

Strategische Kadernotitie Participatiewet Peelregio



	Inleiding	3
	Samenvatting	4
I	De uitgangspunten van de P-wet, missie van de Peel	6
II	Eerste lijnen van een uitvoeringsorganisatie	11

Bijlagen:

- 1. Opbrengsten consultatie partners**
 - Memo interviews Kadernotitie
 - Verslag plenaire bijeenkomst kernpartners 27-11-2013
- 2. Uitwerking organisatiemodellen werkbedrijf**
- 3. Projectorganisatie, implementatiefase**

Inleiding

Vanaf 2015 krijgen gemeenten er een omvangrijk takenpakket bij in het sociaal domein. Naast de invoering van de Participatiewet, wordt de verantwoordelijkheid over de gehele keten van zorg voor jeugd aan gemeenten overgedragen en worden diverse extramurale functies uit de AWBZ overgeheveld naar de WMO.

De Peelgemeenten die samen met de gemeente Geldrop-Mierlo de arbeidsregio Peelland vormen en samen tevens deel uitmaken van de Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep¹, hebben besloten, conform de wens van de wetgever de uitvoering van de Participatiewet gezamenlijk op te pakken. Daarmee is er sprake van het voortzetten van een gezamenlijke aanpak op het terrein van werk en uitkeringen die ook de afgelopen jaren al succesvol is geweest binnen het Werkplein en bijvoorbeeld bij de totstandkoming van het Werkgeversplein.

In deze notitie worden de uitgangspunten geformuleerd die het kader scheppen waarin de implementatie van de Participatiewet in de Peelregio moet worden gerealiseerd.

Deze notitie vormt daarmee de basis voor het Projectplan Participatiewet Peelregio waarmee de invoering van de nieuwe uitvoeringsorganisatie wordt voorbereid.

De kaders en uitgangspunten zijn vanuit een concept van deze notitie voorgelegd aan de kernpartners van de gemeenten op het terrein van Werk en Inkomen. De uitkomsten van de plenaire bijeenkomst met kernpartners en de interviews die daarvoor zijn gehouden, zijn verwerkt in deze versie van de notitie. In de bijlage is een integrale weergave van deze uitkomsten opgenomen.

Deze notitie bestaat, na de samenvatting die u achter deze inleiding aantreft, uit 2 delen. In deel I wordt kort ingegaan op de hoofdlijnen van de visie van het kabinet op de Participatiewet. Daarnaast worden de missie en de uitgangspunten beschreven waarmee de Peel-gemeenten samen met hun partners in de regio deze wet willen gaan uitvoeren. Deel II behandelt de toegang tot de dienstverlening die in het kader van de Participatiewet moet worden gerealiseerd. Tevens wordt in dit hoofdstuk een voorkeursmodel voor de positionering van het regionale Werkbedrijf binnen de nieuwe uitvoeringsorganisatie gepresenteerd. In bijlage 1 staan de uitkomsten van de consultatie over de concept Kadernotitie met de partners. In bijlage 2 staat een overzicht van de varianten voor de organisatie van het Werkbedrijf zoals deze door de projectorganisatie zijn afgewogen. Ten slotte worden ter informatie in bijlage 3 de samenstelling en primaire taken van de Projectorganisatie gepresenteerd. Deze Projectorganisatie is verantwoordelijk voor de verdere uitwerking en voorbereiding van de implementatie.

¹ De Gemeente Geldrop-Mierlo maakt geen deel uit van de GR Atlant Groep maar is via een inkooprelatie betrokken bij de dienstverlening van de

Samenvatting

Vanaf 1-1-2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, Het doel van de wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. Tot de doelgroep van de wet behoren de mensen die nu in de WWB, de Wsw en de Wajong zitten. gemeenten moeten samen met UWV, werkgevers en werknemers in een regionale Werkbedrijf inrichten om mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de banen die werkgevers beschikbaar stellen.

De gemeenten binnen de arbeidsregio Peelland bereiden samen de komst van de nieuwe wet voor. De missie, de uitgangspunten en de randvoorwaarden die zij bij de voorbereiding op de uitvoering van de Participatiewet in de Peel willen hanteren zijn hieronder weergegeven.

Onze missie:

- *We hebben de ambitie om in de Peel samen met onze partners de uitvoering van de Participatiewet tot een succes te maken.*
- *Succes definiëren we als: een optimale beantwoording van de (arbeids-) vraag van werkgevers en, meer mensen aan het werk.*
- *Ons vertrekpunt is: iedereen doet mee naar vermogen*
- *Dat meedoen is niet vrijblijvend*
- *Eigen kracht en verantwoordelijkheid staan centraal*
- *We kiezen voor een integrale, sociaal domein brede, aanpak*

We willen deze missie bereiken met de volgende uitgangspunten:

Ten aanzien van werkgevers en werkzoekenden:

- In de uitvoering stellen we de vraag van de werkgevers centraal
- Niet beperkingen maar mogelijkheden van mensen zijn het uitgangspunt
- Werk moet lonen, zowel in euro's als in perspectief
- Diegene die zich aan zijn/haar verantwoordelijkheden onttrekt moet rekening houden met een sanctie

Ten aanzien van samenwerking:

