

advies  
aan b&w

Sector	: Inwoners	Openbaar: <input checked="" type="checkbox"/>
Afdeling	: Werk, Inkomen en Zorgverlening	Niet openbaar: <input type="checkbox"/>
Zaaknummer(s) ingekomen stuk(ken)	:	Kabinet: <input type="checkbox"/>
Behandelend medewerk(st)er	: Geraldine Stroux Tel.: (0495) 575 842	
Portefeuillehouder(s)	: H.A. Litjens	Nummer B&W-advies: BW-005163

**ONDERWERP**

Regionale visienota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg'.

**ADVIES**

De raad adviseren de regionale visienota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg' vast te stellen.

**TOELICHTING**

Zie voor de toelichting het raadsvoorstel.

**JURIDISCHE GEVOLGEN (o.a. FATALE TERMIJNEN/HANDHAVING)**

Niet van toepassing.

**FINANCIËLE EN PERSONELE GEVOLGEN**

Niet van toepassing.

**COMMUNICATIE/PARTICIPATIE**Voor wie is dit advies van belang?:

❖ Raadsleden

Geadviseerd wordt de volgende communicatie-instrumenten te gebruiken:

❖ Overig

Geadviseerd wordt de volgende participatie-instrumenten te gebruiken:

❖ Niet van toepassing

Weert, 10 september 2012	Commissie Welzijn van 9 oktober 2012	S		B	W	W	W	W
De directeur, 			akkoord					
	Raad van 31 oktober 2012		bespreken					
Behandeling uiterlijk in college van 18 september 2012								

Beslissing d.d.:

**Akkoord met advies** Nummer: 12

De secretaris

Totaal aantal pagina's: 2  
Pagina 1

18 SEP. 2012

**OVERLEG GEVOERD MET**

Intern:

Afdelingshoofd Werk, Inkomen en Zorgverlening: K. Joosten

Extern:

Beleidsadviseurs gemeente Roermond, Nederweert, Leudal, Echt-Susteren, Maasgouw en Roerdalen.

**BIJLAGEN**

Openbaar:

Regionale visienota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg'.

Niet-openbaar:

Niet van toepassing



Vergadering van de gemeenteraad van 31 oktober 2012	
Portefeuillehouder	: H.A. Litjens
Behandelend ambtenaar	: Geraldine Stroux
Doorkiesnummer	: (0495) 575 842
	Nummer raadsvoorstel: RAD-000704
	Agendapunt: -

### ONDERWERP

Regionale visienota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg'.

#### AANLEIDING EN DOELSTELLING

In de nota Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg is een uitwerking van een visiedocument Wet Werken naar Vermogen aangekondigd. Dit visiedocument wordt u nu, in de vorm van de bijgevoegde nota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg', ter vaststelling voorgelegd.

De visienota Werken naar vermogen in Midden-Limburg is tot stand gekomen onder regie van de Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg waarin de wethouders Werk en Inkomen van de 7 gemeentes zitting hebben. De directeuren van de SW-bedrijven Westrom en Risse, en de manager van het UWV Werkbedrijf hebben een adviserende rol binnen de stuurgroep. De inhoud van de visienota is in regionaal verband opgesteld. Bij de visievorming is gebruik gemaakt van een uitgebreid consultatietraject. Er is zorgvuldig gebruik gemaakt van informatie en overlegbijeentkomsten met verschillende mensen uit de gemeentelijke uitvoering en werkgevers.

#### PROBLEEMSTELLING

In eerste instantie was de visienota gericht op de implementatie van het wetsvoorstel Werken naar Vermogen (Wwvv). Nadat het wetsvoorstel controversieel werd verklaard, is de nota omgevormd. Het accent vanuit de Wet Sociale werkvoorziening is verschoven naar een herbezinning van re-integratie van de Wet Werk en Bijstand. Een herijking van het re-integratiebeleid is noodzakelijk om de bezuinigingen en de nieuwe ontwikkelingen binnen sociale zekerheid op te vangen. Voor u ligt daarom een nota die richting geeft en een koers bepaalt om nieuwe ontwikkelingen binnen sociale zekerheid doeltreffend in te richten.

#### OPLOSSINGSRICHTINGEN

Na vaststelling van deze gezamenlijke bijgevoegde visienota, zal de uitwerking per gemeente geïmplementeerd worden binnen de gemeentelijke re-integratieverordeningen en de gemeentelijke uitvoering. Aanpassingen van de verordeningen is voorzien voor begin volgend jaar. De implementatie van deze visie in de uitvoering zal ook worden opgenomen in de Uitvoeringsagenda Arbeidsmarktbeleid die dit najaar wordt opgesteld.

#### COMMUNICATIE

Met relevante partners zoals onderwijs, ondernemers, het economisch samenwerkingsverband de Hoge Dunk en de Ontwikkelingsmaatschappij Midden-Limburg wordt de regionale visienota 'Werken naar vermogen' besproken.

