

Uitvoerings- en achtergronddocument Participatiewet

Deelnota C De Participatiewet	3
C1 De kern van de wet.....	3
C2 Nieuwe taken	4
C2.1 Ondersteunen van mensen met arbeidsbeperking	4
C2.2 Intake en Diagnose.....	5
C2.3 Begeleiding en jobcoaching	6
C2.4 Nieuw beschermd werk	6
C2.5 Loonkostensubsidie	7
C2.6 Garantiebannen	8
C2.7 Regionaal WerkgeversServicePunt (RWSP).....	8
C2.8 Het Werkbedrijf	9
C3 Wet Maatregelen Wwb.....	9
C4 Keuzes en inrichting Participatiewet en rolverdeling partijen.....	10
C4.1 Dienstverleningsmodel	10
C4.2 De uitgangspunten.....	12
C4.3 Samenvatting activiteiten, rolverdeling tijdens en na de transitieperiode.....	13
C4.4 Team Werk en Inkomen	14
C4.5 Presikhaaf Bedrijven	15
C4.6 AWBZ Instellingen	16
C4.7 UWV	16
C5 Financieel kader en het Participatiebudget.....	17
C6 Verordeningen	18

Deelnota C De Participatiewet

C1 De kern van de wet

Op 1 januari 2015 gaat de Participatiewet in. Deze wet beoogt één regeling te zijn voor de onderkant van de arbeidsmarkt. De rijksoverheid decentraliseert met de Participatiewet de verantwoordelijkheid voor de integratie van burgers met arbeidsbeperkingen naar de gemeenten. De reden hiervoor is dat gemeenten, door hun nabijheid bij de burger, beter in staat zijn maatwerk te bieden aan hun burgers op het gebied van (arbeids)participatie.

Om dit doel te bereiken worden de Wet werk en bijstand (Wwb) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) samengevoegd. De Wajong is vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam niet over arbeidsvermogen beschikken. Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk in te stromen in de sociale werkvoorziening.

Met deze wijzigingen komen alle burgers die over arbeidsvermogen beschikken onder de Participatiewet te vallen.

Door de Wwb in de Participatiewet op te nemen, komt ook de vangnetfunctie van de bijstand onder de Participatiewet te vallen.

De Participatiewet heeft als doel om arbeidsparticipatie te vergroten van burgers met arbeidsvermogen. Het credo is "Iedereen doet mee".

De wet biedt instrumenten om iedereen die over arbeidsvermogen beschikt, naar vermogen te laten meedoen op de arbeidsmarkt:

- Door het structureel inzetten van loonkostensubsidie wordt het mogelijk werkgevers te compenseren voor de lagere loonwaarde van burgers met een arbeidsbeperking en deze burgers toch een volwaardig salaris te laten verdienen. Deze loonkostensubsidie wordt betaald vanuit het inkomensdeel (I-deel), niet uit het Participatiebudget;
- De gemeenten krijgen de mogelijkheid invulling te geven aan het instrument beschut werk. Voorheen werd beschut werk alleen georganiseerd bij de sociale werkvoorziening. Om vorm te geven aan beschut werk kunnen instrumenten als jobcoaching of een no-riskpolis ingezet worden.
- De gemeente kan burgers met een arbeidsbeperking plaatsen op de garantiebannen. Deze garantiebannen komen voort uit het Sociaal Akkoord, waarin werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, het UWV en het rijk hebben afgesproken tot 2026 een totaal van 125.000 banen te creëren voor burgers met een arbeidsbeperking.

In de Werkkamer (een overleg tussen de VNG, het Rijk, werkgevers, werknemers en het UWV) is afgesproken dat aan deze instrumenten vanuit het te ontwikkelen Werkbedrijf vorm wordt gegeven. Dit Werkbedrijf is geen fysiek bedrijf maar een samenwerking tussen gemeente, UWV, werkgevers en werknemers in de arbeidsmarktregio.

Doelstelling en ondersteuning

Beheersing van instroom en het stimuleren van uitstroom naar werk blijft de doelstelling voor de gemeente. Instroom moet beperkt worden door alleen een inkomensvoorziening te verstrekken aan diegenen die er ook daadwerkelijk recht op hebben. Stimulering van

arbeidsparticipatie is nu al een doelstelling van de gemeente. Met het uitbreiden van de doelgroep met burgers met een arbeidsbeperking breidt ook het instrumentarium dat de gemeente in kan zetten uit. Met het verder dalen van het Participatiebudget groeit de noodzaak om de geboden instrumenten gericht in te zetten. Door duidelijke keuzes te maken ten aanzien van welk instrument voor welke doelgroep ingezet wordt, kan een hoger rendement aan arbeidsparticipatie worden behaald.

Over het algemeen zijn burgers met een indicatieve loonwaarde vanaf 40% het beste in staat om binnen een redelijke termijn tot loonvormende arbeid te komen. In termen van de Participatieladder spreken wij dan van de treden 4 en 5. Voor deze doelgroep zal het Participatiebudget primair worden ingezet. Voor hen is arbeidsparticipatie het dichtst bij. De voorzieningen worden waar mogelijk dicht bij huis georganiseerd.

Ook aan burgers voor wie arbeidsparticipatie nog niet tot de mogelijkheden behoort, worden voorziening gericht op participatie aangeboden. Deze ondersteuning zal indien mogelijk lokaal plaatsvinden vanuit de kernteams en voortkomen komen uit het domein van de andere decentralisaties, de WMO2015 en de Jeugdzorg. Hierbij kan gedacht worden aan (arbeidsmatige) dagbesteding en vrijwilligerswerk.

Ongeacht de aard van de ondersteuning, is deze altijd maatwerk en gericht op ontwikkeling en participatie.

