

Beleidsvoornemens Participatiewet

d.d. 10 januari 2014

Inhoudsopgave

0. Samenvatting	3
1. Introductie	5
1.1 Inleiding	
1.2 Samenwerken in Participatie	
1.3 Beleidsvoornemens en vervolgstappen	
1.4 Leeswijzer	
2. Context	7
2.1 Wetsvoorstel in concept	
2.2 Doelgroepen	
2.3 Uitvoeringsstructuur	
2.4 Bestuursopdrachten	
2.5 Inhoudelijke relatie met overige transitie	
3. Visie en uitgangspunten	12
4. Uitgangspunten Participatiewet	14
4.1 Ondersteuning alleen voor wie dat nodig is	
4.2 De (relatief) kortste weg naar werk	
4.3 Maximaliseren van arbeidsmarktwaarde	
4.4 Toekomstbestendige infrastructuur	
5. Implementatie	17
5.1 Beleidsplannen en begrotingen RSD AV en Avelingen Groep	
5.2 Verordeningen	
5.3 Communicatie	
6. Financiën	19

0. Samenvatting

In 2015 wordt naar verwachting de Participatiewet ingevoerd. In de Participatiewet staat werk voorop: iedereen die arbeidsvermogen heeft, levert 'naar vermogen' een bijdrage op de arbeidsmarkt. De Participatiewet is een herziening van de huidige Wet werk en bijstand (Wwb). De Wsw blijft alleen bestaan voor mensen die nu een Wsw-dienstbetrekking hebben en de Wajong blijft alleen bestaan voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Mensen die om wat voor reden dan ook niet in staat zijn om zelf werk te vinden, maar wel arbeidsvermogen hebben (een 'afstand tot de arbeidsmarkt'), komen onder de werking van de Participatiewet.

Gemeenten zijn en blijven daarmee verantwoordelijk voor het begeleiden naar werk van een grote groep mensen. Op dit moment zijn de taken geregeld via twee gemeenschappelijke regelingen: RSD AV en Avelingen Groep. Door de Unie van besturen (Algemeen bestuur Avelingen Groep en Dagelijks bestuur RSD AV) zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld voor de beleidsvorming van de Participatiewet, die verwerkt zijn in de regionale visie op het sociaal domein:

Ondersteuning naar werk alleen voor wie dat nodig is

Mensen die een beroep op een uitkering doen, hebben allereerst een eigen verantwoordelijkheid om terug te keren naar de arbeidsmarkt of om de arbeidsmarkt voor het eerst te betreden. Dit geldt met name voor mensen die een zodanig verdienvermogen hebben, dat ze zelfstandig mee kunnen doen op de arbeidsmarkt. Als blijkt dat er meer nodig is om iemand aan het werk te helpen, is een goede intake en diagnose essentieel. Alleen bij de juiste diagnose van het probleem kan de juiste ondersteuning naar werk geboden worden.

De (relatief) kortste weg naar werk

Een succesfactor voor de uitvoering van de Participatiewet is wanneer de duur in de uitkering zo kort mogelijk is. Dat is zowel in het belang van de gemeenten (schadelastbeperking ten aanzien van het inkomensdeel), van werkgevers (arbeidsproductiviteit) en van betrokkenen zelf (kansen op de arbeidsmarkt). De 'kortste weg naar werk' is een relatief begrip. Maatwerk is hier het uitgangspunt.

Maximaliseren van arbeidsmarktwaarde

In de Participatiewet is 'loonwaarde' een belangrijk thema: het verdienvermogen van een persoon op een specifieke werkplek. Het uitgangspunt is dat iemand 'naar vermogen' meedoet op de arbeidsmarkt. Wanneer het verdienvermogen van mensen volledig wordt benut, ontstaan duurzame oplossingen om mensen uit de uitkering te krijgen en te houden.

Binnen de kaders van de Participatiewet zijn tal van instrumenten mogelijk. Naast de inzet van loonkostensubsidies en trajecten om de positie van mensen op de arbeidsmarkt te versterken, zijn er de aangepaste werkplekken. Uiteindelijk gaat het er om dat iemand werk kan doen dat aansluit bij zijn mogelijkheden en bij de vraag van de markt.

Toekomstbestendige infrastructuur

Om de taken op het terrein van werk & inkomen goed te blijven uitvoeren, is het van belang dat er een toekomstbestendige infrastructuur staat. Een infrastructuur die niet alleen bestaat uit werkplekken, maar ook uit voldoende kennis en expertise, die binnen het hele werkgebied breed ingezet kunnen worden als instrument in het regionale arbeidsmarktbeleid. Daarbij wordt voortgebouwd op wat er al is, waarbij continu gezocht wordt naar innovatieve oplossingen om tegemoet te komen aan de vraag van de markt en de mogelijkheden van de werkzoekenden.

Bovenstaande beleidsvoornemens vormen het kader voor de verdere uitwerking. Na de 'inhoud' volgt de 'structuur'. Op het moment van schrijven wordt er gewerkt aan het bouwen van een aantal scenario's voor de toekomstige uitvoering van de taken op het terrein van werk & inkomen.

De verdere uitwerking is tevens afhankelijk van de definitieve wettekst. Naar verwachting wordt het wetsvoorstel in het voorjaar van 2014 door de Tweede Kamer behandeld. Verder moet een aantal zaken nog uitgewerkt worden in lagere regelgeving, en is er nog het overleg van de landelijke Werkkamer, waarin VNG en sociale partners de afspraken uit het Sociaal Akkoord van 2013 uitwerken.

In april worden de beleidsplannen en begrotingen naar gemeenten verstuurd, waarbij de raden zoals gebruikelijk hun zienswijze kunnen indienen. In het proces daar naartoe worden de raden en de ambtelijke organisaties volop meegenomen, om daarmee ook recht te doen aan eventuele lokale inkleuring. Kort samengevat, in die beleidsplannen en begrotingen worden de volgende elementen verwerkt:

- de beleidsvoornemens zoals vastgesteld door de raden (februari 2014). In het beleidsplan van mei een verdere concretisering naar doelgroepenbeleid.
- de uitkomsten van het onderzoek naar de toekomstige uitvoering van taken op het terrein van werk & inkomen (februari 2014). In het beleidsplan van mei een verdere concretisering naar organisatie van de taken en naar verdienmodellen, zodat optimaal resultaat wordt gehaald ondanks afnemende budgetten en een toenemende doelgroep.
- de resultaten van de overige bestuursopdrachten (arbeidsmarktbeleid en lokale aanhechting)
- de aandachtspunten die voortkomen uit de definitieve wettekst Participatiewet (voorjaar 2014). In het beleidsplan van mei een nadere invulling van instrumenten zoals loonkostensubsidie en beschut werk, mede afhankelijk van de lagere regelgeving.
- de aandachtspunten die voortkomen uit de uitkomsten van de landelijke Werkkamer (voorjaar 2014). In het beleidsplan van mei onder andere de vormgeving van Werkplein en Werkbedrijf.
- de budgetten voor zover dan bekend. In het beleidsplan van mei een begroting en risico-analyse.