#### EVALUATIE

Binnen het samenwerkingsverband regionaal arbeidsmarktbeleid worden de evaluatietermijnen nog nader bepaald.

**ADVIES RAADSCOMMISSIE**

>

**VOORSTEL COLLEGE**

De raad adviseren de regionale visienota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg' vast te stellen.

Bijbehorend ontwerpraadsbesluit bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Burgemeester en wethouders van Weert,  
de secretaris, de burgemeester,

M.H.F. Knaapen

A.A.M.M. Heijmans



*Nummer raadsvoorstel: RAD-000704*

## **RAADSBSLUIT**

De raad van de gemeente Weert,

gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 18 september 2012;

**b e s l u i t :**

de regionale visienota 'Werken naar vermogen in Midden-Limburg' vast te stellen.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 31 oktober 2012.

De griffier,

De voorzitter,

M.H.R.M. Wolfs-Corten

A.A.M.M. Heijmans

## Werken naar vermogen in Midden-Limburg

---

### *Elk Talent aan Zet*

*Regionale visie*

*Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid Midden Limburg  
Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert*

*Augustus 2012*

# Inhoud

---

1. **Inleiding**
  - Aanleiding
  - Samenvatting
  - Totstandkoming
  - Leeswijzer
2. **Visie en ambitie**
  - Kader
  - Doelen
  - Uitgangspunten
  - Doelgroepen
  - Verantwoordelijkheid gemeenten
3. **Organisatie**
4. **Financiën**
5. **Uitvoering**





# 1. Inleiding

---

Voorliggende visienota vormt een nadere uitwerking van het regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg, zoals dit voorjaar door de betrokken colleges is vastgesteld. De noodzaak om voorliggende visie bij voorrang uit te werken, werd gevoeld met het oog op de invoering van de Wet werken naar vermogen, de forse bezuinigingen op het participatiebudget en de Wijziging van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in verband met aanpassing van de dienstverlening van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan werkgevers en werkzoekenden (Wet SUWI/ Redesign).

Ook nu de Wet werken naar vermogen (Wwv) on hold is gezet zijn de Midden-Limburgse gemeenten –gezien de dreigende tekorten in bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt en de toenemende uitkeringslasten- overtuigd van het belang te komen tot een gezamenlijke uitvoering van het re-integratiebeleid. Zodanig dat ook mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een substantiële bijdrage kunnen leveren aan de economische groei en aan de kwaliteit van de samenleving in deze regio.

5

Voorliggende nota beschrijft de wijze waarop de gemeenten hier invulling aan willen geven.

Om de doelstellingen gericht op het terugdringen van de uitkeringslast en het vergroten van de arbeidsparticipatie te kunnen realiseren, zetten gemeenten in op het kantelen van de uitvoering. De vraag van de arbeidsmarkt wordt leidend voor de wijze waarop de doelgroepen worden voorbereid op hun participatie daaraan.

Uitkeringsgerechtigden (en Nuggers) worden aangesproken op hun eigen kracht, eigen verantwoordelijkheid, competenties en kwaliteiten, in plaats van op hun beperkingen. Gemeenten hebben hierbij een initiërende, regisserende, faciliterende en ondersteunende rol, zowel richting werkgevers als richting uitkeringsgerechtigden.

Voorliggende visienota is tot stand gekomen binnen de projectstructuur 'regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg', waarin de gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert participeren. De beoogde koers is met werkgevers, raadsleden, consultants, cliënten en projectgroep en stuurgroep besproken en met de opgedane inzichten is deze koers in voorliggende nota uitgewerkt.

## *Leeswijzer*

De nota begint in hoofdstuk 2 'Visie en ambitie' met het beschrijven van het kader waarbinnen de nota tot stand is gekomen, de doelstellingen die worden gesteld, de uitgangspunten waarbinnen de uitwerking gestalte zal krijgen en de doelgroepen zoals deze worden onderscheiden. De implicaties hiervan voor de gemeentelijke verantwoordelijkheden worden hierbij verkend.

In hoofdstuk 3 is de outline voor de beoogde uitvoeringsorganisatie beschreven, waarin het werkgeversservicepunt een centrale positie in neemt. De financiële implicaties worden in hoofdstuk 4 geschetst. Een concrete begroting is immers afhankelijk van nadere keuzes bij de vormgeving van de uitvoeringsorganisatie. Hoofdstuk 5 'Uitvoering' sluit de nota af met het benoemen van de speerpunten bij de uitvoering van deze visie.

## 2. Visie en ambitie

---

### Kader

Het kader voor de nadere uitwerking van de visie op werk en re-integratie wordt gevormd door het Regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg 2012-2016 zoals door de colleges van de deelnemende gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert dit voorjaar is vastgesteld.

