



# 1. Inleiding

## 1.1 De Participatiewet

Na een langdurig besluitvormingstraject heeft de Eerste Kamer op 1 juli 2014 de wetsvoorstellen met betrekking tot de Participatiewet aanvaard. Met dit besluit is de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 een feit.

De doelstelling van de Participatiewet is om werkzoekenden met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan de ambitie van het kabinet om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen in de maatschappij. De doelgroep van de wet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op (tijdelijke) ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen. In de huidige situatie bestaan er voor mensen met arbeidsvermogen verschillende regelingen: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en bijstand (WWB). Met de Participatiewet komt er één regeling voor iedereen die in staat is om (deels) te werken, ook de mensen met een arbeidsbeperking die daarvoor aangewezen zijn op ondersteuning. Jongeren met een arbeidsbeperking maar met arbeidsmogelijkheden, komen niet langer in de Wajong terecht, maar horen tot de doelgroep van de Participatiewet. De Wsw wordt met ingang van 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Voor sommige mensen zal het ook vanaf die datum nodig blijven om in een beschutte werkomgeving te werken.

Om extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te genereren heeft het kabinet met de sociale partners op 11 april 2013 afspraken gemaakt in het Sociaal Akkoord. In dat kader worden de sociale partners verantwoordelijk voor de realisatie van de zogenoemde Garantiebannen.

## 1.2 De gemeente aan zet

De gemeente Rotterdam, in casu het cluster Werk en Inkomen (W&I), is verantwoordelijk voor de uitvoering van de nieuwe wet. De voorbereidingen hiervoor zijn in volle gang. De Participatiewet is één van de drie grote decentralisaties die op de gemeente afkomen. Daarom is er constante aandacht voor de koppelvlakken met de decentralisaties op het gebied van de jeugdzorg en de zorg (AWBZ), die door het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) worden voorbereid.

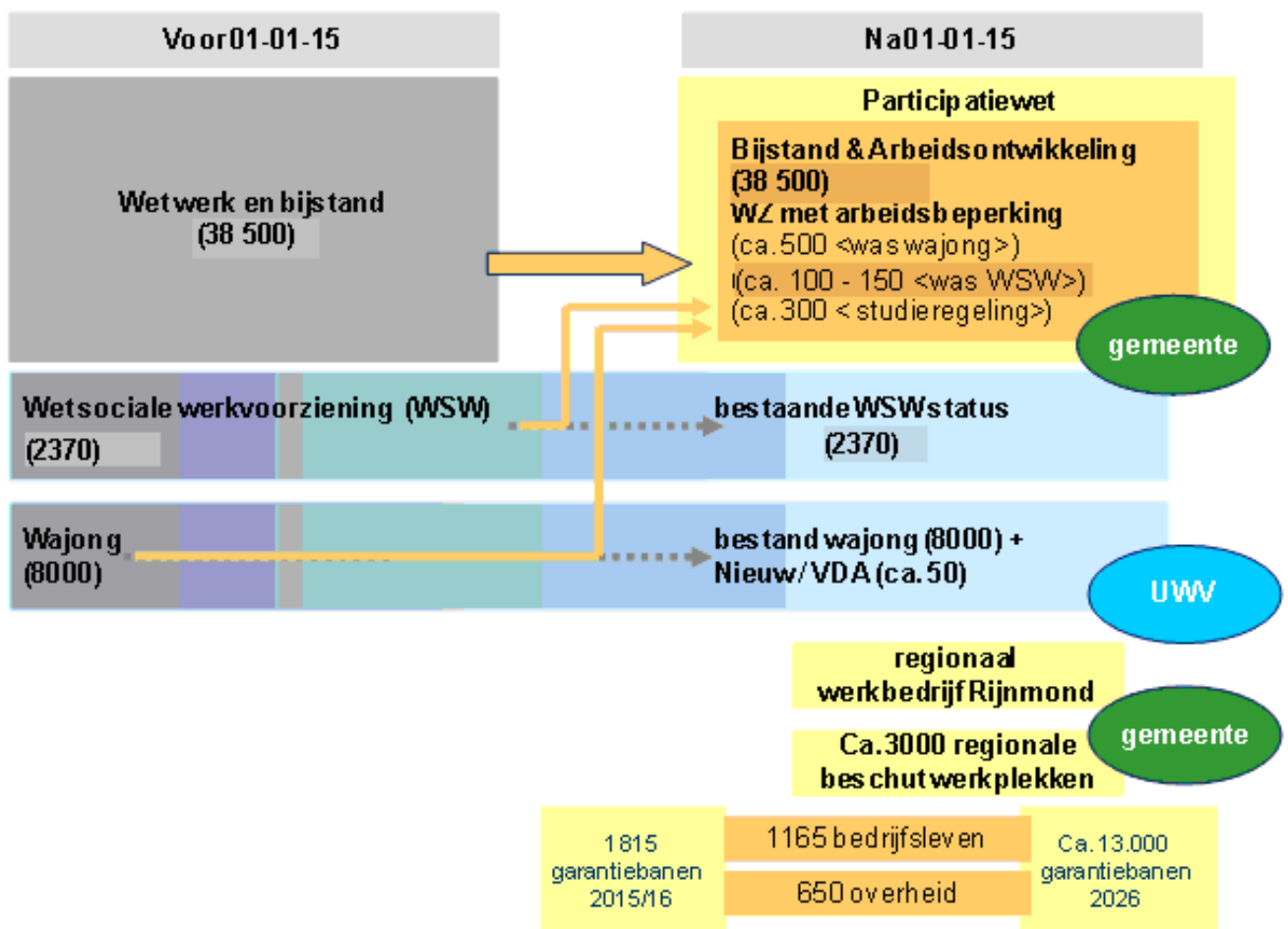
Dit Koersdocument geeft inzicht in de gevolgen van de Participatiewet voor Rotterdam en de koers van W&I. De diverse onderdelen van de nieuwe wet worden in hoofdlijnen beschreven, waarbij richtinggevende voorstellen worden gedaan voor de uitvoering ervan. Nog niet op alle onderdelen bestaat in dit stadium al voldoende duidelijkheid om concrete beleidskeuzes te formuleren. In de zomermaanden worden daarom diverse onderdelen nog nader uitgewerkt. Op basis daarvan worden de benodigde verordeningen opgesteld of aangepast die naar verwachting in november van dit jaar aan de gemeenteraad ter vaststelling worden aangeboden. In september 2014 wordt een technische sessie met de raadcommissie WIPV gepland, om de voorstellen over de Participatiewet nader te kunnen toelichten.

