

Uitvoeringsplan Participatie





Uitvoeringsplan Participatie





Inhoud

> Inleiding	5
1 Actielijn 1 Talentontwikkeling	9
2 Actielijn 2 Kansen in werkgelegenheid benutten	19
3 Actielijn 3 Handhaving	27
4 Actielijn 4 Activerend armoedebeleid	31
5 Actielijn 5 Inkomensondersteuning.....	37

Bijlagen

B1 Bestedingsplan 2015/2016 inclusief beleidskeuzes	43
B2 Monitor resultaten Participatie	47
B3 Uitvoeringsorganisatie	49
B4 Lijst met afkortingen	51





Inleiding

Actie en focus!

In deze notitie beschrijven we de activiteiten die we in 2015 en 2016 gaan inzetten op het terrein van re-integratie, participatie en armoede. De focus ligt op werk. Werk biedt immers de beste sociale zekerheid. Zoals ook verwoord door ons College in het coalitieakkoord 2014-2018 "Ruimte en Verbinding": *werk is de beste manier om mee te doen*.

Onze aanpak om mensen te ondersteunen naar werk en participeren naar vermogen is tweeledig. Enerzijds een regionale aanpak vanuit de vraag van de arbeidsmarkt. Anderzijds meer lokaal, soms wijkgericht, voor de mensen die ondersteuning nodig hebben, gericht op talentontwikkeling en het opdoen van werkervaring. Op deze manier maken we gebruik van de lokale arbeidsmarkt, kunnen we lokaal de verbinding maken binnen het sociaal domein en kunnen we regie houden op de doelgroep.

We hebben hiervoor de volgende actielijnen:

1. Talentontwikkeling

We zetten in op ontwikkeling van talenten en competenties en gaan hierbij uit van de eigen kracht van mensen. Zo versterken zij hun kansen. Eigen verantwoordelijkheid betekent hierbij dat mensen hun eigen talenten leren kennen en ontwikkelen. Een ieder wordt gestimuleerd om door inzet van talenten, kracht, creativiteit en netwerken economische zelfredzaamheid te bereiken. Voor wie dit onvoldoende lukt, is (tijdelijk) professionele ondersteuning beschikbaar. Daarnaast sluiten we aan bij op participatie gerichte activiteiten die het maatschappelijk middenveld organiseert.

2. Kansen in werkgelegenheid benutten

Essentieel voor het sociale beleid in de stad is het economische beleid. Het vestigingsklimaat van de stad en van de regio is van groot belang. We willen werkgelegenheid naar de stad of regio halen en bestaande werkgelegenheid behouden. Ondernemers/werkgevers in Breda en haar regio zijn hard nodig. Daarom willen we werkgevers ontzorgen en bieden we een actieve werkgeversbenadering en specifieke werkgeversarrangementen. Hierbij staat de vraag van de ondernemer centraal. Landelijk willen we koploper zijn in het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. We ondersteunen werkgevers die daar aan meedoen. Als werkgever geven we zelf het goede voorbeeld en we organiseren werk om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer kansen te bieden op terugkeer in het arbeidsproces.

3. Handhaving

We bieden mensen kansen om zich te ontwikkelen in onze maatschappij en wij bieden hen ondersteuning naar werk. We hebben dan ook een verantwoordelijkheid naar de maatschappij om op misbruik van ons investeren te handhaven. Hier treedt Breda streng op.

4. Activerend armoedebeleid

Ons armoedebeleid heeft een activerend karakter, want werk is dé oplossing om af te rekenen met armoede.

5. Inkomensondersteuning

De gemeente biedt een tijdelijk vangnet aan mensen die onvoldoende inkomen hebben om in hun levensonderhoud te voorzien. Deze inkomensondersteuning is bedoeld om mensen weer op weg te helpen naar zelfstandigheid en werk.

Uitvoering

Onze beleidsvoornemens voeren wij uit door intensieve samenwerking met verschillende uitvoerende partijen onder de vlag van de Gemeente Breda. De uitvoering van het beleid is belegd bij de ATEA-groep , directie Dienstverlening (afdelingen Administratie- en Basisregistraties, Toezicht en Handhaving en de Kredietbank West-Brabant) en directie Beheer (afdeling Wijkzaken). Dit in nauwe samenwerking met de partners in de stad. Zie bijlage 2 voor meer informatie.

Ik vergroot mijn kansen
en verklein mijn risico.



Subsidie voor burgerparticipatieprojecten en voor maatschappelijke organisaties

Wilt u zich inzetten voor mensen met een krappe beurs? Dan geeft de Gemeente Breda subsidie voor burgerparticipatieprojecten en voor maatschappelijke organisaties.

Burgerparticipatieprojecten
De Gemeente Breda geeft subsidie voor projecten die burgerparticipatie bevorderen en Bredase minima met een grote afstand tot de arbeidsmarkt activeren. Voorwaarde is wel dat u zelf eerst geld vergaart via crowdfunding, donaties, beurzen of ruilmiddelen. Het ontbrekende bedrag kan dan voor subsidie in aanmerking komen. Ook dienen ervaringsdeskundigen en uitkeringsgerechtigden bij het project betrokken te worden. Tot 2016 is voor dit soort projecten in totaal € 200.000,- beschikbaar.

Maatschappelijke organisaties
Bij wijze van experiment geeft de Gemeente Breda ook



Centraal Onthaal

Loket voor (dreigend) dak- en thuislozen

Bespreeknotitie De Bredase plus
op armoede- en schuldenbeleid in 2014 en 2015

Over de bespreking van het plan de volgende hieronder staat: www.breda.nl

Collectieve zorg

De Gemeente Breda heeft met zorgverzekeraar CZ afspraken gemaakt over collectieve zorgverzekeringen voor mensen met een laag inkomen en met hoge zorgkosten vanwege chronische ziekte of handicap. Deze verzekeringen heten **Gemeenten Extra** en **Gemeenten Extra Uitgebreid**. Het is een wettelijk verplichte baserverzekering en een aanvullende verzekering.

Gemeenten Extra

- U komt in aanmerking voor dit pakket als uw maandelijks netto gezinkomen niet hoger is dan € 1.500,- exclusief uw vakantiegeld en uw vermogen niet meer is dan € 5.850,- als u alleenstaand bent en € 11.700,- als u samenwoont met anderen.
- Met dit pakket bent u goed verzekerd en worden de meeste ziektekosten vergoed.
- Kinderen tot 18 jaar betalen geen premie.
- CZ geeft 7% korting op de premie en de gemeente draagt € 10,- per maand per volwassene bij.
- Deze verzekering komt u - na de automatische afreik van de CZ premie en de gemeentelijke bijdrage - ca. € 116,71 per maand.
- U mag het wettelijk eigen risico van € 375,- in 10 termijnen betalen, maar dit hoeft niet. Heeft u het eigen risico aan het eind van 2015 niet of niet helemaal opgeemaakt, dan krijgt u het bedrag dat nog over is begin 2016 automatisch terug van CZ. Aanmelden voor de eigen risico-afreik vindt u op www.gezondverzekerd.nl/breda.
- De totale korting voor dit pakket is voor 2015 ruim € 230,-.
- Het vergoedingsoverzicht staat op www.gezondverzekerd.nl/breda.
- Kies voor het pakket 'Gemeenten Extra'.

Gemeenten Extra Uitgebreid

Veel mensen met hoge ziekte- en zorgkosten krijgen tot dit jaar een rijkheidsgraad vanuit de Wet tegemoetkoming chronisch zieken en gehandicapten (Wvz) of de regeling Compensatie Eigen Risico (CER). Beide regelingen zijn afgeschaft. Daarom hebben de Gemeente Breda en CZ dit uitgebreidere verzekeringspakket samengesteld.

- U komt in aanmerking voor dit pakket als uw maandelijks netto gezinkomen niet hoger is dan € 1.800,- exclusief uw vakantiegeld.
- Met dit pakket zijn veel kosten waar chronisch zieken en gehandicapten mee te maken krijgen extra verzekerd.
- Kinderen tot 18 jaar betalen geen premie.
- CZ geeft 7% korting op de premie en de gemeente draagt € 30,- per maand per volwassene bij.
- U bent verplicht om het wettelijk eigen risico van € 375,- in 10 termijnen te betalen. Het voordeel hiervan is dat de kosten over het jaar worden gespreid. Mensen met hoge zorgkosten moeten namelijk bijna altijd het hele eigen risico betalen en dat vaak al in de eerste maanden van het jaar.
- De totale korting voor dit pakket is voor 2015 ruim € 480,-.
- U betaalt per jaar wel € 227,- meer dan voor het Gemeentelijk Extra-pakket, maar de waarde van de verzekerde kosten is ca. € 1.400,- hoger dan bij dit eerste pakket. Bovendien krijgt u geen rekeningen meer voor betaling van het eigen risico.
- Deze verzekering komt u - na de automatische afreik van de CZ premie en de gemeentelijke bijdrage - ca. € 135,63 per maand.
- Het vergoedingsoverzicht staat op www.gezondverzekerd.nl/breda.
- Kies voor het pakket 'Gemeenten Extra Uitgebreid'.



Gemeente Breda



STERK NETWERK NIEUWSBRIEF EDITIE 3 JAAR 2

Om armoede te voorkomen en te bestrijden

Bijeenkomst Sterk Netwerk
donderdag 18 maart van 8:00-10:00 uur

Meet&Match
donderdag 18 maart van 8:00-10:00 uur

Theatervoorstelling 'De Omdenkers'
vrijdag 16 en zaterdag 17 maart 2014

Retrospectiv Ondernemers

Zorg- en Coördinatiepunt ATEA Groep

STERK NETWERK





Actielijn 1 Talentontwikkeling

Activiteiten 2015 en 2016

1. Begeleide zoekperiode: directe aanpak aan de poort gericht op werk
2. Aanbodversterking
3. Aanpak meest kansrijken
4. Motivatie en gedragsverandering
5. Stimuleren van deeltijdwerken en combinatiebanen
6. Stimuleren zelfstandig ondernemerschap
7. Scholing
8. Werken in wijken
9. De start: directe aanpak aan de poort gericht op activering
10. Activeringsprogramma
11. Aanpak kwetsbare jongeren: slim en snel verbinden!
12. Multiproblematiek
13. Maatschappelijke inspanning
14. Stimulerende instrumenten en maatregelen
15. Ruimte voor innovatie

1.1 Begeleide zoekperiode: directe aanpak aan de poort, gericht op werk

Als een werkzoekende een aanvraag (via www.werk.nl) voor een gemeentelijke uitkering indient, plannen we een afspraak in en voeren we een intakegesprek. Op basis van dit gesprek bepalen we of deze persoon kan werken. Zo niet, dan wordt de aanvraag direct in behandeling genomen en de cliënt overgedragen aan het Zorg- en Activeringsbedrijf van de ATEA-groep. Zo ja, dan start de begeleide zoekperiode. Dit is een traject van vier weken waarin de werkzoekende de opdracht krijgt om op zoek te gaan naar werk en of scholing en gevraagd wordt na te denken wat hij/zij nodig heeft om aan het werk te gaan. De klantmanager en werkzoekende maken samen afspraken over de exacte invulling van de begeleide zoekperiode. Dit voordat de uitkeringsaanvraag in behandeling wordt genomen. Jongeren (< 27 jaar) hebben volgens de wet altijd een zoekperiode van vier weken.

Tijdens deze periode maakt de werkzoekende gebruik van een functionaliteit gericht op E-dienstverlening, waarin elke werkzoekende een aantal persoonlijkheidstesten kan doen en op basis van het profiel vervolgens kan linken met de juiste landelijk beschikbare vacatures en eventueel benodigde opleidingen. Dit sluit volledig aan bij de zelfredzaamheid van de klant. Wekelijks is er een inlooppreekuur voor eventuele vragen van de werkzoekende. Ook kan de werkzoekende telefonisch contact opnemen met zijn klantmanager en gebruikmaken van het vacaturecafé (elke werkdag geopend van 10-12 uur).

Aan het eind van de zoekperiode neemt de werkzoekende contact op voor het inplannen van een afspraak. Tijdens dit gesprek wordt de zoekperiode geëvalueerd en nagegaan of de gemaakte afspraken zijn nagekomen. De klantmanager bepaalt samen met de werkzoekende zijn of haar vervolgtraject:

1. kan werken (ook voor personen met verminderd arbeidsvermogen):
 - werkzoekende heeft aanbodversterking nodig voordat hij aan het werk gaat (activiteit 2);
 - werkzoekende kan direct aan het werk: aanpak meest kansrijken (activiteit 3);
 - werkzoekende heeft aanpak gericht op 'motivatie en gedragsverandering' nodig (activiteit 4);

2. kan (voorlopig) niet werken -> naar afdeling Zorg en Activering voor het activeringsprogramma (zie activiteit 10).

Op verzoek van een klantmanager kan een fraudeonderzoek plaatsvinden (zie Actielijn 3). Dit is mogelijk na bestudering van de gegevens van de werkzoekende voorafgaand aan het intakegesprek of door bevindingen tijdens de gesprekken. Wanneer de werkzoekende onvoldoende verantwoordelijkheid heeft getoond tijdens de zoekperiode, wordt een besluit genomen over het wel/niet opleggen van een maatregel (afstemming bijstand).

1.2 Aanbodversterking

In een eerste gesprek tussen de werkzoekende en de re-integratiecoach wordt besproken wat een werkzoekende nodig heeft voordat hij aan het werk kan gaan. Een diagnosetraject wordt, indien nodig, ingezet voor een nadere analyse van werknemersvaardigheden, competenties, motivatie etc. Dit traject duurt vier weken gedurende vier dagen per week. Ook kan, bij gezondheidsklachten, advies gevraagd worden aan een arbeidsdeskundige van het UWV, die bij ATEA werkzaam is. Hij/zij kan advies geven over de mogelijkheden van de werkzoekende.

Na de diagnosefase wordt door de werkzoekende en re-integratiecoach gezamenlijk een uitstroomplan opgesteld. Hierna volgt een programma groepsgewijs en deels individueel. In het groepsprogramma wordt in zeven groepsbijeenkomsten aandacht besteed aan de basisvaardigheden om goed te solliciteren: opstellen goede brief en CV, het presenteren van jezelf, netwerken en het trainen van sollicitatiegesprekken. Empowerment is een belangrijk element van de begeleiding: een werkzoekende ondersteunen om zijn of haar zelfvertrouwen terug te vinden of te vergroten. Tijdens de periode van aanbodversterking kan gebruik worden gemaakt van de functionariteit gericht op E-dienstverlening en het vacaturecafé en zetten we diverse uitstroomactiviteiten, scholing en werkstages in.

Een werkstage is de manier om mensen arbeidsfit te maken en houden, werknemersvaardigheden te ontwikkelen, te onderhouden en werkervaring op te doen. Dat is de reden dat we ook in 2015 en 2016 verder inzetten op werkstages. Dit doen we zowel bij reguliere werkgevers als intern bij ATEA. Een externe werkstage is in principe drie maanden bij een dezelfde werkgever en kan op verzoek drie maanden verlengd worden.

De interne werkstages bij ATEA worden met name ingezet voor werkzoekenden voor wie een werkstage bij een reguliere werkgever nog een brug te ver is. Deze werkstages zijn uitermate geschikt voor de nieuwe doelgroep waarvoor de Gemeente Breda vanaf 2015 conform de Participatiewet verantwoordelijk wordt.