Daarin wordt ingezet op samenwerking tussen de drie O's, Overheid, Ondernemers en Onderwijs, met het oog op het bevorderen van de afstemming tussen vraag en aanbod naar arbeid. Het arbeidsmarktbeleid streeft ernaar dat bedrijven straks over geschikt personeel kunnen (blijven) beschikken en dat knelpunten in de personeelsvoorziening worden aangepakt. Daarmee draagt het beleid bij aan de economische groei in de regio en wordt ingespeeld op de toekomstige ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening. In het beleidsplan zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- De zeven Midden-Limburgse gemeenten voeren samen arbeidsmarktbeleid;
- Economische profielen bepalen de ontwikkeling van het arbeidspotentieel;
- Gecoördineerde werkgeversbenadering;
- Passend opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

7

Met deze doelstellingen beogen de samenwerkende gemeenten bij te dragen aan het stimuleren van de economische groei en het verhogen van de participatiegraad.

Met de voorliggende uitwerking daarvan streven de samenwerkende gemeenten een toekomstgerichte heroriëntatie op het re-integratiebeleid na welke actief bijdraagt aan de beoogde effecten van het arbeidsmarktbeleid.

### Doelen

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet Sociale werkvoorzieningen (WSW), de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijke Arbeidsongeschikte werkloze Werknemer (IOAW) en de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijke Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen (IOAZ). Zij hebben daarmee een wettelijke taak uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (de zgn. Nuggers) te ondersteunen, waar nodig, met een activerende aanpak om aan het werk te komen en zorg te dragen voor passende arbeidsplaatsen specifiek voor mensen met een WSW-indicatie.

De teruglopende budgetten als gevolg van bezuinigingen en de (toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt als gevolg van demografische ontwikkelingen leiden tot de volgende concrete doelstellingen:

1. Iedereen levert een bijdrage aan de economische en maatschappelijke groei, naar vermogen;
2. De gemiddelde en totale uitkeringslast- lokaal en regionaal- wordt in de beleidsperiode jaarlijks teruggebracht.

*Iedereen levert een bijdrage aan de economische en maatschappelijke groei, naar vermogen*  
 De doelgroep<sup>1</sup> voor re-integratie is beschreven in de Wwb, IOAW, IOAZ en WSW. De uitbreiding van de verantwoordelijkheden van gemeenten voor de re-integratie van jong arbeidsgehandicapten (Wajong) is afhankelijk van nadere besluitvorming over het controversieel verklaarde wetsvoorstel Wwnv door een volgend kabinet en parlement.

In toenemende mate en op allerlei gebieden worden mensen aangesproken op hun eigen verantwoordelijk en zelfredzaamheid. Ook de Midden-Limburgse gemeenten gaan uit van de individuele zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Voor mensen die het op eigen kracht (nog) niet lukt, creëren gemeenten ondersteuning en coaching gericht op het versterken van zelfredzaamheid, groei en ontwikkeling. Hierbij past een inzet van gemeenten op het gebied van ondersteuning bij re-integratie, die gericht is op het inzetten van potenties, talenten en competenties om (naar vermogen) te werken in plaats een inzet die uitgaat van individuele beperkingen of de aard van de regeling c.q. financieringsachtergrond.

*De gemiddelde en totale uitkeringslast – lokaal en regionaal- wordt in de beleidsperiode jaarlijks teruggebracht*

Het terugbrengen van de totale uitkeringslast is noodzakelijk voor het in evenwicht brengen en houden van de gemeentelijke begrotingen.

Inzet van re-integratie zal gepaard gaan met het verhogen van de toegevoegde waarde door werkzaamheden van uitkeringsgerechtigden, waardoor een deel van de uitkeringkosten terugverdiend kunnen worden. Hiermee zal worden ingezet op het verminderen van de gemiddelde uitkeringslast. Dit betekent dat anders dan voorheen, niet alleen gestreefd wordt iedereen volledig uitkeringsonafhankelijk te maken. Indien mensen een deel van hun inkomen uit regulier werk (bv. parttime werk) aangevuld krijgen vanuit de uitkering, vermindert dit ook de gemiddelde uitkeringslast.

Deze eisen aan de effectiviteit, efficiency en kwaliteit zullen dan ook van de beoogde uitvoeringsorganisatie verwacht worden.

### **Uitgangspunten**

Bij de uitwerking van het beleid gericht op re-integratie en werk hanteren de gemeenten de volgende uitgangspunten.

