

# Notitie voortgang implementatie Participatiewet en totstandkoming Werkbedrijf



## Inhoudsopgave

1. Aanleiding	blz. 3.
2. Omschrijving doelgroep en werkwijze op het gebied van het re-integratie,- en activeringsbeleid	blz. 4.
2.1. De nieuwe doelgroep is beperkt qua omvang	blz. 4.
2.2. Onze huidige werkwijze op het gebied van re-integratie,- en activeringsbeleid biedt adequate handvatten voor de uitvoering van de Participatiewet	blz. 4.
2.3. Verbinding lokaal aanbod participatie,- en activeringsplekken en doelgroep Participatiewet	blz. 4.
3. Inrichting Werkbedrijf	blz. 5.
3.1. Doelen en uitgangspunten	blz. 5.
3.2. Organisatie	blz. 5.
3.3. Huidige infrastructuur Werk en Inkomen	blz. 5.
3.4. Contouren Werkbedrijf	blz. 6.
3.5. Verbinding Leusdens bedrijfsleven en het regionaal Werkbedrijf/ Wsp	blz. 6.
3.6. Opgave/ agenda	blz. 7.
3.7. Planning	blz. 7.
3.8. Wettelijke verankering regionale samenwerking	blz. 8.
4. Vooruitblik processtap 6 Visieontwikkeling RWA/ Amfors	blz. 8.
4.1. Wat is al gedaan aan visieontwikkeling?	blz. 8.
4.2. Bedrijfsplan	blz. 9.
4.3. Resumerend	blz. 9.
4.4. Vertrekpunt: het opdrachtvolume van RWA/ Amfors	blz. 10.
4.5. Het proces van visieontwikkeling	blz. 10.
4.6. Rollen en verantwoordelijkheden	blz. 11.
5. Regionaal en lokaal: verbinden en samenwerken binnen het Brede Sociaal Domein	blz. 11.
5.1. Noodzakelijke samenwerking Sociale Dienst Amersfoort – Basis Team/ Sociaal Team Leusden	blz. 11.
5.2. Lokale inbedding maatwerkvangnet aanpak kwetsbaren	blz. 12.
5.3. Arbeidsmatige dagbesteding	blz. 12.
6. Planning verdere besluitvormingstraject	blz. 13.

## 1. Aanleiding

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Hoewel een aantal verordeningen, gebaseerd op deze wet als gevolg van een overgangsbepaling pas officieel voor 1 juli 2015 hoeven te worden vastgesteld, gaat niettemin deze nieuwe wet wel per 1 januari a.s. van kracht. Met de Participatiewet komt er één regeling voor mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Het streven is om zoveel mogelijk mensen te laten meedoen op de arbeidsmarkt, bij voorkeur met regulier werk. De uitvoering van de Participatiewet ligt primair bij de gemeenten, maar ook werkgevers en werknemers hebben zich met het Sociaal Akkoord verbonden aan de doelstelling van de Participatiewet om de komende jaren zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Om per 1 januari 2015 de Participatiewet te kunnen uitvoeren, moet een aantal stappen genomen worden. Deze stappen vragen ook om samenwerking met de regiogemeenten.

We hebben u eerder dit jaar, op 18 februari, middels de memo '*Update Participatiewet en wetvoorstel WWB-Maatregelen*' geïnformeerd over de tussen de regionale portefeuillehouders Werk en Inkomen afgesproken uitgangspunten en processtappen, om te komen tot een adequate en efficiënte voorbereiding op en implementatie van de Participatiewet, de inrichting van het Werkbedrijf en een visie op de toekomst van RWA/ Amfors. Stap 1, de doelgroep analyse, is middels '*Peilnota 2 Sociaal Domein*' voor de zomer aan u teruggekoppeld. Aan u is de toezegging gedaan dat na de zomer de resultaten van de overige stappen zouden worden teruggekoppeld en besproken. Middels deze notitie wordt de verdere voortgang van de implementatie van de Participatiewet beschreven. Met de inbreng van de raad kan de voorbereiding van de Participatiewet de komende maanden verder worden vormgegeven.

### Leeswijzer

Zoals hierboven beschreven is stap 1, de doelgroep analyse reeds uitgewerkt en teruggekoppeld. De uitwerking van stap 2 '*Wat heeft welke doelgroep nodig*' (o.a. *aan de hand van casuïstiek*) is verder beschreven in hoofdstuk 2. De uitwerking van stap 3 '*In beeld brengen instrumentarium/voorzieningen*' (*wat hebben we al en wat is nog nodig*) en '*Wat heeft het Werkbedrijf aan instrumenten nodig om te kunnen slagen*' is tevens nader uitgewerkt in hoofdstuk 2.

Het laatste onderdeel van stap 3 '*De start van de inrichting van het Werkbedrijf*' is beschreven in hoofdstuk 3. Daarnaast willen wij u in hoofdstuk 4 alvast een vooruitblik geven op de uitwerking van stap 6, namelijk '*Het visietraject van RWA/ Amfors i.r.t. de Participatiewet*'.

In hoofdstuk 5 wordt nader stil gestaan bij de benodigde verbinding en afstemming tussen de (uitvoering van de) Participatiewet, het bredere (lokale ) Sociaal Domein en de sociaal maatschappelijke infrastructuur in Leusden.

Tot slot willen wij u middels deze notitie o.b.v. de actualiteit tevens informeren over het verdere (raads) besluitvormingstraject inzake de Participatiewet voor het komende 3/4 jaar.

