

Registratienummer : 12INT00599
Auteur : L.C.M. Roeling
Datum : 13 maart 2012

Wet werken naar vermogen 2013 – 2016

Visie, strategie en ambities

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Algemeen	3
1.2 Doel van deze nota	3
1.3 Relatie met de andere decentralisaties	3
1.4 Regionale samenwerking	4
1.5 Aanpak en beheersaspecten	4
1.6 Inspraak	5
1.7 Communicatie	5
2. Kaders en uitgangspunten	6
2.1 Huidig geldende uitgangspunten en doelstellingen	6
2.2 Aanbevelingen uit de Evaluatie visienota Participatiebudget	9
2.3 Financiële kaders	9
3. Beleidsuitgangspunten WWNV	11
3.1 Uitgangspunten WWNV	11
3.2 De participatieladder	13
4. Visie en strategie	14
4.1 Visie	14
4.2 Strategie	15
5. Wat willen we bereiken?	16
5.1 Strategische keuzes	16
5.2 Randvoorwaarden bij de strategische keuzes	19
Bijlage 1	Verklarende woordenlijst
	21

1. Inleiding

1.1 Algemeen

Het Rijk heeft besloten tot de inrichting van een brede voorziening met zoveel mogelijk gelijke rechten, plichten en arbeidsmarktkansen voor mensen met arbeidsvermogen: de Wet werken naar vermogen (WWNV). Het wetsvoorstel is begin februari 2012 aan de Tweede Kamer aangeboden. Het Rijk is voornemens de WWNV op 1 januari 2013 in te voeren. In de eerder aan u aangeboden 'Verkenning en stappenplan WWNV' staat meer informatie over de wet en de (financiële) consequenties die het voor Overbetuwe tot gevolg heeft. Ook verwijzen wij u door naar de website van de VNG (www.vng.nl). Op deze site is veel informatie te vinden over de WWNV.

De WWNV zorgt voor fundamentele veranderingen: samenvoeging van verschillende wetten, bundeling van budgetten, nieuwe uitvoeringsmaatregelen, 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. 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.

Dit betekent echter niet dat we bij nul moeten beginnen. De gemeenten voert al de Wet participatiebudget uit. Wij hebben al afspraken met diverse ketenpartners in de uitvoering van dit beleidsterrein. Ook aan het huidige beleid liggen een visie en beleidsdoelen ten grondslag, die door de gemeenteraad zijn vastgesteld.

1.2 Doel van deze nota

Onze opgave is een visie te ontwikkelen en strategische keuzes te maken voor beleid en uitvoering voor de langere termijn op het gebied van de Wet werken naar vermogen. De decentralisaties AWBZ en Jeugdzorg worden daar waar mogelijk bij betrokken. Het doel van deze nota is om op grond van een visie en binnen aangegeven kaders te besluiten wat de gemeente Overbetuwe wil bereiken met de Wet werken naar vermogen. Kaders worden onder andere gevormd door de wet. Voor een deel is er beleidsvrijheid.

Deze nota gaat in op de eerste stap in het besluitvormingsproces: Wat willen we bereiken? Het is aan de gemeenteraad om het beleidskader voor de verdere uitwerking van de invoering van de nieuwe Wet werken naar vermogen vast te stellen.

1.3 Relatie met de andere decentralisaties

De invoering van de Wet werken naar vermogen staat niet op zich. Er is samenhang met de andere decentralisaties die vanuit het Rijk worden voorgesteld. Dit betreft de overheveling van de AWBZ begeleiding naar de WMO en de overheveling van jeugdzorg naar gemeenten.

Bij deze decentralisaties is er samenhang op meerdere aspecten:

- visie op de decentralisaties en de doelstellingen van het Rijk;
- visie op verantwoordelijkheidsverdeling tussen burger en overheid;
- noodzaak tot regionale samenwerking;
- overlap in de doelgroepen.

De operaties zijn ieder zo belangrijk en complex dat ze met voldoende aandacht moeten kunnen worden voorbereid. Bovendien kennen de operaties hun eigen dynamiek, een eigen tijdspad en voor het grootste gedeelte verschillende stakeholders. Ambtelijk is voor elke decentralisatie een trekker aangewezen. Naast overeenkomsten zijn er ook grote verschillen tussen de decentralisaties. De drie decentralisaties kunnen elkaar versterken maar ook tegenwerken. Keuzes op het ene terrein hebben consequenties voor andere terreinen; zowel op de korte als de langere termijn. Bovendien is er een fundamentele strategische vraag die kaderstellend is voor de vormgeving van alle decentralisaties: kiezen we voor voortzetten en uitbouwen van de organisatie van de dienstverlening of voor vernieuwing?

Om de decentralisaties integraal en in onderlinge samenhang op te pakken is intern een procesregisseur aangesteld.

1.4 Regionale samenwerking

Afgesproken is om met elf gemeenten gezamenlijk op te trekken. Het gaat om 'kansen creëren in een kansrijke regio'. Definitieve besluitvorming vindt op lokaal niveau plaats door college en raad. Hierbij wordt gestreefd naar regionaal beleid met, waar gewenst, lokale accenten. De samenwerking wordt vormgegeven via het bekende 'Klaverblad Vier-model'.

- Een werkbare basis om sneller en gericht bestuurlijk overleg te organiseren dat inhoudelijk én procesmatig goed wordt voorbereid. De vier wethouders (en een voorzitter) komen maandelijks bijeen. De portefeuillehouder van Overbetuwe vertegenwoordigt de gemeenten Lingewaard en Overbetuwe.
- Er worden in groter verband met alle elf gemeenten 4 tot 5 bestuurlijke bijeenkomsten georganiseerd in 2012.
- Efficiënte ambtelijke ondersteuning is nodig voor samenwerking in beleid én uitvoering. Vijf ambtenaren uit de regio en een projectleider bereiden het overleg voor.

1.5 Aanpak en beheersaspecten

De totstandkoming van deze nota is intern begeleid door een interne stuurgroep. Daarnaast is er een projectgroep die de voorliggende nota heeft getoetst en beoordeeld. Tot slot is de nota besproken met de procesregisseur van de drie decentralisaties (tevens programmaregisseur van de programma's Samenleven en Leren & Werken).

De projectleider heeft gerapporteerd aan de stuurgroep. Daar heeft de toets plaats gevonden op de wijze waarop de visie uit de toekomstvisie, collegeprogramma, programma's Samenleven en Leren & Werken is vertaald in deze nota.

Deze nota zal zijn vertaling krijgen in het beleidsplan dat we in augustus 2012 aan de raad voorleggen. Dit beleidsplan concretiseert de doelstellingen en resultaten (SMART). Volgende deelvragen komen daarbij in ieder geval aan bod:

- wat zijn de prestaties die de gemeente wil leveren;
- welke prioriteiten worden gesteld;
- welke middelen zijn beschikbaar en worden ingezet;
- welke eventuele extra middelen zijn te genereren (subsidiemogelijkheden);
- welke producten de gemeente zelf wil leveren;
- welke methodiek van werken wordt gehanteerd;
- wat de regierol inhoudt;
- welke producten worden ingekocht op welke wijze.
- met wie wordt samengewerkt op welke manier.