- We realiseren ons dat de uitvoering van de Participatie-wet alleen een succes kan worden als de gemeenten dit samen oppakken met hun partners: de werkgevers, UWV, de Atlant Groep, clientenorganisaties, onderwijs en zorgorganisaties.
- We vragen onze partners om deze uitgangspunten en onze ambitie te onderschrijven
- We werken samen vanuit gelijkwaardigheid en vertrouwen
- Harmonisatie van beleid en werkprocessen is een basisvoorwaarde
- Lokaal maatwerk op het gebied van armoedebestrijding en minimabeleid blijft mogelijk

Ten aanzien van de organisatie:

- Uitgangspunt is dat we de uitvoering van de wet regionaal organiseren maar dat afhankelijk van de mogelijkheden van de werkzoekende ook lokale instrumenten/activiteiten aan de orde kunnen zijn, daarbij gaan we voor maximale effectiviteit en efficiency en ligt de regie op regionaal nivo
- We organiseren lean en mean binnen de scope van Peel 6.1
- We zetten de beschikbare instrumenten zodanig in dat deze maximaal bijdragen aan zowel een optimaal plaatsings- als aan een optimaal financieel resultaat
- Voor het bieden van optimale ondersteuning vanuit de Participatiewet is samenwerking en afstemming met de andere disciplines binnen het sociaal domein een vereiste.

Toegang tot de dienstverlening

Zoals hiervoor aangegeven is er sprake van een regionale uitvoering van de Participatiewet. Bij de toegang tot de dienstverlening kiezen we voor een model waarbij naast directe toegang tot de regionale uitvoeringsorganisatie ook vanuit de lokale omgeving van mensen de toegang tot de dienstverlening van de Participatiewet kan worden gevonden. Op dat lokale niveau vindt vanuit de WMO ook de afstemming met de andere voorzieningen binnen het sociaal domein (WMO en (Jeugd-)Zorg) plaats.

Organisatie van de uitvoering en het Werkbedrijf

Alle functies van de uitvoering van de Participatiewet worden ondergebracht in 1 organisatieonderdeel dat in principe onderdeel zal uitmaken van de Uitvoeringsorganisatie Peel 6.1. De vormgeving van de verplichte bestuurlijke participatie van de sociale partners moet nog worden uitgewerkt.

I. De uitgangspunten van de P-wet, missie voor de Peel

Hoofdpijnen en uitgangspunten van de Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Het doel van de wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente wordt vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Deze mensen zitten nu in de WWB, Wsw en Wajong. De gemeente heeft voor de nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk bieden van ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig, inkomensondersteuning. Voor de re-integratieondersteuning krijgt de gemeente een gebundeld re-integratiebudget en meer instrumenten tot haar beschikking. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Van de gemeenten wordt verwacht dat zij op regionaal niveau samenwerken met UWV, werkgevers en werknemers in regionale Werkbedrijven om mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de banen die werkgevers beschikbaar stellen.

De kabinetsvoorstellen en het sociaal akkoord gaan verder dan alleen nieuwe wetgeving en implementatie binnen het Sociale Domein. Uitgangspunt van het landelijk beleid is de visie dat veel mensen in Nederland zich prima kunnen redden. Een veel kleiner deel heeft af en toe ondersteuning of zorg nodig en een klein deel vraagt intensieve professionele dienstverlening. Door de wijze waarop ondersteuning en zorg nu zijn georganiseerd worden eigen mogelijkheden en initiatief van mensen onvoldoende gestimuleerd, soms zelfs gefrustreerd. Terwijl de kosten uit de hand dreigen te lopen.

In die visie speelt de 'nabije overheid', de gemeente, een beslissende rol in het stimuleren en zo nodig faciliteren van eigen kracht van burgers, het bewaken en zoveel mogelijk beperken van de toegang tot professionele ondersteuning en het beperken van de inzet van gespecialiseerde dienstverlening tot die mensen en doelgroepen die niet zonder kunnen.

Voor de Participatiewet betekent dit op de eerste plaats: focus op de mogelijkheden van mensen. Als redelijkerwijs kan worden verwacht dat iemand zelfstandig of met hulp van eigen omgeving (netwerken van familie, vrienden, burens, oud-collega's) aan het werk kan komen, moet daar een maximale prikkel op staan. Motiverend en stimulerend, en vooral op eigen kracht. Met actieve (groeps-)druk op solliciteren, op vast en tijdelijk werk. Met mogelijk een tijdelijk werkaanbod in een (werk-) bedrijf, of met een andere vorm van tegenprestatie. Met duidelijke afspraken en naleving daarvan.

Als duidelijk is dat regulier werk om wat voor reden dan ook vooralsnog niet aan de orde is zonder aanvullend maatwerk vindt een uitgebreidere diagnose plaats van mogelijkheden en verdien capaciteit of arbeidsvermogen. Met een zo kort mogelijke route wordt via het toekomstige Werkbedrijf gezocht naar (aangepast) regulier werk. Zoals het er nu naar uitziet zal UWV verantwoordelijk worden voor het bepalen van de Loonwaarde die van toepassing is als mensen als gevolg van beperkingen niet in staat zijn het minimumloon te verdienen

Regulier werk zal in de ogen van het kabinet vaker dan nu het karakter hebben van detachering en groepsdetachering, met variërende begeleiding op de werkvloer. Voor een groep mensen die alleen met intensieve begeleiding en met een relatief klein deel verdien capaciteit kunnen werken blijft er een vorm van beschermt werk mogelijk, gemeenten moeten dat samen met het werkbedrijf gaan organiseren, waarbij UWV verantwoordelijk wordt voor de bepaling van de toegang tot beschermt werk .