C2 Nieuwe taken

C2.1 Ondersteunen van mensen met arbeidsbeperking

De participatiewet leidt er toe dat alle mensen met arbeidsvermogen / een arbeidsbeperking voortaan in contact komen met de gemeente. Dit wordt voor de gemeente benoemd als een "nieuwe doelgroep". Deze groep zou voorheen in de sociale werkvoorziening of de Wajong instromen. Op hoofdlijnen zijn dit de wijzigingen:

- Mensen met een arbeidsbeperking en met arbeidsvermogen kunnen vanaf 1 januari 2015 een beroep doen op de Participatiewet. De Wajong wordt vanaf 1 januari 2015 uitsluitend toegankelijk voor mensen met een arbeidsbeperking die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Er zullen dus nog wel nieuwe mensen instromen maar alleen als zij aan de criteria voldoen.
- Mensen met een arbeidsbeperking / met arbeidsvermogen, die in 2014 een Wajong-uitkering hebben of krijgen, blijven in de Wajong. Het kabinet stelt voor de uitkering van de Wajong-ers die - na herbeoordeling – duurzaam geen arbeidsvermogen blijken te hebben, op de bestaande 75% wettelijk minimumloon (WML) te houden, en de uitkering van de andere Wajong-ers vanaf 2018 te verlagen naar 70% WML. Alle huidige Wajong-ers worden door UWV opnieuw beoordeeld op arbeidsvermogen, maar dit leidt niet tot overheveling naar de Participatiewet.
- De sociale werkvoorziening wordt per 1 januari 2015 volledig afgesloten;
- Wie op 31 december 2014 op de Wsw-wachtlister staat kan niet meer instromen en valt onder de Participatiewet. Wie van deze groep bij UWV een uitkering heeft kan door UWV worden ondersteund naar werk. De overige mensen kunnen een beroep doen op de Participatiewet. Omdat een deel van deze mensen een Wwb uitkering heeft zal dit gevolgen hebben voor deze groep en voor de dienstverlening door de gemeente.
- De Wsw blijft bestaan voor wie op 31 december 2014 een Wsw-dienstverband heeft. Deze groep houdt zijn huidige wettelijke rechten en plichten. De herindicatie van deze groep blijft in handen van UWV. Het UWV geeft geen nieuwe Wsw-indicaties meer af

en zal vanaf september (16 weken voor het eind van 2014) geen nieuwe aanvragen meer in behandeling nemen.

Een regionale werkgroep van regiogemeenten en UWV heeft inmiddels een onderzoek uitgevoerd naar de kenmerken en de verwachte omvang van deze voor gemeenten. Veelal is sprake van een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt. De nieuwe doelgroep heeft een zwaardere en langdurigere ondersteuning nodig om aan het werk te komen en met name te blijven. Een passende werkplek met passende ondersteuning is daarbij essentieel.

C2.2 Intake en Diagnose

Mensen die een beroep willen doen op de Participatiewet – waaronder de groep mensen met arbeidsvermogen/ arbeidsbeperking – kunnen zich via Team Werk en Inkomen bij de gemeente melden.

Daar wordt direct onderzocht:

- Is er sprake van het aanvragen van een uitkering op grond van de Participatiewet (zonder verdere problematiek)? In dat geval zal de nadruk liggen op het begeleiden naar werk en het beoordelen van het recht op een uitkering.
- Indien er sprake is van factoren die de instroom op de arbeidsmarkt belemmeren, dan wordt ondersteuning op maat aangeboden. Hierbij wordt de aansluiting gezocht bij het aanbod vanuit de kernteams/Wmo.
- Indien arbeidsparticipatie niet mogelijk is en maatschappelijke participatie meer in de rede ligt, zal passende ondersteuning worden geboden waar aansluiting gezocht wordt bij de kernteams en lokale voorzieningen.
- Indien arbeidsparticipatie nog niet mogelijk is, zal aansluiting gezocht worden bij de reguliere voorzieningen dicht bij huis.

Afspraken die met mensen worden gemaakt, worden zorgvuldig vastgelegd en periodiek gemonitord. Zowel de ondersteuning naar werk en/of zorg alsook de inkomensdienstverlening wordt door het team zelf uitgevoerd.

Verder ontwikkelen van de diagnosestelling, in relatie tot de nieuwe groep mensen met arbeidsvermogen/arbeidsbeperking. Dit omvat:

- Inrichten van arbeidsdiagnostisch onderzoek en/of indicatieve loonwaardemeting. Bepaald moet worden welke partij dit onderzoek gaat uitvoeren (bijvoorbeeld UWV of Presikhaaf bedrijven).
- Regionale overleggen met onderwijsinstellingen. Hierdoor kan de ondersteuningsbehoefte van leerlingen met structurele arbeidsbeperkingen en arbeidsmogelijkheden vroegtijdig in beeld worden gebracht.
- In de komende tijd bezien wat de effecten zijn van het Passend Onderwijs en hoe daar mee om te gaan.
- Samenwerking en afstemming met de kernteams ten aanzien van de inzet van uitkeringen en arbeidsparticipatie.

Bij de uitwerking van bovenstaande acties, wordt ook gebruik gemaakt van de resultaten van de regionale werkgroep *Toeleiding naar werk*, waarin de regionale voorbereiding rondom diagnosestelling en inzet instrumenten in het kader van de Participatiewet wordt opgepakt. Gemeente Overbetuwe werkt mee aan deze werkgroep.

C2.3 Begeleiding en jobcoaching

In de komende twee jaar onderzoeken we de mogelijkheden van het nu al door het UWV gebruikte instrument "jobcoaching". De gemeente Overbetuwe overweegt om in die periode aan te sluiten bij de subsidieregeling van UWV en hiervoor vanuit het Participatiebudget middelen te reserveren.

Hierdoor kan ervaring opgedaan worden met het instrument. Ook blijft de keuzevrijheid van werkgevers en werknemers hiermee in stand. Tegelijk zal bij werkgevers "interne coaching" gestimuleerd worden.

Vanuit UWV wordt nu jobcoaching ingezet om in de behoefte van werkgevers en jongeren te voorzien. De jobcoach begeleidt de werknemer naar of op een baan. Hij helpt op de werkvloer met inwerken, maakt een persoonlijk begeleidings-/trainings-plan en is bereikbaar als er problemen ontstaan. Daarnaast kan de jobcoach de werkgever "opleiden" om de betreffende taken over te nemen. UWV kent subsidieregelingen voor mensen met een structurele, functionele beperking. Zowel werkgevers als werknemers kunnen hier een beroep op doen.