#### *De werkgever als start van de keten*

Vertrekpunt voor de realisatie van de gestelde doelen vormt de vraag van werkgevers naar personeel. De uitdaging voor gemeenten daarbij is werkgevers optimaal te kunnen bedienen met de personen waarvoor zij re-integratieverantwoordelijkheid dragen. Daarmee profiteren de gemeentelijke doelgroepen van de vraag naar arbeid op de reguliere arbeidsmarkt en kan ook de (gemiddelde) uitkeringslast van de gemeente(n) dalen. Het perspectief ligt dan ook primair op de arbeidsmarkt. Die zal adequaat bediend moeten

<sup>1</sup> • personen met een bijstandsuitkering of een andere gemeentelijke uitkering;  
 • jongeren zonder werk of zonder arbeidsmarktrelevante startkwalificatie;  
 • niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers);  
 • personen met (Wwb-)gesubsidieerd werk en  
 • personen die aangewezen zijn op aangepast werk (WSW-indicatie).

worden om het vertrouwen van de werkgevers in de overheid op dit punt te verbeteren. Het optimaal, effectief en efficiënt voldoen aan de vraag van de werkgevers, noopt tot andere werkwijzen en een andere samenwerking met partners. Het traditionele re-integratiebeleid heeft zich immers tot op heden niet of in geringe mate rechtstreeks op werkgevers gericht.

Tegelijkertijd zal het arbeidsmarktbeleid ook steeds meer een coproductie worden tussen Onderwijs, Overheid en Ondernemers, als gelijkwaardige partners.

#### *Wij spreken mensen aan op de eigen verantwoordelijkheid*

Iedereen is zelf verantwoordelijk voor de regie over zijn/ haar leven. Te snel wordt voorbijgegaan aan wat de cliënt zelf of met hulp uit de directe omgeving kan doen. Het uit handen nemen van problemen werkt meestal averechts op het zelf oplossend vermogen en de eigenwaarde van mensen. De zeggenschap, zelfredzaamheid en eigen kracht van de cliënt en zijn omgeving vormen voor gemeenten daarom het vertrekpunt bij de wijze en mate van ondersteuning, controle en handhaving.

#### *Iedereen heeft (naar vermogen) een participatieverplichting, bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt*

Dit uitgangspunt dwingt gemeenten met een andere blik naar de vraag (van de werkgever) en het aanbod (aan competenties van werkzoekenden) te kijken. Het dwingt gemeenten tot een voortdurend makelen en matchen. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de uitkeringslast teruggebracht wordt en de besparingen aangewend worden ter compensatie van de bezuinigingen op het participatiebudget.

9

Maar een beroep willen doen of het recht op een uitkering geeft voor die persoon ook de plicht tot maximale inzet voor het verkrijgen van betaalde arbeid naar vermogen en wanneer dat niet haalbaar is de inzet van talenten en competenties in de informele dienstverlening.

#### *Het principe van de omgekeerde bewijslast*

Uitgegaan wordt van het principe dat iedereen een verdien capaciteit heeft die leidt tot economische toegevoegde waarde, tot het tegendeel bewezen is. De eerste stap hierin wordt door de uitkeringsgerechtigde gemaakt die zelf met een voorstel, plan van aanpak komt. Wanneer vanuit de werkpraktijk blijkt dat geen sprake is van (ontwikkeling tot) economische verdien capaciteit, wordt ingezet maatschappelijke verdien capaciteit en wederkerigheid.

#### *Van zorgen voor, naar zorgen dat*

Van pampieren naar faciliteren, stimuleren van eigen kracht en zelfredzaamheid. Niet langer is de gemeente degene die als eerste aan zet is. Wel mag de gemeente aangesproken worden op het bieden van ondersteuning daar waar nodig.

#### **Doelgroepen**

Gemeenten spreken uitkeringsgerechtigden en niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) aan op het vermogen te werken. De volgende groepen worden daarbij onderscheiden:

##### *1. Personen met een economische verdien capaciteit $\geq 100\%$ WML*

Dit zijn personen die naar verwachting voor een korte periode een beroep doen op een uitkering, omdat ze (tijdelijk) geen inkomsten hebben. Hun reeds aanwezige productiviteit

maakt dat zij bij werkaanvaarding een verdien capaciteit hebben van 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML). Van deze groep verwachten gemeenten zelfredzaamheid bij het aanvaarden van arbeid.

Gemeenten beschouwen deze groep niet als prioritaire doelgroep van beleid. Voor deze groep blijft de inzet van de gemeenten gericht op controle en handhaving en de preventie van een onnodig lang verblijf in de uitkering. Hiermee wordt een relatief beperkt deel van de beschikbare middelen voor deze taken gereserveerd.

2. *Personen met economische verdien capaciteit van 20 tot 100% van het WML (tijdelijk of permanent)*

De economische verdien capaciteit van te weinig mensen wordt momenteel benut, ook omdat de arbeidsmarkt tot nu toe vooral gericht is op mensen met volledige productiviteit. En daarmee staan ook teveel mensen die dit (nog) niet hebben aan de kant en doen niet mee. De gemeenten willen hier verandering in aanbrengen door de mogelijkheden die deze mensen wél hebben, te matchen met de vraag van de werkgevers, kwalitatief en kwantitatief. Zodoende worden de mogelijkheden economisch productief benut en de arbeidsmarktkansen van de mensen verbeterd. Daarnaast draagt meedoen aan het arbeidsproces bij aan het voorkomen van sociale uitval en uitsluiting, eenzaamheid en bestrijdt het ongelijkheid.