Dit koersdocument beperkt zich tot de Participatiewet. Er wordt daarnaast per 1 januari 2015 een aantal wijzigingen doorgevoerd in de WWB, die tot doel hebben het activerend karakter van deze wet te vergroten. Deze wijzigingen hebben onder andere betrekking op de kostendelersnorm, de aanscherping van de verplichtingen en het maatregelenbeleid, de invoering van de tegenprestatie en aanpassing van de bijzondere bijstand. Deze zaken blijven in dit document buiten beschouwing. De

gemeenteraad wordt na het zomerreces separaat geïnformeerd over de gevolgen van deze wijzigingen en de voorstellen ter uitvoering ervan. De voorbereiding en uitwerking van de Participatiewet en de wijzigingen WWB gebeurt in samenhang, waarbij de wederzijdse afhankelijkheden en doorwerking van beide wetswijzigingen integraal worden meegenomen.

## 2. De Participatiewet en de gevolgen voor Rotterdam

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste onderdelen van de Participatiewet nader toegelicht. Deze zijn ook weergegeven in het onderstaande schema. Daarna volgt per onderdeel een toelichting, waarbij de verwachte gevolgen voor Rotterdam worden benoemd.



## 2.1 De Garantiebanen en prioritaire doelgroepen

Van een Garantiebaan is sprake als een werkgever een werkzoekende met een arbeidsbeperking aanneemt die niet het wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen. De werkzoekende dient te behoren tot de doelgroep die valt onder de Participatiewet, Wajong of wachtlijst Wsw. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie (zie paragraaf 3.1) als een werkzoekende uit de doelgroep op een Garantiebaan aan het werk gaat. De sociale partners zijn zelf verantwoordelijk voor het realiseren van de Garantiebanen. De gemeente faciliteert werkgevers bij deze opgave door het bemiddelen van werkzoekenden en het aanbieden van een pakket aan ondersteunende instrumenten. Dit instrumentarium wordt uitgebreid beschreven in hoofdstuk 3.

In totaal moeten in heel Nederland in 2026 (t.o.v. 2013) 125.000 extra banen gerealiseerd zijn: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. In het begrotingsakkoord 2014 is afgesproken dat werkgevers al in 2014 landelijk 5.000 (tegen aanvankelijk 2.500) extra banen aanbieden. Ook detacheringen kunnen in dit kader meetellen (zie ook paragraaf 3.9). Eind 2016 vindt de eerste beoordeling plaats over de resultaten van 2015 en 2016. Het UWV gaat een nulmeting uitvoeren en ook de realisatie door middel van een doelgroepregister bijhouden. Over de precieze invulling hiervan kan het UWV op dit moment nog geen duidelijkheid geven.

Deze afspraak wordt wettelijk vastgelegd in de Quotumwet. Mochten werkgevers de afgesproken aantallen niet halen dan treedt - na overleg met sociale partners en gemeenten - de Quotum*regeling* in werking. Werkgevers met meer dan 25 werknemers krijgen dan de wettelijke verplichting om een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (boete à € 5.000,- per niet vervulde plek).

Er is bepaald dat de huidige Wajongers (verantwoordelijkheid UWV) en werkzoekenden op de wachtlijst Wsw in de jaren 2015 en 2016 prioriteit krijgen bij de plaatsing op de Garantiebanen.

### Garantiebanen in Rotterdam

Op basis de nu beschikbare informatie, ziet het aantal in de arbeidsmarktregio Rijnmond te realiseren Garantiebanen en de omvang van de prioritaire doelgroepen in Rotterdam er naar schatting als volgt uit:

Periode	Aantal te realiseren Garantiebanen in Arbeidsmarktregio Rijnmond	Prioritaire doelgroepen in Rotterdam
2015 en 2016	1815 totaal, waarvan: <ul style="list-style-type: none"><li>• 1165 op de markt</li><li>• 650 bij de overheid</li></ul>	2200 totaal, waarvan: <ul style="list-style-type: none"><li>• 400 wachtlijst Wsw</li><li>• 1800 Wajong/UWV</li></ul>
2017 en verder	Gemiddeld 1200 per jaar	n.v.t.

In de jaren 2015 en 2016 komen dus circa 2.200 werkzoekenden uit de prioritaire doelgroepen in aanmerking voor de 1815 Garantiebanen. Een deel van deze groep kan waarschijnlijk niet bij een reguliere werkgever werken, is aangewezen op beschut werk of kan (tijdelijk) niet werken en is dus niet plaatsbaar op een Garantiebaan. Toch zal het potentieel aan werkzoekenden uit de prioritaire doelgroepen groter zijn dan het aantal beschikbare Garantiebanen.

Er wordt landelijk niet voorgeschreven hoeveel Garantiebanen de gemeente Rotterdam als werkgever moet realiseren. De aantallen voor de overheid worden op het niveau van de arbeidsmarktregio vastgesteld. Het rijk heeft met de VNG en UWV bepaald dat de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden in kader van de Participatiewet vorm moet krijgen op regionaal niveau (zie ook paragraaf 2.4). Daarvoor zijn landelijk 35 arbeidsmarktregio's aangewezen. Binnen de regionale Werkkamer dient een nadere verdeling naar de overheidsorganisaties plaats te vinden. Dit proces moet nog plaatsvinden. Met de nodige slagen om de arm, wordt ingeschat dat de gemeente Rotterdam in totaal 300 Garantiebanen moet creëren, wat neer komt op ongeveer 30 per jaar over de gehele realisatieperiode. In de huidige context waarin de gemeentelijke organisatie en budgetten krimpen is dit een forse opgave. Dit blijkt ook uit de ervaring met de huidige gemeentelijk taakstelling om tot en met 2017 172 arbeidsgehandicapten te plaatsen binnen de gemeentelijk organisatie. Daarvan zijn er nu 149 gerealiseerd. Een nadere uitwerking van dit belangrijke onderdeel volgt in het kader van de verordeningen die dit najaar aan de raad ter vaststelling worden aangeboden.

## 2.2 Jongeren met een arbeidsbeperking

Met de invoering van de Participatiewet verandert de bestaande Wajong regeling. Het gevolg is dat vanaf 1 januari 2015 alleen nog jongeren die *volledig duurzaam arbeidsongeschikt (VDA)* zijn een beroep kunnen doen op de (nieuwe) Wajong. Iemand heeft geen arbeidsmogelijkheden als de loonwaarde ligt tussen de 0-20%. Deze regeling wordt uitgevoerd door het UWV. Er wordt ingeschat dat er in Rotterdam jaarlijks ongeveer 50 volledig arbeidsongeschikte jongeren bij het UWV instromen. Het UWV blijft ook verantwoordelijk voor het zittende bestand van Wajongers. Dit betreft in Rotterdam ongeveer 8000 personen. Het UWV gaat deze Wajongers herkeuren. De huidige Wajongers met arbeidsvermogen (een loonwaarde van meer dan 20%) behoren in 2015 en 2016 tot de prioritaire doelgroep voor de Garantiebanen.