1. Introductie

1.1 Inleiding

Naar verwachting wordt op 1 januari 2015 de nieuwe Participatiewet ingevoerd. De wijzigingen op het gebied van Werk & Inkomen (Wet werk en bijstand, Wet sociale werkvoorziening en de herziening van de Wajong) zijn al langer onderwerp van gesprek en zijn het sluitstuk van een aantal voorgenomen wetswijzigingen.

Het vorige kabinet Rutte wilde met de Wet werken naar vermogen een stroomlijning aanbrengen in de bestaande wetgeving, waarmee iedereen die niet zelfstandig in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, conform de nieuwe wetgeving aan het werk zou worden geholpen. Vanwege de val van het kabinet is de wet niet ingevoerd. Dit was gepland op 1 januari 2013.

Het huidige kabinet brengt een aantal wijzigingen aan, waaronder de naamgeving van de wet, maar de kern van de wet is hetzelfde gebleven. Als gevolg van het sociaal akkoord van april 2013 is de invoeringstermijn van de Participatiewet verschoven van 1 januari 2014 naar 1 januari 2015. Behandeling in de Tweede Kamer zal naar verwachting begin 2014 plaatsvinden.

De Participatiewet is een wijziging van de Wet werk en bijstand en de Wet sociale werkvoorziening, en vraagt om enkele fundamentele keuzes, gezien de afnemende budgetten. Binnen de projectstructuur rond de Participatiewet zijn vier bestuursopdrachten geformuleerd. In deze notitie wordt verder ingegaan op de beleidsvoornemens voor de Participatiewet en op de wijze waarop in deze regio de invoering van de Participatiewet wordt voorbereid, onder andere aan de hand van die vier bestuursopdrachten.

1.2 Samenwerken in Participatie

In de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden (AV) werken de gemeenten, Avelingen Groep en de Regionale Sociale Dienst (RSD AV) samen aan de voorbereiding van de transities in het sociaal domein. In oktober-november 2013 hebben de gemeenteraden in de regio een gezamenlijke visie op de herinrichting van het sociaal domein vastgesteld. Deze visie geeft de richting voor het verder concretiseren van plannen en beleid op het gebied van jeugd, werk & inkomen en maatschappelijke ondersteuning. Deze visie en uitgangspunten worden voor de drie transities nader uitgewerkt in afzonderlijke beleidsplannen. Ook deze beleidsplannen worden regionaal, in samenwerking, uitgewerkt.

Voor het beleidsplan Participatiewet geldt daarbij dat gemeente Lingewaal hier eveneens nauw bij betrokken is, omdat deze deel uitmaakt van de gemeenschappelijke regelingen van RSD AV en Avelingen Groep.

1.3 Beleidsvoornemens en vervolgstappen

In de Participatiewet wordt niet voorgeschreven wat er in een periodiek plan of beleidsplan moet worden geregeld. Wel moet een aantal zaken in een verordening geregeld worden, maar dat komt in een later stadium aan de orde, omdat dit mede afhankelijk is van de behandeling van de wet in de Tweede en Eerste Kamer.

De beleidsvoorbereiding en besluitvorming liggen voor de Participatiewet in beginsel bij de besturen van de twee gemeenschappelijke regelingen. De betrokkenheid van individuele gemeenten is echter essentieel, omdat de Participatiewet een gemeentelijke verantwoordelijkheid is. Om de inhoudelijke samenhang met de andere transities te bewaken, worden de beleidsvoornemens Participatiewet tegelijk met de periodieke plannen WMO en Jeugdwet aan de raden voorgelegd.

Tegelijkertijd wordt conform één van de bestuursopdrachten (zie paragraaf 2.4) onderzocht op welke manier de uitvoering van de taken op het terrein van werk en

inkomen het beste vorm kunnen krijgen. Dit moet leiden tot een aantal scenario's. Deze scenario's komen via de Algemeen besturen van de twee gemeenschappelijke regelingen, de gemeenteraden en de stuurgroep SIP aan de orde. De scenario's voor de taken op het gebied van werk & inkomen staan immers niet los van de inrichting van de overige taken in het sociaal domein.

De beleidsvoornemens zoals die nu voorliggen en de uitkomsten van bovengenoemd onderzoek worden in samenhang vertaald naar en geconcretiseerd in de reguliere beleidsplannen van RSD AV en Avelingen Groep, de begrotingen en de vast te stellen verordeningen. Idealiter is de wet dan inmiddels behandeld door de Tweede Kamer, waardoor de reguliere beleidsplannen van de organisaties zo concreet mogelijk aansluiten bij de toekomstige wet.

Ook zijn dan naar verwachting de eventueel nadere afspraken van de landelijke Werkkamer bekend, waarin VNG en sociale partners overleggen over de uitwerking van het sociaal akkoord. Op het moment van schrijven zijn deze uitkomsten nog niet volledig bekend. Ondertussen wordt niet gewacht met het verder voorbereiden op de Participatiewet. De aanpassingen zijn waarschijnlijk niet dusdanig groot, dat niet doorgegaan kan worden met de verdere voorbereidingen.

De vaststelling van de reguliere beleidsplannen en begrotingen vindt binnen de besturen van de gemeenschappelijke regelingen plaats, waarbij gemeenteraden zoals gebruikelijk de gelegenheid hebben om hun zienswijze in te dienen. Conform planning zullen de reguliere beleidsplannen en begrotingen in april naar de gemeenten verzonden worden. Deze beleidsplannen en begrotingen worden gebaseerd op de beleidsvoornemens in deze notitie, nadat hierover advies is gegeven door de cliëntenraad RSD AV en de Wsw-raad en nadat deze zijn behandeld in de gemeenteraden.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de context van de nieuwe wet: de wetswijzigingen (voor zover nu bekend), de wijze waarop de beide gemeenschappelijke regelingen zich hierop voorbereiden en de relatie met de overige transities.

Hoofdstuk 3 gaat kort in op de regionale visie op het sociaal domein, zoals vastgesteld in november 2013. Die visie vormt de basis voor de beleidsvoornemens van de drie afzonderlijke transities jeugd, werk & inkomen en maatschappelijke ondersteuning.