Daarom wordt deze groep door gemeenten als een belangrijke doelgroep van het re-integratiebeleid beschouwd, maar ook hierbij vormen eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid het vertrekpunt.

10

3. *Personen met een maatschappelijke verdien capaciteit (en een economische verdien capaciteit < 20 % van het WML (tijdelijk of permanent))*

Mensen die (tijdelijk) niet de mogelijkheden hebben in het formele arbeidsproces te participeren, zullen gestimuleerd en uitgenodigd worden hun talenten maatschappelijk in te zetten. Gemeenten verplichten deze mensen op grond van de Wwb ook hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Voor deze mensen draagt het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten bij aan hun participatiemogelijkheden en het voorkomt tevens maatschappelijke uitval.

Deze groep behoort niet tot de prioritaire doelgroep van het re-integratiebeleid, maar vormt voor gemeenten wel een potentieel voor het ondersteunen en vormgeven van de civil society en het verlenen van maatschappelijke diensten. Op dit punt ontmoeten Wmo en Wwb elkaar.

Hoewel re-integratie naar werk niet haalbaar is bij deze groep achten gemeenten het behoud van de beschikbare maatschappelijke verdien capaciteit van deze mensen van belang voor maatschappelijke participatie en de participatieverplichting die verbonden is aan een uitkering van de gemeente.

Daarnaast kan deze wederkerigheid van maatschappelijke participatie bijdragen aan de realisatie van de zoveel gevraagde collectieve voorzieningen Wmo. Maar ook de bestaande inzet als mantelzorger en/ of als vrijwilliger zullen expliciet bij de verkenning van mogelijkheden tot participatie worden betrokken.

*Specifieke doelgroepen*

Jongere en oudere werkzoekenden ervaren op de arbeidsmarkt specifieke, leeftijdsgebonden knelpunten, waardoor door een blijvende afstand tot de arbeidsmarkt dreigt. Daarom willen de gemeenten binnen de onderscheiding naar verdien capaciteit, extra

en specifiek aandacht besteden aan de specifieke problematiek van zowel de jongere (tot 27 jaar) als de oudere werkzoekenden (vanaf 56 jaar). Jongeren hebben een andere positie binnen de arbeidsmarkt, omdat zij nog extra (scholings-) verplichtingen hebben. Jongeren zijn nieuw op de arbeidsmarkt en dienen de aansluiting met deze arbeidsmarkt te kunnen maken en te kunnen behouden. Voor ouderen geldt juist dat zij minder snel werkloos worden, maar eenmaal zonder werk blijkt het voor deze groep enorm lastig om weer werk te vinden. Een belangrijk, maar moeilijk te bemiddelen, deel van de werkloze ouderen valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten.

### **Verantwoordelijkheid gemeenten**

De gemeenten hebben een wettelijk taak tot het bieden van inkomensondersteuning en ondersteuning gericht op het verkrijgen van werk, indien gebleken is dat de persoon daar zelf niet effectief in is. Onlosmakelijk daaraan verbonden is de inzet gericht op controle en handhaving van de -met de ondersteuning samenhangende- verplichtingen van uitkeringsgerechtigden.

### *Bemiddelen en ontsluiten*

Om de cliënten actief naar de arbeidsmarkt te kunnen bemiddelen, zullen gemeenten deze actief gaan bewerken en ontsluiten. Essentieel is dat de gemeenten samen met het UWV een werkgeversbenadering ontwikkelen die samenhangend, consistent en vertrouwenwekkend is. Het ontwikkelen van actueel instrumentarium om enerzijds werkgevers effectief te kunnen bedienen en anderzijds voor uitkeringsgerechtigden de periode en omvang van de uitkering tot een minimum te beperken, maakt deel uit van de gemeentelijke verantwoordelijkheid.

11

### *Creëren van aanvullende arbeidsmarkt*

Ook het creëren van een zogenoemde "aanvullende" arbeidsmarkt voor mensen met een gedeeltelijke productiviteit is een gemeentelijke taak. Dat betekent dat de gemeenten werkzaamheden dienen te reserveren voor deze doelgroep. Instrumenten die hiervoor kunnen worden ingezet, zijn het inbedden van social return bij opdrachtverstrekkingen en het reserveren van de uitvoering van publieke taken voor deze doelgroep. Mensen met een gedeeltelijke productiviteit verrichten hierbij werkzaamheden, al dan niet onder begeleiding. Binnen de gemeente zal integraal moeten worden bekeken welke werkzaamheden zich lenen voor de doelgroep en hoe die werkzaamheden het beste kunnen worden georganiseerd. Dit impliceert dat -meer dan nu het geval is- meerdere interne afdelingen binnen de gemeenten mede verantwoordelijk zijn voor het creëren van mogelijkheden voor een maximale inzet van de gemeentelijke uitkeringsgerechtigden. Ook middels regionale samenwerking kunnen hier innovatieve oplossingen voor ontwikkeld worden. Bij de uitvoering van deze taak zal nadrukkelijk gekeken worden naar een regionaal werkbedrijf waar uitkeringsgerechtigden tijdelijk een toegevoegde waarde kunnen creëren.