De WWNV kent, net als de Wet Werk en Bijstand, een verordeningsplicht. De raad moet regels stellen voor het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen voor arbeidsondersteuning aan groepen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is. Gemeenten dienen in een verordening vast te leggen:

- hoe zij aandacht besteden aan de nieuwe doelgroepen (Wajong en Wsw)
- dat het om zowel mensen met een WWNV-uitkering als om niet-uitkeringsgerechtigden gaat.
- hoe het beleid met betrekking tot het aanbieden van een no risk polis en van re-integratievoorzieningen vormgegeven is
- dat minimaal een derde deel van de plekken die jaarlijks vrijkomt doordat mensen de Wsw verlaten opgevuld moeten worden in het kader van beschut werk.
- Het ministerie heeft als wens meegegeven het Participatiebudget gelijkmatig over de doelgroepen te verdelen.

We leggen de verordeningen in het laatste kwartaal van 2012 ter besluitvorming aan de raad voor.

Monitoring en evaluatie

Jaarlijks zullen we de raad informeren over de stand van zaken met betrekking tot het beleid. Evaluatie van het beleid Wet Werken naar Vermogen zal een keer per 2 jaar plaatsvinden.

1.6 Inspraak

Deze nota is ter advisering voorgelegd aan de cliëntenraad WWB. Gezien de strakke doorlooptijden heeft de cliëntenraad een voorlopig advies gegeven. De cliëntenraad onderschrijft de lijn zoals verwoord in deze nota. Ondanks de bezuinigingen hoopt de cliëntenraad dat de gemeente haar sociale gezicht zal blijven laten zien.

Aandachtspunten die door de cliëntenraad zijn meegegeven:

1. uitkeringsgerechtigden moeten het gevoel krijgen dat werken lonend is.
2. de werkcoaches zijn een goed instrument. Zij moeten wel afgerekend worden op het resultaat
3. het nieuwe beleid moet zo toegepast worden dat er altijd ruimte is voor maatwerk. Afwijken van het beleid in uitzonderlijke gevallen moet mogelijk zijn.

De cliëntenraad brengt uiterlijk in week 15 een definitief advies uit. De raadsleden stellen we via een memo over dit advies op de hoogte.

1.7 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.

2 Kaders en uitgangspunten

Het wetsvoorstel Werken naar vermogen vormt de basis voor de inrichting van het nieuwe beleid. Beleidskeuzes moeten passen binnen de kaders van de wet.

2.1 Huidig geldende uitgangspunten en doelstellingen

In 2009 stelde de gemeenteraad de Toekomstvisie+ vast. In deze visie werd het toekomstbeeld voor Overbetuwe voor een langere periode vastgelegd. In de visie werden 21 opgaven benoemd die de raad in haar beleid uitgewerkt wenst te zien. De Toekomstvisie vormde de basis voor het collegeprogramma en voor de uitwerking van een vijftal programma's, waaronder de programma's Leren & Werken en Samenleven.

Collegeprogramma

Het collegeprogramma geeft uitwerking aan de Toekomstvisie+. Het college van B&W heeft als hoofddoelstelling voor het programma Werken & Leren genoemd "het verbeteren van de samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheden om:

- een doorlopende leer- en ontwikkelingslijn te waarborgen;
- te bevorderen dat niemand zonder startkwalificatie het onderwijs verlaat;
- een optimale toetreding tot de arbeidsmarkt te stimuleren;
- en kwalitatief en kwantitatief voldoende werkgelegenheid te bieden.

De beleidslijnen van het college specifiek op het gebied van re-integratie en activering zijn als volgt samen te vatten:

- Door het activeren van mensen naar regulier werk kunnen zoveel mogelijk inwoners van Overbetuwe zelfstandig in hun bestaan voorzien. Voor wie het nodig heeft, is een sociaal netwerk aanwezig. Daarbij stimuleren wij het naar vermogen deelnemen aan de samenleving.
- Vanuit het stimuleren van maatschappelijk verantwoord ondernemen gaan wij meer gebruikmaken van "*social return on investment*" (*SROI*) om re-integratie en activering te bevorderen.

Visie programma Leren & Werken

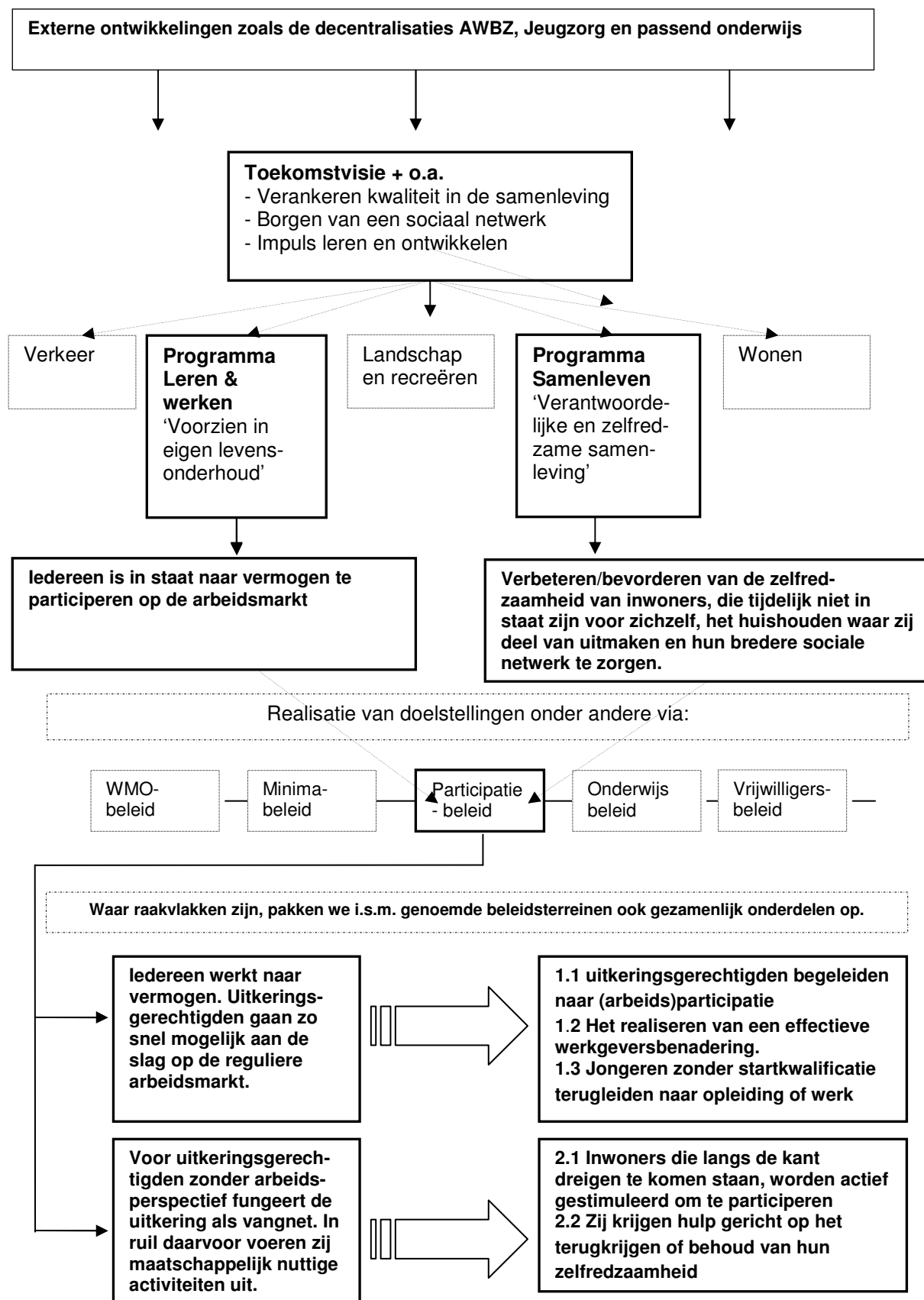
Voor iedere inwoner van de gemeente Overbetuwe is het belangrijk dat hij of zij in zijn eigen levensonderhoud kan voorzien. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is het afronden van een opleiding die het mogelijk maakt een plaats op de arbeidsmarkt te bemachtigen. De weg daarnaar toe start al op zeer jonge leeftijd. Wij willen daarom als gemeente kinderen en jongeren optimaal de kans bieden hun schoolcarrière succesvol te laten doorlopen. Voor iedereen moet het mogelijk zijn naar vermogen betaald werk te krijgen. Het vinden van betaald werk kan binnen en buiten de gemeentegrenzen plaatsvinden. Daarom benutten we ook de kansen die zich op de regionale arbeidsmarkt voordoen. Noodzakelijk hiervoor is een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en een goede lokale en regionale samenwerking. Diegenen die (tijdelijk) niet in staat zijn in hun eigen levensonderhoud te voorzien, worden gestimuleerd naar vermogen te participeren.

