



Beleidskader Programma *Rijnstreek werkt*

2013–2016

Alphen aan den Rijn
Boskoop, Kaag en Braassem,
Nieuwkoop en Rijnwoude,
december 2012

Voorwoord

Voor u ligt het Beleidskader Programma Werk 2013–2016. Dit beleidskader is een gezamenlijk product van de vijf Rijnstreekgemeenten Alphen aan den Rijn, Boskoop, Kaag en Braassem, Nieuwkoop en Rijnwoude. Het vormt het kader waarbinnen de Rijnstreek de komende jaren inhoud gaan geven aan de uitvoering van de huidige Wet werk en bijstand, de IOAW en IOAZ¹ en het biedt ruimte voor aanpassing op nieuwe wetgeving zoals de aangekondigde Participatiewet.

Het beleidskader beschrijft *wat* de vijf gemeenten willen gaan bereiken op de volgende thema's:

- Re-integratie en sociale werkvoorziening
- Werkgeversdienstverlening en Sociaal ondernemen/aanbesteden
- Handhaving
- Inkomensondersteuning (minimabeleid, bijzondere bijstand, toeslagen)
- Laaggeletterdheid

En daarnaast leggen we vast welke organisatorische en randvoorwaardelijke thema's daaraan bijdragen, namelijk:

- Cliëntenparticipatie
- Dienstverlening
- Regionale samenwerking
- Vorming van een uitvoeringsorganisatie

In dit beleidskader worden visie en missie van het Programma Werk beschreven en de beoogde maatschappelijke effecten. Aansluitend op dit beleidskader volgt een meerjarenbeleidsplan Programma Werk 2013–2016 waarin wordt vastgelegd *hoe* de gemeenten dit gaan bereiken. Op een aantal onderwerpen is de *hoe*-vraag in dit beleidskader al nader ingevuld dan strikt genomen in een kaderstellend stuk gebruikelijk is. Dit heeft te maken met de gelijktijdige oplevering van de businesscase Regionale Uitvoeringsorganisatie waarin onderwerpen als re-integratie en werkgeversdienstverlening al uitgewerkt worden. Onderwerpen die daar min of meer los van staan, zoals inkomensondersteuning en cliëntenparticipatie, zijn nog in het stadium van *wat* willen we bereiken.

Belangrijke documenten die de basis vormen voor dit beleidskader zijn:

- Collegeprogramma's
- Rekenkameronderzoek gemeente Alphen aan den Rijn *Inzicht in sporenbeleid*
- Rekenkameronderzoek gemeente Boskoop *Effectiviteit re-integratie gemeente Boskoop*
- Resultaten van de raads werkgroep re-integratie

¹ IOAW: Inkomensvoorziening oudere en arbeidsongeschikte werklozen
IOAZ: Inkomensvoorziening oudere en arbeidsongeschikte zelfstandigen
Waar in dit rapport WWB staat, kan ook IOAW en IOAZ gelezen worden.

- Businesscase Regionale Uitvoeringsorganisatie
- Beleidskader sociale agenda ABR
- Dienstverleningsconcept ABR

In het traject voorafgaand aan dit beleidskader, is op diverse momenten input geleverd door de verschillende raadsfracties en cliëntenraden van de vijf gemeenten. Ook heeft het wetsvoorstel Werken naar vermogen in grote mate bijgedragen aan de richting waarvoor de Rijnstreekgemeenten de komende jaren kiezen. Dit wetsvoorstel zal door het kabinet Rutte II niet verder uitgewerkt worden, maar plaatsmaken voor de Participatiewet.

Op een aantal punten in dit beleidskader worden kaders en uitgangspunten geformuleerd over onderwerpen die tot op heden in de diverse gemeenten verschillend worden uitgevoerd. Over de voorstellen die hier worden gedaan bestaat consensus binnen de Stuurgroep Werk en Inkomen Rijnstreek, bestaande uit de vijf portefeuillehouders werk en inkomen. Ze zijn het resultaat van gemeenschappelijke discussies over een gezamenlijke toekomst en sluiten aan op de geformuleerde visie.

Leeswijzer

Dit beleidskader begint met een samenvatting waarin de belangrijkste doelstellingen en uitgangspunten per thema kort genoemd worden. Vervolgens gaan we in op de aanleiding om een beleidskader voor de vijf gemeenten vast te stellen. In hoofdstuk 2 wordt het centrale beleidskader voor het Programma Rijnstreek *werkt* geschetst inclusief visie en missie. In de daarop volgende hoofdstukken komen alle afzonderlijke thema's aan de orde. Ten slotte zijn in de bijlagen relevante wetgeving en verbonden thema's opgenomen.

Samenvatting

De fusie tussen Alphen aan den Rijn, Boskoop en Rijnwoude en de dienstverleningsovereenkomst van Kaag en Braassem en Nieuwkoop met Alphen aan den Rijn is aanleiding voor de vijf Rijnstreekgemeenten hun beleid op het gebied van werk en inkomen te harmoniseren. De vijf Rijnstreekgemeenten hebben daarom besloten een gezamenlijk beleidskader Rijnstreek *werkt* op te stellen. Aan dit beleidskader heeft een aantal belangrijke documenten ten grondslag gelegen: het wetsvoorstel voor de Wet werken naar vermogen, recentelijk vervangen door een voorgenomen Participatiewet, het Alphense en Boskoopse rekenkamerrapport over het re-integratiebeleid, het initiatiefvoorstel van de regionale Raadswerkgroep en de businesscase voor de regionale uitvoeringsorganisatie.

Dit beleidskader start met een gezamenlijke missie:

Alle inwoners van de Rijnstreekgemeenten hebben een fatsoenlijk bestaansniveau en zijn financieel zelfredzaam doordat zij werken naar vermogen, bij voorkeur in een regulier betaalde baan.

Werken naar vermogen is het centrale thema. Om dit voor zoveel mogelijk inwoners te bereiken, staat gemeenten een aantal instrumenten ter beschikking die daaraan bijdragen. De belangrijkste is re-integratie, een onderwerp waarop gemeenten veel beleidsvrijheid hebben maar waarvoor de komende jaren minder middelen ter beschikking zullen staan. We gaan selectief inzetten op re-integratietrajecten. We ondersteunen mensen met potentieel voor de arbeidsmarkt die niet op eigen kracht aan het werk komen. De vraag van de arbeidsmarkt is daarbij leidend. Dus we zetten geen trajecten in op sectoren waarin weinig werk te vinden is. We ondersteunen degenen met arbeidspotentieel en faciliteren de minder-bemiddelbaren. Klanten die voorlopig niet aan het werk kunnen stimuleren we sociaal actief te worden of te blijven. Jongeren tot 27 jaar bieden we altijd een re-integratietraject aan.

Werkgevers zijn belangrijker dan ooit. We zetten daarom stevig in op werkgeversdienstverlening. We creëren één aanspreekpunt voor werkgevers voor de Rijnstreek en voor grotere, regionale werkgevers werken we nauw samen in Holland-Rijnland verband. Daarnaast werken we aan een sociaaleconomische agenda. Economisch beleid, maar ook onderwijsbeleid moet afgestemd zijn op sociaal beleid. We zijn als werkgevers zelf ook kritisch op het eigen personeelsbeleid en bieden bij vacatures kansen aan werkzoekenden met een afstand tot arbeidsmarkt.

Dit kunnen we ook realiseren door social return on investment op ons inkoopbeleid toe te passen. Als voorwaarde voor het toekennen van een opdracht aan een leverancier, biedt deze in ruil voor de opdracht arbeids-, stage- of werkervaringsplaatsen aan. Om dit instrument goed toe te kunnen passen, is een werkgeversservicepunt nodig. Het werkgeversservicepunt gaat hier pro-actief, onder de naam De Compagnon, mee aan de slag.

We willen bereiken dat ook mensen met lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen zoveel mogelijk naar vermogen op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag gaan (al dan niet op detacheringbasis). In één gecombineerde uitvoeringsorganisatie, als

onderdeel van de gemeente, bundelen we alle expertise op het gebied van begeleiding naar en op het werk. Deze regionale uitvoeringsorganisatie krijgt de naam De Startbaan.

Alleen degenen die recht hebben op een uitkering, ontvangen een uitkering. Ons handhavingsbeleid is daarop gericht. Klanten zijn zelf verantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen die horen bij de uitkering. Zo nodig helpen we hen om die verantwoordelijkheid te nemen. Door de juiste voorlichting en dienstverlening bevorderen we de nalevingsbereidheid van onze klanten.

Ook inkomensondersteuning kan een stimulans zijn om aan het werk te gaan. Dit gaat alleen op als inkomensondersteunende maatregelen niet leiden tot een armoedeval maar er juist voor zorgen dat werken financieel aantrekkelijker wordt dan in de uitkering blijven.

Voor volwasseneneducatie zetten we de middelen in op de meest kwetsbare groepen die bijscholing het hardst nodig hebben om aan het werk te komen of meer te kunnen participeren in de samenleving. We bundelen de initiatieven op het gebied van laaggeletterdheid en zorgen ervoor dat deze laagdrempelig en goed op elkaar afgestemd zijn.

We kiezen voor een vorm van cliëntenparticipatie die recht doet aan de noodzaak om integraler te werken en die de klant actief betreft bij de totstandkoming en uitvoering van het beleid.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	6
Hoofdstuk 1 – Inleiding en context	7
Hoofdstuk 2 – Rijnstreek <i>werkt</i> – beleidskader	10
Hoofdstuk 3 – Re-integratie	12
Hoofdstuk 4 – Werkgeversdienstverlening	16
Hoofdstuk 5 – Aanpak laaggeletterdheid	20
Hoofdstuk 6 – Handhaving	21
Hoofdstuk 7 – Inkomensondersteuning	23
Hoofdstuk 8 – Cliëntenparticipatie	25
Hoofdstuk 9 – Randvoorwaarden	26
Bijlage 1 – Wettelijk en overig kader	27
Bijlage 2 – Verbonden thema's	32

Hoofdstuk 1 – Inleiding en context

Zowel de intentie van het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen, de aangekondigde Participatiewet, het Alphense en Boskoopse rekenkamerrapport 'Inzicht in sporenbeleid', de voorstellen van de regionale raads werkgroep als de businesscase voor de regionale uitvoeringsorganisatie vormen de basis voor een nieuw beleidskader programma werk.

