe Participatiebudget na invoering van de Participatiewet zal gaan afnemen. Voor de BMW-gemeenten wordt een afname voorzien van 20%. Tegenover de afname van het budget staat een groei van de totale doelgroep met 4%.

Het nieuwe Participatiebudget wordt een ontschot budget, dat de gemeenten naar eigen inzicht kunnen besteden binnen de kaders van de Participatiewet. Een belangrijk deel van het budget is vastgelegd in de vorm van verplichtingen die de gemeenten hebben voor de uitvoering van de Wsw. Hierdoor wordt de vrije bestedingsruimte beperkt.

In de onderstaande tabel wordt inzichtelijk gemaakt welk effect de huidige verplichtingen hebben op het vrij besteedbare Participatiebudget. Hierbij is uitgegaan van ongewijzigd beleid en zijn zowel de loonkosten als de uitvoeringskosten voor de Wsw meegenomen. Het natuurlijk verloop van de Wsw-ers is hierin verwerkt en de loonkosten nemen af door de afnemende doelgroep. Bij ongewijzigd beleid zullen de uitvoeringskosten (overhead) voor de Wsw gelijk blijven. De uitvoeringskosten voor de overige doelgroepen zijn niet opgenomen omdat deze vanuit algemene middelen gefinancierd worden.

Besteedbaar budget	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Nieuw Participatiebudget</i>	€ 12.428.000	€ 12.289.000	€ 11.430.000	€ 10.778.000	€ 9.942.000
Af: kosten uitvoering Wsw	€ 11.151.000	€ 11.048.000	€ 10.689.000	€ 10.175.000	€ 9.730.000
<i>Besteedbaar deel re-integratie</i>	€ 1.277.000	€ 1.241.000	€ 741.000	€ 603.000	€ 212.000

Het beschikbare budget voor re-integratie van bijstandsgerechtigden daalt bij ongewijzigd beleid in de BMWG-gemeenten met meer dan 80% zodat er nog € 212.000 overblijft. Rekening houdend met de prognose van het aantal bijstandsuitkeringen daalt het gemiddelde budget per bijstandsuitkering voor re-integratie van € 1.200 in 2014 naar € 200 in 2018.

Wanneer er wordt uitgegaan van de lagere daling van het Wsw-volume zoals Ability deze prognosticeert, dan ontstaat een negatiever beeld. Dit staat in de onderstaande tabel weergegeven:

Besteedbaar budget	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Nieuw Participatiebudget</i>	€ 12.428.000	€ 12.289.000	€ 11.430.000	€ 10.778.000	€ 9.942.000
Af: kosten uitvoering Wsw	€ 11.151.000	€ 11.048.000	€ 10.860.000	€ 10.672.000	€ 10.466.000
<i>Besteedbaar deel re-integratie</i>	€ 1.277.000	€ 1.241.000	€ 570.000	€ 106.000	€ -524.000

Het beschikbare budget voor re-integratie van bijstandsgerechtigden daalt bij ongewijzigd beleid in de BMWG-gemeenten op basis van de prognoses van Ability met meer dan 100%, zodat geen budget overblijft. Sterker nog: er dienen in dit geval extra middelen ingezet te worden om alleen de Wsw-oud uit te kunnen voeren. De komende jaren zullen daarom beleidskeuzes gemaakt of externe financiering gegenereerd moeten worden om dit tekort in 2018 te voorkomen.

4.2 Kaders

Ook wanneer de focus wordt gelegd op specifieke doelgroepen binnen de Participatiewet dringt zich, gezien de groeiende doelgroep en de afnemende budgetten, nog steeds de vraag op of de gemeente nog wel voldoende werk kan maken van de re-integratie van mensen. Om de uitkeringslasten zo laag mogelijk te houden is dit echter wel noodzakelijk. Het is daarom van belang te bepalen welk uitgangspunt gehanteerd wordt bij de inzet van re-integratie middelen in de toekomst. Met andere woorden: welke middelen zijn noodzakelijk om een goede re-integratie te kunnen bieden?

Zoals ook uit de visie op het sociaal domein blijkt, dient iedereen naar vermogen deel te kunnen nemen aan de maatschappij. Daarbij geldt dat mensen die in staat zijn om te werken niet afhankelijk horen te zijn van een uitkering. Hier vloeit uit voort dat er geld voor re-integratie beschikbaar moet blijven voor andere uitkeringsgerechtigden dan de doelgroep binnen de Wsw.