## **2. Omschrijving doelgroep en werkwijze op het gebied van re-integratie-, en activeringsbeleid**

### **2.1. De nieuwe doelgroep is beperkt qua omvang**

De invoering van de Participatiewet heeft tot gevolg dat gemeenten hun doelgroep die toe geleid moet worden naar de arbeidsmarkt uitgebreid zien. Mensen die voorheen een beroep konden doen op de WSW (Wet sociale werkvoorziening) of de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) vallen per 1 januari mogelijk onder de Participatiewet. De prognose Leusden is dat er bovenop het huidige aantal bijstandsccliënten (op grond van de Wet werk en bijstand (WWB)) (circa 192 per augustus 2014) de komende drie jaar ongeveer 15 personen (extra) zullen instromen uit voornoemde doelgroepen. Dit zullen over het algemeen mensen zijn die een arbeidsvermogen hebben tussen de 30 en 80%. Wajongers met een arbeidsvermogen van minder dan 30% en van wie de verwachting is dat ze nooit actief aan het arbeidsproces zullen gaan deelnemen, blijven ook in de toekomst onder het UWV vallen. Een beperkt aantal mensen dat vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet komt te vallen zal gebruik moeten of kunnen gaan maken van beschutte werkplekken. De inschatting is dat de doelgroep bestaande uit mensen die voor 1 januari 2015 een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening) richting beschut werk zou hebben gekregen uit ongeveer 2 mensen per jaar zal bestaan (regionaal ca. 35). Wat betreft de instroom van de 'nieuwe' Wsw-ers in de Participatiewet, gaat het aldus om enkele personen op jaarbasis.

Op basis van bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de nieuwe doelgroep qua omvang zeer beperkt is ten opzichte van de huidige doelgroep. Daarnaast is er qua situatie, beperkingen en afstand tot de arbeidsmarkt van de nieuwe doelgroep een forse overlap met onze huidige doelgroep.

### **2.2. Onze huidige werkwijze op het gebied van re-integratie-, en activeringsbeleid biedt adequate handvatten voor de uitvoering van de Participatiewet**

Onze huidige werkwijze bij de uitvoering van het re-integratiebeleid is veelomvattend. Met name sinds de aansluiting bij de gemeente Amersfoort (sinds 2011) kennen we, als gevolg van het voordeel van de schaalgrootte, een groot en divers re-integratie instrumentarium. Dit is heel wenselijk, want we willen graag maatwerk leveren en de doelgroep is divers.

We denken met de reeds bestaande uitvoeringspraktijk, gebaseerd op het door de raad vastgestelde re-integratie- en activeringsbeleid en aangevuld met een aantal nieuwe instrumenten en voorzieningen, daarom ook goed uit de voeten te kunnen waar het de ondersteuning van de nieuwe doelgroep betreft.

N.a.v. een goede intake moet er een diagnose gesteld worden op basis waarvan het juiste instrumentarium ingezet kan worden om de brede doelgroep vallend onder de Participatiewet naar vermogen maatschappelijk te laten participeren. Als gemeente hanteren we deze werkwijze op dit moment voor de huidige doelgroep. Voor de nieuwe doelgroep kan dezelfde werkwijze worden gehanteerd. Het instrumentarium zal, zoals ook voor 2015, doorlopend moeten worden aangepast en bijgesteld. In bijlage 1 vindt u een toelichting op onze huidige werkwijze en een instrumentenoverzicht.

### **2.3. Verbinding lokaal aanbod activerings-, en participatieplekken en doelgroep Participatiewet**

Zoals in bijlage 1 is weergegeven kennen we diverse instrumenten en trajecten die kunnen worden ingezet voor veel verschillende doelgroepen. Met name voor mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt (trede 2 en 3) is het van belang (bij voorkeur een lokale) een passende 'plek' te kunnen aanbieden bijv. in het kader van vrijwilligerswerk en participatie. Op dit moment zijn er diverse Leusdense non-profit organisaties waar cliënten uit deze doelgroep reeds geactiveerd worden, zoals bijv. het Kringloopwinkel in Leusden. Als gemeente willen we graag het lokale aanbod van deze participatieplekken vergroten, beter benutten en instellingen/ organisaties (meer) stimuleren om werk beschikbaar te stellen specifiek voor deze doelgroep. We willen voorstellen om St. Welzijn Leusden vanaf volgend 2015 een rol te geven in het enthousiasmeren en samenbrengen van lokale

organisaties/ instellingen en daarnaast bij deze stichting de benodigde coördinatietaken te beleggen om de match tussen vraag en aanbod goed mogelijk te maken. Een goede afstemming met de afdeling Arbeidsintegratie van de gemeente Amersfoort is hierbij van belang, aangezien zij de cliënten (en hun bijbehorende mogelijkheden) kennen.

E.e.a. wordt de komende periode, in gezamenlijk overleg, nader uitgewerkt in een subsidie,- en uitvoeringsovereenkomst.

Ook de Leusdense Matchbeurs is voor het matchen van deze vorm van vraag en aanbod in deze context een mooi 'instrument' om hiervoor te benutten.