Dit beleidskader is tot stand gekomen in een voor Nederlandse begrippen ongekend onzekere tijd, zowel op politiek als economisch gebied. Vóór de val van het kabinet Rutte I in april was alle gemeentelijke inspanning gericht op de invoering van de Wet werken naar vermogen (Wwnv) en de daarmee samenhangende herstructurering van de sociale werkvoorziening. Het Lenteakkoord zette in mei 2012 alles in een ander perspectief: de Wwnv werd controversieel verklaard, de verdere bezuinigingen op de sociale werkvoorziening voorlopig afgeblazen en de herstructureringsmiddelen stopgezet. Het nieuwe regeerakkoord van Rutte II pakt voor ons beleidsterrein de draad van Rutte I deels weer op en heeft een Participatiewet aangekondigd. Deze wet lijkt veel op de Wwnv maar heeft op een aantal onderdelen andere consequenties voor gemeenten.

Naast ontwikkelingen in het landelijke beleid spelen ook regionale ontwikkelingen een grote rol. Deze combinatie is aanleiding geweest het beleid met voortvarendheid te herijken. De belangrijkste regionale veranderingen zijn:

1. De fusie tussen Alphen aan den Rijn, Boskoop en Rijnwoude dwingt gemeenten een gezamenlijk nieuw beleidskader te ontwerpen. En ook voor Kaag en Braassem en Nieuwkoop is door de dienstverleningsovereenkomst met Alphen aan den Rijn, harmonisatie van beleid het meest transparant voor klanten, efficiënt en kostenbesparend.
2. Alle gemeenten hebben te kampen met een teruglopend participatiebudget, moeilijke economische omstandigheden waardoor het aantal uitkeringsgerechtigden oploopt en met een onzekere toekomst voor de sociale werkvoorziening.
3. Het principe van "werken naar vermogen" past goed in de algemene maatschappelijke tendens om zelfredzaamheid en betrokkenheid van inwoners te stimuleren. Dit komt o.a. naar voren in lokale beleidskaders zoals de Maatschappelijke Agenda in Kaag en Braassem waar het adagium is "werken loont, betaald of onbetaald."

In de loop van 2011 en 2012 hebben zich daarnaast nog de volgende ontwikkelingen voorgedaan die om een aanpassing van het beleid vragen:

1. Het UWV Werkbedrijf heeft zich door bezuinigingen moeten terugtrekken uit de samenwerking op het Werkplein.
2. De re-integratietrajecten die ingekocht waren bij marktpartijen zijn grotendeels gestopt en werden voor een deel ondergebracht bij de SWA.
3. Alphen aan den Rijn, Boskoop en Rijnwoude zijn gestart met de ontwikkeling van een Serviceplein die door de dienstverleningsovereenkomst ook voor de voormalige ISDR-gemeenten van belang is.

Zoals gezegd zijn de economische vooruitzichten niet gunstig. Een bekend gezegde luidt dat je het dak moet repareren als de zon schijnt. Helaas echter is de sociale zekerheid niet hervormd toen Nederland en Europa er rooskleuriger voor stonden. Het aan het werk brengen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt is immers veel makkelijker als er veel werk is. Eén van de hoofddoelen van dit nieuwe beleidskader is niettemin toch meer mensen aan een betaalde baan te krijgen. Voor diegenen waarvoor dat niet is weggelegd, willen gemeenten stimuleren dat deze groep medemensen ontmoet en op basis daarvan sociale verbanden aangaat.

Wat vooraf ging

Hoezeer de tijdgeest veranderd is, blijkt bij het nalezen van beleidsplannen van de Rijnstreekgemeenten van de afgelopen jaren. Daarin is het hoofdthema dat bijstandsgerechtigden via trajecten duurzaam moeten uitstromen uit de uitkering, dan wel maatschappelijk participeren. Persoonlijke ontplooiing en empowerment zijn daarbij belangrijk. De gemeenten ontvingen van het Rijk ruime budgetten om inwoners die een beroep doen op een uitkering te begeleiden naar betaald werk: het participatiebudget. Met dit budget werden re-integratietrajecten, inburgeringstrajecten en trajecten volwasseneneducatie ingekocht. Het effect daarvan moest zijn dat de kosten op uitkeringen vanuit het BUIG-budget². Het kostte gemeenten in die afgelopen periode (2007–2010) moeite om het participatiebudget volledig te benutten.

Er is in de jaren voor 2011 vooral ingezet op passend werk en empowerment d.m.v. re-integratie. Daarvoor zijn contracten met een tiental marktpartijen aangegaan. In 2011 trad als gevolg van de economische crisis een kentering in dit beleid op. Het aantal bijstandsaanvragen liep op waardoor er druk op het BUIG-budget ontstond. Daardoor is minder ingezet op trajecten en meer op uitstroom uit de uitkering en handhaving. Dit was in lijn met de koers die ook door het Rijk werd ingezet met het wetsvoorstel Wwnv en recent met het voorstel voor de Participatiewet. Het Rijk concludeerde dat de besteding van het participatiebudget door gemeenten in de jaren daarvoor teveel gericht is geweest op het plaatsen van uitkeringsgerechtigden op een traject en dat dit te weinig uitstroom uit de uitkering heeft opgeleverd.

Ook de rekenkamercommissies die onderzoek deden in Alphen aan den Rijn en Boskoop kwamen tot een dergelijke slotsom, zij het met enige nuance. Trajecten voor mensen met de minste afstand tot de arbeidsmarkt hebben het meest geleid tot uitstroom. De rekenkamercommissie gaf daarom de aanbeveling de re-integratiemiddelen selectiever in te zetten: niet voor mensen die zelfredzaam zijn en weinig ondersteuning nodig hebben en minder voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn de duurste trajecten die de minste uitstroom opleveren.

Het Rijk handelt hier ook naar: gemeenten worden de komende jaren fors gekort op het participatiebudget. Naar verwachting zal hierdoor de druk op het BUIG-budget verder

² BUIG: Bundeling uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten (budget dat gemeenten ontvangen om de uitkeringen uit te betalen).

toenemen, te meer omdat door de economische omstandigheden het aantal werklozen toeneemt, het ontslagrecht wordt versoepeld en de duur van de WW wellicht verkort. Daarom zoeken de vijf Rijnstreekgemeenten sinds 2011 steeds meer de ruimte binnen de eigen beleidskaders en de wet om uitkeringsgerechtigden aan het werk te krijgen. Passend werk en duurzame uitstroom zijn niet langer leidend; ook seizoensarbeid, parttime werk of minder aansprekend werk moet aanvaard worden. De Wwb (artikel 6 lid 2b) spreekt over algemeen geaccepteerde arbeid. Aan zijn opleiding of arbeidsverleden kan men geen rechten ontlenen.

Deze handelswijze heeft er mede in geresulteerd dat, ondanks de moeilijke economische situatie in de Rijnstreek, het aantal inwoners in de bijstand nog niet spectaculair gestegen is in 2012. Het in dit beleidskader voorgestelde re-integratiebeleid maakt de al ingezette koerswijziging definitief en geeft daar een structureel nieuwe impuls aan.

Nieuwe wetgeving leidt er ook toe dat gemeenten de toekomst van de sociale werkvoorziening ter discussie zijn gaan stellen. Waar de Wwnv nog uitging van krimp van de sociale werkvoorziening (het principe van drie eruit, één erin), wordt de Wsw in de regeringsplannen voor de Participatiewet geheel opgeheven. In de Participatiewet worden de Wwb, de Wsw en een deel van de Wajong samengevoegd.

De gemeenteraden van de vijf Rijnstreekgemeenten waren zich in een vroeg stadium al bewust van de veranderingen die er op het Sw-bedrijf en de gemeenten afkomen. Daarom zijn in 2011 door een *regionale raads werkgroep* op initiatief van D66 voorstellen gedaan over de toekomst van de SWA. De raads werkgroep stond een nieuwe organisatie voor ogen. In die organisatie moeten zowel SWA als gemeenten hun sterke kanten bundelen waardoor de meest kwetsbare doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer kansen krijgen. Deze organisatie wordt zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de re-integratie van zowel de doelgroep Wsw als Wwb en stemt de dienstverlening aan de verschillende groepen en het aanbod zoveel mogelijk af op de wensen en mogelijkheden van de werkgevers en betrokkenen zelf.

Al deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat er een *businesscase* voor herstructurering van de sociale werkvoorziening en het opzetten van een regionale uitvoeringsorganisatie is gemaakt over de SWA. De uitkomsten daarvan zijn gedeeltelijk in dit beleidskader verwerkt.

Hoofdstuk 2 – Rijnstreek *werkt* – beleidskader

Werk is de beste vorm van participatie. Ligt dit (nog) niet binnen de mogelijkheden, dan ondersteunen gemeenten mensen om in hun inkomen te kunnen voorzien en wordt ingezet op andere mogelijkheden om binnen de samenleving te participeren.

Visie en missie

Mensen maken de samenleving. Elk mens doet dit op zijn eigen wijze en maakt zijn eigen keuzes. De optelsom is een samenleving waarin ruimte is voor de verschillende keuzes en waarin iedereen zoveel mogelijk zijn eigen leven kan leiden. De meeste mensen kunnen en doen dit met verve. Zij gaan naar school, aan het werk, leiden een actief sociaal leven met vrienden en binnen diverse verenigingen. Zij voorzien zelfstandig in hun levensonderhoud, voeden hun kinderen op en regelen de ondersteuning die in het leven soms nodig is. Zij participeren optimaal naar eigen vermogen in de samenleving en nemen hiervoor de verantwoordelijkheid.