De gemeente krijgt dus te maken met een nieuwe doelgroep, namelijk de jongeren met een arbeidsbeperking<sup>1</sup>, die nog wél arbeidsmogelijkheden hebben. Deze doelgroep kan vanaf 1 januari 2015 bij de gemeente terecht voor een inkomen en ondersteuning gericht op werk, studie en re-integratie. In de huidige situatie is het UWV hier nog voor verantwoordelijk. Op basis van gegevens van het UWV wordt verwacht dat er in Rotterdam jaarlijks 800 jongeren met een arbeidsbeperking in dit kader een beroep zullen doen op de Participatiewet. Daarvan vragen naar verwachting 500 jongeren ondersteuning gericht op werk en eventueel een uitkering. En doen 300 studerende jongeren een beroep op een individuele studietoelage. Dit is een nieuw instrument dat wordt toelicht in paragraaf 3.14.

De jongeren met een beperking kunnen zich vanaf 1 januari 2015, volgens de bestaande werkwijze voor jongeren tot 27 jaar, melden bij het Jongerenloket. Jongeren die zijn aangewezen voor terugkeer naar onderwijs of in verband met multi-problematiek zorg nodig hebben, blijven bij het Jongerenloket. Jongeren voor wie dit niet aan de orde is worden verwezen naar de intake bij W&I.

Op basis van de ervaring van het UWV is bekend dat het niet eenvoudig is om deze doelgroep te bemiddelen naar werk. De doelgroep is zeer divers en hun afstand tot de arbeidsmarkt relatief groot. Regulier werk zal dan ook niet voor iedereen haalbaar zijn. Landelijk is nu ongeveer 23% van de

---

<sup>1</sup> Het gaat om een arbeidsbeperking die op jonge leeftijd is ontstaan. Het gaat daarom bijna altijd om jongeren. In de praktijk betreft het echter niet alleen jongeren, omdat ook op latere leeftijd kan worden vastgesteld dat een arbeidshandicap al op jonge leeftijd bestond en daarmee dus recht op Wajong.

huidige Wajongers aan het werk, waarvan circa 58% met ondersteuning (bijv. in de vorm van loondispensatie of jobcoaching).

Jongeren met een beperking die kunnen werken, krijgen in ieder geval ondersteuning vanuit de huidige aanpak werk en de specifieke jongereninstrumenten vanuit met name de aanpak jeugdwerkloosheid. Er wordt verkend of, voor individuele jongeren die specialistische ondersteuning nodig hebben, aanvullend specialistische dienstverlening kan worden ingekocht. Het uitgangspunt is hierbij het verwachte rendement in termen van uitstroom naar de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor de eventuele plaatsing op Garantiebanen. Dit kan tot en met 2016 alleen als er vanuit de prioritaire doelgroepen geen geschikte kandidaat beschikbaar is.

Om dit moment wordt door middel van een pilot in de praktijk onderzocht of en welke aanvullende kennis, vaardigheden, instrumenten of procesaanpassingen nodig zijn om deze nieuwe doelgroep effectief te kunnen bedienen. Op basis daarvan wordt voorzien in de nodige deskundigheidbevordering en training van de medewerkers van de uitvoerende onderdelen van de cluster W&I en MO, die met deze jongeren en mogelijke werkgevers aan de slag gaan.

### **Niet uitkering ontvangers (nuo's)**

Niet alle jongeren met een arbeidsbeperking maar mét arbeidsmogelijkheden die zich bij de gemeente gaan melden, zullen recht hebben op een uitkering. De regels om in aanmerking te komen voor bijstand zijn immers strenger dan die van de Wajong. Het huidige beleid met betrekking tot de ondersteuning van werkzoekenden zonder uitkering blijft gehandhaafd. Dit betekent dat deze werkzoekenden niet actief worden benaderd en zij alleen op eigen verzoek kunnen deelnemen aan de basisdienstverlening op de Werkpleinen (o.a. het vacatureaanbod van het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR) en Werkloont). Wel kunnen jongere nuo's, met de komst van de Participatiewet, net als uitkeringsgerechtigde jongeren met een arbeidsbeperking, straks in bepaalde gevallen in aanmerking komen voor een Garantiebaan. Namelijk als de Garantiebaan niet vanuit de prioritaire doelgroepen kan worden gevuld en rendement in termen van uitstroom naar werk kan worden gerealiseerd (zie ook paragraaf 3.1). Het is immers van belang dat ook deze kwetsbare jongeren waar mogelijk een kans krijgen op de arbeidsmarkt en niet langdurig thuis zitten.

### **Samenwerking met VSO en Praktijkscholen**

Veel jongeren die onderwijs volgen in het Voorgezet Speciaal onderwijs (VSO) en de Praktijkscholen behoren tot de potentiële doelgroep van de Participatiewet. Na afronding van hun opleiding doen zij mogelijk een beroep op ondersteuning van de gemeente. De gemeente zet in op intensieve samenwerking met de betreffende scholen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te versterken en jeugdwerkloosheid te voorkomen. Doel is om, samen met de scholen, vroegtijdig te bezien hoe deze kwetsbare jongeren, bijvoorbeeld vanuit hun stage, een baan kunnen vinden bij een werkgever en welke ondersteuning vanuit de gemeente daarvoor nodig is. Het benutten van Social Return om meer stageplaatsen te genereren, is hiervan een voorbeeld. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de huidige Wajong-netwerken van het UWV, dat in de huidige situatie ondersteuning biedt richting het arbeidsproces, een leerwerkplek of vervolgonderwijs. Deze aanpak wordt momenteel uitgewerkt in samenwerking met het onderwijs, Jongerenloket, UWV en cluster MO/jeugd en onderwijs. De jongeren die uitstromen uit het VSO- en praktijkonderwijs en een beroep willen doen op inkomen/ondersteuning kunnen straks bij het Jongerenloket terecht bij een specialistische medewerker die is aangesloten bij het genoemde netwerk.



## 2.3 Transitie sociale werkvoorziening

### Huidige doelgroep Wsw

Met de komst van de Participatiewet wordt de Wsw gesloten voor nieuwe instroom. Wie in de Wsw werkzaam is behoudt zijn wettelijk rechten en plichten (inclusief de bestaande cao). De huidige voorziening beschut werken aan het Zuidlaardermeer wordt daarom vooralsnog gehandhaafd. Daar werken momenteel ongeveer 1000 personen (850 fte). Deze huidige Wsw-groep neemt door natuurlijk verloop geleidelijk af, waardoor de Wsw uiteindelijk ophoudt te bestaan. Het kabinet geeft aan dat er landelijk op termijn structureel 30.000 beschutte werkplekken nodig zijn. Dit is substantieel minder dan de circa 100.000 plekken die er nu landelijk zijn.

Het belang van beschut werk voor de doelgroep staat niet ter discussie. Het is echter wel een kostbare voorziening, die in de huidige situatie niet kostendekkend is. In 2014 wordt op iedere beschutte werkplek circa € 9000 (rijkssubsidie € 26.000 + € 5000 omzet minus € 40.000 kosten) toegelegd. Het kabinet bezuinigt op het subsidiebedrag: dit daalt van € 26.000 naar € 22.700. Hierdoor dreigt het tekort vanaf 2015 op te lopen naar € 12.500 per persoon per jaar. Dit tekort wordt gedekt uit het Participatiebudget.