Onderzoeken en ervaren van het instrument jobcoaching, waarbij tijdens de transitieperiode aangesloten wordt op de bestaande Subsidieregeling van UWV. Hierdoor blijft de keuzevrijheid van werkgever en werknemer voor een jobcoach(organisatie) in stand. Ook biedt dit de gemeente Overbetuwe de mogelijkheid om in transitieperiode ervaring op te doen met dit instrument. Tegelijkertijd zal met name bij grotere werkgevers interne coaching gestimuleerd worden. Tijdens de transitieperiode zal beslist worden hoe verder te gaan met dit instrument.

C2.4 Nieuw beschermd werk

Gemeenten kunnen vanaf 1 januari 2015 een nieuwe voorziening beschut werk ontwikkelen. Deze voorziening is bedoeld voor mensen die door een dusdanige arbeidshandicap (geestelijk, verstandelijk of lichamelijk) zoveel aanpassing en begeleiding op de werkplek nodig hebben dat niet van een werkgever verwacht mag worden dat hij hen in dienst neemt. De gemeente heeft de mogelijkheid deze mensen een dienstverband aan te bieden bij de gemeente zelf of bij een op te richten privaat of publiekrechtelijk rechtspersoon.

De gemeente Overbetuwe heeft meegewerkt aan een regionaal onderzoek van 10 gemeenten naar de gewenste vorm van nieuw beschut werk. Hieruit is een advies voortgekomen waarbij burgers die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen door middel van loonkostensubsidie en begeleiding, bij een reguliere werkgever aan het werk kunnen. Het doel hierachter is burgers de mogelijkheid te bieden zichzelf te ontwikkelen, een volwaardig salaris te verdienen en naar vermogen te participeren. Hiermee valt het voorstel binnen de kaders van de Participatiewet, maar ook binnen de kaders van de lokale sociaal-maatschappelijke visie. Om deze banen te vinden zal de verbinding worden gezocht met het Regionale Werkgeversservicepunt.

Beschut werk wordt in dit voorstel gezien als een onderdeel van het volledig spectrum van daginvulling tot betaald werk. Er is wel gekozen voor een ondergrens wat betreft loonwaarde van 40%, ondanks dat de Participatiewet voorziet in een ondergrens van 30%. De reden hiervoor is dat verwacht wordt dat het erg moeilijk zal worden werkgevers bereid te vinden mensen uit deze doelgroep een dienstverband aan te bieden.

Hiermee is niet gezegd dat de gemeente niet ook voor deze mensen zal inzetten op ondersteuning en begeleiding bij hun ontwikkeling. Wel betekent dit dat niet in eerste

instantie ingezet zal worden op betaald werk maar op andere vormen van dagbesteding als vrijwilligerswerk.

Mensen met een arbeidsbeperking gaan met ondersteuning aan het werk bij reguliere werkgevers. Hiermee maken zij een volwaardig deel uit van de samenleving en verdienen zij een volwaardig salaris.

Als arbeidsparticipatie nog niet mogelijk is, zet de gemeente in op ondersteuning en ontwikkeling van vaardigheden.

C2.5 Loonkostensubsidie

De Participatiewet biedt de mogelijkheid om loonkostensubsidie structureel in te zetten voor burgers met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit geeft hen de kans een volwaardig cao-loon te verdienen, en geeft hen volwaardige werknemersrechten voor bijvoorbeeld WW. Hierin verschilt loonkostensubsidie van loondispensatie, waar de gemeente direct aan de burger het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het ontvangen loon naar loonwaarde betaalt. Deze vorm van loonkostensubsidie drukt niet op het participatiebudget maar wordt betaald uit het inkomensbudget.

De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en compenseert de loonsom voor het verschil tussen de daadwerkelijke loonwaarde en het wettelijk minimumloon. De subsidie kan wettelijk gezien tussen de 30% en 70% van het wettelijk minimumloon bedragen. Er is echter voor gekozen om in de arbeidsmarktregio Arnhem uit te gaan van een minimale loonwaarde van 40%. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden vertaald naar staffels.

De loonwaarde van een burger wordt op diens verzoek, of op het verzoek van de werkgever, vastgesteld op de werkvloer, gedurende een proefplaatsing van twee tot drie maanden. Gedurende deze periode behoudt een burger zijn of haar bijstandsuitkering. Na deze proefplaatsing krijgt de burger een dienstverband aangeboden van de werkgever. Op basis van de vastgestelde loonwaarde, wordt loonkostensubsidie toegekend. Of een baan wordt geoordeeld als garantiebaan, en daarmee meetelt voor de Quotumwet, is een keuze van de werkgever. Hiervoor kan hij bij het UWV een beoordeling aanvragen.

Voor burgers die een indicatie voor beschut werk hebben gekregen, vindt elke drie jaar een herindicering plaats. Voor burgers die zonder deze specifieke indicatie tegen loonwaarde werken, wordt jaarlijks opnieuw bezien hoe en of de loonwaarde zich ontwikkeld heeft.

Het vaststellen van de loonwaarde gebeurt op basis van een regionaal vastgelegd protocol. De indicatiestelling wordt gedaan door het UWV maar de gemeente doet een voorselectie.

De gemeente heeft al de mogelijkheid om een andere vorm van loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever. De vorm onderscheidt zich van de wettelijk vastgelegde vorm van loonkostensubsidie door het tijdelijke karakter. Het wordt vooral ingezet om de werkgever te bewegen een werkloze burger in dienst te nemen en compenseert voor 6 tot 9 maanden (afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst) tot 80% van de loonsom. Wel wordt bij deze vorm van loonkostensubsidie "boter bij de vis" verwacht: wanneer de gemeente een periode deze subsidie verstrekt wordt van de werkgever verwacht dat ook na het aflopen van de arbeidsovereenkomst deze wordt voortgezet, voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Door structureel loonkostensubsidie beschikbaar te stellen voor de werkgever stelt de gemeente burgers met een arbeidsbeperking in staat een volwaardig salaris te verdienen. Ingezet wordt op een duurzame arbeidsrelatie.

C2.6 Garantiebanen

In het Sociaal akkoord is tussen werkgevers en werknemers afgesproken dat in de periode tot 2026 er landelijk 100.000 extra banen in de marktsector (inclusief zorg) voor mensen met een arbeidsbeperking moeten worden gecreëerd. De overheid – waaronder dus ook de gemeente Overbetuwe – stelt zich daarnaast garant voor 25.000 extra banen, te beginnen in 2015 met 2.500 extra banen. Vertaald naar onze regio zou het gaan om zo'n 2.000 extra banen (fte's); in relatie tot de landelijke 125.000 garantiebanen. Voor de periode tot en met 2016 zou het in onze regio gaan om zo'n 555 banen (315 in de marktsector en 240 bij de overheid). Beschutte werkplekken tellen niet mee in de garantiebanen.