Voor die mensen voor wie arbeidsparticipatie niet aan de orde is, of pas op langere termijn achten de gemeenten zich verantwoordelijk te komen tot een stelsel van maatschappelijke voorzieningen dat gedragen wordt door de inzet van mensen voor wie maatschappelijke participatie het hoogst haalbare is. Gemeenten hebben op dit punt twee verantwoordelijkheden en belangen en dienen deze te verbinden: de Wmo en de Wwb. Het ondersteunen van kwetsbare burgers middels diensten gedragen door mensen voor wie de formele arbeidsmarkt een stap te ver is, maar die hun kracht en kwaliteiten voor de samenleving in een meer informele setting inzetten als maatschappelijke participatie.

*Regulier werken moet lonend zijn/ worden*

Gemeenten zetten voor hun re-integratiebeleid verschillende instrumenten in. Vanuit de controlerende handhavende taak op het invullen van individuele verplichtingen wordt ingezet op het verrichten van werkzaamheden binnen een reguliere of maatschappelijke setting. Deze werkzaamheden kunnen ondersteund worden vanuit verschillende instrumenten, zoals begeleiding, jobcoaching, maar ook door ondersteuning in de vorm van proefplaatsing, loonkostensubsidie of detachering. Bij de inzet van instrumenten is uitgangspunt dat regulier werken lonend moet zijn. Dit betekent dat de uitkeringsgerechtigde tijdens het verrichten van werkzaamheden met ondersteuning, geen hogere inkomsten kan ontvangen dan de hoogte van zijn of haar uitkering.



### 3. Organisatie

---

Vertrekpunt voor de visie op de organisatie van de re-integratie, arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie vormt de personeelsvraag van de Ondernemers. Als die optimaal bediend kan worden, ook met de inzet van de mensen die nu nog niet participeren op die markt, worden twee doelen gediend: de groei van de (regionale) economie, ook in sectoren waar knelpunten in de arbeidsmarkt dreigen en tegelijkertijd een afname van de omvang van de uitkeringslast. Voor die mensen die niet op eigen kracht de arbeidsmarkt kunnen betreden, achten de gezamenlijke gemeenten zich verantwoordelijk bruggen te slaan.

Voor die mensen voor wie arbeidsparticipatie niet aan de orde is, of pas op langere termijn, achten wij ons verantwoordelijk, mensen aan te zetten tot maatschappelijke participatie en bij te dragen aan een stelsel van maatschappelijke voorzieningen.

Vanuit dit perspectief is het dan ook cruciaal dat vanuit 1 (publiek) punt de werkgeversdienstverlening regionaal vorm krijgt: het werkgeversservicepunt<sup>2</sup>. Lean en mean georganiseerd met als belangrijkste schakels c.q. functies:

- Kennisontwikkeling;
- Informatie;
- Advies;
- Makelen (tussen de drie O's);
- Matching;
- Koppeling naar opleiding, training begeleiding en coaching;
- Coördineren, organiseren en zorgdragen van projectmatige afspraken.

---

13

Matching vanuit de vraag naar arbeid en het wegnemen van een onderscheid tussen verschillende doelgroepen staat centraal in het werkgeversservicepunt. Het past binnen voorliggende visie en bovendien binnen de landelijke opdracht om per arbeidsmarktregio te komen tot een gezamenlijke regionale werkgeversbenadering.

De matching is hierin een belangrijke schakel, niet belangrijker dan de andere schakels, want de keten is zo sterk/ zwak als ....., maar de wijze waarop momenteel de matching plaatsvindt, past niet in de gepresenteerde visie en noopt overigens ook nu al tot aanpassing en bijsturing.

Vanuit het perspectief van de werkgever is adequate kennis van de verschillende arbeidsmarktsectoren cruciaal. Aan de andere kant zijn de beperkingen van de werkzoekende uitkeringsgerechtigden vaak wel bekend, maar veel minder de competenties. Werkgevers geven aan juist daar ook behoefte aan te hebben.