Naar een missie voor de Peel

De Peelgemeenten hebben samen met de gemeente Geldrop-Mierlo besloten de uitvoering van de Participatiewet gezamenlijk op te pakken. Om een goed beeld te krijgen met betrekking tot het aantal inwoners van de gemeenten dat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet is onderstaande tabel opgenomen.

Gemeente	Asten	Deurne	Gemert - Bakel	Geldrop-Mierlo ²	Laarbeek	Helmond	Someren	Totaal
WWB, IOAW, IOAZ	175	394	483	705	202	2914	194	4.390
Wsw (arbeidsjaren)	85,9	198,0	200,5	74,1	117,0	844,0	91,0	1610,7
WW	285	544	511	700	407	2074	285	4399
Wajong lopende uitkering	144	515	370	369	205	1046	186	2835
- deels inzetbaar (58%) a)	83	298	215	214	119	607	108	1644
- werkzaam (42%) b)	35	125	90	90	50	255	45	690

Tabel 1. Overzicht van aantallen inwoners in doelgroepen Participatiewet per 2013

a) O.b.v. landelijke raming van UWV is 58% van de Wajong-populatie gedeeltelijk inzetbaar

b) O.b.v. landelijke raming van UWV is 42% van de gedeeltelijk inzetbare Wajong-populatie al werkzaam

Voor een stabiele basis van die nieuwe uitvoeringsstructuur is het noodzakelijk dat alle deelnemers uitgaan van een gelijke visie en missie. De gemeenten delen de visie van het kabinet op de rol die zij kunnen spelen in het 'faciliteren van de eigen kracht van burgers'. Ook bij de uitvoering van de Participatiewet moet de focus liggen op dat wat mensen zelf kunnen.

De gemeenten hebben de ambitie om uitvoering van de wet in deze regio tot een succes te maken. Zij beseffen dat daarbij de betrokkenheid en deelname van de (regionale) werkgevers, UWV en andere kernpartners vanuit onderwijs en zorg, van doorslaggevend belang zal zijn. De manier waarop nu al met werkgevers en UWV wordt samen gewerkt op het werkplein, binnen de Atlant Groep en bij het werkgeversplein maakt het realiseren van die ambitie zeker haalbaar. Wel zijn er zorgen of de groep moeilijk- of -niet bemiddelbaren daadwerkelijk aan werk geholpen zal kunnen worden. Niet alleen omdat werk simpelweg nog niet aan de orde kan zijn door ziekte, sociaal-psychologische belemmeringen of andere oorzaken van arbeidsongeschiktheid. De werkloosheidscijfers en de prognoses voor de komende tijd geven geen aanleiding tot groot optimisme voor de kansen voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Op termijn echter gloort er wel degelijk hoop, omdat ontgroening en vergrijzing met wellicht een oplopende conjunctuur voor meer druk op de arbeidsmarkt zullen zorgen. Kansen liggen er wat dat betreft ook nadrukkelijk in samenwerking die verder strekt dan de Peel. Het tekort aan mbo-geschoolde arbeidskrachten dat de komende jaren, met name in de techniek, in de regio Eindhoven zal ontstaan biedt bijvoorbeeld volop kansen om meer mensen aan het werk te helpen maar vraagt om een nauwe verbinding tussen werkgevers, onderwijs en de gemeenten.

In de huidige situatie is het van bijzonder belang om samen scherpe keuzes te maken in de inzet van de nog beschikbare re-integratiemiddelen. Prioriteit zal moeten liggen bij inzet van re-integratie middelen met een reële verwachting dat die inzet zal leiden tot een vorm van werk en daarmee tot schadelastbeperking i.c. minder uitkeringen. Het wordt dus essentieel om in die mensen te investeren, waarvan de verwachting is dat de arbeidsmarkt er plaats voor heeft, of binnenkort krijgt. Intensieve samenwerking met lokale, regionale en landelijke werkgevers is belangrijker dan ooit. Optimale samenwerking met werkgevers resulterend in een uitstekende werkgeversdienstverlening, waarvoor we in deze regio al de basis hebben gelegd, biedt de beste garantie tot zicht op plaatsen die vrijkomen en gaan ontstaan. Als alle betrokkenen blijven werken aan nog betere onderlinge samenwerking en afstemming krijgen we een optimale match tussen vraag en aanbod en

² In deze tabel zijn alleen de SW-plaatsen bij de Atlant Groep weergegeven. De gemeente Geldrop Mierlo heeft daarnaast ca 130 SE aan SW-plaatsen ondergebracht bij SW-bedrijf Ergon.

kunnen we samen mensen nog beter voorbereiden op een arbeidsplaats. Door werkervaring op te laten doen, ook tijdelijk, door mensen op te leiden, liefst in een leer-werkomgeving, door arbeidsvaardigheden te ontwikkelen en bij te laten houden. Vanzelfsprekend zullen de cliëntenorganisaties bij dit proces nadrukkelijk moeten worden betrokken.