### 3. Inrichting Werkbedrijf

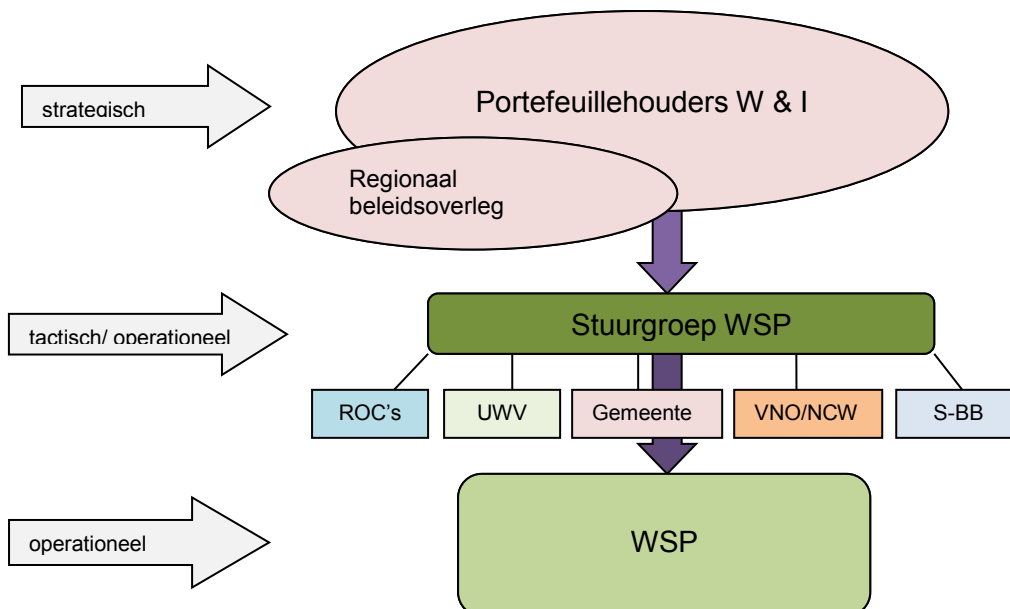
#### 3.1. Doel en uitgangspunten

Het regionaal Werkbedrijf vormt een belangrijk onderdeel, zo niet de kern van de Participatiewet en moet de schakel gaan vormen tussen mensen met een arbeidsbeperking en de extra banen in de arbeidsmarktregio Amersfoort waarover in het Sociaal Akkoord afspraken zijn gemaakt. Primair doel is daarmee de match van arbeidsgehandicapten met de garantiebannen. De Werkkamer<sup>1</sup> heeft een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de vorming en het functioneren van het Werkbedrijf<sup>23</sup>. We zijn voornemens deze uitgangspunten over te nemen. Een belangrijk uitgangspunt bij de vorming van het Werkbedrijf is dat we voortbouwen op al bestaande en goed functionerende samenwerkingsvormen. Voorkomen moet worden dat er in de regio parallelle structuren worden ingericht.

#### 3.2. Organisatie

Het Werkbedrijf is vorm vrij. Dat wil zeggen dat gemeenten onderling mogen bepalen hoe zij het willen inrichten. Op basis van het hiervoor genoemde uitgangspunt willen we aansluiten bij de bestaande regionale infrastructuur van het portefeuillehouderoverleg, het regionaal beleidsoverleg, het Werkgeversservicepunt (WSP) en bij bestaande werkwijzen, instrumenten en voorzieningen. Hieronder wordt de huidige structuur rondom werk en inkomen weergegeven.

#### 3.3. Huidige infrastructuur Werk en Inkomen



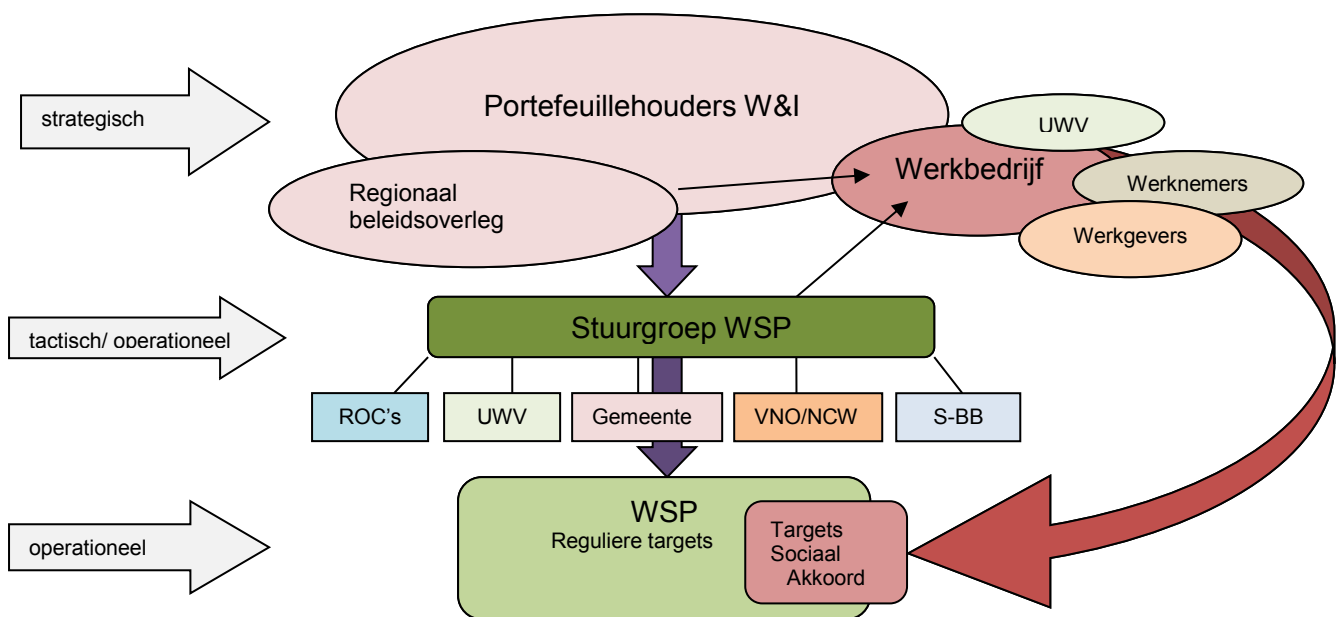
<sup>1</sup> Samenwerkingsverband VNG/ Stichting v.d. Arbeid

<sup>2</sup> De Werkkamer geeft het regionaal Werkbedrijf een bredere functie en noemt meerdere doelstellingen. Wij zien dit als een ontwikkelaspect en stellen als primair doel de match van arbeidsgehandicapten op de banen waarvoor werkgevers zich in het Sociaal Akkoord garant hebben gesteld.