De gemeente maakt graag gebruik van vrijwilligers met bedrijfservaring, die zitting willen nemen in een panel om werkzoekenden te adviseren en te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Het idee is om dit panel een actieve rol te geven bij het trainen van sollicitatievaardigheden van werkzoekenden

1.3 Aanpak meest kansrijken

Het programma voor de meest kansrijken gebeurt groepsgewijs en deels individueel. In dit programma wordt aandacht besteed aan: de talenten van de werkzoekende, opstellen van een CV, ontsluiten van zijn of haar netwerk, de mogelijkheden van social media, vacaturecafé, elevator pitch en werkstage. Ook wordt in het programma ruimte gemaakt voor het voorbereiden van geplande sollicitatiegesprekken of evenementen. Empowerment is ook hier van essentieel belang: een werkzoekende ondersteunen zodat hij of zij gaat geloven in zijn eigen kracht.

Het zoeken naar vacatures door de werkzoekende en het matchen met vacatures die zijn aan-

gemeld bij ATEA is een belangrijk onderdeel van deze aanpak. De re-integratiecoaches en de werkgeversadviseur, die de vacatures binnenhalen, werken intensief samen, met een focus op sneller en beter matchen met vacatures. Net als bij het programma aanbodversterking wordt door de werkzoekende en haar re-integratiecoach gezamenlijk een uitstroombplan opgesteld.

Naast de initiatieven bij ATEA wordt dankbaar gebruik gemaakt van initiatieven die in de maatschappij worden genomen voor de ondersteuning van talentvolle en kansrijke mensen die (tijdelijk) geen baan hebben.

1.4 Motivatie en gedragsverandering

Niet alle werkzoekenden zijn gemotiveerd. Er is een kleine groep personen die niet of slechts moeizaam in beweging komt om aan het werk te gaan. Voor deze specifieke groep personen blijkt sec handhaving een (te) beperkt middel (zie ook actielijn 3 handhaving).

Voorbeeld uit de praktijk

In samenwerking met Staatsbosbeheer is sinds enkele maanden een project opgestart gericht op motivatie en gedragsverandering. De doelgroep die wij begeleiden zijn mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die vaak hun basale werknemerskwaliteiten uit het oog verloren zijn. Simpele zaken als op tijd komen, afspraken nakomen, reactie op feedback en aansturing, en collegialiteit blijken voor sommige kandidaten zo ver van hun bed te staan, dat het de kans op een arbeidstoekomst in de weg staat. Door de werkomgeving die in nauwe samenwerking met Staatsbosbeheer in het Liesbos aangeboden wordt, zijn we in staat om maatschappelijk relevante werkzaamheden te verbinden met individuele leerdoelen van kandidaten. Ook de omwonenden zijn blij met het project: "Sinds een paar maanden wordt in "ons" Liesbos gewerkt door de ATEA-groep. Met deze aandacht voor het Liesbos zijn wij erg blij. ... Dankzij het werk van de ATEA-groep wordt het weer een levendig en leefbaar bos, waar de burgers goed kunnen hardlopen en wandelen. Het bos geeft omwonenden en recreanten energie, ik ben er daarom van overtuigd dat het werken in het bos een belangrijke functie heeft in het leefbaar en toegankelijk houden van dit stukje natuur," aldus een bewoner.

Het in 2014 in samenwerking met Staatsbosbeheer in het Liesbos gestarte project Switch wordt in 2015 voortgezet.

Op deze manier werken we aan motivatie/gedragsverandering en proberen we meer handavingsmomenten in te bouwen. De eerste tussentijdse evaluatie is succesvol.

1.5 Stimuleren van deeltijdwerken en combinatiebanen

We stimuleren deeltijdwerken en creëren voorwaarden, zoals kinderopvang, om dit zo eenvoudig mogelijk te maken. Als meer uren werken in een deeltijd baan niet mogelijk is, kunnen ook twee deeltijd banen ervoor zorgen dat iemand geen uitkering meer nodig heeft. Ook is het een mogelijkheid om (deeltijd) te starten met een eigen onderneming (zie 1.6). Op die manier doet iemand meer uren werkervaring op, hetgeen bijdraagt aan zijn of haar persoonlijke ontwikkeling en het verwerven van meer competenties. Goed voor de persoon én voor de gemeente, die uitkeringslasten kan verminderen.

1.6 Stimuleren zelfstandig ondernemerschap

We stimuleren mensen om als zelfstandig ondernemer te beginnen. We ondersteunen hen vanuit het Servicepunt Starters en Ondernemers, ATEA is hierin vertegenwoordigd vanuit de expertise op de Bbz.

Het Servicepunt Starters en Ondernemers biedt een aantal faciliteiten, zoals begeleidings-trajecten voor uitkeringsgerechtigden en advies over ondernemersplannen. In 2015 wordt beoogd de dienstverlening aan ondernemers te verbeteren en wordt een Ondernemersloket gevormd. In dat proces wordt verkend of het Servicepunt Starters en Ondernemers opgaat in het Ondernemersloket.

Vanuit het project Business Coach Breda zijn ondernemerscoaches actief. Zij geven gratis advies en ondersteuning bij het maken van een businessplan en bieden toegang tot een uitgebreid netwerk van potentiële klanten en belangrijke contacten. Ook worden verbindingen gelegd met bestaande initiatieven zoals het Ondernemersklankbord, zodat de ondernemers ook langer ondersteuning kunnen krijgen als zij dat wensen.

Daarnaast zijn drie projecten gestart gericht op nieuwe mogelijkheden voor arbeidsinschakeling door (part-time) zelfstandig ondernemerschap, namelijk Buurtcoöperatie ONS, Vrije uitloop en Ondernemen naar vermogen. Deze projecten zijn gefinancierd met behulp van de proeftuin Re-integratie met lef. De projecten lopen nog door en worden geëvalueerd in 2015. Daarnaast wordt in 2015 de samenwerking tussen ATEA en de Business coaches versterkt met een project 'Eigen Baas', mede gefinancierd door ESF-middelen, om mensen uit de bijstand naar zelfstandig ondernemerschap te begeleiden.

Ook wordt de Bbz 2004 uitgevoerd. Een zelfstandige met (tijdelijke) financiële problemen of een 55+er wiens bedrijf niet (langer) levensvatbaar is, kan onder voorwaarden een beroep doen op de regeling voor een rentedragende lening, krediet, vergoeding begeleidingskosten of een periodieke uitkering. Deze dienstverlening wordt uitgevoerd voor een aantal gemeenten in de regio West-Brabant. In 2015 worden de regionale ambities versterkt en wordt onderzocht of meer gemeenten gebruik willen maken van de Bbz-dienstverlening van Breda.

1.7 Scholing

We investeren vraaggericht in mensen. Dit betekent dat we aansluiten bij de kansrijke sectoren/beroepen in West-Brabant. "Learning on the job" is de insteek. De focus ligt op kortdurende vakgerichte scholing. De inzet van scholing voor werkzoekenden is maatwerk en wordt met name ingezet voor de werkzoekenden die aanbodversterking nodig hebben.

Ook investeren we in volwasseneneducatie: het verzorgen van educatie voor basisvaardigheden Nederlandse taal en rekenen. De Nederlandse taal is immers essentieel om vooruit te komen in de samenleving, om eraan mee te doen en om bij te dragen. Dat is ook de reden dat het kabinet een wetsvoorstel heeft ingediend bij de Kamer om de eis van de beheersing van de Nederlandse taal in de Wet werk en bijstand (per 1 januari 2015 Participatiewet) te verankeren.

Bij de inzet van middelen volwasseneneducatie geven we prioriteit aan mensen met een gemeentelijke uitkering en de mensen met een baan (inclusief ondersteuning bijvoorbeeld loonkostensubsidie, begeleiding op de werkplek en no-risk) die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt.

In 2015 en 2016 investeren we nog in inburgeringstrajecten voor degenen die onder het overgangsrecht van de Wet inburgering vallen. Naast het leren lezen en schrijven ondersteunen we ook in het bijbrengen van digitale vaardigheden.

De cursussen Nederlandse taal, rekenen en digitale vaardigheden worden in Breda gegeven door professionele aanbieders, zoals het Kellebeek College en de volksuniversiteit de Brede Aa. Ook worden zij gegeven door zelforganisaties/vrijwilligers bijvoorbeeld door studenten, vrijwilligers van de Bibliotheek Breda of Gilde de Baronie. In 2014 hebben alle taalaanbieders (commercieel en niet-commercieel) zich verenigd in het samenwerkingsverband BredaTaal (zie de website www.bredataal.info). Bij ATEA verwijzen we onze werkzoekenden actief door.

1.8 Werken in wijken

ATEA-groep werkt in en vanuit de wijken in Breda. In de afgelopen periode is dit gebeurd door de inzet van wijkontwikkelingsprogramma's door onder andere Stichting Werk aan de Wijk (onderdeel ATEA-groep) met Get Started en de Vrouwenstudio's. Daarnaast werkt ATEA samen met andere wijkgerichte projecten zoals Beleven, Opgeruimd Breda en Buurtcoöperatie ONS. Klantmanagers van ATEA zijn in de afgelopen periode fysiek vanuit de wijken Haagse Beemden (Katerdonk) en de Hoge Vught (Namenstraat) gaan werken, zodat contactpersonen per wijk beschikbaar zijn. De ervaring leert dat de lijntjes in de wijk dan korter worden en meer verbindingen gelegd kunnen worden. Op deze wijze is de basis gelegd voor de wijkaanpak die nu met de drie decentralisaties verder wordt uitgebouwd.

We zetten in 2015 en 2016 in op:

- ATEA sluit aan op de wijkteams Wmo, in het kader van de decentralisatie van de AWBZ. Medewerkers van de ATEA-groep gaan als pilot onderdeel uitmaken van de dienstverlening in twee of drie wijkteams;
- In 2015 worden de teams met klantmanagers van Zorg en Activering ingedeeld naar wijken, zodat vanuit participatie contactpersonen per wijk beschikbaar zijn. Een klantmanager kan in de breedte aanspreekpunt zijn en binnen ATEA afstemmen met andere afdelingen;
- Samen met de woningcorporaties in de stad een aanpak vormgeven om een sociaal economische impuls te geven in kwetsbare wijken, in aansluiting en aanvulling op de reguliere aanpak van het wijkgerichte werken; de Wijkimpuls. De Wijkimpuls wordt ingezet op het terrein van participatie, werkgelegenheid en leefbaarheid en heeft een sociaal economische focus. Deze aanpak zet de lijn door van inbedding van succesvolle initiatieven in het reguliere beleid en zal daarnaast ruimte bieden voor innovatie en meer zeggenschap bij bewoners.
- Onderzoek tot mogelijkheden voor een aanpak in de wijk om preventief schulden te voorkomen in samenwerking met kredietbank West-Brabant en de formulierenbrigade van Werk aan de Wijk.

1.9 De start: directe aanpak aan de poort, gericht op activering

Clënten die een gemeentelijke uitkering hebben aangevraagd en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben gaan naar het Zorg- en Activeringsbedrijf van de ATEA-groep. Na toekenning van de aanvraag starten zij met het Atelierprogramma van vier weken. De onderdelen van het pilotproject Verbindingsatelier die goed werkten zijn opgenomen in het Atelierprogramma. Het doel van dit programma is het in beeld brengen van mogelijkheden, competenties en vaardigheden van de deelnemers, zodat de deelnemers weer mee kunnen doen in de maatschappij. Naast de training nemen deelnemers ook deel aan één of meerdere activiteiten. In samenwerking met onder andere de GGZ, de Kredietbank en Indigo bieden wij workshops aan die de deelnemers kunnen volgen in het Atelierprogramma, onder andere Mindfulness, stresshantering, liever bewegen dan moe, taal oefenen, energie besparen en de cursus budgettering. In 2015 worden de workshops verder uitgebreid. Een aantal van deze workshops wordt zo ingericht dat ze ook in de wijk gegeven kunnen worden. Na het Atelierprogramma wordt door de cliënt en de klantmanager samen een activeringsplan voor het vervolgtraject opgesteld.

Voorbeeld uit de praktijk

Evaluatie Atelierprogramma. In het kader van de evaluatie van het Atelierprogramma zijn de volgende positieve reacties van enkele deelnemers ontvangen:

- "Ik zie weer toekomstperspectief";
- "Ik kan mensen ontmoeten";
- "Ik kom nu mijn bed weer uit";
- "Ik ben wijzer geworden".

1.10 Activeringsprogramma

De gemeente activeert cliënten met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit één coördinatiepunt acquireren we zorg- en activeringsplekken en bemiddelen we onze klanten daar naartoe. Daarnaast ontwikkelen we activeringsplekken door het geschikt maken van bestaande projecten voor deze doelgroep en het opzetten van nieuwe projecten met als doel een springplank te creëren voor doorstroming van cliënten naar duurzame activeringsplekken binnen het maatschappelijk middenveld en trajecten gericht op reguliere of beschutte arbeid.

De gemeente doet dit in samenwerking met het maatschappelijk middenveld. We leggen veel verbindingen met vrijwilligersorganisaties. Afgelopen jaren is het voor een deel gelukt om de begeleiding van de activeringsprojecten bij de organisaties waar cliënten worden geactiveerd te leggen. We vragen maatschappelijke organisaties, vanwege beperkte middelen voor participatie om een deel van die begeleiding slim te organiseren. Vanuit kostenefficiëntie heeft schaalgrootte bij projecten de voorkeur. We hebben inmiddels met 18 maatschappelijke organisaties raamovereenkomsten voor maatschappelijke activering.

We zetten in 2015 en 2016 in op:

- Verhoging van het aantal zorg- en sociale activeringsplekken ten behoeve van mensen met een gemeentelijke uitkering;
- Verhoging van het aantal activeringsprojecten.

Voorbeeld uit de praktijk

Experiment Rijkstuin in de tuin van de belastingdienst. Het future center van de belastingdienst heeft een project opgezet om de tuin om te vormen tot moestuin waarvan de oogst naar de voedselbank gaat. Activeringskandidaten van ATEA onderhouden de moestuin en werken daarmee aan hun ontwikkeling. De belastingdienst wil dit concept nu landelijk gaan overnemen. De werkleiding van ATEA vertelt waarom het project een succes werd: "In de tuin krijgen onze cliënten een beschutte mogelijkheid om te activeren, te leren en nieuwe mensen te ontmoeten. Maar ook krijgen zij in deze inspirerende omgeving het gevoel er weer toe te doen, weer een bijdrage te leveren."

1.11 Aanpak kwetsbare jongeren: slim en snel verbinden!

Er zijn jongeren die op dit moment niet naar school gaan en/of geen werk hebben. We zetten al jaren in op het realiseren van een samenhangende en integrale aanpak voor jongeren. Hierbij gaat activeren naar school of werk hand in hand met (waar nodig en gewenst) het bieden van ondersteuning en zorg ter versterking van de competenties en eigen kracht van juist deze groep jongeren. Dit doen we door slim en sneller de verbinding te leggen naar inzet

vanuit andere beleidsvelden. We investeren op het gebied van voortijdig schoolverlaten zowel in preventieve (school/studie- en beroepenoriëntatie) als curatieve projecten en trajectbegeleiding. Ook sturen we vanuit jeugdbeleid 'Jong@Breda'¹ en het 'Beleidskader jeugdhulp'² fors op optimale preventie en zorg in en om school door inzet van CJG-ers (professionals werkzaam vanuit Centrum Jeugd en Gezin). Vanuit wijkontwikkeling hebben we de afgelopen periode geïnvesteerd in het versterken van kansen voor jeugd en jongeren door bijvoorbeeld uitvoering van projecten als "Get Started" om jongeren die niet leren en/of werken weer terug naar school of werk te begeleiden.