Het beste middel om te participeren in de samenleving en zelfstandig te zijn is misschien wel een betaalde baan. Een baan naar vermogen is niet altijd een reguliere volledige baan, ook een deeltijdbaan kan in aanmerking komen. De ambitie is dat inwoners financieel zelfstandig zijn. Doet een inwoner een beroep op een uitkering, dan verwachten we daar een bijdrage aan de samenleving voor terug.

Op basis van deze visie is de missie voor het programma werk:

Alle inwoners van de Rijnstreekgemeenten hebben een fatsoenlijk bestaansniveau en zijn financieel zelfredzaam doordat zij werken naar vermogen, bij voorkeur in een regulier betaalde baan.

Op basis van bovenstaande visie en missie beogen we de volgende maatschappelijke effecten:

- inwoners hebben een fatsoenlijk bestaansniveau
- inwoners zijn financieel zelfredzaam
- inwoners werken naar vermogen
- bedrijven hebben daardoor voldoende passende werknemers
- inwoners doen alleen een beroep op een uitkering als zij niet in staat zijn zelf in hun inkomen te voorzien
- inwoners die een uitkering ontvangen doen daarvoor iets terug voor de samenleving

Rol en taak gemeenten

De gemeenten verwachten veel van de inwoners en bedrijven. De gemeenten nemen zelf een terughoudende en faciliterende rol in. Voor gemeenten is een actieve rol weggelegd als het inwoners het tijdelijk, langer durend of structureel niet lukt op eigen kracht een betaalde baan te vinden en te voorzien in een fatsoenlijk bestaansniveau. Aan bedrijven bieden we ondersteuning bij het in dienst nemen en houden van deze inwoners.

Gemeenten zijn zorgvuldig in het verstrekken van uitkeringen. Dit betekent dat de ontvanger van een inkomensvoorziening of inkomensondersteuning te maken krijgt met een aantal verplichtingen, zoals het verstrekken van inlichtingen en het zoeken en aanvaarden van werk. De gemeenten zien scherp toe op de naleving van deze verplichtingen.

Strategie

Om de beoogde maatschappelijke effecten te realiseren kiezen we voor een thematische aanpak. Bij elk thema formuleren we doelstellingen: tastbare resultaten die we nastreven om de maatschappelijke effecten te bereiken. In de uitwerking van het beleidskader, het beleidsplan Werk 2013-1016 worden deze doelstellingen SMART³ geformuleerd. Deze SMART doelstellingen vormen daarmee de brug tussen visie, missie en strategie en het praktische doen, de uitvoering.

De inhoudelijke thema's komen in de volgende hoofdstukken aan bod.

³ Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden

Hoofdstuk 3 – Re-integratie

Uitgangspunten van het nieuwe re-integratiebeleid zijn:

- Iedereen heeft een kans om te werken naar vermogen.
- Het participatiebudget wordt gericht ingezet.
- We ondersteunen klanten met potentieel voor betaalde arbeid met een re-integratietraject voor de reguliere arbeidsmarkt.
- Bij de inzet van re-integratie is de vraag van de arbeidsmarkt leidend.
- Klanten met geen of weinig potentieel voor betaalde arbeid en klanten die niet regelmatig kunnen werken (activeringsklanten) leveren via vrijwilligerswerk respectievelijk sociale activering een bijdrage aan de samenleving.
- Jongeren tot 27 jaar ondersteunen we altijd richting de arbeidsmarkt, ook als ze minder potentieel lijken te hebben.

Algemeen

De visie van het programma werk is dat iedereen bij voorkeur werkt naar vermogen. De werkzoekende die op eigen kracht een reguliere baan kan vinden, spreken we aan op deze eigen kracht en bieden we geen ondersteuning. We sluiten niet de ogen voor diegenen die daartoe (nog) niet in staat is. Daarom is het uitgangspunt dat iedereen een kans heeft om te werken naar vermogen. Maar we zijn reëel over de mogelijkheden van de doelgroep. We zetten minder geld in op re-integratietrajecten. Dit wordt enerzijds ingegeven door de forse bezuinigingen op de participatiebudgetten maar anderzijds vooral ook doordat het effect van langdurige re-integratietrajecten niet direct uitstroom uit de uitkering oplevert. Deze uitspraak wordt zowel onderstreept door landelijke rapporten naar de effecten van re-integratiebeleid als door het rekenkameronderzoek dat in Alphen aan den Rijn werd uitgevoerd. Een belangrijke aanbeveling uit dit rapport was: *Overweeg minder te investeren in de klanten met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn de duurste trajecten en leveren weinig op in termen van uitstroom. Onderzoek of de dienstverlening aan deze klanten in samenwerking met afdeling waar de WMO onder valt, uitgevoerd kan worden.*

Daarop sluiten ook de aanbevelingen uit het rekenkameronderzoek van Boskoop dat in dezelfde periode werd gedaan aan: *Heroverweeg de doelstelling 'iedereen in beweging'. Stel bij voorkeur in een gesprek vast welke klanten zelfredzaam zijn en geen ondersteuning nodig hebben, welke klanten met ondersteuning werk kunnen vinden en welke klanten ook met ondersteuning geen werk zullen vinden.*

We gaan het participatiebudget dus gericht inzetten, maar zoeken ook naar een sluitende aanpak voor *alle* WWB-klanten. Dat betekent dat iedereen een kans krijgt, maar dat we vervolgens een selectie maken in de inzet van middelen voor de verschillende doelgroepen. We onderscheiden hierbij klanten met arbeidspotentieel en klanten met weinig tot geen arbeidspotentieel.

Bemiddelbaren (Klanten met potentieel voor betaalde arbeid)

Dit is de groep klanten met een vrij kleine of gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt waarvan naar verwachting na enige ondersteuning een match op de arbeidsmarkt mogelijk is

binnen twee jaar. In nauwe samenwerking met werkgevers worden gerichte instrumenten ingezet om deze klanten uit te laten stromen uit de uitkering. De vraag van de arbeidsmarkt is leidend. Concreet betekent dit dat de re-integratietrajecten worden gekoppeld aan de behoeften van lokale en regionale werkgevers. Niet de wensen van de klant maar de mogelijkheden om te werken, staan centraal, ook als het tijdelijk, seizoens- of parttime werk is. Hoe een re-integratietraject er precies uitziet, is gedeeltelijk maatwerk. Is er weinig ondersteuning nodig om uit te stromen, dan zal die ook zeer beperkt zijn en ligt de nadruk op handhaving van de arbeidsverplichting. Is de afstand tot de arbeidsmarkt iets groter, dan kunnen (korte) vakgerichte opleidingen, een werkervaringsplek of trainingen nodig zijn, echter altijd wel gekoppeld aan een concreet perspectief op een baan.

Minder-bemiddelbaren (klanten met potentieel voor betaalde arbeid)

Het kan ook zijn dat klanten op zich wel in staat zijn om binnen twee jaar te werken, maar dat hun capaciteiten niet aansluiten (en niet binnen twee jaar aan te sluiten zijn) op de behoeften van de arbeidsmarkt. Zij krijgen geen re-integratietraject aangeboden. Deze groep klanten gaan we faciliteren met collectieve faciliteiten (gedacht kan worden aan groepsbijeenkomsten, e-learningprogramma's, etc). Mocht dit niet tot werk leiden binnen zes tot twaalf maanden, dan volgt een nieuwe diagnose. Het kan zijn dat klanten alsnog beter bemiddelbaar zijn geworden. Mocht dit echter niet zo zijn, dan is de inschatting dat de klant niet binnen twee jaar naar de arbeidsmarkt is toe te leiden en dan wordt de klant een 'activeringsklant'.

Activeringsklanten (groep klanten met weinig tot geen arbeidspotentieel)

Tot slot is er een groep klanten die een zeer lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft: werk is niet haalbaar. Deze klanten hebben een lage loonwaarde⁴ en kunnen niet regelmatig werken. In beschikbare uren is er vaak ook een grote beperking. De oorzaak hiervoor komt meestal voort uit multiproblematiek en/of psycho-sociale problematiek. Deze klanten stimuleren we op andere wijze deel te nemen aan de maatschappij. Het compensatiebeginsel binnen de Wmo is hierbij leidend: mensen moeten in staat zijn deel te nemen aan de samenleving, medemensen te ontmoeten en op basis daarvan sociale verbanden aan te gaan. Dit houdt voor sommige mensen in dat ze vrijwilligerswerk doen, maar voor anderen dat ze deelnemen aan een (welzijns-)activiteit. De ervaringen die we hiermee al hebben opgedaan, hebben geleerd dat mensen hierdoor uit een isolement komen en zich meer bij de maatschappij betrokken voelen.

Indeling in doelgroepen

De vraag of een klant potentieel heeft voor betaalde arbeid en/of regelmatig kan werken, bepaalt welke ondersteuning de gemeenten bieden. Ook binnen de groep klanten met potentieel is het zaak om het re-integratiebudget zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten. Dit is onder andere afhankelijk van de vraag hoe hoog de (potentiële) loonwaarde van een klant is, en of een lagere loonwaarde incidenteel of structureel van aard is. Een

⁴ Loonwaarde is de economische waarde van het werk dat iemand verricht of kan verrichten, in geld uitgedrukt. Factoren die worden meegenomen zijn het niveau van de functie(schaal), het aantal uren, de verrichte taken en afwijkingen van de normale productiviteit.

incidenteel lagere loonwaarde is tijdelijk en met de nodige ondersteuning te verhogen; een structureel lagere loonwaarde geeft aan dat er blijvende beperkingen zijn, bijvoorbeeld in de psychosociale sfeer.

De doelgroep met de hoogste loonwaarde (tussen de 80 en 100%) zal doorgaans de minste moeite hebben om aan het werk te komen. De grootste re-integratie inspanning ligt bij de groep met een potentiële loonwaarde tussen de 20-80% die bemiddelbaar is.