<sup>3</sup> Voor een beschrijving van deze uitgangspunten wordt verwezen naar bijlage 2

### 3.4. Contouren Werkbedrijf

Het Werkbedrijf kan als een netwerkoverleg worden georganiseerd (geen gebouw, geen directeur, geen medewerkers), met een vertegenwoordiging vanuit het portefeuillehouderoverleg, vanuit de sociale partners, de vestigingsmanager van het UWV, de trekker van het Werkgeversservicepunt regio Amersfoort (WSP) en een vertegenwoordiging vanuit het regionaal beleidsoverleg. In de arbeidsmarktregio Amersfoort wordt het WSP inmiddels door alle regiogemeenten omarmd en zij nemen hieraan deel, naast UWV en werkgevers. Daarnaast werkt het WSP samen met re-integratiebureaus, scholen in de regio, de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB, voorheen kenniscentra) en de individuele gemeenten in de regio op het gebied van Economische Zaken en werkgeversbenadering. Veel van deze partners zijn vertegenwoordigd in de stuurgroep WSP. Ook RWA/ Amfors neemt deel aan het WSP (uitvoeringsorganisatie) en de stuurgroep WSP. De stuurgroep komt 5 x per jaar bij elkaar en zet de grote lijnen voor het WSP uit. Het WSP kan, naast de reguliere targets die jaarlijks worden vastgesteld, de match van arbeidsgehandicapte met de garantiebannen uit het Sociaal Akkoord uitvoeren, alsmede bij (een deel van) de andere functionaliteiten die onder het Werkbedrijf vallen, een uitvoeringsrol spelen. Omdat relevante arbeidsmarktpartijen al vertegenwoordigd zijn in (de stuurgroep van) het WSP, kan het Werkbedrijf als netwerkoverleg beperkt blijven tot enkele partijen en daarmee in omvang; er is immers samenwerking met andere partijen via het WSP. Zo maken we optimaal gebruik van reeds bestaande en goed werkende samenwerkingsvormen en wordt voorkomen dat er parallelle structuren worden ingericht. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



### 3.5. Verbinding Leusdens bedrijfsleven en het regionale Werkbedrijf/ WSP

Het WSP doet aan werkgeversbenadering in de regio, juist voor die personen die niet zo'n hele grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Het WSP heeft met hun 'database' met cliënten concreet voor ogen welke mogelijkheden een werkgever heeft. Het college heeft veel contact met de Leusdense ondernemers en heeft bij hen vanuit zijn rol een eigen 'ingang'. Het maken van een verbinding ligt hier voor de hand en wordt op de volgende manier dan ook ingevuld:

- Het onderwerp van 'Maatschappelijke verantwoord ondernemen' wordt meegenomen in de contacten met lokale ondernemers. De werkgevers worden op de mogelijkheid gewezen iemand uit de genoemde doelgroep in dienst te nemen.

- Zodra interesse blijkt en 'de deur op een kier staat', wordt het WSP gevraagd nader kennis te komen maken en concrete informatie te verstrekken.

- Het WSP heeft een vast contactpersoon voor de gemeente Leusden (ook woonachtig in Leusden). Deze contactpersoon koppelt resultaten terug

De verbinding met het WSP levert meer informatie op over welke ondernemers in Leusden reeds (al dan niet succesvol) benaderd zijn. Afsproken is dat het WSP een lijst levert van bedrijven die reeds mensen uit de doelgroep in dienst hebben genomen en welke daar in het verleden wel of niet voor open hebben gestaan. In onze contacten richting bedrijven kunnen we daar gericht op inspelen.

Daarnaast wordt het WSP betrokken bij de maandelijkse ondernemersborrel en het contact met bijvoorbeeld de winkeliersvereniging. Dit zorgt ervoor dat het onderwerp op de agenda komt, dat contacten worden gelegd, wat sneller schakelen mogelijk maakt.

Voor meer informatie over de werkwijze, organisatie en werkgeversbenadering vanuit het WSP en daarnaast de uitwerking van het Sociaal Akkoord specifiek voor onze regio (overheid en marktsector), wordt verwezen naar bijlage 3.

### **3.6. Opgave/agenda**

Het Werkbedrijf maakt afspraken over doelen, onderleggers, taken, etc., geeft vorm aan regionaal en lokaal partnerschap van werkgevers en onderwijs, enz., monitoort de voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken, die hun basis vinden in het marktbeperkingsplan.