Gezien de grote bezuinigingstaken die de gemeenten al hebben is het niet wenselijk dat het tekort bij deze keuze afgewenteld worden op een extra inzet van de algemene middelen. Dit past ook niet in het uitgangspunt dat de transities in het sociale domein budgetneutraal moeten worden uitgevoerd. Om de gewenste ruimte te creëren die noodzakelijk is om uitkeringsgerechtigden in de WWB te kunnen begeleiden naar werk, dient dit opgevangen te worden in binnen het totale budget voor de Participatiewet.

Kader: Participatiewet moet budgetneutraal worden uitgevoerd

Er wordt voor gekozen om de nieuwe Participatiewet budgetneutraal uit te voeren. Dit houdt in dat het nieuwe Participatiebudget hard is. Alle ingezette instrumenten dienen vanuit de beschikbare budgetten gefinancierd te worden. De inzet van een hoger budget voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden moet daarom gefinancierd worden binnen de middelen die beschikbaar zijn voor de gehele Participatiewet, of uit aanvullende andere budgetten zoals ESF, sectorfondsen of provinciale middelen.

De keus voor voldoende middelen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden in de toekomst, brengt zonder beleidswijzingen op basis van de huidige inzichten een tekort met zich mee. Een budgetneutrale uitvoering vraagt daarom om keuzes binnen de uitvoering van de Participatiewet zelf. Bij ongewijzigd beleid zal immers groot deel van het budget beslag gelegd worden doordat de huidige Wsw-ers met het ingaan van de Participatiewet hun oude rechten en plichten houden. Dit houdt in dat gemeenten verantwoordelijk blijven om deze mensen werk en eventueel aangepaste werkomstandigheden en begeleiding te bieden. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor hun loonkosten, conform de cao Wsw. Het beschikbare budget daarvoor daalt.

Gezien de dalende budgetten houdt dit in dat de uitvoeringsorganisatie ergens anders zal moeten besparen of er voor zorg dient te dragen dat er meer inkomsten verworven worden.

4.2.1. Uitvoeringskosten

Naast de kosten die de gemeenten maken in het kader van de re-integratie en participatie van bijstandsgerechtigden en Wsw-ers worden er ook algemene kosten gemaakt voor onder meer uitkeringsverstrekking, handhaving, begeleiding en dergelijke. Voor deze taken ontvangt de uitvoeringsorganisatie via de gemeenten een vergoeding voor de uitvoeringskosten. Voor Wsw-oud is de vergoeding al opgenomen in het Participatiebudget. De uitvoeringskosten worden door de gemeenten verstrekt op basis van de uitgaven in 2013. Ook met betrekking tot de uitvoeringskosten dient de Participatiewet budgetneutraal uitgevoerd te worden. Binnen de middelen voor de uitvoeringskosten dienen ook de overige taken uitgevoerd te worden, zoals het minimabeleid.

4.2.2 BUIG en specifieke taken

De middelen die de gemeente van het Rijk ontvangt voor de verstrekking van uitkeringen worden door het Rijk bepaald. De afgelopen jaren bleek dat dit budget niet altijd toereikend was om alle uitkeringen te verstrekken. Daarnaast kan de hoogte van het Buigbudget gedurende het jaar fluctueren en is pas in oktober het definitieve budget bekend. Omdat de middelen landelijk bepaald worden en fluctueren gedurende het jaar, zullen deze geen onderdeel uitmaken van de integrale middelen aan de uitvoeringsorganisatie. Het Buigbudget wordt gelabeld aan de uitvoeringsorganisatie toegekend, dit mag alleen besteed worden aan uitkeringen of loonkostensubsidie. Eventuele overschotten vloeien terug aan de gemeenten en eventuele tekorten worden aangevuld door de gemeenten. Wel dient de uitvoeringsorganisatie zorg te dragen dat mogelijke aanvullende middelen via aanvullende uitkeringen worden aangevraagd.