De volgende doelgroep kan instromen op de garantiebanen:

- Mensen met een arbeidsbeperking die niet het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de Participatiewet;
- Wajong-ers en de mensen die op de wachtlijst Wsw staan. Tussen de VNG en sociale partners is afgesproken dat zij de eerste jaren voorrang krijgen.

Een Quotumwet treedt in werking indien onvoldoende garantiebanen worden gerealiseerd. Het gaat niet om een eigenstandige nieuwe wet, maar om wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen. Voor werkgevers wordt de basispremie in het kader van deze wet verhoogd met een nominale opslag, de quotumheffing. De hoogte ervan is afhankelijk van het percentage arbeidsplaatsen dat wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Voldoet de werkgever aan dit percentage, dan is geen quotumheffing verschuldigd. In het andere geval volgt er een omrekening naar het aantal niet ingevulde arbeidsplaatsen.

C2.7 Regionaal WerkgeversServicePunt (RWSP)

Werkgevers zijn cruciaal om mensen aan het werk te helpen. In Overbetuwe hebben we op diverse niveaus contacten met onze werkgevers, vanuit economische motieven en vanuit dienstverlening. Verder worden er via het regionale Werkgeversservicepunt Midden Gelderland vanuit UWV, Presikhaaf, het Team Werk en Inkomen en de teams van de regiogemeenten, professionals ingezet om concrete afspraken te maken.

De samenwerking op het terrein van werkgeversdienstverlening is ook wettelijk vastgelegd (SUWI, art. 10): "Gemeenten en UWV werken samen in de regio's bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt". Ze hebben een gezamenlijke opdracht om met één gezicht naar werkgevers op te treden en ervoor te zorgen dat er in iedere arbeidsmarktregio één werkgeversservicepunt is. Hier kunnen werkgevers terecht voor informatie, advies en specialistische expertise op het gebied van personeels- en capaciteitsvraagstukken.

De gemeente Overbetuwe kiest er voor om het Regionale Werkgeversservicepunt in te richten als netwerkorganisatie, waarbij de vraag van de werkgever centraal staat. Dit houdt in:

- Dat de werkgeversdienstverlening regionaal wordt vormgegeven en aangestuurd, waarbij de 'couleur locale' (locale contacten tussen partijen en werkgevers) geborgd wordt.
- Dat de werkgeversbenadering vraaggericht is (behoeften werkgever centraal);
- De vraaggerichte aanpak sluit de aanbodkant niet uit, in tegendeel, een goede afstemming zorgt voor een push – pull effect en versterkt elkaar;
- Dat het regionale werkgeversservicepunt voor alle sectoren/ branches werkt op basis van onderbouwde analyses van de arbeidsmarkt en de doelgroep. Het regionale werkgeversservicepunt richt zich op de belangrijkste sectoren/branches en werkgevers. Jaarlijks wordt van de meest kansrijke sectoren/branches marktbewerkingsplannen opgesteld om de markt planmatig te bewerken;
- Dat de regionale werkgeversbenadering één gezicht heeft (website, mailadres, telefoonnummer, huisstijl en promotiemateriaal) en elke werkgever heeft één aanspreekpunt namens de keten, de accounthouder;
- Dat het regionale werkgeversservicepunt inhoudelijk wordt aangestuurd door een manager.

De oprichting van een regionaal werkgeversservicepunt past in de vorming van een 'regionaal Werkbedrijf' (bestuurlijk samenwerkingsverband, zie par. 2.8). Daarnaast is van belang dat ook verdere verbinding wordt gelegd met de werkgeverscontacten van scholen (stagenetwerken van VSO/ Praktijkonderwijs de werkgeverscontacten via het Werkbedrijf/ POA's (Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt) en Economische Zaken.

De Gemeente Overbetuwe neemt deel aan het Regionale Werkgeversservicepunt, samen met regiogemeenten, UWV en Presikhaaf Bedrijven. In de komende periode wordt dit verder doorontwikkeld. Contacten met werkgevers, scholen, (toegang tot stagenetwerken) en de interne partijen binnen de gemeenten (oa het bedrijvenloket, buitenruimte etc) worden aangehaald.

C2.8 Het Werkbedrijf

In het Sociaal akkoord is afgesproken dat sociale partners en gemeenten per arbeidsmarktregio een Werkbedrijf gaan vormen om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen bij werkgevers (bijvoorbeeld via de garantiebannen). Uitgangspunt voor de inrichting van de Werkbedrijven is een lichte structuur met een praktische invulling. Een werkbedrijf is geen echt bedrijf, maar een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. De wethouder van Arnhem zal gaan fungeren als voorzitter van deze nieuwe structuur. Met onder andere werkgeversvereniging VNO-NCW-Midden is reeds contact over de verdere inrichting van het Werkbedrijf en de (ambtelijke) ondersteuning, ook met lokale ondernemerspartijen zal contact gelegd worden.

Het Werkbedrijf sluit zoveel mogelijk aan bij al bestaande samenwerkingsverbanden, zoals de beide Platforms Onderwijs en Arbeidsmarkt in onze arbeidsmarktregio.

C3 Wet Maatregelen Wwb

Op 1 januari 2015 gaat de Wet werk en bijstand (Wwb) integraal over in de Participatiewet. Met de Wet Maatregelen Wwb scherpt het rijk de voorwaarden voor bijstandverlening en de daarbij horende verplichtingen verder aan.

Op 1 januari 2013 is de Fraudewet ingegaan. Hiermee is de inlichtingenverplichting zoals die geldt in de Wwb aangescherpt. Met het wetsvoorstel Maatregelen Wwb wordt de arbeidsverplichting aangescherpt, het systeem van bijstandsnormen gewijzigd, de maatschappelijke tegenprestatie verplicht en wijzigen een aantal wettelijke minimaregelingen.

Met deze wijzigingen beoogt het rijk de bijstand activerender te maken.