De agenda, oftewel de door het Werkbedrijf op te pakken punten en onderwerpen zijn:

- Marktbewerkingsplan
- Financiering
- Communicatieplan
- Registratie (van beschikbare garantiebanen en geïndiceerden)
- Monitoring
- Taken en bevoegdheden
- Functionaliteiten (zoals in de Werkkamer afgesproken)

### **3.7. Planning**

Er moet nog veel gebeuren om het Werkbedrijf op 1 januari 2015 operationeel te hebben. De voorgestelde contouren moeten nog worden besproken met de sociale partners. Dit staat gepland voor oktober a.s. Pas daarna kunnen we spreken van een definitieve vorm. We streven ernaar om (de vorm van) het Werkbedrijf dan in november 2014 operationeel te hebben. Er moeten vervolgens afspraken worden gemaakt over samenstelling, targets, financiële inzet, vergaderfrequentie, enz. Ook moeten, omdat het Werkbedrijf een bestuurlijk samenwerkingsverband wordt, bevoegdheden en mandaten geregeld worden. Verder moet er een gemeenschappelijk gedragen communicatieplan komen waaraan uitvoering gegeven wordt. Op ICT-niveau moet aansluiting op het registratiesysteem (UWV gaat een register bijhouden van kandidaten voor de baanafspraken en de baanafspraken zelf) geregeld worden. Op uitvoeringsniveau moeten allerlei tekstproducten en werkinstructies/richtlijnen worden opgesteld. En last but not least moeten de regiogemeenten onderlinge consensus bereiken met betrekking tot een aantal functionaliteiten die vanuit het Werkbedrijf moeten worden aangestuurd, zoals loonkostensubsidie, loonwaardebepaling, de invulling van beschut werken, enz., alvorens de daarop betrekking hebbende verordeningen door de afzonderlijke gemeenteraden kunnen worden vastgesteld.

Het Werkbedrijf moet per 1 januari 2015 operationeel zijn. Dat wil echter niet zeggen dat we geen ruimte hebben om e.e.a. door te ontwikkelen na die datum. 2015 zal een jaar worden waarin we te

maken krijgen met het realiseren van veel nieuwe opgaven. Dat vraagt om tijd, overleg en ruimte voor het verder zoeken naar de beste keuzes en het bijstellen van de gekozen koers.

In bijlage 4 is een planning/spoorboekje opgenomen.

### **3.8. Wettelijke verankering regionale samenwerking**

De regionale samenwerking in het Werkbedrijf krijgt nog een wettelijke verankering in de vorm van een Algemene maatregel van bestuur (AMvB). In de wet Suwi vormt artikel 10 al de juridische basis voor een regionale dienstverlening aan werkgevers (werkgeversbenadering of te wel WSP) en werknemers. In de Participatiewet wordt hier verder (m.n. in de Memorie van Toelichting) op voortgebouwd. De regionale samenwerking in het Werkbedrijf vloeit voort uit het Sociaal Akkoord en krijgt dus op voornoemde wijze een wettelijke basis.

## **4. Vooruitblik processtap 6 Visieontwikkeling RWA/ Amfors**

Zoals in hoofdstuk 2 reeds is vermeldt hebben de regionale portefeuillehouders Werk en Inkomen in het voorjaar van 2014 afspraken gemaakt over de implementatie van de Participatiewet. Afgesproken is dat na voltooiing van stap 1 t/m 4, vervolgstap 5 aan de orde is *'Welke partijen zijn betekenisvol voor de levering van deze instrumenten en voorzieningen'* en tot slot processtap 6, namelijk *'Het ontwikkelen van een toekomstperspectief voor RWA/Amfors'*.

Bij het ontwikkelen van een toekomstperspectief starten we niet blanco. De afgelopen jaren is al veel onderzoek gedaan naar de kansen en ontwikkelingsmogelijkheden van RWA/Amfors, onder andere in de aanloop naar de Wet Werken naar vermogen (WWnv). Zoals bekend is deze wet niet doorgegaan, maar inmiddels vervangen door de (op veel punten vergelijkbare) Participatiewet. Door het niet doorgaan van de WWnv en de onduidelijkheid die daaruit voortkwam, is het proces van koersbepaling voor Amfors destijds niet afgerond. Wel hebben de onderzoeken en ontwikkelde scenario's de afgelopen jaren op onderdelen geleid tot koerswijzigingen bij Amfors.

In dit hoofdstuk worden al deze gebeurtenissen en ontwikkelingen kort geschetst.

Daarnaast wordt ingegaan op het te ontwikkelen toekomstperspectief en het daarbij te volgen proces.

### **4.1. Wat is al gedaan aan visieontwikkeling?**

#### **Scenario's**

In de aanloop naar de invoering van de Wet Werken naar vermogen heeft een 'regiegroep RWA/Amfors' onderzoek laten doen naar scenario's voor een levensbare strategie voor RWA/Amfors in relatie tot het door de RWA-gemeenten te voeren beleid in het kader van deze nieuwe wet. De regiegroep bestond uit een aantal wethouders uit de regiogemeenten (tevens bestuursleden RWA), de voorzitter van de raad van commissarissen van Amfors (als adviseur), de directeur van RWA/Amfors, en de gemeentesecretaris en het hoofd Sociale Zekerheid van de gemeente Amersfoort. Het onderzoek, uitgevoerd door BMC en Divosa werd begin 2012 afgerond.

Vraagstelling was destijds:

1. Is RWA/Amfors er in de toekomst alleen voor de groep 'beschut werken' of richt RWA/Amfors zich juist op de groep die (met ondersteuning) op de reguliere arbeidsmarkt kan werken?
2. Is RWA/Amfors dé dienstverlener van de RWA-gemeenten of is RWA/Amfors één van de bedrijven waarmee gemeenten zaken doen?

Om deze vragen te beantwoorden zijn 4 scenario's ontwikkeld:



1. Privaat werkbedrijf;
2. Publiek werkbedrijf;
3. Privaat beschermd werkbedrijf;
4. Publiek beschut werkbedrijf.

Deze scenario's zijn beoordeeld aan de hand van een toetsingskader met inhoudelijke criteria, financiële criteria en criteria in verband met de transitie.