Als missie voor de uitvoering van de Participatiewet in de Peel is gekozen voor de volgende gezamenlijke missie³:

Samen met onze partners willen we in de Peel de uitvoering van de Participatiewet tot een succes maken. We kiezen daarbij het vertrekpunt: iedereen doet mee naar vermogen. Dat meedoen is niet vrijblijvend, centraal staat dat dit moet gebeuren vanuit eigen kracht en verantwoordelijkheid van mensen. In de uitvoering kiezen we voor een integrale (sociaal domein brede) aanpak.

De missie in onderdelen:

Samen met onze partners: Hoewel de gemeenten op basis van de wetgeving de regie hebben op de uitvoering kan dit alleen een succes worden als we dit samen met onze partners, de werkgevers in de Peel, UWV, ons SW-bedrijf Atlant Groep, Onderwijs- en zorgorganisaties en de cliëntenorganisaties oppakken. Ook van de werkzoekenden wordt daarin een bijdrage verwacht

De uitvoering tot een succes maken: We definiëren als succes 2 kernpunten: een optimale beantwoording van de (arbeids-) vraag van werkgevers en, meer mensen aan het werk.

Iedereen doet mee naar vermogen: Ieder mens heeft talenten wij gaan er vanuit dat die talenten worden ingezet om zo goed mogelijk zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien. We stellen de mogelijkheden van mensen als uitgangspunt voor de uitvoering

Niet vrijblijvend: De inspanning om mee te doen is niet vrijblijvend en gericht op een zo kort en minimaal mogelijke ondersteuning. Burgers die zich onttrekken aan deze inspanning moeten rekening houden met een sanctie.

Eigen kracht en verantwoordelijkheid: Iedere burger heeft en neemt naar vermogen verantwoordelijkheid voor het vinden van oplossingen voor de problemen die hij/zij in het leven tegenkomt

Integrale aanpak: Problemen rond het vinden en behouden van (betaald) werk hangen regelmatig samen met problemen op andere leefgebieden (gezondheid, huisvesting, schulden etc). Bij de ondersteuning die vanuit de Participatiewet geboden kan worden is samenwerking en optimale afstemming met de andere disciplines binnen het sociaal domein een vereiste. We sluiten daarbij aan bij de problemen van burgers op alle leefgebieden. Om die reden wordt er door deel te nemen in de projectorganisatie Peel 6.1. ook voortdurend afstemming gezocht met de transitie Awbz/WMO en Jeugdzorg. Met als doel een afgestemd aanbod van dienstverlening binnen het totale sociale domein

³ De missie en de daaruit volgende organisatieprincipes zijn door de gemeenten voorgelegd aan vertegenwoordigers van onze partners. Uit de betreffende gesprekken is gebleken dat zij in hoofdlijnen met deze uitgangspunten kunnen instemmen. Op een aantal punten is de oorspronkelijke notitie aangevuld/aangepast (zie ook bijlage 1).

Organisatieprincipes

Bij het vormgeven van een nieuwe uitvoeringsstructuur op het brede terrein van arbeid en inkomen, is het belangrijk om uit te gaan van gedragen organisatieprincipes die leidend zijn tijdens het ontwerp-proces. Vanuit de invalshoeken 'werkgevers en werkzoekenden', 'samenwerking' en 'de infrastructuur' zijn de onderstaande organisatie principes geformuleerd

Werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers en werkzoekenden zijn de afgelopen periode altijd benaderd als de klantgroepen binnen het terrein van werk en inkomen. De Participatiewet vraagt om een andere scope: zoals hiervoor beschreven zien we met name de werkgevers als onze partners maar ook werkzoekenden hebben een eigen verantwoordelijkheid en zien wij vanaf nu meer als partner dan als klant.

Werkgevers benaderen we vanuit de gedachte van partnership

Dat betekent dat we:

- de vraag van de werkgever centraal stellen
- werkgevers ontzorgen
- insteken op wederkerigheid/ social return
- zorgen voor meerwaarde
- samen verantwoordelijkheid dragen

Voor alle burgers en dus ook voor werkzoekenden geldt:

- niet beperkingen maar de mogelijkheden van mensen zijn het uitgangspunt
- zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid is de basis
- talenten verplichten
- iedereen doet mee naar vermogen
- 'voor wat hoort wat'
- wie een beroep doet op de overheid maar zich vervolgens onttrekt aan de verantwoordelijkheden moet rekening houden met een sanctie

Werken moet lonen

Het aanvaarden van werk, in welke vorm dan ook, mag geen financiële achteruitgang voor iemand betekenen. We bekijken dit uitgangspunt niet alleen vanuit de 'euro's' maar ook vanuit het perspectief wat aan mensen geboden kan worden

Samenwerking

Gelijkwaardigheid en vertrouwen

De samenwerking in de Peel kan alleen slagen als er sprake is van een gelijkwaardige positie van de deelnemende gemeenten die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen.