Doel van het werkgeversservicepunt is het adequaat bedienen van de personeelsvraag van werkgevers middels een adequate, economisch of maatschappelijk renderende inzet van de

<sup>2</sup> Betreft een voorlopige benaming. De definitieve aanduiding is mede afhankelijk van de uitwerking met het UWV van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)/ Redesign

doelgroepen waarvoor gemeenten verantwoordelijk zijn. Het creëren en benutten van kansen en mogelijkheden met ondernemers en opleidingsinstituten moet daartoe beschouwd worden als corebusiness.

Het bieden van tijdelijk werk in een beschermde werkomgeving, evenals vormen van dagbesteding en de lokale maatschappelijke dienstverlening behoren niet tot de taken van het werkgeversservicepunt. De werkgevers en dienstverleners op deze terreinen behoren echter wel nadrukkelijk tot de doelgroep van het werkgeversservicepunt. Zo zullen er nauwe banden gesmeed kunnen worden, maar het bieden van een beschermde werkomgeving is een specifieke deskundigheid die extern georganiseerd kan blijven binnen een gemeenschappelijke regeling. Het is daarbij in ieders belang het SW-bedrijf zoveel als mogelijk in te zetten als gemeentelijke uitvoeringsorganisatie.

In hoeverre het SW-bedrijf 'plus' activiteiten aan kan bieden in het kader van re-integratie van mensen zonder SW-indicatie is afhankelijk van de nader te bepalen behoefte. SW-organisaties Westrom en Risse zullen van hieruit omgevormd moeten worden naar de organisaties die werken in een beschermde werkomgeving kunnen organiseren. Voor mensen met SW indicatie en mensen die niet nog niet voldoen aan volledige productiviteit<sup>3</sup>. Uitgangspunt bij het bieden van een beschermde werkomgeving is dat de toegevoegde waarde van de inzet verhoogd wordt (er wordt een economisch rendement met de werkzaamheden behaald). Er wordt afgestapt van beschut werken in traditionele zin, maar de term beschermde werkomgeving wordt opnieuw gedefinieerd. Een beschermde werkomgeving ligt in de nieuwe definitie dicht bij reguliere werkgevers en regulier werk.

14

Het inzetten op social return, als waartoe de gezamenlijke gemeenten hebben besloten, is een belangrijk aandachtsgebied binnen het regionaal werkgeversservicepunt. Ten eerste in het vervullen van arbeidsplekken door mensen van de doelgroep en in de tweede plaats door het koppelen van toegevoegde waarde aan beschut werk.

Het optimaal bedienen van werkgevers vraagt ook een kanteling in denken en doen in de dienstverlening ten opzichte van de uitkeringsgerechtigden. Een dergelijk werkgeversservicepunt biedt:

- Optimale service;
- Betrokkenheid bij het re-integratieproces ook door het in acht nemen van motivaties, interesses, ambities;
- Kennis van de kansen en mogelijkheden van de arbeidsmarkt;
- Erkenning van de ervaringen van cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt als opgedaan in vrijwilligerswerk en mantelzorg. Opleiding en begeleiding wordt daarop afgestemd;
- Een optimaal gevuld cliëntvolgsysteem, zodanig dat gevraagde competenties en beschikbare competenties snel gematcht kunnen worden. Het ontwikkelen van de deskundigheid van klantmanagers voor het goed analyseren van deze competenties van cliënten is daarbij een must.

<sup>3</sup> De doelgroep voor werken binnen een beschermde werkomgeving is breder dan de traditionele doelgroep beschut werken met een WSW-indicatie.

## 4. Financiën

---

### **Ontwikkelingen van het P-budget**

Het Participatiebudget is een bundeling van de geldstromen die de gemeente ontvangt vanuit het Rijk voor re-integratie (Wwb), inburgering (WI) en educatie (WEB) om te bevorderen dat mensen aan het werk blijven of gaan – via re-integratie – of naar vermogen meedoen in de maatschappij. Dit budget staat hevig onder druk. Enerzijds nemen de middelen drastisch af, een vermindering van het re-integratiebudget van 50% in 2015 ten opzichte van 2011. Terwijl aan de andere kant het beroep op deze middelen de afgelopen jaren vanuit andere sociale domeinen gegroeid is.

Daar komt bij dat ook de Rijksbijdrage aan gemeenten voor personen die werkzaam zijn met een WSW-indicatie is teruggebracht. Deze Rijksbijdrage dragen bij aan de loon- en begeleidingskosten van WSW. Wijzigingen van de Wet Sociale Werkvoorziening waren voorzien in de Wet werken naar vermogen, maar zijn uitgesteld. De verwachting is echter dat de bezuinigingen in de sector worden doorgezet en gemeenten dwingt tot kostenreductie en het maken van keuzes.

### **Keuzes en financiële gevolgen**

Met de verkiezingen in september 2012 in het verschiet zijn nog vele, met name financiële zaken onduidelijk. Daarom worden in deze visie slechts de gemeenschappelijke uitgangspunten van de samenwerkende gemeenten benoemd.