Mensen met een loonwaarde tussen 0-20% kunnen niet bij een reguliere werkgever terecht. Deze groep vertoont grote overeenkomsten met de groep die tot nu toe op grond van een AWBZ-indicatie arbeidsmatige dagbesteding aangeboden krijgt. De aanspraak op dagbesteding vanuit de AWBZ wordt per 2015 overheveld naar de Wmo. Eén van de opdrachten voor gemeenten wordt om te besluiten over nieuwe vormen van dagbesteding voor zowel mensen die tot nu toe zijn aangewezen op beschut werken als voor mensen die tot nu toe in een vanuit de AWBZ gefinancierde voorziening werken.

Wat gaan we doen?

Alle nieuwe WWB-klanten worden direct na het aanvragen van een uitkering overgedragen aan de Regionale Uitvoeringsorganisatie De Startbaan. Dit is de organisatie waar de sociale werkvoorziening en de re-integratie naar werk plaatsvindt. Hier krijgt *iedereen* (tenzij dit aantoonbaar onmogelijk is) een werkervaringsplaats toegewezen van maximaal twee maanden. Tijdens deze periode zal een diagnose over de mogelijkheden van de klant gesteld worden.

En als de klant niet aan het werk komt?

Een groep mensen zal ondanks het doorlopen van het werkervaringspakket, een maatwerk re-integratietraject en bemiddeling bij een werkgever na een periode van circa twee jaar nog geen baan hebben. We willen als Rijnstreekgemeenten geen re-integratietrajecten stapelen. Op dat moment stopt het re-integratietraject. We verwachten van deze klanten dat ze meedoen aan de samenleving en waar mogelijk iets terugdoen voor hun uitkering. We laten voor deze klanten zonder of met weinig arbeidspotentieel het doel van uitstroom naar regulier, betaald werk dus (tijdelijk) los. Wel zullen de gemeenten altijd de vinger aan de pols houden om te kijken of een klant na verloop van tijd toch kansrijk genoeg is geworden om uit te kunnen stromen naar betaald werk.

Het kan nuttig zijn om de (bijstands-)uitkering als spreekwoordelijke 'stok achter de deur' te gebruiken om deze klanten aan deze activiteiten te laten deelnemen. Dit geldt vooral voor klanten die ondersteuning of zorg nodig hebben, maar dat niet erkennen of accepteren (zogenaamde "zorgmijders"). Ook vanuit het oogpunt van preventie van hogere zorgkosten is het belangrijk dat zij maatschappelijk actief blijven of worden. Benadrukt moet worden dat het daadwerkelijk opleggen van financiële sancties (korting op de uitkering) voor deze groep lang niet altijd het gewenste effect zal hebben. Maar deze mogelijkheid kan in gesprekken met de klant wel worden meegenomen. Voor deze doelgroep zal regelmatig getoetst worden of de klant alsnog arbeidspotentieel heeft opgedaan. In de tussentijd blijft de klant 'in beeld' bij het Serviceplein.

De keuze of iemand als 'activeringsklant' wordt aangemerkt, wordt in eerste instantie niet op het Serviceplein gemaakt. We willen niet te snel op voorhand oordelen of iemand niet in staat is (regelmatig) te werken. Vaak blijkt het pas in de praktijk, en kunnen voor belemmeringen (taal, kinderopvang bijvoorbeeld) wel degelijk oplossingen worden gezocht, in eerste instantie door de klant zelf. Daarom is het uitgangspunt dat iedereen die een (bijstands-)uitkering aanvraagt, naar een tijdelijke werkervaringsplaats via De Startbaan toe gaat. Hier wordt dan bekeken wat een klant wél kan. Het onderscheid tussen wel of geen arbeidspotentieel is alleen goed vast te stellen in een werkomgeving. Gelijktijdig wordt aan het wegwerken van belemmeringen gewerkt. Pas als op de werkervaringsplaats vast is komen te staan dat een klant niet bemiddelbaar is en niet in staat is om regelmatig te werken, komt toeleiding naar vrijwilligerswerk respectievelijk meedoen aan activiteiten in beeld.

Hierop geldt een belangrijke uitzondering: jongeren tot 27 jaar. Van jongeren accepteren we niet dat ze aan de zijlijn staan. Zij worden of via het onderwijs of via re-integratie ondersteund naar werk. We maken ongeacht hun belemmeringen dus geen onderscheid in wel of geen arbeidspotentieel bij jongeren. Dit past binnen onze visie op jeugd: iedereen verdient een goede start.

Hoofdstuk 4 – Werkgeversdienstverlening

Uitgangspunten voor werkgeversdienstverlening zijn:

- Eén aanspreekpunt voor werkgevers
- Koppeling van sociaal beleid met economisch beleid en onderwijsbeleid in een sociaal economische agenda
- Regionale samenwerking voor afstemming van diensten en inzetten van instrumenten
- We nemen social return on investment (SROI) op als voorwaarde binnen ons inkoopbeleid waardoor dit instrument bijdraagt aan onze re-integratiedoelstellingen van gemeenten.
- We zetten ons in onze rol van werkgever zelf ook in om banen voor uitkeringsgerechtigden open te stellen.

Het succes van het programma werk Rijnstreek staat of valt met de wijze waarop de Rijnstreekgemeenten met werkgevers samenwerken. Om iedereen naar vermogen aan het werk te hebben, zijn voldoende werkervaringsplekken en reguliere banen nodig. Werkgevers hebben er op hun beurt belang bij dat de juiste mensen op de juiste plek in het bedrijf komen en dat mogelijke tekorten in de nabije toekomst door de vergrijzing opgevuld worden.

Een vraaggerichte aanpak

Tot voor kort spraken we over werkgeversbenadering. Deze term impliceert echter een aanbodgerichte aanpak. De werkzoekende stond daarbij centraal: voor hem of haar werd een passende baan gezocht. Dit paste binnen de visie van de voorgaande beleidsperiode: duurzame uitstroom uit de uitkering, persoonlijke ontplooiing en empowerment.

Inmiddels is het besef ontstaan dat juist werkgevers centraal gesteld moeten worden. Dit betekent dat de vacature en de daarbij behorende wensen van de werkgever voorop staan en dat bij die vacature geschikte werkzoekenden gezocht worden (en niet andersom). Uit landelijk onderzoek naar ervaringen en verwachtingen van werkgevers is gebleken dat een aantal criteria rondom vacatureinvulling voor werkgevers van belang zijn. Deze punten kwamen ook naar voren in gesprekken met werkgevers uit de Rijnstreek.

Werkgeverdienstverlening moet daarom voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Gestructureerd en persoonlijk contact met de werkgever door middel van een vaste contactpersoon die kennis van zaken heeft over het bedrijf, de arbeidsmarkt en de dienstverlening die ketenpartners (gemeenten, UWV, SWA) kunnen bieden.
2. Goede screening/voorselectie kandidaten voor een vacature, zowel op geschiktheid als op motivatie.
3. Heldere afspraken over de procedure van vacaturevervulling.
4. Vraag van de werkgever wordt z.s.m. opgepakt en afgehandeld.
5. Dienstverlening wordt breder aangeboden dan alleen vacaturevervulling.
6. Nazorg, zowel voor de geplaatste kandidaat als voor de werkgever is standaard, tenzij anders afgesproken.
7. Goed verwachtingenmanagement (geen irreële verwachtingen scheppen).

Goede werkgeversdienstverlening levert voor beide partijen winst op. Het is daarom zaak dat we de krachten bundelen in een centraal werkgeversservicepunt voor de Rijnstreek dat werkt op basis van de zeven hierboven genoemde voorwaarden. Met het vertrek van het UWV op het Werkplein is ook het bestaande werkgeversservicepunt verdwenen. Het opzetten van een nieuw werkgeversservicepunt biedt de gelegenheid een structuur op te zetten die draagvlak krijgt bij ondernemers en ondernemersverenigingen uit de Rijnstreek. De naam van het nieuwe werkgeversservicepunt wordt De Compagnon. De Compagnon maakt onderdeel uit van de regionale uitvoeringsorganisatie De Startbaan.

Arbeidsmarktbeleid

Het is belangrijk dat we anticiperen op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Relevante vragen in dat verband zijn: hoe ziet het te bemiddelen werkzoekende bestand eruit en hoe ontwikkelt zich dat? In welke sectoren zijn de meeste vacatures, sluit het onderwijs aan op de behoefte van de markt, welke economische ontwikkelingen zijn er te verwachten in de Rijnstreek? Hiervoor is afstemming met het onderwijs- en economisch beleid van de gemeenten. Dit vraagt om een sociaaleconomische agenda voor de Rijnstreek die gericht is op:

- het verbeteren van het ondernemersklimaat
- het vergroten van de werkgelegenheid
- het verminderen van het aantal uitkeringsgerechtigden
- het intensiveren van de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Bij het aantrekkelijk maken van de regio als vestigingsplaats, is het van groot belang dat het arbeidspotentieel goed matcht met de vraag van werkgevers. Dit geldt vooral in de tekortsectoren waar bij gebrek aan voldoende gekwalificeerd personeel uit de eigen regio, werknemers van elders worden aangetrokken. De inspanning moet er de komende jaren op gericht zijn om daar in te kunnen voorzien. Dit vraagt ook van het onderwijs dat er voldoende opleidingen zijn waarmee een arbeidsmarktrelevant diploma behaald kan worden.

Regionale samenwerking

In alle arbeidsmarktregio's van Nederland wordt actief gewerkt aan het verbeteren van werkgeversdienstverlening. De SUWI-wet schrijft gemeenten en UWV voor om per werkplein aan een aantal uitgangspunten voor werkgeversdienstverlening te voldoen. Het werkplein van arbeidsmarktregio Holland Rijnland is gevestigd in Leiden. Daar bevindt zich ook het werkgeversservicepunt van het UWV. Het is belangrijk dat er een samenhangend pakket aan diensten en instrumenten wordt aangeboden waardoor werkgevers geen last hebben van de verschillen in aanpak tussen gemeenten, sociale werkvoorzieningen, UWV of subregionale werkgeversservicepunten. Het mag straks niet meer mogelijk zijn dat werkgevers met verschillende subsidieregelingen te maken krijgen afhankelijk van waar de werknemer vandaan komt. Of dat werkgevers meerdere malen vanuit verschillende hoeken benaderd worden met vragen over vacatures. Alle diensten aan werkgevers zijn vraaggestuurd.