Vanuit één gedeelde visie en gelijke definities

Een met onze partners gedeelde visie op de uitvoering van de Participatiewet, de rol van de betrokken partijen (gemeenten, werkgevers, UWV, werkzoekenden, onderwijs en anderen) is essentieel.⁴ Wel moeten we er voor zorgen dat alle deelnemers in de keten dezelfde definities en begrippen gaan hanteren

De 0-de lijn is ook actor

Binnen de samenwerking onderling en met de partners moeten de gemeenten de 0-lijn ook als partner blijven zien. Binnen de directe (sociale) omgeving van werkzoekenden liggen ook vaak oplossingen.

⁴ Zie noot 1 op voorgaande pagina.

Harmonisatie van beleid en van processen

Effectief samenwerken is alleen mogelijk als het bestaande beleid wordt geharmoniseerd en ook de (werk-) processen worden afgestemd. Onafhankelijk van de uitvoering, lokaal dan wel regionaal, moeten de processen aansluiten en op elkaar afgestemd zijn.

Lokaal maatwerk op het terrein van armoedebestrijding en minimabeleid moet kunnen

De hier voor genoemde harmonisatie van beleid en processen is het uitgangspunt. Voor lokale verschillen op het terrein van armoedebestrijding en minimabeleid moet er binnen de uitvoering ruimte zijn.

De Infrastructuur

'Lean en mean' organiseren

De nieuwe werkorganisatie moet slank en slagvaardig worden ingericht, daarbij gericht op effectief en efficiënt werken. Hierbij kan bijvoorbeeld wat betreft backoffice- en bedrijfsvoeringfuncties uitstekend aangesloten worden bij het concept van de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie conform model Peel 6.1.

Regionaal organiseren

- Uitgangspunt is dat we de uitvoering van de wet regionaal organiseren maar dat afhankelijk van de mogelijkheden van de werkzoekende ook lokale instrumenten/activiteiten aan de orde kunnen zijn, daarbij gaan we voor maximale effectiviteit en efficiency en ligt de regie op regionaal nivo

Geen fysieke lokale loketten

Slagvaardig en regionaal organiseren betekent dat er geen Participatie-loketten in de verschillende gemeentehuizen komen. We zorgen er voor dat via het algemene loket van een gemeente, andere lokale kanalen en via de systematiek van de 'keukentafelgeprekken' zoals deze in de andere transities wordt ontwikkeld, de regionale "Participatiewet-dienstverlening" bereikt kan worden.

Van groot belang daarbij zijn een 'warme overdracht' tussen lokaal en regionaal en een goed werkend integraal ICT-systeem voor het gehele sociale domein.

Gebruik maken van de infrastructuur van partners

Bij het plaatsen van werkzoekenden wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van de infrastructuur van werkgevers bij het inrichten van projecten. We gaan geen nieuwe werkplaatsen of scholings/trainingsfaciliteiten inrichten maar zoeken aansluiting bij mogelijkheden van werkgevers.

Werkgeversbenadering

Zoals al werd genoemd: een uitstekende werkgeversbenadering waarbij de vraag van werkgevers het uitgangspunt van handelen is, zal bijdragen aan een succesvolle uitvoering van de Participatiewet. In de huidige praktijk is er sprake van een situatie waarbij in de Peelregio al volop gewerkt wordt aan het realiseren van die optimale werkgeversbenadering. De totstandkoming van het Werkgeversplein, het gezamenlijk met de partners opgestelde Kadervisie Werkgeversplein 2014-2016 en het project Werkplaats Arbeidmarkt dat onlangs in SRE-verband is gestart, zijn allemaal voorbeelden van een gemeenschappelijke benadering met als doel, de instroom in de uitkeringen te voorkomen en de uitstroom te bevorderen, op een dusdanige wijze, dat werkgevers in hun P&O behoefte worden voorzien.

Daarmee is de min of meer eenzijdige benadering uit het verleden waarbij gemeenten vanuit een eigen perspectief probeerden de vraag van werkgevers te vertalen naar dienstverlening, verlaten. In plaats daarvan ontstaat er nu een werkwijze waarin gemeenten met werkgevers en andere partners samen bouwen aan een optimale dienstverlening gericht op de 2 kernpunten: de (arbeids-) vraag van werkgevers beantwoorden en, meer mensen aan het werk.

De positie van Geldrop-Mierlo

De gemeente Geldrop-Mierlo neemt in de samenwerking rond de invoering van de Participatiewet een bijzondere positie in. Als deelnemer in de arbeidsregio en lid van de GR Atlant Groep is er sprake van een gelijke rol en positie als de 6 Peel-gemeenten. Het feit dat Geldrop-Mierlo niet gekozen heeft voor samenwerking met de Peel binnen het totale sociale domein, want voor de invoering van de transities Awbz/WMO en Jeugdzorg wordt samenwerkt met de gemeenten Nuenen, Son en Breugel en Waalre, en daarnaast ook niet participeert in het project Peel 6.1. maakt een gelijke rol in de toekomstige uitvoeringsorganisatie niet mogelijk. In de verdere voorbereiding op de uitvoering per 1-1-2015 zal onderzocht worden op welke wijze, bijvoorbeeld via een inkoopmodel, de gemeente Geldrop-Mierlo kan aansluiten bij de dienstverlening in het kader van de Participatiewet in de regio Peelland.