Visie programma Samenleven

Het programma Samenleven heeft als doel de beschikbare middelen zo in te zetten, dat zij een maximale bijdrage leveren aan een zelfredzame en verantwoordelijke samenleving. Ons beleid moet inwoners uitdagen te denken in plichten en verantwoordelijkheden, in plaats van in claims en rechten. De gemeente neemt een meer faciliterende en regisserende rol in en stimuleert zelfredzaamheid en participatie. Mensen die (tijdelijk) minder in staat zijn zichzelf te redden, kunnen rekenen op de hulp die nodig is om zelfredzaam te kunnen zijn of blijven. Het doel van de WWNV is om meer mensen aan het werk te krijgen, liefst op de reguliere arbeidsmarkt. Door actief deel te nemen aan de samenleving en zelfredzaam te zijn, voelen mensen zich nuttig.

In onderstaand schema hebben wij de samenhang tussen de verschillende beleidsdocumenten gevisualiseerd. De opgaven uit de Toekomstvisie, die het meest abstract is, vinden we al concreter in de vijf programma's terug. Het strategische doel van de programma's Samenleven (een verantwoordelijke en zelfredzame samenleving) en Leren & Werken (Iedereen is in staat naar vermogen te participeren op de arbeidsmarkt) is in hoofddoelen vertaald. Deze doelen willen we vervolgens binnen verschillende beleidsterreinen samenhangend oppakken en realiseren. Het participatiebeleid is daar één van.

Tabel: Positionering: van de Toekomstvisie + naar participatiebeleid*



2.2 Aanbevelingen uit de evaluatie van de visienota Participatiebudget

In de door de raad vastgestelde evaluatie van de Visienota Participatiebudget 2009-2011 is een aantal aanbevelingen geformuleerd. Deze aanbevelingen nemen wij mee in het nieuwe beleid.

Aanbevelingen

1. Op basis van de evaluatie kunnen we stellen dat de hoofddoelen uit de visienota 'Niemand aan de kant. Meedoen Werkt' van augustus 2009 nog steeds actueel zijn. Ze corresponderen ook met de recent vastgestelde doelen van de programma's Samenleven en Leren & Werken. Er is geen reden om nieuwe hoofddoelen te formuleren. Wel is het goed om aan te geven wat de gemeente met deze doelen als uitgangspunt voor de toekomstige Wet werken naar vermogen belangrijk vindt.
2. Een simpele rekensom geeft aan dat de aankomende wetswijzigingen tot gevolg hebben dat gemeenten genoodzaakt worden om met veel minder middelen veel meer klanten te bedienen. Dit heeft tot gevolg dat we de huidige re-integratiemiddelen, -regelingen en instrumenten moeten bekijken op nut en noodzaak. We zullen de Raad in het eerste kwartaal van 2012 voorstellen doen hoe we het Participatiebudget kunnen besteden opdat de Raad keuzes kan maken over de inzet van beschikbare middelen.
3. De gemeente Overbetuwe blijft via vraaggerichte integrale dienstverlening alles in het werk stellen om haar inwoners naar vermogen, zelfredzaam en volwaardig te laten participeren in de maatschappij. Dit door gerichte financiële dienstverlening, zorg en hulp, educatie en re-integratietrajecten. Het is belangrijk dat het rendeert. Zonder de hierboven genoemde ingrijpende maatregelen zal in de toekomst het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten de economie en daarmee de samenleving gaan ontwrichten. Mensen die nu worden afgeschreven, kunnen later niet meer bijdragen aan het herstel van de economie. Daarom is het van belang dat iedereen meedoet: via betaald werk, vrijwilligerswerk of in de mantelzorg. Als er niet wordt ingezet en geïnvesteerd in deze groep dan wordt de afstand tot participeren naar vermogen alleen maar groter.
4. Overgangen tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar ook tussen (jeugd)zorg en arbeid blijken vaak in de praktijk obstakels voor een soepele toegang tot de arbeidsmarkt. Vanuit het programma Leren en Werken wordt al gezocht naar manieren om deze weg te nemen. We stellen voor samen met scholen en bedrijven te werken aan een goede aansluiting van voornamelijk het (Vorbereidend) Middelbaar Beroepsonderwijs, op de arbeidsmarkt.

2.3 Financiële kaders

De introductie van de WWNV komt samen met de omvangrijke bezuiniging van 70% korting op het Participatiebudget over de periode 2011 - 2015. In de hoofdlijnennotitie Werken Naar Vermogen (juni 2011) zijn deze bezuinigingen op het Participatiebudget geschetst. Door de schotten weg te halen tussen de diverse financieringsstromen is het kabinet van mening dat gemeenten het geld effectiever kunnen inzetten. 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. Hoewel nog onduidelijk is hoe het budgettaire kader zich precies ontwikkelt, is al wel een globaal beeld te schetsen op basis van de bedragen en aannames die door het Rijk benoemd zijn en een eerste doorvertaling hiervan naar de Overbetuwse situatie. Een vertaling naar de Overbetuwse situatie heeft plaatsgevonden door het aandeel van Overbetuwe in het macrobudget te ramen op basis van de op dit moment bekende verhoudingen.