De komende jaren blijven we investeren in de verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Dit doen we door intensief samen te werken met onderwijs en ondernemers (3 O's) in West-Brabant en gezamenlijk acties te ondernemen zowel regionaal als lokaal. De samenwerking met het praktijkonderwijs, speciaal onderwijs, MEE en UWW wordt verder voortgezet. We hebben samen al concrete afspraken gemaakt en gaan hier de komende periode mee verder. We wisselen kennis en expertise uit en maken afspraken over het realiseren van werkstages en (leer)banen voor de kwetsbare groep jongeren. De eerste helft van 2014 is door de Praktijkscholen en Voorgezet Speciaal Onderwijs in samenwerking met de gemeenten in de arbeidsmarktregio West-Brabant, waaronder Breda, een ESF subsidieaanvraag voorbereid en ingediend.

Sinds eind 2012 hebben we een intensieve samenwerking vanuit ATEA met het CJG. Het is begonnen met een pilot om één vaste CJG-er in te zetten. Deze persoon is een vertrouwd aanspreekpunt voor jongeren die niet leren of werken. De CJG-er werkt in deze pilot actief samen met de re-integratiecoaches van ATEA die jongeren begeleiden zodat het aanbieden van zorg en ondersteuning naar werk hand in hand gaat. Vanwege het succes van deze pilot wordt de intensieve samenwerking tussen CJG/ATEA in 2015 voortgezet.

Er gebeurt al veel voor de kwetsbare jongeren. Echter gezien de landelijke ontwikkelingen en nieuwe wetgeving (decentralisaties jeugdzorg, delen AWBZ, Participatiewet, Entreeopleidingen etc.) is de komende periode meer verbinding en een integralere aanpak nodig. Niet alles kan voorafgaand aan de invoering van de decentralisaties. Deze aanpak zien we dan ook als één van belangrijke thema's in de transformatieperiode van de decentralisaties. We investeren vanuit participatie in de dienstverlening aan jongeren met een gemeentelijke uitkering en leveren de komende jaren vanuit participatie een bijdrage aan deze integrale aanpak.

1.12 Multiproblematiek

Breda kent verschillende groepen burgers met multiproblematiek. Zij hebben op meerdere gebieden problemen die hen belemmeren om goed mee te draaien in de maatschappij. Bijvoorbeeld psychische problemen of verslaving, maar ook problemen met huisvesting, inkomen, werk, onderwijs en schulden. Om de meervoudige hulpvraag van deze cliënten te kunnen beantwoorden is een beroep nodig op verschillende wettelijke regelingen, die door verschillende organisaties worden uitgevoerd.

Periodiek heeft de gemeente met diverse organisaties overleg over betreffende cliënten en de inzet van dienstverlening.

Daarnaast blijven we in 2015 ook werken aan de doelstelling van het Stedelijk Kompas. Die doelstelling luidt: iedereen die op straat leeft, heeft een zorgaanbod nodig. Om passende zorg te bieden werkt Breda met een individuele aanpak en verbeteren betrokken partijen de onderlinge samenwerking. We blijven de keten van zorg verder versterken door meer in te zetten op vroegsignalering en interventie. Het loket Centraal Onthaal is, samen met de ATEA-groep, de spil in deze aanpak. Daarnaast is het Centraal Onthaal de toegang tot de

1 Beleidskader Jeugd en Onderwijs 2011-2014, december 2010

2 Beleidskader Jeugdhulp, januari 2014

doorstroomvoorziening en de crisisopvang. In de preventieve sfeer plegen we interventies met bijzondere bijstand of een tijdelijke uitkering om dakloosheid te voorkomen.

Verder bieden we ex-gedetineerden, veelal veelplegers, nazorg. Vanuit het Veiligheidshuis werken we met veiligheidspartners samen aan het voorkomen van eerste delicten, het terugdringen van recidive en het adequaat zorgen voor slachtoffers. In het kader van de veelplegersaanpak heeft de gemeente een coördinator nazorg veelplegers aangesteld ter voorkoming van recidive en het voorkomen van dakloosheid. Deze coördinator werkt intensief samen met de ATEA-groep, vanuit het standpunt dat werk en huisvesting terugval kan voorkomen.

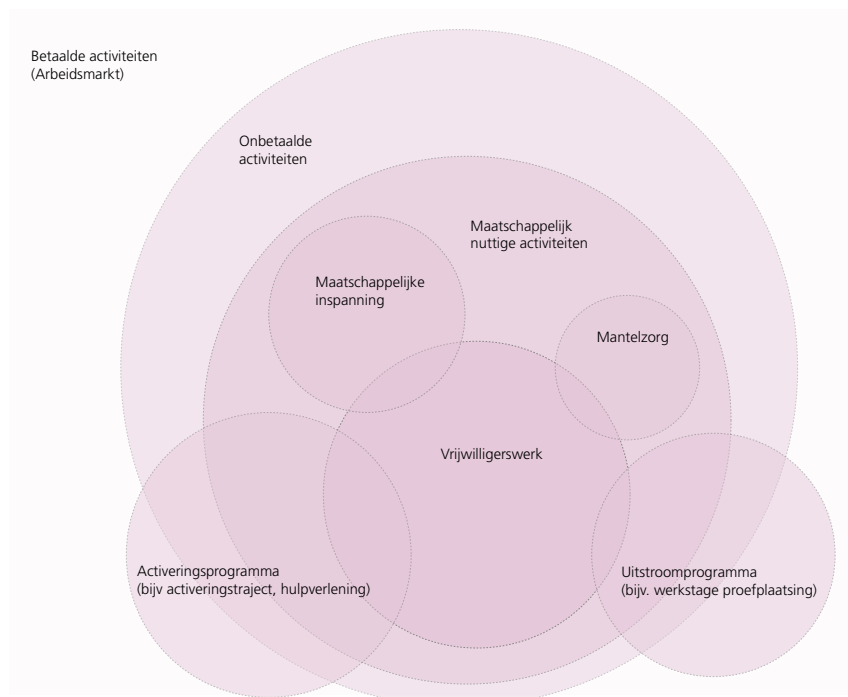
1.13 Maatschappelijke inspanning

De tegenprestatie betreft een onderdeel van de Wet Maatregelen Wwb. Het uitgangspunt hierbij van de Gemeente Breda is dat iedereen die een uitkering ontvangt, iets terug doet voor de samenleving. We willen talenten optimaal benutten ten behoeve van de maatschappij. De tegenprestatie wordt ingezet voor een uitkeringsgerechtigde bij wie geen activerings-traject of uitstroomtraject is opgestart. We gaan uit van de eigen inbreng van de uitkeringsgerechtigde, en we houden rekening met de persoonlijke situatie zoals bijvoorbeeld mantelzorg. We focussen ons op de mensen die gemotiveerd zijn.

Voor mensen die wel kunnen maar niet willen hebben we andere instrumenten, zoals het traject gericht op motivatie en gedragsverandering (zie 1.4) en/of het handhavings- en sanctiebeleid (zie actielijn 3).

Daarnaast wordt bij alle uitkeringsgerechtigden die in begeleiding zijn (activering of uitstroom) een moreel appèl gedaan om -waar mogelijk- enkele uren per week vrijwilligerswerk te doen naast hun traject, bijvoorbeeld bij Stib of Breda-Actief. In de communicatie naar de stad wordt de wettelijke term 'tegenprestatie' vervangen door 'maatschappelijke inspanning'. Zie onderstaand schema voor de relatie van "de tegenprestatie/maatschappelijke inspanning" tot andere activiteiten.

► Relatie van "de tegenprestatie/maatschappelijke inspanning" tot de andere activiteiten



1.14 Stimulerende instrumenten en maatregelen

Het kabinet neemt maatregelen om meer werken lonend te maken. Ook gemeentelijk zetten we de komende periode nog steeds instrumenten in om werkzoekenden en werkgevers (zie actielijn 2) te prikkelen en te stimuleren. We handhaven de uitstroombonus voor werkzoekenden. Ook met ons armoedebeleid en inkomensondersteuning (zie actielijnen 4 en 5) stimuleren wij het meer lonend maken van werken ofwel werk behouden.

Met deze uitstroombonus/-premie wordt beoogd mensen een duwtje in de rug te geven om volledig bijstandsonafhankelijk te worden. Tevens kan het worden beschouwd als een blijk van waardering en als tegemoetkoming in de extra kosten die worden gemaakt ter verkrijging van werk (bijvoorbeeld extra kleding).

Ook handhaven we het instrument Persoonsgebonden Re-integratie Budget (PRB). Een werkzoekende stelt dan onder voorwaarden zijn/haar eigen trajectplan op naar werk. Het PRB is maximaal € 5.000,- en kan gebruikt worden voor scholing, inkoop van een re-integratietraject of onderdelen ervan. Ervaringen leren dat werkzoekenden hierdoor meer zelfvertrouwen krijgen en extra gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.

1.15 Ruimte voor innovatie

In het kader van de re-integratie proeftuin zijn verschillende innovatieve projecten gestart die inmiddels hun vruchten beginnen af te werpen. Enkele projecten zijn al afgerond. In 2015 reserveren we ruimte om succesvolle projecten een vervolg te geven en geleerde lessen te bestendigen in het regulier beleid. Ook willen we ruimte behouden voor nieuwe innovaties. Juist in de komende periode van transformatie zijn innovaties van groot belang. Samen met overheden, onderwijs en ondernemers gaan we op zoek naar innovatieve manieren om mensen uit de bijstand met en zonder beperkingen aan het werk te helpen. Op basis van de ervaringen met de re-integratie proeftuin worden de criteria aangescherpt.

Voorbeeld uit de praktijk:

Afgelopen jaar is een succesvol programma gedraaid voor en door vrouwen in de bijstand door de stichting Brood en Rozen. Brood en Rozen is een vrouwenorganisatie opgericht in 2010 en richt zich op positieversterking van vrouwen, waarbij kansarme vrouwen gekoppeld worden aan goed opgeleide succesvolle en kansrijke mensen uit de samenleving. Het programma is erop gericht om vrouwen middels een inspirerend programma te versterken zodat hun kansen in het leven en op de arbeidsmarkt vergroot kunnen worden. "We werken heel bewust met zingeving en spiritualiteit. Als alles om je heen wegvalt – als gevolg van scheiding en verlies van baan, iets waarmee veel van onze bijstandsvrouwen te maken hebben – is het heel belangrijk je innerlijke zekerheid te bewerkstelligen," vertelt oprichter Nora Kasrioui. "Hoewel we ons niet richten op bemiddeling hebben drie bijstandsvrouwen een baan gevonden en zijn enkele anderen er aan toe om een volgende stap te zetten. Daar zijn we enorm trots op."

Op www.broodenrozen.nl krijgt u een impressie van het programma.



Actielijn 2 Kansen in werkgelegenheid benutten

Activiteiten 2015 en 2016:

1. Investeren in werkgelegenheid
2. Publiek private samenwerking
3. Regionale samenwerking
4. Ontzorgen en stimuleren van werkgevers (regionale werkgeversinstrumenten)
5. Werkgeversbenadering voor doelgroepen
6. Verantwoordelijkheden Gemeente Breda als werkgever en als opdrachtgever

2.1 Investeren in werkgelegenheid

Essentieel voor het sociale beleid in de stad is het economische beleid. Het vestigingsklimaat van de stad en van de regio is van groot belang. Werkgelegenheid naar de stad of regio halen of werkgelegenheid behouden.

- **Ondernemersloket Gemeente Breda**

In 2015/2016 wordt een brede dienstverlening (actief relatiebeheer) aan ondernemers opgezet, inclusief acquisitiebeleid BrIM, regelgeving en vergunningen re-integratiebeleid en duurzaam ondernemen. Ook de dienstverlening voor ondernemers op personele en andere vraagstukken wordt via het Ondernemersloket aangeboden en/of naar doorverwezen. Tevens wordt gewerkt aan een verbeterde dienstverlening voor een aantal topaccounts.

- **Beschut werken**

In 2015 starten we met het organiseren van de nieuwe voorziening beschut werk conform de Participatiewet. Daarmee kunnen we een dienstverband aanbieden aan mensen die alleen onder sterk aangepaste werkomstandigheden deel kunnen nemen aan het arbeidsproces. We kiezen voor een geleidelijke opbouw van het aantal plaatsen voor beschut werken in 2015 met ongeveer 17 fte per jaar. Dit is gebaseerd op vervanging van een derde van de jaarlijkse uitstroom uit de WSW, conform de ambitie van de rijksoverheid. Besluitvorming over de nieuwe voorziening beschut werken in 2016 en verder wordt betrokken bij de Voorjaarsnota 2016. Het beschut werk wordt uitgevoerd door de ATEA-groep, al dan niet in samenwerking met externe partners.

- **De BSW Werkbedrijven van ATEA**

De BSW Werkbedrijven bieden arbeidsplaatsen aan SW-medewerkers en werkstages aan Wwb-cliënten. Het uitgangspunt is het vergroten van de individuele competenties van de medewerker of de cliënt. Deze trajecten worden op maat toegepast. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van eigen productiefaciliteiten bij de ATEA-groep als ook bij externe opdrachtgevers, waarbij complete productielijnen kunnen worden overgenomen. De BSW Werkbedrijven bieden een grote diversiteit aan werksoorten, zoals:

- Industriële taken, zoals in- en ompak, technische montage en assemblage, food en pharmabewerkingen;
- Taken zoals grafimedia (drukkerij), catering, groen, schoonmaak, schilderwerk en kringloopactiviteiten;
- Werkgewenningsactiviteiten, variërend van eenvoudig productiewerk tot gastheerschap in de fietsenstallingen of het zelfstandig uitvoeren van technisch werk bij particulieren;

- Samenwerking met de zorg op het gebied van (arbeidsmatige) dagbesteding, zoals in het project Scharnierpunt. In dit project verzorgt de ATEA-groep de arbeidsbegeleiding en coördinatie en de GGZ verzorgt de zorgbegeleiding wanneer die nodig is. De ATEA-groep zal het netwerk uitbreiden naar andere organisaties/zorgaanbieders en projecten. Hierdoor ontstaan bovendien meer startmogelijkheden voor maatschappelijke participatie van cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- Sociaal detachingsbureau: de Gemeente Breda heeft de mogelijkheid om werkzoekenden uit de Wwb te detacheren bij een reguliere werkgever, zonder de tussenkomst van een derde partij. Het sociaal detachingsbureau wordt geëvalueerd. Ook wordt een nieuwe business case hiervoor uitgewerkt, die ook regionaal ingezet kan worden (op aanvraag van gemeenten en SW-organisaties uit de regio).

- **Alfacheque en verkenning uitbreiding naar dienstencheque**

De alfacheque is een middel om uitvoering te geven aan de inzet van zorg via een alfahulp-constructie (Regeling Dienstverlening aan huis) 3 voor klanten die geïndiceerd zijn in het kader van de Wmo. Voor de inzet van zorg krijgt de klant cheques toegestuurd waarmee hij of zij de alfahulp kan betalen. De ATEA-groep ondersteunt de zorgklant bij de werkgeverstaken -zonder dat ze als werkgever optreedt- door de uitgifte van de alfacheque, uitvoering te geven aan verzilvering van de cheque en de bemiddelingsfunctie (matching van vraag en aanbod) en ondersteuning te bieden aan de meer dan duizend alfahulpen bij hun administratieve taken. Dit maakt de regeling interessant voor de alfahulp en interessant voor de gemeente omdat de zorg goedkoper kan worden ingezet. Hiermee wordt een substantiële impuls aan de werkgelegenheid gegeven, die deels wordt ingevuld door mensen uit de bijstand. In 2015 wordt verkend of de Alfacheque kan worden uitgebreid naar een dienstencheque.