15

#### *Regionaal vs lokaal*

Voor de uitvoering van re-integratie zetten de gemeenten in op controle en handhaving en op re-integratie-instrumenten. De invulling en uitvoering van controle en handhaving zijn in beginsel een lokale aangelegenheid, deels gefinancierd vanuit het Gemeentefonds en eventueel deels vanuit het Participatiebudget, maar voorgesteld wordt de mogelijkheden te komen tot een gezamenlijke uitvoering expliciet te betrekken bij de nadere uitwerking van het regionale werkgeversservicepunt. Deze uitwerking noodzaakt tot de inzet van gezamenlijke regionale gemeentelijke middelen. Bezien wordt of een bundeling van de gemeentelijke (re-integratie) middelen mogelijk, efficiënt en wenselijk is. In hoeverre het gewenst is nog een budget voor lokale keuze daarvan af te zonderen dient eveneens meegenomen te worden in de uitwerking van scenario's.

#### *Keuzes vertaald naar gevolgen*

De in deze visie gemaakte keuzes, zien er financieel vertaald als volgt uit:

- 1 Het Participatiebudget wordt prioritair ingezet op instrumenten, om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkzaamheden binnen de reguliere markt te laten verrichten en daardoor een toegevoegde waarde te creëren.
- 2 De middelen uit het Participatiebudget kunnen aanvullend ingezet worden voor activiteiten die bijdragen aan het benutten van de maatschappelijke verdien capaciteit van personen voor wie een economische verdien capaciteit (tijdelijk) niet haalbaar is.
- 3 Aan de inzet van het Participatiebudget ten behoeve van de uitvoering WSW dienen expliciete opdrachten (toegevoegde waarde) gekoppeld te worden.

- 4 Bij uitblijven van besluitvorming ten aanzien van het instrument loondispensatie, is het noodzakelijk met een innovatief alternatief te komen, waarbij als uitgangspunt geldt dat met (parttime) werken in combinatie met een loonkostensubsidie niet meer dan de uitkeringsnorm kan worden verdiend. Op deze manier "loont" werken na een uitkering, wordt geen onnodig gebruik gemaakt van dit instrument en kunnen re-integratiekosten in bedwang worden gehouden.
- 5 De wijze waarop, een gezamenlijke inrichting van werkgeversbenadering, werkbedrijf, re-integratie en bemiddeling een bundeling van budgetten op termijn ,inclusief de aansturing en organisatie daarvan mogelijk of wenselijk maakt, dient nader uitgewerkt te worden.
- 6 Gestart wordt vanuit een situatie waarin de partijen autonoom zijn en gezamenlijk beleid voeren. In de uitvoering en nadere uitwerking zal blijken op welke mate er integratie tussen de verschillende partners zal kunnen plaatsvinden.

#### *Indicatoren*

- Uitkeringslast per uitkeringsgerechtigde
- Aantal uitkeringsgerechtigden/ Wsw- geïndiceerden met economische verdien capaciteit;
- Aantal uitkeringsgerechtigden/Wsw- geïndiceerden met maatschappelijke verdien capaciteit

## 5. Uitvoering

---

De start van de realisatie van geschetste visie en ambitie begint met het besluit te komen tot één regionale arbeidsmarktorganisatie op Midden-Limburgse schaal en het besluit om opdracht, omvang, organisatie- en financieringsvorm etc op korte termijn in scenario's nader uit te werken.

Daarna kunnen de Midden-Limburgse gemeenten met het UWV, werkgevers en onderwijs daadwerkelijk de uitvoering ter hand nemen.

In de uitwerking van de Uitvoeringsagenda, die eind 2012 voorzien is, zal een plan van aanpak opgenomen worden.

Belangrijke speerpunten welke daarbij de komende jaren aandacht zullen blijven vragen zijn:

1. Het effectief en efficiënt bedienen van de vraag van de werkgevers;
2. De kanteling in denken en doen van klantmanagers, van analyseren van belemmeringen naar zien van mogelijkheden van werkzoekenden;
3. De kanteling in denken en handelen van uitkeringsgerechtigden, het nemen van eigen verantwoordelijkheid en zo snel mogelijk verrichten van reguliere arbeid;
4. De kanteling in het denken en handelen van het SW- bedrijf naar een nieuw regionaal werkbedrijf.
5. De mede-verantwoordelijkheid van alle gemeentelijke afdelingen voor het optimaal benutten van complementaire voorzieningen en mogelijkheden van maatschappelijke dienstverlening;
6. Herprioriteren van middeleninzet in combinatie met aanboren van nieuwe financieringsbronnen

Daarbij worden de uitvoering van 7 verschillende gemeentes omgevormd naar een gecoördineerde uitvoering op het gebied van werkgeversdienstverlening en de uitvoering en aansturing van het Werkbedrijf.