Geschat budget Overbetuwe

	2011	2012	2013	2014	2015
P-budget	1.339.000	722.000	735.000	683.000	671.153
Wajong	0	0	31.000	94.000	125.000
Totaal re-integratie	1.339.000	722.000	766.000	777.000	796.153
WSW	4.512.364	4.771.502	4.408.704	3.990.400	3.674.000
Totaal WWNV	5.851.364	5.493.550	5.174.704	4.767.400	4.470.153
Uitvoeringskosten WWNV via gemeentefonds	0	0	8.000	37.000	55.000

Het Rijk heeft - voorafgaand aan de introductie van de WWNV - bezuinigingen aangekondigd op het Participatiebudget. Het Participatiebudget is een bundeling van deels geoormerkte budgetten voor re-integratie, inburgering en educatie. De bezuinigingen op rijksniveau zijn doorvertaald naar Overbetuwe. Het inburgeringsbudget daalt van € 181.000, - in 2011 naar € 60.000, - in 2013 en zal vanaf 2014 € 0, - zijn, terwijl de middelen voor de WEB (volwasseneneducatie + Vavo) dalen van € 366.000- in 2011 naar € 126.500, -in 2013.

Wat betreft de WEB-middelen heeft het ministerie vergevorderde plannen om vanaf 2013 de besteding daarvan (grotendeels) zelf te bepalen. De component Vavo komt onder directe aansturing van het Rijk en men wil 50% van de WEB middelen daarvoor inzetten. Er blijft voor de gemeente Overbetuwe dan nog maar € 63.250, - over voor de volwasseneneducatie. Indien de plannen doorgaan, mag dit bedrag vervolgens alleen nog worden ingezet voor Nederlandse taal, rekenen en NT2 en niet meer voor specifieke re-integratiedoelinden.

Daar komt bij dat in 2013 en 2014 de mensen met een Wajong-uitkering en met een Wsw-uitkering tot de doelgroepen van de gemeenten gaan behoren. Voor de nieuwe re-integratietaken van de Wajong ontvangen we van het Rijk extra middelen. Wij kunnen op dit moment niet beoordelen in hoeverre deze middelen toereikend zullen zijn. De Wsw subsidie gaat van € 25.758, - per arbeidsjaar nu tot 22.000, - per arbeidsjaar in 2015 terug. Gemiddeld kost een Wsw-er nu € 28.000. Bij ongewijzigde omstandigheden bij Presikhaaf Bedrijven zal in 2015 € 4.676.000 van het Participatiebudget aan de Wsw opgaan om dit verschil te overbruggen. Dit is meer dan het hele Participatiebudget in 2015.

Vaste posten Participatiebudget

Overbetuwe financiert een aantal vaste activiteiten uit het Participatiebudget die een groot beslag op het budget leggen. De vaste posten in het Participatiebudget (raming in 2012) zijn:

1. Bijdrage aan de beveiliging van de fietsenstalling: € 45.000
2. ID/WIW-banen: € 193.000
3. Werkcoaches: € 130.000

	2013	2014	2015
Bijdrage Rijk (werk)	735.000	683.000	671.153
Wsw bijdrage	4.408.704	3.990.400	3.674.000
Wajong	31.000	94.000	125.000
Totaal beschikbaar	5.174.704	4.767.400	4.470.153
Inhuur werkcoaches	130.000	130.000	130.000
Huisvestingskosten	40.000	40.000	40.000
ID/WIW loonkostensubsidies	173.862	166.327	149.959
Fietsenstallingproject	45.000	45.000	45.000
Bijdrage Wsw	4.984.000	4.816.000	4.676.000
Totaal uitgaven	5.372.862	5.197.327	5.040.959
Tekort	-/-198.158	-/-429.927	-/-570.806

Bovenstaande geeft aan dat er in 2013 bij ongewijzigd beleid geen financiële ruimte is voor de uitvoering van re-integratie activiteiten buiten de vaste posten. Er is zelfs een tekort op het budget. Dit perspectief is zeer zorgelijk. Daarom bekijken we dit jaar alle regelingen en instrumenten op nut en noodzaak. De gemeente Overbetuwe moet scherpe keuzes maken wat er wel en niet zelf gedaan blijft worden en wat er wel en niet gefinancierd wordt uit het Participatiebudget. De keuzes worden in het meerjarenbeleidsplan uitgewerkt.

3 Beleid Wet werken naar vermogen

3.1 Beleidsopgave

Onze opgave is om een visie te ontwikkelen en strategische keuzes te maken voor beleid en uitvoering voor de langere termijn op het gebied van de Wet werken naar vermogen. De decentralisaties AWBZ en Jeugdzorg worden daar waar mogelijk bij betrokken.

Wij zien als onze opdracht en daarmee als uitgangspunten bij de verdere vormgeving van het invoeringstraject van de Wet werken naar vermogen:

1. Het realiseren van de Overbetuwse bestuurlijke ambities (onder andere: eigen verantwoordelijkheid van de burger en iedereen doet mee).
2. Het verder optimaliseren van de inzet van middelen, zodat meer mensen een betaalde baan vinden.
3. Het realiseren van een effectieve werkgeversbenadering.
4. Een goede opvang te bieden aan nieuwe doelgroepen met zwaardere problematiek (onderkant WWB, Wajong en de voormalige Wsw-doelgroep).
5. Het waar nodig herstructureren van de Wsw en de uitvoering van Werk en Inkomen zodat met de beschikbare budgetten een kostendekkende uitvoeringsorganisatie ontstaat die beantwoordt aan de doelstelling van de WWNV: Iedereen aan het werk en werken naar vermogen
6. De gevolgen van de huidige economische conjunctuur (hogere werkloosheid), de vergrijzing en de mismatch op de arbeidsmarkt via lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid zo goed mogelijk op te vangen.

Ad. 1

De bestuurlijke ambities zijn in hoofdstuk 1 aan bod gekomen. De gemeente is druk bezig om de ambities om te zetten naar concrete projecten en dienstverlening. Voorbeelden zijn het Koninginnebuurtproject, de verbeterde poortwachtersfunctie, het project 'werken aan (vrijwilligers)werk, Leerdorp Elst, het Groenproject met Presikhaaf Bedrijven (work first), Vrijwilligersproject met Westeraam en de lokale werkgeversbenadering in samenwerking met economische zaken.

Ad. 2

De aankomende wetswijzigingen hebben tot gevolg dat gemeenten genooddaakt worden om met veel minder middelen veel meer klanten te bedienen. Het Participatiebudget daalt met 70% van 2011 tot 2015 en de Wsw subsidie per persoon per arbeidsjaar wordt verlaagd tot € 22.000 in 2015. Het re-integratiebudget van de Wajong komt met een bezuiniging over naar de gemeenten. Dit heeft tot gevolg dat we de huidige re-integratiemiddelen, -regelingen en instrumenten moeten bekijken op nut en noodzaak. De raad zal keuzes moeten maken over de inzet van beschikbare middelen. Uitstroom uit de uitkering leidt tot directe schadelastbeperking. Er wordt minder beslag gelegd op het inkomensdeel. Door in te zetten op maatschappelijke participatie voor mensen voor wie geen perspectief op een betaalde baan is zorgen we ervoor dat mensen meedoen in de samenleving.