De uitvoeringsorganisatie is naast de uitvoering van de Participatiewet ook verantwoordelijk voor een aantal andere taken, zoals het minimabeleid en de leerplicht (formeel heeft de gemeente nog geen besluit genomen over overheveling van het budget). Deze specifieke taken worden vanuit gelabelde budgetten uitgevoerd, die in de nieuwe situatie ook gelabeld aan de uitvoeringsorganisatie worden verstrekt, om te borgen dat deze middelen alleen aan de betreffende taken worden uitgegeven.

Kader: Buig en specifieke regelingen blijven buiten uitvoeringsbudget

Gezien de onzekerheid van de omvang van de middelen en de specifieke gelabelde inzet van het budget zullen het Buigbudget en de middelen voor minimabeleid en andere specifieke taken geen deel uit maken van het integrale uitvoeringsbudget aan de uitvoeringsorganisatie. De budgetten worden gelabeld beschikbaar gesteld. Eventuele overschotten en tekorten zijn een gemeentelijke aangelegenheid en vallen buiten de uitvoeringsorganisatie.

4.3 Doelen

De doelen binnen de financiële opgave liggen grotendeels al vast in de kaders. Hierbij gaat het in eerste instantie om budgetneutraliteit. Het gaat hier om een doel dat jaarlijks terug komt maar wat qua uitdaging steeds groter wordt. Bij ongewijzigd beleid zal het Participatiebudget immers niet meer toereikend zijn vanaf 2018. Vooruitlopend op de vorming van een nieuwe uitvoeringsorganisatie dienen het werkplein Noord-Groningen, SOZAWE BMW, en Ability gezamenlijk in haar inrichtingsplan het uitvoeringsplan 2016 vast te leggen op welke wijze de bezuinigingen op het participatiebudget worden opgevangen. Het plan dient zo opgesteld te zijn dat de maatschappelijke opgave, met de in het vorige hoofdstuk benoemde kaders en doelen, goed uitgevoerd kan worden..

Doelen bij de financiële opgave

- De uitvoering van de Participatiewet dient binnen de beschikbare budgetten (Participatiebudget, uitvoeringskosten 2013 en gemeentelijke bijdrage Wsw) uitgevoerd te worden.
- Waar mogelijk worden aanvullende budgetten verworven (bijvoorbeeld ESF, sectorfondsen of provinciale middelen,) voor incidentele financiering van de uitvoering.
- De uitvoeringsorganisatie legt in haar inrichtingsplan en uitvoeringsplan 2016 vast op welke wijze de bezuinigingen op de participatiemiddelen worden opgevangen.

4.4 Indicatoren

Om de doelen meetbaar en de bereikte resultaten inzichtelijk te maken zijn op basis van de doelen prestatie-indicatoren bepaald. In de onderstaande tabel zijn de prestatie-indicatoren bij de financiële opgave weergegeven.

Prestatie indicatoren bij de financiële opgave			
<ul style="list-style-type: none">De Participatiewet wordt budgetneutraal uitgevoerd. Dit houdt in dat de taken de komende jaren binnen de volgende budgetten worden uitgevoerd:			
	2016	2017	2018
Participatiebudget ⁶	€ 11.430.000	€ 10.778.000	€ 9.942.000
Uitvoeringskosten ⁷	€ 4.008.000	€ 4.008.000	€ 4.008.000
Totaal	€ 15.195.000	€ 14.543.000	€ 13.707.000
<ul style="list-style-type: none">Vanuit het hierboven genoemde budget wordt ook de uitvoering van het minimabeleid en leerplicht gefinancierd.			

Om te kunnen beoordelen of de uitvoeringsorganisatie heeft voldaan aan de doelen en de daaraan gekoppelde prestatie-indicatoren zal zij elk kwartaal aan de colleges dienen te rapporteren. Voor de financiële opgave dient in deze kwartaalrapportages een aantal verantwoordingsindicatoren zichtbaar te zijn

Verantwoordingsindicatoren bij de doelen in de financiële opgave
<ul style="list-style-type: none">Uitgaven, inkomsten, en resultaat Participatiebudget naar doelgroep (Wsw-oud of bijstandsgerechtigde) en spoor.Uitgaven, inkomsten en resultaat Participatiebudget naar instrument.Gemiddeld besteed Participatiebudget per deelnemer per spoor voor bijstandsgerechtigden.Inkomsten uit werk naar soort werk (opbrengsten werkzaamheden Wsw, toegevoegde waarde)Resultaat Buigbudget.Resultaat doeluitkeringen.