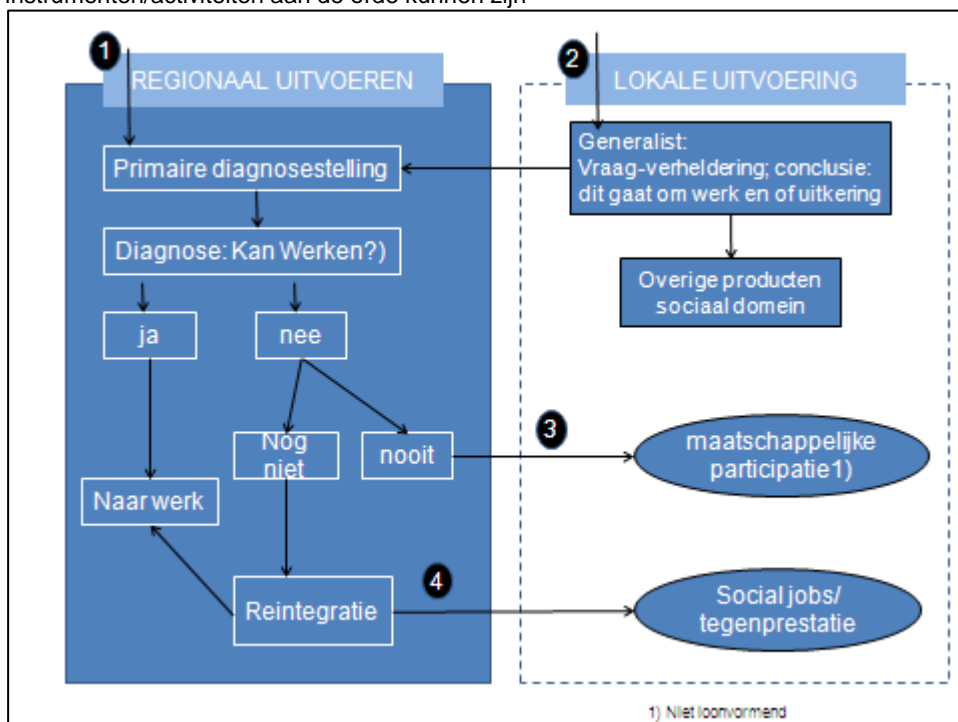
II. Eerste lijnen voor een nieuwe uitvoeringsorganisatie

Inleiding

Op basis van de organisatieprincipes zoals die in Deel 1 zijn uitgewerkt kan het ontwerp van de nieuwe uitvoeringsorganisatie plaatsvinden. Om dit efficiënt te kunnen is er echter meer focus nodig op de onderwerpen "toegang tot de dienstverlening" en het in het ontwerp-proces uit te werken "organisatiemodel voor de positionering van het werkbedrijf". In dit deel wordt eerst ingegaan op de beschrijving van de wijze waarop bij voorkeur de toegang tot het toekomstige dienstverleningspakket voor de Participatiewet kan worden vormgegeven. Vervolgens wordt op basis van de verschillende functies en activiteiten die horen bij een effectieve uitvoering van de nieuwe wet, een voorkeurs-model voor de positionering van het Werkbedrijf uitgewerkt.

Toegang tot de dienstverlening

Gesteld kan worden dat er bij de uitvoering van de Participatiewet sprake is van een complexe situatie; veel verschillende betrokkenen en in veel gevallen ook ingewikkelde procedures. Het uiteindelijke doel van de wet: "meer mensen aan het werk" vraagt dan ook om een heldere procedure rondom de toegang tot de dienstverlening. In de uitgangspunten zoals die in Deel 1 zijn beschreven is aangegeven dat er nadrukkelijk afstemming moet zijn met de andere terreinen van dienstverlening binnen het sociale domein, ic. Awbz/WMO en Jeugdzorg. In het onderstaande model is daarnaast rekening gehouden met het uitgangspunt regionaal organiseren maar dat, afhankelijk van de mogelijkheden van de werkzoekende, ook lokale instrumenten/activiteiten aan de orde kunnen zijn



Figuur 1 Toegang tot de dienstverlening van de Participatiewet

In figuur 1 is het toegangsproces weergegeven. Vragen met betrekking tot werk en/of uitkering kunnen zowel direct bij de regionale uitvoeringsorganisatie als op lokaal niveau binnenkomen. In het laatste geval worden deze in direct doorverwezen. Op basis van diagnosestelling wordt vastgesteld of iemand in staat is te werken. Afhankelijk van de uitkomst daarvan kunnen verschillende diensten worden aangeboden, Dit laatste kan, afhankelijk van

iemands mogelijkheden, zowel op regionaal als op lokaal nivo zijn. De cijfers in figuur 1 horen bij een aantal processtappen die hieronder worden toegelicht.