Ad. 3

Het aanpassen van de huidige voorzieningen voor mensen met arbeidsbeperkingen alleen is niet genoeg om van de WWNV een succes te maken. Het hele systeem staat en valt met de bereidheid van werkgevers om deze mensen in dienst te nemen. Het moet voor werkgevers daarom aantrekkelijker en eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Gemeenten moeten activiteiten als de werkgeversdienstverlening op een effectief schaalniveau uitvoeren. Het succes van de WWNV vereist een actieve werkgeversbenadering én veel banen bij reguliere werkgevers. **In het meerjarenbeleidsplan WWNV werken wij de werkgeversbenadering nader uit.**

Ad. 4

De doelgroep waar de gemeente met de WWNV de verantwoordelijkheid over gaat krijgen wordt uitgebreid met de Wajongeren met arbeidsperspectief en met mensen die niet meer in aanmerking komen voor de Wsw door de verscherpte indicatiestelling Wsw. De nieuwe doelgroepen kenmerken zich door een zwaardere problematiek. Het Rijk verwacht dat een groot deel de stap naar de arbeidsmarkt maakt. Wij gaan daar echter niet zomaar vanuit en verwachten dat deze mensen vaak aangewezen zullen zijn op een bijstandsuitkering en andere vormen van ondersteuning om optimaal te kunnen participeren.

Ad. 5

Door de verbreding van de doelgroep is specialistische kennis nodig, die de afzonderlijke gemeenten nu niet in huis hebben. Daarnaast vereist de uitvoering van de nieuwe Wet werken naar vermogen een goede verbinding met de arbeidsmarkt. In combinatie met de bezuinigingen vraagt dit om een nieuwe manier van werken. De deelnemende gemeenten in Presikhaaf Bedrijven¹ en Renkum werken samen om beleid en visieontwikkeling op het domein werk, inkomen en zorg gezamenlijk vorm te geven. De samenwerking richt zich in eerste instantie op het ontwikkelen van dienstverleningsconcepten, instrumenten en methodieken voor een gecoördineerde werkgeversbenadering en voor de bestaande en nieuwe doelgroepen van de Wet werken naar vermogen. Een koerswijziging van Presikhaaf is noodzakelijk om met het gewijzigde overheidsbeleid en de bezuinigingen om te gaan. De koerswijziging zal een ingrijpende herstructurering van Presikhaaf en haar bedrijfsvoering tot gevolg hebben. Presikhaaf is in samenwerking met de gemeenten bezig met het formuleren van een koerswijziging en de aanvraag voor de herstructureringsfaciliteit. In de uitwerking ligt de focus op hoe Presikhaaf zich kan omvormen tot een plaatsingsorganisatie en een faciliteit waar beschut werk kan worden uitgevoerd.

Ad. 6

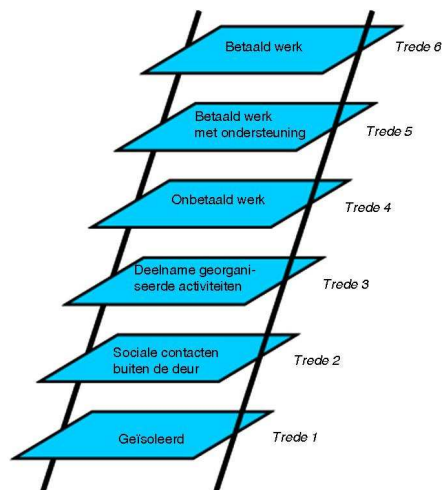
De Nederlandse economie is in het laatste kwartaal van 2011 in een recessie beland. Het totale aantal Nederlanders zonder werk is opgelopen tot 6% van de beroepsbevolking. Daarmee is de werkloosheid hoger dan tijdens de piek van de vorige recessie in februari 2010. Er zijn geen signalen dat de arbeidsmarkt op korte termijn zal aantrekken. Momenteel is er sprake van een landelijke stijging van het aantal mensen dat een beroep doet op de WWB. De komende jaren moeten we ermee rekening houden dat we met minder rijksmiddelen meer mensen een uitkering moeten verstrekken en moeten helpen bij hun re-integratie. Ook de ontwikkelingen als vergrijzing van de beroepsbevolking en daaruit voortvloeiende krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons meer mensen aan het werk te krijgen. Tot slot constateren we dat er een overschot aan laaggekwalificeerd arbeidsaanbod is terwijl in de hogere segmenten de vacatures moeilijk te vervullen zijn, ook in perioden van hoogconjunctuur. Ook is er een tekort aan goed geschoolde MBO-ers. Daarnaast bestaan er ook op andere manieren kwalitatieve aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod. De oorzaken hiervoor moeten gezocht worden in de (beroeps)opleidingen waarvan de niveaus en richtingen vaak niet aansluiten op de vraag.

¹ Doesburg, Zevenaar, Rijnwaarden, Duiven, Rheden, Westervoort, Arnhem, Rozendaal, Overbetuwe en Lingewaard

3.2 De participatieladder

Wij streven ernaar de ontwikkeling in het participatieniveau van onze burgers meetbaar te maken. De participatieladder is daar een goed hulpmiddel voor. De ladder geeft een indicatie van de mate van participatie en loopt van deelname aan activiteiten in de dagopvang, via incidentele en structurele deelname aan laagdrempelige dagstructureringsactiviteiten, naar het volgen van een cursus, actief worden als verenigingslid, werken met behoud van uitkering, structureel vrijwilligerswerk zoals mantelzorg, instroom in specifieke re-integratietrajecten, tot gesubsidieerde arbeid en instroom in een reguliere arbeidssituatie. Door het gebruik van de participatieladder ontstaat een duidelijk beeld van de samenstelling van het klantenbestand en het groeipotentieel daarin.

Eerder is door de raad besloten om de participatieladder in te zetten om de resultaten van het gevoerde beleid te registreren. Welke instrumenten/trajecten leiden tot resultaat? Het kan gebeuren dat de trede waarop iemand zich bevindt, het hoogst haalbare is en dat hij of zij geen volgende stap meer kan zetten. Dan wordt er niet ingezet op het bereiken van de volgende trede op de ladder maar op het voorkomen van een stap terug. Daarmee wordt bereikt dat ook deze persoon kan blijven participeren naar vermogen.



We willen de trede op de participatieladder hanteren als criterium voor het maken van een keuze voor wie een participatievoorziening wordt ingezet. Concreet werken met de participatieladder wil zeggen, dat per trede bepaald zal worden aan welke klantengroepen wij het Participatiebudget zullen besteden. Dit betekent niet dat geen aandacht wordt gegeven aan andere klantgroepen. Het betekent wel dat bij afnemende financiële middelen geprioriteerde klantengroepen voorrang krijgen.

Hoewel het streven is om het groeipotentieel van de burgers te benutten, is het realistisch te beseffen dat de hoogste trede niet voor iedereen is weggelegd. Door naast de indeling op de ladder de klant ook te diagnosticeren op zijn of haar potentiële arbeidsproductiviteit, brengen we de arbeidspotentie van de klant in beeld. Dit is in overeenstemming met het doel van het instrument loondispensatie. De potentiële arbeidsproductiviteit bepaalt het loon dat mensen maximaal kunnen verdienen wanneer alle tijdelijke belemmeringen (zoals schulden en verslaving) zijn weggenomen en de vaardigheden maximaal zijn vergroot. Op basis van de arbeidspotentie zetten we een geschikt participatie-instrument in voor de klant. Sinds 1 januari 2012 is het hele klantenbestand van sociale zaken ingedeeld op de participatieladder. Ook is de maximaal haalbare trede van de klant in beeld gebracht.