In hoofdstuk 4 worden de beleidsuitgangspunten geschetst die specifiek gelden voor de Participatiewet.

Hoofdstuk 5 gaat in op de uitwerking daarvan in de nieuwe elementen van de Participatiewet en hoofdstuk 6 gaat in op de financiële context.

De beleidsvoornemens zijn gebaseerd op de informatie uit het regeerakkoord van oktober 2012, het sociaal akkoord van april 2013, de Hoofdlijnenbrief van staatssecretaris Klijnsma van juni 2013 en de concept wettekst, zoals deze naar de Tweede Kamer is verzonden op 2 december 2013.

Zolang de wettekst niet is vastgesteld door het parlement blijven wijzigingen mogelijk, die uiteraard weer gevolgen kunnen hebben voor het specifieke lokale/regionale beleid.

2. Context

2.1 Wetsvoorstel in concept

Uitgangspunt van de Participatiewet is om bestaande regelingen voor mensen die zijn aangewezen op ondersteuning naar werk, op te nemen in één nieuwe wet. Doelstelling van de wet is dat iedereen een bijdrage naar vermogen kan leveren op de arbeidsmarkt. Het kabinet verwacht dat dit mogelijk is doordat bestaande regelingen worden herzien. Op 1 januari 2015 wordt de Participatiewet ingevoerd. Dit is een wijziging van de Wet werk en bijstand (Wwb) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Voor deze twee regelingen zijn de gemeenten ook nu al verantwoordelijk. De uitvoering daarvan is neergelegd bij twee gemeenschappelijke regelingen: de Regionale Sociale Dienst AV en Avelingen Groep. Daarnaast wordt de Wajong herzien, waardoor een grotere groep arbeidsgehandicapten onder verantwoordelijkheid van gemeenten komen te vallen.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

Wet werk en bijstand

Technisch gezien is de Participatiewet een wijziging van de Wwb, waarbij de naamgeving van de wet gewijzigd wordt. In de kern blijft het doel dat zoveel mogelijk mensen hun weg (terug) kunnen vinden naar de arbeidsmarkt. Daarvoor wordt de wet uitgebreid met vernieuwde instrumenten, namelijk beschut werk en loonkostensubsidie. Toekenning van bijstand gebeurt voortaan op basis van een individueel plan van aanpak, om daarmee te markeren dat de weg naar werk voorop staat. De voorgenomen wijzigingen van de Wwb op 1 juli 2014 (nog voor de invoering van de Participatiewet) worden onderdeel van de nieuwe wet.

Wet sociale werkvoorziening

De Wsw blijft bestaan voor mensen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband hebben. Zij behouden hun rechten. UWV blijft volgens de huidige normen de herindicatie uitvoeren voor deze groep.

Beschutte werkplekken

Binnen de Participatiewet kunnen gemeenten (nieuwe) beschutte werkplekken realiseren voor mensen die daarop aangewezen zijn, waarbij zij mogelijk een dienstverband hebben bij het Werkbedrijf. Deze beschutte werkplekken komen in plaats van de huidige Wsw. Hiervoor komt er een nieuwe indicatiestelling die naar verwachting door UWV uitgevoerd wordt. Op moment van schrijven zijn de indicatienormen nog niet bekend; deze worden uitgewerkt in lagere regelgeving.

Wajong

Naast de samenvoeging van de WWB en de Wsw, wordt de Wajong herzien. De Wajong is straks alleen nog beschikbaar voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij blijven onder verantwoordelijkheid van UWV. Iedereen met een arbeidshandicap die wel in staat is om arbeid te verrichten, komt via de Participatiewet onder de verantwoordelijkheid van gemeenten te vallen. Met ingang van 1 januari 2015 wordt het hele zittende bestand van de Wajong gefaseerd herbeoordeeld. Herkeuring zal alleen gebeuren voor mensen bij wie in de huidige situatie niet duidelijk is of ze arbeidsvermogen hebben. Naar verwachting gebeurt dit over een periode van vier jaar, tot eind 2018.

Aandachtspunt bij de voormalige Wajong-ers is dat een deel van deze groep mensen na herkeuring geen recht meer heeft op een uitkering. Hoewel zij geen recht hebben op een uitkering, vallen zij wel onder de verantwoordelijkheid van gemeenten voor wat betreft de ondersteuning naar werk. Het aantal niet-uitkeringsgerechtigden ('NUG-gers') binnen de Participatiewet zal dus naar verwachting groeien.

Loonkostensubsidie

Om mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen toch kansen te geven op de arbeidsmarkt, hebben de gemeenten de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever. Deze ontvangt dan het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde (arbeidsproductiviteit op basis van een reële werkplek). Naar verwachting gaat UWV een rol vervullen in het bepalen of iemand al dan niet zelfstandig in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. De uitwerking daarvan is nog niet helder; dit wordt geregeld in lagere regelgeving. Veel gemeenten en SW-bedrijven werken al met een vorm van loonwaardemeting. Naar verwachting wordt via lagere regelgeving voorgeschreven waar een loonwaardemeting aan moet voldoen.

Op dit moment bestaat al de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Nieuw is dat het straks gefinancierd mag worden vanuit de uitkering.

Budget

Voor de uitvoering van de Participatiewet krijgen gemeenten beschikking over één ongedeeld budget. Wel wordt er een efficiencykorting opgelegd door het Rijk. Het ongedeelde budget wordt zoals het er nu naar uitziet onderdeel van het deelfonds sociaal domein in het Gemeentefonds, waarbij de eerste drie jaar sprake is van een geormerkt budget.

Quotumwet

Tegelijk met de Participatiewet wordt ook de Quotumwet ingevoerd. In het sociaal akkoord hebben werkgevers zich gecommitteerd om op termijn volgens een afgesproken tijdpad 100.000 banen te realiseren (en de overheid voegt daar nog 25.000 aan toe) voor mensen met een arbeidshandicap. Voldoen werkgevers niet aan die toezegging, komt er alsnog een verplichting via de Quotumwet.

Deze 'extra' banen zijn in eerste instantie bedoeld voor mensen die vanwege de herbeoordeling Wajong niet meer tot de Wajong-doelgroep behoren en mensen die nu op de wachtlijst van de Wsw staan.

Het wetsvoorstel voor de Quotumwet wordt in het voorjaar van 2014 aan de Tweede Kamer aangeboden. Voor de beleidsvoornemens Participatiewet heeft dit verder geen gevolgen, want werkgevers zijn hoe dan ook een essentiële partner voor het organiseren van werk voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de verdere uitwerking is dit, afhankelijk van de inhoud van de Quotumwet, wel relevant.