1. Vragen die alleen met werk en/of uitkering te maken hebben komen, net als in de huidige situatie bij het Werkplein, rechtstreeks binnen bij de regionale uitvoeringsorganisatie. In de praktijk betreft meer dan 80% van de ondersteuningsvragen op het gebied van werk en inkomen alleen deze dimensie en is er geen directe relatie met andere ondersteuningbehoefte bijvoorbeeld op het gebied van zorg.
2. In de lokale situatie worden ondersteuningsvragen van burgers onder andere gesignaleerd in een zogenaamd "keukentafel-gesprek" of komen ze binnen bij een welzijnsorganisatie, de woningstichting het gemeentelijk KCC, etc. Wanneer de generalist, die vanuit de WMO in het kader van het gebiedsgericht werken lokaal actief is, bij doorvragen ontdekt dat er (ook) een vraagstuk rond werk/uitkering speelt, wordt de vraag (voor dat onderdeel) direct doorverwezen naar de regionale dienstverlening participatiewet
3. Nadat uit de diagnosestelling door de regionale uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt vastgesteld dat iemand nooit loonvormende arbeid zal kunnen verrichten wordt verwezen naar activiteiten op het gebied van maatschappelijke participatie die op lokaal nivo (WMO, dagbesteding/opvang) worden uitgevoerd. Hierbij moet gezorgd worden voor een 'warme' overdracht om zo effectief mogelijk in te kunnen spelen op het inzetten van de dienstverlening. Overigens geldt deze 'warme' overdracht ook voor de omgekeerde route: wanneer blijkt dat loonvormende arbeid toch aan de orde zou kunnen zijn
4. Voor een werkzoekende die nog niet kan werken worden reïntegratie instrumenten ingezet. Deze kunnen bijvoorbeeld bestaan uit social jobs of activiteiten die worden uitgevoerd in de lokale omgeving van betrokkene, dit kan ook gelden voor de activiteiten in het kader van de tegenprestatie voor het verkrijgen van een uitkering.

Bij de toepassing van dit toegangsmodel vindt de afstemming met de andere voorzieningen binnen het sociaal domein dus vooral op lokaal nivo plaats. Deze coördinerende rol ligt dan vooral binnen de 'WMO-organisatie' omdat de capaciteit voor de P-wet regionaal wordt ingezet. In de verdere uitwerking zal wel rekening gehouden moeten worden met de wijze waarop wordt verwezen naar de lokale dienstverlening, indien op het eerste gezicht een-dimensionale vragen m.b.t. werk en inkomen, op een later moment toch blijken samen te hangen met hulpvragen op andere levensgebieden. Ook de wijze en het nivo waarop de regie bij Multi-probleem situaties wordt vormgegeven, moet de komende periode verder worden uitgewerkt.

Positionering van het Werkbedrijf

De Werkbedrijven die op basis van de Participatiewet moeten worden gerealiseerd gaan de schakel vormen tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking die aan een baan worden geholpen. De gemeenten hebben de lead bij de oprichting en aansturing van de Werkbedrijven waarbij de sociale partners deelnemen aan het bestuur. De wijze waarop dit laatste moet worden vormgegeven is nog onderwerp van bespreking tussen de staatsecretaris en de sociale partners. In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp staat dat in elke regio een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het Werkbedrijf wordt georganiseerd. Expliciet worden daarbij o.a. genoemd de werkgeversdienstverlening, het uitvoeren van werkplekaanpassingen en het voorzien in een zogenaamde no-riskpolis voor werkgevers. Ook bij de loonwaardebepaling speelt het Werkbedrijf nadrukkelijk een rol, deze vindt weliswaar plaats op de werkplek maar met een duidelijke betrokkenheid van Werkbedrijf en werkgever. Zoals het er nu naar uitziet krijgt UWV een rol bij de vaststelling of iemand in staat is om het wettelijke minimum loon (WML) te verdienen en of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

Hoewel de hiervoor beschreven taken duidelijk zijn, is de wijze waarop het Werkbedrijf gestalte krijgt vormvrij. In de kaderbrief van de staatssecretaris wordt uitgegaan van een Werkbedrijf in de vorm van een netwerkorganisatie. Daarbij maken de partners in het Werkbedrijf op basis van de voorgeschreven taken, procesafspraken over o.a. verantwoordelijkheden en (proces-)sturing. Om te kunnen komen tot een advies voor de organisatorische vormgeving van de nieuwe uitvoeringsorganisatie is door de projectorganisatie op basis van de verschillende functies die bij de uitvoering van de Participatiewet een rol spelen een aantal varianten opgesteld.

Voor het opstellen van de varianten is gebruik gemaakt van de functies zoals die in onderstaande tabel zijn weergegeven.

FUNCTIE	Omschrijving
Primaire diagnosestelling	Diagnosestelling bij de intake om vast te stellen of iemand direct aan het werk kan en/of een uitkering nodig heeft
Begeleiding <u>bij</u> werk	Mensen met een beperking die aan het werk zijn worden begeleid vanuit het werkbedrijf
Diagnosestelling beperkingen	Inzet diagnose-instrument om aard en zwaarte van de beperkingen vast te stellen
Instrumenten P-wet	De instrumenten die volgens de P-wet bij het Werkbedrijf horen (bijvoorbeeld No-risk polis en loonwaardemeting, aanpassing werkplekken)
Verstrekken uitkeringen	Totale uitkeringsproces, vaststellen recht, heronderzoek, betalen, fraude en handhaving etc
Werkgevers dienstverlening	Dienstverlening aan werkgevers opgezet vanuit de vraag van de werkgever
Direct naar werk	Activiteiten om iemand na de primaire diagnose direct naar werk te verwijzen
Nieuwe instrumenten	De wet maar ook de budgettaire kaders vragen om ontwikkeling van nieuwe instrumenten
Begeleiding <u>naar</u> werk	Inzet instrumenten (bijvoorbeeld sollicitatie training) om iemand naar werk te begeleiden
Matching	Mogelijkheden werkzoekende combineren met bestaande vacatures
Organisatie Beschut Werk	Organisatie werkzaamheden voor mensen die moeten werken in een beschermde omgeving maar die wel een loonwaarde hebben van meer dan 20%
Participatie	Inzet instrumenten gericht op het meedoen in de samenleving als werk (nog) niet aan de orde is
Uitvoering WSW	Activiteiten voor de huidige WSW-groep