⁶ Het betreft hier de doeluitkering Participatiebudget als onderdeel van de integratieuitkering sociaal domein

⁷ Het gaat hier om middelen die gefinancierd worden uit het Gemeentefonds. Dit zijn middelen voor het uitvoeren van de taken van het Participatiewet (exclusief de Wsw). Daarnaast wordt er jaarlijkse een gemeentelijke bijdrage voor Ability ingezet (243.000 euro) en kan aanvullend externe financiering worden gegenereerd.

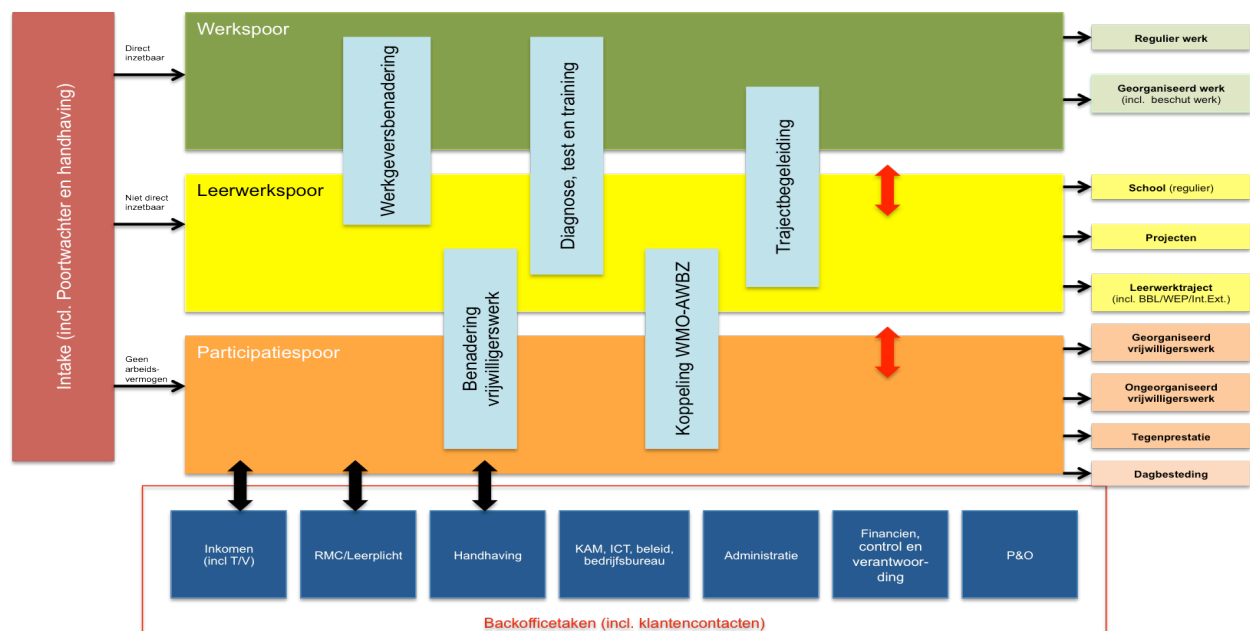
5. Organisatorische opgave

De Participatiewet gaat uit van een integrale aanpak. De doelgroepen worden samengevoegd en voor de uitvoering komt een ontschot budget beschikbaar. Gemeenten worden geacht om de uitvoering van de Participatiewet zo integraal, efficiënt en effectief mogelijk op te pakken.

5.1 De organisatorische opgave

Om de opgaven goed op te kunnen pakken hebben de colleges van de BMW-gemeenten in november 2014 besloten de uitvoering van de Participatiewet onder te brengen in één uitvoeringorganisatie voor Werk en Inkomen. Doel hierbij is door de samenvoeging van de huidige uitvoerende afdelingen en organisaties te komen tot krachtenbundeling met als doel om mensen naar vermogen te laten deelnemen aan de samenleving. Dit moet betere dienstverlening en op termijn efficiencyvoordelen opleveren.