Om in de toekomst een goede en substantiële voorziening beschut werken te kunnen behouden, is het noodzakelijk de kosten waar mogelijk te verlagen en de opbrengsten uit de omzet te verhogen. Rotterdam gaat daarom onderzoeken hoe de omzet per werknemer kan worden verhoogd en de overheadkosten in de uitvoering kunnen worden verlaagd. Daarnaast wordt het huidige beleid gericht op het realiseren van door- en uitstroom van de bestaande Wsw-groep (van binnen naar buiten) voortgezet. Het streven blijft om met inzet van het bestaande en het nieuwe instrumentarium (o.a. (groeps)detacheringen, social return en Garantiebannen) zoveel mogelijk Wsw'ers te plaatsen bij reguliere werkgevers.

Nu komen jaarlijks tussen de 100-150 personen in aanmerking voor een Wsw-voorziening. Deze werkzoekenden komen straks niet meer terecht in de Wsw. Om die reden komen er met de Participatiewet voor deze doelgroep alternatieve voorzieningen beschikbaar.

### Wachlijst Wsw

De Rotterdammers die nu op de wachlijst Wsw staan vallen straks onder de Participatiewet en behoren, zoals reeds aangegeven, tot de prioritaire doelgroep voor de Garantiebannen. Het gaat in Rotterdam om 400 werkzoekenden, waarvan er 100 een Wajong-uitkering ontvangen. Deze laatste groep valt onder de verantwoordelijkheid van het UWV, de overige 300 biedt de gemeente ondersteuning.

### Het Nieuw beschut werken

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die behoorden tot de doelgroep Wsw vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De gemeente gaat hen ondersteunen met betrekking tot werk en inkomen. Voor diegenen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een regulier werkgever verwacht kan worden dat hij deze mensen in dienst neemt komt er een voorziening Nieuw beschut werken (NBW). De uitgangspunten die Rotterdam wil hanteren voor de vormgeving van deze voorziening worden toegelicht in paragraaf 3.3.

### **Detacheringen en begeleid werken**

Binnen de huidige Wsw werken ook werkzoekenden buiten de beschutte werkomgeving via detacheringen en Begeleid werken. Op dit moment zijn 970 personen werkzaam via groepdetachering en zijn 385 Wsw'ers individueel gedetacheerd bij werkgevers. Daarnaast werken 205 personen met ondersteuning (loonkostensubsidie en jobcoaching) via Begeleid werken. Deze voorzieningen blijven behouden en worden geïntegreerd in het nieuwe instrumentarium Participatiewet (zie ook paragraaf 3.9).

## **2.4 Regionale samenwerking**

In het Sociaal Akkoord is bepaald dat gemeenten samen met UWV en de sociale partners gaan samenwerken in een "Werkbedrijf" om op die wijze te zorgen dat doelstellingen van de Participatiewet gerealiseerd worden. Het doel is om meer werkzoekenden uit de arbeidsmarktregio Rijnmond duurzaam aan het werk helpen door het voor werkgevers aantrekkelijk te maken werkzoekenden uit onze doelgroepen aan te nemen. Om dit te bereiken is al gestart met het versterken van de huidige samenwerking tussen regiogemeenten en de werkgeversservicepunten. Het gaat hierbij om operationele samenwerking, deskundigheidsbevordering en de uitwisseling van kennis en kunde. Hierbij worden ook de sociale partners en het UWV betrokken. De inzet is om gezamenlijk een regionaal "Werkbedrijf" te vormen binnen de kaders van de Participatiewet en de uitgangspunten van de Werkkamer. Het "Werkbedrijf" wordt geen formele organisatie (met stenen en personen), maar krijgt de vorm van een netwerkorganisatie. Het regionaal Werkbedrijf wordt als samenwerkingverband verantwoordelijk voor het:

- Het monitoren en sturen op de realisatie van gezamenlijk vastgestelde doelen, die worden vastgelegd in een regionaal marktbeveiligingsplan;
- Het toezien op een goede uitvoering van de rollen van de samenwerkende partijen: regiogemeenten, UWV, sociale partners, onderwijsinstellingen, Sw-bedrijven en cliëntorganisaties.

Daarnaast stemmen de regiogemeenten beleidsmatig af over een aantal onderdelen van de Participatiewet. Afsproken is te streven naar harmonisatie van de beleidsuitgangspunten voor het vaststellen van de doelgroep Garantiebanen, de loonkostensubsidie en de methodiek van loonwaarde meten. Om dit te bereiken wordt gebruik gemaakt van de al bestaande regionale werkstructuur met operationele werkgroepen, een periodiek ambtelijk en een periodiek bestuurlijk overleg. De gemeente Rotterdam fungeert hierbij als trekker en de Rotterdamse wethouder Werkgelegenheid en Economie is voorzitter van het bestuurlijk overleg Werkbedrijf.



## 2.5 Financieel kader

Met het inwerking treden van de Participatiewet ontstaat tevens een gebundeld Participatiebudget als onderdeel het Sociaal Deelfonds. Dit komt te vallen onder het Gemeentefonds en vormt één ontschot budget voor Participatie, Jeugd en Ondersteuning. Gemeenten zijn vrij om de onderliggende budgetten te hanteren of om binnen het totale budget andere keuzes te maken. Vooral nog houdt Rotterdam vast aan verdeling van middelen uit het Sociaal Deelfonds conform de onderliggende budgetten (in feite voortzetting van de bestaande situatie).

De gemeente krijgt voor de ondersteuning van de nieuwe doelgroepen extra budget van het Rijk. Dit loopt op vanwege de cumulatieve instroom van deze doelgroepen. Daarnaast komt ook de ondersteuning voor mensen in de nieuwe voorziening beschut werken, inclusief het verwachte tekort op de exploitatie, ten laste van het gebundelde Participatiebudget. Het budget voor het zittende bestand Wsw wordt afgebouwd vanwege de eindigheid van die regeling. De voorlopige prognose van het beschikbare budget ziet er als volgt uit:

Gebundeld P-budget prognose (*mio)	2014 budget	2015 voorlopig	2016 prognose	2017 prognose	2018 prognose
<b>Participatie (klassiek+nw doelgroep)</b>	€ 76.8	€ 68.7	€ 64.4	€ 60.3	€ 59.0
<i>Waarvan nieuw naar regulier werk</i>	€ 0	€ 0.5	€ 1.7	€ 3.1	€ 4.3
<i>Waarvan nieuw naar beschut</i>	€ 0	€ 0.7	€ 2.3	€ 3.7	€ 4.9
<i>Waarvan nieuw jong arb.beperkt</i>	€ 0	€ 1.5	€ 4.5	€ 6.0	€ 7.5
<i>Waarvan Overheveling no risk polis</i>	€ 0	€ 0.3	€ 1.0	€ 1.9	€ 2.6
<b>SW zittend bestand</b>	€ 56.8	€ 53.6	€ 49.5	€ 45.5	€ 41.8
<b>Rotterdam</b>	<b>€ 133.6</b>	<b>€ 122.3</b>	<b>€ 113.9</b>	<b>€ 105.8</b>	<b>€ 100.8</b>

Ondanks de toegevoegde extra middelen voor de nieuwe doelgroepen neemt het totale budget om werkzoekenden aan het werk te helpen af. De beschikbare middelen zijn dan ook onvoldoende om iedereen te kunnen ondersteunen. Vooral omdat wordt verwacht dat het WWB-bestand voorlopig nog zal stijgen en de werkgelegenheid (ondanks de voorzichtige economische groei) in de arbeidsmarktregio Rijnmond pas op termijn geleidelijk gaat groeien. Daarnaast worden beschikbare banen door werkgevers steeds vaker tijdelijk en flexibel ingevuld, waardoor de realisatie van duurzame uitstroom wordt bemoeilijkt. Op de huidige ruime arbeidsmarkt is bovendien de concurrentie tussen de verschillende groepen werkzoekenden groot. Naast de nieuwe doelgroepen heeft daarom ook het grootste deel van het bestaande WWB-bestand ondersteuning nodig om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten.