Treden

De verdeling van de uitkeringsgerechtigden is als volgt (peildatum 1 jan. 2012):

- niveau 6: betaald werk	0
- niveau 5: betaald werk met ondersteuning	59
- niveau 4: onbetaald werk	97
- niveau 3: deelname aan georganiseerde activiteiten	50
- niveau 2: sociale contacten buitenshuis	191
- niveau 1: geïsoleerd levend	69
Totaal uitkeringsgerechtigden	480 ²

Verdiencapaciteit

Een eerste inzicht in de samenstelling van de totale doelgroep WWNV krijgen we als er een onderverdeling gemaakt wordt in categorieën verdiencapaciteit. Daarvoor is de aanname van BMC (gemeente Den Bosch) gehanteerd. De geschatte omvang van de WWNV doelgroep³ is 680 mensen (410 WWB uitkeringsgerechtigden, 16 Wajongers en 254 Wsw-ers⁴). Dit leidt tot het volgende overzicht.

Verdiencapaciteit	<20%	20-50%	50-80%	>80%
Overbetuwe	204	272	136	68
Percentage	30%	40%	20%	10%

4. Visie en strategie

De in hoofdstuk 3 geformuleerde opgave vraagt van ons om een visie en strategie te formuleren.

4.1 Visie

Op basis van de conceptwettekst van de WWNV en de door de raad vastgestelde evaluatie van de participatienota (dec. 2011) kunnen we stellen dat de hoofddoelen uit de nota actueel zijn. Ze corresponderen met de vastgestelde doelen van de programma's Samenleven en Leren & Werken en met de beoogde WWNV. 'Wij vinden dat burger en maatschappij baat hebben bij het participeren van mensen aan de samenleving'. Iedereen moet naar vermogen mee kunnen doen. Wij richten ons daarbij op arbeids- en sociale participatie en de verbindingen daartussen. Iedereen werkt naar vermogen. Uitkeringsgerechtigden gaan zo snel mogelijk aan de slag op de reguliere arbeidsmarkt. Niet voor iedereen is echter een betaalde baan een reëel perspectief. Voor uitkeringsgerechtigden zonder arbeidsperspectief fungeert de uitkering als vangnet. In ruil daarvoor voeren zij maatschappelijk nuttige activiteiten uit. Vrijwilligerswerk voor een sport- of buurtvereniging of in de vorm van mantelzorg zal voor deze groep het maximaal haalbare zijn om hun betrokkenheid bij de samenleving te bevorderen. Deze inzet draagt er ook toe bij dat basale vormen van dienstverlening en ondersteuning beschikbaar zijn en blijven voor deze groep binnen de gemeente.

² Dit is inclusief de partners van de uitkeringsgerechtigden.

³ Aantallen komen uit de memo 'Verkenning en stappenplan WWNV'

⁴ Instroom van de volledige doelgroep Wsw, inclusief de wachtlijst. Weliswaar blijft een deel van deze groep in de Wsw, maar de kosten komen wel volledig voor rekening van de gemeente.

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. Indien de afstand gering is, dan heeft de klant gunstige perspectieven op de arbeidsmarkt. Is de afstand groot en is het voor de klant onhaalbaar om aan de slag te komen op de reguliere arbeidsmarkt, dan zetten we geen re-integratiemiddelen in. Hiertussen zit nog een middengroep. Voor deze groep zetten we re-integratiemiddelen in om de stap naar de arbeidsmarkt (op termijn) mogelijk te maken. Uitgangspunt is in ieder geval dat het maximale uit de klant wordt gehaald.

Visie: 'Wij vinden dat burger en maatschappij baat hebben bij het participeren van mensen aan de samenleving'. Iedereen moet naar vermogen mee kunnen doen. Wij richten ons daarbij op arbeids- en sociale participatie en de verbindingen daartussen. Iedereen werkt naar vermogen.

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.

4.2 Strategie

De combinatie van een toekomstig krappe arbeidsmarkt, maatschappelijke vraagstukken en kosten die samenhangen met inactiviteit en nieuwe wetgevingen leidt tot slechts één reële strategie voor de toekomst: zoveel mogelijk mensen activeren op de reguliere arbeidsmarkt. Concreet betekent deze strategie dat daar waar mogelijk wij mensen met een uitkering zo snel als mogelijk willen laten aansluiten op de reguliere werkomgeving van de werkgever. Dat geldt ook voor mensen met een lage loonwaarde. Hiermee is een directe verbinding met en betrokkenheid van werkgevers cruciaal.

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 opnamebereidheid van werkgevers zal weliswaar de komende jaren toenemen gezien toenemende vergrijzing en een voorzichtige economische groei, maar vraagt ook iets van de andere partners op de arbeidsmarkt en van de mensen die werkzoekend/uitkeringsgerechtigd zijn. **De werkgeversbenadering werken we in het meerjarenbeleidsplan WWNV nader uit.**

Deze strategie is er op gericht om zo veel mogelijk mensen aan te laten sluiten op regulier werk. Daarin is ook het besef opgesloten 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 toedeling van middelen naar doelgroepen koppelen wij aan de participatieladder en de maximale arbeidsproductiviteit.

Strategie: zoveel mogelijk mensen activeren op de reguliere arbeidsmarkt.

Concreet betekent deze strategie dat daar waar mogelijk wij mensen met een uitkering zo snel als mogelijk willen laten aansluiten op de reguliere werkomgeving van de werkgever. Dat geldt ook voor mensen met een lage loonwaarde.

5. Wat willen we bereiken?

5.1 Strategische keuzes

De komende jaren wordt door de overheid een toenemende hoeveelheid taken en “moet” bepalingen neergelegd bij de 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. Kortom, we moeten ons ambitieniveau ten aanzien van participatie herijken: “voor wie doen we wat”. Bovenstaande leidt voor ons tot de volgende benadering van klanten die een uitkering en of participatievoorzieningen vragen. We koppelen de positie op de participatieladder en de arbeidsproductiviteit van een klant aan de inzet van een re-integratie-instrument. **In het meerjarenbeleidsplan WWNV beschrijven we op basis van welke kenmerken de doelgroep op de treden van de participatieladder ingedeeld wordt en geven we per doelgroep aan welke re-integratiemiddelen ingezet worden.**

