

Onderwerp: Nota Wet werken naar vermogen; visie, strategie en ambities

Ons kenmerk: 12rv000028

Programma(speerpunt): Leren & Werken

Nummer: **10**

Elst, 6 maart 2012

AAN DE RAAD

1. Samenvatting

Het Rijk is voornemens de Wet werken naar vermogen (WWNV) in te voeren. De WWNV integreert de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en de Wet werk en bijstand (WWB) inclusief de Wet investeren in jongeren (WIJ). Geplande ingangsdatum is 1 januari 2013.

De WWNV zorgt voor fundamentele veranderingen: samenvoeging van verschillende wetten, bundeling van budgetten, nieuwe uitvoeringsmaatregelen en grote bezuinigingen. Iedereen die inzetbaar is, is nodig op de arbeidsmarkt. Ook mensen met een beperkte inzetbaarheid. Iedereen aan het werk en werken naar vermogen. Om deze doelstelling te behalen, de nieuwe taken uit te kunnen voeren en de bezuinigingen op te kunnen vangen, is het nodig om het huidige gemeentelijk beleid tegen het licht te houden. De gemeente Overbetuwe staat voor de uitdaging om een nieuw ontwerp te formuleren van de wijze waarop mensen worden ondersteund om regulier op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren. De discussie gaat daarbij niet alleen over veranderende wetgeving en minder middelen, maar raakt ook organisatorische en dienstverleningsvraagstukken. In voorliggende nota beschrijven wij de visie en strategie en de strategische keuzes om de beschreven ambities te behalen.

Rekening houdend met deze ontwikkelingen moet de gemeente Overbetuwe scherpe keuzes maken wat er wel en niet zelf gedaan blijft worden en wat er wel en niet gefinancierd wordt uit het Participatiebudget. Deze keuzes worden in het meerjarenbeleidsplan nader uitgewerkt.

2. Waarom naar de raad

In deze nota stellen we een visie, strategie en ambities voor om de Wet werken naar vermogen op een goede manier uit te voeren. Het is aan de raad om beleidsinhoudelijke kaders vast te stellen. Na vaststelling door de raad stellen we het meerjarenbeleidsplan Wet Werken naar vermogen 2013 – 2016 op. Deze zal ook aan de Raad ter besluitvorming worden voorgelegd.

3. Doelstelling en beoogd meetbaar effect

Het doel van de voorliggende beleidsrichting is de WWNV op een goede manier uit te voeren, opdat klanten zo effectief en efficiënt mogelijk naar werk geholpen worden.

4. Argumenten en alternatieven

De komende jaren legt de overheid een toenemende hoeveelheid taken en "moet" bepalingen neer bij gemeenten. Daarnaast zal met een herdefiniëring van doelgroepen en rechthebbenden van de WWNV de bestandsdruk toenemen. Dit staat tegenover een sterk afnemend re-integratiebudget en een lagere Wsw-subsidie. Het is evident dat er op termijn weinig tot geen geld overblijft voor re-integratieactiviteiten. Echter, om het

betaalbaar te houden is een intensieve preventie, bestandsbeheersing en uitvoering van de toeleiding naar werk (schadelastbeperking) van groot belang. Ook zullen keuzes gemaakt moeten worden ten aanzien van de inzetbaarheid van instrumenten met betrekking tot de diverse doelgroepen. We moeten ons ambitieniveau ten aanzien van participatie herijken: "voor wie doen we wat" in plaats van: "iedereen een traject".

In de bijgevoegde nota beschrijven we onze visie, wat we willen bereiken en welke strategische en financiële keuzes daarbij horen. Centraal in onze visie staat welke perspectieven klanten hebben tot de arbeidsmarkt en in hoeverre eventuele afstanden overbrugbaar zijn door middel van een re-integratietraject.

Het slagen van de WWNV is vooral afhankelijk van de bereidheid van werkgevers om de onderkant van de arbeidsmarkt op te nemen. Hier is een intensievere betrokkenheid van werkgevers voor nodig. De strategie van Overbetuwe is er op gericht om zo veel mogelijk mensen aan te laten sluiten op regulier werk. Wij beseffen dat een deel van de populatie niet aangesloten kan worden, of niet kan werken met behoud van uitkering. Ook de financiële middelen zullen hiervoor in de toekomst simpelweg te krap zijn. De vertaalslag naar aantallen klanten, de toebedeling van middelen naar doelgroepen koppelen wij aan de participatieladder en de maximale arbeidsproductiviteit. Consequentie van de voorgestelde lijn is dat we voor klanten met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt geen re-integratiemiddelen meer inzetten. Voor deze groep zetten we zorg of participatieactiviteiten vanuit de WMO en welzijn in.