Wij informeren u afzonderlijk over de wijzigingen in de Wwb en de beleidskeuzes die voorliggen.

Regionaal is een beleidsnotitie van de Wet Maatregelen Wwb gemaakt. In deze notitie wordt de inhoud van de wijzigingen uitgewerkt en beleidsruimte benoemd. U wordt over de wijzigingen en de beleidsruimte in het derde en vierde kwartaal van 2014 geïnformeerd. De beleidsruimte wordt door middel van verordeningen ingevuld. Deze verordeningen worden in het vierde kwartaal aan u voorgelegd.

C4 Keuzes en inrichting Participatiewet en rolverdeling partijen

C4.1 Dienstverleningsmodel

Het dienstverleningsmodel/de inrichting van de Participatiewet omvat een aantal activiteiten:

De Poort/toegang

- Intake/ klantanalyse
- diagnose en herindicatie loonwaarde
- poortwachter/ handhaving
- bemiddeling
- opdrachtverstrekking

Bij het verstrekken van een uitkering moet de gemeente voorwaarden op leggen. Een daarvan is de verplichting om (naar vermogen) algemeen geaccepteerde arbeid te zoeken. Door middel van een goede diagnose en eventueel aanvullend onderzoek stelt de gemeente vast welke mogelijkheden de klant heeft, of er op enig terrein sprake is van belemmeringen en stemt hier het plan van aanpak – de opdrachtverstrekking op af.

De gemeente heeft de verantwoordelijkheid toe te zien op het nakomen en de voortgang van de gemaakte afspraken met klant en eventueel bureau. Klanten met een goede kans op werk worden direct aan de poort bemiddeld opdat zij geen uitkering hoeven aan te vragen.

Arbeidsontwikkeling

- Kort traject
- Bemiddelingsondersteuning
- Loonkostensubsidie zonder doorgroeipotentieel
- Loonkostensubsidie met doorgroeipotentieel
- Beschutte arbeid
- Arbeidsmatige dagbesteding
- Salarisadministratie

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden na een grondige diagnose begeleid naar passend werk. Bij de bemiddeling van deze groep is een gedegen kennis van de arbeidsmarkt en inzicht in de doelgroepen noodzakelijk.

Na plaatsing van mensen bij een werkgever met een arbeidsovereenkomst (tenminste minimumloon) worden werkgever en werknemer daar waar nodig ondersteund. Dit kan leiden tot het inzetten van loonkostensubsidies (werken met loonwaarde). Ook kan jobcoaching of een andere vorm van begeleiding op de werkplek worden ingezet. Het regelen van de begeleiding is in principe een verantwoordelijkheid van de werkgever. Tegemoetkoming in de financiering daarvan kan geregeld worden als onderdeel van de loonkostensubsidie of via een aparte subsidieregeling jobcoaching. Het inzetten en toekennen van dergelijke subsidies is een verantwoordelijkheid van de gemeente.

Inkomensvoorziening

- Uitkeringsadministratie
- Handhaving
- Fraudeonderzoek
- Eigen kracht: kort beroep op uitkering en goed bemiddelbaar voor werk
- Terugvordering en verhaal
-

Het verstrekken van uitkeringen is een wettelijke taak van de gemeente. Een belangrijk aspect van de uitkeringsverstrekking is het toezien op de rechtmatigheid. Handhaving is een continue onderdeel van de keten van dienstverlening. Aan de poort vindt de eerste screening plaats met eventueel verdiepend onderzoek. Vervolgens wordt periodiek aan de hand van een klantriscoprofiel of naar aanleiding een fraudesignaal heronderzoek gedaan.

Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt die naar verwachting snel weer aan het werk zullen zijn, worden kortcyclisch gemonitord en daar waar nodig begeleid.

Meedoen

- Dagbesteding
- Zorg en activering
- Vrijwilligerswerk
- Maatschappelijke tegenprestatie

Hier gaat het om deelname aan niet loonvormende activiteiten voor de doelgroep die nog niet aan het werk kan. Meedoen is niet meer vrijblijvend.

Er zal aansluiting gezocht worden bij de reguliere en bestaande structuren op de arbeidsmarkt en streven ernaar de activiteiten dicht bij de burger te laten plaatsvinden. Er moet sprake zijn van maatwerk. Er mag geen sprake zijn van verdringing van banen.

De aard van de werkzaamheden is additioneel: dit wil zeggen dat er zal normaliter geen verloning op plaatsvinden.

Ten aanzien van de tegenprestatie worden het najaar 2014 beleidskeuzes aan de raad voorgelegd, het gaat hier om de "wie, wat en hoe vraag". Deze keuzes worden geformuleerd in de verordening Maatschappelijke tegenprestatie.
--

Werkgeversdienstverlening

- Acquisitie
- Advies en begeleiding
- Matching
- Bemiddeling
- Plaatsing
- Nazorg
- Ontwikkelen arrangementen
- Uitvoering SROI

Het onderhouden van en uitbouwen van contacten met werkgevers. Van daaruit het zoeken naar passende vacatures voor mensen die een beroep doen op de participatiewet.

Maatschappelijke plaatsing

- Gericht op maatschappelijke participatie
- Acquisitie
- Advies en begeleiding
- Matching
- Bemiddeling
- Plaatsing
- Nazorg
- Ontwikkelen arrangementen

De activiteiten zijn gelijk aan de werkgeversdienstverlening. Het gaat hier nadrukkelijk om additioneel werk, met een maatschappelijk nuttig karakter.

Maatwerk staat centraal: we gaan uit van de interesses en het vermogen van de persoon in relatie tot het werk.

C4.2 De uitgangspunten

In de komende jaren zal gewerkt worden aan een herordening van taken. Belangrijke uitvoerders zijn het Team Werk en Inkomen, regiogemeenten, Presikhaaf Bedrijven en het UWV. Maar ook ondernemers en zorgaanbieders spelen een cruciale rol. Bij de herordening staan de volgende uitgangspunten centraal:

- beleidsregie
- Wij voeren beleidsregie en laten de uitvoeringsregie en de uitvoering in beginsel aan derden over.
- Toegangspoort
- We werken met een lokale toegangspoort. Afhankelijk van de vraag/problematiek van de inwoner vindt de uitvoering zo dicht mogelijk bij huis plaats. Daar waar het effectiever en efficiënter is om op grotere schaal uitvoering te geven aan de organisatie van de toegangspoort, zoeken we in de regio de samenwerking.
- Maatwerk en keuzevrijheid
- Maatwerk en keuzevrijheid van de inwoner staan centraal. Wij committeren ons niet bij voorbaat aan een uitvoeringspartij. Wij willen kunnen kiezen voor een passend

traject. Het maakt hierbij niet uit of de organisatie die het traject uitvoert een publieke of private partij is.