In het kader van een betere dienstverlening aan de doelgroep is er een dienstverleningsconcept opgesteld. Binnen dit dienstverleningsconcept worden drie sporen ingericht. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen de uitkeringsgerechtigden die (op termijn) hun arbeidsvermogen kunnen benutten (Werk- en/of Leerwerkspoor) en klanten waarvoor dit niet in lijn der verwachting ligt (Participatiespoor). In alle sporen staat het aanpakken van het probleem van de klant centraal. De klant krijgt een consulent die zich primair richt op werk, terugkeer naar school of participatie. Uitkeringsverstrekking wordt via de backoffice geregeld. Doel van alle sporen blijft om een klant zo kort mogelijk in een uitkeringssituatie te houden. Het verstrekken van een uitkering is van belang maar onderschikt aan het laten participeren van mensen in de samenleving. Hieronder is het dienstverleningsconcept weergegeven.



Figuur: Dienstverleningsconcept uitvoering van de Participatiewet

De uitvoeringsorganisatie voor Werk en Inkomen dient uiterlijk 1 januari 2016 operationeel te zijn. Om dit te kunnen bereiken dient er uiterlijk in juli/augustus 2015 een inrichtingsplan opgesteld te zijn, waarin uiteengezet wordt hoe de organisatie er uit gaat zien en hoe zij de opdracht van de gemeente gaat invullen.

Naast het dienstverleningsconcept is er met betrekking tot de organisatorische opgave nog een vraagstuk. Dit heeft te maken met de infrastructuur die de nieuwe uitvoeringsorganisatie tot haar beschikking heeft. Zoals bij de maatschappelijke opgave is aangegeven zal de omvang van de doelgroep Wsw-oud tot 2018 met 20% gaan dalen. Deze daling zal zich in latere jaren steeds verder doorzetten en vraagt om keuzes ten aanzien van de huidige dienstverlening en infrastructuur van Ability.

De opgave om de taken rondom de Participatiewet zo te organiseren dat de gemeenten opgewassen zijn tegen de nieuwe taken, kan worden opgedeeld in drie thema's, te weten effectiviteit, efficiëntie en dienstverlening.

5.2 Effectiviteit

Om de bij de maatschappelijke kaders opgestelde doelen qua uitstroom en beweging van binnen naar buiten te kunnen bereiken zal de organisatie hierop moeten worden aangepast. De doelgroep dient integraal te worden opgepakt. In de uitvoeringsorganisatie zullen daarom de specialismen, capaciteiten en kwaliteiten van de medewerkers op zo'n manier ingezet worden dat ze elkaar versterken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan bundeling van taken of juist aan het afsplitsen van specifieke taken.

Naast de inzet van personeel gaat het bij het bereiken van de doelen ook om het dusdanig inrichten van de fysieke organisatie dat de doelen bereikt kunnen worden. Te denken valt onder andere aan de infrastructuur die gericht is op het bieden van werk of een leerwerkplek. Het doel om een zo groot mogelijke beweging van binnen naar buiten te krijgen heeft hier effect op. Om deze beweging te ondersteunen zal er, naast rechtstreekse detacheringen bij reguliere werkgevers, binnen het huidige aanbod van werk ook bekeken kunnen worden welke werkzaamheden geprivatiseerd, verkocht of in samenwerking met reguliere werkgevers kunnen worden uitgevoerd.

Kader: Van binnen naar buiten en de SW-infrastructuur.

Werkzaamheden, waarvoor in de regio (en daar buiten) ook op de reguliere markt aanbod is, kunnen buiten de uitvoeringsstructuur worden georganiseerd met het doel om de Wsw-ers op deze manier buiten de muren van de Wsw aan het werk te helpen. Op deze wijze wordt de beweging van binnen naar buiten gestimuleerd. Bij de herinrichting van werkzaamheden zal gekeken moeten worden op welke wijze het werk moet worden uitgevoerd:

- bij de gemeenten zelf, waarbij mensen vanuit de GR worden gedetacheerd naar de gemeenten;
- bij reguliere werkgevers, waarbij mensen vanuit de GR worden gedetacheerd naar de werkgever;
- bij de nieuwe uitvoeringsorganisatie, waarbij mensen niet worden gedetacheerd en in dienst zijn van de GR.

De eerste twee vormen verdienen de voorkeur, aangezien ze bijdragen aan het realiseren van de doelstelling om mensen zoveel mogelijk aan zo regulier mogelijk werk te helpen.

