

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-005293

005320

ONDERWERP

Oplegnotitie bij regionaal visiedocument 'Werken naar vermogen'.

ADVIES

1. Instemmen met de oplegnotitie bij het regionaal visiedocument 'Werken naar Vermogen'.
2. De oplegnotitie naar de leden van de gemeenteraad sturen met het verzoek deze te betrekken bij de beraadslagingen op 24 oktober a.s. in de commissie Welzijn.

TOELICHTING

In het voorjaar van 2012 hebben de colleges van de zeven Midden-Limburgse gemeenten (Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert,) het regionale arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg vastgesteld. Eind juni 2012 is de regio Midden-Limburg aangewezen als een aparte arbeidsmarktregio. Dit betekent dat vanuit deze regio door de gemeenten en het UWV Werkbedrijf gezamenlijk de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden dient te worden vormgegeven. Medio oktober 2012 ligt in de gemeenteraden van de zeven gemeenten het regionale visiedocument 'Werken naar vermogen' voor.

Parallel aan deze regionale ontwikkelingen wordt op dit moment de voorgenomen intergemeentelijke samenwerking voorbereid tussen Weert, Nederweert en De Risse. Deze samenwerking is een voortvloeisel van het scenario van intergemeentelijke samenwerking tussen de sociale diensten van Weert en Nederweert en De Risse Groep zoals geschetst in het Position paper waarmee de gemeenteraad in het voorjaar van 2012 heeft ingestemd.

De bijgevoegde oplegnotitie bevat een verkenning naar de overeenkomsten en verschillen tussen beide initiatieven. Ook wordt in de notitie aangegeven hoe beide initiatieven (beter) op elkaar kunnen worden afgestemd en welke acties hiertoe ondernomen dienen te worden.

Weert, 17 oktober 2012 <i>M. Litjens</i> De directeur		S		B	W	W	W	W
		akkoord	<i>M.</i>	<i>P.</i>	<i>O.</i>	<i>A.</i>	<i>O.</i>	
		bespreken						
Behandeling uiterlijk in college van 23 oktober 2012								

Beslissing d.d.: 23 oktober 2012

Nummer: 21

Akkoord met advies.

De secretaris,

Totaal aantal pagina's: 2
Pagina 1

Deze notitie is spoedshalve reeds 19 oktober naar leden van de gemeenteraad gezonden.

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

Nadere specificatie: n.v.t.

Geadviseerd wordt de volgende communicatie-instrumenten te gebruiken:

❖ Overig

Geadviseerd wordt de volgende participatie-instrumenten te gebruiken:

❖ Niet van toepassing

OVERLEG GEVOERD MET

Intern:

Directeur sector Inwoners: E. Croonenberg

Teamleider Activering en Werk: M. van de Ven

BIJLAGEN

Openbaar:

Oplegnotitie bij regionaal visiedocument 'Werken naar Vermogen'

Niet-openbaar:

Niet van toepassing

Oplegnotitie bij Regionaal visiedocument 'Werken naar vermogen'

11 oktober 2012

1. Situatieschets

Regionaal arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg

Vooruitlopend op het besluit om de regio Midden-Limburg aan te wijzen als arbeidsmarktregio is in het voorjaar van 2012 door de colleges van de Midden-Limburgse gemeenten het regionale arbeidsmarktbeleid Midden-Limburg vastgesteld. In het beleidsplan regionaal arbeidsmarktbeleid 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.

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

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg

Eind juni 2012 zijn de gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert aangewezen als arbeidsmarktregio Midden-Limburg. Dit betekent dat vanuit deze regio door gemeenten en het UWV Werkbedrijf de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden wordt vormgegeven. Gemeenten en UWV kunnen zelf afspraken maken over de wijze van samenwerking en dienstverlening in hun regio, binnen de budgettaire kaders. Binnen de arbeidsmarktregio moeten onderwerpen als regionale werkgeversdienstverlening, registratie van vacatures en werkzoekenden tussen UWV en gemeenten worden opgepakt en verder uitgewerkt.

Regionaal visiedocument 'Werken naar vermogen'

In het najaar van 2012 wordt aan de raden van de zeven Midden-Limburgse gemeenten het regionale visiedocument 'Werken naar Vermogen' voorgelegd. In eerste instantie was deze visienota gericht op de implementatie van het wetsvoorstel Werken naar Vermogen. 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. Het regionale visiedocument geeft richting en bepaalt de koers om nieuwe ontwikkelingen binnen sociale zekerheid doeltreffend in te richten.