- I. Voor klanten van wie wij verwachten dat zij zelfstandig een baan kunnen vinden, wenden wij, buiten de inzet van de werkcoaches die deels uit het participatiebudget betaald worden, geen Participatiebudget aan. Dit realiseren we door:
 - De Poortwachterfunctie: Wij zijn en blijven streng aan de poort. Wat er niet in komt hoeft er immers niet uit. De klant laat eerst zelf het resultaat van eigen inspanningen zien. Leidt dit niet (tijdig) genoeg tot een eigen bestaansvoorziening dan is inkomensondersteuning aan de orde. Op preventie aan de poort wordt zwaar ingezet; de klant die zich meldt om een uitkering aan te vragen heeft een gesprek met zowel een inkomensconsulent als een werkcoach. Preventie stopt niet bij de toets op de voorliggende voorzieningen; aan de poort wordt bemiddeld naar werk en vooral gestuurd op vraagombuiging en attitude. Daar waar technisch wel recht is, wordt gestuurd op de zelfredzaamheid en oplossingsgerichtheid van mensen – wat er vaak toe leidt dat men afziet van de aanvraag.
 - Te wijzen op de eigen verantwoordelijkheid. De klant neemt in eerste instantie zelf actie om een baan te vinden. Niet alleen voor de betrokkene zelf maar ook voor de gemeente is het van belang dat hij zo snel mogelijk weer aan het arbeidsproces deelneemt. Door aan de poort een wachttijd van vier weken in te voeren waarin de klant zelf actief op zoek gaat naar een baan, doen we een groter beroep op de eigen verantwoordelijkheid van mensen. De wachttijd van vier weken geldt nu al voor jongeren tot 27 jaar. Alvorens de wachttijd ingaat, geven de werkcoaches uitgebreide instructie en informatie waardoor de kans op het vinden van een baan wordt vergroot.
- II. De klantgroep jongeren onder de 27 jaar heeft prioriteit. Wij vinden het belangrijk dat jongeren de kans krijgen om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Daarom stimuleren wij jongeren tot het behalen van een startkwalificatie of om duurzaam op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Dit betekent dat zij naar school gaan of dat zij via bijvoorbeeld een leerwerktraject of stage alsnog een startkwalificatie behalen. De gemeente ondersteunt hen totdat zij duurzaam aan de slag zijn.

- III. Kortste route naar werk. Alle re-integratie activiteiten zijn gericht op het verminderen dan wel wegnemen van belemmeringen en het denken vanuit kansen. Iedereen kan wat. De instrumenten zijn gericht op (reguliere) arbeidstoeleiding. Als werk nog niet aan de orde is, kan bij mensen met arbeidspotentieel gekozen worden voor vrijwilligerswerk: in de vorm van sociale of arbeidsactivering. Deze instrumenten zijn erop gericht om de maatschappelijke participatie te vergroten en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
- IV. We zetten de re-integratiemiddelen in voor mensen die (op termijn) in staat zijn tot arbeid maar die nu nog geen (volledig) betaalde baan hebben (treden 3, 4 en 5). Koppelen we dit aan de arbeidsproductiviteit, dan laat dit het volgende beeld zien:
- Klanten met een loonwaarde 80 – 100%. Aan mensen met een gunstig perspectief op de arbeidsmarkt bieden wij alleen dienstverlening aan gericht op directe plaatsing bij een reguliere werkgever. De ondersteuning voor deze groep vindt plaats door inzet van eigen instrumenten – o.a. bemiddeling door de werkcoaches. Werkgevers willen over het algemeen direct investeren in werknemers die op korte termijn productief te maken zijn.
 - Klanten met een minder gunstig perspectief op de arbeidsmarkt bieden wij een traject aan gericht op doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Het betreft begeleiding van en werkgelegenheid voor mensen met een beperkte loonwaarde. In samenwerking met werkgevers en Presikhaaf Bedrijven organiseren wij arrangementen om mensen onder begeleiding en lagere loonwaarde regulier aan het werk te krijgen. Doel is en blijft om waar mogelijk zo snel mogelijk de aansluiting op de reguliere markt te maken. Deze voorziening is noodzakelijk om voor grotere groepen mensen kansen te creëren op de arbeidsmarkt, waarbij zowel op de reguliere arbeidsmarkt als in specifieke bedrijven plekken voor deze doelgroep worden georganiseerd. Werkgevers willen wel investeren in (korte) vakscholing, maar niet zo snel in werknemersvaardigheden en hanteerbaar maken van belemmeringen.
- V. Binnen de groep klanten zonder perspectief op de arbeidsmarkt bevindt zich ook een deel dat eerst zorg nodig heeft voordat zij maatschappelijk actief kan worden dan wel in aanmerking komt voor een re-integratie traject. Van belang is dat eerst de zorgcomponent rondom deze klanten goed georganiseerd is. Dit valt buiten de reikwijdte van het re-integratiebeleid. Voor uitkeringsgerechtigden uit trede 1 zetten we geen middelen uit het Participatiebudget in, tenzij de klant er om vraagt. Voor deze groep zetten we zorg of participatieactiviteiten vanuit de WMO en welzijn in. Voorbeelden zijn het Koninginnebuurtproject en diverse projecten van Stuw (uitstapjes, soosmiddagen, activiteiten gericht op ontmoeten en meedoen in de samenleving, project Op Stap, maatjesprojecten). De uitkering zien we als een vangnet. De klanten uit deze trede prikkelen we tot deelname aan maatschappelijk nuttige activiteiten in de Overbetuwe samenleving. Daarmee willen wij voorkomen dat klanten zonder perspectief op de arbeidsmarkt in een sociaal isolement terecht komen. Een uitzondering binnen deze groep vormen statushouders die zich voor het eerst in de gemeente vestigen. Hun eerste opvang en begeleiding wordt bekostigd vanuit het Participatiebudget zodat zij een goede start kunnen maken in hun nieuwe leefomgeving. Als deze mensen alles rondom hun basisbehoeften hebben geregeld, kunnen zij zonder belemmeringen beginnen met hun inburgering en re-integratie om zo spoedig mogelijk te participeren naar vermogen.
- VI. We werken volgens het motto “iedereen (de uitzonderingen daargelaten) kan werken, echter niet iedereen kan met de arbeid die hij of zij verricht ook daadwerkelijk zijn inkomen verdienen. Het vrijwilligerswerk zetten wij primair in

voor degenen voor wie het verkrijgen van regulier (betaald) werk (nog) niet aan de orde is – de oorzaken hiervoor kunnen divers zijn (trede 2). Vrijwilligerswerk zou kostenneutraal ingezet moeten worden, “voor wat hoort wat”. Wij leveren de handjes, de vrijwilligersorganisaties en verenigingen het vrijwilligerswerk en de werkbegeleiding. Bij problematiek die de arbeidsinschakeling overstijgt, komt de werkcoach in beeld. De klant levert een tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Dit is sinds 1 januari als plicht in de WWB opgenomen. Dit wordt uitgewerkt in het project ‘Werken aan (vrijwilligers)werk. Doel van dit project is dat iedere uitkeringsgerechtigde van Overbetuwe een bijdrage levert aan de aan de samenleving. Regulier werk is het uitgangspunt. Is dit te hoog gegrepen, dan is het van belang dat mensen de mogelijkheid krijgen om via vrijwilligerswerk aan de samenleving mee te doen. Maatregelen uit dit project om het doel te bereiken zijn het toepassen van de 5% regeling bij aanbestedingen van de gemeente, het aanpassen van het werving & selectiebeleid van de gemeente zelf en het stimuleren van verenigingen om vrijwilligers uit het WWB-bestand te gebruiken. De uitwerking van dit project en de relatie met de tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering komt aan bod in het meerjarenbeleidsplan WWNV

Een van de aanbevelingen uit de evaluatie van het Vrijwilligersbeleid, Mantelzorgbeleid en maatschappelijke stages is te onderzoeken in hoeverre verenigingen en kerken een rol kunnen spelen bij de invulling van de nieuwe gemeentelijke taken ten aanzien van de nieuwe doelgroepen. In de beleidsnota ‘Vrijwilligersbeleid, mantelzorgbeleid en maatschappelijke stages’ die in het tweede kwartaal aan de raad te besluitvorming aangeboden wordt, wordt dit punt nader uitgewerkt.