Een mogelijke herinrichting van de werkzaamheden die aangeboden worden binnen de nieuwe uitvoeringsorganisatie kost tijd. Aan de ene kant omdat het vinden van oplossingen en partners tijd kost. Aan de andere kant omdat een te snelle verandering ten koste kan gaan van financiële zekerheid. De uitvoeringsorganisatie wordt daarom gevraagd om uiterlijk begin 2016 een strategie bepaald te hebben over de herstructurering van de huidige infrastructuur.

Naast de effectiviteitsdoelen die uit de maatschappelijke opgave voortvloeien dient de uitvoeringsorganisatie zorg te dragen voor een rechtmatige uitvoering van de bijstand. Voldaan dient te worden aan de wettelijke eisen rondom uitkeringsverstrekking, handhaving, maatregelen en re-integratie. Hiervoor dient de interne controle binnen de uitvoeringsorganisatie ingericht te zijn. Hierbij geldt ook dat de verantwoordingen naar onder meer het ministerie als het CBS door de uitvoeringsorganisatie uitgevoerd zullen worden.

Kader: Uitvoering van de Participatiewet dient rechtmatig te gebeuren

De uitvoeringsorganisatie dient de taken die samenhangen met de Participatiewet rechtmatig uit te voeren. Voldaan dient te worden aan de wettelijke eisen rondom uitkeringsverstrekking, handhaving, maatregelen en re-integratie.

5.3 Efficiëntie

Ook in het kader van de efficiëntie dient de uitvoeringsorganisatie een bijdrage te leveren. In de eerste plaats gaat het hierbij om het aanpassen van de infrastructuur aan de doelgroep. Het huidige Sw-bedrijf beschikt over een uitgebreide infrastructuur om de huidige doelgroep werk te bieden en hun arbeidsvaardigheden te ontwikkelen. Daarnaast heeft zij samen met het Werkplein een test- en trainingscentrum, waarin de bijstandsgerechtigden worden begeleid naar de arbeidsmarkt in een arbeidsmatige setting. Bijeen krimp van de Wsw-doelgroep zullen maatregelen moeten worden genomen om een relatieve toename van de kosten voor de infrastructuur te voorkomen.

Er wordt toegewerkt naar een uitvoeringsorganisatie die op het terrein van het aanbieden van werk zo flexibel mogelijk is. Het aanbod van werk beweegt mee met de conjunctuur. In laagconjunctuur wordt er meer werkvolume vanuit de uitvoeringsorganisatie aangeboden en bij hoogconjunctuur is het werkvolume kleiner. Dit wordt gedaan om de kosten voor de infrastructuur en het ondernemersrisico zo klein mogelijk te houden. Het algemene doel is dat zoveel personen op de reguliere arbeidsmarkt werkzaam zijn, maar voor een deel van hen is dat (nog) niet mogelijk. Voor deze personen zal een werkaanbod aanwezig moeten zijn, evenals voor bijstandsgerechtigden in het leerwerkspoor. Omdat de doelgroep waarvoor werk aangeboden moet worden binnen de uitvoeringsorganisatie fluctueert, zal het aanbod van werk ook flexibel moeten zijn. Dit vraagt om eenvoudige werkzaamheden die snel op- en afgeschaald kunnen worden. De werkzaamheden dienen zoveel mogelijk gericht te zijn op door- en uitstroom van de doelgroep. Daarom dienen de werkzaamheden in de uitvoeringsorganisatie aan te sluiten op de vraag in de arbeidsmarkt. Dit maakt het mogelijk om binnen de werkzaamheden klaar gestoomd te worden voor regulier werk dat ook aanwezig is. Alleen voor de doelgroep Wsw-oud die niet op de arbeidsmarkt terecht kan, is werken binnen de uitvoeringsorganisatie het einddoel.

Kader: Aanbod van werk in uitvoeringsorganisatie dient flexibel te zijn

De uitvoeringsorganisatie biedt werk voor de doelgroep die (nog) niet terecht kan op de reguliere arbeidsmarkt en voor de doelgroep waarvoor op de arbeidsmarkt tijdelijk geen ruimte is. Deze doelgroep fluctueert sterk. Het aanbod van werk binnen de uitvoeringsorganisatie zal daarom flexibel moeten zijn en meebewegen met de omvang van de doelgroep. Daarnaast dient het werk en opleiding aan te sluiten op de vraag in de markt. Dit vraagt om een zo flexibel mogelijke uitvoeringsorganisatie.