- Zoveel mogelijk betaald werk bij reguliere werkgevers
 - Onze inwoners doen zoveel mogelijk mee in de 'gewone' maatschappij. Ondersteuning is dan ook zoveel mogelijk gericht op uitstroom naar reguliere werkgevers.
 - De gemeente is zelf verantwoordelijk voor de inwoners die vanaf 1 januari 2015 niet meer kunnen instromen in de Wsw. Bij het nieuw vorm te geven beschut werk proberen we zoveel mogelijk via detachering en begeleid werken mensen aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers.
- Samenwerking met partners
 - Samenwerken heeft een meerwaarde bij de ondersteuning aan onze inwoners. Het is echter geen doel op zich. Om ruimte te geven aan flexibiliteit en maatwerk werken we samen met meerdere aanbieders en partners.
- Schaal
 - Om de taken van de Participatiewet effectief uit te kunnen voeren is op een aantal terreinen samenwerking met regiogemeenten nodig.
 - Het is essentieel dat de couleur locale behouden blijft en dat de inwoner weet dat hij bij de gemeente Overbetuwe terecht kan met vragen en problemen.
 - De dienstverlening in de front-Office is zo dicht mogelijk bij de inwoner gelegen. De organisatie van die dienstverlening kan op grotere schaal en meer op afstand ingevuld worden.
- Kostenbewuste en effectieve inzet van middelen
 - We zetten de beschikbare middelen kostenbewust en effectief in.
 - De ondersteuning die de gemeente biedt, is aanvullend op de bestaande ondersteuningsmogelijkheden en voorliggende voorzieningen.
 - Bij de inkoop van ondersteuning bij re-integratie door private of publieke partners krijgt de aanbieder met de beste prijs-kwaliteit verhouding de opdracht gegund.
 - Het niet halen van resultaten kan leiden tot beëindiging van de samenwerking.

C4.3 Samenvatting activiteiten, rolverdeling tijdens en na de transitieperiode
In de lijn met de bovenstaande uitgangspunten (vervat in de beleidsnota "beleidskeuzes Participatiewet " 10 januari 2014) worden in onderstaande tabel de activiteiten/processtappen opnieuw geschetst. Per stap is aangegeven op welke wijze en met welke rolverdeling er tijdens de transitieperiode (uiterlijk 2016) en middellange termijn (2017 en verder) wordt gewerkt. Daarbij wordt uitgegaan van een (beleids)regiegemeente die zelf zo min mogelijk taken zelf uitvoert en zich richt op het formuleren van doelstellingen, omschrijving van doelgroep, inzet van instrumenten en financiële middelen en gedegen regie voert. Een subregionale uitvoering doet niet af aan de doelstelling de uitvoering "dicht bij huis" te laten plaatsvinden.

- De poort en de inkomensdienstverlening lenen zich bij uitstek voor een gezamenlijke (sub) regionale aanpak. Door een gedegen, efficiënte diagnose, handhaving waar nodig en een passend vervolgtraject wordt het beroep op de inkomensondersteuning zoveel mogelijk beperkt.
- De arbeidsontwikkeling wordt bij voorkeur ingekocht bij (meerdere) partijen buiten de gemeentelijke organisatie, waaronder mogelijk Presikhaaf bedrijven. Voorwaarde is dat

een betere en optimale prijs/kwaliteitsverhouding kan worden gerealiseerd ten opzichte van de huidige situatie.

- Meedoen en maatschappelijke plaatsing kunnen regionaal georganiseerd worden, mits de uitvoering lokaal wordt uitgevoerd.
- Ten aanzien van de uitvoering van de werkgeversbenadering en matching wordt onderzocht wat regionaal (bijvoorbeeld via het Werkgeversservicepunt) kan worden georganiseerd en wat dit betekent voor de werkdienstverlening van de gemeente. Dit proces is in 2013 al ingezet.
- De voorziening Beschut werken wordt hier niet nader uitgewerkt, omdat de wens en de noodzaak hiertoe nog in regionaal verband wordt onderzocht. Het advies wordt in het derde kwartaal aan u aangeboden.
- Het betreft hier een groeimodel, bij de samenwerking binnen de regio en met marktpartijen zijn we afhankelijk van de ontwikkeling en keuzes van onze ketenpartners en de ontwikkelingen binnen de wet- en regelgeving.

Activiteiten en rolverdeling tijdens en na transitieperiode

Processtap/activiteit	Transitie 2015-2016	Richting 2017
De poort/toegang	Gemeente TWI	Subregionaal
Arbeidsontwikkeling	Gemeente TWI	Inkoop markt
Inkomensvoorziening	Gemeente TWI	Subregionaal
Meedoen	Gemeente TWI	Gemeente en subregionaal
Werkgeversdienstverlening	Gemeente TWI en Regionaal	Gemeente en Regionaal
Maatschappelijke plaatsing	Gemeente TWI	Gemeente en subregionaal

C4.4 Team Werk en Inkomen

Huidige aanpak

Het team Werk en Inkomen is verantwoordelijk voor de uitkeringsverstrekking, handhaving en werkdienstverlening aan mensen die een beroep doen op de WWB (en straks de Participatiewet). In het kader van de werkdienstverlening worden de volgende instrumenten ingezet.

- Bemiddeling aan de poort . Het intensief begeleiden van mensen die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt, bij hun zoektocht naar vacatures en daaruit voortkomende sollicitaties.
- Diagnose, training en begeleiding op de werkplek.
- Plaatsen van mensen op werkervaringsplaatsen
- Plaatsen van mensen op werkgelegenheidstrajecten

Bij jongeren (<27 jaar) wordt nog invulling gegeven aan de wettelijke zoektijd (4 weken) en de scholingsplicht (onderzoeken of scholing nog mogelijk is als voorliggende voorziening op de WWB).