Door elementen uit de scenario's te combineren, kwam de regiegroep tot een voorkeursscenario met de volgende elementen:

1. RWA/Amfors is de uitvoerder voor beschut werken in het kader van de WSW (huidige WSW en toekomstige WSW) voor de RWA-gemeenten.
2. RWA/Amfors is één van de bedrijven waar mensen uit de RWA-gemeenten met loondispensatie aan het werk gaan.
3. Onderzoek de mogelijkheden om ook arbeidsmatige dagbesteding voor de RWA-gemeenten bij RWA/Amfors te beleggen. Benut daarbij de resultaten van het lopende experiment.

Vanwege het niet doorgaan van de Wet Werken naar vermogen en de val van Kabinet Rutte I is het proces om tot een voorkeursscenario/visie voor de langere termijn te komen uiteindelijk in 2012 stilgelegd.

#### **4.2. Bedrijfsplan**

In de tussentijd is door RWA/Amfors een nieuw bedrijfsplan opgesteld, waarvoor het eerder beschreven voorkeursscenario als basis diende.

Een regionale bestuurlijke begeleidingsgroep, met daarin de wethouders Sociale Zekerheid en de wethouders Financiën van de RWA-gemeenten, heeft het proces van totstandkoming van het bedrijfsplan begeleid. Deze begeleidingsgroep had onder andere als taak om te waarborgen dat de kaders en uitkomsten van recente besprekingen in de raden voldoende verwerkt zouden worden in het bedrijfsplan.

Eind mei 2012 is het bedrijfsplan vastgesteld in de aandeelhoudersvergadering van Amfors, waarbij de aandeelhouders hebben bepaald dat het plan zal worden uitgevoerd tot en met 2015. In het plan wordt ingezet op een zogenaamde 'basisvariant', gebaseerd op het eerdere voorkeursscenario van de regiegroep (combinatie van een publiek bedrijf voor beschut werken en een privaat werkbedrijf). Daarnaast is een aantal additionele opties/kansen geschetst ter verbetering van het exploitatieresultaat, waarvan de aandeelhouders hebben aangegeven dat hierover nadere gesprekken moeten plaatsvinden.

Verdere uitwerking van het bedrijfsplan vond plaats in een implementatieplan (Roadmap 2015).

#### **4.3. Resumerend**

Het opstellen van een toekomstvisie start niet vanuit een blanco situatie. Vanuit de afgelopen jaren is onder meer van belang:

- de opgestelde scenario's;
- de aanvullende onderzoeken naar aanleiding van een motie van de raad;
- de uitgevoerde verkenning SW-bedrijven;
- het vastgestelde bedrijfsplan van Amfors met een looptijd tot eind 2015 en de uitwerking daarvan in een implementatieplan (Roadmap 2015).

#### 4.4. Vertrekpunt: het opdrachtvolume van RWA/Amfors

Voordat gestart wordt met een toekomstvisie, is het belangrijk zicht te hebben op de ontwikkeling van het opdrachtvolume van Amfors. Dit volume is samengesteld uit de volgende onderdelen:

- dienstverlenings- en productieopdrachten binnen de verschillende Amfors-onderdelen, zoals
  - o schoonmaak;
  - o wijkonderhoud;
  - o grafisch;
  - o montage;
  - o etc.
  
- evt. onderdelen voortkomend uit de Participatiewet (nader te bepalen in stap 5):
  - o naast Wsw-ers (oud) plaatsen van cliënten met indicatie 'beschut werk';
  - o plaatsen van (al dan niet arbeidsbeperkte) WWB-ers met loonkostensubsidie;
  - o activerings- en re-integratietrajecten voortkomend uit de Participatiewet, zoals leerwerktrajecten.

Vervolgens zal gekeken moeten worden wat het opdrachtvolume betekent voor de toekomst van RWA/Amfors:

- Hoe wordt de grootte van het marktaandeel van Amfors ingeschat voor de onderdelen waar Amfors één van de mogelijke aanbieders is?
- Hoe worden de marktontwikkelingen voor verdere jaren ingeschat?
- Wat zijn financiële ontwikkelingen?
- Wat zijn risico's?

Het overzicht van het opdrachtvolume met de bijbehorende inschatting van ontwikkelingen, kansen en risico's vormt het vertrekpunt voor de visieontwikkeling.

#### 4.5. Het proces van visieontwikkeling

Op basis van het beschreven vertrekpunt kan worden bepaald welke toekomstscenario's onderzocht moeten worden. Mogelijk volstaat het om (een deel van) de eerder ontwikkelde toekomstscenario's te actualiseren, mogelijk is het nodig of gewenst (ook) nieuwe toekomstscenario's te onderzoeken. De verdere inrichting van het proces zal op dat moment moeten worden gezien. Daarbij moet ook worden bepaald op welke termijn de visie beschikbaar moet zijn en wat de looptijd/planhorizon van de visie is. Het huidige bedrijfsplan van Amfors loopt tot eind 2015.

In onderstaande tabel is een indicatieve planning weergegeven van het proces.

<b>Indicatie planning visievorming RWA/Amfors</b>			
4 <sup>e</sup> kwartaal 2014	1 <sup>e</sup> kwartaal 2015	2 <sup>e</sup> kwartaal 2015	3 <sup>e</sup> kwartaal 2015
Stap 6: -bepaling vertrekpunt -plan van aanpak evt. scenario's -vastleggen opdrachtgeverschap en betrokkenen	-scenario-ontwikkeling en visieontwikkeling	- besluitvorming visie	- ontwikkeling nieuw bedrijfsplan RWA/Amfors

#### 4.6. Rollen en verantwoordelijkheden

Bij de visieontwikkeling op RWA/Amfors zijn veel partijen betrokken met soms dubbele rollen.