2.2 Doelgroepen

Doelgroep van de Participatiewet zijn "mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op ondersteuning" (zoals verwoord in de hoofdlijnennotitie van staatssecretaris Klijnsma, d.d. 27 juni 2013). In het kader van de Participatiewet wordt met 'ondersteuning' bedoeld: de begeleiding naar werk of begeleiding in/bij het werk.

Concreet betekent dit:

- Huidige WWB-ers. Op dit moment bedraagt het aantal bijstandsgerechtigden ongeveer 1500 personen
- Huidige Wsw-ers. Op dit moment gaat het om ongeveer 600 mensen. Omdat hun rechten gegarandeerd zijn, wordt deze groep geleidelijk kleiner.
- Mensen die op een vorm van beschut werk zijn aangewezen. Het kabinet gaat uit van landelijk 30.000. In het werkgebied van Avelingen Groep en RSD AV zijn dat er op termijn ongeveer 200.
- Wajongers die na herkeuring niet meer tot de nieuwe Wajong behoren. Mede op basis van prognoses van UWV gaan we uit van (op termijn) bijna 500 personen.

Het uitgangspunt van de Participatiewet is dus dat iedereen in meer of mindere mate arbeidsvermogen heeft. In de praktijk is dit niet altijd het geval, maar de focus is helder: WERK.

2.3 Uitvoeringsstructuur

Gemeenten zijn wettelijk verantwoordelijk voor uitvoering van de Participatiewet, net zoals gemeenten dat nu al zijn voor de WWB en de Wsw. Zij hebben dat geregeld via twee gemeenschappelijke regelingen (RSD AV en Avelingen Groep).

Het werkgebied van RSD AV en Avelingen Groep bestaat uit zeven gemeenten: Giessenlanden, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard en Zederik. Diezelfde zeven gemeenten vormen gezamenlijk één van de 35 landelijk vastgestelde arbeidsmarktregio's. Binnen de arbeidsmarktregio is UWV een belangrijke partner.

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat de bemiddeling van werkzoekenden geregeld wordt via de Werkpleinen en het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking via Werkbedrijven. Dat gebeurt beide op het niveau van de arbeidsmarktregio. In dat opzicht is het een zeer groot voordeel dat de AV-regio plus Lingewaal op dit moment een eigen arbeidsmarktregio is en RSD AV en Avelingen Groep beiden op diezelfde schaal georganiseerd zijn. Het Werkplein en het Werkbedrijf bestaan daarmee feitelijk al.

De Werkbedrijven worden de 'schakel tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking'. De Werkbedrijven krijgen een wettelijke verankering in de wet SUWI en is verder vormvrij. Wel is al duidelijk dat werkgevers en werknemers op bestuurlijk niveau betrokken worden.

Binnen de Werkbedrijven moeten afspraken gemaakt over:

- Werkgeversdienstverlening
- Inzet van instrumenten en voorzieningen
- De organisatie van beschut werk

Het kabinet geeft aan dat de Werkbedrijven zoveel mogelijk aansluiten bij de al bestaande samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's. De vormgeving van de Werkbedrijven worden onderdeel van de al bestaande Wet SUWI (Structuur Uitvoering Werk en Inkomen).

Voor het kabinet zijn de 35 arbeidsmarktregio's hét niveau waarop dit georganiseerd moet gaan worden. Aangezien de arbeidsmarktregio Gorinchem bestaat uit de AV-gemeenten en Lingewaal, heeft dit voor deze regio geen grote gevolgen, omdat de taken op het terrein van de Participatiewet ook nu al op deze schaal georganiseerd zijn.

2.4 Bestuursopdrachten

In het kader van de komst van de Participatiewet en de betekenis daarvan voor de uitvoering, zijn door de Unie van besturen (Algemeen bestuur Avelingen Groep en Dagelijks bestuur RSD AV) in februari 2013 vier bestuursopdrachten vastgesteld:

- Participatiebeleid
- Arbeidsmarktbeleid
- Lokale aanhechting
- Uitvoering taken werk en inkomen

Voor de beleidsvoornemens in dit document komen voort uit de eerste bestuursopdracht. Het beleid ten aanzien van de Participatiewet en de verdere concretisering daarvan worden afgestemd met deelnemers van de zeven gemeenten. Deze afstemming heeft geleid tot een verdere inkleuring van de beleidsuitgangspunten zoals deze zijn vastgesteld door de Unie van besturen.

Daarnaast is de samenhang tussen de vier bestuursopdrachten van belang. De eerste drie opdrachten zijn vooral inhoudelijk van aard. De vierde gaat over de inrichting van de uitvoering. Op dit moment wordt gewerkt aan een business case, onder leiding van een externe projectleider. De business case sluit aan op de beleidsvoornemens. De beleidsvoornemens gaan over het 'wat'. De business case gaat over het 'hoe'. Eerst

stellen we vast wat we willen bereiken. Vervolgens gaan we na hoe we dat gaan doen. Kortom, structure follows strategy.

Voor de vormgeving van de toekomstige uitvoering wordt allereerst de bestaande situatie in kaart gebracht, waarbij wordt ingegaan op het huidige takenpakket van RSD AV en Avelingen Groep. Daarnaast wordt in kaart gebracht wat de beschikbare budgetten vanuit het Rijk zijn voor de komende jaren en wat de omvang van de doelgroepen is voor de komende jaren.

Dit leidt tot een aantal scenario's, waarover op bestuurlijk niveau een besluit zal worden genomen. Door de Unie van besturen is vastgesteld dat zorgvuldigheid in dit proces van belang is en dat de inhoud leidend is voor de structuur van de toekomstige uitvoering. De toekomstige uitvoering van de taken op het terrein van werk & inkomen staan niet los van de inrichting van de overige taken in het sociaal domein en zullen daarom in samenhang worden gezien.

Naast de scenario's is de definitieve vormgeving van de Werkbedrijven relevant. Hoe meer ruimte er wordt gegeven aan de arbeidsmarktregio's, des te meer kan de structuur van de uitvoering aansluiten bij wat in de AV-regio passend gevonden wordt.

De uitkomsten van dit proces worden vertaald naar de reguliere beleidsplannen en begrotingen van RSD AV en Avelingen Groep.

2.5 Inhoudelijk relatie met de overige transitie's

Doordat de Participatiewet, de nieuwe Jeugdwet en de nieuwe WMO tegelijk worden ingevoerd en de gemeente beschikking krijgt over een ontschot budget (met voorlopig nog wel oormerking van de specifieke budgetten), liggen er kansen om de verbindingen te zoeken.