2.2 Publiek private samenwerking

Het samenwerken met de (commerciële) markt blijft een belangrijk speerpunt, vooral voor de werkgeversbenadering.

We zetten in 2015 en 2016 in op:

- Intensieve samenwerking met uitzendbureaus bij het plaatsen van mensen met een uitkering in het algemeen en voor mensen met een arbeidsbeperking in het bijzonder. Er wordt een expliciet verzoek aan de uitzendbranche gedaan om mee te denken en actie te ondernemen op de uitdagingen in de arbeidsmarkt, dit mede met behulp van:
 - Evenementen: aanhaken bij evenementen of samen organiseren;
 - Aanbodversterking van cliënten: onder andere trainen en CV-check door uitzendbureaus;
 - Hun eigen social return verplichtingen met de Gemeente Breda (Tempo Team, Start People en Randstad);
 - Ontwikkelen van competenties van interne organisaties: opleiding door uitzendbureau voor klantmanagers, re-integratiecoaches en werkgeversadviseurs;
 - Overige projecten of initiatieven.
- Social return afspraken met contractpartners van de Gemeente Breda naar aanleiding van aanbestedingen wordt onverminderd voortgezet. Daarnaast sluit de Gemeente Breda aan bij de regionale samenwerking en ondersteuning binnen de gecoördineerde werkgeversbenadering op Social return.
- Aansluiten bij het ACE-netwerk. Door mensen van werk naar werk te begeleiden kan dreigende werkloosheid worden afgewend. Zo'n 1.200 organisaties in West-Brabant, verenigd in de Stichting Arbeidsmobiliteitscentrum (ACE), dragen samen verantwoordelijkheid voor uitwisseling van informatie over vacatures en HR-management tussen

3 Uit Beleidsplan Wmo, augustus 2014

werkgevers onderling. We willen aansluiten bij dit netwerk en dit netwerk ook inzetten voor het matchen van onze werkzoekenden op een baan.

- Businesscase wordt uitgewerkt, gericht op het behoud van werkgelegenheid. We willen betaald werk voor Breda en/of de regio West-Brabant behouden om de gemeentelijke doelgroep goed te kunnen blijven ondersteunen.
- Intensieve samenwerking op Bredaas en regionaal niveau met werkgeversorganisaties en met dienstverleners voor ondernemers zoals banken en adviesorganisaties. De samenwerking met onder andere de BZW (de Brabants Zeeuwse Werkgeversvereniging) zal verder worden voortgezet door onder andere gezamenlijk evenementen te organiseren, het inzetten van het netwerk van de BZW voor onze werkgeversbenadering en met hen van gedachte wisselen over werkgeversdienstverlening.
- Onderzoek naar de mogelijkheden om beschut werk bij of in samenwerking met commerciële bedrijven te organiseren.
- Stichting Maatschappelijk Betrokken Ondernemers voor Breda
De samenwerking met de stichting wordt verder uitgebouwd, onder andere met evenementen en andere mogelijkheden om zowel maatschappelijke activiteiten te organiseren als ook de linken te leggen met arbeidsmarkt en vacatures.

2.3 Regionale samenwerking

De samenwerking in West-Brabant op het terrein van de arbeidsmarkt komt samen bij het uitbouwen en verdiepen van het rpA zodat het voldoet aan de vereisten van het regionaal Werkbedrijf. Met ingang van 1 januari 2015 zal het regionaal Werkbedrijf ingevoerd zijn.

We zetten in 2015 en 2016 in op:

- Bijdrage regionale Visie Arbeidsmarkt 2016-2020 onder verantwoordelijkheid van het rpA, met daarin opgenomen de aandachtspunten voor de (werkgevers)dienstverlening voor arbeidsbeperkten. Voor de regio West-Brabant geldt de richtlijn 715 baanafspraken voor de periode tot en met 2015, waarvan 570 in de marktsector en 145 in de overheidssector. Voor de stad Breda betekent de vertaling van de richtlijnen 170 baanafspraken in de marktsector en 69 banen in de overheidssector (openbaar bestuur, overheid en onderwijs) tot en met 2015.
- Branchegerichte sectorwerkgroepen
Breda neemt deel aan de sectorwerkgroepen in de regio, namelijk Zorg, Techniek, Zakelijke dienstverlening, Groen en Topsectoren. Naast gemeenten zijn UWV, kenniscentra en werkgevers hierin vertegenwoordigd. Op deze manier wordt verbinding gelegd binnen de regio in de dienstverlening voor de werkgevers. Thema's die de sectorwerkgroepen aanpakken zijn deskundigheidsbevordering, ondersteuning van HRM-beleid bij werkgevers zoals jobcarving en branche-specifieke acties.
- Gecoördineerde Werkgeversbenadering
Breda neemt deel aan de regionale gecoördineerde werkgeversbenadering. De kracht van de samenwerking wordt georganiseerd op subregionaal niveau, in de vier subregio's van West-Brabant. Op beperkte schaal wordt er regionaal enkele coördinerende en faciliterende activiteiten uitgevoerd. De dienstverlening voor de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de baanafsprake en het onderzoeken van de mogelijkheden die de landelijke sectorplannen bieden, wordt hier in meegenomen.
- Breda en UWV
De samenwerking met UWV is intensief en wordt in 2015 verder uitgebreid (zie ook 2.5). Samen met hen bedienen we het bedrijfsleven om banen vanuit de verschillende doelgroepen in te vullen. Vacatures worden uitgewisseld. Bedrijven worden indien nodig samen benaderd en waar mogelijk maken we gebruik van elkaars instrumenten en middelen. Daarnaast worden gezamenlijk speeddates georganiseerd en vindt samenwerking plaats bij social return on investment projecten.

2.4 Ontzorgen en stimuleren van werkgevers (regionale werkgeversinstrumenten)

In de Participatiewet komen een aantal nieuwe instrumenten beschikbaar. In West-Brabant kiezen we ervoor om in principe alle instrumenten en methodieken regionaal in te richten. Deze aanpak is in West-Brabant al geruime tijd geleden in gang gezet op specifiek verzoek van werkgevers. Dit is nodig om de dienstverlening voor werkgevers in onze arbeidsmarkt-regio eenduidiger in te richten. Voor elke ondernemer die zaken doet met de gemeenten in West-Brabant voor het aantrekken van zijn personeel zullen de voorwaarden na invoering identiek zijn. De regionale voorzieningen/instrumenten zijn in West-Brabant per gemeente opgenomen in de verordening en beleidsregels re-integratie, ook in de Gemeente Breda.

We zetten in 2015 en 2016 in op:

- **Loonwaarde methodiek**
De loonwaarde methodiek is een transparante methode voor het uitvragen en beoordelen van de loonwaarde van een medewerker. De beoordeling vindt plaats op de werkvloer om te beoordelen wat iemand op die specifieke plek aan loonwaarde kan realiseren. De methodiek van beoordeling van de loonwaarde moet onder de een verantwoordelijkheid van het regionaal Werkbedrijf zijn beschreven en ingericht. De keuze voor een methodiek wordt in 2014 voorbereid.
- **Loonkostensubsidie (structureel)**
In de Participatiewet is een nieuw instrument ingericht voor mensen met een (min of meer structureel) beperkte loonwaarde. De loonwaarde-methodiek is hiervoor het uitgangspunt. De inzet van loonkostensubsidie wordt bekostigd uit het Inkomensbudget (BUIG).
- **Loonkostensubsidie (incidenteel)**
In West-Brabant wordt een regionale loonkostensubsidie ingericht voor de volgende doelgroep:
 - inwoners vanaf 27 jaar tot 55 jaar die minimaal 12 maanden een gemeentelijke uitkering ontvangen
 - inwoners tot 27 jaar en vanaf 55 jaar die minimaal 6 maanden een gemeentelijke uitkering ontvangenDe bonus betreft een eenmalig bedrag van € 5.000,- voor een werkgever die een jaarcontract biedt, en € 2.500,- voor een halfjaarcontract. De bonusregeling en de loonkostensubsidie kunnen niet allebei tegelijk voor een medewerker aangevraagd worden door een werkgever. Financiering van de bonusregeling vindt plaats vanuit het Participatiebudget. Er wordt in 2015 een businesscase uitgewerkt voor de invoering en regionale uitvoering van de regionale bonusregeling (tot die tijd voeren alle 18 gemeenten in West-Brabant de regeling zelf uit).
Momenteel kent elke gemeente in West-Brabant één of enkele gemeentelijke werkgevers-subsidies of opleidingsbudgetten. Met de invoering van deze bonusregeling vervallen al deze regelingen in de regio West-Brabant. Dit is een belangrijke stap in het verzorgen van eenduidige dienstverlening voor werkgevers in de regio. Voor Breda betekent dat het afschaffen van de Bredase Baanbonus en de invoering van deze (vergelijkbare) regeling.
- **No-riskpolis**
Voor West-Brabant wordt één no-riskpolis ingericht voor werkgevers. Het instrument is een verzekering voor werkgevers wanneer de recent aangenomen medewerker uit zou vallen vanwege ziekte. Voor de Wajong-regeling bestaat ook een no-riskpolis. Landelijk wordt onderzocht om de voorwaarden voor de polissen vast te leggen, om oneigenlijke concurrentie te voorkomen. De insteek is dat Breda en de gemeenten in de regio gezamenlijk kiezen voor een no-riskpolis vanaf 2015 totdat informatie over een landelijke polis bekend is.
- **Jobcoaching**
Jobcoaching betreft begeleiding op de werkvloer bij de werkgever. ATEA voert dit al uit voor de SW-doelgroep (individueel detacheren of begeleid werken) en breidt in principe

deze dienstverlening uit voor mensen met een arbeidsbeperking uit de Participatiewet. Dienstverlening door derden kan plaatsvinden indien specifieke deskundigheid noodzakelijk is, er sprake is van gewenste continuering van een jobcoach die al een jongere tijdens het laatste schooljaar van het Praktijkonderwijs en of speciaal onderwijs begeleid en of nadere regionale afspraken.

- **Werkplekaanpassing**
Deze dienstverlening is (ook) vooral voor mensen met een arbeidsbeperking (doelgroep extra banen in het kader van de baanafpraak). Deze kennis en expertise wordt dit jaar overgedragen door het UWV aan gemeenten. Ook ATEA heeft hiermee al ervaring voor de SW-doelgroep. Het betreft (relatief beperkte) vormen van ergonomie.

2.5 Werkgeversbenadering

Activiteiten 2015 en 2016:

- We investeren in een actieve werkgeversbenadering en sluiten werkgeversarrangementen.
- **Werkgeversbenadering voor doelgroepen**
In 2015 en 2016 willen we landelijk koploper zijn wat betreft het invullen van het aantal baanafspraken voor mensen met een beperking. Voor de stad Breda betekent de vertaling van de richtlijnen 170 baanafspraken in de marktsector en 69 banen in de overheidssector (openbaar bestuur, overheid en onderwijs) tot en met 2016.
- De commerciële afdeling van de ATEA-groep zorgt voor het acquireren van werk voor BSW Werkbedrijven, het detacheren of begeleid werken van SW-medewerkers, het acquireren van vacatures en het plaatsen van SW-medewerkers en werkzoekenden op basis van de Participatiewet op deze vacatures. De onderlinge samenwerking en de gezamenlijke werkgeversbenadering werpen hun vruchten af. Op deze manier kunnen we werkgevers met verschillende vragen in de breedte ondersteunen. Producten die ingezet kunnen worden voor werkgevers zijn enerzijds advisering (bijvoorbeeld jobcarving) en anderzijds vormen van inzet van personeel. Het aanbod in de vormen van inzet is groepsgewijs detacheren, individueel detacheren, begeleid werken en tijdelijke of vaste contracten. Detachering kan worden ingezet voor SW-medewerkers en voor de doelgroep van de Participatiewet. In lijn met de regionale ontwikkelingen worden deze commerciële multidisciplinaire teams uitgebreid met de capaciteit van het UWV. Markt-bewerkingsplan Breda. Er wordt een afgeleid onderzoek van de regionale marktwerking-analyse uitgevoerd voor de Gemeente Breda. Welke vacatures zijn de afgelopen periode aangemeld, op welke vacatures zijn werkzoekenden geplaatst, welke kansrijke markten zijn nog aan te boren en welk aanbod vertegenwoordigen de werkzoekenden van Breda die onder de Participatiewet vallen.
- **Evenementen**
De ATEA-groep heeft zich de afgelopen jaren gespecialiseerd in het organiseren van grote(re) evenementen waarbij werkgevers en werkzoekenden op een concrete manier worden samengebracht. Het organiseren van evenementen is een effectieve methode gebleken voor de werkgeversbenadering (een uitnodiging voor werkgevers om zich te profileren op maatschappelijk verantwoord ondernemen), voor matching én voor aanbod-versterking van cliënten (leren zich te presenteren, in contact zijn met werkgevers etc).
 - Grote wervingsacties in samenwerking met accountmanagement van de Gemeente Breda en de regionale gecoördineerde werkgeversbenadering.
 - Evenement Stichting Maatschappelijk betrokken ondernemen (één keer per jaar).
 - Vacaturemarkt (drie keer per jaar, o.a. in samenwerking met NAC Breda).
 - Vacaturemarkt gericht op wijk-economie (bedrijventerreinen Breda).
 - Vacaturemarkt 55+.
 - Er wordt blijvend gezocht naar andere initiatieven of gelegenheden om evenementen te organiseren.

2.6 Verantwoordelijkheden Gemeente Breda als werkgever en als opdrachtgever

De Gemeente Breda als organisatie en werkgever heeft zelf ook een aantal verantwoordelijkheden in het kader van de Participatiewet. Onderstaande acties worden onder de aandacht gebracht bij de verantwoordelijke afdelingen binnen de Gemeente Breda en dienen daar belegd te worden.

Activiteiten 2015 en 2016:

- Social return Inkoop, uitbouwen van mogelijkheden.
- Social return bij welzijnsorganisaties, koppelen aan subsidies en monitoring daarop.
- Extra banen invullen voor mensen met een arbeidsbeperking door de Gemeente Breda als werkgever (in het kader van de baanafpraak), namelijk 6,5 baanafpraak in 2015 en 5,5 baanafpraak (extra) in 2016, onder andere door het natuurlijk verloop van laaggeschoolde arbeid binnen de Gemeente Breda invullen met SW-medewerkers.
- Externe vacatures binnen de Gemeente Breda invullen met uitkeringsgerechtigden.