Tabel 1. Functies in de uitvoering van de Participatiewet

Op basis van de bovenstaande functies en het wettelijke kader zijn door de projectgroep vier hoofdvarianten uitgewerkt met betrekking tot de positionering en inrichting van het werkbedrijf. Daarbij zijn functies die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, en die direct met elkaar samenhangen uit het oogpunt van een adequate dienstverlening en efficiënte bedrijfsvoering bij elkaar geplaatst. De verschillende varianten zijn opgenomen in bijlage 2. Op basis van een weging van de varianten, waarvan de belangrijkste criteria hieronder zijn weergegeven, is de stuurgroep participatiewet tot een voorkeursmodel gekomen. (Figuur 2)



Figuur 2. Organisatiemodel Werkbedrijf Participatiewet

In het model in figuur 2 zijn alle functies samengebracht in 1 werkorganisatie die in principe onder verantwoordelijkheid van het bestuur Peel 6.1 de werkzaamheden gaat uitvoeren en deel gaat uitmaken van de Uitvoeringsorganisatie Peel 6.1.

Uit de figuur blijkt de keuze voor een variant, waarbij naast de wettelijk voorgeschreven functies van het werkbedrijf ook de overige functies rond werk en inkomensvoorziening zijn opgenomen. Bij de afweging hebben de volgende criteria in de overwegingen een belangrijke rol gespeeld:

- Complexiteit van de besluitvorming. Het bij elkaar houden van alle functies in 1 organisatie biedt voordelen als het gaat om het efficiënt inrichten van de bedrijfsvoering en draagt daarmee bij aan het hoofdoel: zoveel mogelijk burgers duurzaam naar werk brengen binnen de financiële middelen. Kanttekening is de snelheid in besluitvorming en bestuurlijke afstemming. Deze snelheid is noodzakelijk om snel te kunnen anticiperen op de kansen die zich in de markt voordoen voor wat betreft re-integratiemogelijkheden. In de verdere uitwerking zal hier nadrukkelijk aandacht voor moeten zijn. (bijvoorbeeld in een adequate delegatie- en mandaatregeling).] Het voordeel van het in 1 organisatie houden van alle functies mag geen nadeel worden als het gaat om daadkrachtig en resultaatgericht handelen op de arbeidsmarkt. Hier dient een praktische aanpak gekozen te worden.
- Samenhang werk en inkomen. Voor burgers die wel kunnen werken, maar dat nog niet effectief doen kan er sprake van zijn dat er een beroep moet worden gedaan op een uitkering. Het verstrekken van een uitkering heeft bij de WWB een sterke relatie met de re-integratie activiteiten. Naast Werk loopt er tevens een inkomensvraagstuk bij een client. Het koppelen van deze functies heeft een positieve invloed op de (financiële) resultaten: besparing op uitkeringen versus middelen voor reïntegratie, en op een effectieve uitvoering van de re-integratie. Bovendien maakt het samenbrengen van alle functies optimale ontschotting van de financiën mogelijk waardoor een efficiënte en effectieve inzet van de schaarse middelen beter kan worden geborgd en een effectieve benutting van die middelen wordt vergroot.
- Operationele aansturing. In dit model is er sprake van eenduidige aansturing van alle processen binnen de uitvoering van de Participatiewet, dit komt ten goede aan slagvaardig opereren en snelheid in de dagelijkse bedrijfsvoering.

Complexiteit verander opgave. Het feit dat de functies in dit model bij elkaar blijven maken een optimale afstemming/integratie met de Peel 6.1-organisatie mogelijk in vergelijking met het zoeken naar en inrichten van een andere organisatievorm. Bovendien bevordert het feit dat het Werkplein en de Atlant Groep al zeer nauw samenwerking en delen van de dienstverlening al geïntegreerd uitvoeren deze afstemming. Het uit elkaar trekken van deze prima werkwijze zou een complexe en ongewenste veranderopgave opleveren omdat dan een gegroeide positieve praktijk in wezen afgebroken wordt.

Voor meer informatie omtrent de weging wordt verwezen naar bijlage 2.

In een nadere uitwerking en detaillering zal nog wel aandacht besteed moeten worden aan de vormgeving van de wettelijk voorgeschreven rol van medebestuur door de sociale partners. Daarnaast zal ook rekening gehouden moeten worden met het realiseren van voldoende (commerciële) slagkracht bij de functies die te maken hebben met marktwerking en de dienstverlening aan werkgevers. Het gaat daarbij vooral om het borgen van de sterke punten van de uitvoering door de Atlant Groep als het gaat om de relatie met werkgevers en opdrachtgevers, de daarbij getoonde daadkracht en snelle besluitvorming.