Dit vraagt om differentiatie en rendementsturing bij de inzet van instrumenten voor de diverse doelgroepen. Het rendement wordt bepaald op basis de afweging van de verwachte kosten van de inspanning die nodig is om een werkzoekenden aan het werk te helpen tegenover de verwachte baten van de bespaarde uitkeringskosten. Hierbij blijft de mogelijkheid bestaan om werkzoekenden die sociaal kwetsbaar zijn gericht te ondersteunen als de baten met betrekking tot zorg, welzijn en activering evident zijn. Deze afweging wordt gemaakt in afstemming met het cluster MO.

### 3. Instrumentarium Participatiewet

Om werkzoekenden met een arbeidsbeperking en arbeidsvermogen goed te kunnen ondersteunen bij hun arbeidsinschakeling is, naast de inzet van bestaande instrumenten gericht op werk, de inzet van aanvullende dienstverlening nodig. De Participatiewet bepaalt dat gemeenten per verordening vastleggen welke ondersteuning zij aan de nieuwe doelgroepen bieden en onder welke voorwaarden. Het gaat daarbij in ieder geval om bepalingen ten aanzien van:

- de doelgroep die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie en de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld;
- de kaders voor het verrichten van werkzaamheden in de nieuwe beschutte werkomgeving;
- de regels voor de inzet van ondersteuning en voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (begeleiding naar werk);
- de regels voor het verlenen van een individuele studietoelage aan studerende jongeren met een beperking.

Daarnaast schrijft de landelijke Werkkamer voor dat de gemeenten een basispakket aan instrumenten moeten aanbieden. Ten aanzien van dat pakket hebben gemeente beleidsvrijheid om te bepalen welke instrumenten ze inzetten voor welke doelgroep en onder welke voorwaarden. Ook dit wordt opgenomen in op te stellen verordeningen. De instrumenten uit dit basispakket komen aan de orde in de paragrafen 3.1 t/m 3.12.

De nieuwe of aangepaste verordeningen moeten uiterlijk 1 juli 2015 in werking treden. Zoals eerder aangegeven is het streven de betreffende verordeningen dit najaar aan de gemeenteraad ter vaststelling aan te bieden. Er wordt op dit moment nog hard gewerkt aan het vormgeven van het pakket aan voorzieningen. Dit binnen de financiële kaders en mogelijkheden van de organisatie, die nog niet op alle punten inzichtelijk zijn. Dit betekent dat er nog geen gedetailleerde uitwerking is van het 'hoe', wel is duidelijk welke kant we op willen (het 'wat'). Deze koers wordt hieronder per instrument in hoofdlijnen beschreven. Daarbij worden de voorlopige beleidslijnen neergezet, die de basis zijn voor de op te stellen verordeningen.

#### 3.1 Loonkostensubsidie

Met de komst van de Participatiewet krijgt de gemeente de beschikking over een nieuw instrument loonkostensubsidie (LKS). De gemeente moet loonkostensubsidie verlenen als een werkzoekende met een arbeidsbeperking uit de doelgroep wordt aangenomen door een werkgever. Dit geldt voor de werkzoekenden die geplaatst worden op de Garantiebanen en ook voor de werkzoekenden die gaan werken in de voorziening Nieuw beschut werken. Een werkgever kan voor een werknemer met een arbeidsbeperking die hij in dienst neemt een loonkostensubsidie ontvangen voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon. Het UWV stelt vast of er sprake is van een arbeidsbeperking. De LKS mag maximaal 70% WML bedragen en wordt in principe verstrekt voor onbepaalde tijd. Deze LKS komt ten laste van het Inkomensdeel (BUIG) en dus niet ten laste van het Participatiebudget.

Het voorstel is om dit loonkosteninstrument vorm te geven langs de volgende beleidslijnen:

- Tot 2017 worden eerst de prioritaire doelgroepen Garantiebanen op basis van loonkostensubsidie bij werkgevers geplaatst. De reden is het beperkte aantal Garantiebanen dat er in die periode beschikbaar is, als ook de beperkte financiële middelen. Dit betekent dat

de 400 werkzoekenden op de wachtlijst Wsw en de huidige Wajongers van het UWV met voorrang in aanmerking komen voor plaatsing op de Garantiebanen met LKS.

- Tot 2017 kan er alleen in de situatie dat er wél een Garantiebaan beschikbaar is maar geen geschikte kandidaat uit de prioritaire doelgroepen, een werkzoekende met arbeidsbeperking niet behorende tot de prioritaire doelgroep met LKS geplaatst worden.
- Er komt een uitzonderingsregel voor jongeren met een beperking die vanuit onderwijs/stage een reële en concrete mogelijkheid hebben om direct door te stromen naar een baan, waarbij deze kans zonder inzet van LKS/Garantiebaan verloren gaat. Deze regel geldt ook voor jongeren met een beperking die geen uitkering ontvangen.
  
- Vanaf 2017 vervallen de prioritaire doelgroepen voor de Garantiebanen. Ook is het aantal beschikbare Garantiebanen tegen die tijd waarschijnlijk groter. Het voorstel is daarom om de doelgroep Garantiebanen, met ingang van 2017, te verbreden tot de groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking met een loonwaarde tussen de 30-100%.
  - De gestelde ondergrens van 30% loonwaarde komt voort uit het feit dat de Participatiewet voorschrijft dat er maximaal 70% van het WML gesubsidieerd mag worden. Hieruit volgt dat werkzoekenden met een loonwaarde lager dan 30% mogelijk in aanmerking kunnen komen voor het nieuwe beschut werken dat vanuit W&I wordt aangeboden en/of gebruik kunnen maken van voorzieningen gericht op (arbeidsmatige) dagbesteding, zorg, welzijn en activering, die vanuit het cluster MO worden aangeboden. Er wordt een afwegingskader opgesteld op basis waarvan bepaald kan worden wie in aanmerking komt voor welke voorziening.
  - De bovengrens is op 100% gezet vanuit de ervaring dat werkzoekenden met een arbeidsbeperking moeilijk duurzaam plaatsbaar zijn zonder LKS. Deze keuze vergroot de mogelijkheid om werkgevers te faciliteren en zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten te plaatsen op een Garantiebaan.
  - Gezien de onzekerheid over de beschikbare middelen in het Sociaal Deelfonds voor de jaren na 2016 is het voorstel op dit onderdeel pas definitieve keuzes te maken, zodra er duidelijkheid bestaat over het financieel kader 2017. Deze worden tegen die tijd aan de gemeenteraad voorgelegd.