Op beleidsmatig niveau is de verbinding weergegeven in de algemene beleidsuitgangspunten die regionaal zijn vastgesteld (zie hoofdstuk 3). In de regionale visie wordt uitgegaan van zelfredzaamheid van mensen. Redden ze zichzelf niet, dan is ondersteuning aan de orde. Dat geldt ook voor het domein werk & inkomen. Sterker nog, werk is een essentieel element in de zelfredzaamheid van mensen. Het biedt structuur, inkomen en een sociaal netwerk. Aangevoeld is dat daarmee andere vormen van ondersteuning voorkomen kunnen worden.

In de uitvoering zit de verbinding in de mensen waar het om gaat: de cliënt of het gezin waar meerdere organisaties binnen het sociaal domein zich mee bezig houden. In de pilotfase wordt de verbinding daarom op een aantal plekken gelegd.

RSD AV is bijvoorbeeld door een consultant vertegenwoordigd in de pilot sociaal wijkteam van de gemeente Leerdam. De wijze van toekomstige verbinding met de sociale wijkteams wordt duidelijk na de evaluatie van de pilot. Ook participeert RSD AV in de pilot Huis van de Waard in de gemeente Molenwaard.

Er is een pilot van Avelingen Groep en Syndion waarin de grenzen tussen dagbesteding en beschut werk verkend worden, met als doel om te zorgen dat mensen de juiste ondersteuning krijgen en daarmee goed tot hun recht komen.

Ondertussen wordt al werkende weg al aan de slag gegaan met de verbindingen tussen de transitie's. De uitkomsten van de pilots worden niet helemaal afgewacht, er wordt gekeken welke synergie ook nu al mogelijk is in de samenwerking tussen Avelingen Groep, RSD AV en afzonderlijke gemeenten. Ook wordt nu al samengewerkt met gemeenten om mensen direct of onder begeleiding van Avelingen Groep op de arbeidsmarkt te plaatsen.

Daarnaast kan er ingezet worden op activering via lokale projecten, bijvoorbeeld vanuit de 'tegenprestatie' of door mensen die heel ver van de arbeidsmarkt staan en al dan niet een arbeidsplicht hebben. Het primaire doel is in dat geval om isolement te voorkomen.

Net als bij de andere transitie is er ook in de Participatiewet behoefte aan lokaal maatwerk waar nodig en waar mogelijk. Aangezien de Participatiewet op dit moment uitgevoerd wordt binnen twee gemeenschappelijke regelingen, vindt de beleidsvoorbereiding op regionaal niveau plaats. In de verdere uitwerking is er zeker lokaal maatwerk mogelijk, omdat een gemeente soms specifieke lokale kenmerken heeft die om een specifieke aanpak vragen.

3. Visie en uitgangspunten

De gemeenteraden van de regio AV en de besturen van Avelingen Groep en RSD AV hebben de volgende visie op het sociaal domein vastgesteld:

Visie:

"We willen dat mensen in hun eigen omgeving hun leven naar eigen keuze kunnen invullen, waarbij zij samen met anderen onderdeel zijn van deze samenleving. We gaan er vanuit dat mensen dit zelf weten te regelen. Lukt dat niet dan ondersteunen we hen daarbij, in samenwerking met al onze partners in het sociale domein. Hierbij willen we het verschil maken door maatwerk te leveren. Samen zijn we verantwoordelijk voor de vormgeving van het sociale domein"

Centraal in de visie van de regio AV op het sociaal domein staat 'meedoen naar vermogen'. Voor de Participatiewet betekent dit meedoen op de arbeidsmarkt. En als dit (nog) niet mogelijk is, op een andere manier meedoen. De specifieke beleidsvoornemens voor de Participatiewet sluiten dan ook prima aan op de algemene beleidsuitgangspunten zoals deze zijn vastgesteld voor het hele sociale domein:

- De kracht van de samenleving: We gaan uit van eigen kracht en mogelijkheden van inwoners en omgeving. Inwoners zijn zelfredzaam, maar ook verantwoordelijk voor buurt, wijk of omgeving. Krachten in de samenleving worden voluit benut. Het wordt daarbij gewoon om (eerst) hulp te vragen in het eigen sociale netwerk, wijk of omgeving. Maar er is een grens aan zelfredzaamheid en de inzet van het netwerk, we moeten overbelasting voorkomen. Er blijft een vangnet voor degene die dit niet redt.
- Vertrouwen in de samenleving: We vertrouwen inwoner, omgeving, professional en organisaties. Voorschriften, overlegvormen en bureaucratische verantwoordingsstructuren maken plaats voor sturen op prestatie en resultaat. We laten los en vertrouwen erop dat partijen zich verantwoordelijk voelen, verantwoordelijkheid nemen en rekenschap afleggen. Dit is de stip aan de horizon, en een groeiproces. Tijdens dit proces monitoren we de resultaten en sturen bij als dit nodig is.
- Differentiatie en maatwerk: We staan dicht bij onze inwoners en organiseren samen met inwoners en zorg- en welzijnsorganisaties een effectief sociaal netwerk. Op het moment, dat problemen of vragen dit netwerk overstijgen wordt een passend ondersteuningsaanbod georganiseerd. Hierbij is er ruimte voor differentiatie en maatwerk. Geen enkele situatie is gelijk aan de andere, we moeten het verschil durven maken. Naast het feit dat we maatwerk moeten leveren voor onze inwoners, moeten we als gemeenten waar mogelijk ook het verschil durven maken tussen de lokale eigenheid van de gemeenten in onze regio.
- Samenwerken en kennis delen: We beseffen, dat wij verantwoordelijk zijn voor de vormgeving en te bereiken resultaten binnen het eigen (lokale en regionale) sociale domein. Het gaat om een complex systeem van inwoners, instellingen, organisaties, gemeenten, raden en andere belanghebbenden. Binnen de ontwikkeling van het sociale domein pakken de deelnemers (gemeenten en maatschappelijke partners) hun rol door samen te werken, kennis en informatie te delen, elkaar te stimuleren en te ontwikkelen en, zo mogelijk te ontschotten. Gezamenlijk zijn wij verantwoordelijk voor de inrichting en vormgeving van het sociale domein.