Inkomensconsulenten en werkcoaches werken intensief samen, het eerste gesprek wordt door beiden gevoerd. Hierdoor hoeft de klant zijn of haar verhaal 1x te vertellen en wordt gezamenlijk vanuit de twee disciplines een plan van aanpak opgesteld, passend bij de situatie van de betrokkene.

Gewenste situatie

Het verstrekken van uitkeringen, diagnose en handhaving zijn wettelijke taken en hangen nauw samen met het (periodiek) vaststellen van het recht op een uitkering. In lijn met de gewenste regierol van de gemeente ligt het voor de hand dat wij deze taken dicht bij ons willen houden ivm grip en regie.

Echter, de toename in personen die een beroep doet op dienstverlening en inkomen, de toename in taken gerelateerd aan de rechtmatigheidstoetsing en toename in complexiteit van de klantvraag, doet een zwaar beroep op de capaciteit en expertise van de gemeentelijke organisatie. Een deel van deze expertise is momenteel niet voorhanden en zou moeten worden toegevoegd. Hiertegenover staat een beperkte vraag.

Om de wettelijke taken naar behoren en betaalbaar te kunnen uitvoeren is een zekere opschaling/ samenwerking noodzakelijk.

C4.5 Presikhaaf Bedrijven

Huidige aanpak

Presikhaaf bedrijven is in onze regio de regionale uitvoeringsorganisatie van de sociale werkvoorziening. Op regioniveau zijn zo'n 3.000 mensen werkzaam voor Presikhaaf Bedrijven, waarvan in juni 2014 194 in de gemeente Overbetuwe woonachtig is. Daarnaast wordt samengewerkt met de gemeente Overbetuwe op het gebied van de arbeidstoeleiding. Tevens is Presikhaaf Bedrijven erop ingericht om voor werkgevers bedrijfsprocessen in te richten en te organiseren, waardoor bij reguliere werkgevers grotere groepen uitkeringsgerechtigden geplaatst kunnen worden en delen van een productieproces voor hun rekening kunnen nemen. Ook kan Presikhaaf bedrijven detachingsconstructies realiseren voor werkgevers.

Presikhaaf Bedrijven wordt aangestuurd via een Gemeenschappelijke Regeling. Hierin participeren 11 regiogemeenten die daarmee gezamenlijk Presikhaaf Bedrijven aansturen. Financiële tekorten die ontstaan vanuit de uitvoering sociale werkvoorziening komen ten laste van de Gemeenschappelijke regeling en daarmee uiteindelijk ten laste van de afzonderlijke regiogemeenten. Het aandeel van de gemeente Overbetuwe hierin bedraagt zo'n 7 procent.

Gewenste situatie

De groep die op 1 januari 2015 een SW-dienstverband heeft, behoudt zijn dienstverband en bijbehorende rechten en plichten. De gemeente Overbetuwe geeft de voorkeur aan het behoud van de "oude" SW bij Presikhaaf Bedrijven – incl. de werkplekken en begeleiding, die zijn toegesneden op mensen die in aanmerking komen voor de participatiewet. Wel heeft het de voorkeur het bedrijf in de komende jaren geleidelijk af te bouwen.

Voor de uitvoering van de participatiewet wordt gelijktijdig een nieuwe, meer locale structuur opgebouwd.

C4.6 AWBZ Instellingen

Huidige situatie

Op dit moment voeren AWBZ – Instellingen (denk aan SIZA, RIBW en Philadelphia) veelal activiteiten uit onder de noemer dagbesteding. De grens tussen dagbesteding en arbeidsmatige dagbesteding is dun.

De doelgroep die gebruik maakt van voorzieningen als dagbesteding komt vrijwel 1 op 1 overeen met de doelgroep die bij Presikhaaf Bedrijven beschut werkt. Op dit moment kennen we niet de omvang van de populatie die een vorm van dagbesteding doet, niet de omvang van de financiën die daarbij horen en is de zoektocht nog hoe de dagbesteding zich verhoudt tot het aanbod van Presikhaaf bedrijven.

Gewenste situatie

Op basis van de ondersteuningsbehoefte wordt straks samen met de inwoner een vorm van ondersteuning of begeleiding gekozen die het best aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de inwoner (maatwerk). Dit kan gaan om een vorm van daginvulling (denk aan dagbesteding waarbij mensen creatief bezig zijn), onbetaalde activiteiten (zoals vrijwilligerswerk of een leerwerkplek), betaald werk met ondersteuning (bijvoorbeeld een baan met jobcoaching) en betaald werk. Dit betekent dat er geen "harde grenzen" zijn tussen de verschillende vormen van ondersteuning.

Inzicht in de doelgroepen, de financiële kaders en de samenhang vinden met het aanbod vanuit de Wmo en de reguliere arbeidsmarkt is de koers voor de komende jaren.

C4.7 UWV

Huidige aanpak

UWV is het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen en verantwoordelijk voor onder andere de uitvoering van de WW en de Wajong. Dit betreft zowel uitkeringsverstrekking, handhaving als ondersteuning bij re-integratie.

Toekomstige situatie

De participatiewet leidt er toe dat de rol van UWV bij de uitvoering van de Wajong gaat wijzigen:

- De Wajong wordt vanaf 1 januari 2015 uitsluitend toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Deze groep krijgt dus een Wajong-

uitkering van het UWV. Mensen met arbeidsvermogen/arbeidsbeperking komen vanaf dat moment in aanmerking voor de Participatiewet en onder verantwoordelijkheid van de gemeente.

- Alle mensen die op 31 december 2014 in de Wajong zitten, blijven in de Wajong en houden hun uitkering/re-integratie-ondersteuning via het UWV. De gemeente wordt dus niet verantwoordelijk voor deze groep.

Daarnaast krijgt UWV in het kader van de Participatiewet de wettelijke taak om (op aanvraag van gemeenten) te beoordelen wie in aanmerking komt voor de garantiebannen en de structurele loonkostensubsidie (gefinancierd vanuit het I-deel). Indien gemeenten besluiten om een voorziening nieuw beschut werk in te richten (zie par. 3) dan beoordeelt UWV wie hiervoor in aanmerking kan komen. Er zal een wettelijk kader (landelijke criteria) voor de beoordelingscriteria van UWV worden ontwikkeld.