### **3.2 Meten loonwaarde**

Om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen, is de loonwaarde van een werknemer bepalend. De loonwaarde is het percentage van het geldende loon voor de door de werkzoekenden verrichte arbeid in een functie, naar evenredigheid van de arbeidsprestatie van een werknemer in dezelfde functie die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Wanneer iemand bijvoorbeeld 40% loonwaarde heeft, is hij in staat om 40% van het voor hem geldende loon te verdienen, afgezet tegen dat van iemand die zonder beperking diezelfde functie verricht (de normfunctie).

De loonwaardemeting van een potentiële werknemer moet plaatsvinden op de werkplek met inbreng van de werkgever die van plan is betrokkene een dienstverband te bieden. Het Rijk heeft voorwaarden vastgesteld die de objectiviteit, transparantie en betrouwbaarheid van de meting moeten borgen. Zo is bepaald dat de meting door een deskundige moet worden uitgevoerd.

De gemeente mag de werkzoekende gedurende maximaal drie maanden met behoud van uitkering laten werken, om tot een reële loonwaardebepaling te komen (zie ook paragraaf 3.7). Om te kijken of er sprake is van ontwikkeling, is wettelijk bepaald dat jaarlijks opnieuw de loonwaarde moet worden vastgesteld. Voor beschut werk is dit driejaarlijks.

Bij de verdere uitwerking van de loonwaarde meting kiest de gemeente Rotterdam voor de volgende lijn:

- De loonwaarde wordt bepaald met een eenduidige methode, waarbij gekozen wordt voor een gevalideerde en betrouwbare methode, die voldoet aan de door het Rijk gestelde voorwaarden;
- De loonwaardemeting (en de verplichte periodieke hermeting) mag werkgevers, werkzoekenden en ook de eigen uitvoeringsorganisatie zo min mogelijk belasten;
- Bij de keuze voor de te hanteren methodiek is het streven deze zoveel mogelijk te harmoniseren met de gemeenten in de arbeidsmarktregio. Dit om ongelijkheid en onderlinge concurrentie binnen de regio te voorkomen, door aan werkgevers en werkzoekenden zoveel mogelijk dezelfde ondersteuning te bieden.

### **3.3 Nieuw beschut werken (NBW)**

In paragraaf 2.3 is aangegeven dat er een nieuwe voorziening komt voor werkzoekenden die vanwege hun beperkingen een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat ze niet bij een reguliere werkgever kunnen werken. Voor werknemers in het NBW kan de gemeente aanspraak maken op een loonkostensubsidie van € 14.000 en ontvangt de gemeente een bedrag van € 8500 per persoon voor de begeleiding op de beschutte werkplek. Dit is in totaal substantieel minder dan de gemeente per persoon aan subsidie ontving in de Wsw. Daarom zet de gemeente, geheel in lijn met de uitgangspunten van de Participatiewet het huidige beleid om doorstroom richting reguliere werkgevers zo veel mogelijk te bevorderen voort. Ook de Garantiebannen kunnen hier straks voor worden benut. Een werkplek in het NBW is voorbehouden aan de Rotterdammers waarvoor werk bij reguliere werkgevers (met ondersteuning) geen optie is. De gemeente gaat bij de intake/diagnose vaststellen welke werkzoekenden in potentie in aanmerking komen voor het NBW. Een werkzoekende kan echter pas geplaatst worden in het NBW nadat het UWV heeft vastgesteld of hij/zij tot de doelgroep behoort. Het UWV voert deze beoordeling uit op basis van landelijk vast te stellen criteria. Dit wordt geregeld bij algemene maatregel van bestuur, die in juli 2014 wordt verwacht.

Het voorstel is om de voorziening NBW in te richten langs de volgende beleidslijnen:

- Voor de inrichting van het NBW wordt bij aanvang gebruikt gemaakt van de bestaande SW-infrastructuur (Zuidlaardermeer). Het beleid om zoveel mogelijk huidige Wsw'ers te laten doorstromen naar reguliere werkgevers (van binnen naar buiten) wordt geïntensiveerd, zoals reeds toegelicht in paragraaf 2.3.
- Rotterdam gaat daarnaast onderzoeken of onderdelen kunnen worden uitbesteed, dan wel kunnen worden uitgevoerd in een publiek-privaat samenwerkingsverband. Dergelijke opties zijn alleen aantrekkelijk als ze meerwaarde hebben in termen van efficiëntie en de kwaliteit van de dienstverlening behouden blijft.
- Het aantal indicatiestellingen voor de voorziening NBW wordt beperkt, doordat arbeidsbeperkten voorafgaande aan een mogelijke indicatiestelling eerst een traject doorlopen (zie volgende punten). Gereguleerde instroom zal mogelijk zijn voor diegene waarvan wordt vastgesteld dat het NBW een noodzakelijke en passende voorziening is. Dit onder de voorwaarde dat de beoogde doorstroom van Wsw'ers naar buiten wordt gerealiseerd. Hiervoor wordt een transparant afwegingskader opgesteld.
- Binnen de voorziening NBW worden niet alleen gesubsidieerde beschutte werkplekken aangeboden. Het voornemen is om daarnaast ook werkervaringsplaatsen (WEP) aan te bieden, waar met behoud van uitkering voor een bepaalde periode wordt gewerkt. Daarnaast wordt in samenwerking met het cluster MO onderzocht of binnen de voorziening NBW ook

(arbeidsmatige) dagbestedingstrajecten kunnen worden uitgevoerd. Deze vorm van dienstverlening heeft qua werkzaamheden en doelgroep grote overeenkomsten met beschut werken. Door WEP en mogelijk dagbestedingstrajecten aan te bieden kan zorg en werk gecombineerd worden en wordt de doorstroom te bevorderd. Dit is geheel in lijn met de visie op arbeidsontwikkeling.

- Om vast te kunnen stellen of een werkzoekende echt is aangewezen op het NBW, worden potentiële kandidaten eerst voor een bepaalde periode geplaatst op WEP of (arbeidsmatige) dagbestedingstrajecten. In deze trajecten krijgen werkzoekenden de kans zich te ontwikkelen en wordt duidelijk wat hun capaciteiten en mogelijkheden zijn.
- Binnen het NBW wordt het mogelijk om in aanvang een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode aan te gaan. Via het ontwikkeltraject Werkstap wordt vervolgens bezien of doorstroom naar een Garantiebaan tot de mogelijkheden behoort. Zijn deze ontwikkelmogelijkheden er niet, dan volgt een definitieve plaatsing in het NBW.
- Sociale partners maken in de landelijke Werkkamer nadere afspraken over de arbeidsvoorwaarden van de werknemers binnen de voorziening NBW. Uitgangspunt is dat hun beloning minimaal 100% WML bedraagt. Rotterdam volgt deze lijn. De verdere invulling wordt gemaakt op basis van de definitieve afspraken.
- Rotterdam maakt met het UWV en de regiogemeenten afspraken over de inrichting van het proces gericht op de indicatiestelling door het UWV. Ook hier geldt dat de belasting van de werkzoekenden en uitvoerende organisatie minimaal mag zijn.