- VII. Beleid Nuggers: Nuggers die ondersteuning vragen, krijgen die alleen voor activiteiten gericht op arbeidsinschakeling en indien het gezinsinkomen minder is dan 110% van het minimumloon. Een uitzondering vormen de jongeren onder de 27 jaar. Zij behoren tot de prioritaire doelgroepen van de gemeente en ontvangen daarom altijd een aanbod gericht op scholing en/of arbeidsinschakeling.
- VIII. Beleid inburgeraars: Met ingang van 2013 komt de Wet inburgering te vervallen en verstrekt het Rijk nog beperkt middelen om lopende inburgeringstrajecten af te ronden. Vanaf 2014 worden er geen middelen meer aan gemeenten verstrekt om inburgeraars een aanbod te doen voor het volgen van een inburgeringstraject. Het valt onder de eigen verantwoordelijkheid van de inburgeraar om ervoor te zorgen dat hij het inburgeringsexamen haalt binnen de daarvoor gestelde termijn. De taak van de gemeente beperkt zich tot het verstrekken van informatie aan de inburgeringsplichtigen over inburgeringstermijnen, het inburgeringsaanbod en de aanbieders en over de mogelijkheden leningen af te sluiten om de trajecten in te kopen. De front office van het ‘Loket Samenleven’ wordt toegerust om de informatieplicht van de gemeente te vervullen.

Samengevat

Trede	Wel/geen participatievoorziening	Gericht op
6: betaald werk	Nee	Uitstroom naar werk zonder inzet middelen
5: betaald werk met ondersteuning	Ja	Regulier werk
4: onbetaald werk	Ja	Regulier werk, met maatschappelijke participatie als tussenstap
3: deelname aan georganiseerde activiteiten	Ja	Maatschappelijke participatie als eindstation of tussenstap
2: sociale contacten buitenshuis	Nee	Maatschappelijke participatie is eindstation
1: geïsoleerd levend	Nee	Zorg of participatieactiviteiten vanuit de WMO en welzijn
Jongeren	Ja	Scholing en/of arbeidsinschakeling
Nuggers	Ja, indien steun gevraagd en inkomen < 110% WML	Arbeidsinschakeling
Statushouders	Ja	Eerste stappen gericht op participatie en re-integratie.

5.2 Randvoorwaarden bij de strategische keuzes

I. Werkgeversbenadering en onderwijs

Versterkte samenwerking met het bedrijfsleven en het onderwijs is cruciaal voor het welslagen van de WWNV. Het is van belang dat onderwijs en bedrijfsleven elkaar vinden, zodat opleidingen aansluiten bij de vraag van de werkgevers en/of dat werkgevers voldoende stagemogelijkheden aanbieden aan scholieren zodat zij een goed beeld van de werkzaamheden krijgen. Overbetuwe biedt naast een integrale aanpak ook maatwerk voor de werkgever. Om zoveel mogelijk klanten bij reguliere werkgevers te kunnen plaatsen, is het noodzakelijk dat er voldoende, divers aanbod is bij de werkgevers. Daarnaast moet er voldoende aanbod zijn van vrijwilligerswerk verspreid over alle sectoren van de Overbetuwse maatschappij. De werkgeversbenadering en het arbeidsmarktbeleid worden binnen Overbetuwe efficiënt opgezet en daar waar dit een meerwaarde heeft, regionale opgepakt.

II. Dienstverleningsconcept werkcoaches

In 2008 heeft het college ingestemd met een pilotproject binnen het team Werk en Inkomen om de uitvoering van re-integratie in eigen regie en hand te nemen. Deze werkwijze heeft goed uitgepakt. Op basis van de evaluatie van de pilot heeft het college besloten de werkwijze voort te zetten. Om de taken van de WWNV uit te kunnen voeren is een minimale bezetting van het team Werk en Inkomen een randvoorwaarde. Het team is in staat om de dienstverlening aan te passen op de vraag en de situatie van de arbeidsmarkt.

III. Goede diagnostisering

Bij de intake is het van belang dat duidelijk wordt of de klant nog perspectief heeft op de arbeidsmarkt en dat er een vertaling naar loonwaarde plaatsvindt. De werkcoach van de gemeente heeft aan de voorkant van de activering een prominente rol, door vanuit een goed klantbeeld een goede opdracht te verstrekken. Inzicht in de situatie van de klant op verschillende leefgebieden en overzicht op de reeds lopende activiteiten zijn daarin noodzakelijk. We denken veel winst te behalen bij een goede diagnose aan de voorkant die

onnodige trajecten c.q. investeringen in klanten voorkomt. Van belang is dat de kosten van de intake en assessment met deze ontwikkeling niet toenemen, maar juist verminderen.

IV. Ketensamenwerking

De samenwerking in de keten (specifieke hulp- en dienstverlening) wordt bevorderd. Door intensieve samenwerking en overleg verbeteren we de ketensamenwerking. Dit stelt ons in toenemende mate in staat daar waar voorheen (kostbare) zorgtrajecten werden ingekocht, nu gebruik te maken van het reguliere (budgetneutrale) aanbod. Dit is met name van belang voor uitkeringsgerechtigden uit de treden 1 en 2. Voorbeelden van ketenpartners zijn het maatschappelijk werk, GGZ, RIBW, Riagg, Gelderse roos

V. Handhaving en uitkeringsfraude

Een juiste samenhang en uitvoering van het handhavingsbeleid biedt de kans om het aantal uitkeringen af te laten nemen. We zetten hoog in op handhaving ten aanzien van onterecht ontvangen uitkeringen en het voorkomen van uitkeringsfraude. Dit proces (de screening) begint al voor de eerste afspraak met de consulenten. Dus bij de 1^e melding. Het fraudepreventieproces vraagt een gedegen inzet van beide disciplines: werkcoaches en inkomensconsulenten. In 2012 treden twee wetten in werking die een scherpere handhavings- en fraudeaanpak voorstaan: de wet Aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW en de wet Huisbezoek Rechtmatige Uitkering. De handhavings- en fraudeaanpak wordt nader uitgewerkt in het Handhavingsplan dat in het najaar aan de raad aangeboden wordt.

Bijlage 1 Verklarende woordenlijst

AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
ID-regeling	Instroom/Doorstroom regeling
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
NT2	Nederlands als tweede taal
Nuggers	Niet uitkeringsgerechtigden
RIBW	Regionaal Instituut Begeleid Wonen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeente
WAJONG	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekeringen Jonggehandicapten
WEB	Wet Educatie Beroepsonderwijs
WIW	Wet Inschakeling Werkzoekenden
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WWB	Wet Werk en Bijstand
WWNV	Wet werken naar vermogen