Dit vergt een cultuuromslag van 'de gemeente regelt het wel' naar kijken wat iemand zélf kan regelen. Er wordt meer gevraagd van degene die de ondersteuning nodig heeft en van zijn omgeving. In het domein werk & inkomen is dit niet nieuw. Al met de invoering van de Wet Werk en Bijstand is veel nadrukkelijker het uitgangspunt 'werk boven inkomen' leidend geworden. En binnen de Wsw is steeds normaler geworden dat mensen bij reguliere werkgevers aan de slag zijn. De afgelopen jaren is in het domein werk &

inkomen al een flinke slag gemaakt. Met het teruglopen van de budgetten is dit nog eens versterkt. Die lijn wordt voortgezet in de Participatiewet, waar 'werk boven inkomen' wordt voortgezet naar 'iedereen werkt naar vermogen'. Daarmee wordt onderstreept dat werk het uitgangspunt is en dat werkzoekenden daar een eigen verantwoordelijkheid in hebben.

4. Beleidsuitgangspunten Participatiewet

In het kader van de totstandkoming van de visie op het sociaal domein, zijn door de besturen van RSD AV en Avelingen Groep vier beleidsuitgangspunten vastgesteld. Deze hebben allemaal ook een verband

met de bredere uitgangspunten zoals regionaal vastgesteld, want ook in de Participatiewet gaat het onder andere om eigen verantwoordelijkheid waar mogelijk en maatwerk waar nodig.

Met de komst van de Participatiewet zal er – net als nu bij de Wwb – in de eerste plaats sterk worden ingezet op het voorkómen (= preventie) dat mensen in de uitkering terechtkomen.

Meer abstract betekent de preventie dat beleidsmatig bijvoorbeeld via School & bedrijf (voorheen BOA) ingezet wordt om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Dit moet in de toekomst zorgen voor minder instroom in de uitkering en een beter antwoord op de vraag van de arbeidsmarkt (projecten als Game On zijn hiervan een voorbeeld). Meer concreet in de uitvoering betekent preventie dat door middel van onder andere fraudebestrijding (om oneigenlijk gebruik tegen te gaan), onderzoek naar voorliggende voorzieningen en het stimuleren dat mensen eerst aan het werk gaan voordat een uitkering wordt aangevraagd. Op die manier wordt getracht de instroom in de uitkering te beperken.

Als een uitkering en ondersteuning naar werk toch nodig is, wordt bekeken wat er nodig is. Daarin moeten wel keuzes gemaakt worden. De re-integratiemiddelen zijn beperkt, en moeten zo efficiënt en effectief mogelijk ingezet worden.

De rol van werkgevers is daarbij essentieel. Bij alle vormen van ondersteuning geldt dat het ultieme doel is dat mensen zelfstandig een inkomen kunnen verdienen. Het uitgangspunt bij plaatsing is daarom altijd de markt.

De vier uitgangspunten hiervoor, zoals vastgesteld door de besturen van RSD AV en Avelingen Groep, zijn:

1. Ondersteuning naar werk alleen voor wie dat nodig is
2. De (relatief) kortste weg naar werk
3. Maximaliseren van arbeidsmarktwaarde
4. Toekomstbestendige infrastructuur

Hieronder wordt ieder beleidsuitgangspunt nader ingevuld. Hoewel deze beleidsvoornemens zijn geschreven vanuit de nieuwe Participatiewet, gelden deze ook voor de huidige doelgroepen (zittend bestand).

4.1 Ondersteuning naar werk alleen voor wie dat nodig is

Mensen die om wat voor reden dan ook toch een beroep op een uitkering moeten doen en geen werk hebben, hebben allereerst een eigen verantwoordelijkheid om terug te keren naar de arbeidsmarkt of om de arbeidsmarkt voor het eerst te betreden. Dit geldt met name voor mensen die een zodanig verdienvermogen hebben, dat ze zelfstandig mee kunnen doen op de arbeidsmarkt, of te wel een volledige 'loonwaarde' hebben zoals dat in de Participatiewet genoemd wordt. Daarbij zal van de werkzoekende bijvoorbeeld ook worden gevraagd om zijn/haar eigen netwerk in te zetten. Zo heeft iemand die in zijn vrije tijd actief is in sport, waarschijnlijk ook een sociaal netwerk waar gebruik van kan worden gemaakt. Naast het eigen netwerk kunnen mensen ook gebruik maken van bijvoorbeeld het Werkplein of uitzendbureaus, zodat directe plaatsing bij werkgevers mogelijk wordt.

Deze benadering levert direct een besparing op het I-deel op en, eveneens belangrijk, het levert een belangrijke bijdrage op de arbeidsmarkt. De wijze waarop nu al nauw samengewerkt wordt met lokale en (boven)regionale werkgevers, heeft dit al bewezen. Uitgangspunt is dan ook mensen zo regulier mogelijk aan het werk te helpen en ze dat zo

zelfstandig mogelijk te laten doen. De overheid heeft daarin in eerste instantie dus alleen een faciliterende en activerende rol. Hierbij is de kracht van samenwerking tussen gemeenten, RSD AV, Avelingen Groep en UWV belangrijk. Als onderdeel van de regionale arbeidsmarkt hebben al deze partijen hierin ook een opdracht.

Hierdoor blijven de middelen ook beschikbaar voor mensen die de ondersteuning écht nodig hebben. Als blijkt dat er meer nodig is om iemand aan het werk te helpen, is vervolgens een goede intake en diagnose essentieel. Als iemand een aantal keer al is vastgelopen in bijvoorbeeld onderwijs of arbeidsmarkt, is het niet per definitie een oplossing om opnieuw een traject naar werk aan te bieden. Het loont de moeite om uitgebreider onderzoek te doen. Alleen bij de juiste diagnose van het probleem kan de juiste ondersteuning naar werk geboden worden.

4.2 De (relatief) kortste weg naar werk

Een succesfactor voor de uitvoering van de Participatiewet is wanneer de duur in de uitkering zo kort mogelijk is. Dat is zowel in het belang van de gemeenten (schadelastbeperking ten aanzien van het inkomensdeel), van werkgevers (arbeidsproductiviteit) en van betrokkenen zelf (kansen op de arbeidsmarkt).

De 'kortste weg naar werk' is een relatief begrip. Maatwerk is hier het uitgangspunt: voor de één is de kortste weg naar werk een sollicitatietraining, voor de ander is de kortste weg een leerwerktraject van een jaar. De duur van het traject is niet altijd afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt. Een grote afstand tot de arbeidsmarkt betekent niet per definitie een langdurend traject. Soms is een kortdurend maar intensief traject nodig. Evenals bij het vorige punt geldt ook hier het grote belang van een goede intake en diagnose, om te voorkomen dat mensen van het ene traject in het andere geplaatst worden.