### **3.4 No risk polis**

De primaire verantwoordelijkheid voor verzuim ligt bij de werkgevers en werknemers. De no-risk-polis kan worden ingezet als onderdeel van de te maken afspraken met werkgevers over het plaatsen van werkzoekenden uit de doelgroep. Door bepaalde werkgeversrisico's (deels) met de polis af te dekken, kan de drempel om plaatsingen te realiseren verlaagd worden. Het UWV zet dit instrument nu al in voor de huidige Wajong doelgroep. Dit inzet van de polis is maatwerk, ter beoordeling aan de uitvoerende professionals (accountmanagers WSPR, matchmakers, jobcoaches) die de gesprekken met werkgevers en werkzoekenden voeren.

### **3.5 Contactpersoon voor werkgevers**

Werkgevers krijgen bij het WSPR een contactpersoon voor vragen over de dienstverlening voor de nieuwe doelgroep en de beschikbare ondersteuning. Hierbij hoort een goed functionerende helpdesk en relatiebeheersysteem. Op basis van een marktwerkingsplan en acquisitiekader gaat het WSPR werkgevers actief ondersteunen bij de realisatie van de Garantiebanen en het plaatsen van de nieuwe doelgroepen. Daarbij wordt ook het middel Social Return actief ingezet ten bate van de nieuwe doelgroep. Dit sluit aan bij de bestaande aanpak.

### **3.6 Jobcoaching**

Personen die behoren tot de doelgroep en werken met loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding de werkplek. Een jobcoach begeleidt en ondersteunt de werkzoekende op de proefplaatsing en/of op de werkplek op maat bij hun arbeidsontwikkeling. Het aanbieden van jobcoaching vraagt om individueel maatwerk, waarbij gedifferentieerd wordt in de duur en intensiteit. De uitvoerende professionals krijgen de ruimte hierover met werkgevers en werkzoekenden effectieve afspraken te maken.

### **3.7 Proefplaatsing**

Een proefplaatsing is de mogelijkheid om een werknemer met behoud van uitkering te laten werken. Indien er noodzaak is kan de proefplaatsing ingezet worden als er minimaal sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden. Voorwaarde is dat tijdens de periode de arbeidsontwikkeling van de werkzoekenden centraal staat. De mogelijkheid om maximaal 3 maanden werk met behoud van uitkering aan te bieden is wettelijk bepaald. Rotterdam wil uitgaan van standaard twee maanden werken met behoud van uitkering, met –beargumenteerd- de optie tot uitloop naar drie maanden. Harmonisatie met UWV, regiogemeenten en G4 is nodig om onderlinge concurrentie en verdringing te voorkomen.

### **3.8 Begeleiding naar en tijdens werk**

In de huidige aanpak werk bemiddelt de afdeling Matching bemiddelbare werkzoekenden naar banen. Door de Participatiewet zal een bredere en grotere doelgroep met arbeidsbeperkingen bemiddeld moeten worden. Het voorstel is om de huidige dienstverlening te continueren en deze waar nodig aan te vullen met gespecialiseerde matchmakers en jobcoaches om de nieuwe doelgroep goed te kunnen bedienen. Daarbij wordt waar nodig voorzien in de nodige deskundigheidsbevordering over de doelgroepen en het nieuwe instrumentarium.

### **3.9 Detachering**

Groeps-, individuele detacheringen en begeleid werken worden ook in de huidige situatie al door W&I ingezet om werkzoekenden aan het werk te helpen. Deze instrumenten blijven behouden en worden ook ingezet voor de doelgroepen van de Participatiewet. Deze instrumenten geven de mogelijkheid flexibel in te spelen op de vraag van werkgevers en bepaalde werkgeversrisico's tijdelijk te beperken en werken ook drempelverlagend. Detacheringen (bijv. SW-bedrijven of uitzendbureaus) tellen ook mee voor de Garantiebanen. Vooral nog komt deze Garantiebaan dan op conto van de feitelijk juridisch werkgever. In samenwerking met verschillende partijen wordt bezien of de detacheringen kunnen meetellen bij de inlenende werkgever.

### **3.10 Expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en jobcarving**

Het WSPR kijkt nu al samen met werkgevers naar de mogelijkheden in een bedrijf om door het aanpassen van processen en/of functies nieuwe werkgelegenheid voor de onderkant arbeidsmarkt te creëren. Jobcreatie en -carving kan daar, versterkt door de toepassing van Social Return, een onderdeel van zijn. Deze werkwijze wordt voorgezet, waarbij er specifieke aandacht komt voor de nieuwe doelgroepen.

### **3.11 (Kosten) werkplekaanpassingen**

Het is in de huidige aanpak al mogelijk een eenmalige tegemoetkoming te krijgen voor noodzakelijke hulpmiddelen op de werkplek of aanpassingen aan de inrichting van de werkplek. Het is de verwachting dat hierop door de komst van de nieuwe doelgroepen een groter beroep wordt gedaan, daarom worden de nodige middelen gereserveerd. Ook hier wordt de inzet bepaald op basis van individueel maatwerk met oog voor rendement door de uitvoerende professionals in afstemming met de werkgever en werknemer. Hierbij wordt ook gekeken naar de samenhang met andere voorzieningen (bijvoorbeeld WMO of zorgverzekering) die mogelijk ook ter financiering kunnen worden benut.

### **3.12 Continuering van de faciliteiten in het geval de geplaatste werknemer verhuist**

Binnen de arbeidsmarktregio worden met regiogemeenten en UWV afspraken gemaakt over eventuele voortzetting van de dienstverlening als een geplaatste werknemer verhuist naar een andere gemeente. Uitgangspunt is om dat daar waar mogelijk ondersteuning over te nemen om nieuwe dienstverbanden zoveel mogelijk te bestendigen. Het beleid op dit punt moet zoveel mogelijk geharmoniseerd worden. Rotterdam haakt op dit punt in op landelijke voorstellen vanuit de VNG/Werkkamer.

### **3.13 Persoonsgebonden budget**

In de huidige Wsw bestaat de mogelijkheid om een persoonsgebonden budget (PGB) in te zetten. Van deze voorziening wordt beperkt gebruik gemaakt. In bestaande gevallen kan het PGB ook na 1 januari 2015 worden voortgezet. Of het PGB, als onderdeel van het instrumentarium, ook voor nieuwe gevallen beschikbaar komt, wordt op dit moment onderzocht. Op basis daarvan volgt een voorstel in dat met de aangekondigde verordeningen aan de raad wordt voorgelegd.