Actielijn 3 Handhaving

Activiteiten 2015 en 2016

1. Handhaving aan de poort (bij aanvraag uitkering)
2. Strikte toepassing maatregelbeleid
3. Themaonderzoeken
4. Gegevensbundeling in het kader van handhaving en preventie
5. Uitvoering 'wet Boete'

Naleving van de regels op het gebied van sociale zekerheid en werk zijn van essentieel belang. Als uitkeringsgerechtigden zich niet aan de regels houden, benadelen zij daarmee "de belastingbetaler". Breda sluit aan bij landelijk beleid en voert (pro)actief beleid om misbruik tegen te gaan. Handhaving is in Breda dan ook integraal onderdeel van effectieve uitvoering van re-integratie. We maken werk van preventie door goede voorlichting en dienstverlening. Hiermee voorkomen we overtredingen. Daarnaast handhaven we wanneer iemand zich niet aan de regels houdt. Handhaving maakt in Breda onderdeel uit van het werkproces re-integratie, zowel op de rechtmatigheid van een uitkering als bij re-integratie.

3.1 Handhaving aan de poort (bij aanvraag uitkering)

Aan de "poort van ons uitkeringsproces" beoordelen we de re-integratiekansen van werkzoekenden. Als mensen nog niet direct aan het werk kunnen, is een uitkering een tijdelijke oplossing. Wie tijdelijk is aangewezen op een uitkering zal weten dat misbruik niet wordt geaccepteerd, niet door de samenleving en niet door deze gemeente. In Breda is dan ook de volgorde: eerst preventie (uitkering voorkomen), vervolgens druk op naleving van de verplichtingen die aan een uitkering zijn verbonden.

In 2015 en 2016 blijven we investeren in het voorkomen van fraude bij een uitkeringsaanvraag. Daarnaast houden we de hoge fraudealertheid van onze klantmanagers aan de poort op peil in samenwerking met onze handhavers.

3.2 Strikte toepassing maatregelenbeleid

Zorg voor naleving van arbeids- en re-integratieverplichtingen⁴ is een succesvoorwaarde voor effectief re-integratiebeleid⁵. In Breda is het uitgangspunt dat er geen begrip is voor mensen die wel kunnen maar niet willen. De arbeidsverplichtingen en de duur en hoogte van de bijbehorende sancties zijn geüniformeerd in de Wet Maatregelen Wwb.

Re-integratie en handhaving gaan hand in hand: bij verzuim grijpen we direct in met maatregelen. Agressie en intimidatie tolereren we niet. Ernstige misdragingen tegen ambtenaren leiden, conform landelijke wetgeving, tot onmiddellijke stopzetting van de uitkering.

3.3 Themaonderzoeken

Breda blijft extra onderzoek doen naar fraude. Dit kan plaatsvinden in de vorm van een onderzoek op een gericht thema, bijvoorbeeld zwart werken, vaderschapsactie of onderzoeken naar de (on)rechtmatige verstrekking van uitkeringen. Meer inzet op handhaving kan leiden tot het beëindigen van uitkeringen, waardoor het mogelijk wordt meer mensen te kunnen begeleiden naar werk. Themaonderzoeken worden jaarlijks opgenomen in het programma Toezicht en handhaving.

4 'Wat weten we over ... re-integratie' effectiviteit van re-integratie, M. van Dodeweerd Divosa november 2013

5 Klaauw, van der, Bas en Ours, van, Jan C. (2013) Carrot and Stick: How re-employment bonuses and benefit sanctions affect exit rates from welfare. In: Journal of Applied Econometrics, volume 28, Issue 2, pages 275–296.

Voorbeeld uit de praktijk

Onderdeel van het programma Toezicht en handhaving 2014 is de zogenaamde vaderschapsactie. Deze actie beoogd om de biologische vader aan te spreken op zijn wettelijke onderhoudsplicht voor het kind van de bijstandsgerechtigde moeder, zodat niet onterecht beroep wordt gedaan op de sociale voorzieningen. Er zijn 209 moeders aangeschreven, daarvan zijn 60 vaders in beeld van wie een onderhoudsbijdrage zal worden gevraagd. Onvolledig opgegeven gegevens (130 dossiers) worden nog onderzocht. Er zijn 13 uitkeringen beëindigd (bijvoorbeeld vanwege samenwonen met de vader of herhaaldelijk niet reageren op de actie). Overige categorie betreft zes dossiers. Totale besparing op uitkeringskosten is ruim € 17.000,- per maand vanaf juni 2014.

3.4 Gegevensbundeling in kader van handhaving en preventie

Er wordt zo optimaal mogelijk gebruik gemaakt van de mogelijkheden tot het uitwisselen van gegevens via het Inlichtingenbureau. Een voorbeeld is (verzwegen) samenloop van uitkeringsverstrekking met andere bronnen van inkomsten of vermogen, maar ook uitsluitingsgronden van het recht op bijstand, zoals detentie, wordt in een vroeg stadium gedetecteerd en snelle reactie volgt. Daarmee wordt de maatschappelijke schade beperkt en een duidelijk signaal afgegeven: "U bent in beeld." Er wordt naar gestreefd om de beschikbare informatiebronnen zo optimaal mogelijk met elkaar te combineren, zodat mogelijke risico's in beeld kunnen worden gebracht en sturing mogelijk is.

Daarnaast kan een verdere bundeling van gegevensstromen, zoals de informatie uit aanvragen schuldhulpverlening, aanvragen Wmo, signalen onrechtmatige bewoning en overige voorzieningen, in beeld brengen of een gezamenlijke aanpak kan leiden tot minder (on)opzettelijke fraudegevallen. Daarnaast kan het instrument ingezet worden voor een efficiëntere en eerdere opsporing van fraudegevallen. Hiervoor is investering in technologie en integrale benadering gewenst.

3.5 Uitvoering 'wet Boete'

De lijn, zoals ingezet naar aanleiding van de in 2013 ingevoerde Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving, wordt voortgezet. Geconstateerde fraude leidt altijd tot terugvordering van de ten onrechte verstrekte bijstand. Kwijtschelding is op grond van de huidige wetgeving niet/nauwelijks mogelijk. Naast de terugvordering bestaat een verplichting tot het opleggen van een boete. De boete is gelijk aan 100% van de teruggevorderde bijstand, met een minimum van 150 euro. Bij recidive wordt de boete verhoogd naar 150% van het benadelingsbedrag. Bij benadeling van de gemeente vanaf 50.000 euro wordt aangifte gedaan bij het Openbaar Ministerie.





weve
-hoord



KC
TO
FR
IJ

Actielijn 4 Activerend armoedebeleid

Activiteiten 2015 en mogelijk 2016

1. De Bredase Plus op armoede- en schuldenbeleid
2. Evaluatie Bredase Plus eind 2015

Armoede kan op verschillende manieren gedefinieerd worden. In enge zin verwijst armoede naar een tekort aan financiële middelen. In brede zin, kijkend naar de oorzaken en gevolgen van het ontbreken van voldoende financiële middelen over een langere periode, verwijst armoede naar sociale uitsluiting. Het gaat om mensen die minder kansen hebben om mee te doen, die veelal een lagere opleiding hebben of een opleiding niet hebben afgerond, die kampen met een slechte gezondheid (bijvoorbeeld door stress of eenzijdige voeding), die wonen in minder goede woningen en buurten of mensen die zich moeizaam zelf kunnen redden. Kortom armoede is meer dan een financieel probleem, dus armoedebestrijding vergt een integrale aanpak.

Breda kijkt eerst naar wat iemand zelf (nog) kan en wat zijn/haar sociaal netwerk kan betekenen. Pas daarna wordt gekeken welke verdere ondersteuning nodig is. Die ondersteuning kan bestaan uit re-integratie, gebruik van minimaregelingen en bijzondere bijstand als laatste vangnet. Niet het aanbod maar de vraag naar voorzieningen om te kunnen participeren is uitgangspunt. Het is voor de Gemeente Breda een leidend principe, dat ondersteuning slechts een middel is een geen doel op zich. Alle inzet is gericht op het duurzaam resultaat: 'meedoen'.

4.1 De Bredase Plus op armoede- en schuldenbeleid

Zoals al in de notitie 'de Bredase Plus op armoede- en schuldenbeleid' verwoord, ligt onze focus vooral op het verbeteren van het perspectief van mensen.

Daarbij hebben wij aandacht voor voorlichting over regelingen, het organiseren van korte lijnen tussen burgers, professionals en vrijwilligers en het vergroten van hun deskundigheid, en sturen wij op gedragsverandering om voortaan in eigen levensonderhoud te voorzien. Ons beleid richt zich vooral op participatie van kinderen die opgroeien in gezinnen met een laag inkomen.

De extra middelen die wij van het Rijk ontvangen zetten wij vooral in op de "plus op het armoede en schuldenbeleid van Breda".

Ons streven is dat het aandeel huishoudens met een laag inkomen in Breda in 2015 en 2016 niet hoger is dan 10%, maar we realiseren ons dat dit streven afhankelijk is van meerdere factoren dan de aanpak die hier is verwoord.

Verder voeren wij in 2016 een klanttevredenheidsonderzoek en een onderzoek naar de effectiviteit van ons beleid uit, met daarin aandacht voor nazorg (exit onderzoek), waarbij wij onderzoeken welke bijdrage ons beleid heeft geleverd in de participatie van de kwetsbare burger.

Via de volgende **vijf sporen** werken wij dit uit:

SPOOR 1 Geldzaken: laagdrempelig, toegankelijk, in de wijk, dichtbij de burger

Wij vinden het belangrijk dat wij als gemeente goed zichtbaar en eenvoudig te bereiken zijn. Het idee van één centraal aanspreekpunt spreekt ons daarom aan. Wij beginnen niet op nul; feitelijk bestaat zo'n aanspreekpunt al (of meerdere aanspreekpunten). We gaan met name op zoek naar hoe wij de toegang tot geldzaken- en geldproblemen beter kunnen organiseren. Hierbij betrekken wij ATEA, de Kredietbank, IMW Breda en SMO Breda. Daarnaast leggen wij een directe lijn met de Wijkteams en medewerkers van de gemeente die in de wijken (gaan) werken. Wij experimenteren door klantmanagers van ATEA toe te voegen aan de Wijkteams. Na goede ervaring bereiden wij deze werkwijze uit.

Binnen Spoor 1 werken wij het volgende uit:

1. Organiseren van één aanspreekpunt voor alle geldzaken en geldproblemen
2. Ondersteunen van ondernemers met laag inkomen
3. Wijkgericht werken
4. Aanpak woonlastenproblematiek
5. Terugbrengen van energielasten bij minima
6. Nieuwe wet bewindvoering: voorkomen van beschermingsbewind in Breda door vangnet te organiseren
7. Extra inzet op activerend budgetbeheer (nieuwe vorm van budgetbeheer)
8. Tijdelijk administratie voeren voor burgers om verder afglijden te voorkomen

SPOOR 2 Gezond meedoen

Een goede gezondheid is belangrijk om mee te kunnen doen. Daarom biedt de gemeente een uitgebreid verzekeringspakket aan. "De extra gelden zetten we volledig in voor het bestrijden van armoede, onder andere voor de uitbreiding van de collectieve verzekering van de ziektekosten⁶".

Ondanks deze ondersteuning kan het voorkomen dat mensen eigen bijdragen moeten betalen die kunnen oplopen. Dit kan betekenen dat zij daarom zorg gaan mijden. De gemeente wil gezonde burgers die in staat zijn te participeren. Daar waar de medische kosten onvermijdelijk hoog zijn, dat participatie in gevaar komt, versoepelt de gemeente de regels voor de bijzondere bijstand waar mogelijk, maar binnen de wettelijke kaders. Dit betekent dat eigen bijdragen voor bijzondere noodzakelijke medische kosten bij stapeling van kosten kunnen worden vergoed vanuit de bijzondere bijstand. Zo wil de gemeente voorkomen dat burgers zorg mijden. Minima blijven wel zelf verantwoordelijk voor de betaling van het eigen risico, omdat dit algemene kosten betreft die niet voor bijzondere bijstand in aanmerking komen. Wel zorgt de gemeente voor goede afspraken met de zorgverzekeraar om het eigen risico gespreid te betalen.

Met de zorgverzekeraar werken we verder aan projecten die gezondheid stimuleren. Zo organiseren wij sportactiviteiten, gezondheidsmarkten en voorlichting over gezonde en verantwoorde voeding. Aansluiten bij wijkrestaurants en organiseren van kookclubs zijn hiervoor een goed voorbeeld. De zorgverzekeraar heeft eigen budget hiervoor beschikbaar gesteld. Ook wordt samengewerkt met de GGD als het gaat om interventies op het snijvlak van armoede en gezondheid, door bijvoorbeeld supermarktrondleidingen door een voedingskundige te organiseren voor gezondheidsbevordering van bijstandsgerechtigden. Aansluiting wordt gezocht bij de integrale, stadsbrede JOGG-aanpak in Breda.

⁶ Ruimte en Verbinding, Coalitieakkoord Breda 2014-2018.

SPOOR 3 Burgerparticipatie van, door en voor de stad

Het Sterk Netwerk (www.breda.nl/sterknetwerk) zet zich in om samen armoede te bestrijden en te voorkomen. Samen delen wij ervaringen en deskundigheid. In het netwerk blijft de gemeente continu investeren. De aandacht gaat vooral uit naar het faciliteren van vrijwilligers en burgerinitiatieven.

Via **www.breda.nl** kunnen burgers en organisaties subsidies aanvragen voor burgerinitiatieven en maatwerk door derden. De subsidietermijn is gestart op 1 november 2014 en kent een looptijd tot 1 januari 2016.

Aanvragen kunnen worden ingediend tot 1 juli 2015. Deze worden beoordeeld door een toetsingscommissie.

Voor de BredaPas zoeken wij naar meer samenwerking met commerciële partijen en maatschappelijk betrokken ondernemers. Hierbij vragen wij vooral (financiële) betrokkenheid van derdenpartijen en maken wij alleen afspraken op basis van co-financiering.

SPOOR 4 Kinderen en jongeren aan zet

De Gemeente Breda onderschrijft dat kinderen niet de dupe mogen worden van de financiële situatie van hun ouders. Wij gaan investeren in budgetlessen, financiële educatie op scholen, voorlichting door en in samenwerking met andere partijen, inzet van jongerencoaches, verhogen en uitbreiden schoolstartpakket, samenwerken aan de gezondheid van kinderen.

Om bovenstaande tot uitvoering te brengen organiseren wij een "kindercongres" waarbij de uitwerking van genoemde punten onderwerp van de agenda zijn. Hierbij maken wij gebruik van de expertise van de GGD. Wij nodigen scholen, docenten en kinderen uit voor dit congres. Wij gaan op 3 scholen starten met de budgetlessen ('spaarpotlessen'). Op verzoek geven wij gastlessen aan zowel basisscholen, huiswerkclubs en middelbare scholen.

Verder willen wij investeren in jongeren tot 27 jaar. Helaas constateren wij dat het aantal jongeren met schulden stijgt. Ook zien wij dat jongeren door hun schulden hun opleiding niet kunnen afronden. Wij vinden het belangrijk dat jongeren een startkwalificatie hebben. Daarom ondersteunen wij gemotiveerde jongeren om hun opleiding met startkwalificatie af te maken door geld te lenen voor hun opleidingskosten. Daaraan wordt de voorwaarde verbonden dat zij hun eigen financiën op orde krijgen door een budgetcursus via de Kredietbank te volgen. Indien zij hun diploma halen, krijgen zij de lening kwijtgescholden. Jongeren tot 27 jaar hebben bij het aanvragen van bijstand eerst een zoekperiode van vier weken. Tijdens deze periode zoeken zij zelf naar werk en is er geen recht op bijstand. Zoals hierboven aangegeven stijgt het aantal jongeren met schulden. Schulden vormen een belemmering om te participeren. Wij stellen voor om tijdens de zoekperiode jongeren met schulden te verplichten een budgetcursus of een voorlichtingsbijeenkomst te volgen. Zo worden belemmeringen om aan de slag te gaan weggenomen en worden potentiële werkgevers ontlast van beslagleggingen op salarissen.