In deze situatie zal de gemeente Overbetuwe een voorselectie doen, voordat mensen worden voorgedragen aan UWV om een indicatie af te geven.

C5 Financieel kader en het Participatiebudget

Het beschikbare Participatiebudget voor 2015 is nog niet duidelijk. De meicirculaire biedt een richting maar een eenduidig antwoord valt op basis van de beschikbare informatie nog niet te geven. Dit komt mede door een nieuwe verdeelsystematiek voor het Participatiebudget.

In de regio moeten rondom de te ontwikkelen instrumenten (nieuw beschermd werk, diagnose, loonwaardemetingsystematiek) nog besluiten worden genomen.

Hierdoor kan nog niet worden aangegeven hoe de exacte verdeling van het Participatiebudget eruit zal zien.

De afgelopen jaren is het Participatiebudget sterkt gedaald. Sinds 2010 is het budget gedaald van € 2.094.120,- tot € 693.987,- in 2014. Voor de jaren 2015 tot 2018 wordt een verdere daling verwacht. Ook op het inkomensdeel (BUIG) wordt een forse taakstelling ingeboekt.

De gemeente sorteert al een aantal jaren voor op deze bezuinigingsrondes in de keuzes die gemaakt zijn ten aanzien van re-integratie. De uitgaven die nog overeind staan hebben rechtstreeks een verband met de doelstelling van de Participatiewet: het naar werk toeleiden van uitkeringsgerechtigden die in staat zijn om te werken.

Verwachte ontwikkeling Participatiebudget

Vanaf 2015 zal het Participatiebudget niet meer als specifieke uitkering aan de gemeente worden verstrekt. Het zal onderdeel gaan uitmaken van het Sociaal Deelfonds. Alle op participatie gerichte uitgaven in de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet moeten uit dit onderdeel van het Sociaal Deelfonds bekostigd worden. De middelen die verband houden met de begeleiding van mensen die niet meer in de Wsw of Wajong terecht kunnen en het huidige Wsw bestand worden toegevoegd aan het re-integratiebudget.

In de afgelopen jaren heeft Presikhaaf Bedrijven tekorten gehad. De verwachting is dat deze tekorten ook de komende jaren zullen voorkomen. Deze tekorten moeten worden opgevangen door de deelnemende gemeenten. In het najaar van 2014 vindt besluitvorming plaats over de toekomst van Presikhaaf Bedrijven. Op basis van deze besluiten,

voortvloeiend uit de keuzes over de toekomst van Presikhaaf Bedrijven, zal een doorrekening van de kosten voor Presikhaaf Bedrijven gemaakt worden.

Prognose ontwikkeling Participatiebudget en klantenbestand

€ x 1000	2014	2015	2016	2017	2018
Werkdeel	693	606	667	590	558
Wsw-oud	5.058	4.796	4.469	4.201	3.949
<u>Totaal</u>	<u>5.751</u>	<u>5.402</u>	<u>5.136</u>	<u>4.791</u>	<u>4.507</u>

Klantenaantal	2014	2015	2016	2017	2018
Bijstand	561	643	684	707	728
Wsw-oud	195	183	172	162	152
Beschut		17	35	52	69
Wajong		20	40	60	80
<u>Totaal</u>	<u>756</u>	<u>863</u>	<u>931</u>	<u>981</u>	<u>1.029</u>

- In de tabel klantenaantallen zijn de uitkeringsgerechtigden die een beroep doen op de bijstand, loaw, loaz en Bbz opgenomen. Het aantal uitkeringsgerechtigden dat een beroep deed op de Wwb op 1 januari 2014 bedraagt 447.
- Rekening wordt gehouden met een stijging van het bijstandsvolume van 21,7% tot 2018.
- De raming voor beschut werk is gebaseerd op een aandeel van 7% van de gemeente Overbetuwe in Presikhaaf Bedrijven en de regionale raming van het aantal burgers in 2015 waarvoor ondersteuning in het kader van beschut werk het best passend is. In deze is geen rekening gehouden met de doelgroep 'arbeidsmatige' dagbesteding.
- De ontwikkeling van het bestand Wsw oud is gebaseerd op de taakstelling voor de gemeente.
- In de prognose wordt verondersteld dat de Rijksbijdrage Wsw afneemt met 6% per jaar. Met de efficiencykorting die het rijk toepast is niet gerekend.

C6 Verordeningen

De Participatiewet schrijft voor dat de gemeenteraad op een aantal gebieden van rechtmatigheid en doelmatigheid verordeningen vaststelt. In de overgangsbepalingen is opgenomen dat een aantal verordeningen binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet vastgesteld moeten zijn. Desalniettemin streven wij ernaar om alle verordeningen voor 1 januari 2015 vast te laten stellen.

Als gevolg van de Participatiewet behoeft de huidige re-integratieverordening een aantal aanpassingen. Dit komt door de ruimere doelgroep van de Participatiewet.

De punten waarop de verordeningen aangepast dient te worden zijn:

- Doelgroepbepaling: de doelgroep van de Participatiewet is groter als de doelgroep van de Wwb. De verordening dient hier aangepast te worden;

- Beschut werk: de regels en voorwaarden dienen vastgesteld te worden;
- Het instrumentarium zal waar nodig aangepast moeten worden;
- Aanbod van scholing of opleiding en premie bij het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden (participatieplaats).

De huidige re-integratieverordening bevat een aantal voorzieningen die behouden kunnen blijven, als arbeidsbemiddeling, gesubsidieerde arbeidsplaats (loonkostensubsidie oude stijl), sociale activering, scholing en training, etc.

Naast de re-integratieverordening dienen bij verordening regels vastgesteld te worden ten aanzien van structurele loonkostensubsidie.

De Wet Maatregelen Wwb schrijft verder voor dat de gemeenteraad bij verordening regels vaststelt ten aanzien van de verplichte maatschappelijke tegenprestatie, het opleggen van maatregelen en de individuele inkomenstoelage.

De verordeningen waarmee u als raad nadere invulling kan geven aan de geboden beleidsruimte worden ter vaststelling voorgelegd aan de raad.

De in de Participatiewet voorgeschreven verordeningen worden in het vierde kwartaal ter vaststelling aan u voorgelegd. In deze verordeningen worden de beleidskeuzes uitgewerkt.