### **3.14 Individuele studietoelage voor studerende arbeidsgehandicapten**

Binnen de huidige Wajong kunnen arbeidsgehandicapten van 18 jaar en ouder die nog op school zitten of studeren een beroep doen op de regeling Individuele Studietoelage. Met de komst van de Participatiewet moet de gemeente deze doelgroep een studietoelage verstrekken in de vorm van bijzondere bijstand. Deze toelage is aanvullend op het inkomen dat deze jongeren ontvangen vanuit de studiefinanciering. Het betreft een compensatieregeling, omdat deze jongeren door hun beperking naast hun studie vaak minder kunnen verdienen met een bijbaan. Deze regeling stimuleert dat meer jongeren hun opleiding succesvol afronden en daardoor een sterkere positie krijgen op de arbeidsmarkt. De gemeente krijgt voor de uitvoering van deze regeling een apart budget in het Sociaal Deelfonds.



## 4. Gevolgen voor de Rotterdamse aanpak Werk en Inkomen

De afgelopen jaren is hard gewerkt aan een nieuwe aanpak Werk en Inkomen die Rotterdam klaar moet stomen voor de toekomst. Hierbij sluiten we aan op de vraag van de werkgever, stellen we werk boven uitkering en investeren we op basis van rendement. Ook de uitvoering van de sociale werkvoorziening is in deze aanpak geïntegreerd. We gaan uit van wat mensen zelf kunnen en proberen zoveel mogelijk mensen regulier aan het werk te helpen. Dit is ook de basisgedachte achter de Participatiewet, die hiermee goed aansluit op de in Rotterdam ingezette werkwijze.

Het cluster W&I stimuleert Rotterdamse werkzoekenden hun economische zelfstandigheid te vergroten, met regulier werk als ultiem perspectief. Dat doen we met een aanpak waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende en de vraag van werkgevers centraal staat. We zetten ons in om zoveel mogelijk werkzoekenden bij werkgevers te laten werken en bieden ondersteuning als dat nodig is. We richten ons hierbij op het stimuleren van de arbeidsontwikkeling van werkzoekenden. Dat wil zeggen het duurzaam ontwikkelen van het gedrag, kennis en vaardigheden van werkzoekenden in relatie tot arbeid. Het doel is het arbeidsvermogen (de loonwaarde) van werkzoekenden te vergroten, zodat hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Ook Rotterdammers die vanwege een arbeidsbeperking een beperkte loonwaarde hebben of alleen in een beschutte werkomgeving kunnen functioneren kunnen rekenen op passende ondersteuning. Rotterdammers voor wie betaald werk op de huidige arbeidsmarkt (nog) geen reële optie is staan niet aan de kant. Voor hen is maatschappelijke participatie de norm totdat hun kans op werk voldoende is vergroot. Dat kan door het verrichten van vrijwilligerswerk, mantelzorg en/of deelname aan activiteiten gericht op zorg, welzijn en activering.

We bieden onder voorwaarden een inkomen aan degenen die tijdelijk niet kunnen werken. Het ontvangen van een uitkering is niet vrijblijvend: wie een uitkering ontvangt participeert naar vermogen en levert waar van toepassing een tegenprestatie.

### **Nieuwe doelgroepen, nieuwe kansen**

De Participatiewet biedt, ondanks de extra druk op het Participatiebudget, kansen om de huidige koers met kracht door te zetten. Het doel blijft om meer Rotterdammers aan het werk te helpen, zodat ze zelfstandig in hun inkomen kunnen voorzien en minder aanspraak hoeven te maken op collectieve voorzieningen. Rotterdam doet dit in nauwe samenwerking met regiogemeenten, UWV, sociale partners, werkgevers, uitzendbureaus, het onderwijs en de andere partners binnen het sociaal domein.

Door de Participatiewet komen de werkzoekenden met een arbeidsbeperking prominenter in beeld. Het betreft een kwetsbare doelgroep met een beperkt arbeidsvermogen die veelal alleen met ondersteuning kan werken. Rotterdam wil ook deze werkzoekenden een maximale kans op werk bieden. Daarom wordt de bestaande dienstverlening gericht op het faciliteren van werkgevers en het ondersteunen van werkzoekenden aangepast. Het instrumentarium wordt uitgebreid, werkprocessen aangescherpt en er wordt geïnvesteerd in de deskundigheid van het personeel. Dit alles om ook de werkzoekenden met een arbeidsbeperking het perspectief op de arbeidsmarkt te bieden dat aansluit bij hun mogelijkheden.

Dit gebeurt wel binnen de context van een krimpende gemeentelijke organisatie en van krimpende budgetten. Hierdoor zijn er grenzen aan de dienstverlening die kan worden geboden en is het maken

van keuzes op basis van rendement noodzakelijk. De genoemde uitgangspunten van de aanpak werk en inkomen blijven daarom gehandhaafd. De Participatiewet biedt daarbij nieuwe mogelijkheden om werkzoekenden met een arbeidsbeperking en arbeidvermogen aan het werk te helpen. Met inzet van het nieuwe instrumenten kunnen ook deze nieuwe doelgroepen werken aan hun arbeidsontwikkeling en ontstaan voor hen nieuwe perspectieven op de arbeidsmarkt. Hiermee ontstaat er één aanpak voor de arbeidsinschakeling van werkzoekenden met arbeidvermogen, geheel in lijn met de bedoeling van de Participatiewet.

Participatiewet heeft tot doel om werkzoekenden met een kwetsbare en achtergestelde positie op de arbeidsmarkt met de Garantiebanen nieuwe kansen te geven. Bijkomend gevolg is wel dat de druk op de arbeidsmarkt verder wordt vergroot. In de huidige ruime arbeidsmarkt, zijn er meer werkzoekenden dan beschikbare banen. De concurrentie tussen verschillende groepen werkzoekenden (zoals Ww'ers, Wajongeren, nuo's, EU-arbeidsmigranten) is dan ook groot, zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In deze situatie is het onvermijdelijk dat er verdringingseffecten ontstaan. Het zijn uiteindelijk de werkgevers die bepalen welke werkzoekende zij aannemen op een beschikbare baan. De keuze om iemand aan te nemen en zodoende een kans te bieden, sluit tegelijkertijd andere werkzoekenden uit. Met de Participatiewet wordt de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking versterkt. Dat is een goede zaak. Dat dit gepaard zal gaan met bepaalde mate van verdringing is helaas de realiteit, zoals ook staatsecretaris Kleinsma heeft aangegeven bij de behandeling van de wet in de Eerste Kamer. Bij de uitvoering van de Participatiewet zal worden gemonitord of bepaalde doelgroepen onevenredig worden geraakt door verdringingseffecten. Door de nieuwe doelgroepen op te nemen in de monitor W&I, worden behaalde resultaten zichtbaar is indien nodig gerichte (bij)sturing mogelijk.