SPOOR 5 Online en offline netwerken

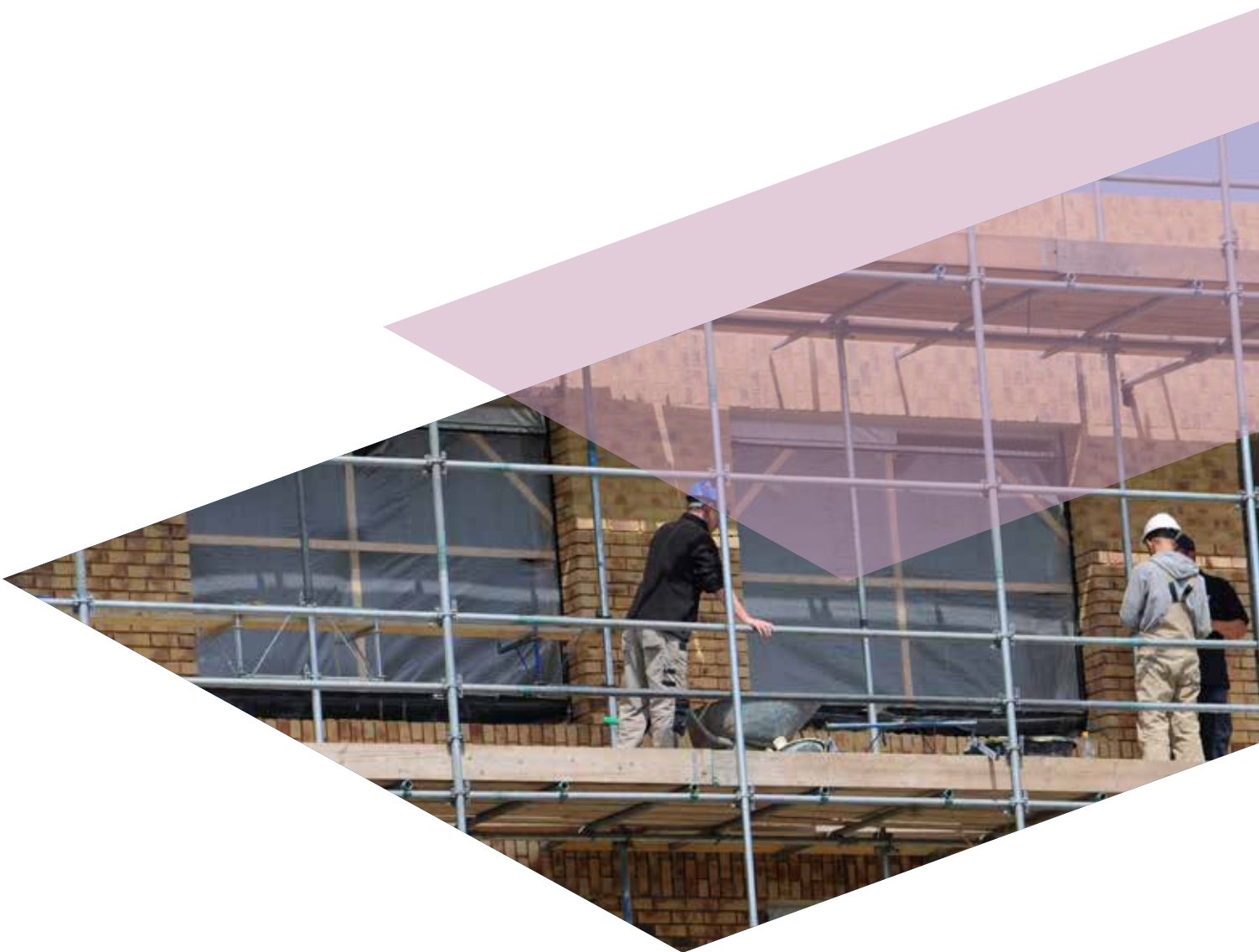
Samen met Sterk Netwerk zetten wij ons in om met het maatschappelijk middenveld, professionals en vrijwilligers, armoede te voorkomen en te bestrijden. Samen werken wij het structureel verbeteren van de leesbaarheid van brieven en formulieren, aan vereenvoudiging, aan digitalisering, aan het vergroten van het bereik van regelingen, aan meer maatwerk, groter mandaat bij anderen en vermijden van bureaucratie. Sociale media vormen hiervan een onderdeel. Maar ook van de 'oude media' blijven wij gebruik maken.

Uit de onlangs gehouden enquête over regelingen bleek uit de zeer hoge respons dat burgers met langdurig laag inkomen vrij weinig gebruik maken van sociale media en internet. Zij hebben (nog) meer behoefte aan foldermateriaal en persoonlijke brieven/uitnodigingen en contact/gesprek. Over een paar jaar zal dat anders zijn, maar voor nu moeten wij wel oog blijven houden voor de groep die niet mee kan met de digitalisering.

4.2 Evaluatie Bredase Plus eind 2015

De Bredase Plus kent geen vaste looptijd. Met de uitvoering van de Bredase Plus zijn we gestart in 2014.

Pas na evaluatie , die eind 2015 zal plaatsvinden, besluiten wij of wij ook in 2016 verder uitvoering geven aan de Bredase Plus. Mogelijk maken wij op dat moment (andere) financiële keuzes. Hierbij wordt opgemerkt dat de middelen die aan de Bredase Plus gekoppeld zijn structureel zijn, maar ook anders kunnen worden ingezet.





Actielijn 5 Inkomensondersteuning

Activiteiten 2015 en 2016:

- 1 Uitvoering van de Maatregelen Wwb
 - Bijstandsnormsystematiek
 - Meer maatwerk gericht beleid
 - Wijziging inkomensgrenzen
 - Individuele inkomensloeslag
 - Studieregeling voor studenten met arbeidsbeperkingen
- 2 Uitvoering beleid voor chronisch zieken en gehandicapten en vergoedingen ziektekosten

5.1 Uitvoering van de Maatregelen Wwb

De aanpassingen als gevolg van de inwerkingtreding Maatregelen Wwb zorgen ervoor dat de socialezekerheidsregelingen houdbaar en toegankelijk blijven. Daarnaast bieden de maatregelen mensen die het niet redden een extra steuntje in de rug. Om de bijstand activerender te maken spreekt de regering bijstandsgerechtigden aan op de inzet van de eigen mogelijkheden, tegelijkertijd oog houdend voor de menselijke maat en ruimte voor maatwerk.

Bijstandsnormsystematiek

Het kabinet neemt maatregelen om werken meer lonend te maken. Met ingang van 2015 wijzigt de bijstandssystematiek voor alleenstaande ouders en meerpersoonshuishoudens (wijziging alleenstaande oudernorm en invoering kostendelersnorm). De bijstandsnormen zijn vanaf 2015 geüniformeerd in de Participatiewet opgenomen. Wij gaan uitvoering geven aan dit wettelijk kader, maar repareren eventueel ongunstig rijksbeleid niet met bijzondere bijstand of armoedemiddelen, tenzij het rijk deze opdracht geeft. Daar waar mogelijk bieden wij ondersteuning door maatwerk. De bijstandsnormen voor schoolverlaters en dak- en thuislozen willen wij handhaven op het niveau van 2014. Het college neemt hierover als gevolg van de wijziging van het wettelijk kader een besluit en legt dit conform de wet vast in beleidsregels.

Wij zijn ons ervan bewust dat bepaalde groepen meer steun nodig hebben dan anderen. Wij zorgen ervoor dat wij in beeld hebben welke impact rijksmaatregelen op huishoudniveau hebben. Bijvoorbeeld de groep alleenstaande ouders die vanaf 2015 meer kindgebonden budget gaan ontvangen, maar minder bijstand. Eind 2015 brengen wij de eventuele consequenties in beeld en doen indien nodig een voorstel voor beleidsaanpassing.

Meer maatwerk gericht beleid

Door de Maatregelen Wwb wijzigen de wetsartikelen over bijzondere (categoriale) bijstand (artikel 35) en de langdurigheidstoelag (artikel 36). Dit vraagt om een aantal beleidskeuzes ten aanzien van het activerende armoedebeleid (actielijn 4) en inkomensondersteuning.

De focus ligt op individueel maatwerk. De bijzondere bijstand moet gericht worden ingezet voor de vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten van mensen die hier echt zelf niet in kunnen voorzien en deze aanvullende ondersteuning echt nodig hebben. De regering beoogt niet alleen geldelijke ondersteuning te bieden, maar ook de persoonlijke en maatschappelijke situatie te verbeteren en waar mogelijk de belanghebbende weer deel te laten nemen aan het arbeidsproces. Verbetering op genoemde terreinen kan een toekomstig beroep op de (bijzondere) bijstand voorkomen. Met andere woorden, de ondersteuning moet ook een

(langdurig) effect hebben.

Bovenstaande lijn volgen wij met ons bijzondere bijstandsbeleid: individueel maatwerk, indien het echt niet anders kan. Wij passen het beleid gericht toe. Dit betekent ook dat wij beoordelen of de gevraagde kosten ook daadwerkelijk gemaakt zijn. Dit controleren wij bij de aanvraag van een armoederegelingen, maar ook steekproefsgewijs. Blijkt bij controle dat de kosten niet gemaakt zijn of dat er een andere meer adequate oplossing van toepassing is, dan vragen wij de bijstand terug.

Wij komen tot meer maatwerk gericht beleid door per 2015 een aantal wijzigingen door te voeren:

1. wijzigen van de inkomensgrens voor toegang tot armoederegelingen, met speciale aandacht voor alleenstaande ouders en de participatie van kinderen;
2. het uitbreiden van de doelgroep en de hoogte van het schoolstartpakket; kinderen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar komen in aanmerking voor € 150,- per jaar en kinderen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar voor € 250,- per jaar; wij vergoeden de daadwerkelijk gemaakte kosten⁷;
3. per jaar komen pensioengerechtigden die drie jaar of langer een inkomen genieten op 110% van de voor hun geldende AOW-norm in aanmerking voor een Seniorentoeslag voor de aanschaf van duurzame gebruiksgoederen, waarvoor zij daadwerkelijk de kosten hebben moeten maken;
4. van iedere belanghebbende die bijzondere bijstand aanvraagt voor algemene duurzame gebruiksgoederen vragen wij daarvoor te sparen; bij de beoordeling van de aanvraag houden wij rekening met 5% reserveringscapaciteit; de bijstand voor duurzame gebruiksgoederen is een lening die moet worden terugbetaald; wij verwijzen actief naar kringloopwinkels om daar de goederen aan te schaffen;
5. in aansluiting op punt 4 versoepelen wij het beleid door de individuele inkomenstoelage (voormalige langdurigheidstoelage) en Seniorentoeslag niet meer als voorliggende voorziening te beschouwen of te verrekenen met de toegekende bijstand.

Wijzigen inkomensgrenzen

Wij wijzigen per 2015 de inkomensgrenzen voor toegang tot armoederegelingen. In Breda kennen wij in 2015 de volgende armoederegelingen:

- a. Individuele bijzondere bijstand
- b. Schoolstartpakket
- c. Seniorentoeslag
- d. Individuele inkomenstoelage
- e. Collectieve ziektekostenverzekering voor minima
- f. BredaPas
- g. Jeugdsportfonds en Jeugdcultuurfonds Breda

Om werk meer lonend te maken en te houden verhogen wij de inkomensgrens om in aanmerking te komen voor het armoedebeleid naar 110% netto wettelijk minimum loon (sociaal minimum)

voor alleenstaande ouders. Voor alleenstaande ouders geldt dan dezelfde inkomensgrens als voor gehuwden/samenwonenden. We nemen dat rekennorm voor de hoogte van de bijstand als uitgangspunt.

De inkomensgrens voor alleenstaanden is hiervan afgeleid (de alleenstaande norm + 10%).

Wij stellen halfjaarlijks richtbedragen vast, zodra het nieuwe bedrag voor het wettelijk minimumloon bekend is, en communiceren hierover via website, mailings en voorlichtingsbijeenkomsten.

⁷ Het college heeft op 25 november 2014 twee groepen aangewezen die vanwege hun groepskenmerken aanmerkelijke kosten maken. Hierdoor wordt steekproefsgewijze controle voor de besteding van middelen mogelijk gemaakt. De groepen zijn schoolgaande kinderen en ouderen met langdurig laag inkomen.

De inkomensgrens voor pensioengerechtigden om in aanmerking te komen voor het armoedebeleid verhogen wij naar 110% van de geldende AOW-norm.

Van de verhoging profiteren vooral alleenstaande ouders, werkende armen en ouderen met een klein of geen pensioen. Als uitkeringsgerechtigden vanuit de bijstand gaan werken en in eerste instantie niet veel meer verdienen dan het minimumloon, blijft armoedebeleid voor hen toegankelijk. Dit maakt de stap naar werk meer lonend. Mensen die al werken voor het minimumloon kunnen een extra steuntje in de rug krijgen door beroep te kunnen doen op het armoedebeleid, zodat werk voor deze groep ook lonend blijft. Vooral alleenstaande ouders die gaan werken en net het minimumloon of iets meer verdienen profiteren; zij kunnen een beroep doen op de armoederegelingen die vooral de participatie van hun kinderen ondersteunt.

Via een monitor wordt bijgehouden wat de effecten zijn en Nibud verricht een minima-effect-rapportage eind 2015.

Individuele inkomensvoetstuk

Per 2015 vervangt de individuele inkomensvoetstuk de langdurigheidstoelag. De bedoeling van de wijziging is dat het recht op de voetstuk individueel wordt beoordeeld en dat alleen de mensen die het echt nodig hebben recht hebben op de voetstuk. De gemeente beoordeelt of iemand nog uitzicht heeft op inkomensverbetering. Als dat zo is, dan is er geen recht op de voetstuk. Ook kijken wij naar de krachten en bekwaamheden van mensen en de inspanningen die zij verricht om tot inkomensverbetering te komen. Zolang mensen in staat zijn een arbeidsgericht traject te volgen, zien wij uitzicht op inkomensverbetering. Ook als zij langer dan drie jaar een laag inkomen hebben. Heeft iemand een laag inkomen, maar is hij of zij zijn verplichtingen niet nagekomen, dan vervalt het recht op de voetstuk in dat betreffende jaar. Heeft hij tijdelijk gewerkt, maar niet meer kunnen verdienen dan € 1.500,-, dan kan er nog steeds recht zijn op een voetstuk.

Het recht op de individuele inkomensvoetstuk ontstaat, indien een belanghebbende langer dan drie jaar een inkomen ontvangt op 110% van het WML (sociaal minimum, naar rato per huishouden), geen vermogen heeft boven de grens van de wet, geen uitzicht heeft op inkomensverbetering en zijn verplichtingen verbonden aan de uitkering is nagekomen in het jaar voorafgaand aan de aanvraag. Het bedrag voor alleenstaanden is € 250,- per jaar, voor alleenstaande ouders/gehuwden/samenwonenden € 350,- per jaar. De voorwaarden zijn uitgewerkt in de Verordening individuele inkomensvoetstuk Participatiewet Breda 2015.