Betrokken *gemeenten* hebben ten opzichte van RWA/Amfors een rol als beleidsbepaler (inhoudelijke doelstellingen), opdrachtgever en klant, en een rol als eigenaar. Die rollen zijn zo veel mogelijk gescheiden door het aandeelhouderschap van Amfors te beleggen bij de wethouder Financiën, en de RWA-bestuursrol bij de portefeuillehouder Werk en Inkomen<sup>4</sup>.

In de visieontwikkeling op RWA/Amfors komen beide samen: er moet immers sprake zijn van een toekomstvisie die zowel qua inhoudelijke doelstellingen als qua bedrijfsvoering en financiën (continuïteit van het bedrijf) toekomstbestendig is.

De gemeenteraad heeft in het verleden een grote betrokkenheid getoond bij het dossier. De wijze van betrokkenheid van de raad in het nieuwe visietraject hangt mede af van wat de visievorming gaat inhouden: worden bijvoorbeeld wel of niet nieuwe scenario's ontwikkeld?

Voor de andere betrokken 5 gemeenten gelden soortgelijke vragen en overwegingen. Het proces moet dusdanig worden ingericht dat een gezamenlijke visie ontstaat.

De directie en de raad van commissarissen van RWA/Amfors zijn vanwege hun rol uiteraard een belangrijke partij in de visieontwikkeling. De wijze van betrokkenheid hangt ook hier samen met de scenario-keuze. Wanneer bijvoorbeeld uit het **vertrekpunt** blijkt dat de gewenste wijzigingen in de lijn liggen van de door Amfors al ingezette koers, zal de rol van de directie groot zijn.

Wanneer bijvoorbeeld (ook) opheffing van het bedrijf moet worden onderzocht, zal de rol van de directie in eerste instantie klein zijn.

Ook het beleggen van het opdrachtgeverschap is afhankelijk van de vertreksituatie.

### 5. Regionaal en lokaal: verbinden en samenwerken binnen het brede Sociaal Domein

#### 5.1. Noodzakelijke samenwerking Sociale Dienst Amersfoort – Basisteam/ Sociaal Team Leusden

Zoals u weet gaat er lokaal in Leusden als gevolg van de decentralisaties anders gewerkt worden binnen de thema's zorg en welzijn. Het betekent een nieuwe sociaal-maatschappelijke infrastructuur in Leusden waar o.a. een Basisteam en een Sociaal Team ingebed gaat worden voor een breed palet aan enkelvoudige en meervoudige zorg-, en hulpvragen.

Om specifiek de verbinding tussen de Sociale Dienst in Amersfoort en het Sociaal Team in Leusden te maken gaat er gewerkt worden met een zogeheten 'linking pin'. De huidige teamleider van het team Leusden (bestaande uit 4 klantmanagers t.b.v. de Leusdense cliënten) van de sociale dienst zal deze rol vervullen. Zij zal van tijd tot tijd participeren en aanschuiven in het sociaal team. De teamleider is goed op de hoogte van de regelgeving m.b.t. sociale zekerheid in brede zin, en heeft ook specifieke kennis van het Leusdense minimabeleid. Ze zal ophalen, terugkoppelen en uitzetten richting haar team en vice versa. Tevens heeft zij het mandaat om maatwerk toe te passen en zaken gerealiseerd te krijgen binnen de Sociale Dienst te Amersfoort. Een goede verbinding tussen medewerkers/ professionals van het Basisteam en het Sociaal Team in Leusden en de klantmanagers en de trajectbegeleiders van de Sociale Dienst is noodzakelijk, zodat er geen obstakels ontstaan in de hulpverlening. Immers, het hebben van een inkomen en het kunnen participeren (via werk, activering etc) doen veelal het beroep op zorg minderen. Wanneer de grootste zorgen m.b.t. inkomen en/ of werk zijn weggenomen ontstaat er ruimte om te werken aan oplossingen van andere problemen. Het Sociaal team in Leusden heeft de regie als er meerdere problemen spelen in het gezin/ huishouden. De samenwerking en de 'kruisbestuiving' is op dit moment nog

---

<sup>4</sup> Zie bijlage 5 voor een organogram

verder in ontwikkeling. Het komende jaar zal o.b.v. ervaring de samenwerking verder (verdiepende) vorm en inhoud krijgen.

Bij de samenwerking met de Sociale Dienst in Amersfoort en de Leusdense teams gaan we er in ieder geval vanuit dat:

- Burgers geactiveerd kunnen worden tot participatie, omdat zij begeleid worden bij de zorgen en problemen in het huishouden
- In gezinnen de grootste problemen goed aangepakt worden, omdat er voorzien wordt in een inkomen zodat er geen stress is over de basale levensbehoeften

## **5.2. Lokale inbedding maatwerkvangnet aanpak voor de kwetsbaren**

Als gevolg van de wetswijzing WWB Maatregelen worden de mogelijkheden voor het vertrekken van categoriale bijstand beperkt. De (beleids)ruimte om groepen mensen extra inkomensondersteuning te geven voor aannemelijke kosten die verband houden met kenmerken van de groep waar ze toe behoren, wordt klein. We mogen we als gemeente straks per 1 jan. 2015 geen categoriale bijzondere bijstand meer verstrekken, m.u.v. van de premievergoeding t.b.v. de collectieve ziektekostenverzekering voor minima. Het Rijk beoogt met deze inperking van de beleidsruimte van de gemeente een meer maatgerichte aanpak. Gestreefd wordt naar een meer doelmatige besteding van de middelen. Cliënten moeten bijvoorbeeld voortaan aannemelijk kunnen maken dat de kosten aanwezig en noodzakelijk zijn.