We werken als Rijnstreekgemeenten samen met de andere Holland-Rijnland gemeenten om een vergelijkbare werkgeversdienstverlening tot stand te brengen. Daarnaast wordt door de geografische ligging voor werkgeversdienstverlening toenadering gezocht met de

gemeenten uit de regio Midden-Holland of met regio rondom Schiphol. Het zwaartepunt van de werkgeversdienstverlening komt echter te liggen binnen de Rijnstreek zelf aan werkgevers van de Rijnstreekgemeenten.

Ten slotte hebben we als werkgever zelf een rol in het bieden van werk aan uitkeringsgerechtigden. We geven het goede voorbeeld door ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de gelegenheid te bieden binnen onze gemeenten in een reguliere baan aan de slag te gaan. De voorgenomen quotumregeling in de Participatiewet zal hier meer dwingend op gaan sturen. In zes jaar wordt een quotum van vijf procent opgebouwd voor bedrijven met meer dan 25 werknemers voor het aannemen van arbeidsgehandicapten. Wanneer een bedrijf niet aan het quotum voldoet volgt een boete van 5.000 per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte.

Social return on investment

Naast matching van de vraag van werkgevers naar passende werknemers is er nog een instrument dat gemeenten kunnen inzetten om werkzoekenden aan het werk te krijgen: Social return on investment (SROI). SROI is het opnemen van sociale voorwaarden in inkoop- en aanbestedingstrajecten. In het aanbestedingsdocument wordt SROI één van de voorwaarden. Om voor de opdracht in aanmerking te kunnen komen, bieden leveranciers naast voorwaarden op het gebied van prijs en kwaliteit ook reguliere banen, leerwerkplekken, stageplekken of werkervaringsplaatsen aan. SROI is voor bedrijven interessant omdat het een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen is waarmee men zich kan profileren.

Voor gemeenten is het voordeel dat vanuit de inkoopfunctie een bijdrage aan de werkgelegenheidsdoelstellingen, vooral voor moeilijk plaatsbare doelgroepen wordt geleverd. De leverancier die het best tegemoet komt aan de voorwaarden van de gemeenten, maakt de grootste kans de aanbesteding te winnen.

SROI is te realiseren op diverse manieren. De keuzes zijn bijvoorbeeld:

- Een eis opnemen in het aanbestedingsdocument en het contract dat x% van de opdrachtsom besteed zal worden aan de kwetsbare groepen
- Het opnemen van een sociale paragraaf in het aanbestedingsdocument
- De toekomstige leverancier zelf een plan laten maken dat tot markttoeleiding van de kwetsbare groepen moet leiden.
- Het storten van een percentage van de omzet in een pot waaruit de gemeenten de kosten voor de markttoeleiding kan financieren⁵.

SROI wordt vaak alleen toegepast bij Europese aanbestedingen. Meer resultaat levert SROI echter op als het ook ingezet wordt bij onderhandse aanbestedingen. Dan is de opdrachtsom minder hoog, maar is er wel meer ruimte voor flexibiliteit. Bovendien komen juist dan ondernemers uit het regionale midden- en kleinbedrijf aan de beurt. Bij Europese aanbestedingen gelden striktere voorwaarden en is de kans groter dat uitkeringsgerechtigden uit een andere gemeente of zelfs uit een ander land worden ingezet.

⁵ Een optie die alleen aan de orde is als alle andere opties onmogelijk zijn gebleken.

De wijze waarop de Rijnstreekgemeenten SROI gaan toepassen, wordt vastgelegd in het inkoopbeleid van de gemeenten.

Voor het verstrekken van informatie over werkzoekenden en voor het plaatsen van mensen op de aangeboden plekken, is straks De Compagnon verantwoordelijk. Zonder goed functionerend werkgeversservicepunt is SROI niet kansrijk.

Hoofdstuk 5 – Aanpak laaggeletterdheid

We zetten de middelen voor volwasseneneducatie in voor de meest kwetsbare groepen die bijscholing het hardst nodig hebben voor hun zelfredzaamheid en participatie in de samenleving en/of op de arbeidsmarkt. Scholing is essentieel voor het verbeteren van iemands positie op de arbeidsmarkt.

Het gaat om groepen die niet via eigen middelen of andere middelen van de gemeente of een werkgever een scholingsaanbod kunnen krijgen.

Initiatieven in het vrijwillige circuit op het gebied van laaggeletterdheid zijn laagdrempelig en goed op elkaar afgestemd.

Een deel van het participatiebudget is bestemd voor volwasseneneducatie. Jaarlijks bepalen de Rijnstreekgemeenten samen met de overige gemeenten van Holland Rijnland hoe zij hun middelen willen inzetten bij de regionale opleidingscentra (ROC's)⁶. Er is beperkte beleidsvrijheid hoe gemeenten die middelen kunnen inzetten. Vanaf 2013 halveert het Rijk de middelen voor volwasseneneducatie. Daarnaast bepaalt het Rijk dat vanaf 2013 de middelen alleen nog ingezet mogen worden voor de beheersing van de Nederlandse taal en voor rekenen. Het is dan niet meer mogelijk om bijvoorbeeld lessen in werknemers-, digitale- en computervaardigheden in te kopen, tenzij dit direct gerelateerd is aan reken- en taalvaardigheden.

De doelgroep voor volwasseneneducatie beperkt zich vanaf 2013 tot laaggeletterden en vrijwillige inburgeraars (oudkomers, Turken en EU-onderdanen).

Binnen Holland Rijnland worden de middelen voor de volgende doelgroepen (die elkaar deels overlappen) ingezet:

- Laaggeletterde autochtonen en allochtonen (werkzoekend, werkend en niet-werkend)
- Vrijwillige inburgeraars (uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden)
- Laagopgeleiden (uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden)
- Jongeren vanaf 18 jaar met taal- en rekenachterstand
- Doelgroepen in de sociale werkvoorziening

Laaggeletterden hebben vaak problemen op meerdere terreinen waardoor de kans op werk kleiner wordt en mensen sneller in een isolement terecht komen. Naast het aanbod voor laaggeletterden bij de ROC's, vindt op diverse andere terreinen binnen het vrijwillige circuit ook bestrijding van laaggeletterdheid plaats. Omdat er wordt bezuinigd op volwasseneneducatie maken we als de Rijnstreekgemeenten daarom inzichtelijk om welke initiatieven het gaat, hoe deze op elkaar aansluiten en wie daarover de regie voert. Het aanbod moet laagdrempelig zijn en bekend bij de doelgroep. Hier ligt ook weer een link met het welzijnswerk waar mensen die (nog) niet voor re-integratie in aanmerking komen naartoe verwezen kunnen worden.

⁶ Boskoop maakt voor de inkoop van volwasseneneducatie nog deel uit van de regio Midden-Holland.

Hoofdstuk 6 – Handhaving

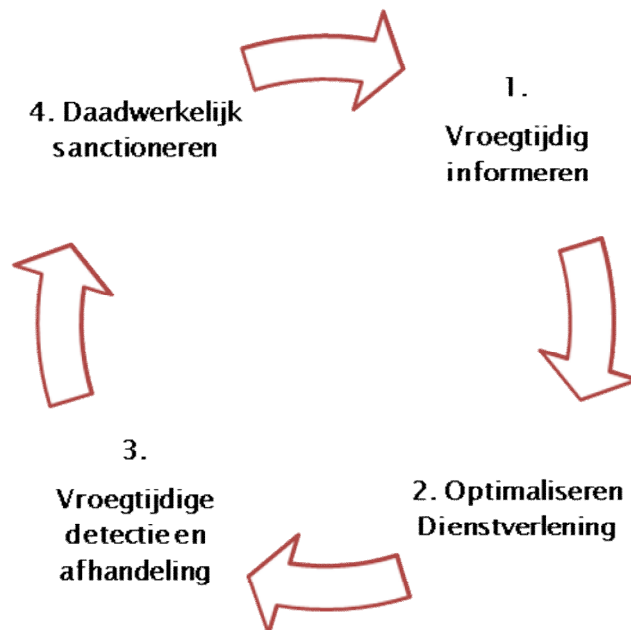
Alleen degenen die recht hebben op een uitkering ontvangen een uitkering. Dit verhoogt het sociale draagvlak voor het bestaan van dit vangnet en voorkomt onnodige financiële lasten. Klanten zijn zelf verantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen die horen bij de uitkering. Indien nodig helpen we hen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. In onze dienstverlening gaan we uit van wederkerigheid om een hoge nalevingsbereidheid te bevorderen.

Als uitkeringsgerechtigden zich niet aan de regels houden, ondervinden andere inwoners daarvan de nadelen, zoals hogere belasting en premies. De belastingbetaler mag verwachten dat zijn geld goed wordt besteed. Bovendien ondermijnt niet-naleving het rechtvaardigheidsgevoel van burgers en bedrijven die wel naleven. Daarmee komen de geloofwaardigheid, houdbaarheid en het draagvlak van het beleid in het geding.⁷

Onder handhaving verstaan we alle instrumenten en acties die ingezet worden om te zorgen dat klanten hun verplichtingen naleven. Klanten hebben twee kernverplichtingen:

1. de inlichtingenverplichting;
2. de verplichting om mee te werken aan re-integratie en aanvaarden van werk.

Handhaving is een onderdeel van het gehele dienstverleningsproces. Om dit duidelijk te maken, gebruiken we de 'Cirkel van Naleving'. Om te bereiken dat burgers zich aan hun plichten houden is het nodig dat zij hun verplichtingen kennen. Informatie en voorlichting is de eerste schakel in de samenhangende keten van preventie, controle, opsporing en het opleggen van sancties. Hoe beter de eerste stappen zijn ingericht, hoe minder er ingezet hoeft te worden op de laatste twee stappen.