Studieregeling voor studenten met arbeidsbeperkingen

In de Participatiewet is een studieregeling opgenomen: de individuele studietoelag. Hiermee krijgt het college de mogelijkheid mensen met een arbeidshandicap, van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, een individuele studietoelag te verstrekken als ze studeren. Dit vanuit de gedachte dat het afronden van een studie de positie op de arbeidsmarkt versterkt. De studieregeling is aanvullend op het sociaal leenstelsel en is bedoeld om deze groep te motiveren en stimuleren bij het halen van een diploma. Een bijdrage kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat de student kan volstaan met een lagere lening. Dat kan net over de drempel helpen om toch te studeren.

De Gemeente Breda gaat deze regeling uitvoeren conform de regeling die nu al bestaat in de Wajong. In de Verordening individuele studietoelag Participatiewet Breda 2015 zijn de voorwaarden opgenomen.

Naar verwachting betreft het een relatief klein groep belanghebbenden. Wij zullen de Hoge Scholen in Breda in kennisstellen van deze regeling.

5.2 Uitvoering beleid voor chronisch zieken en gehandicapten en vergoedingen ziektekosten

Collectieve ziektekostenverzekering voor minima

In 2015 kunnen Bredase minima met een inkomen tot 110% van het WML (sociaal minimum, naar rato per huishouden)) een collectieve ziektekostenverzekering afsluiten. Op deze verzekering verkrijgen minima 7% collectiviteitskorting. De gemeente draagt bij in de maandelijkse premie voor de aanvullende verzekering. De bijdrage is € 10,- per verzekerde per maand.

Wij zien deze aanvullende verzekering als een voorliggende voorziening voor alle te maken ziektekosten. Dit betekent dat wij geen bijzondere bijstand verstrekken voor ziektekosten en/of eigen bijdragen. Het eigen risico komt voor rekening van verzekerden. Deze kosten zijn er voor iedereen, daarmee algemene kosten die niet voor bijzondere bijstand in aanmerking komen. Wij wijzen verzekerden op de mogelijkheid van gespreide betaling van het eigen risico.

Maatwerkvoorziening chronisch zieken en gehandicapten

Voor chronisch zieken en gehandicapten voeren wij per 2015 de 'maatwerkvoorziening chronisch zieken en gehandicapten' uit. Huishoudens met een inkomen tot 130% van het WML kunnen zich via een uitgebreid pakket verzekeren voor hun hoge ziektekosten. De gemeente draagt bij in de maandelijkse premie tot € 30,- per verzekerde per maand. Wij bieden dit uitgebreide pakket ter compensatie van de afschaffing van de WTCG tegemoetkoming en het wegvallen van de Compensatie Eigen Risico. Verzekerden bepalen zelf of het uitgebreide pakket de kosten dekt die zij hebben. Wij laten aan hen de keus of zij zich chronisch ziek of gehandicapt beoordelen.

Blijkt dat het uitgebreide pakket toch bepaalde ziektekosten, of gerelateerde kosten zoals waskosten, stookkosten, niet dekt, dan is er een gemeentelijke fonds waarop verzekerden een beroep kunnen doen voor compensatie. In nadere regels wordt vastgelegd onder welke voorwaarden een beroep op dit fonds kan worden gedaan. Hiermee versoepelen wij het beleid met betrekking tot het toekennen van bijstand voor (eigen bijdrage van) ziektekosten bij onvermijdelijk hoge kosten om zorgmijden te voorkomen en gezondheid te verbeteren.

Geen eigen bijdrage Wmo-voorzieningen

Wij houden vast aan het principe dat eigen bijdrage Wmo-voorzieningen niet worden vergoed via de bijzondere bijstand. Bij een stapeling van kosten zou het genoemde fonds een uitkomst kunnen bieden. Wij verwachten deze stapeling alleen bij mensen die te maken hebben met chronische ziekte en handicap voordoet.



Bestedingsplan

1. Participatiebudget 2015-2016

Vanwege de landelijke bezuinigingen zijn minder middelen beschikbaar om mensen te begeleiden naar werk of op een andere wijze te laten participeren. We krijgen ook te maken met een grotere doelgroep bestaande uit meer mensen met verminderd arbeidsvermogen. Dit vraagt om keuzes qua visie, doelgroepen en dienstverlening. Scherpe keuzes zijn daarbij onvermijdelijk. Iedereen ondersteunen is binnen de voor participatie beschikbare middelen niet mogelijk.

Kosten	2015	2016
Uitvoering Sociale Werkvoorziening	28.262.000	26.686.000
Interne kosten/ uitvoering re-integratie	4.689.000	4.689.000
Externe contracten/gespecialiseerde inhuur	220.000	220.000
Afbouw gesubsidieerde arbeid inclusief Wiw /banenpool	170.000	150.000
Ondersteunende regelingen/kosten (reiskosten, scholing, kinderopvang en PRB)	390.000	390.000
Doorloop kosten verstrekte Baanbonussen 2014	150.000	
Doorloop kosten Regionale Baan Bonus actieplan jeugdwerkloosheid	43.000	
Doorloop kosten sociaal detachingsbureau 2014	43.000	
Inburgering	159.000	110.000
Indicatie voorzieningen nieuwe doelgroep	225.000	225.000
Regionale incidentele loonkostensubsidie (nieuw)	200.000	200.000
Extra investering integrale aanpak jongeren	pm	pm
Ruimte voor innovatie: re-integratieproeftuin inclusief verlenging enkele projecten	225.000	225.000
Businesscase: innovatie werkgelegenheid	275.000	275.000
Beschut werken	216.000	
Tegenprestatie		
Totaal begrote kosten	35.267.000	33.170.000
Totaal beschikbaar Participatiebudget	33.248.000	30.862.000
Reserve ATEA**	7.067.000	5.785.000
Meeneemregeling participatiebudget**	398.000	
Reserve Sociale Zaken en Werkgelegenheid**	2.466.000	2.071.000
Totaal beschikbaar	43.178.000	38.718.000
Nieuw saldo reserve ATEA einde	5.785.000	4.028.000
Nieuw saldo meeneemregeling einde		
Nieuw saldo reserve Sociale Zaken en Werkgelegenheid	2.071.000	1.520.000

* Bovenstaand bestedingsplan is aangepast aan de laatste wijzigingen maar blijft onder voorbehoud. De aanpassingen van rijksbeleid, effecten van de conjunctuur en werkelijke uitgaven 2014 kunnen nog wijzigingen met zich meebrengen. Deze wijzigingen worden pas in de loop van 2015 volledig duidelijk.

** Naar verwachting resteert dit bedrag eind 2014 overeenkomstig begroting 2015 Gemeente Breda.

Het saldo tussen de kosten en baten voor de uitvoering van de Sociale Werkvoorziening wordt in 2015 (ad € 1.066.000) en 2016 (ad € 1.757.000) ten laste van de reserve ATEA gebracht. Het saldo tussen de kosten en baten voor re-integratie wordt in 2015 (€ 345.000) en 2016 (€ 551.000) ten laste van de meeneemregeling en reserve Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebracht. Daarnaast is er in 2015 nog een bedrag (€ 50.000) t.b.v. het armoedebeleid ten laste van de reserve Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebracht.

In bovenstaand overzicht is rekening gehouden met de kosten voor de nieuwe voorziening beschut werken in 2015 ten laste van de reserve ATEA. Dit op basis van het scenario vervanging 1/3 van de uitstroom Sociale Werkvoorziening. De dekking van de kosten voor 2016 en verder wordt meegenomen bij de voorjaarsnota 2016.

Aan de directeur Ontwikkeling wordt opdracht gegeven om te komen tot een sluitend meerjaren perspectief Participatie. Uitgangspunt is een sluitende begroting. Het gaat om een meerjarenraming van de totale bestedingen participatie (inclusief Sociale Werkvoorziening), terugvordering en verhaal en het budget Inkomensdeel (BUIG), waaruit de uitkeringen en de (nieuwe) structurele loonkostensubsidies betaald (gaan) worden. Eventuele ombuigings- en frictiekosten met betrekking tot de ombouw van de organisatie voor de uitvoering van de Sociale Werkvoorziening worden ook in beeld gebracht. Dit sluitend mee jaren perspectief is mede input voor de besluitvorming met betrekking tot de voorjaarsnota 2016.

2. Bredase plus op armoedebeloid/schuldhelpverlening 2014-2015

De komende jaren zetten we het budget voor armoedebestrijding vooral in op het vergoeden van de daadwerkelijke noodzakelijke bijzondere kosten die een cliënt maakt en voor participatie met de BredaPas. Het bestaande activerende armoedebeloid zetten wij de komende jaren, ware het met accentverschillen, op dezelfde wijze voort. De extra middelen die wij van het rijk ontvangen zetten wij vooral in op de "plus op het armoede en schuldenbeloid van Breda".

bedragen in €	2014	2015
Spoor 1	221.000	295.000
Spoor 2	50.000	250.000
Spoor 3	195.000	185.000
Spoor 4	270.000	250.000
Spoor 5	10.000	10.000
Evaluaties	-	30.000
Totaal	746.000	1.020.000
Ontwikkelbudget*	60.000	80.000
Totaal	806.000	1.100.000

* Ontwikkelbudget 2014 en 2015 dient als vangnet voor de kwetsbare die met een stapeling van effecten geconfronteerd wordt. Aan het budget worden bedragen die op de vijf sporen niet besteed zijn toegevoegd.

3. Keuzes

Vanwege de landelijke bezuinigingen zijn minder middelen beschikbaar om mensen te begeleiden naar werk of op een andere wijze te laten participeren. We krijgen ook te maken met een grotere doelgroep bestaande uit meer mensen met verminderd arbeidsvermogen. Ook het budget BUIG, voor de betaling van de gemeentelijke uitkeringen en structurele loonkostensubsidies daalt aanzienlijk de komende jaren.

Dit vraagt om keuzes qua visie, doelgroepen en dienstverlening. Scherpe keuzes zijn hierbij onvermijdelijk. De middelen die binnen de uitvoering van de Participatiewet beschikbaar zijn voor participatie zijn ontoereikend om iedereen te ondersteunen! De afgelopen periode hebben we veel maatregelen genomen om te anticiperen op de daling van het participatiebudget: geen inkoop meer van dure lange re-integratiecontracten, maar als gemeente meer zelf doen. Ook door beëindiging van de huidige vorm van gesubsidieerde arbeid zijn de uitgaven van het participatiebudget in de komende jaren substantieel verlaagd.

Onderstaand treft u de keuzes van het Beleidskader en Uitvoeringsplan Participatie aan:

- We investeren nog steeds in de activering/participatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en bieden zorg vanuit collectieve voorzieningen/organisaties. Financiering hiervan geschiedt in principe vanuit andere middelen (AWBZ, Wmo, subsidies) dan het participatiebudget. Het participatiebudget is niet bestemd om stedelijke voorzieningen, organisaties en projecten in stand te houden.
- Om uit te komen binnen het beschikbare budget BUIG richten we ons de komende jaren op "activiteiten gericht op uitstroom naar werk en de activiteiten die zorgen voor verlaging van het aantal uitkeringen en verhoging van de inkomsten".
- Uit onderzoek blijft dat "motivatie" een cruciale rol speelt bij succesvolle uitstroom van werkzoekenden uit de bijstand richting een baan⁸. Bij de inzet van onze dienstverlening geven we prioriteit aan de ondersteuning aan gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen en perspectief op betaald werk.

Bij de prioritering van bestedingen vanuit het participatiebudget hanteren we de volgende uitgangspunten:

Uitgangspunten

- We willen zoveel mogelijk mensen uit de gemeentelijke doelgroep ondersteunen.
- Bij besteding van het participatiebudget geven we prioriteit aan de begeleiding van gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen (inclusief mensen met een beperking) en perspectief op betaald werk (al dan niet met inzet van voorzieningen)
- We geven prioriteit aan personen met een gemeentelijke uitkering boven niet-uitkeringsontvangers (NUO's). We investeren niet in niet-uitkeringsontvangers vanaf 27 jaar.
- We investeren in de dienstverlening aan jongeren < 27 jaar met en zonder gemeentelijke uitkering, die (passende) ondersteuning nodig en leveren de komende jaren een bijdrage aan de integrale aanpak van (kwetsbare) jongeren in het kader van de transformatie van de decentralisaties.
- We investeren in projecten gericht op motivatie en gedragsverandering bij niet-gemotiveerden zolang projecten effectief zijn en de kosten en baten in evenwicht zijn. (De baten ontstaan door het beëindigen van uitkeringen of het opleggen van maatregelen).
- We beperken de omvang van het aanbod van enkele instrumenten door het vaststellen van financiële plafonds.
- Voor de wettelijke opgave van de tegenprestatie kiezen we voor het uitgangspunt: ruimte bieden voor het optimaal benutten van talent. De terminologie die wordt gebruikt is 'maatschappelijke inspanning'. De doelgroep betreft uitkeringsgerechtigden die momenteel niet deelnemen aan de activerings- of uitstroomtraject. De focus ligt op gemotiveerde mensen.
- We reserveren een bedrag van € 225.000,- voor instrumentarium ten behoeve van de nieuwe doelgroep met een arbeidsbeperking. Dit tot een beter zicht is verkregen op benodigde ondersteuning en instrumenten en omvang van de doelgroep.
- Voorzieningen en instrumenten voor werkgevers (onder andere loonkostensubsidie en no-riskpolis) en werkzoekenden geven we (zoveel als mogelijk) regionaal vorm in de arbeidsmarktregio West-Brabant.
- We kiezen voor aansluiting bij regionale werkgeversinstrumenten om geen 'wildgroei' aan subsidies voor werkgevers uit de regio te creëren. We kiezen voor een regionale tijdelijke loonkostensubsidie voor werkzoekenden met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt (100 % loonwaarde), mede als marketinginstrument. We stellen hiervoor een financieel plafond van € 200.000. De Bredase Baan Bonus zullen we daarom niet continueren.

⁸ "Je moet echt een wil hebben, anders ga je het niet redden", 2014, AVANS

- We reserveren middelen voor ambitie en innovatie:
 - In het kader van de re-integratie proeftuin zijn verschillende innovatieve projecten gestart die inmiddels hun vruchten beginnen af te werpen. Enkele projecten zijn al afgerond. In 2015 reserveren we ruimte om succesvolle projecten een vervolg te geven en geleerde lessen te bestendigen in het regulier beleid. Ook willen we ruimte behouden voor nieuwe innovaties. Juist in de komende periode van transformatie zijn innovaties van groot belang. Samen met overheden, onderwijs en ondernemers gaan we op zoek naar innovatieve manieren om mensen uit de bijstand met en zonder beperkingen aan het werk te helpen. Op basis van de ervaringen met de re-integratie proeftuin worden de criteria aangescherpt. We reserveren in 2015 en 2016 € 225.000,- om dit vorm te geven.
 - De komende periode werken we een businesscase uit gericht op het behoud van werkgelegenheid. We willen betaald werk voor Breda en/of de regio West-Brabant behouden om de gemeentelijke doelgroep goed te kunnen blijven ondersteunen. We reserveren hiervoor € 275.000,- in 2015 en 2016.

- Beschut werken: In 2015 starten we met het organiseren van de nieuwe voorziening beschut werk conform de Participatiewet. Daarmee kunnen we een dienstverband aanbieden aan mensen alleen onder sterk aangepaste werkomstandigheden deel kunnen nemen aan het arbeidsproces. We kiezen voor een geleidelijke opbouw van het aantal plaatsen voor beschut werken in 2015 met ongeveer 17 fte per jaar. Dit is gebaseerd op vervanging van één derde van de jaarlijkse uitstroom uit de WSW, conform de ambitie van de rijksoverheid. Besluitvorming over de nieuwe voorziening beschut werken in 2016 en verder wordt betrokken bij de Voorjaarsnota 2016. Het beschut werk wordt uitgevoerd door de ATEA-groep, al dan niet in samenwerking met externe partners.