Bij de totstandkoming van de uitvoeringsorganisatie dient zoveel mogelijk voorkomen te worden dat er dubbelingen in personeel, ICT en ondersteunende diensten ontstaan. Bij de inrichting van de organisatie geldt daarom dat goed wordt gekeken hoe gebruik gemaakt kan worden van wat al binnen de gemeenten aanwezig is.

Hierbij wordt met name gedacht aan de zogenaamde PIOFACH-functies (personeel, inkoop, organisatie, financiën, automatisering, communicatie en huisvesting). Per functie wordt bekeken hoe dit het best ingericht kan worden onder het motto: 'binnen de uitvoeringsorganisatie als het moet en in samenwerking met de gemeenten als het kan'. Op deze wijze kan uiteindelijk bespaard worden op de kosten. In samenwerking met de gemeentesecretarissen en het management van de uitvoeringsorganisatie(s) wordt bekeken hoe dit het best ingericht kan worden en waar (on)mogelijkheden liggen. In het inrichtingsplan voor de uitvoeringsorganisatie dat uiterlijk in juli/augustus 2015 gereed dient te zijn worden de keuzes en mogelijkheden vastgelegd.

Kader: PIOFACH-functies in samenwerking met gemeenten als het kan

Om kosten te besparen wordt per functie bekeken of dit in samenwerking met de gemeenten kan worden uitgevoerd. Hierbij geldt dat de functie alleen zelfstandig binnen de uitvoeringsorganisatie wordt ingericht als dit niet bij de gemeenten kan.

5.4 Dienstverlening

Voor de inrichting van de dienstverlening wordt gewerkt aan de hand van het eerder benoemde dienstverleningsconcept met de verschillende sporen. Elk spoor kent zijn eigen aanpak voor klanten en daarmee ook zijn eigen vorm van dienstverlening. Hierbij gaat het onder meer om de beschikbaarheid van middelen en instrumenten, maar ook om de wijze waarop contacten met de klanten en de begeleiding wordt ingericht. Voor elk spoor geldt dat dit gevolgen heeft voor de nabijheid waarbij de dienstverlening wordt ingericht. Hierbij geldt als uitgangspunt dat hoe verder de klant van de arbeidsmarkt afstaat, hoe dichter de dienstverlening bij de klant zelf wordt ingericht. Hiermee wordt ingespeeld op de zelfredzaamheid van klanten. Hoe dichter bij de arbeidsmarkt hoe meer van de klant zelf verwacht mag worden, ook qua reizen. De inrichting van deze dienstverlening dient in het inrichtingsplan en uitvoeringsplan 2016 te worden vastgelegd door de uitvoeringsorganisatie.

Kader: De dienstverlening aan de klant wordt per spoor ingericht.

De uitvoeringsorganisatie werkt met dienstverleningsconcept. Elk spoor kent hierbinnen zijn eigen aanpak. Hierbij geldt dat hoe verder de klant van de arbeidsmarkt staat hoe dichter de fysieke dienstverlening bij de klant zelf georganiseerd gaat worden.

In het kader van efficiëntie en dienstverlening kan ICT een grote rol spelen. Er wordt vanuit gegaan dat de uitvoeringsorganisatie hier zoveel mogelijk gebruik van gaat maken. Dit houdt in dat dienstverlening digitaal wordt waar dit mogelijk is en alleen fysiek wanneer dit nodig is. Dit ontlast de organisatie, maar bevordert ook de klantvriendelijkheid. Bij de digitalisering kan gedacht worden aan het mogelijk maken dat mensen digitaal hun eigen uitkering aanvragen, mutaties zelf doorgeven, minimavoorzieningen aanvragen, etc. Op verschillende plekken in het land zijn hier inmiddels ervaringen mee opgedaan.