Bij de terugkeer naar de arbeidsmarkt hebben mensen vaak ook hun eigen beelden, ideeën en wensen. Binnen het kader van het uitgangspunt 'de kortste weg naar werk' worden deze waar mogelijk gerespecteerd. Wanneer iemand een opleiding heeft gevolgd in een bepaalde richting, is het te verdedigen dat iemand de kans krijgt om in eerste instantie werk te zoeken in die richting. De kans op duurzame uitstroom is dan groter dan wanneer iemand diverse banen achter elkaar heeft die niet voldoen aan de eigen wensen. Hier zitten echter wel grenzen aan: in het kader van de eigen verantwoordelijkheid kunnen mensen ook gestimuleerd worden om vanuit een betaalde baan verder te zoeken.

4.3 Maximaliseren van arbeidsmarktwaarde

In de Participatiewet is 'loonwaarde' een belangrijk uitgangspunt: het verdienvermogen van een persoon op een specifieke werkplek. Wij spreken liever van arbeidsmarktwaarde, omdat dit beter aangeeft waar het om gaat. Hoe dan ook is het uitgangspunt dat iemand 'naar vermogen' meedoet op de arbeidsmarkt. Wanneer het verdienvermogen van mensen volledig wordt benut, ontstaan duurzame oplossingen om mensen uit de uitkering te krijgen en te houden. Dit wordt onder andere vertaald naar de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan een werkgever: de loonkostensubsidie is bedoeld om het verschil tussen het loon en de arbeidsmarktwaarde te compenseren. Daardoor worden kansen gecreëerd bij reguliere werkgevers. Dit uitgangspunt geldt voor de gehele brede groep mensen die ondersteuning naar werk nodig heeft. Juist ook diegenen die op de reguliere markt weinig kansen hebben.

Binnen de kaders van de Participatiewet zijn tal van instrumenten mogelijk. Naast de inzet van loonkostensubsidies en trajecten om de positie van mensen op de arbeidsmarkt te versterken, zijn er de aangepaste werkplekken. 'Binnen' of 'buiten', zoals nu in de Wsw, wordt minder relevant. Uiteindelijk gaat het er om dat iemand werk kan doen dat

aansluit bij zijn mogelijkheden en bij de vraag van de markt. Een externe werkgever is soms geholpen met een detachering of een loonkostensubsidie, en soms met het uit handen nemen van een productieproces.

De overheid kan een faciliterende rol hebben op de markt. De markt bepaalt uiteindelijk wie een baan krijgt of wie een schakel kan vormen in het productie- of dienstverleningsproces. De markt bepaalt dus ook uiteindelijk wat die arbeidsmarktwaarde is. Beleid in het kader van de Participatiewet kan wel helpen in het verstevigen van de positie op de arbeidsmarkt van bepaalde groepen.

In het kader van 'lokale aanhechting' zijn er regelmatig projecten en initiatieven om te bevorderen dat mensen binnen hun eigen gemeente actief kunnen worden/zijn. Dit kan ook gelden voor plaatsing op de arbeidsmarkt. Als iemand binnen een dergelijk initiatief passend werk kan vinden, is dat een mooi resultaat. Uitgangspunt blijft wel de persoon zelf en zijn mogelijkheden. Uiteindelijk gaat het om een duurzame uitstroom uit de uitkering. Dan kan het dus ook voorkomen dat niet tegemoet kan worden gekomen aan de lokale wensen. Hier zitten dus ook duidelijke grenzen aan de inzet van vrijwilligers vanuit de Participatiewet. Vrijwilligerswerk of het invullen van de tegenprestatie mag de weg naar betaald werk niet belemmeren, ook al zijn het maatschappelijk gezien nuttige activiteiten.

4.4 Toekomstbestendige infrastructuur

Om de taken op het terrein van werk & inkomen goed te blijven uitvoeren, is het van belang dat er een toekomstbestendige infrastructuur staat. Een infrastructuur die niet alleen bestaat uit werkplekken, maar ook uit voldoende kennis en expertise, die binnen het hele werkgebied breed ingezet kunnen worden als instrument in het regionale arbeidsmarktbeleid. Daarbij wordt voortgebouwd op wat er al is, waarbij continu gezocht wordt naar innovatieve oplossingen om tegemoet te komen aan de vraag van de markt en de mogelijkheden van de werkzoekenden.

Omdat de kennis en expertise de afgelopen jaren zijn opgebouwd binnen RSD AV en Avelingen Groep, wordt via de bestuursopdracht van de extern projectleider onderzocht op welke manier de uitvoering het beste vorm kan krijgen. Eén van de vraagstukken daarbij is hoe met minder middelen (afnemend budget) meer mensen (nieuwe groepen) aan het werk kunnen worden geholpen. Daarbij gaat het niet om het maken van 'keuzes' tussen doelgroepen, want zoals eerder aangegeven wordt dat bepaald door de markt. Het gaat om de vraag welke aanpak het meest effectief is, mede in relatie tot de manier waarop de overige taken binnen het sociaal domein georganiseerd zijn.

Een andere factor die van belang is, is de manier waarop het Werkbedrijf van de toekomst georganiseerd wordt. Op moment van schrijven wordt dit nog uitgewerkt in de landelijke Werkkamer. Wel is inmiddels duidelijk dat werkgevers daar een belangrijke positie in krijgen.

5. Implementatie

Zodra de parlementaire behandeling van de Participatiewet is afgerond, kan de implementatie van de wet volop van start gaan. Uiteraard worden de voorbereidingen daarvoor al eerder getroffen, zoals de voorbereiding van de verordeningen.

Wanneer deze beleidsvoornemens zijn vastgesteld, wordt in de eerste helft van 2014 een aantal zaken verder uitgewerkt. Daarbij gaat het met name om elementen die ten opzichte van de huidige WWB en Wsw nieuw of vernieuwd zijn:

- Loonwaardemeting: wordt een belangrijk instrument in het kader van de bepaling van loonkostensubsidie voor werkgevers. Naar verwachting worden vanuit het Rijk richtlijnen vastgesteld voor de vaststelling van de loonwaarde.
- Beschut werk: het Rijk gaat uit van op termijn 30.000 plekken. Gemeenten kunnen nieuwe beschutte plekken realiseren. Naar verwachting komt hiervoor een nieuwe indicatiestelling die door UWV wordt uitgevoerd. Binnen de Werkbedrijven moeten afspraken worden gemaakt over de organisatie van beschut werk.
- Ex-Wajong: afhankelijk van in welk tempo de herbeoordeling van Wajongers verloopt, worden afspraken gemaakt met UWV voor een overdracht van de voormalig Wajongers.
- Cliëntenparticipatie: op dit moment is er een cliëntenraad RSD AV en een Wsw-raad. In 2014 zal bekeken worden of en zo ja hoe deze twee raden worden samengevoegd. Ook in de Participatiewet wordt cliëntenparticipatie wettelijk geregeld.
- Werkgeversdienstverlening: optimale inrichting en afstemming binnen Werkplein en Werkbedrijf.
- Organisatie: afhankelijk van de bestuurlijke keuze op basis van de uitkomsten van de opdracht van de extern projectleider en afhankelijk van de eventueel nadere afspraken die worden gemaakt in de landelijke Werkkamer.
- Dienstverlening: op basis van bovenstaande elementen uitwerking van concrete instrumenten om mensen aan het werk te helpen. Bijvoorbeeld via loonkostensubsidies en vormen van (groeps)detachering. Uitgangspunt is hoe met de beschikbare middelen een zo hoog mogelijk rendement (schadelastbeperking op de uitkering) gerealiseerd kan worden.