Gezien de inhoudelijke samenhang tussen de drie decentralisaties en het strategische belang, is in aanvulling op de drie trekkers een strategisch procesregisseur aangesteld. Dit met het doel de kansen en mogelijkheden van de decentralisaties optimaal te benutten, door deze in onderlinge samenhang te beschouwen. De procesregisseur heeft een routekaart ontwikkeld, bewaakt de samenhang en de budgetten en voert de regie op het proces, ook richting de raad. De planning van de documenten en nota's omtrent de implementatie van de WWNV is met de procesregisseur afgestemd.

5. Hoe gaan we dat bereiken en is evaluatie nodig?

Beoogde ingangsdatum van de WWNV is 1 januari 2013. We hebben het project opgeknipt in drie fasen en een Wsw-traject (herstructureringsplan Wsw). De eerste fase is met de vaststelling van deze nota afgerond.

Volgende fasen met bijbehorende documenten zijn voorzien:

1. Beleidsnota. Het opleveren van een door de raad vast te stellen beleidsnota waarin beleidsmatige keuzes en financiële gevolgen zijn uitgewerkt. Afgerond 21 augustus 2012.
2. Opstellen van verordeningen. Afgerond vierde kwartaal 2012.
3. Herstructureringsplan Wsw. Dit traject wordt in het Dagelijks en in het Algemeen Bestuur van Presikhaaf Bedrijven opgepakt. Het toekomstscenario wordt aan de raad van Overbetuwe voorgelegd. Het herstructureringsplan moet vóór 30 april 2012 worden ingediend bij het Ministerie van SZW om zodoende aanspraak te maken op extra herstructureringsmiddelen. Afgerond 30 april 2012.

De evaluatie van het beleid Werken naar Vermogen is voorzien in 2016.

6. Communicatie

De invoering van de WWNV heeft gevolgen voor de diverse klantgroepen, werkgevers en medewerkers van de gemeente.

- De klanten stellen we via periodieke nieuwsbrieven op de hoogte en via internet.



- Gezien de belangrijke rol van de werkgevers bij het slagen van de WWNV stellen we voor deze groep een apart plan van aanpak op.
- De implementatie van de WWNV leidt tot aangepaste of nieuwe werkprocessen, verordeningen en documenten. Door middel van bijeenkomsten en overleg brengen wij de medewerkers van de teams Zorg & In komen en Werk & Inkomen op de hoogte. Ook betrekken wij werkcoaches en inkomensconsulenten bij het opstellen van het meerjarenbeleidsplan.

Alle drie de onderdelen worden verder uitgewerkt in een communicatieplan door de afdeling Communicatie.

7. Kosten, baten en dekking

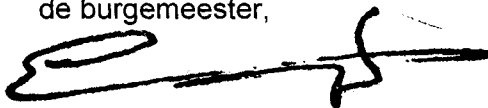
De introductie van de WWNV komt samen met een omvangrijke bezuiniging van 70% korting op het Participatiebudget en bezuinigingen op de Wsw-subsidie over de periode 2011 - 2015. De kwaliteit van dienstverlening aan de brede doelgroep van deze wet blijft een belangrijk uitgangspunt, maar de knellende kaders in financiële zin vormen een randvoorwaardelijke begrenzing. Bij ongewijzigd beleid is er in 2013 geen financiële ruimte meer voor de uitvoering van re-integratie activiteiten. Dit perspectief is zeer zorgelijk. Daarom worden de diverse regelingen en instrumenten op nut en noodzaak bekeken. In het meerjarenbeleidsplan werken we de financiële consequenties nader uit.

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS,
de gemeentesecretaris,

Th.M.M. Hoex



de burgemeester,



E. Tuijnman

8. Relevante stukken

1. Raadsbesluit
2. Nota Wet werken naar vermogen; visie, strategie en ambities

Portefeuillehouder: G. Koopmans

Behandelend ambtenaar voor technische vragen: L.C.M. Roeling, tel.: (0481) 362121,
email: l.roeling@overbetuwe.nl