⁷ Uit het handhavingsprogramma 2011–2014 van het ministerie SZW

Handhaving bestaat dus uit vier onderdelen. Hieronder staat hoe de Rijnstreekgemeenten hiermee omgaan:

1. *Vroegtijdig informeren*

Gemeenten zorgen voor goede voorlichting over rechten en plichten, zodat de nalevingbereidheid hoog is en sanctioneren (bijna) niet nodig is.

2. *Optimaliseren dienstverlening*

Gemeenten gaan in de dienstverlening uit van wederkerigheid en ondersteunen klanten om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen in het naleven van hun verplichtingen. Als wij onze afspraken nakomen, zullen klanten dit ook sneller doen. Ook persoonlijk contact onder het mom van 'een gesprek is meer waard dan een beschikking' past binnen dit onderdeel.

3. *Vroegtijdige detectie en afhandeling*

Gemeenten anticiperen op het gedrag van klanten en controleren het naleven van de verplichtingen van klanten.

4. *Daadwerkelijk sanctioneren*

Sanctioneren moet leiden tot gedragsverandering bij de klant. Dit resulteert in een hogere nalevingsbereidheid.

Terugvordering (onderdeel van sanctionering)

Klanten betalen schulden zo snel mogelijk terug. Hiermee zijn zij sneller schuldenvrij en behouden we het sociaal draagvlak voor de sociale voorziening WWB.

De beleidsvrijheid van gemeenten met betrekking tot handhaving is beperkt. Op 1 januari 2013 treedt een wetwijziging aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving in werking. Deze wet stelt regels aan gemeenten voor het vaststellen van de hoogte van de maatregel bij het overtreden van de Inlichtingenplicht. Per diezelfde datum geldt de wetwijziging 'regeling in de sociale zekerheid van de rechtsgevolgen van het niet aantonen van de leefsituatie na het aanbod van een huisbezoek'.

De uitvoering van het onderwerp handhaving wordt vastgelegd in verordeningen.

Hoofdstuk 7 – Inkomensondersteuning

Gemeenten bieden een integraal pakket aan inkomensondersteunende maatregelen die mensen activeren om in hun eigen onderhoud te voorzien. Het effect daarvan is dat werken financieel aantrekkelijker is dan een uitkering. Voor mensen waarvoor werken niet meer aan de orde is, bieden gemeenten, naast de uitkering, een aanvullend financieel vangnet.

De verschillende regelingen

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van de bijstandsuitkering. De hoogte daarvan en de bijbehorende eisen en voorwaarden zijn door het Rijk in de wet vastgelegd. Er is, op het toeslagenbeleid na, nauwelijks beleidsruimte op dit terrein. Gemeenten lopen het risico op een sanctie als zij de inkomensvoorziening niet juist uitvoeren.

Aan inwoners met een laag inkomen bieden gemeenten naast de inkomensvoorziening nog een extra financieel steuntje in de rug. Dit gebeurt zowel via de bijzondere bijstand, de minimaregelingen als de langdurigheidstoelage. Bijzondere bijstand is wettelijk geregeld. Het gaat om individuele aanvragen voor noodzakelijke en bijzondere zaken waar geen voorliggende voorziening voor is.

Minimabeleid is aan een aantal wettelijke regels gebonden maar mag door gemeenten voor een groot deel zelf bepaald worden, mits de categorale voorzieningen verstrekt worden aan huishoudens met een inkomen tot 110% van de bijstandsnorm. Voor hogere inkomens is dit niet toegestaan. Onder de minimaregelingen vallen o.a. verstrekkingen aan jonge gezinnen, een regeling voor duurzame gebruiksgoederen, een collectieve zorgverzekering, etc.

De langdurigheidstoelage is een jaarlijkse toeslag voor mensen die langer dan drie jaar op een minimumniveau (maximaal 110%) leven en geen zicht hebben op inkomensverbetering. Het recht op langdurigheidstoelage is wettelijk vastgelegd; de hoogte van het bedrag niet. Daarin hebben gemeenten beleidsvrijheid.

Voorkomen armoedeval

Alle thema's van dit beleidskader zijn gericht op de centrale doelstelling: iedereen werkt naar vermogen. Werk heeft dus eerste prioriteit. Re-integratiebeleid is daarvoor een instrument. Handhaving (o.a. instroombeperking en rechtmatigheid) is een extra stimulans om aan het werk te gaan. Inkomensondersteuning zou dat ook moeten zijn. Dit vraagt dus om een activerend minimabeleid.

Met activerend minimabeleid bedoelen we dat gemeenten een integraal pakket aanbieden dat mensen stimuleert om in hun eigen onderhoud te voorzien. Het effect van dit activerende beleid is dat werken lonend is. Voorkomen moet worden dat mensen met een laag inkomen financieel nadeliger uit zijn dan mensen met een uitkering. Wij willen niet dat er sprake is van een armoedeval: dat mensen die gaan werken regelingen, fiscale voordelen en toeslagen verliezen en daardoor netto minder overhouden dan toen ze nog een uitkering hadden.

Activerend minimabeleid

Binnen het activerende minimabeleid kunnen twee groepen worden onderscheiden:

1. *Inwoners met een minimaal inkomen die geen uitzicht hebben op inkomensverbetering.* Binnen deze groep wordt onderscheid gemaakt tussen werkenden en uitkeringsgerechtigden. Als er geen uitzicht is op inkomensverbetering, wordt via de langdurigheidstoeslag een inkomenstoeslag geboden. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook ouderen met een AOW-inkomen.
2. *Uitkeringsgerechtigden die nog wel uitzicht hebben op inkomensverbetering.* Deze groep is arbeidsplichtig en kan door te werken een hoger inkomen verkrijgen. Deze groep ontvangt geen inkomenstoeslag. Als werk echter op korte termijn moeilijk te realiseren is, kan deze groep het inkomen wel aanvullen met een toeslag door vrijwilligerswerk te doen. Deze toeslag is lager dan de inkomenstoeslag van groep 1, waardoor het financieel lonend is om te gaan werken. De toeslag moet nader uitgewerkt worden in een verordening of beleidsregel.

Naast activerend minimabeleid blijven gemeenten investeren in de participatie van kinderen in armoede. Hierdoor houden ook kinderen die opgroeien in een gezin met een minimuminkomen de mogelijkheid om deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten.

Hoofdstuk 8 – Cliëntenparticipatie

Cliëntenparticipatie is onmisbaar voor goed beleid en uitvoering. Omdat beleidsterreinen steeds meer met elkaar verbonden zijn, streven we naar brede cliëntenparticipatie.

Algemeen

Voor de uitvoering van het programma Rijnstreek *werkt* is het belangrijk om de doelgroep en belangenorganisaties te betrekken bij het ontwikkelen van het beleid en de uitvoering ervan. Dit draagt bij aan verbetering van beleid en uitvoering. Daarnaast is het belangrijk om de doelgroep te betrekken bij de evaluatie van de uitvoering van het beleid.

Zowel landelijke als gemeentelijke ontwikkelingen maken het noodzakelijk om binnen het programma Rijnstreek *werkt* kritisch te kijken naar de manier waarop de cliëntenparticipatie nu is vormgegeven. Door de overlap van doelgroepen en de noodzaak om bij de verschillende decentralisaties steeds integraler te werken, is het belangrijk om de huidige vormen van cliëntenparticipatie tegen het licht te houden. Bovendien wordt binnen de verschillende beleidsterreinen van het sociaal domein vaak met dezelfde organisaties samengewerkt. Uitgangspunt voor cliëntenparticipatie is dat het op een effectieve wijze georganiseerd is, waardoor de integraliteit tussen de verschillende beleidsterreinen beter uit de verf komt.

Cliëntenparticipatie in 2012

In 2012 bestaan er binnen het sociaal domein van de Rijnstreekgemeenten verschillende cliëntenraden/adviesraden, met eventuele bijbehorende cliëntenpanels. Het gaat hierbij om de volgende cliëntenraden/adviesraden:

- WMO-adviesraad (Alphen aan den Rijn)
- WMO-raad (Boskoop)
- Cliëntenpanel WWB/WSW (Boskoop)
- WMO-adviesraad (Nieuwkoop)
- WMO-adviesraad (Kaag en Braassem)
- Senioren adviesraad (Rijnwoude)
- WWB cliëntenraad (Alphen aan den Rijn)
- WSW cliëntenraad (Rijnstreekgemeenten)

Zowel de fusie, de uitvoeringsorganisatie voor de Rijnstreekgemeenten als ook de beleidsmatige veranderingen zijn aanleiding om in bovenstaand overzicht een verbetering aan te brengen.

Uitgangspunten voor 2013 – 2016

Voor het vormgeven van de cliëntenparticipatie binnen het programma Rijnstreek *werkt* gaan we de volgende uitgangspunten hanteren:

- cliëntenparticipatie is op een effectieve manier georganiseerd;
- cliënten- en belangenorganisaties worden pro-actief betrokken bij beleidsontwikkeling;
- de doelgroep wordt nadrukkelijk betrokken bij de evaluatie van het beleid en de uitvoering.

Hoofdstuk 9 – Randvoorwaarden

Inwoners in de Rijnstreek worden gelijkwaardig, snel en goed geholpen op basis van één intake, één plan van aanpak en één contactpersoon op het Serviceplein en binnen de Uitvoeringsorganisatie.

Dienstverlening

De uitwerking van de voorgaande thema's laat zien dat veel verwacht wordt van inwoners. Daar staat tegenover dat de inwoner ook wat van de gemeente kan verwachten. Gemeenten verstrekken een uitkering aan hen die dit nodig hebben en er recht op hebben. Inwoners met een inkomen onder het bestaansminimum kunnen in veel gevallen ondersteuning ontvangen in de vorm van bijzondere bijstand en één of meer minimumregelingen. De gemeenten bieden een werkervaringsplaats aan inwoners die een beroep doen op een bijstandsuitkering. Maar bovenal bieden gemeenten een goede dienstverlening en denken mee met de vraag van de inwoner en leveren waar mogelijk maatwerk. De ontwikkeling van het Serviceplein levert hieraan een belangrijke bijdrage. Het Serviceplein is één plek voor werk, inkomen, welzijn, zorg en scholing.