Kader dienstverlening digitaal waar mogelijk

Uitgangspunt is zelfredzaamheid van de klant. In dit kader wordt de dienstverlening daar waar mogelijk gedigitaliseerd. Alleen wanneer het echt noodzakelijk is blijft persoonlijk (fysiek) contact mogelijk. Bij verdere digitalisering wordt onder meer gedacht aan het door de klant aanvragen van een uitkering of

Om uitkeringsgerechtigden aan het werk krijgen, dienen de gemeenten grip te krijgen op de kansen en mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. Doel is werkzoekenden (en dan vooral degenen met een grotere

afstand tot de arbeidsmarkt) zo regulier mogelijk aan de slag krijgen. Een sterkere verbinding met het bedrijfsleven in onze regio moet dit beter mogelijk maken. Dit vraagt om duurzame en goede relaties, om ondersteuning waarmee bedrijven worden “ontzorgd” en worden gestimuleerd om mee te werken aan oplossingen voor burgers in een kwetsbare (arbeidsmarkt-)positie. Het faciliteren van de werkgever staat voorop. Dit past in de visie die gepaard gaat met de transities: er wordt gekozen voor een eenduidige benadering van werkgevers voor de gehele doelgroep van de Participatiewet. Dit sluit ook aan bij de visie van Werk aan de Winkel.

Door één werkgeversbenadering in te richten ontstaat er één gemeentelijke partner voor de werkgever, met een uniform instrumentarium. Daarmee verdwijnt de huidige overlap in dienstverlening tussen Ability, het Werkplein en het regionale werkbedrijf. Deze benadering dient uiterlijk op 1 januari 2016 operationeel te zijn;

De daadwerkelijke uitvoering van de trajecten, zoals werkervaringsplaatsen, een arbeidstrainingstraject en de daadwerkelijke begeleiding van klanten, kan eventueel bij andere partijen belegd worden. De organisatie voor de werkgeversbenadering is een dienstverlener die opereert als intermediair tussen werkgever en uitkeringsgerechtigde of tussen uitkeringsgerechtigde en trajectuitvoerder.

Kader: één werkgeversbenadering

De Participatiewet vraagt naast een gerichte inzet op middelen ook om een gerichte inzet van personeel. Het is niet de bedoeling dat meerdere organisaties dezelfde werkgevers benaderen. Het streven is om toe te groeien naar één werkgeversbenadering die aansluit bij de gedachte van de wet dat er één klantgroep ontstaat. Deze klantgroep kent wel onderlinge verschillen, hierop kan met een divers instrumentarium worden ingespeeld.

5.5 Doelen

in de voorgaande paragrafen zijn de verschillende doelen die uit de organisatorische opgave voortvloeien al benoemd. In de onderstaande tabel worden deze samengevat.

Doelen bij de organisatorische opgave
<ul style="list-style-type: none"> • Op 1 januari 2016 is één uitvoeringsuitvoeringsorganisatie voor Werk en Inkomen voor de BMW-gemeenten gerealiseerd en operationeel. • De uitvoeringsorganisatie zorgt ervoor dat de taken rechtmatig en binnen de wettelijke vereisten uitgevoerd worden. • In juli/augustus 2015 is er voor de uitvoeringsorganisatie een inrichtingsplan opgesteld met bijbehorende conceptbegroting. • In het inrichtingsplan is opgenomen hoe er omgegaan wordt met keuzes en (on)mogelijkheden rondom de zogenaamde PIOFACH-functies. • In het inrichtingsplan is opgenomen hoe de dienstverlening aan groepen per spoor fysiek ingericht gaat worden. • Begin 2016 is een strategie bepaald voor de herstructurering van de huidige infrastructuur, waarbij ingegaan wordt op het flexibele aanbod van arbeid en mogelijkheden voor vervreemding van de huidige bedrijfsactiviteiten. • Op 1 januari 2016 is er een gezamenlijke werkgeversbenadering ingericht.

5.6 Indicatoren

Om de doelen meetbaar en de bereikte resultaten inzichtelijk te maken worden op basis van de doelen prestatie-indicatoren bepaald. De doelen binnen de organisatorische opgave bestaan momenteel vooral uit het opstellen van plannen. Pas wanneer klaar zijn kunnen op basis hiervan de prestatie- en verantwoordingsindicatoren opgesteld worden

In de onderstaande tabel staan prestatie-indicatoren weergegeven waar aan gedacht kan worden

Mogelijke prestatie-indicatoren bij organisatorische opgave
<ul style="list-style-type: none">• De klanttevredenheid van zowel bijstandsgerechtigden en Wsw-ers als werkgevers bedraagt minimaal het gemiddelde uit de benchmark van Divosa 2015.• Het aandeel klanten per spoor dat gebruik maakt van digitale dienstverlening stijgt jaarlijks.