5.1 Beleidsplannen en begrotingen RSD AV en Avelingen Groep

De hiervoor geschetste uitgangspunten zullen geborgd worden in de reguliere beleidsplannen en begrotingen van RSD AV en Avelingen Groep. Ook de uitkomsten van de opdracht van de extern projectleider en de punten zoals hierboven geschetst zullen uiteindelijk een weerslag krijgen in het (al dan niet gezamenlijke) beleidsplan en de begroting. In de loop van april worden deze naar de gemeenten gestuurd, zodat gemeenteraden desgewenst hun zienswijze kunnen indienen.

In die beleidsplannen en begrotingen worden de volgende elementen verwerkt:

- de beleidsvoornemens zoals vastgesteld door de raden (februari 2014). In het beleidsplan van mei een verdere concretisering naar doelgroepenbeleid.
- de uitkomsten van het onderzoek naar de toekomstige uitvoering van taken op het terrein van werk & inkomen (februari 2014). In het beleidsplan van mei een verdere concretisering naar organisatie van de taken en naar verdienmodellen, zodat optimaal resultaat wordt gehaald ondanks afnemende budgetten en een toenemende doelgroep.
- de resultaten van de overige bestuursopdrachten (arbeidsmarktbeleid en lokale aanhechting)
- de aandachtspunten die voortkomen uit de definitieve wettekst Participatiewet (voorjaar 2014). In het beleidsplan van mei een nadere invulling van

instrumenten zoals loonkostensubsidie en beschut werk, mede afhankelijk van de lagere regelgeving.

- de aandachtspunten die voortkomen uit de uitkomsten van de landelijke Werkkamer (voorjaar 2014). In het beleidsplan van mei onder andere de eventueel nadere vormgeving van Werkplein en Werkbedrijf.
- de budgetten voor zover dan bekend. In het beleidsplan van mei een begroting en risico-analyse.

5.2 Verordeningen

Op grond van de huidige bekende concept wetteksten, dient een aantal verordeningen te worden vastgesteld:

Nieuwe verordeningen

Loonkostensubsidie en loonwaardemeting: in deze verordening moet geregeld worden voor welke doelgroep loonkostensubsidie wordt ingezet en op welke manier de loonwaarde wordt vastgesteld.

Bestaande verordeningen

De verordeningen uitkeringen, re-integratie (inclusief tegenprestatie) en cliëntenparticipatie moeten op grond van de gewijzigde wet mogelijk herzien worden.

De verordeningen worden in de tweede helft van het jaar vastgesteld.

5.3 Communicatie

Voor de communicatie over de drie transities is een regionaal communicatieteam ingesteld, dat de communicatie gecoördineerd verzorgt. Er zal gewerkt worden met onder andere (digitale) nieuwsbrieven en een website voor inwoners, die bereikbaar is via de websites van de gemeenten, RSD AV en Avelingen Groep.

Daarnaast zullen RSD AV en Avelingen Groep ook gebruik blijven maken van de eigen bestaande communicatiemiddelen.

Specifiek voor de Participatiewet zijn er de volgende communicatiedoelen:

- Inwoners, (ex-)Wajongers, klanten van RSD AV en medewerkers van Avelingen Groep weten wat de wijzigingen in de Participatiewet voor hen betekent.
- Werkgevers weten wat de Participatiewet voor hen betekent.
- Meer werkgevers dan nu zijn bereid om kansen te bieden aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Gemeentebesturen en cliëntenraden zijn op de hoogte van de Participatiewet en de lokale/regionale activiteiten die er zijn in de voorbereiding van de Participatiewet.

Zolang de parlementaire behandeling van de Participatiewet nog niet is afgerond, zal de nadruk in de communicatie liggen op het voorbereiden op wat komen gaat, en de informatievoorziening op hoofdlijnen met de kennis die op dat moment beschikbaar is. Wanneer de parlementaire behandeling is afgerond, verschuift de aandacht naar de daadwerkelijke implementatie.

De verdere doelen en middelen die worden ingezet, worden meegenomen in het regionale communicatieplan over de drie transities.

6. Financiën

Vanaf 2015 komt er een ontschot budget. De middelen voor de WMO, de Jeugdwet en de Participatiewet komen in een deelfonds sociaal domein binnen het Gemeentefonds. De eerste drie jaren blijft het budget geormerkt. Dat betekent dat de middelen alleen voor het doel mogen worden ingezet waarvoor ze beschikbaar worden gesteld.

Het deel om de bijstandsuitkeringen te verstrekken (het huidige inkomensdeel van het budget), blijft buiten dit deelfonds sociaal domein. Het gaat voor de Participatiewet dus alleen om het gebundeld re-integratiebudget: de middelen voor de (huidige) Wsw en ondersteuning naar werk.

De exacte budgetten worden in de loop van 2014 bekend. Wat al wel bekend is, is dat het gebundeld re-integratiebudget fors zal dalen ten opzichte van nu. Een groot deel van dat budget zal bestemd zijn voor de lonen van de zittende Wsw-ers, aangezien zij hun verworven rechten behouden. Het 'fictieve' Wsw-budget per standardeenheid (rekeneenheid die het ministerie hanteert) daalt in een periode van 6 jaar geleidelijk van ongeveer € 26.000 in 2014 tot € 22.700 structureel vanaf 2020.

Het participatiebudget 'oude stijl' daalt eveneens ten opzichte van de huidige situatie. De bezuinigingen die al eerder op het re-integratiebudget hebben plaatsgevonden worden hierdoor nog groter. Sinds 2010 hebben de gemeenten al 70% ingeleverd op het re-integratiebudget.

Aan het nieuwe gebundelde re-integratiebudget zullen wel extra middelen worden toegevoegd in verband met de begeleiding van nieuwe doelgroepen waaronder ex-Wajong. Overigens zal in het toekomstige re-integratiebudget nog wel een geormerkt deel in stand worden gehouden voor volwasseneducatie.