Kaag en Braassem en Nieuwkoop voeren zelf hun WMO-taken uit. Het wordt voor die gemeenten belangrijker de expertise in het lokale WMO-loket af te stemmen en aan te laten sluiten op het Serviceplein. Er moet aandacht zijn voor de klant die noodgedwongen met twee organisaties te maken heeft; de klant mag geen last hebben van twee loketten.

Regionale samenwerking

De bestuurders van de vijf Rijnstreekgemeenten hebben gekozen voor een regionale samenwerking in beleid en uitvoering. Dit geeft duidelijkheid aan inwoners en bedrijven. Voor sommige onderwerpen wordt samengewerkt op het niveau van Holland-Rijnland, voor andere op Rijnstreekniveau. Een onderwerp als werkgeverssamenwerking wordt bijvoorbeeld zowel lokaal, subregionaal als regionaal opgepakt.

Vorming van één uitvoeringsorganisatie

We kiezen voor één krachtige en efficiënte uitvoeringsorganisatie op het gebied van werk: De Startbaan. Daarin bundelen we kennis en expertise op het gebied van de sociale werkvoorziening én toeleiding naar werk op de (reguliere) arbeidsmarkt. De Startbaan biedt tijdelijke werkervaringsplekken om goed te kunnen bepalen wat voor een cliënt nodig is om richting werk te kunnen gaan en om arbeidsritme en werknemersvaardigheden op te doen. Daarnaast zoekt De Compagnon als onderdeel van De Startbaan nadrukkelijk de samenwerking met werkgevers en het onderwijsveld. Afspraken over leerwerkplekken en plaatsing zijn belangrijk om het aanbod vraaggericht (afgestemd op de arbeidsmarktbehoefte) te kunnen vormgeven. Als belangrijke partner werkt De Startbaan nauw samen met het Serviceplein.

Bijlage 1 – Wettelijk en overig kader

Relevante wet- en regelgeving die gerelateerd is aan het arbeidsmarktbeleid, is te onderscheiden naar onderwijsbeleid, sociaal beleid en economisch beleid. Wat direct opvalt, is dat de meeste wettelijke taken liggen op het sociale beleid met betrekking tot participatie. De hieronder genoemde onderwijswetgeving sorteert daar op voor. Op economisch gebied hebben gemeenten een hoge mate van autonomie.

Onderwijsbeleid

Leerplichtwet

Gemeenten zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de leerplichtwet, die geldt voor alle kinderen en jongeren van 5–16 jaar. Ouders of verzorgers zijn er verantwoordelijk voor dat hun kind ook daadwerkelijk naar school gaat. Scholen zijn verplicht verzuimende leerlingen te melden bij de leerplichtambtenaar na 16 uur verzuim binnen vier weken. De leerplichtambtenaar kan bij het ontbreken van een wettige reden voor het verzuim een proces verbaal opmaken. Ook kan de Raad voor de Kinderbescherming worden ingeschakeld. Ouders en jongeren vanaf 12 jaar riskeren een geldboete. Ook kan een leer- of taakstraf via Halt worden ingezet.

Kwalificatieplicht

Direct na de leerplicht begint de kwalificatieplicht. De kwalificatieplicht eindigt als een leerling een startkwalificatie heeft gehaald of 18 jaar is geworden. Een startkwalificatie is een havo-, vwo- of mbo-diploma op minimaal niveau 2. De kwalificatieplicht is één van de middelen om schooluitval van jongeren tegen te gaan. De wet verplicht alle scholen in- of uitschrijvingen van kwalificatieplichtige leerlingen binnen zeven dagen te melden aan de leerplicht/kwalificatieplichtambtenaar. Bij specifieke problemen wordt naar een passende oplossing gezocht.

Lissabonstrategie en EU 2020-strategie

In Europees verband is in 2000 de Lissabon Strategie vastgesteld. Dit is een strategie die Europa de sterkste economie van de wereld moet maken door duurzame groei en banen te creëren. De afspraken liepen tot maart 2010. Opvolger van de Lissabon Strategie is de EU-2020 strategie met een beperkt aantal kerndoelen die onderling met elkaar samenhangen. Voor deze notitie zijn van belang:

- Meer onderzoek en ontwikkeling
Investerings in onderzoek van overheid en bedrijven moeten stijgen tot 3 procent van het bruto binnenlands product.
- Meer werkgelegenheid
In 2020 moet 75 procent van de Europeanen van 20 tot en met 64 jaar betaald werk verrichten. Meer jongeren, ouderen, laaggeschoolden en legale immigranten moeten aan het werk.
- Bevorderen van sociale insluiting
Het aantal Europeanen dat op de grens van de armoede leeft moet worden verminderd.

- Onderwijsniveau verhogen

In 2020 moeten minder jongeren vroegtijdig de school verlaten. Het percentage vroegtijdige schoolverlaters moet onder de 10 procent komen te liggen. Daarnaast moet ten minste 40 procent van de jongeren een diploma in het hoger onderwijs halen. Deze doelstellingen moeten door de lidstaten vertaald worden in nationale doelen.

Voortijdig schoolverlaten

Voor- of vroegtijdige schoolverlaters zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Meldingen van voortijdige schoolverlaters worden door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) doorgegeven aan de Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC's). Zo nodig worden trajecten ingezet die jongeren motiveren hun diploma alsnog te halen. Jongeren met een startkwalificatie maken twee maal zoveel kans op een baan.

Binnen iedere RMC regio is één contactgemeente die de aanpak van Voortijdig schoolverlaten coördineert. De Rijnstreekgemeenten zijn onderdeel van de RMC-regio Zuid-Holland Oost met Gouda als contactgemeente. Kaag en Braassem is onderdeel van RMC-regio Zuid-Holland Noord.

Sociaal beleid

Tijdelijke wet pilot loondispensatie

Nog te weinig mensen met een arbeidsbeperking werken naar vermogen. Onderzocht is hoe dit verbeterd kan worden⁸. Door middel van pilots wordt ervaring opgedaan.

De Tijdelijke wet pilot loondispensatie, van kracht sinds 18 mei 2010, maakt het mogelijk voor gemeenten om een pilot uit te voeren, waarbij inzet van het instrument loondispensatie centraal staat. Loondispensatie houdt in dat de werkgever mag afwijken van de Wet minimumloon en een loon mag betalen dat onder het wettelijk minimumloon ligt als de werknemer door een beperking niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. Naast het loon ontvangt de werknemer van de gemeente een aanvullende uitkering tot het minimumloon. De vraag die in deze pilot centraal staat is of loondispensatie als instrument bijdraagt aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking. De gemeente Alphen aan den Rijn is één van de 32 gemeenten die aan de pilot deelneemt. Deelname aan de pilot biedt gemeenten de mogelijkheid om mensen met een beperking, die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen aan de slag te helpen. Gemeenten hebben daar ook financieel belang bij. Mensen die met loondispensatie gaan werken, verdienen immers zelf een loon. Dit kan een besparing op de uitkeringslasten betekenen, die voor gemeenten vrij besteedbaar is.

In de nieuwe Participatiewet komt een vorm van loondispensatie terug. Voor de doelgroep komt een systeem zoals dat nu bij de Wajong bestaat.

Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB)

De wet regelt de bundeling van verschillende vormen van beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in regionale opleidingen centra (ROC's), agrarische opleidingen centra, vakscholen (bijv. grafische lycea) en overigen. Naast het beroepsonderwijs valt ook de

⁸ 'Werken naar vermogen'. Advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw. Oktober 2008

volwassenen (basis)educatie onder de wet. Gemeente ontvangen educatiemiddelen om de educatie voor inwoners van 18 jaar en ouder te bekostigen. Deze middelen maken deel uit van het Participatiebudget. De educatiemiddelen moeten ingezet worden bij een ROC. Voor de Rijnstreek maakt Holland Rijnland afspraken met de ROC's.

Wet gemeentelijke schuldhulpverlening

Deze wet, die op 1 juli 2012 is ingegaan, beschrijft wat gemeenten moeten doen aan schuldhulpverlening. Hoe ze dat doen bepalen gemeenten zelf. De schuldhulpverlening heeft een integraal karakter. Dit betekent dat er niet alleen aandacht is voor het oplossen van de financiële problemen van een cliënt, maar ook voor psychosociale problemen, of problemen rond de woonsituatie, gezondheid, verslaving of de gezinssituatie. De wet schrijft voor dat gemeenten een vierjaarlijks beleidsplan voor schuldhulpverlening vaststellen. De Rijnstreekgemeenten hebben hun beleidsplannen op elkaar afgestemd.

Wet Inburgering (Wi)

Vanaf 1 januari 2013 hebben gemeenten geen taak meer in de inburgering. Dit betekent dat inburgeraars zelf verantwoordelijk zijn voor hun inburgering in Nederland. Indien zij niet voldoende geld hebben om een inburgeringscursus en –examen te kunnen betalen, kunnen zij hiervoor geld lenen bij DUO via een sociaal leenstelsel. De Rijnstreekgemeenten handelen de lopende contracten met inburgeraars (deze lopen vaak meerdere jaren) af.

Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)

De Wmo is een participatiewet: een wet die gericht is op het meedoen van alle inwoners in de lokale samenleving en een wet die uitgaat van de zelfredzaamheid van mensen. Gemeenten ondersteunen inwoners die niet op eigen kracht kunnen participeren met welzijnsvoorzieningen en individuele voorzieningen.

Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)

De sociale werkvoorziening is bedoeld voor werknemers die niet zelfstandig kunnen werken in een baan omdat zij een lichamelijke- of verstandelijke beperking of psychische problemen hebben. Het UWV Werkbedrijf beoordeelt of iemand in aanmerking komt voor de sociale werkvoorziening. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het plaatsen van werknemers met een indicatie voor de sociale werkvoorziening. De gemeenten ontvangen hiervoor middelen van het rijk, deze zijn in 2011 met € 120 miljoen gekort. In het regeerakkoord van Rutte II is een verdere korting aangekondigd binnen de Participatiewet. In de Rijnstreek wordt de WSW uitgevoerd door de Sociale Werkvoorziening Alphen aan den Rijn (SWA). Dit is een samenwerkingsverband van de vier Rijnstreekgemeenten. Boskoop maakt onderdeel uit van de gemeenschappelijke regeling Promen. Sinds 2008 is in de wet vastgelegd dat het sw-bedrijf de werk- en vakbekwaamheid van de medewerker verhoogt zodat deze op de optimale werkplek terecht komt. Dit vraagt van sw-bedrijven dat zij zich ontwikkelen van productiebedrijven tot arbeidsontwikkelbedrijven.

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) en Werkplein

Sinds 2002 vormt de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) de basis voor een heldere en eenduidige structuur, die gericht is op activering en voorrang geeft aan werk. Uitgangspunten zijn: de cliënt staat centraal. Per 1 januari 2009 is de Wet

SUWI gewijzigd met als doel de samenwerking en daarmee de dienstverlening in de keten van werk en inkomen te verbeteren.

Nederland is verdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De Rijnstreekgemeenten, behalve Boskoop⁹, behoren tot de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Deze arbeidsmarktregio valt samen met het samenwerkingsverband Holland Rijnland. Elke arbeidsmarktregio heeft een UWV-plusvestiging. Een UWV-plusvestiging biedt het complete dienstverleningspakket van de UWV. De UWV-plusvestiging zit in Leiden. De UWV-vestiging werkt met gemeenten samen op het Werkplein. Het kabinet stuurt steeds meer op samenwerking in deze 35 arbeidsmarktregio's. Zo is aan de gemeenten waarin een UWV-plusvestiging is gehuisvest gevraagd om het voortouw te nemen om namens alle betrokken partijen in de regio de werkgeversdienstverlening vorm te geven.

Wet Werk en Bijstand (WWB)

De WWB is een vangnetvoorziening. Het college is verantwoordelijk voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling en, als arbeidsinschakeling (nog) niet mogelijk is, de verlening van de bijstand. Bijstand kan worden verleend aan iedere Nederlander die hier woont en in zodanige omstandigheden verkeert of dreigt te geraken dat hij niet over de middelen beschikt om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien. Pas wanneer de middelen, dit is het inkomen en/of het vermogen, minder bedragen dan de bijstandsnorm en de vermogensgrens, en deze middelen niet kunnen worden aangevuld middels een voorliggende voorziening, ontstaat voor personen van 18 jaar of ouder recht op bijstand. Algemene bijstand aan zelfstandigen is geregeld in het Besluit bijstandsverlening (Bbz 2004). Bijstand kan zijn: algemene bijstand en/of bijzondere bijstand.

Voor de uitvoering van de WWB ontvangen de gemeenten een BUIG-budget (Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten) en een participatiebudget. Het participatiebudget wordt gevormd door bijdragen van de ministeries SZW, BZK en OCW, zodat gemeenten een integrale aanpak van de participatie voor hun inwoners kunnen realiseren. Vanaf 2012 wordt gekort op de re-integratiemiddelen van het Participatiebudget.

Per 1 januari 2012 is de WWB ingrijpend gewijzigd. Belangrijke wijzigingen zijn:

- Voor jongeren van 18 tot 27 jaar geldt dat zij eerst vier weken naar werk en scholing moeten zoeken voordat zij bijstand kunnen krijgen. Als zij in deze periode verwijtbaar niet naar werk of scholing zoeken, dan krijgen ze geen uitkering.
- Er is geen recht meer op bijstand voor jongeren tot 27 jaar als zij terug naar school kunnen.
- Van een bijstandsccliënt kan een tegenprestatie worden gevraagd. Dit is een maatschappelijk nuttige activiteit, waarmee de bijstandsccliënt iets kan doen voor de maatschappij.
- De Wet investeren in jongeren is afgeschaft.

⁹ In verband met de fusie heeft Boskoop aan de programmaraad van de VNG aangegeven te willen aansluiten bij Holland Rijnland.

- Gemeentelijk inkomensbeleid is alleen toegestaan voor mensen met een inkomen tot 110% van de toepasselijke bijstandsnorm.

Bij de Tweede Kamer is op dit moment nog een wetsvoorstel in voorbereiding dat te maken heeft met het opnemen van de eis van beheersing van de Nederlandse taal in de WWB. Op basis van dit wetsvoorstel kunnen uitkeringsgerechtigden worden gekort op de uitkering als ze de Nederlandse taal onvoldoende beheersen en daardoor moeilijk aan het werk kunnen komen en ook niet bereid om te werken aan taalverbetering. Uiteindelijk kan na een jaar de korting 100% bedragen. Dit wetsvoorstel is nog in behandeling en kan ook tot consequentie hebben dat gemeentelijke verordeningen hierop moeten worden aangepast. Naast eisen op het gebied van taalbeheersing, komen in dit wetsvoorstel strengere eisen op het gebied van kleding en de woon-werkafstand.

Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving

Gemeenten zijn voortaan verplicht om uitkeringen die verwijtbaar ten onrechte zijn betaald, terug te vorderen. Zij moeten daarbij ook over een veel langere periode, namelijk tot tien jaar, teruggaan. Daarnaast komt de boete bij het overtreden van de inlichtingenplicht (fraude) weer terug. Dit is een van de maatregelen waar de Tweede Kamer zich achter schaart om de naleving, handhaving en bestrijding van misbruik en fraude aan te scherpen. De wet treedt in werking op 1 januari 2013.

Overig kader

Dit beleidskader is naast wet- en regelgeving, gebaseerd op de volgende kaders:

- Collegeprogramma's vijf gemeenten
- De bestuurlijke keuzes die gemaakt zijn in het kader van de businesscase regionale uitvoeringsorganisatie
- Bestuursopdracht Programma Rijnstreek *werkt* gemeente Alphen aan den Rijn
- Maatschappelijke Agenda Kaag en Braassem
- Maatschappelijke Structuurvisie Nieuwkoop
- ABR Beleidskader sociale agenda
- ABR Dienstverleningsconcept 'Dichtbij'

Bijlage 2 – Verbonden thema's

Decentralisaties Jeugd en Wmo/AWBZ

Voor de drie decentralisaties geldt dat de gemeenten een sleutelrol krijgen in het ondersteunen van inwoners die minder zelfredzaam en kwetsbaar zijn. Centraal staat de participatie van mensen: meedoen in de samenleving en voorkomen dat mensen aan de zijlijn staan. Er is overlap tussen de functies, voorzieningen en doelgroepen waarop de drie decentralisaties betrekking hebben. Ook is er overlap met doelgroepen en voorzieningen, waarvoor gemeenten vanuit het bestaande sociale beleid verantwoordelijk zijn. Daarom is een integrale aanpak vanuit een gemeenschappelijke visie en uitwerking in drie samenhangende sporen op Rijnstreek niveau wenselijk. Door een integrale aanpak willen we de nieuwe taken effectief en doelmatig uit gaan voeren.

Jeugdbeleid

Om te bereiken dat jongeren hun schoolloopbaan afronden zodat zij in staat zijn in hun eigen bestaan te voorzien door middel van een betaalde baan, is een goede start essentieel. Dit betekent o.a. inzetten op het behalen van een startkwalificatie, het bieden van ondersteuning aan risicojongeren, het versterken van de aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt, het bevorderen van het aanbod aan stageplaatsen, etc.

Wmo-beleid

De Wmo richt zich op de zelfredzaamheid van inwoners. Het is een participatiewet. De gedachte achter de Wmo is dat burgers meedoen in de samenleving. Waar mensen dat niet zelf kunnen, biedt de gemeente individuele ondersteuning. Daar waar mensen niet in staat zijn te werken naar vermogen, zijn de inspanningen erop gericht dat deze mensen in ieder geval participeren naar vermogen. Dit kan in de vorm van welzijnswerk zijn dat een onderdeel is van de Wmo.

Economisch beleid

Economisch beleid is gericht op economische vitaliteit. Dit betekent dat de Rijnstreek een gezonde economische structuur kent, voldoende economische groei, hoge arbeidsparticipatie en een stimulerend ondernemersklimaat. De gemeenten moeten binnen de regio bevorderen dat er voldoende en passende werkgelegenheid is. Dit betekent sturen op het aantrekken van bedrijven die arbeid bieden die aansluit op het werkzoekende bestand van de regio.

Op het economisch gebied gelden geen specifieke wettelijke taken. Dit betekent niet dat de gemeente helemaal vrij is in haar keuzes. In het kader van de Wet SUWI liggen er taken voor centrumgemeenten in de arbeidsmarktregio's. Ook spelen Europese afspraken zoals de EU 2020–strategie een rol van betekenis. Dit soort afspraken worden uitgewerkt in landelijke–en provinciale programma's. De provincie stuurt op het revitaliseren van bestaande bedrijventerreinen in plaats van het alleen ontwikkelen van nieuwe bedrijventerreinen.

Diversiteitsbeleid

Diversiteitsbeleid is erop gericht optimale en duurzame participatie van alle inwoners te bereiken, rekening houdend met al hun verschillen en overeenkomsten. Door hier op alle beleidsterreinen, inclusief dat van werk en inkomen, oog voor te houden, staan uiteindelijk minder inwoners aan de kant.

Inburgering

Inwoners die laaggeletterd zijn en/of nog niet ingeburgerd, hebben minder kans op de arbeidsmarkt en zijn minder zelfredzaam. Gemeenten hebben door de wetwijziging van 2011 minder taken op het gebied van inburgering gekregen.