- Aan de directeur Ontwikkeling wordt opdracht gegeven om te komen tot een sluitend meerjaren perspectief Participatie. Uitgangspunt is een sluitende begroting. Het gaat om een meerjarenraming van de totale bestedingen participatie (inclusief Sociale Werkvoorziening), terugvordering en verhaal en het budget Inkomensdeel (BUIG), waaruit de uitkeringen en de (nieuwe) structurele loonkostensubsidies betaald (gaan) worden. Eventuele ombuigings- en frictiekosten met betrekking tot de ombouw van de organisatie voor de uitvoering van de Sociale Werkvoorziening worden ook in beeld gebracht. Dit sluitend meerjaren perspectief is mede input voor de besluitvorming met betrekking tot de voorjaarsnota 2016.

- We zetten in 2015 en 2016 het bestaande armoedebeleid op dezelfde wijze voort, ware het met accentverschillen. Wij hebben hierbij aandacht voor knelpunten als wachtlijsten en doorlooptijden en mogelijke inconsequenties in beleid. Zoals al in de notitie 'de Bredase Plus op armoede- en schuldenbeleid' verwoord, ligt onze focus vooral op het verbeteren van het perspectief van mensen. Daarbij hebben wij aandacht voor voorlichting over regelingen, het organiseren van korte lijnen tussen burgers, professionals en vrijwilligers en het vergroten van hun deskundigheid, en sturen wij op gedragsverandering om voortaan in eigen levensonderhoud te voorzien. Ons beleid richt zich vooral op participatie van kinderen die opgroeien in gezinnen met een laag inkomen.

- Vanwege beperkte middelen in het budget voor participatie kiezen we ervoor om de pilot "Startersbeurs" die in 2014 is ingezet in 2015 niet te continueren. Binnen de huidige dienstverlening hebben we verschillende re-integratieinstrumenten/voorzieningen om jongeren te begeleiden naar werk/participatie.

Monitoring resultaten Participatie 2015 en 2016

Resultaat beleidskader	Opgave 2015 en 2016	Te monitoren indicatoren
Het aantal mensen met een gemeentelijke uitkering blijft binnen de marges van het budget voor uitkering (BUIG)	<p>We verlagen we het aantal uitkeringen tot het beschikbare budget. In 2015 en 2016 betekent dat een verlaging naar een totaal aantal van 4.180 uitkeringen⁹ (ten opzichte van de stand van 1 oktober 2014 (4.590) is dat een verlaging van 410 uitkeringen).</p> <p>Dit willen we realiseren door de activiteiten genoemd in dit uitvoeringsplan, die moeten leiden tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van de uitstroom naar werk (o.a. aanbodversterking, bemiddeling en werkgeversbenadering) • Verhoging van de uitstroom overige redenen (door o.a. toezicht en handhaving en strikte toepassing maatregelenbeleid) • Beperking van de instroom (directe aanpak aan de poort gericht op werk en handhaving aan de poort, preventie fraude) • Verhoging van inkomsten van klanten (stimuleren deeltijdwerken en zelfstandig ondernemerschap) • Verhoging inkomsten maatregelen, terugvordering en verhaal (o.a. door strikte toepassing maatregelenbeleid en themaonderzoeken) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal uitkeringen totaal per jaar • Uitgaven BUIG totaal per jaar - Uitgaven structurele loonkostensubsidie • Uitstroom totaal per jaar - naar werk - overige redenen beïnvloedbaar - overige redenen niet beïnvloedbaar • Beperking instroom per jaar (% toegekende aanvragen op totaal aanvragen bijstand) • Inkomsten van cliënten per jaar - inkomsten uit arbeid - inkomsten uit zelfst. beroep of bedrijf - overig • Inkomsten uit opgelegde maatregelen per jaar • Monitoring resultaat uitstroom en maatregelen handhavingsacties themaonderzoeken
Jaarlijks verbetert 20% van de cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (geen perspectief) zijn uitgangspositie voor participatie.	<p>Cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gaan naar het Zorg- en Activeringsbedrijf van de ATEA-groep. Van deze cliënten verbetert jaarlijks 20% zijn uitgangspositie voor participatie. Dit wordt zichtbaar door stijging op de participatieladder of door de doorstroom van het Zorg- en Activeringsbedrijf naar het Arbeidsbemiddelingsbedrijf. Dit willen we realiseren door de inzet van activeringstrajecten. We zetten in 2015 en 2016 in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van het aantal zorg- en sociale activeringsplekken ten behoeve van mensen met een gemeentelijke uitkering; • Verhoging van het aantal activeringsprojecten 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dat stijgt op de participatieladder per jaar. • Percentage cliënten dat doorstroomt van het Zorg- en Activeringsbedrijf naar het Arbeidsbemiddelingsbedrijf per jaar. • Aantal zorg- en sociale activeringsplekken dat jaarlijks ingevuld wordt • Aantal activeringsprojecten dat jaarlijks geacquireerd wordt.
Het percentage (groeps) detacheringen en begeleid werkplekken van SW medewerkers stijgt.	<p>In 2015 stijgt het aandeel (groeps-) detacherings- en begeleidde werkplekken binnen het totaal aan arbeidsplaatsen in de SW naar 37%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage (groeps-) detacherings- en begeleidde werkplekken op totaal aantal arbeidsplaatsen SW per jaar.
Periodiek worden twee klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd: één onder cliënten en één onder ondernemers.	<ul style="list-style-type: none"> • De tevredenheid onder cliënten vertoont in 2016 een stijgende lijn ten opzichte van 2014 en 2015 en is minimaal gelijk aan de gemiddelde tevredenheid in andere gemeenten. • De tevredenheid onder ondernemers over de dienstverlening stijgt naar een 8. 	<ul style="list-style-type: none"> • het gemiddelde rapportcijfer dat de klanten met een WWB-uitkering geven aan de dienstverlening van de gemeente met betrekking tot de WWB. • Gemiddelde rapportcijfer dat ondernemers geven aan de dienstverlening van de gemeente

⁹ De streefwaarde voor het aantal uitkeringen kan nog naar beneden worden bijgesteld, afhankelijk van het aantal toe te kennen structurele loonkostensubsidies. De structurele loonkostensubsidies worden ook vanuit het BUIG bekostigd.

Resultaat beleidskader	Opgave 2015 en 2016	Te monitoren indicatoren
Effectiviteit van het re-integratie instrumentarium wordt jaarlijks geanalyseerd. Op basis hiervan vindt periodiek bijsturing plaats.	De effectiviteit van het re-integratie instrumentarium wordt beoordeeld in relatie tot de beleidsambities: de uitstroom naar werk staat voorop en voor wie dat niet mogelijk is, is participatie het doel. We monitoren de effecten m.b.t. uitstroom en stijging op de participatieladder van instrumenten. Naast de analyse van deze cijfermatige informatie is ook de input uit landelijke onderzoeken en de ervaring van de professionals in de uitvoering een belangrijke bron voor de analyse van de effectiviteit van re-integratie instrumenten.	Monitoring van resultaten re-integratie instrumenten te meten in uitstroom en stijging participatieladder
In de arbeidsmarktregio West-Brabant, onder verantwoordelijkheid van het regionaal Werkbedrijf, zijn in 2014 tot 2016 715 extra banen voor mensen met een beperking beschikbaar gesteld in samenwerking met ondernemers, sociale partners, onderwijs en UWV.	Voor West-Brabant is de opgave voor de Baanafsprak in de periode 2014-2016 715 extra banen voor arbeidsbeperkten (570 door de marktsector en 145 door de overheid). Voor Breda is de opgave 239 extra banen (170 door de marktsector en 69 door de overheid). Voor Breda als werkgever betekent dit 6,5 baanafpraak tot en met 2015.	Monitoring sluit aan bij de nader uit te werken landelijke monitoring van de baanafpraak.
Voorzieningen en instrumenten voor werkgevers en werkzoekenden zijn in de arbeidsmarktregio West-Brabant (zoveel als mogelijk) geüniformeerd en uitgevoerd.	Vanaf 2015 zijn de instrumenten en methodieken gericht op het ontzorgen en stimuleren van werkgevers regionaal ingericht, waaronder een loonwaarde methodiek, een structurele loonkostensubsidie voor mensen met beperkte loonwaarde, een regionale incidentele loonkostensubsidie, no-risk polis, jobcoaching en werkplekaanpassing.	Werkgevers ervaren eenduidigheid in de dienstverlening in de regio West-Brabant.
Voor de bestrijding van armoede en de inzet van schuldhulpverlening gelden de volgende resultaten: <ul style="list-style-type: none"> • het aantal Bredanaars met perspectief is gestegen • minder kinderen verkeren in een armoedesituatie • minder beroep wordt gedaan op schuldhulpverlening • minder beroep wordt gedaan op noodfondsen • het aantal huishoudens met een laag inkomen in Breda is niet hoger dan 10%. 	<ul style="list-style-type: none"> • het aandeel huishoudens met een laag inkomen in Breda in 2015 en 2016 niet hoger dan in 2013 • het aantal kinderen in een armoedesituatie is niet hoger dan in 2013 • het aantal langdurige schuldhulpverleningstrajecten en WSNP trajecten is niet hoger dan in 2013 • het beroep op particuliere initiatieven voor noodgelden is niet hoger dan in 2013 	<ul style="list-style-type: none"> • Aandeel huishoudens met laag inkomen • Aantal kinderen in armoedesituatie • Aantal langdurige schuldhulpverleningstrajecten en WSNP trajecten • Beroep op particuliere initiatieven voor noodgelden

Uitvoeringsorganisatie

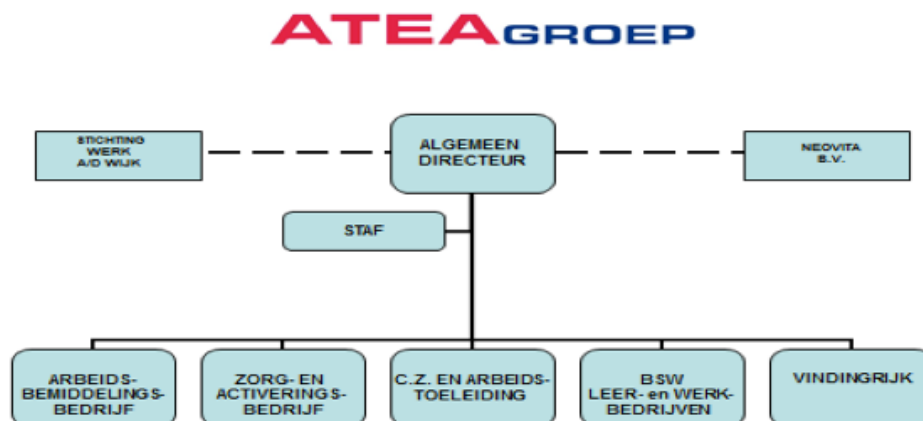
Onze beleidsvoornemens voeren wij uit door intensieve samenwerking met verschillende uitvoerende partijen onder de vlag van de Gemeente Breda. De uitvoering van het beleid is belegd bij de ATEA-groep en de directie Dienstverlening (afdelingen Administratie- en Basisregistraties, Toezicht en Handhaving en de Kredietbank West-Brabant). Dit in nauwe samenwerking met de partners in de stad.

Binnen de ATEA-groep is de expertise om mensen zonder werk weer een plek te geven op de arbeidsmarkt gebundeld en is zij maximaal toegerust om in te spelen op nieuwe wetgeving waarbij de hele keten "van AWBZ tot regulier werk" wordt overzien en ontwikkeld. ATEA staat voor Activering, Training En Arbeidsbemiddeling en is een samenvoeging van BSW Bedrijven en een deel van de voormalige directie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Gemeente Breda. Het Leerwerkbedrijf realiseert dit onder meer door werkzoekenden, naast directe bemiddeling naar regulier werk, gericht in te schakelen bij zowel gemeentelijke als reguliere arbeidsprocessen. Waar nodig wordt daarbij samengewerkt met lokale en regionale partners.

De ATEA-groep voorkomt maatschappelijke uitsluiting van mensen, in met name zorg- en sociale activeringssituaties, door verhoging van de maatschappelijke en arbeidsparticipatie. Dit gebeurt door het vergroten van het probleemoplossend vermogen van mensen en door bemiddeling bij het vinden van activeringsplaatsen met een maatschappelijke of economische bijdrage. Ook realiseert de ATEA-groep verschillende taken in het kader van de Wmo/AWBZ, waaronder de uitvoering van dagbestedingsprojecten en wijkparticipatieprojecten, inclusief de volledige uitvoering van de Alphacheque.

De uitvoering van het armoedebeleid gebeurt op twee verschillende afdelingen, waarbij het zwaartepunt ligt op afdeling Zorg-en Activeringsbedrijf.

► Organogram ATEA- groep



Kredietbank West-Brabant

De Kredietbank biedt diensten en producten die gericht zijn op het beheersbaar houden en oplossen van schulden, het verantwoord verstrekken van een lening en het beheren van financiën. Daarnaast zijn er activiteiten die zich richten op preventie, want de Kredietbank is er ook om te voorkomen dat schulden ontstaan. De Kredietbank is een onderdeel van de directie Dienstverlening van de Gemeente Breda.

Administratie en Basisregistratie

Op deze afdeling worden de standaard aanvragen bijzondere bijstand, de BredaPas aanvragen en toekenningen en aanvragen vanuit de Snelbalie bijzondere bijstand afgehandeld. Vanaf medio 2014 neemt deze afdeling ook de aanvragen van burgers die nog niet bij de gemeente bekend zijn voor haar rekening. De afdeling ABR fungeert als back-office.

Toezicht en Handhaving

Op deze afdeling worden de activiteiten met betrekking tot toezicht en handhaving uitgevoerd. Zie voor meer informatie over de activiteiten actielijn 3.

Lijst met afkortingen

ACE-netwerk	Netwerk van Stichting Arbeidsmobiliteitscentrum
ATEA-groep	Gemeentelijk leerwerkbedrijf Activering, Training en Arbeidsbemiddeling
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
Bbz 2004	Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004
BriM	Brabantse Investeringsmaatschappij
BUIG	Gebundelde Uitkering Inkomensvoorziening Gemeenten
CJG	Centrum voor Jeugd en Gezin
Elevator pitch	Korte presentatie waarin iemand kort en kernachtig verwoordt waarin hij/zij goed is
Empowerment	Werkzoekende ondersteunen in terugvinden/vergroten van zelfvertrouwen
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
Ioaw	Inkomensvoorziening oudere en/of arbeidsongeschikte werknemers
Ioaz	Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
NUO	Niet-uitkeringsontvangers
P-wet	Participatiewet
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
rpA	Regionaal platform Arbeidsmarktbeleid
RWB	Regio West-brabant (organisatievorm)
SW	Sociale werkplaats
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekering
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wmo	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WSNP	Wet schuldsanering natuurlijke personen
Wsw	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
Wwb	Wet Werk en Bijstand
ZZP-er	Zelfstandige zonder personeel

Colofon

Gemeente Breda, november 2014

Fotografie: Rik Knepper (ATEA-groep) en Wessel Keizer