Naast de (blijvende) mogelijkheid op individuele bijzondere bijstand en het verstrekken van een financiële vergoeding, willen we, ter compensatie van de categoriale regelingen, straks gaan werken met een meer maatgerichte participatieaanpak, lokaal in Leusden, uitgevoerd door het Basisteam/ Sociaal Team. Als gemeente willen we ons (blijven) richten op het bevorderen van sociale participatie. De enige duurzame uitweg uit de armoede is het bieden van handvatten om de regie over het leven te herwinnen en daarmee sturing aan de eigen toekomst te geven. De voorgestelde aanpak betekent een omslag in het denken over zorg en ondersteuning. De verstrekking staat niet langer voorop, maar de vragen: wat is in deze situatie nodig? Wat kan de cliënt zelf en met behulp van zijn of haar netwerk? Het stelt de mens in zijn/haar netwerk en omgeving meer centraal. Resultaat van deze gesprekken kan zijn: een financiële vergoeding in verband met onbillijke stapeling van kosten, een vergoeding voor een participatie bevorderende activiteit (maatwerkvangnet, een (nieuwe of gewijzigde) Wmo-verstrekking of doorgeleiding naar overige hulpverlening. Het voorstel is om een speciaal budget vrij te maken voor acute financiële problemen voor mensen in een (financieel) kwetsbare positie. Met dit budget kunnen professionals in het Basisteam en Sociaal Team straks sneller, maatgericht en lokaal hulpverleners. Daarnaast kan er straks een minimacoach worden ingezet voor kortdurende begeleiding. De minimacoach werkt lokaal en outreachend en biedt tijdelijk intensieve begeleiding aan cliënten die geen of onvoldoende grip op eigen leven hebben en niet of nauwelijks participeren. De inzet van de minimacoach is gericht op eigen kracht en zelfredzaamheid. Het gaat niet uit van de beperkingen maar van de mogelijkheden van een cliënt (empowerment). U wordt over deze aanpak en bijhorend financieel dekkingsvoorstel ook geïnformeerd middels raadsvoorstel inzake het beleidsplan Sociaal Domein 'Dicht bij mensen', ter agendering voor de Avond van Leusden van 13 november a.s.. E.e.a. wordt ook nog nader uitgewerkt in een uitvoeringsplan de komende periode.

## **5.3. Arbeidsmatige dagbesteding**

Een van de uitgangspunten binnen de beweging van het Sociaal Domein is dat zoveel mogelijk burgers op enigerlei wijze participeren. Binnen de doelgroep van de Participatiewet is een klein aantal personen dat niet in staat is te werken (0-30% arbeidsvermogen), zelfs niet onder permanente begeleiding op een beschutte plek is. Dan is eventueel een vorm van dagbesteding nog mogelijk. De groep die gebaat zou zijn bij een vorm van dagbesteding is echter groter.

Vanuit het principe van maatwerk denken we aan het onderbrengen van de coördinatie van deze doelgroep ((arbeidsmatige)dagbesteding/ - activering voor personen tot pensioengerechtigde leeftijd) bij een lokale welzijnsorganisatie, zowel de mensen die wel als niet onder de Participatiewet vallen.

Mensen die in aanmerking kunnen komen voor arbeidsmatige dagbesteding hebben eenzelfde of lager verdienvermogen dan mensen die nu nog onder de Wsw vallen (en straks mogelijk onder de Participatiewet als ze geen werk of andere uitkering hebben). Door te kiezen voor een brede doelgroep (arbeidsmatig - en niet arbeidsmatige dagbesteding) ontstaan er meer verbindingen en mogelijkheden. Nauwe samenwerking met de afdeling Arbeidsintegratie van de gemeente Amersfoort is hierbij van groot belang, kijkende naar het (mogelijk) in te zetten instrumentarium en de competenties op het gebied van begeleiding en activering van de medewerkers aldaar. E.e.a. wordt nog nader uitgewerkt in een uitvoeringsplan de komende maanden.

## **6. Planning verdere besluitvorming raad**

De WWB kent op dit moment een aantal verordeningen die als gevolg van de invoering van de Participatiewet grotendeels allemaal opnieuw moeten worden vastgesteld. Verordeningen die m.n. gerelateerd zijn aan de wet WWB Maatregelen en niet onder overgangsbepaling van de Participatiewet vallen moeten voor 1 januari 2015 zijn vastgesteld. Hierbij gaat het om de Afstemmingsverordening, de verordening Individuele inkomenstoelage, de verordening Tegenprestatie. De overige verordeningen die qua thema meer gerelateerd zijn aan de (inhoud van) de Participatiewet en onder de overgangsbepaling vallen moeten voor 1 juli 2015 worden vastgesteld. Deze overgangsbepaling en daarnaast het beschreven proces m.b.t. de visieontwikkeling van RWA/ Amfors (hoofdstuk 4) , maakt dat de planning voor de besluitvorming hier omtrent geactualiseerd wordt.

### Raadscyclus december

- Afstemmingsverordening
- Verordening tegenprestatie
- Verordening verrekening bestuurlijke boete en recidive
- Verordening individuele inkomenstoelage
- Raadsvoorstel Meerjarenbegroting RWA

### Voorjaar 2015 (voor 1 juli)

- Verordening Beschut Werk
- Verordening cliëntenparticipatie sociale zekerheid
- Verordening individuele studietoelage
- Verordening loonkostensubsidie en loonwaarde
- Re-integratieverordening
- Verordening cliëntenparticipatie
- Besluitvorming visietraject RWA/ Amfors

- Bijlagen