In het regionale stuk worden een tweetal doelstellingen uiteengezet, namelijk:

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

Naast deze doelstellingen hanteren de zeven gemeenten de volgende uitgangspunten bij de uitwerking van het beleid gericht op re-integratie en werk:

- De werkgever als start van de keten;
- Wij spreken mensen aan op de eigen verantwoordelijkheid;
- Iedereen heeft (naar vermogen) een participatieverplichting, bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt;
- Het principe van omgedraaide bewijslast;
- Van zorgen voor, naar zorgen dat.

Intergemeentelijke samenwerking Weert, Nederweert en De Risse

Parallel aan de ontwikkelingen omtrent de arbeidsmarktregio Midden-Limburg wordt op dit moment de voorgenomen intergemeentelijke samenwerking voorbereid tussen Weert, Nederweert en SW-organisatie Risse Groep. Deze samenwerking is een uitloei van het Position Paper 'werken naar vermogen' zoals vastgesteld in het voorjaar van 2012 door college en gemeenteraden.

In het Position Paper zijn de belangrijkste keuzes ten aanzien van de uitvoering van de WWNV uiteengezet, aangegeven uit welke alternatieven bij deze keuzes gekozen kan worden en wat op hoofdlijnen de consequenties van deze alternatieven zijn. Medio februari/maart hebben de raden gekozen voor het scenario van intergemeentelijke samenwerking tussen de sociale diensten van Nederweert en Weert, met behoud van eigen inbreng en identiteit, en de Risse Groep, op basis van een projectopdracht.

Met het controversieel verklaren van de Wwnv is de projectopdracht van 'het succesvol uitvoeren van de WWNV' omgevormd naar 'het streven naar een integrale aanpak rondom de gecoördineerde werkgeversdienstverlening, detachering en re-integratie tussen de gemeenten Nederweert, Weert en De Risse Groep. Dit project heeft inmiddels de werknaam 'Groene Bol' gekregen (vanwege de tekening in het Position Paper waar de samenwerking groen was ingekleurd als bol).

2. Analyse

In het najaar 2012 is het noodzakelijk geworden om vanuit het project 'Groene Bol' een verkenning te doen naar de Midden-Limburgse ontwikkelingen.

- Het regionale visiedocument voor Midden-Limburg spreekt immers over één gecoördineerde werkgeversbenadering voor 7 gemeenten tesamen waarbij ook UWV dient te worden betrokken. De uitwerking daarvan zal plaats gaan vinden in 2013.
- Voor de Groene Bol staan vooralsnog 2 van deze gemeenten en de Risse voor de opgave om samen te gaan werken aan een gecoördineerde werkgeversdienstverlening, detachering en re-integratie per 1 maart 2013.

Vraag is: hoe kunnen beide initiatieven op elkaar worden afgestemd zodat ze meer gelijk op kunnen gaan?

Daarom is door de projectgroep een verkenning gedaan naar de verschillen en overeenkomsten in de diverse plannen, evenals de kansen en risico's voor de toekomst. Daarbij kunnen de volgende zaken worden geconstateerd:

Overeenkomsten

- Qua visie komen de plannen op Midden-Limburgse schaal en lokale (Neder-)weertse schaal met elkaar overeen. Het beleid is gericht op de werkgever als klant, het aanspreken van de zelfredzaamheid van de werkzoekende en het terugbrengen van (uitkerings-)lasten.
- Ook de werkgeversdienstverlening zoals die voor ogen staat, is gelijk aan elkaar in beide initiatieven. Het doel is zwakkere doelgroepen op de arbeidsmarkt zoveel uit te plaatsen bij reguliere werkgevers die hiertoe kansrijk zijn; door een goede loonwaardebepaling van de capaciteiten van de werkzoekende wordt de werkgever gecompenseerd voor evt. verlies van inkomsten.
- Het inzetten op het instrument Social Return, waartoe de gezamenlijke gemeenten hebben besloten, is een belangrijk aandachtsgebied binnen beide plannen voor een gecoördineerde werkgeversbenadering. Bij Social Return wordt bij aanbestedingen van grote werken zoals 'aanleg en onderhoud van wegen en riolering' en diensten als thuiszorg de afspraak gemaakt dat

een bepaald gedeelte van de aanneemsom wordt besteed aan het inzetten van werkzoekenden op het uit te voeren werk tegen uitbetaling van loon.

Verschillen

- Verschillen zitten allereerst in de partijen die actief mee gaan doen in de gezamenlijke werkgeversbenadering en re-integratie. Doet de Risse in het lokale Nederweertse en Weertse aanpak mee als één van de drie partners, in het visiedocument Midden-Limburg hebben de Westrom en de Risse (nog) geen duidelijke positie. Er staat daarin letterlijk: '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 (...). Een beschermde werkomgeving ligt in de nieuwe definitie dichter bij reguliere werkgevers en regulier werk'. In het midden wordt gelaten of het SW-bedrijf mee kan doen aan de gecoördineerde werkgeversbenadering voor de mensen met SW-indicatie. Ook willen de 7 gemeenten samen opnieuw kijken naar 'de uitvoering en aansturing van het Werkbedrijf'.
- Daarnaast is een verschil dat UWV nog niet betrokken is in de partijen die samenwerken in het project Groene Bol, terwijl dit wel in het Midden-Limburgse beleid is gedefinieerd en op meerdere plaatsen in het visiedocument prominent wordt benoemd.
- Verder wordt de organisatievorm (hoe) in de Groene Bol momenteel lokaal verder ingevuld in Weert en Nederweert door het opstellen van een uitvoeringsplan, fysieke locatie, werkprocessen, manager en consultants, terwijl op Midden-Limburgse schaal daarover nog geen beslissing is genomen. Daarin staat geschreven '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'. Dit biedt de gemeenten eigen ruimte voor nadere invulling.

3. Conclusies

Er liggen een aantal overeenkomsten in visie, beleid en doelstellingen die congruent zijn met elkaar.

De verschillen tussen het project Groene Bol en de voorgestelde aanpak in het visiedocument voor Midden-Limburg zitten met name in de samenwerkingspartners die meedoen; en samenwerkingsverband waaraan men lokaal in de Groene Bol werkt terwijl in het Midden-Limburgse dit proces zich nog verder moet uitkristalliseren.

Het project Groene Bol gaat door en zal daarbij al zoveel mogelijk op het Midden-Limburgse beleid en de verschillende uitgangspunten anticiperen.

Andersom kan de Groene Bol een voorbeeldwerking hebben voor het Midden-Limburgse uitvoeringsplan als haar ervaringen worden ingebracht en gedeeld. Voordeel is dat gewerkt kan worden vanuit een groeimodel waarbij reeds ervaring kan worden opgedaan in de samenwerking en gezamenlijke aanpak werkgeversbenadering en re-integratie.

Voordeel is ook dat de SW-doelgroep al meteen wordt meegenomen, vooruitlopend op een mogelijke WWNV. De Risse doet al veel re-integratieactiviteiten voor de gemeenten en heeft een breed werkgeversnetwerk. Door samen te werken conform het Position Paper en ook de toename van detacheringen vanuit de SW-doelgroep mee te gaan nemen in een gezamenlijke aanpak, kan deze aanpak al vrij snel goedkoper en efficiënter worden dan nu het geval is. Duidelijk is dat misschien na enige tijd aanpassingen moeten worden gedaan. Weert, Nederweert en Risse Groep zullen zich hierop voorbereiden.

Dat betekent dat een projectorganisatie zal worden gevormd die flexibiliteit van aanpak en haar medewerkers hoog in het vaandel heeft staan.

Op korte termijn zullen de volgende zaken worden ondernomen om de aansluiting tussen het project Groene Bol en het Midden-Limburgse beleid zoals vastgelegd in het visiedocument te optimaliseren:

1. Het lijkt opportuun om te mogen veronderstellen dat de 2 centrumgemeenten elk een servicepunt gaan krijgen. Dit is het meest klantvriendelijk naar werkgevers en werkzoekenden. Belangrijk is hier bestuurlijk en ambtelijk een besluit in te nemen. Dit zal in Midden-Limburg ter berde worden gebracht vanuit Weert, Nederweert en de Risse Groep (adviseur stuurgroep). De ingerichte Groene Bol kan dan mogelijk later de status krijgen van één van deze servicepunten.
2. De gemeenten Weert en Nederweert dienen (nogmaals) op Midden-Limburgse schaal de behoefte uit te spreken de Risse mee te nemen in de gecoördineerde werkgeversbenadering; omdat zij de Risse zien als zowel de partij die geschikt is om re-integratieactiviteiten mee te doen uitvoeren voor de niet-SW-doelgroep als de partij met inbreng van de SW-doelgroep voor het uitbreiden van het aantal detacheringen (zie position paper).
3. Het UWV kan mogelijk aanschuiven als partner in het project de Groene Bol. Hier dient een verdere verkenning naar plaats te vinden. Zij brengt naast haar werkgeversdienstverlening (circa 3 fte) ook haar eigen doelgroep (o.a. ww en wajong) mee ter bemiddeling. In hoeverre zij actief gaan meedraaien, moet nog verder uitgekristalliseerd worden.